



# Cynnwys arbenigwyr trwy brofiad er mwyn manteisio ar wybodaeth

## Dadansoddiad o gyfweiliadau gyda Chanolfannau

### Beth sy'n Gweithio a sefydliadau tystiolaeth ac ymchwil

Dr Rounaq Nayak, Dr Katie Crompton, Amanda Hill-Dixon

# Medi 2025

# Ein Cenhadaeth

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn darparu tystiolaeth ac arbenigedd annibynnol awdurdodol i weinidogion, uwch lunwyr polisi ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus sy'n eu helpu i nodi ymatebion polisi effeithiol ac atebion ymarferol i rai o'r heriau polisi mwyaf sy'n wynebu Cymru.

Mae'r Ganolfan wedi gweithio ar ystod eang o heriau polisi ac ar hyn o bryd mae'n canolbwyntio'n benodol ar ddatblygu meddwl ffres am lesiant cymunedol, yr amgylchedd a sero net, ac anghydraddoldebau.

Mae'n gweithio mewn partneriaeth ag ymchwilwyr blaenllaw ac arbenigwyr polisi o bob cwr o'r byd ac yn tynnu ar ei waith gyda Llywodraeth Cymru a gwasanaethau cyhoeddus i hyrwyddo dealltwriaeth o lunio a gweithredu polisiau sy'n seiliedig ar dystiolaeth. Trwy secondiadau, lleoliadau PhD a'i rhaglen Prentisiaethau Ymchwil, mae'n arfogi ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa i ymgymryd ag ymchwil sy'n berthnasol i bolisi.

Mae'r Ganolfan yn aelod o Rwydwaith Beth Sy'n Gweithio'r DU ac yn rhan o'r Arsyllfa Polisi Cyhoeddus Ryngwladol ac mae'n cysylltu llunwyr polisi ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru â'r ffynonellau tystiolaeth ac arbenigedd ychwanegol hyn.

Am ragor o wybodaeth ewch i'n gwefan yn [www.wcpp.org.uk](http://www.wcpp.org.uk)

## Cyllidwyr Craidd



**Cafodd Prifysgol Caerdydd** ei sefydlu yn 1883. Wedi'i lleoli mewn prifddinas lewyrchus, mae Caerdydd yn brifysgol uchelgeisiol ac arloesol, sy'n benderfynol o feithrin perthnasoedd rhyngwladol cryf wrth ddangos ei hymrwymiad i Gymru.



Mae'r **Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (ESRC)** yn rhan o UK Research and Innovation, sefydliad newydd sy'n dod â saith cyngor ymchwil y DU, Innovate UK a Research England ynghyd i wneud y mwyaf o gyfraniad pob cyngor a chreu'r amgylchedd gorau i ymchwil ac arloesi ffynnu.



**Llywodraeth Cymru** yw llywodraeth ddatganoledig Cymru, sy'n gyfrifol am feysydd allweddol o fywyd cyhoeddus, gan gynnwys iechyd, addysg, llywodraeth leol, a'r amgylchedd.

# Cynnwys

|                                         |           |
|-----------------------------------------|-----------|
| <b>Crynodeb</b>                         | <b>4</b>  |
| <b>Cyflwyniad</b>                       | <b>5</b>  |
| <b>Methodoleg</b>                       | <b>9</b>  |
| <b>Canfyddiadau</b>                     | <b>12</b> |
| Gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad  | 12        |
| Arferion cyfredol                       | 24        |
| Heriau a wynebwyd                       | 43        |
| <b>Egwyddorion a llwybrau allweddol</b> | <b>57</b> |
| <b>Casgliad</b>                         | <b>62</b> |
| <b>Cyfeiriadau</b>                      | <b>64</b> |
| <b>Atodiad 1: Methodoleg Lawn</b>       | <b>65</b> |
| <b>Atodiad 2: Amserlen Cyfweiliadau</b> | <b>68</b> |
| <b>Atodiad 3: Fframwaith codio</b>      | <b>71</b> |

# Crynodeb

- Fel rhan o Gymrodoriaeth Arloesi Polisi ESRC, mae'r adroddiad hwn yn darparu dadansoddiad o 23 o gyfweiliadau gydag amrywiaeth o ganolfannau tystiolaeth ac ymchwil, gan ganolbwyntio ar eu dealltwriaeth, eu barn a'u harferion ynghylch cynnwys arbenigwyr trwy brofiad er mwyn manteisio ar wybodaeth.
- Nod yr ymchwil oedd archwilio arferion cyfredol, nodi heriau, ac amlygu arferion da, o fewn a thu hwnt i'r Rhwydwaith Beth Sy'n Gweithio.
- Roedd y graddau yr oedd y rhai a gyfwelwyd yn cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn rheolaidd yn amrywio'n sylweddol, o'r cyfranogiad lleiaf mewn un Ganolfan Beth sy'n Gweithio i integreiddio llawn i bob agwedd ar arfer un sefydliad brocera gwybodaeth.
- Tynnodd y rhai a gyfwelwyd sylw at werth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad wrth lywio cyfeiriad strategol, nodi problemau, lledaenu'n effeithiol, cynyddu effaith, sicrhau arfer cynhwysol, a grymuso'r rhai sy'n cymryd rhan.
- Gwelson ni:
  - a) gall dulliau strategol, sydd â digon o adnoddau, a chynhwysol o ymgysylltu ag arbenigwyr trwy brofiad fod yn hanfodol ar gyfer gwella perthnasedd ac effaith gweithgareddau manteisio ar wybodaeth pan fodlonir rhai rhagofynion;
  - a
  - b) mae sicrhau cyfranogiad moesegol ac ystyrllon yn hanfodol i wneud y mwyaf o'r manteision a lleihau niwed posibl.
- Ymhlith yr heriau allweddol a nodwyd gan y rhai a gyfwelwyd roedd anghenion a chyfyngiadau adnoddau, cynnal momentwm, cydbwyso mewnwelediadau unigol a chyffredinol, a sicrhau diogelu ac arferion moesegol, gan gynnwys y rhai sy'n ymwneud â thâl.
- Rhannodd y rhai a gyfwelwyd ystod o ddulliau allweddol ar gyfer cynnwys yn effeithiol, megis creu fframweithiau ymgysylltu strwythuredig, darparu hyfforddiant a chefnogaeth ddigonol ar gyfer arbenigwyr trwy brofiad a staff, a gweithredu mesurau diogelu i amddiffyn arbenigwyr trwy brofiad rhag niwed posibl, fel ail-fyw trawma.
- Tynnodd y rhai a oedd yn cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn rheolaidd yn eu gwaith sylw at bwysigrwydd neilltuo amser i feithrin perthnasoedd ymddiriedus yn seiliedig ar gyfathrebu agored, hygyrch a gonest.
- Nododd y rhai a gyfwelwyd, drwy ddeialog iteratidd gydag arbenigwyr trwy brofiad o safbwyntiau amrywiol, y gallai llunwyr polisi wneud gwell synnwyr o dystiolaeth a deall ei goblygiadau ar gyfer polisi.

# Cyflwyniad

Ers mis Tachwedd 2023, mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (WCPP) wedi cynnal Cymrodoriaeth Arloesi Polisi Beth Sy'n Gweithio ESRC i archwilio a all a sut y gellir cynnwys arbenigwyr trwy brofiad orau mewn manteisio ar wybodaeth. Y nod yw gwella arfer yn y Rhwydwaith Beth Sy'n Gweithio (WWN) ac yn ehangach ar draws gweithgareddau manteisio ar wybodaeth.

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno dadansoddiad o 25 o gyfweiliadau â Chanolfannau Beth Sy'n Gweithio (WWCs) a thystiolaeth 'cymheiriaid' a chanolfannau ymchwil, gan archwilio eu barn, eu dealltwriaeth, a'u harferion sy'n gysylltiedig â chynnwys arbenigwyr trwy brofiad er mwyn manteisio ar wybodaeth neu weithgareddau cysylltiedig, fel ymchwil polisi. Rydym hefyd yn archwilio effaith y dull hwn, heriau allweddol, strategaethau ar gyfer eu goresgyn, ac enghreifftiau o arferion gorau.

Tynnodd y rhai a gyfwelwyd sylw at yr anghydraddoldebau cynhenid o fewn systemau cynhyrchu gwybodaeth traddodiadol, sy'n aml yn blaenoriaethu arbenigedd academiaidd ac yn eithrio lleisiau sydd wedi'u hymylu. Fe wnaethant bwysleisio pwysigrwydd herio naratifau dominyddol ac ehangu'r diffiniad o arbenigedd i gynnwys profiadau bywyd amrywiol. Mae'r dadleuon hyn ynghylch beth sy'n cyfrif fel 'tystiolaeth' neu 'arbenigedd' yn ganolog i weithrediadau'r WWCs, gan gynnig cyfleoedd a heriau i'w cylch gwaith a'u strategaeth. Mae integreiddio'r mathau amrywiol hyn o arbenigedd yn effeithiol yn hanfodol ar gyfer hyrwyddo arferion manteisio ar wybodaeth teg.

Fel rhan o'u gwaith, mae'r canolfannau dystiolaeth ac ymchwil hyn yn cymryd rhan yn y broses o fanteisio ar ymchwil a thystiolaeth sy'n gysylltiedig â pholisi. Er nad yw pob un yn defnyddio termau fel 'manteisio ar wybodaeth' neu 'frocera gwybodaeth' yn benodol, rydym yn cyfeirio at 'frocera gwybodaeth' drwyddi draw gan ei fod yn cynrychioli arfer y sefydliadau hyn orau yn yr ymchwil hwn.

# Termau Allweddol

## Manteisio ar Wybodaeth



Gellir diffinio manteisio ar wybodaeth fel:

**'Ilf a defnydd cilyddol am ddim o wybodaeth ymchwil rhwng ymchwilwyr, broceriaid gwybodaeth (y rhai sy'n cynnal manteisio ar wybodaeth) a defnyddwyr gwybodaeth... mewn ffordd a all fod o fudd i ddefnyddwyr a chreu effeithiau cadarnhaol...'**

(Social Sciences and Humanities Research Council of Canada [SSHRC], 2016).

Ei nod yw lleihau'r bwlch rhwng ymchwil ac arfer wrth gryfhau'r cysylltiad rhyngddynt. Er bod termau fel 'lledaenu', 'cyfnewid gwybodaeth', a 'throsi gwybodaeth' hefyd yn cael eu defnyddio, mae manteisio ar wybodaeth yn benodol yn gofyn am ymdrech barhaus, cydweithio, ac mae'n llawer mwy na rhannu canfyddiadau ymchwil yn unig (Levin, 2013). Yn ôl Levin (2013), mae manteisio ar wybodaeth yn dasg gydweithredol, gymdeithasol na ellir ei chyflawni heb bartneriaethau gweithredol, sy'n cynnwys proses ddwyffordd rhwng ymchwilwyr, broceriaid gwybodaeth, a defnyddwyr gwybodaeth.

### **Rhwydwaith Beth sy'n Gweithio**

Ar groesffordd polisi ac arfer sy'n seiliedig ar dystiolaeth, mae'r WWN yn cynnwys tair ar ddeg o ganolfannau tystiolaeth sy'n ymroddedig i fanteisio ar dystiolaeth i lywio polisi ac arfer. Fodd bynnag, er bod bron i hanner y canolfannau hyn wedi ymrwymo'n gyhoeddus i gynnwys arbenigwyr trwy brofiad, mae'r dull o fewn y WWN yn amrywiol, gyda lle i rannu a datblygu arferion gorau.

### **Sefydliadau brocera gwybodaeth**

Yn ogystal â'r WWN ffurfiol, mae ystod ehangach o sefydliadau brocera gwybodaeth 'cymheiriaid' sy'n chwarae rhan hanfodol wrth bontio'r bwlch rhwng ymchwil a pholisi. Maent yn gwahaniaethu eu hunain oddi wrth sefydliadau eraill ym maes polisi tystiolaeth, fel melinau trafod, trwy dair nodwedd allweddol: mae tystiolaeth yn ganolog i'w cenhadaeth, eu damcaniaeth newid, a'u harferion; maent yn ymwneud ag arferion manteisio ar wybodaeth fel synthesis tystiolaeth a byrddau crwn; ac maent yn cynnal cysylltiadau cryf â'r llywodraeth, yn aml trwy drefniadau ariannu ac allbynnau tystiolaeth a gomisiynwyd. Roedd yr astudiaeth hon yn cynnwys 14 o'r sefydliadau hyn.

## Arbenigwyr trwy brofiad



Un dull o fanteisio ar wybodaeth ar gyfer llunio polisiau yw cynnwys unigolion sydd â phrofiad bywyd o faterion polisi penodol yn y broses. Mae symudiad cynyddol tuag at gynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn ymchwil sy'n ymwneud â nhw a'u hanghenion (Johnston et al., 2021). Gan symud y tu hwnt i ystyried yr unigolion hyn fel cyfranogwyr ymchwil yn unig, mae eiriolwyr bellach yn galw am eu cynnwys yn uniongyrchol mewn prosesau ymchwil, fel cynghorwyr, cyd-ymchwilwyr, neu bartneriaid llawn mewn prosesau ymchwil (Hawke et al., 2024).

Mae'r newid hwn yn tynnu sylw at arbenigedd y rhai sydd â phrofiad bywyd o fater penodol, yn hytrach na defnyddio eu profiad bywyd fel tystiolaeth yn unig. Mae'r gwahaniaeth rhwng 'tystiolaeth' a 'phrofiad' yn arwyddocaol: Mae 'tystiolaeth' yn cyfeirio at ddata neu wybodaeth a gesglir o brofiadau bywyd, a rennir yn aml ar ffurf tystiolaethau neu naratifau. Mewn cyferbyniad, mae 'arbenigwyr' yn cyfeirio at y mewnwelediadau a'r ddealltwriaeth a geir o lywio heriau a chymhlethdodau materion penodol, y gellir eu defnyddio i ddarparu arbenigedd a nodi bylchau mewn ymchwil a gwybodaeth. Mae'r term 'arbenigwyr trwy brofiad' yn cyfeirio at y rhai y mae eu profiad bywyd yn darparu arbenigedd ehangach y tu hwnt i gasglu tystiolaeth yn unig.

Mae'r Fenter Cyflogaeth Arbenigwyr Trwy Brofiad yn diffinio arbenigwyr trwy brofiad fel, '...pobl sydd â phrofiad uniongyrchol, o lygad y ffynnon o faterion a heriau (system lloches neu fewnfudo'r DU). Mae arbenigwyr trwy brofiad â diddordeb mewn actifadu eu profiad bywyd o'r materion i helpu i fynd i'r afael ag anghenion, heriau ac anghyfiawnderau unigryw...' (Menter Cyflogaeth Arbenigwyr trwy Brofiad, 2024). Agwedd bwysig ar y diffiniad hwn yw nad yw'n golygu na ddylai arbenigwyr trwy brofiad o reidrwydd rannu profiadau personol penodol ond yn hytrach tynnu ar eu profiad i gynnig arbenigedd.

## Cydgynhyrchu



Mae cyd-gynhyrchu yn ddull sy'n seiliedig ar asedau er mwyn datblygu partneriaethau mwy cyfartal rhwng pobl sy'n defnyddio polisiau a gwasanaethau, neu sy'n cael eu heffeithio ganddyn nhw, a'r rhai sy'n dylunio, darparu, gwerthuso neu gynnal ymchwil sy'n gysylltiedig â pholisiau a gwasanaethau. Mewn ymchwil neu'r gwaith o baratoi gwybodaeth, mae'n golygu rhannu pŵer, gyda phartneriaid ac ymchwilwyr yn gweithio ar y cyd i ddatblygu agenda'r ymchwil, dylunio a gwneud y gwaith ymchwil, a dehongli, lledaenu a rhoi'r canfyddiadau ar waith (Redman et al., 2021).

## Cymrodoriaeth Arloesi Polisi ESRC

Nod y Gymrodoriaeth Arloesi Polisi ESRC hon yw ymchwilio i rôl arbenigwyr trwy brofiad wrth fanteisio ar wybodaeth o fewn WWN a thu hwnt. Dechreuodd ym mis Tachwedd 2023 a bydd yn dod i ben ym mis Ebrill 2025. Mae'r gymrodoriaeth yn ceisio darparu canllawiau ar arferion effeithiol ar gyfer cynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn brocera gwybodaeth, gan gynnwys deall y cyd-destunau sy'n galluogi cyfranogiad ystyrlon ac effeithiol.

Dan arweiniad Dr Rounaq Nayak, sy'n westai i'r WCPP, mae'n gydweithrediad â thri WWC arall: Canolfan Heneiddio'n Well, Sefydliad Dyfodol Ieuencid a'r Ganolfan Effaith ar Ddigartrefedd. Mae'n cael ei chynghori gan Sefydliad Joseph Rowntree a'i chefnogi gan y Ganolfan Dystiolaeth Polisi Caethwasiaeth Fodern a Hawliau Dynol a'r Arsyllfa Polisi Cyhoeddus Rhyngwladol. I gefnogi'r Gymrodoriaeth, mae gweithgor wedi'i ffurfio i hwyluso cydweithio rhwng WWCs sy'n cymryd rhan a phartneriaid eraill. Mae'r gweithgor yn gweithredu fel platfform canolog ar gyfer rhannu arferion gorau, darparu canllawiau ar weithredu prosiectau, a chefnogi lledaenu canfyddiadau ac offer allweddol a gynhyrchwyd gan y Gymrodoriaeth o fewn y WWN a thu hwnt.

# Methodoleg

Y cwestiynau allweddol a arweiniodd yr ymchwil hon oedd:

1. Beth, os o gwbl, yw gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad wrth fanteisio ar wybodaeth?
2. I ba raddau, ac ym mha ffyrdd, y mae sefydliadau brocera gwybodaeth yn cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn eu gwaith?
3. Beth yw'r prif heriau sy'n cael eu hwynebu a sut maen nhw'n cael eu goresgyn?
4. Beth yw'r egwyddorion allweddol ar gyfer ymarfer effeithiol, dylanwadol a moesegol?

## Cyfranogwyr

Ar gyfer Cam 1, cymerodd wyth unigolyn mewn swyddi arweinyddiaeth ar draws chwe WWC ran mewn cyfveliadau. Ar gyfer Cam 2, cymerodd 17 o unigolion eraill, mewn amrywiol swyddi ar draws 14 sefydliad brocera gwybodaeth, ran mewn cyfveliadau. Dosbarthodd y WWCs a sefydliadau allanol daflen wybodaeth i gyfranogwyr o fewn eu timau, a digwyddodd y recriwtio rhwng Tachwedd 2023 a Mawrth 2024 ar gyfer Cam 1, a rhwng Ionawr 2024 ac Ebrill 2024 ar gyfer Cam 2. Recriwtiwyd cyflogeion â phrofiad perthnasol o gynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn gweithgareddau manteisio ar wybodaeth ac ymchwil polisi, gan gynnwys rolau arweinyddiaeth a rolau nad ydynt yn rolau arweinyddiaeth.

Pan ddosbarthwyd y daflen wybodaeth i gyfranogwyr i WWCs, gofynnwyd iddynt hefyd a oeddent wedi cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn unrhyw rai o'u prosiectau. Roedd un WWC wedi dechrau'r broses hon ac wedi hysbysu eu harbenigwyr trwy brofiad am y gymrodoriaeth i fesur diddordeb. Gwirfoddolodd dau arbenigwr trwy brofiad i gymryd rhan a rhannu eu safbwyntiau ar eu hymwneud â'r Ganolfan.

Darperir manylion rolau presennol a hyd gwasanaeth y cyfranogwyr yn Nhabl 1. Mae'n bwysig cydnabod rhagfarn sampl hunan-ddewis: Roedd WWCs a sefydliadau brocera gwybodaeth allanol sy'n ymwneud â'r math hwn o waith yn fwy tebygol o gymryd rhan na'r rhai nad ydynt yn mabwysiadu'r dull hwn yn rheolaidd.

| Cam                                              | Math o gyflogaeth                                | Nifer y cyfranogwyr | Hyd gwasanaeth (blynnyddoedd) |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------|
| Cam 1 – WWN<br>(Cyfranogwyr 1 – 8)               | Trefnydd cymunedol                               | 2                   | 1.5–2                         |
|                                                  | Pennaeth tystiolaeth a data                      | 2                   | 4                             |
|                                                  | Swyddog ymchwil/cymrawd                          | 2                   | 1–4                           |
|                                                  | Cyfarwyddwr polisi ac arfer / cyfathrebu         | 2                   | 3 mis–10 mlynedd              |
| Cam 2 – Y tu allan i WWN<br>(Cyfranogwyr 9 – 25) | Cyfarwyddwr Cynorthwyol                          | 2                   | 3–6                           |
|                                                  | Swyddog ymchwil                                  | 1                   | 1.5                           |
|                                                  | Arbenigwr trwy brofiad                           | 2 <sup>1</sup>      | 3–4                           |
|                                                  | Prif swyddog gweithredol rhwydwaith cydgynhyrchu | 1                   | 3 mis                         |
|                                                  | Rheolwr partneriaethau                           | 1                   | 5                             |
|                                                  | Rheolwr ymgysylltu profiad bywyd                 | 3                   | 5–6                           |
|                                                  | Cyfarwyddwr polisi                               | 2                   | 1.5–5                         |
|                                                  | Rheolwr effaith                                  | 1                   | 10                            |
|                                                  | Arweinydd cynnwys y cyhoedd                      | 1                   | 2                             |
|                                                  | Arweinyddiaeth ymchwil gyflym                    | 1                   | 10                            |
|                                                  | Arweinydd ymgysylltu                             | 1                   | 2                             |
|                                                  | Swyddog cymunedau a rhwydwaith uwch              | 1                   | 7 mis                         |

Tabl 1: Gwybodaeth am gyflogaeth cyfranogwyr y cyfweiliad

<sup>1</sup> Roedd yn heriol recriwtio arbenigwyr trwy brofiad o Ganolfannau Beth Sy'n Gweithio gan fod chwe chanolfan yng nghyfnodau cynnar iawn cynnwys arbenigwyr trwy brofiad, gyda'r rhan fwyaf heb unrhyw ymgysylltiad blaenorol. Yn ogystal, nid yw saith canolfan arall yn ei ystyried o fewn cwrdd eu gwaith.

## Casglu data

Datblygwyd amserlen gyfweiliadau lled-strwythuredig (Atodiad 2), yn cynnwys pedair adran:

1. Roedd Adran 1 yn cynnwys cwestiynau cefndir yn archwilio rolau cyfranogwyr, sefydliadau, hyd gwasanaeth, ac ymwneud â chefnogi cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad, yn ogystal â'r gwerth a briodolir i'w cyfranogiad;
2. Canolbwyntiodd Adran 2 ar farn y cyfranogwyr ar dermau allweddol;
3. Mapiodd Adran 3 arferion cyfredol a fabwysiadwyd gan froceriaid gwybodaeth a/neu lunwyr polisi wrth gefnogi cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad; ac
4. Archwiliodd Adran 4 yr heriau a wynebir a'r cyfleoedd yn y dyfodol sy'n gysylltiedig â mabwysiadu'r dull hwn wrth fanteisio ar wybodaeth ac ymchwil polisi.

Cynhaliwyd cyfanswm o 25 o gyfweiliadau lled-strwythuredig rhwng Tachwedd 2023 a Mehefin 2024, pob un yn para rhwng 45 a 60 munud, wedi'u recordio a'u trawsgrifio gan ddefnyddio Microsoft Teams.

## Dadansoddi data

Cafodd cyfweiliadau a recordiwyd eu trawsgrifio'n awtomatig gan MS Teams a'u prawfddarllen gan un o'r awduron cyn cael eu dad-enwi. Gan ddilyn dull codio thematig anwythol a amlinellwyd gan Braun a Clarke (2006), dadansoddwyd y trawsgrifiadau i nodi, archwilio ac adrodd ar batrymau o fewn y data (Flick, 2014). Darperir y rhestr ragarweiniol o godau a'r fframwaith codio yn Atodiad 3.

## Cymeradwyaeth moeseg

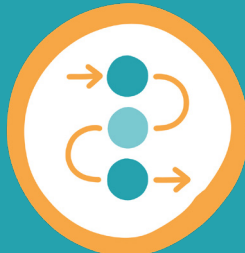
Derbyniodd yr ymchwil hon gymeradwyaeth gan y pwyllgor moeseg yn y sefydliad lle'r oedd yr awdur cyntaf yn gweithio ar adeg casglu'r data. Cafwyd caniatâd gwybodus ysgrifenedig gan yr holl gyfranogwyr.

# Canfyddiadau

1. Yn yr adran hon, rydym yn cyflwyno canfyddiadau'r cyfweiliadau mewn perthynas â'r themâu allweddol canlynol:



**Gwerth cynnwys  
arbenigwyr trwy brofiad**



**Arferion  
cyfredol**



**Heriau a  
wynebwyd**

## Gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad



Mae'r adran hon yn archwilio'r amrywiol ffyrdd y teimlai cyfranogwyr y gall cynnwys arbenigwyr trwy brofiad, pan gaiff ei gefnogi gan arferion effeithiol, ddod â gwerth sylweddol i ymdrechion i manteisio ar wybodaeth. I rai sefydliadau, roedd y gwerth hwn yn cael ei yrru gan resymeg foesol, gan bwysleisio'r rheidrwydd moesegol i sicrhau bod y rhai yr effeithir arnynt yn uniongyrchol gan bolisiau neu ymyriadau wedi'u cynnwys yn ystyrlon. I eraill, roedd y gwerth yn fwy allweddol, gan ganolbwyntio ar y manteision ymarferol y mae profiad bywyd yn eu dwyn i effeithiolrwydd a pherthnasedd y gwaith. Mae stori un cyfranogwr yn dangos gwerth moesol ac allweddol cynnwys y rhai sydd â phrofiad bywyd, gan ddangos sut y gall ymgysylltiad moesegol hefyd arwain at ganlyniadau gwell:

**'Roedd cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn rhywbeth yr oeddem am ymdrechu i'w wneud... nid yn unig oherwydd mai dyna'r peth iawn i'w wneud, ond hefyd oherwydd y byddai'n gwella ansawdd y gwaith a wnawn fel canolfan...'**

### Cyfranogwr 11

Mae ymatebion y cyfranogwyr yn tynnu sylw at y gydnabyddiaeth ymhlith sefydliadau o'r cyfraniadau y gall arbenigwyr trwy brofiad eu gwneud ar draws cylch oes prosiect, o'r cysyniadu a'r dylunio i'r gweithredu a'r lledaenu. Mae hefyd yn dangos y manteision posibl o gynnwys arbenigwyr trwy brofiad wrth lunio cwrmpas prosiectau, mireinio methodolegau, a dilysu neu gryfhau canfyddiadau a dulliau cyfathrebu a lledaenu.

**Gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad*****Llywio cyfeiriad strategol***

Un math o werth a amlygwyd gan rai cyfranogwyr oedd sut y gall arbenigwyr trwy brofiad helpu i lywio a llunio cyfeiriad strategol sefydliad, pan fyddant yn ymwneud â nifer o wahanol brosiectau neu ar lefel sefydliadol.

**'Mae gweithio gydag arbenigwyr trwy brofiad ar draws prosiectau yn caniatáu inni ddatblygu ein pileri a'n hamcanion strategol.'**

Cyfranogwr 7

**'Mae llawer ohono'n dibynnu ar ymgysylltiad ac integreiddio cyson iawn arbenigwyr trwy brofiad ym mhopeth a wnawn. Mae hyn yn cynnwys dylunio strategaeth ein tîm...'**

Cyfranogwr 14

I un sefydliad, roedd y lefel hon o gyfranogiad yn ymestyn y tu hwnt i ymgynghori yn unig ac yn cynnwys cyfranogiad mewn cyrff llywodraethu, fforymau gwneud penderfyniadau, a gweithgareddau gosod cyfeiriad strategol. Mynegodd sefydliadau eraill gynlluniau i gynnwys arbenigwyr trwy brofiad wrth lunio cyfeiriad strategol eu sefydliad. Rhannodd un gweithiwr â phrofiad bywyd daith ei sefydliad o integreiddio arbenigwyr trwy brofiad i'w gwaith:

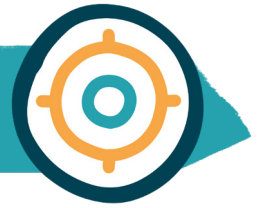
**'Fel sefydliad, fe ddechreuon ni gyda phrofiad bywyd yn y broses ymchwil ei hun, ac yn awr rydym yn edrych i symud hynny allan i feysydd eraill o ffocws y sefydliad... Fe wnaethon ni'n bendant fynd ar daith fel sefydliad. Gwnaethon ni roi hynny [ymwneud arbenigwyr trwy brofiad] yn ein strategaeth fel rhan ganolog iawn o'n gwaith.'**

Cyfranogwr 11

Mae hyn yn awgrymu y gall arbenigwyr trwy brofiad helpu i lunio cyfeiriad strategol sefydliadau brocera gwybodaeth, megis helpu i nodi materion allweddol i ganolbwyntio arnynt. Ar ben hynny, gall cynnwys arbenigwyr trwy brofiad fod yn rhan annatod o gyfeiriad strategol methodolegol sefydliad. Beth bynnag, mae cyfranogiad ar y lefel hon yn dangos y gwerth y mae rhai sefydliadau brocera gwybodaeth yn ei roi ar y dull hwn.

## Gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad

### *Fframio a diffinio problemau*



Tynnodd y rhai a gyfwelwyd sylw at sut y gall cynnwys arbenigwyr trwy brofiad helpu sefydliadau sy'n manteisio ar wybodaeth i nodi a deall materion cymdeithasol allweddol ar gam nodi problemau a fframio prosiectau. Nododd y cyfranogwyr fod gweithio gydag arbenigwyr yn sicrhau bod cwestiynau ymchwil yn berthnasol ac yn ystyrlon, gan gynnig cyd-destun a mewnwleidiadau cyfredol a gwerthfawr a oedd yn mynd y tu hwnt i safbwyntiau academiaidd neu rai a yrrir gan bolisi:

**'Mae gweithio gydag arbenigwyr trwy brofiad yn ein helpu i weld a yw cwestiwn ymchwil yn gwneud synnwyr, a yw'n rhywbeth y dylem ymchwilio iddo ymhellach... rydym yn cael gwerth o wrando ar safbwynt gwahanol... mae'n fwy na dysgu o gwestiwn ymchwil academiaidd neu bolisi...rydym yn dod i ddeall beth mae'n ei olygu i fod yn profi'r mater polisi ar y foment honno. Rydym yn cael llawer o werth o'r cyd-destun ac i wirio ein canfyddiadau ddwywaith...'**

#### Cyfranogwr 4

Tynnodd cyfranogwr arall sylw hefyd at rôl arbenigwyr trwy brofiad wrth helpu eu sefydliad i feddwl yn gynnar am yr hyn i'w gynhyrchu a'i ddefnydd bwriadedig:

**'O safbwynt manteisio ar wybodaeth, mae eu cyfranogiad yn allweddol o'r cychwyn cyntaf o ran beth rydyn ni eisiau ei gynhyrchu, pryd mae angen i ni ei gynhyrchu a sut y bydd yn cael ei ddefnyddio... mae cael y bobl gywir o amgylch y bwrdd i wneud penderfyniadau yn bwysig wrth feddwl am fanteisio ar wybodaeth, gan eu cynnwys o'r cychwyn cyntaf... yn aml dydyn ni ddim yn meddwl am ein hallbynnau terfynol na'n lledaeniad nes i ni gwblhau astudiaeth a dadansoddi ein data... dylai lledaeniad fod yn un o'r pethau cyntaf rydyn ni'n penderfynu arno oherwydd ei fod i gyd yn ymwneud â defnydd...'**

#### Cyfranogwr 14

Mae cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn caniatáu i sefydliadau ddeall materion mewn ffordd fwy cyd-destunol a chyfannol. Fel y nododd un cyfranogwr, roedd gallu cysylltu gwahanol ddarnau o waith â phrofiadau bywyd go iawn yn helpu'r canolfannau i gynhyrchu 'gwaith gwell' a gwneud penderfyniadau mwy gwybodus a oedd â dylanwad parhaol y tu hwnt i brosiectau unigol:

**'...mae fy ngallu i gysylltu'r dotiau rhwng darnau gwaith gwahanol rydyn ni'n eu gwneud yng nghyd-destun bywyd rhywun rydw i wedi clywed amdano ac wedi dysgu ohono, yn ein galluogi i wneud gwaith gwell a gwneud penderfyniadau gwell sy'n ymestyn ymhell y tu hwnt i hyd oes y prosiect ei hun.'**

Cyfranogwr 1

**'Mae persbectif arbenigwyr trwy brofiad yn helpu'n fawr i wybod eich bod chi'n gwneud y math cywir o waith... Dw i'n meddwl mai dyma'r unig ffordd o wybod mewn gwirionedd eich bod chi'n... ateb y cwestiynau sydd angen eu gofyn... roedd yn ychwanegu cyfoeth ato, yn ychwanegu math o realiti ato, bywiogrwydd ato.'**

Cyfranogwr 20

Ailadroddwyd hefyd werth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn perthynas â llunio problemau neu gwestiynau gan arbenigwr trwy brofiad:

**'...Yr hyn a ddes i o hyd iddo lawer o'r amser oedd pan oedden ni'n gosod y cwestiynau gyda'n gilydd neu pan oedden nhw'n penderfynu sut roedden nhw'n mynd i wneud pethau drwy ein cynnwys ni [arbenigwyr trwy brofiad], ...roedden nhw'n deall pethau'n wahanol...oherwydd dw i'n meddwl bod pobl mor gyfarwydd â'u ffordd o weithio a mor gyfarwydd â'r systemau presennol, gall fod yn anodd weithiau meddwl am safbwyntiau eraill... dydyn nhw ddim yn gweld pethau gyda chwilfrydedd mwyach, nag efallai rhywun sy'n eu byw ac yn eu profi.'**

Cyfranogwr 21

## Gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad

### Llunio cyfathrebu a lledaenu



Ychwanegodd cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad werth at brosesau manteisio ar wybodaeth ar gyfer nifer o'r sefydliadau a gyfwelwyd gennym drwy helpu i gyfleu a lledaenu canfyddiadau'n effeithiol. Er enghraifft, roedd arbenigwyr yn rhan o ystyried y ffyrdd mwyaf defnyddiol o ddehongli canfyddiadau o synthesis tystiolaeth mewn perthynas â'r mater polisi:

**'... weithiau rydym yn neidio i adolygiad tystiolaeth neu adolygiad llenyddiaeth, fel y ffordd o gael cipolwg ar y cwestiynau sydd gennym... Fodd bynnag, mae yna lawer o wahanol ddulliau y gallwn eu defnyddio i gyrraedd yr un casgliadau... Gall llais arbenigwyr trwy brofiad ein helpu hyd yn oed os ydym yn comisiynu trwy siarad â phobl i ddeall beth yw'r broblem wirioneddol, a'r ffordd orau o ddehongli'r canfyddiadau o'r synthesis tystiolaeth...'**

#### Cyfranogwr 1

Esboniodd un cyfranogwr sut y gall arbenigwyr trwy brofiad hefyd gynnig syniadau newydd ar gyfer cyfleu canfyddiadau, a allai fod yn fwy hygyrch i'r rhai y mae'r canfyddiadau wedi'u hanelu at eu cyrraedd:

**'...Rydym yn tueddu i ddibynnu ar dermau mwy academiaidd ac mae popeth mor gymhleth. Mae ein hymchwilyr profiad bywyd wir yn gwneud i ni symleiddio pethau, ac yn meddwl am ystod eang o arddulliau cyfathrebu, gan adael rhywfaint o'r jargon academiaidd hwnnw o'r neilltu. Mae yna elfen yno o amgylch cyfathrebu â chynulleidfa ehangach ac yna gwahanol sianeli cyfathrebu. Rydyn ni wedi gweithio gydag ymchwilyr profiad bywyd ifanc iawn i'n cael ni i feddwl am ddefnyddio'r cyfryngau a fideos a phethau a allai fod yn fwy priodol i'r cynulleidfaoedd hynny.'**

#### Cyfranogwr 14

Gall cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad wrth feddwl am y ffordd orau o lledaenu canfyddiadau hefyd gynnwys cydgynllunio digwyddiadau, gan ganolbwyntio unwaith eto ar y ffordd orau o gyrraedd y gynulleidfa darged:

**'Mae gennym lawer o anghenion yn y ganolfan ar gyfer ymarferion cynnwys tymor byr, gan gynnwys ymarferion untro. Weithiau mae angen grwpiau trafod arnom i'n helpu i gytuno ynghylch digwyddiad penodol rydyn ni'n ei gyflwyno, ac rydyn ni eisiau darganfod sut mae angen i ni ei wneud...'**

#### Cyfranogwr 3

**Gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad****Sicrhau cefnogaeth, defnydd tystiolaeth ac effaith**

Roedd sawl sefydliad o'r farn, mewn rhai meysydd polisi neu gyda llunwyr polisi penodol, y gallai cael ymchwil polisi wedi'i lunio a'i chefnogi gan arbenigwyr trwy brofiad ychwanegu hygyrdded at eu gwaith. Roeddent yn teimlo y gallai cynnwys arbenigwyr trwy brofiad helpu i ennill cefnogaeth llunwyr polisi trwy ddangos bod y 'cynnwys' wedi'i lywio gan arbenigwyr trwy brofiad:

**'...pan fyddwn yn cynnal digwyddiadau a phan fyddwn yn gwerthuso'r digwyddiad, yn aml rydym yn gweld bod y cynnwys yn cael ei werthfawrogi'n fwy gan ein cynulleidfa, sef pobl sy'n gweithio o fewn y sector ac mewn llywodraeth leol yn bennaf, pan ddywedir wrthynt fod arbenigwyr â phrofiad bywyd wedi bod yn rhan o'r gwaith...'**

**Cyfranogwr 2**

**'Ni all llunwyr polisi ddatrys heriau mawr ar eu pen eu hunain...pan fyddwch chi'n dod â phobl ynghyd o wahanol safbwyntiau... yna gall cyhoedd amrywiol bwysu a mesur yr heriau, eu trafod gyda'i gilydd, gan ddod â'u holl brofiadau bywyd i'r gymysgedd, oherwydd ei fod yn broses ystyriol, gan ddod â'r wybodaeth maen nhw wedi'i chlywed gan arbenigwyr yn ôl eu proffesiwn i'r gymysgedd, er mwyn dod i gasgliadau rhesymol iawn... Dw i'n credu na all unrhyw berson unigol ddatrys rhai o'r heriau mawr rydyn ni'n eu profi fel cymdeithas, ac maen nhw angen y safbwyntiau amrywiol hyn.'**

**Cyfranogwr 18**

Mae'r dyfyniad hwn gan Gyfranogwr 18 yn tynnu sylw at werth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad, yn ogystal ag 'arbenigwyr drwy broffesiwn', mewn proses o ddeialog iteradd, lle gall llunwyr polisi wneud synnwyr o dystiolaeth a deall ei goblygiadau ar gyfer polisi trwy sgwrsio â'r safbwyntiau amrywiol hyn.

Ar ben hynny, disgrifiodd y cyfranogwyr y gefnogaeth gynyddol gan bartneriaid allanol ac aelodau'r cyhoedd pan fo ymdeimlad bod proses, boed yn ymyrraeth neu bolisi, wedi'i chynhyrchu gan bobl sy'n profi sefyllfaoedd tebyg iddynt hwy eu hunain:

**'Pan fydd y cyhoedd yn gyffredinol yn gweld bod pobl fel nhw eu hunain wedi bod yn rhan o ddylunio proses a bod profiad bywyd wedi bod yn rhan o hynny, maen nhw'n llawer mwy tebygol o gefnogi'r broses nag os ydyn nhw'n meddwl ei bod wedi'i dylunio gan... bobl mewn tyrau ifori...'**

**Cyfranogwr 18**

Roedd sefydliadau o'r farn, mewn rhai meysydd polisi neu gyda llunwyr polisi penodol, y gallai cael ymchwil polisi wedi'i lunio a'i chefnogi gan arbenigwyr trwy brofiad ychwanegu hygrededd at eu gwaith. Roeddent yn teimlo y gallai cynnwys arbenigwyr trwy brofiad helpu i ennill cefnogaeth llunwyr polisi trwy ddangos bod yr ymchwil yn gadarn ac wedi'i seilio ar brofiadau bywyd:

**'...yn enwedig pan mae'n bolisi cenedlaethol, ac rydym yn sôn am weithio gyda llunwyr polisi cenedlaethol, mae'n rhaid i'r gwaith a wnawn fod ynghyd â thystiolaeth gadarn iawn a dylai fod yn ddigon credadwy i argyhoeddi llunwyr polisi...dyna pam ei bod hi'n ymwneud â dod o hyd i berson [neu grŵp o arbenigwyr] sy'n credu yn y broses ac yn ei noddi a'i ddilyn drwodd...'**

Cyfranogwr 1

Drwy gynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn prosiectau, mae sefydliadau brocera gwybodaeth yn galluogi dylanwad mwy i arbenigwyr trwy brofiad yn y broses o lunio polisïau:

**'...fel rhan o'r gwaith dylanwadu ar bolisi... rydym yn ceisio annog dylunwyr polisi eu hunain i gynnwys profiad bywyd yn well yn eu gwaith llunio polisïau. Felly, un ffordd rydyn ni'n gwneud hynny yw rhoi allbynnau ymchwil a pholisi iddyn nhw sydd wedi'u llywio gan arbenigwyr trwy brofiad.'**

Cyfranogwr 10

**Gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad*****Ymarfer cynhwysol a theg***

Tanlinellodd sefydliadau effaith amlddimensiwn cynnwys arbenigwyr trwy brofiad, gan amlygu ei fanteision posibl nid yn unig o ran gwella canlyniadau prosiectau ond hefyd o ran hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn sefydliadau, yn ogystal â meithrin prosesau llunio polisiau mwy democrataidd a chyfartal. Fe wnaethant bwysleisio goblygiadau cymdeithasol ehangach cynnwys arbenigwyr trwy brofiad y tu hwnt i gyd-destun uniongyrchol y prosiect:

**'Gallai cynnwys arbenigwyr trwy brofiad gryfhau ein gwaith...mae'n cyd-fynd â cheisio hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn ein sefydliad... gan wneud llunio polisiau yn fwy democrataidd. Yn aml, mae adrannau [o fewn y sefydliad] yn meddwl am ddeall gwahanol safbwyntiau a ffyrdd o gydgyllunio digwyddiadau trwy lais arbenigwr trwy brofiad...'**

Cyfranogwr 3

**'Os mai ein cenhadaeth a'n hamcan sefydliadol yw cysylltu llunwyr polisi a llunwyr penderfyniadau ag...arbenigedd...dylem fabwysiadu dull cynhwysol o ddeall beth a olygwn wrth dystiolaeth ac arbenigedd...'**

Cyfranogwr 7

Tynnodd y rhai a gyfwelwyd sylw at yr anghydraddoldebau cynhenid mewn systemau cynhyrchu gwybodaeth traddodiadol, sy'n aml yn blaenoriaethu arbenigedd academiaidd tra'n eithrio lleisiau sydd wedi'u hymylu fel partneriaid cyfartal. Fe wnaethant bwysleisio pwysigrwydd herio naratifau dominyddol ac ehangu'r diffiniad o arbenigedd i gynnwys profiadau bywyd amrywiol. Tanlinellodd y cyfranogwyr rôl arbenigwyr trwy brofiad wrth ddemocrateiddio cynhyrchu gwybodaeth a hyrwyddo cynhwysiant o fewn prosesau datblygu polisi. Ar ben hynny, roeddent yn dadlau dros gydnabod y gwerth unigryw y mae safbwyntiau arbenigwyr trwy brofiad yn ei gyfrannu at wneud penderfyniadau sy'n seiliedig ar dystiolaeth, herio hierarchaethau epistemig, a meithrin ffurfiau mwy teg o gynhyrchu gwybodaeth.

Teimlai rhai cyfranogwyr, drwy gynnwys arbenigwyr drwy brofiad mewn gwaith polisi, y gellid lleihau'r anghydbwysedd pŵer rhwng llunwyr polisi a chymunedau. Gan gydnabod gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad, awgrymasant y gallai rhannu pŵer ddigwydd, gan helpu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau strwythurol:

**'Gwerth dod â phrofiad bywyd i mewn yw ein bod ni'n dylunio...cymdeithas lle rydym ni'n gwerthfawrogi sut maen nhw'n profi'r byd. Os ydym yn cynnwys y profiad hwnnw mewn ffordd effeithiol, rydym yn rhannu'r pŵer hierarchaidd ar draws ein cymunedau i ddylanwadu ar hynny a'i wneud yn well i bob un ohonom. Dw i'n meddwl bod gwerth mawr mewn cynnwys arbenigwyr trwy brofiad oherwydd rydyn ni'n dechrau chwalu rhywfaint o'r pŵer hierarchaidd hwnnw a all wneud ein cymdeithas yn anghyfartal i rai pobl ac adeiladu ar yr anghydraddoldebau strwythurol hynny ac edrych mewn gwirionedd ar ddadadeiladu hynny trwy rannu pŵer a dweud ein bod ni'n gwerthfawrogi eich profiad bywyd a'ch barn i wneud y gymuned hon yn well.**

Cyfranogwr 24

**'...mae problemau cyfiawnder cymdeithasol ac anghydraddoldeb yn deillio o anghydbwysedd pŵer a strwythurau sydd wedi'u cynllunio mewn ffordd sy'n eithrio ac yn parhau i eithrio'r bobl sydd wedi'u hymylu a dan anfantais o fewn y strwythur hwnnw ac mae'n wirioneddol hanfodol, os ydych chi'n ceisio datrys unrhyw un o'r problemau strwythurol hynny, eich bod chi'n symud y pŵer hwnnw ac yn agor y strwythurau hynny er mwyn gallu cynnwys ac elwa'n ystyrlon o fewnwelediadau ac arbenigedd pobl sy'n cael eu heffeithio gan y problemau hynny... yn arwain yn uniongyrchol at y casgliad bod angen i arbenigwyr trwy brofiad lywio'r broses gymaint â phosibl.'**

Cyfranogwr 23

Mae'r dyfyniad olaf hwn yn awgrymu y gallai cynnwys arbenigwyr trwy brofiad fod yn arbennig o briodol ar gyfer prosiectau sy'n anelu at fynd i'r afael ag anghydraddoldebau a hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant

**Gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad****Persbectifau amrywiol**

Nododd sefydliadau sydd â phrofiad o gynnwys arbenigwyr trwy brofiad ar draws prosiectau fod y safbwyntiau unigryw a ddarperir gan yr arbenigwyr trwy brofiad hyn yn hanfodol ar gyfer cyfoethogi canlyniadau prosiectau a gwella eu heffaith. Fe wnaethon nhw bwysleisio gwerth ymgorffori profiadau bywyd amrywiol mewn prosesau dylunio, gweithredu a lledaenu prosiectau. Tynnodd y sefydliadau hyn sylw at rôl arbenigwyr trwy brofiad wrth gynnig mewnwelediadau hanfodol, gwella dealltwriaeth, a sicrhau perthnasedd ac effeithiolrwydd ymyriadau. Ar ben hynny, pwysleisiasant bwysigrwydd ymgorffori dulliau adrodd straeon a naratif ochr yn ochr â methodolegau traddodiadol sy'n seiliedig ar ddata, gan feithrin empathi a dealltwriaeth ddyfnach ymhlith partneriaid prosiect trwy gynnwys arbenigwyr trwy brofiad drwy gydol cylch oes y prosiect:

**'Mae'n fy helpu i feddwl am fy ymchwil yn wahanol. Mae'n fy helpu i feddwl am wahanol gwestiynau. Mae'n ein helpu i feddwl am y ffordd orau o ddod o hyd i wybodaeth a'r ffordd orau o'i defnyddio, i wneud ein dyluniad ymchwil ac mae'n ein helpu i feddwl am ein canfyddiadau, beth rydyn ni wedi'i ddarganfod, beth maen nhw'n ei olygu a sut rydyn ni'n eu lledaenu i bobl? Felly, ar gyfer y cylch ymchwil cyfan, bydd arbenigwyr trwy brofiad yn dod â gwahanol safbwyntiau ac yn ein helpu ni i feddwl y tu allan i'r bocs.'**

Cyfranogwr 19

**'Rwy'n credu y byddem ni, mewn ymchwil, yn ei alw'n ddisgrifiad trwchus... dyna beth mae'r arbenigwyr trwy brofiad yn helpu ag ef mewn gwirionedd.' Maen nhw'n gwneud yr ymchwil honno'n fyw.'**

Cyfranogwr 20

Mae 'disgrifiad trwchus' yn cyfeirio at y cyfrif manwl o brofiadau lle mae'r ymchwilydd, neu yn yr achos hwn, yr arbenigwr trwy brofiad, yn egluro patrymau perthnasoedd diwylliannol a chymdeithasol ac yn eu rhoi mewn cyd-destun (Holloway, 1997). Awgrymodd y rhai a gyfwelwyd y gall cynnwys arbenigwyr trwy brofiad wneud y gwaith yn fwy real, a all helpu sefydliadau i empathyddio ac o bosibl gweithio'n fwy effeithiol:

**'Rydw i wedi gweithio ers blynyddoedd lawer ym maes trais domestig ac rydw i wedi gweithio gyda grwpiau o oroeswyr... cawson ni fewnwelediad gwych i'w profiadau... wyddoch chi, y rhwystrau y bydden nhw'n eu hwynebu i gael mynediad at wasanaethau a'r hyn y bydden nhw wedi'i angen.'**

Cyfranogwr 24

Mae hyn yn tynnu sylw at sut y gall safbwyntiau arbenigwyr trwy brofiad ychwanegu gwerth at lawer o agweddau ar brosiect, o ddewis cwestiynau ymchwil a dyluniad ymchwil priodol i gyfrannu at benderfyniadau ar sut y dylid defnyddio'r wybodaeth hon. Roedd ymwybyddiaeth bod y gwaith a wneir gan sefydliadau brocera gwybodaeth yn effeithio (er yn anuniongyrchol) ar y cyhoedd, ac felly mae cynnwys safbwyntiau'r rhai yr effeithir arnynt gan fater polisi yn hanfodol:

**'... er ein bod ni'n gweithio ar wahanol brosiectau ar draws y rhan fwyaf o WWCs, yr un peth cyson sy'n ein huno yw ein bod ni'n gweithio ar brosiectau sydd ag effaith uniongyrchol ar gymunedau lleol sydd, yn ei dro, yn cael effaith uniongyrchol ar unigolion sy'n arbenigwyr [profiad bywyd] mewn materion polisi penodol... Drwy beidio ag ymgysylltu â'r arbenigwyr hyn, yn aml nid ydym ni'n meddwl am y mater polisi o safbwynt arbenigwr profiad bywyd...'**

Cyfranogwr 1

**Gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad****Grymuso arbenigwyr trwy brofiad**

Yn ystod Cam 2, cyfwelwyd â dau arbenigwr trwy brofiad, a oedd yn gweithio i sefydliadau brocera gwybodaeth. Rhoddodd y cyfweiliadau hyn fewnwelediad i werth cyfranogiad o safbwynt yr arbenigwyr eu hunain. Tynnodd y ddau gyfranogwr sylw at sut roedd rhannu eu harbenigedd yn brofiad grymuso, gan eu helpu i ddatblygu teimladau o hunanwerth. Cafodd y grymuso hwn ei feithrin gan yr ymdeimlad bod yr hyn oedd ganddyn nhw i'w ddweud o ddiddordeb i eraill a bod pobl yn gwrando arnyn nhw. Ar ben hynny, roedd ymdeimlad o gyfeillgarwch ac undod o fewn y rhwydwaith arbenigwyr trwy brofiad. Trafododd un arbenigwr trwy brofiad ei arsylwadau o hwyluso cyfranogiad aelodau newydd y grŵp:

**'...gallech chi gael syniad go iawn o sut y gallen nhw [arbenigwyr trwy brofiad] wneud gwahaniaeth i'w gilydd, sut y gallai'r profiadau yr oedden nhw'n mynd drwyddynt mewn gwirionedd, gallen nhw weld rhywfaint o bositifrwydd a allai ddod ohono ac fe roddodd hunanwerth a chryfder iddyn nhw ac yna rhwydwaith cymorth cadarnhaol o bobl a oedd yn deall yr hyn yr oedden nhw'n mynd drwyddo o ddydd i ddydd.'**

**Cyfranogwr 24**

**'Mae yna fanteision therapiwtig o deimlo bod rhywun wedi gwrando arnoch chi ac wedi eich clywed chi. Rydych chi'n teimlo bod rhywun yn cymryd diddordeb... dyna rhan o'r rheswm pam y dechreuais wneud pethau cynnwys ac eisiau mynd i mewn i ymchwil... Rydw i'n cwrdd â'r bobl hyn a byddwn i'n meddwl, ie, hoffwn i fynd yn ôl i'r brifysgol a hoffwn i wneud rhywfaint o ymchwil a phethau felly.'**

**Cyfranogwr 21**

Ailadroddwyd y safbwynt hwn gan gyfranogwr a weithiodd yn agos gyda grŵp cynghori o arbenigwyr trwy brofiad, gan dynnu sylw at sut y gallai canlyniad cadarnhaol ddeillio o brofiad negyddol drwy gymryd rhan yn y gwaith fel arbenigwr:

**'Dydyn ni ddim yn grŵp cymorth, rydyn ni'n grŵp cynghori ymchwil, ond dw i'n gwybod bod pobl... yn cael cymaint allan o wneud y math hwn o waith hefyd, yn enwedig pan maen nhw wedi cael amgylchiadau anodd iawn. Dw i'n meddwl bod rhywun wedi dweud wrthon ni ei bod hi'n teimlo fel mai'r unig beth da a allai fod wedi dod allan ohono yw gallu ceisio cyfrannu at rywbeth neu wneud newid ar gyfer y dyfodol fel nad yw pobl yn profi'r un pethau ag y gwnaethon nhw.'**

**Cyfranogwr 17**

Mae'n bwysig nodi nad yw manteision i gyfranogwyr yn anochel ond yn ganlyniad arferion cyfranogiad da. Mae risg wirioneddol o niwed, y mae'n rhaid ei osgoi. Yn ogystal, er bod WWCs yn anelu at fynd i'r afael ag anghydraddoldeb, nid sefydliadau cyflawni rheng flaen ydyn nhw ac nid ydyn nhw'n cael eu hariannu i gyflawni canlyniadau cadarnhaol i 'ddefnyddwyr gwasanaeth'. Fodd bynnag, gall canlyniadau cadarnhaol fod yn sgil-gynnyrch i'w groesawu o gyfranogiad. Am fwy o fanylion am ddulliau diogelu i liniaru'r risgiau hyn, cyfeiriwch at y drafodaeth yn yr adran 'Ystyriaethau moesegol a phragmatig'.

## Arferion cyfredol



Mae'r adran hon yn rhoi trosolwg o arferion cyfredol sy'n gysylltiedig â chefnogi cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad o fewn WWCs a sefydliadau brocera gwybodaeth ehangach. Datgelodd cyfweiliadau ystod eang o ddulliau o gynnwys, gyda graddau amrywiol o gymhwyso arferol ar draws sefydliadau. Ymhlith y meysydd allweddol o arfer a archwiliwyd roedd nodi cyfleoedd i gymryd rhan, ymdrechion tuag at gydgyhyrchu a sicrhau ansawdd, yn ogystal â mentrau sy'n canolbwyntio ar dreialu datblygiad canllawiau mewnol. Tynnodd sefydliadau sylw at y ffaith y gall ymgysylltu ag arbenigwyr trwy brofiad eu cynorthwyo i gwmpasu a deall problemau, dehongli canfyddiadau adolygiadau tystiolaeth, a llywodraethu drwy fyrdau.

Er bod synthesis tystiolaeth gyfranogol – lle mae arbenigwyr trwy brofiad yn syntheseiddio tystiolaeth bresennol i gyfrannu eu safbwyntiau a'u mewnwelediadau cyd-destunol – yn gyffredin, defnyddiwyd dulliau amgen hefyd. Roedd y rhain yn cynnwys partneriaethau gosod blaenoriaethau i benderfynu pa gwestiynau y mae arbenigwyr yn eu hystyried yn bwysig a sut y dylid mynd i'r afael â nhw, gweithgorau a gweithdai i ddylunio'r broses gyfan o fanteisio ar wybodaeth, a dulliau democratiaeth ymgynghorol. Roedd y mewnwelediadau a ddarparwyd gan arbenigwyr trwy brofiad yn cynnig safbwyntiau gwerthfawr ar ddeall y materion sylfaenol a dehongli canlyniadau ymchwil yn effeithiol.

## Arferion cyfredol

**Gwneud penderfyniadau****P'un a ddylid cynnwys**

Un o'r cwestiynau a ofynnwyd i'r rhai a gyfwelwyd oedd: 'Sut ydych chi a'ch tîm yn penderfynu pryd i gynnwys pobl sydd ag arbenigedd mewn profiad bywyd, a phryd i beidio?' Ymhlith yr ymatebion, eglurodd rhai sefydliadau mai anaml y byddai achlysur lle nad oedd arbenigwyr yn rhan o'r broses, tra bod eraill wedi tynnu sylw at y ffaith ei fod yn dibynnu'n fawr ar y math o brosiect:

**'Efallai mai gwneud prosiect byr iawn fydd e, felly does gennym ni ddim amser i'w wneud yn ystyrllon. Felly fe wnaethon ni brosiect dros gyfnod o tua mis yr haf diwethaf, efallai dau fis, ar gyfer Llywodraeth X, lle roedden nhw eisiau i ni wneud adolygiad tystiolaeth am ddarn newydd o ddeddfwriaeth yr oedden nhw'n ei gyflwyno ac nid oedd gennym ni amser i gynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn ystyrllon.'**

## Cyfranogwr 19

Pwysleisiodd cwpl o sefydliadau bwysigrwydd mabwysiadu dull strategol o gynnwys arbenigwyr trwy brofiad drwy ddewis prosiectau a gweithgareddau yn ofalus lle gallai eu harbenigedd gael yr effaith fwyaf arwyddocaol. Awgrymasant flaenoriaethu prosiectau yn seiliedig ar y potensial i elwa o fewnbwn arbenigwyr drwy brofiad a chanolbwyntio ar feysydd allweddol lle gallai eu safbwyntiau gyfrannu at ganlyniadau ystyrllon, gan osgoi ymwneud symbolaidd:

**'Rwy'n credu y dylem ni ddewis y prosiectau'n ofalus [lle rydyn ni'n cynnwys arbenigwyr trwy brofiad]... gallai fod yn rhan fawr o un neu ddau brosiect [mewn blwyddyn] fwy na thebyg. Gallai wedyn lywio gweddill y prosiectau.'**

## Cyfranogwr 6

Tynnodd sawl sefydliad sylw at bwysigrwydd sicrhau bod egwyddorion a sgiliau allweddol ar waith i alluogi arferion cyfranogiad effeithiol:

**'... O ran sicrhau ansawdd, mae cael rhai egwyddorion yn eithaf pwysig... Mae egwyddorion ynghylch pryd i gynnwys rhanddeiliaid, gan gynnwys arbenigwyr drwy brofiad, a phryd i beidio â'u cynnwys, a deall pam ac ar ba sail y dylem weithio gyda nhw, yn cael eu hystyried yn gyntaf cyn eu cynnwys [arbenigwyr trwy brofiad].'**

## Cyfranogwr 5

Chwaraeodd amserlenni prosiectau ran sylweddol yn y broses o wneud penderfyniadau. Tynnodd y rhai a gyfwelwyd sylw at y ffaith mai dim ond pan fydd digon o amser i'w wneud yn iawn y dylid cynnwys pobl. Ar gyfer prosiectau sydd â chyfnod cyflawni cyflym iawn, sy'n gyffredin mewn sefydliadau brocera gwybodaeth, efallai na fydd yn briodol oherwydd yr amser y mae'n ei gymryd i fabwysiadu'r dull hwn yn ystyrlon:

**'Mae'r amserlenni sy'n gysylltiedig [ag ymgysylltu â pholisi] yn anhygoel o gyflym ac nid yw'n rhan o fy rôl i gael perthynas â rhwydwaith lle gallwn dynnu ar arbenigwr trwy brofiad... ac rwy'n credu bod hynny'n bwynt anodd sylfaenol yma nad yw cylchoedd polisi yn aml yn caniatáu amser i feithrin perthnasoedd a gwneud y cysylltiadau hynny ag arbenigwyr trwy brofiad. Mae angen amser i ddatblygu'r lefel honno o ymddiriedaeth ynghylch pam y dylen nhw [arbenigwyr trwy brofiad] fod yn cymryd rhan. Mae'r gwaith hwn yn anodd iawn i'w wneud ac os ydych chi'n mynd i'w wneud yn dda, mae'n cymryd llawer o amser.'**

#### Cyfranogwr 15

Ystyriodd sefydliadau sy'n canolbwyntio'n bennaf ar synthesis tystiolaeth a manteisio ar wybodaeth gynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn lleiafrif o'u prosiectau yn unig oherwydd yr adnoddau sydd eu hangen ar gyfer cyfranogiad o'r fath:

**'... mae'r math hwn o waith yn gofyn am lawer o amser staff... Pe baem yn bwriadu gwneud hyn ar bob prosiect, ni fyddai'n bosibl [gan fod gan lawer o brosiectau amser cwblhau tynn]... Felly yn logistaidd ac yn foesegol... ni fyddai'n bosibl.'**

#### Cyfranogwr 6

## Dyfinder a lled y cyfranogiad



Roedd lefel integreiddio'r dull hwn o fewn sefydliadau yn amrywio, o gymryd rhan ym mhob agwedd ar waith y sefydliad i adolygiadau tystiolaeth cyfranogol neu ymgynghoriadau untro. Ar gyfer un WWC, eglurodd y cyfwelai nad yw'r dull hwn wedi'i fabwysiadu eto, er bod diddordeb mewn sut y gellid ei gyflwyno. I sefydliadau eraill, mae cynnwys arbenigwyr drwy brofiad yn ei gamau cynnar o hyd, gyda chynlluniau i'w integreiddio'n amlach. Roedd sefydliadau hefyd sydd wedi mabwysiadu'r dull hwn ym mhob agwedd ar eu sefydliad ac yn ei ystyried yn rhan hanfodol o'u gwaith.

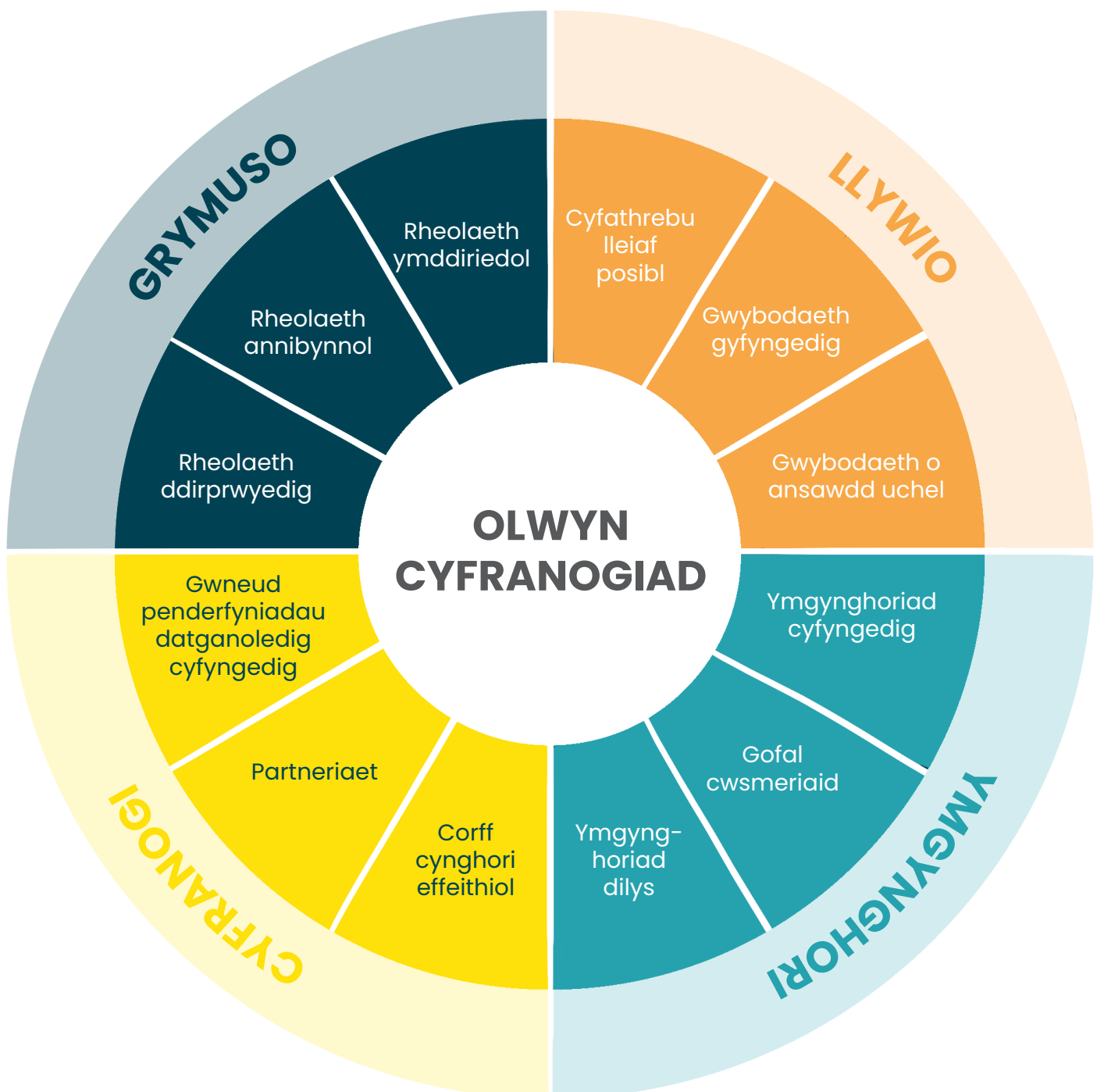
**'Yn ei hanfod, mae'n ddull perthynol o fanteisio ar wybodaeth ac mae'n cynnwys math o ddeialog a rennir rhwng pobl sy'n defnyddio gofal a chymorth, pobl sy'n ei ddarparu, pobl sy'n ei reoli, h.y., y croestoriad cyfan o bobl ar draws gofal cymdeithasol... [mae'n] ymwneud â dod â phobl ynghyd i siarad am faterion a chyfleoedd...'**

Cyfranogwr 9

## Olwyn cyfranogiad



Defnyddiodd sefydliadau fodelau fel yr Olwyn Cyfranogiad (Davidson, 1998) i bennu dyfnder a graddau cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad. Mae'r model hwn yn dangos gwahanol lefelau o gyfranogiad, yn amrywio o ddylunio ac ymgynghori i fonitro, adborth a chyfathrebu (gweler Ffig. 1).



**Ffigur 1: Olwyn Cyfranogiad (Dooris a Heritage, 2013)**

Roedd sefydliadau'n cynnwys unigolion ar wahanol gamau o brosiectau yn seiliedig ar eu harbenigedd, eu diddordeb, a'u gallu i ymgysylltu:

**'Mae'r olwyn cyfranogiad yn nodi gwahanol lefelau... fe wnaethon ni gynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn llawer o wahanol ffyrdd – fe wnaethon ni gynnwys rhai o'r cyfnod dylunio, tra mewn prosiectau eraill dim ond eu cynnwys wrth fonitro a rhoi adborth...'**

#### Cyfranogwr 7

Mae'r rhan fwyaf o sefydliadau y mae eu gwaith yn canolbwyntio'n bennaf ar un mater polisi yn nodi cyfleoedd yn weithredol ar gyfer cynnwys arbenigwyr trwy brofiad ar draws amrywiol brosiectau a gweithgareddau. Mae hyn yn cynnwys mentrau i'w cynnwys mewn gweithgareddau cyfathrebu a datblygu ymgyrchoedd i fynd i'r afael â materion polisi:

**'... mae pobl sy'n gallu ac sy'n fodlon rhannu eu profiad o XYZ fel arfer yn ymwneud ag amrywiol brosiectau a gweithgareddau cefnogol fel cyfathrebu a datblygu ymgyrchoedd... Rydym yn aml yn chwilio am ffyrdd y gall yr arbenigwyr hyn rannu eu profiadau a'n helpu i lunio a mireinio'r negeseuon a'r pynciau ffocws wrth i'r ymgyrch esblygu.'**

#### Cyfranogwr 1

## Egwyddorion ymwneud ystyrlon



Pwysleisiodd sefydliadau a oedd yn cynnwys arbenigwyr trwy brofiad fod eu prosesau gwneud penderfyniadau yn cael eu harwain gan egwyddorion a oedd yn pwysleisio pwysigrwydd darparu cyfleoedd ystyrlon ar gyfer dylanwad a chyfraniad. Roedd hyn yn cynnwys nodi prosiectau lle gallai unigolion lunio'r gwaith, sicrhau bod ffiniau wedi'u gosod, a sicrhau hyfweddd o fewn cyfyngiadau amser:

**'Yn gyntaf oll, mae'n rhaid i ymwneud fod yn ystyrlon... Mae'n ymwneud â nodi cyfleoedd ystyrlon lle mae gan arbenigwyr, trwy brofiad, y cyfle i ddylanwadu ar y gwaith rydyn ni'n ei wneud a'i lunio a chyfrannu ato mewn rhyw ffordd.'**

Cyfranogwr 1

**'Roedden ni'n gwybod o'r cychwyn cyntaf fod cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn ystyrlon yn rhywbeth roedden ni eisiau ymdrechu i'w wneud fel amcan strategol fel canolfan, nid yn unig oherwydd mai dyna'r peth iawn i'w wneud, ond hefyd oherwydd y byddai'n gwella ansawdd y gwaith rydyn ni'n ei wneud fel canolfan...'**

Cyfranogwr 11

Un goblygiad o hyn yw, lle nad yw cynnwys ystyrlon yn bosibl, na ddylid ceisio gwneud hynny. Nodwyd hefyd fod angen i benderfyniadau ynghylch cynnwys gael eu llywio gan gysondeb nodau a buddiannau rhwng unigolion a sefydliadau. Awgrymodd y rhai a gyfwelwyd y gall yr aliniad hwn helpu i sicrhau bod manteision i'r ddwy ochr yn cael eu gwireddu:

**'Os nad oedd eu nodau a'u diddordebau yn cyd-fynd â'n dull ni... byddem yn edrych yn rhywle arall oherwydd ni fyddem am gael rhywun mewn rhwydwaith yn disgwyl cael gwaith ac yn methu â'i gael dim ond oherwydd nad oedd eu diddordebau yn cyd-fynd â'n blaenoriaethau a'n prosiectau.'**

Cyfranogwr 2

Roedd rhan o weithio'n effeithiol gydag arbenigwyr trwy brofiad yn cynnwys dod i adnabod pobl a deall y sefyllfaoedd/tasgau yr oeddent yn fwyaf tebygol o fod yn addas ar eu cyfer:

**'Mae gennym ni rai pobl o fewn ein rhwydwaith yr ydym yn teimlo sydd fwyaf addas ar gyfer gwneud prosiectau unigol lle dim ond nhw sy'n siarad am eu profiad eu hunain... yn hytrach na phobl yr ydym yn teimlo y gallwn ymddiried ynddynt i fod mewn sefyllfaoedd grŵp lle mae gan bobl wahanol fathau o fregusrwydd.'**

### Cyfranogwr 3

Tanlinellodd sefydliadau sydd â phrofiad hirdymor o gynnwys arbenigwyr trwy brofiad bwysigrwydd sefydlu canllawiau tryloyw a sylweddol i hwyluso eu cyfranogiad ystyrlon o fewn timau. Mae hyn yn tynnu sylw at rôl ganolog fframweithiau sydd wedi'u diffinio'n glir wrth hyrwyddo pŵer a phrosesau gwneud penderfyniadau a rennir tra'n peidio ag annog arferion cynnwys arwynebol. Yn ganolog i'r thema hon mae ymrwymiad y sefydliad i feithrin ymgysylltiad gwirioneddol ag arbenigwyr trwy brofiad trwy amlinellu egwyddorion sy'n llywio eu cynhwysiant ar draws prosiectau a chyd-destunau gwneud penderfyniadau amrywiol:

**'... mae'n bwysig cael fframwaith wedi'i ddiffinio'n glir i sicrhau pŵer a phrosesau gwneud penderfyniadau a rennir sylweddol ac ystyrlon...'**

### Cyfranogwr 1

Rhannodd sawl cyfranogwr hefyd mai'r gwrthbwynt i gyfranogiad 'ystyrlon' yw cyfranogiad 'symbolaidd', lle mae cyfranogiad yn cael ei wneud fel marciwr yn unig yn hytrach nag i lywio meddwl, arfer, allbynnau neu effaith yn wirioneddol.

**'Allwch chi ddim cael pobl yn cymryd rhan mewn pethau bron fel addurn. Wyddoch chi, fel cyd-gadeirydd y grŵp cynghori gweinidogol hwn, ond nid ydyn nhw mewn gwirionedd yn gweithredu fel cyd-gadeirydd yng ngwir ystyr y gair. Mae risg bod pobl yno oherwydd ei fod yn ticio blwch... ond dydyn nhw ddim o reidrwydd yn teimlo eu bod nhw wedi cyfrannu ac nad yw'r cyfarfod wedi newid oherwydd eu cyfranogiad neu nad yw'r ymchwil wedi newid oherwydd eu cyfranogiad.'**

### Cyfranogwr 19

## Arferion cyfredol

# Recriwtio ac ymgysylltu



Mabwysiadodd sefydliadau a oedd yn cynnwys arbenigwyr trwy brofiad amrywiaeth o ddulliau o estyn allan at arbenigwyr a'u recriwtio. Roedd yn gyffredin i sefydliadau estyn allan at rwydweithiau presennol o arbenigwyr trwy brofiad, ac roedd sawl un yn gweithio'n agos gydag un neu ddau rwydwaith sy'n bodoli eisoes yn rheolaidd. Fel arall, neilltuodd rhai sefydliadau amser i adeiladu eu rhwydwaith eu hunain o unigolion â phrofiad bywyd, a oedd yn gweithio ar draws prosiectau perthnasol.

Rhoddodd sawl sefydliad flaenoriaeth i gysondeb yn eu hymdrechion allgymorth drwy neilltuo'r un aelodau staff i ymgysylltu â sefydliadau partner, gan sicrhau parhad a dibynadwyedd mewn cyfathrebu:

**'Mae llawer o gysondeb o fewn ein sefydliad yn deillio o gael yr un ddau aelod o staff yn mynd at bobl. Mae ganddyn nhw broses o fynd at yr arbenigwyr hyn nawr, ac mae'r arbenigwyr hefyd yn adnabod yr aelodau staff hyn...'**

## Cyfranogwr 2

Isod, rydym yn archwilio tri dull allweddol a rennir: dulliau personol a meithrin perthnasoedd, partneriaethau cymunedol ac ymgysylltiadau rheng flaen, a gweithio gyda rhwydweithiau.

## Dulliau personol a meithrin perthnasoedd



Pwysleisiodd sefydliadau bwysigrwydd dulliau personol a meithrin perthnasoedd wrth estyn allan at arbenigwyr trwy brofiad a'u gwahodd i ymgysylltu â thimau prosiect. Yn hytrach na dibynnu'n llwyr ar brosesau recriwtio ffurfiol, mewn rhai canolfannau, chwaraeodd aelodau staff â phrofiad personol sy'n berthnasol i genhadaeth y sefydliad ran sylweddol wrth gysylltu ag arbenigwyr trwy brofiad a'u gwahodd i gymryd rhan ar sail untro:

**'Roedd aelod o staff â phrofiad bywyd yn cysylltu â phobl ac yn gofyn iddynt wneud pethau ar sail untro... cadwodd rhai o'r bobl hynny mewn cysylltiad â'r ganolfan a gwneud gwaith pellach...'**

### Cyfranogwr 2

Rhoddodd un sefydliad enghraifft o sut maen nhw wedi defnyddio dull recriwtio annhraddodiadol, sydd yn eu barn nhw'n fwy priodol i'r rhai sydd â phrofiad personol:

**'...Fe wnaethon ni gymryd llwybr ychydig yn llai traddodiadol gyda'r broses recriwtio er enghraifft, gall gofyn am CVs fod braidd yn heriol [i'r arbenigwyr trwy brofiad], yn enwedig os oes llawer o fylchau ynddynt... I fynd i'r afael â hynny, fe wnaethon ni greu ein proses recriwtio ein hunain, lle gwnaethon ni [gyd-greu] ein cais ein hunain [gydag arbenigwyr trwy brofiad] lle nad oedden ni'n gofyn am CV, ond fe gawson ni'r wybodaeth oedd ei hangen arnom o hyd.'**

### Cyfranogwr 10

Pwysleisiodd rhai sefydliadau brocera gwybodaeth, yn enwedig y rhai sydd â mwy o brofiad o weithio gydag arbenigwyr trwy brofiad, bwysigrwydd meithrin perthnasoedd ar ddechrau prosiect, gan gynnwys nifer o gyfarfodydd a thrafodaethau am obeithion, disgwyliadau ac arferion gorau.

**'Mae wir angen meithrin perthnasoedd, felly mae wir angen i rywun fod â diddordeb ac o bosibl gael ei hyfforddi os ydyn nhw'n hwyluso rhyw fath o grŵp. Felly, mae angen y math yna o arbenigedd ac amser a brwdfrydedd i ymateb i bob un yn unigol er mwyn cynnig cefnogaeth iddyn nhw lle bo modd.'**

### Cyfranogwr 20

Fel gydag ymgysylltu a recriwtio cychwynnol, tynnodd sefydliadau sydd â phrofiad o gynnwys arbenigwyr trwy brofiad sylw at bwysigrwydd meithrin perthynas barhaus. Dylai'r perthnasoedd hyn fod yn seiliedig ar barch cydfuddiannol, gwrando gweithredol, ymateb empathig, ac ystyried anghenion yr arbenigwyr wrth ddarparu adnoddau ar gyfer prosiect:

**'Rwy'n credu bod angen y teimlad gwirioneddol hwnnw o barch i'r ddwy ochr. A pharodrwydd gwirioneddol i wrando ac yna sicrhau eich bod yn rhoi'r adnoddau priodol ar waith, gan gydnabod bod hynny'n rhan bwysig iawn ohono, gan feithrin perthnasoedd go iawn â phobl a dechrau eu deall a cheisio integreiddio'r arbenigedd maen nhw'n ei gynnig â mathau eraill o arbenigedd, a allai fod o amgylch bwrdd neu'n bwydo i mewn i brosiect.'**

#### Cyfranogwr 16

Roedd cydnabyddiaeth bod arbenigwyr trwy brofiad yn cynnig gwahanol fathau o arbenigedd o'i gymharu ag academyddion neu weithwyr proffesiynol y gallent weithio gyda nhw, a gall integreiddio'r mathau hyn o arbenigedd gyda'i gilydd ychwanegu gwerth at brosiect.

Rhodddwyd pwyslais ar sicrhau digon o amser i feithrin perthnasoedd cychwynnol, yn ogystal â dyrannu amser i feddwl am sut i hwyluso cyfathrebu ag arbenigwyr. Ystyriwyd bod sicrhau bod ymgysylltiad yn ystyrlon, yn berthnasol ac o ddiddordeb i'r rhai sy'n cymryd rhan yn hanfodol. Yn olaf, dylid treulio amser yn ystyried sut i roi adborth i arbenigwyr ar ddiwedd prosiect:

**'Mae angen arnoch chi, yn ogystal â'r holl amser i feithrin y perthnasoedd, yr amser i ddatblygu'r hyn rydych chi am siarad amdano. A meddwl o ddifrif am ddulliau sy'n ystyrlon ac yn foesebol? Ydy e'n ddiddorol? Ydy e'n hwyl? Sut rydyn ni'n gofyn y cwestiynau hyn? Beth ydym ni'n ei wneud pan fyddwn ni'n dod at ein gilydd? Sut rydyn ni'n gwneud iddo weithio? Ac yna, dyweder eich bod chi'n cynnal cyfarfod grŵp cynghori ymchwil, sut ydych chi'n rhoi adborth, sut ydych chi'n rhoi hynny iddyn nhw mewn modd amserol? Sut ydych chi'n dangos iddyn nhw pa wahaniaeth maen nhw wedi'i wneud yn ystyrlon? Felly, mae yna waith ychwanegol wedyn hefyd.'**

#### Cyfranogwr 17

## Partneriaethau cymunedol ac ymgysylltu rheng flaen



Tanlinellodd sefydliadau bwysigrwydd partneriaethau cymunedol ac ymgysylltu 'rheng flaen' fel dulliau effeithiol o estyn allan at arbenigwyr trwy brofiad a'u cynnwys yn eu gweithgareddau. Drwy ffurfio partneriaethau â gwasanaethau rheng flaen a grwpiau cymunedol, cafodd sefydliadau fynediad at rwydweithiau a phoblogaethau amrywiol, gan hwyluso adnabod a recriwtio arbenigwyr trwy brofiad. Drwy fanteisio ar berthnasoedd sefydledig y sefydliadau hyn â'u cymunedau, roedd y canolfannau'n gallu cael mynediad at ystod ehangach o safbwyntiau profiad bywyd, a allai fod wedi bod yn anhygyrch fel arall trwy ddulliau recriwtio eraill. Roedd gwaith effeithiol gydag arbenigwyr trwy brofiad yn dibynnu ar berthnasoedd, ond pan oedd angen i WWCs ymgysylltu ar sail untro, gallent adeiladu ar y perthnasoedd a oedd gan sefydliadau eraill (e.e., sefydliadau cymunedol neu borth) gydag arbenigwyr trwy brofiad:

**'Mae yna rai mannau penodol y byddai angen llawer o gyfranogwyr arnynt... mae meithrin partneriaethau â gwasanaethau rheng flaen yn hollbwysig, yn enwedig os ydych chi'n gwneud darn o waith untro yn unig.'**

Cyfranogwr 2



## Gweithio gyda rhwydweithiau

Tynnodd rhai sefydliadau sylw at bwysigrwydd sefydlu a chynnal rhwydweithiau i gefnogi cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad a hwyluso ymgysylltiad a chydweithio parhaus. Gall y rhwydweithiau hyn wasanaethu fel llwyfannau ar gyfer ymgysylltu, cydweithio a rhannu gwybodaeth yn parhaus ymhlith arbenigwyr trwy brofiad a phartneriaid sefydliadol:

**'Mae gennym grŵp safonol sydd hefyd yn cynghori ar ein strategaeth. Felly, mae'n set graidd o bump o bobl sy'n rhan o bopeth a wnawn. Gan na fydd y pum person hynny'n gallu cynrychioli'r holl gyflyrau meddygol neu'r meysydd lle gallem weithio y rhan fwyaf o'r amser, rydym yn dechrau manteisio ar grwpiau presennol o arbenigwyr trwy brofiad, y mae rhai ohonynt yn hunan-adnabod fel grwpiau sy'n cynrychioli cleifion. Mae eraill yn hunan-adnabod fel grŵp cynrychioliadol cymunedol... yn gryno, mae'n rhwydwaith o grwpiau o unigolion, y tu allan i'r byd academiaidd, sydd â diddordeb mewn llywio ymchwil yn seiliedig ar eu profiad bywyd.'**

### Cyfranogwr 14

Pwysleisiodd ychydig o sefydliadau hefyd greu rhwydweithiau arbenigwyr trwy brofiad o'r fath fel mecanweithiau i gynnal cysylltiadau ag unigolion sydd wedi cyfrannu at brosiectau yn y gorffennol, a thrwy hynny hwyluso ymgysylltiad parhaus a rhannu gwybodaeth yn y tymor hwy:

**'Rydym yn dibynnu ar ein rhwydwaith arbenigwyr trwy brofiad. Ein rheolwr cynnwys sy'n arwain ar hyn. Mae'n rhwydwaith o unigolion sydd wedi bod cymryd rhan gyda ni drwy brosiectau eraill neu mewn swyddogaethau eraill o fewn y Ganolfan...rydym wedi sefydlu'r rhwydwaith hwn i gadw mewn cysylltiad â phobl yr ydym wedi gweithio gyda nhw ar brosiectau penodol...'**

### Cyfranogwr 1

Ar adegau, roedd sefydliadau'n gweithio'n agos gyda rhwydweithiau neu baneli cyngori a oedd yn bodoli eisoes. Er enghraifft, gweithiodd un sefydliad yn helaeth gyda phanel o bobl â dementia a'u gofalwyr, sy'n cydweithio, yn cyngori ac yn llywio gwahanol agweddau ar waith yn y maes hwn:

**'...gydag aelodau'r panel, adolygu, darparu rhyw fath o adolygiad gan gymheiriaid o allbynnau'r polisi cyn iddynt gael eu cyhoeddi, neu efallai trafod pwnc penodol mewn mwy o fanylder a thynnu hynny allan o ran yr hyn rydyn ni'n ei bwysleisio yn y briffiau polisi [yn arfer cyffredin]'**

#### Cyfranogwr 10

Cafodd y panel gontract i weithio gyda'r sefydliad bob pythefnos i sicrhau cyswllt cyson ar adegau rheolaidd. Roedd sefydliadau a oedd yn dibynnu ar rwydweithiau o'r fath yn credu eu bod yn meithrin perthnasoedd cynaliadwy y tu hwnt i amserlenni prosiectau penodol, gan alluogi manteisio ar brofiad a gronnwyd ar gyfer prosiectau parhaus:

**'Oherwydd y rhwydweithiau hyn, mae gennym ni ychydig o arbenigwyr drwy brofiad ar ein bwrdd. Dyma grŵp o unigolion â phrofiadau bywyd amrywiol o bob cwr o'r wlad, cefndiroedd, heriau, safbwyntiau ac amgylchiadau gwahanol... Mae gweithio gyda nhw ar draws prosiectau yn caniatáu inni ddatblygu ein pileri a'n hamcanion strategol.'**

#### Cyfranogwr 7

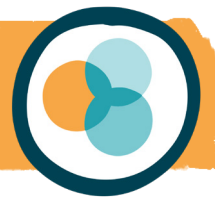
## Arferion cyfredol

### Dulliau ymwneud



Er bod y dulliau amrywiol o gynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn amlinellu strategaethau cyffredinol ar gyfer ymgysylltu, mae'r dulliau cynnwys yn canolbwyntio ar dechnegau a fframweithiau penodol a ddefnyddir i integreiddio arbenigwyr trwy brofiad i brosiectau. Mae'r dulliau hyn, gan gynnwys cydgynhyrchu, rolau cynghori, ymchwil gan gymheiriaid, a chyfranogiad mewn digwyddiadau/gweithdai, yn darparu dealltwriaeth fanylach o sut mae arbenigwyr trwy brofiad yn cyfrannu at brosesau gwneud penderfyniadau, dylunio prosiectau, a gweithredu.

### Cyd-ddylunio a chydgynhyrchu



Y termau a ddefnyddir yn aml wrth esbonio'r dulliau o gynnwys arbenigwyr trwy brofiad oedd cyd-ddylunio a chydgynhyrchu:

**'Un peth y mae gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol wedi bod yn siarad amdano ers amser maith yw cydgynhyrchu a chynnwys pobl sydd â phrofiad bywyd yn ein gwaith... mae traddodiad mor gyfoethog o gydgyhyrchu ac mae gennym ni rai ffyrdd da iawn o wneud pethau.'**

#### Cyfranogwr 11

Mae'n bwysig nodi y gall y term 'cydgynhyrchu' gael ystod eang o ystyron yn dibynnu ar y cyd-destun. I rai sefydliadau, gall cydgynhyrchu gynnwys arbenigwyr trwy brofiad fel partneriaid drwy gydol y broses ymchwil neu bolisi gyfan, tra i eraill, gallai gyfeirio at ffurf fwy cyfyngedig o gydweithio neu ymgynghori mewn camau penodol. Mae'r amrywiaeth hon o ran dehongliad yn adlewyrchu'r amrywiol arferion a lefelau cyfranogiad ar draws gwahanol sefydliadau.

Pwysleisiodd sefydliadau sy'n cynnwys arbenigwyr trwy brofiad bwysigrwydd egwyddorion fel cyd-ddylunio a chydgyhyrchu wrth lunio eu dull o gynnwys. Mae'r broses gydweithredol hon yn golygu ymgysylltu ag arbenigwyr trwy brofiad wrth ddatblygu strategaethau, methodolegau a dulliau o gynnwys, gan sicrhau bod eu profiadau bywyd a'u mewnwelediadau wedi'u hymgorffori yn arferion y sefydliad:

**'Mae gennym ni astudiaethau penodol lle mae ymchwilwyr profiad bywyd yn rhan o'r tîm ymchwil. Felly, dyna lle rwy'n credu bod yr elfen o gydgyhyrchu hefyd yn dod i'r amlwg o amgylch [arbenigwyr trwy brofiad] yn gweithredu fel ymchwilwyr eu hunain.'**

#### Cyfranogwr 14

Mae aelodau rhwydweithiau arbenigwyr trwy brofiad yn cymryd rhan mewn ystod eang o weithgareddau, o gyd-ddylunio prosiectau i ledaenu canfyddiadau:

**'... mae llawer o'r lledaeniad a wnawn ar ffurf ffeithluniau, animeiddio gan ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol, gwahanol fathau o grynodedau hygyrch a phethau fel 'na. Felly, eu cael nhw i arwain ein strategaeth lledaenu hefyd.'**

#### Cyfranogwr 14

Gweithiodd un sefydliad yn agos gydag aelodau'r rhwydwaith i wneud penderfyniadau ariannu ar gyfer prosiectau newydd:

**'Rydym yn cynnal galwadau ariannu agored, mae pobl yn cyflwyno ceisiadau... Rydym wedi cynnwys pobl sydd â phrofiad personol yn y penderfyniadau ariannu, dyweder drwy ffurfio rhan o'r paneli adolygu gan gymheiriaid sy'n gwneud penderfyniadau ynghylch pa brosiectau rydym yn eu hariannu.'**

#### Cyfranogwr 10

Yn y modd hwn, gall sefydliadau brocera gwybodaeth dynnu ar fewnwelediadau profiad bywyd, yn ogystal â'u gwybodaeth sefydliadol ehangach a'u cronfeydd tystiolaeth, i lywio gwybodaeth penderfyniadau allweddol, megis y rhai sy'n ymwneud ag ariannu prosiectau allanol. Mewn rhai sefydliadau brocera gwybodaeth a gyfwelwyd, mae cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad wedi'i blethu i'r rhan fwyaf neu'r cyfan o'r hyn y mae'r sefydliad yn ei wneud, gan ymestyn i gyflogi arbenigwyr trwy brofiad fel aelodau staff:

**'Mae llawer ohono'n dibynnu ar ymgysylltiad ac integreiddio cyson iawn arbenigwyr trwy brofiad ym mhopeth a wnawn. Mae hyn yn cynnwys dylunio strategaeth ein tîm, dylunio pob un o'n hastudiaethau, ac ymgysylltu â nhw pan fyddwn yn cynhyrchu drafftiau rhagarweiniol i'w lledaenu. Mae rhai o'r arbenigwyr trwy brofiad profiadol hefyd yn rhan o'r tîm fel ymchwilyr eu hunain, felly'n cynnig hyfforddiant a dulliau ymchwil, gan eu cynnwys fel rhan o'r tîm, gan gyfrannu at ddadansoddi a lledaenu... felly mae gennym ni ychydig o gyhoeddiadau academiaidd gydag ymchwilyr profiad bywyd fel cyd-awduron...'**

#### Cyfranogwr 14

Trafododd sefydliadau bwysigrwydd hwyluso'r dull cydgynhyrchol hwn yn effeithiol trwy ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau creadigol:

**'...gwnewch yn siŵr eich bod yn hwyluso mewn ffordd sy'n caniatáu i'r lleisiau ddod ymlaen... gan ddefnyddio ffyrdd creadigol a gwahanol o hwyluso grwpiau...gwnewch yn siŵr nad ydyn nhw'n eistedd o amgylch bwrdd yn unig ac yn dweud wrthym beth maen nhw'n ei feddwl, ond eu bod nhw'n cael bod yn creadigol ac yn rhwygweithiol wrth ddarparu ar gyfer gwahanol bobl sydd â gwahanol ffyrdd o feddwl a rhannu eu profiadau'**

#### Cyfranogwr 24

Mae'r astudiaeth achos ganlynol yn dangos enghraifft o sut y bu arbenigwyr trwy brofiad yn rhan o gyd-ddylunio a chydgyhyrchu prosiect a anelwyd at fanteisio ar gwybodaeth am gamfanteisio troseddol ar blant:



## Astudiaeth Achos 1: Manteisio ar wybodaeth gyda phobl ifanc

*'Gwnaeth un o fy nghydweithwyr ymchwil ar gamfanteisio troseddol ar blant, yn enwedig ynglŷn â gangiau llinellau sirol. Ac roedd awdurdod lleol yng Nghymru a oedd yn gweithio gyda rhai gweithwyr newyddion yn ogystal â gweithio gyda rhai pobl ifanc. Yr hyn a ddaeth allan o'r ymchwil oedd bod pobl ifanc yn dweud bod gwir angen offer addysg gwell arnom. Byddwch chi'n gwyllo'r fideo yma wedi'u creu golygfeydd bach wedi'u ffugio ac maen nhw'n meddwl eu bod nhw'n rwtsh neu maen nhw'n cael rhyw fath o bregeth gan athrawon neu'r heddlu. Maen nhw'n dweud mai'r hyn y bydden nhw'n ei werthfawrogi fyddai clywed yn uniongyrchol gan bobl sydd wedi cael profiad bywyd.*

*Felly, fe aethon ni ati i wneud hyn. Ac fe gawson ni rywfaint o ddiddordeb yn y prosiect hwn, gan yr awdurdod lleol. Ymhlith grŵp o bobl ifanc, roedd grŵp o ferched a grŵp o fechgyn, ac roedd tipyn o ddiddordeb ganddynt... [gyda'n gilydd] fe wnaethon ni feddwl am syniadau am yr hyn y bydden nhw eisiau ei ddweud mewn fideo. Fe wnaethon nhw fapio allan sut olwg fyddai ar hynny... talodd yr awdurdod lleol am y lleoliad a'r lluniaeth a thalon ni... arian i wneuthurwyr ffilmiau proffesiynol i ddod i mewn i weithio gyda'r ieuenctid. Fe helpodd y gwneuthurwyr ffilmiau proffesiynol i'w llywio i'r cyfeiriad cywir... roedd hyn yn caniatáu iddyn nhw ddylunio'r fideo mewn un sesiwn, yn yr ail sesiwn, fe wnaethon nhw ffilmio'r fideo ac yna daethon nhw i mewn am drydydd un i'w ddangos am y tro cyntaf.'*



## Ymwneud untro a chyfranogiad mewn digwyddiad/gweithdy



Ar ben arall y sbectrwm o gydgyhyrchu, trafododd rhai sefydliadau gynnwys arbenigwyr trwy brofiad ar sail untro, yn aml trwy gymryd rhan mewn digwyddiadau, gweithdai, neu weithgareddau penodol. Roedd y math hwn o gyfranogiad yn caniatáu i arbenigwyr trwy brofiad gyfrannu eu mewnwleddiadau, rhannu eu straeon, a rhoi mewnbwn ar bynciau neu faterion penodol sy'n berthnasol i waith y sefydliad. Drwy hwyluso cyfleoedd cyfranogiad untro, roedd y canolfannau hyn yn galluogi arbenigwyr trwy brofiad i wneud cyfraniadau ystyrlon (h.y., wedi'u halinio â'u disgwyliadau o gymryd rhan) heb fod angen ymrwymïadau hirdymor:

**'Rydw i wedi bod yn cefnogi pobl i gymryd rhan ar sail untro... i gyfrannu at adroddiad, i ddangos enghraifft o ffenomen rydyn ni'n adrodd amdani yn yr adroddiad hwnnw...'**

Cyfranogwr 2

**Mae gennym lawer o anghenion yn y ganolfan ar gyfer ymarferion cynnwys tymor byr, gan gynnwys ymarferion untro. Weithiau mae angen grwpiau trafod arnom i'n helpu i gytuno ynghylch digwyddiad penodol rydyn ni'n ei gyflwyno, ac rydyn ni eisiau darganfod sut mae angen i ni ei wneud...'**

Cyfranogwr 3

## Canllawiau, adnoddau a phecynnau cymorth



Defnyddiodd sefydliadau amrywiaeth o ganllawiau, adnoddau a phecynnau cymorth i sicrhau cyfranogiad ystyrlon a chefnogol arbenigwyr trwy brofiad. Datblygwyd rhai yn fewnol gan sefydliadau, tra bod dogfennau allanol eraill yn cael eu defnyddio gan dimau wrth gynllunio cynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn prosiectau. Roedd y rhain yn cynnwys canllawiau gan UK Research and Innovation (UKRI) a'r Sefydliad Cenedlaethol ar gyfer Ymchwil Iechyd a Gofal (NIHR), yn ogystal ag adnoddau gan y Cydweithfa Gydgyhyrchu. Roedd adnoddau a thempledi mewnol yn cynnwys safonau i'w hystyried yn ystod recriwtio, polisïau tâl, polisïau diogelu, e-byst cyflwyniadol, ffurflenni caniatâd, ffurflenni mynegi diddordeb, ac offer mesur effaith, pob un wedi'i gynllunio i greu amgylchedd cadarnhaol ar gyfer cymryd rhan.

Dywedodd un sefydliad fod eu hadnoddau mewnol ar gael ar eu gwefan i'w defnyddio gan sefydliadau allanol. Mewn cyferbyniad, eglurodd sefydliad arall, yn hytrach na defnyddio polisïau penodol ar gyfer arbenigwyr trwy brofiad, eu bod yn dibynnu ar eu rhestrau gwirio prosiectau safonol ar gyfer cyfranogiad. I sefydliadau a oedd wedi sefydlu ystod eang o adnoddau, roedd neges gref bod yr adnoddau hyn yn cael eu hailystyried a'u diwygio'n gyson, gyda phob adnodd yn mynd trwy broses ddatblygu iteradd iawn:

**'... Mae'r polisïau hynny wedi datblygu'n organig wrth i ni nodi angen amdanynt... Rydym wedi llunio canllawiau ynghylch... cynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn cyfarfodydd, cyfarfodydd caeedig a digwyddiadau mawr, er mwyn llunio set o reolau yr ydym yn eu defnyddio ar ddechrau pob digwyddiad lle credwn y gallai pobl â phrofiad personol fod yn bresennol...'**

### Cyfranogwr 12

Tynnodd un sefydliad, a oedd yn cynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn sawl agwedd ar eu gwaith, sylw at sut y cafodd polisïau a phecynnau cymorth eu cydgynhyrchu gyda staff ac arbenigwyr trwy brofiad (lle bo'n bosibl) i gynorthwyo staff i ddeall y camau sydd eu hangen ar gyfer ymgysylltu ystyrlon. Roedd yr adnoddau hyn hefyd yn darparu canllawiau ar sut i gynnwys arbenigwyr trwy brofiad ar draws prosiectau perthnasol:

**'Rydym yn eu cynnwys nhw [arbenigwyr trwy brofiad] ym mhob maes... Felly, dim ond i roi rhai enghreifftiau gyda'r gweithgor... Felly darn o waith rydym wedi bod yn gweithio arno yno yw datblygu pecyn cymorth 'taliadau' goroeswyr sy'n faes pwysig iawn... fel bod rhywfaint o ganllawiau ategol ar gael i weithwyr proffesiynol wrth weithio gyda goroeswyr. [Diben y pecyn cymorth yw helpu sefydliadau] i wybod sut i'w gwobrwo'n deg, nodi heriau y gallent eu hwynebu a sut i fynd i'r afael â nhw...'**

### Cyfranogwr 10

**'Mae gennym ganllawiau ar sut y gall rhywun fynegi mynegiant ysgrifenedig neu wedi'i recordio o ddiddordeb i ymuno â'r rhwydwaith... mae gennym wybodaeth rydyn ni'n ei hanfon allan ac yn gofyn i bobl ddweud ychydig wrthym amdanynt nhw eu hunain, eu harbenigedd neu eu profiad a pha fath o brosiect maen nhw â diddordeb mewn cymryd rhan ynddo.'**

### Cyfranogwr 2

## Heriau a wynebwyd



Mae'r adran hon yn tynnu sylw at yr heriau sy'n gysylltiedig â chynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn gweithgareddau o fewn y WWN, fel y'u nodwyd gan WWCs a sefydliadau cymheiriaid.

### Heriau a wynebwyd

## Cyfyngiadau adnoddau



Pwysleisiodd sefydliadau sydd â phrofiad o gynnwys arbenigwyr trwy brofiad yr angen am adnoddau digonol, gan gynnwys buddsoddiad ariannol a dyrannu amser, i hwyluso ymgysylltiad ystyrion ag arbenigwyr trwy brofiad. Fe wnaethant gydnabod y tensiynau cynhenid rhwng yr awydd am effeithlonrwydd a'r angen am brosesau ymgysylltu trylwyr, gan bwysleisio pwysigrwydd blaenoriaethu ansawdd dros gyflymder.

Gwnaeth y cyfranogwyr sylwadau ar amrywiaeth o ystyriaethau adnoddau ac ymarferol wrth weithio gydag arbenigwyr trwy brofiad. Roedd y rhain yn cynnwys ystyriaethau yn ymwneud â hygyrchedd i wahanol leoliadau, anghenion teithio a dietegol, a materion mwy cymhleth ynghylch sut i gefnogi a galluogi arbenigwyr trwy brofiad i fod yn rhan o brosiectau:

**'...fel pwyl allai fod angen teithio neu bethau dietegol gwahanol, neu angen dod â gweithiwr cymorth, ac i ofalwyr yn benodol oherwydd eu bod yn cael eu heithrio o lawer o bethau oherwydd bod yna ofalwyr di-dâl, yn enwedig. Os ydych chi eisiau cymryd rhan mewn rhywbeth, yna mae angen gofalu am y person hwnnw o hyd.'**

Cyfranogwr 21

**ac yna pethau fel darparu lleoedd a lleoliadau ac arlwy, wyddoch chi, gall y mathau hynny o bethau a all ymddangos braidd yn ddibwys fod yn hynod alluogol, rwy'n credu. Gallant ddatgloi'n aruthrol oherwydd nid yw bob amser yn syml i bobl gael mynediad i fannau neu leoliadau.'**

Cyfranogwr 16

Mae'r astudiaeth achos canlynol yn dangos rhai o'r heriau y gallai tîm prosiect eu hwynebu o ran cyfyngiadau adnoddau wrth gynnwys arbenigwyr trwy brofiad. Mae'n tynnu sylw at sut y gall yr adnoddau sydd eu hangen ar gyfer ymgysylltiad o'r fath fod yn wahanol i'r rhai sydd eu hangen ar gyfer prosiectau anghyfranogol, a sut mae rhai adnoddau – er eu bod weithiau'n ddisylw neu'n llai hawdd eu hadnabod – yn chwarae rhan arwyddocaol wrth sicrhau ymgysylltiad llwyddiannus arbenigwyr trwy brofiad.



## Astudiaeth achos 2: Cyfyngiadau adnoddau

'Mae mor heriol, fel efallai na fydd rhywun yn troi i fyny [i gyfarfodydd y gweithgor] am gyfnod a byddwch chi'n dilyn i fyny gyda nhw ac yna byddwch chi'n darganfod nad oes ganddyn nhw unrhyw ddata ar ôl [ar eu ffôn] a gallwn ni helpu gyda hynny. Ond weithiau mae gofyn amdano yn wirioneddol heriol, er ein bod ni wedi eu hadnabod ers blynyddoedd bellach... ac rydym ni wedi'i anfon o'r blaen. Mae'r math yna o gywilydd, y rhwystr yna yno bob amser ac mae'n gymhleth iawn. Neu does ganddyn nhw ddim y dechnoleg neu dydyn nhw ddim yn ei defnyddio cymaint gan nad ydyn nhw mor hyderus. Felly dw i'n meddwl bod yr holl bethau hynny'n fath o rwystrau ac adnoddau nad yw pobl bob amser yn meddwl amdany'n nhw, yn enwedig pan maen nhw wedi arfer bod yn rhan o dimau ac nid yw pawb. Ac nid oes gan bawb yr un mynediad ag y byddech chi'n ei ddychmygu.'

Yna, wrth gwrdd â rhywun, mae angen i chi feddwl o ddifrif am sut mae pobl yn cyrraedd yno, sut rydych chi'n talu am drafnidiaeth ac yn ei dalu fel nad oes rhaid iddyn nhw ei wario yn gyntaf. Hyd yn oed yn yr ychydig flynyddoedd rydyn ni wedi bod yn gweithio gyda'r grwpiau rhieni hyn, gallwch chi weld yr argyfwng costau byw yn brathu mor galed. Er enghraifft, ble rydw i, nid yw systemau prifysgol wedi'u paratoi ar gyfer hyn mewn unrhyw ffordd, siâp na ffurf. Sefydliad di-arian parod ydyn nhw. Felly, er mwyn gallu ad-dalu'r tocyn bws, mae'n rhaid i mi dynnu fy arian fy hun allan ac yna hawlio fy nghostau fy hun.'

Cyfranogwr 17



## Capasiti, hyfforddiant ac arbenigedd sefydliadol



Pwysleisiodd sefydliadau bwysigrwydd meithrin capasiti a sgiliau o fewn timau staff i sicrhau profiad cadarnhaol i arbenigwyr trwy brofiad. Yn ogystal, fe wnaethant dynnu sylw at yr angen am gyfathrebu clir, protocolau caniatâd, a dealltwriaeth gyd-destunol i wneud y gorau o'r broses ymgysylltu a hwyluso dysgu sefydliadol:

**'...mae'n wirioneddol bwysig cael digon o gapasiti o fewn eich tîm staff i allu rhoi profiad da i bobl...sicrhau bod protocolau caniatâd yn cael eu dilyn yn gywir, a bod pobl yn deall yn union sut y bydd y mewnbwn yn cael ei ddefnyddio.'**

### Cyfranogwr 2

Tynnodd cyfranogwr arall sylw at bwysigrwydd ymgorffori arbenigedd perthnasol o fewn y tîm i ddarparu cefnogaeth ac arweiniad i gydweithwyr llai profiadol:

**'...mae cael rheolwr yn y ganolfan sy'n arbenigwr yn y broses hon a rhywun a all gynnig cyngor ac arweiniad i dimau prosiect sy'n cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn bwysig. Mae hynny i ni yn ffordd hanfodol o sicrhau rheoli ansawdd.'**

### Cyfranogwr 1

Cafodd cymhlethdod a safon yr hyfforddiant sydd ei angen i ddefnyddio'r dull hwn yn effeithiol eu cydnabod gan y rhai a gyfwelwyd. Roedd dealltwriaeth ei bod yn cymryd amser i ddatblygu'r wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen i ymgysylltu'n ystyrlon ag arbenigwyr trwy brofiad mewn gweithgareddau manteisio ar wybodaeth:

**'Rwy'n credu bod diffyg hyfforddiant ar gael i bobl sy'n manteisio ar wybodaeth neu academyddion yn y maes hwn. Nid yw'n rhywbeth y gallwch chi gwblhau cwrs hyfforddi byr arno ac yna mynd i mewn a gwneud hyn yn dda, mae'n rhywbeth y mae'n rhaid ei ddysgu o ddifrif.'**

### Cyfranogwr 15

Tynnodd sefydliadau sylw hefyd at yr amser ychwanegol sydd ei angen ar gyfer mentrau cydgynhyrchu, yn enwedig wrth gydweithio â phartneriaid allanol fel awdurdodau lleol, llywodraethau cenedlaethol, ac arbenigwyr trwy brofiad:

**'...mae angen adnoddau priodol arno... Mae'n rhaid i bethau fynd yn arafach... Ym mron pob un o'r prosiectau rydyn ni'n eu cyflawni gydag awdurdodau lleol ac yn aml, ochr yn ochr â llywodraeth genedlaethol, mae'r gallu i wneud cydgynhyrchu gwirioneddol yn ei gwneud yn ofynnol i bob partner cydweithredol gefnogi'r dull hwn a gall hon fod yn daith hirdymor.'**

### Cyfranogwr 1

## Cyfyngiadau ariannol



Roedd y cyfyngiadau ariannol a amlygwyd gan y rhai a gyfwelwyd yn tynnu sylw at ddau her benodol. Y cyntaf oedd nad oedd digon o arian yn aml i ganiatáu i sefydliadau gael yr amser sydd ei angen i gynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn prosiectau mewn ffordd ystyrlon:

**'...pwysau ariannol anhygoel ar y sefydliadau hynny ar hyn o bryd. Hynny yw, pobman yn cael ei wasgu fel bod modd eu cynnwys nhw [arbenigwyr trwy brofiad] yn ystyrlon, dylech chi fod yn eu hariannu nhw o fewn y prosiectau. Ac yn aml nid oes cyfleoedd bob amser ar gyfer hynny pan fydd cyllidebau dan bwysau. Felly dw i'n meddwl ei fod yn dirwedd anodd iawn'**

Cyfranogwr 17

Yn ail, pwysleisiodd y rhai a gyfwelwyd yr heriau o sicrhau cyllid ar gyfer prosiectau sy'n cynnwys arbenigwyr trwy brofiad:

**'Rwy'n credu bod problemau sylweddol gyda'r ffordd y mae cyllidwyr yn ystyried rhywfaint o hyn [cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad] hefyd. Rydym wedi cael adborth diddorol iawn ar geisiadau grant mewn perthynas â chyfranogiad [arbenigwyr trwy brofiad]... roedd yr adborth yn amrywio o 'adnoddau wedi'u gwastraffu' i 'chyfranogiad ychydig o arbenigwyr trwy brofiad heb fod yn gynrychioliadol o'r boblogaeth ehangach, gan effeithio ar raddadwyedd ymyriadau...'**

Cyfranogwr 17

Esboniodd un cyfranogwr yr angen i uno cyllid o wahanol ffynonellau er mwyn cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn effeithiol mewn prosiectau:

**'Rydw i'n bendant wedi gwneud pethau lle rydw i wedi denu cyllid o wahanol gynlluniau ac wedi dehongli'n greadigol beth yw pwrpas y cynlluniau hynny. Ac mae bron bob amser yn talu ar ei ganfed oherwydd bod y stori sydd gennych chi am beth bynnag yw'r ymchwil a'r gwaith arall rydych chi wedi'i gefnogi, yn cyd-fynd â'r cynlluniau. Ond mae'n debyg fy mod i wedi'i wneud drwy gymryd siawns, gan gredu bod y peth hwn [cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad] yn werth chweil a bydd yn cyd-fynd. Ac yna mae'n gwneud hynny.'**

Cyfranogwr 16

## Heriau a wynebwyd

**Ystyriaethau moesegol a phragmatig**

Pwysleisiodd yr holl sefydliadau a gymerodd ran bwysigrwydd sicrhau bod ymgysylltu arbenigwyr trwy brofiad yn cael ei gynnal yn foesegol ac yn ystyrion, gan osgoi arferion symbolaidd ac echdynnol. Roeddent yn cydnabod yr heriau sy'n gysylltiedig â chydbwysu gorchmynion moesegol â chyfyngiadau ymarferol, megis cyfyngiadau amser ac argaeledd adnoddau. Pwysleisiodd y sefydliadau'r angen i asesu'n feirniadol eu gallu sefydliadol i gynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn modd cyfrifol ac effeithiol, gan bwysu a mesur y manteision posibl yn erbyn y risgiau a'r heriau cynhenid. Ar ben hynny, fe wnaethant dynnu sylw at bwysigrwydd creu amgylcheddau cefnogol a oedd yn blaenoriaethu llesiant a grymuso arbenigwyr trwy brofiad. Roedd y rhyngweithio cymhleth rhwng egwyddorion moesegol, cyfyngiadau ymarferol, a'r gorchymyn i sicrhau cyfranogiad ystyrion arbenigwyr trwy brofiad yn thema gyson:

**'...mae rhesymau moesegol a phragmatig pam y gallem ddewis peidio â mabwysiadu'r dull hwn. Weithiau rydyn ni'n teimlo nad yw unigolyn yn deall pwynt y prosiect. Fodd bynnag, mae'n bwysig i drefnwyr y ganolfan fyfyrion ar sut mae'r grŵp [o arbenigwyr trwy brofiad] yn gweithredu yn hytrach na meddwl amdano fel yr unigolion yn peidio â chymryd rhan yn y grŵp... mae'n bwysig meddwl am lesiant yr arbenigwyr trwy brofiad ac i feddwl am ffyrdd y gallwn alluogi eu grymuso.'**

Cyfranogwr 3

**'Dechreuais broses yn fewnol i geisio nodi safbwynt ar bapur ynghylch pryd a sut a pham y gallem ddod ag arbenigwyr trwy brofiad i'n gwaith... Er mwyn osgoi sefyllfa lle gofynnwyd i ni ei wneud mewn ffordd symbolaidd neu echdynnol neu gamfanteisiol...'**

Cyfranogwr 5

Nodwyd bod cyfathrebu effeithiol a hygyrch gydag arbenigwyr trwy brofiad yn her foesegol ganolog wrth ymgysylltu â nhw. P'un ai Saesneg oedd eu hiaith gyntaf, eu hail iaith, neu weithiau, eu trydedd iaith, amlygwyd yr angen i helpu arbenigwyr trwy brofiad i ddeall eu rôl yn llawn mewn prosesau manteisio ar wybodaeth ac ymchwil:

**'...mae gallu darparu gwybodaeth mewn Saesneg clir, gan wirio bod pobl wedi'i deall yn hytrach na dim ond llofnodi dogfen, yn eithaf pwysig. Mae'n bwysig gwneud yr amser i wneud hynny [sicrhau bod arbenigwyr trwy brofiad wedi deall]...'**

Cyfranogwr 2

## **Dulliau moesegol, diogelu, ac adeiladu capasiti**



Tanlinellodd sefydliadau bwysigrwydd mabwysiadu dulliau moesegol a gweithredu mecanweithiau diogelu cadarn i liniaru'r risgiau o arbenigwyr trwy brofiad yn ail-fyw trawma yn ystod gweithgareddau manteisio ar wybodaeth. Yn aml, roedd hyn yn cynnwys darparu hyfforddiant sefydliadol i staff yn canolbwyntio ar feithrin gallu mewn meysydd fel adrodd straeon moesegol, sgiliau hwyluso, a phrotocolau diogelu effeithiol. Y nod oedd sicrhau y gallai staff o fewn y WWCs ymateb yn briodol pe bai pryderon diogelu yn codi, tra hefyd yn cynnal eu llesiant eu hunain wrth wynebu sefyllfaoedd a allai fod yn drawmatig.

Er enghraifft, darparodd un sefydliad hyfforddiant i sicrhau bod arferion diogelu yn cael eu cynnal, gan ddefnyddio dulliau moesegol o adrodd straeon. Roedd hyn yn cynnwys pwysleisio pwysigrwydd sefydlu ffiniau sy'n parchu ymreolaeth unigolyn wrth rannu ei brofiadau. Roedd yr hyfforddiant hefyd yn ymdrin â sut i ymdrin â sefyllfaoedd lle'r oedd arbenigwyr trwy brofiad yn teimlo'n arbennig o ofidus neu wedi'u trawmateiddio. Fel y nododd un cyfranogwr:

**'Rydym wedi cael hyfforddiant sefydliadol ar sicrhau diogelu ac am ddulliau moesegol o adrodd straeon... gosod y sylfaen... bod y ffiniau o fewn gallu'r unigolyn hwnnw i'w llunio... dysgu rhai o'r sgiliau hwyluso hynny, am beth i'w wneud pan oedd arbenigwr yn teimlo'n arbennig o ofidus, wedi'i drawmateiddio, yn ddig...'**

### **Cyfranogwr 1**

Yn ogystal, ystyriwyd bod mecanweithiau diogelu ffurfiol, megis cymeradwyaeth foesegol gan gyrff llywodraethu a phresenoldeb strwythurau cymorth mewnol, yn angenrheidiol i sicrhau diogelwch a llesiant arbenigwyr trwy brofiad sy'n ymwneud â phrosiectau. Tynnodd cyfranogwyr sylw hefyd at yr angen am gael protocolau clir ar waith, gan sicrhau bod staff wedi'u paratoi'n ddigonol i fynd i'r afael â phryderon diogelu pan fyddent yn codi. Roedd creu manau diogel yn elfen hanfodol arall o'r strategaeth ddiogelu. Roedd sefydliadau'n cynllunio'n ofalus ar gyfer sbardunau posibl pan drafodir pynciau sensitif, yn enwedig pan oedd arbenigwyr trwy brofiad yn cynnwys grwpiau agored i niwed fel pobl ifanc:

**'Mae meddwl am sut rydym yn creu lle diogel yn bwysig, gan y gall y sgysia hyn fod yn ofidus, gan sbarduno... ystyriaethau ynghylch diogelu, creu lleoedd diogel ar gyfer sgwrsio, yn enwedig gydag arbenigwyr, gan gynnwys pobl ifanc, sy'n agored i niwed mewn ffyrdd penodol.'**

### **Cyfranogwr 4**

Roedd cydweithio ag arbenigwyr trwy brofiad i ddatblygu polisïau diogelu yn arfer arall a rannwyd gan rai sefydliadau. Sicrhodd y dull hwn fod anghenion a safbwyntiau arbenigwyr trwy brofiad wedi'u hintegreiddio'n uniongyrchol i'r broses ddiogelu, gan ei gwneud yn fwy cyfranogol a thryloyw. Esboniodd un o'r rhai a gyfwelwyd:

**'... pan fydd rhywun... o fewn fforwm arbenigwyr trwy brofiad yn cael sgwrs am beth yw diogelu a pham rydyn ni'n ei wneud, ond hefyd am ddull sy'n gweithio ochr yn ochr â nhw, yn aml mae diogelu yn cael ei ystyried yn rhywbeth sy'n digwydd i bobl... rydyn ni bob amser yn cael sgwrs am sut y byddai diogelu yn eu cefnogi ac yn ei gwneud hi'n glir pryd y gallai fod angen i ni gymryd camau gweithredu. Bu achosion lle roedd angen cymryd camau diogelu, ond cafodd ei gyfleu'n glir i'r person pam roedd yn cael ei wneud a sut y byddai'n eu cefnogi.'**

#### Cyfranogwr 24

Unwaith eu bod yn cymryd rhan, mabwysiadodd sefydliadau strategaethau i ddarparu cefnogaeth barhaus i arbenigwyr trwy brofiad, gan gynnwys creu ystafelloedd grŵp allan neu 'fannau diogel' lle gallai unigolion gamu i ffwrdd pe byddent yn teimlo dan bwysau. Yn ogystal, sicrhodd sefydliadau fod cyswllt llesiant ar gael i ddarparu rhagor o gymorth os oedd angen. Helpodd y math hwn o adeiladu capasiti ar gyfer staff WWC, ochr yn ochr â pholisïau sefydliadol, i greu amgylchedd cefnogol nid yn unig i arbenigwyr trwy brofiad ond hefyd i staff a oedd yn hwyluso eu cyfranogiad:

**'...bydd gennym ni ystafell ymneilltuo bob amser, sydd fel ystafell dawel, lle tawel... ac mae pobl yn defnyddio'r person llesiant am bob math o resymau. Ac fe wnes i sylweddoli ei bod hi'n braf iawn, mewn gwirionedd, pa mor normal y gall ddod i ddefnyddio'r person llesiant a chael sgwrs gyda'r person hwnnw.'**

#### Cyfranogwr 18

Ar ben hynny, roedd sefydliadau'n blaenoriaethu diogelu, yn enwedig wrth gynnwys pobl ifanc neu grwpiau eraill sy'n agored i niwed. Ystyriwyd bod diogelu yn hanfodol wrth greu amgylchedd lle'r oedd cyfranogwyr yn teimlo'n ddiogel, yn gyfforddus, ac wedi'u grymuso i gyfrannu:

**'... diogelu yw'r flaenoriaeth bwysicaf, waeth beth rydyn ni'n ei ofyn gan ein harbenigwyr pan maen nhw'n bobl ifanc... mae'n bwysig iddyn nhw deimlo'n ddiogel ac yn hapus ac yn gyfforddus i gymryd rhan... mae'n rhywbeth sy'n gofyn am lawer o waith oherwydd os nad ydych chi'n [canolbwyntio ar ddiogelu], dyna pryd mae gennych chi amrywioldeb o ran ansawdd.'**

#### Cyfranogwr 7

## Heriau tâl



Tynnodd sefydliadau sylw at bwysigrwydd tâl teg i arbenigwyr trwy brofiad yn seiliedig ar eu cyfraniadau a'u harbenigedd, gan sicrhau bod cyfraddau tâl yn deg ac yn adlewyrchu gwerth eu cyfranogiad yn gywir. Nid oedd tâl yn seiliedig ar brofiad bywyd yn unig ond roedd yn cael ei ymestyn i sgiliau a safbwyntiau eraill a gyflwynwyd gan arbenigwyr trwy brofiad. Mae'r dull cyfannol hwn yn cydnabod y person cyfan ac yn cydnabod yr amrywiol dalentau y maent yn eu cyfrannu, y tu hwnt i'w profiadau bywyd. Yn ogystal, roedd egwyddor iawndal teg yn ymestyn i ad-dalu unigolion am eu hamser a'u harbenigedd, yn enwedig wrth ymdrin â phynciau a allai fod yn anodd yn emosiynol neu a allai fod angen ymrwymiad sylweddol:

**'Mae gennym bolisi lle rydyn ni'n talu ein harbenigwyr trwy brofiad... Ond y peth hollbwysig yw ein bod ni'n ceisio cynnwys pobl nid yn unig yn seiliedig ar eu profiadau, ond hefyd yn seiliedig ar y mathau eraill o sgiliau a allai fod ganddyn nhw... Felly mae'n ymwneud â gweld y person cyfan.'**

### Cyfranogwr 3

**'Dw i'n meddwl ei bod hi'n amlwg yn hanfodol eich bod chi'n ad-dalu pobl am eu hamser... Mae'n rhaid i chi feddwl sut rydych chi'n ei wneud mewn ffordd nad yw'n cael canlyniadau anfwriadol... Dydych chi ddim yn effeithio ar daliadau budd-daliadau pobl, er enghraifft...'**

### Cyfranogwr 5

Pwysleisiodd sefydliadau bwysigrwydd arferion tâl moesegol i sicrhau nad oedd tâl ariannol yn creu cymhellion gwyrddoedig neu ganlyniadau anfwriadol i arbenigwyr trwy brofiad, yn enwedig i'r rhai a allai fod yn profi anawsterau ariannol neu'n dibynnu ar fudd-daliadau'r llywodraeth. Roedd hyn yn cynnwys trafodaethau ynghylch gosod ffiniau priodol o amgylch trefniadau talu, er mwyn osgoi sefyllfaoedd lle gallai unigolion deimlo dan bwysau i rannu profiadau trawmatig er budd ariannol. Roedd ystyriaethau moesegol hefyd yn ymestyn i brosesau caniatâd gwybodus, lle'r oedd unigolion yn cael gwybod yn llawn am yr effeithiau posibl ar eu budd-daliadau ac yn cael yr ymreolaeth i benderfynu a ddylent dderbyn taliad ai peidio:

**'Rydyn ni wedi mynd i'r afael yn fawr â hyn fel sefydliad... yr hyn rydyn ni wedi bod yn pwyso amdano yw symud tuag at ddull caniatâd llawer mwy gwybodus... gan ei gwneud yn glir i'r bobl y gallai fod problem pe bydden nhw'n derbyn budd-daliadau... gan ei gwneud yn glir mai nhw sy'n cael gwneud y penderfyniad a ydyn nhw eisiau taliad mewn arian parod neu ffurfiau eraill.'**

### Cyfranogwr 2

**'Daw'r her... oherwydd nad ydym yn gorff academiaidd. Ni allwn dalu pobl heb oblygiadau treth. Felly, rydym yn ceisio gweithio allan ar hyn o bryd, sut ydym ni'n cynnwys y grwpiau hynny, ond heb danbrisio eu cyfranogiad drwy beidio â'u talu. Mae gen i farn gref iawn, os ydych chi'n cynnwys rhywun oherwydd eu bod nhw'n defnyddio gofal cymdeithasol neu'n ofalwr di-dâl, yna rydych chi'n gwybod yn foesegol y dylech chi fod yn eu gwobrwyo am yr ymglymiad hwnnw. Nawr rydym yn cael trafferth gyda'r cwestiwn o sut ydym ni'n talu pobl? Sut ydym ni'n eu cynnwys a'u talu am eu cyfranogiad? Oherwydd nad yw'n foesegol mewn gwirionedd i'w wneud mewn unrhyw ffordd arall...'**

### Cyfranogwr 9

Ar adegau, roedd sefydliadau'n wynebu heriau o ran talu arbenigwyr trwy brofiad oherwydd cyfyngiadau cyllidebol. Mewn achosion o'r fath, roedd treuliau'n aml yn cael eu talu, ond mynegodd y rhai a gyfwelwyd y farn y dylid digolledu arbenigwyr am eu hamser:

**'Felly, rydyn ni'n eu had-dalu am eu hamser fel eu treuliau teithio ac fe brynon ni ginio iddyn nhw, ond wnaethon ni ddim eu talu am eu cyfranogiad o ran oriau. Yn bersonol, rwy'n credu y dylem ni, yn enwedig gyda phobl ifanc, a chyda'r argyfwng costau byw, rwy'n credu y byddai hynny wedi rhoi'r cyfle iddyn nhw gymryd rhan yn fwy ond nid oedd gennym ni'r gyllideb ar ei gyfer.'**

### Cyfranogwr 20

Rheswm arall pam y gall tâl fod yn anodd yw y gallai beryglu cymhwysedd unigolion i gael budd-daliadau nawdd cymdeithasol (e.e., Credyd Cynhwysol). Yn yr achosion hyn, rhaid i dimau prosiect archwilio ffyrdd eraill o dalu arbenigwyr trwy brofiad:

**'Mae'r materion eraill [o amgylch tâl] wedi bod o gwmpas, yn aml mae gan arbenigwyr trwy brofiad broblemau ynghylch cael mynediad at Gredydau Cynhwysol a budd-daliadau [cymdeithasol] ac nid yw taliadau bob amser yn ffordd orau o ddarparu tâl. Rydym wedi archwilio'n aml gwahanol lwybrau i ddarparu'r taliad hwnnw, boed hynny drwy daleb, fel bod hynny'n caniatáu iddynt gael hyblygrwydd i gael taliad heb iddo gael ei gydnabod fel taliad ariannol neu edrych ar gredydau amser sy'n caniatáu iddynt gael mynediad at rywfaint o dâl am eu hamser heb effeithio ar eu budd-daliadau.'**

### Cyfranogwr 24

Mae'r her hon ynghylch sut i dalu heb effeithio ar enillion neu fudd-daliadau unigolyn yn fater cymhleth. Er enghraifft, o ran talebau, mae canllawiau diweddar yn nodi bod yr hyn y mae'n rhaid i unigolion ei adrodd a'i dalu i CThEM yn dibynnu ar a yw'r talebau'n gyfnewidiadwy am arian parod (Gov.uk, 2024). Mae'r canllawiau hefyd yn darparu rhestr o dalebau eithriedig, nad oes angen eu hadrodd. Mae'r rhain fel arfer yn cwmpasu talebau teithio a llety sy'n gysylltiedig â gwaith.

Fel yr amlygwyd, agwedd allweddol ar yr her sy'n ymwneud â thâl yw'r awydd ymhlith sefydliadau i ddigolledu arbenigwyr trwy brofiad yn deg am eu hamser, gan gydbwyso hyn â chyfyngiadau ariannol a'r risg bosibl i gymhwysedd rhai cyfranogwyr i gael cymorth nawdd cymdeithasol parhaus.

## Heriau a wynebwyd

### Cymell cyfranogwyr yn erbyn rheoli disgwyliadau



Mynegwyd pryderon ynghylch cynnal momentwm a diddordeb mewn cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad dros amser. Nododd sefydliadau, er y gallai ymdrechion ymgysylltu cychwynnol fod yn llwyddiannus, y gallai cynnal brwdfrydedd ac ymrwymiad gan arbenigwyr trwy brofiad fod yn heriol, yn enwedig os nad oedd unigolion yn dymuno parhau i fod yn rhan agos o'r broses mwyach. Daeth yr heriau hyn i'r amlwg fel negeseuon e-bost heb eu hateb, arbenigwyr trwy brofiad yn cyrraedd cyfarfodydd yn hwyr, ddim yn mynychu o gwbl, a chyfraddau uchel o roi'r gorau iddi yn gyffredinol:

**'Rydw i wedi gweithio mewn sefydliad lle byddwn i'n aml yn cael y teimlad bod llai na hanner y bobl sy'n dweud eu bod nhw'n mynd i ddod yn ymddangos yn yr ystafell.'**

Cyfranogwr 18

**'Weithiau rydych chi wedi gwneud llawer o waith i gyflwyno rhywun, i'w hyfforddi, ac yna am wahanol resymau ni allant ymrwymo mwyach. Felly, mae trosiant [uchel], wrth gwrs, o aelodau.'**

Cyfranogwr 14

Yn ogystal, efallai y bydd cynnal momentwm yn gofyn am ymdrechion parhaus i ddangos gwerth ac effaith cyfraniadau arbenigwyr trwy brofiad, a all fod yn llafurddwys:

**'Gall perswadio pobl i... fod eisiau ei wneud dro ar ôl tro... fod yn eithaf heriol weithiau, yn enwedig os nad yw'r unigolion hynny eisiau bod yn agos at y broses.'**

Cyfranogwr 1

Pwysleisiodd sefydliadau'r angen am gyfathrebu clir, gosod cyd-destun, a mecanweithiau cymorth i helpu i liniaru'r golled bosibl o ran momentwm a sicrhau bod arbenigwyr trwy brofiad yn cael profiad cadarnhaol a chyfoethog. Fe wnaethant bwysleisio pwysigrwydd darparu gwybodaeth ddigonol, egluro cyd-destun y prosiect, ac egluro disgwyliadau ynghylch cyfranogiad. Roedd nifer o'r sefydliadau brocera allanol oedd â phrofiad o gynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn eu gwaith yn dadlau'n gryf dros fod yn agored, yn onest, ac yn dryloyw wrth gyfathrebu, yn enwedig o ran pa newid neu effaith y gellid ei ddisgwyl yn realistig gan brosiect:

**'Yn ein cyfarfod cyntaf gyda'n panel myfyrwyr, roeddwn i'n ceisio darganfod beth fyddai arfer da yn ei olygu iddyn nhw... Y peth cyntaf wnes i oedd egluro iddyn nhw beth allen nhw ei newid a beth na allen nhw ei newid. Dw i'n meddwl bod hynny'n bwysig iawn fel nad oedden nhw'n meddwl y bydden nhw'n gallu dod i mewn a bod yn siomedig iawn pan na allen nhw effeithio ar newid mwy. A bod yn hollol glir ynglŷn â beth oedd y prosiect yn mynd i'w wneud, beth yw ei derfynau.'**

Cyfranogwr 20

**'... meithrin ymddiriedaeth a thryloywder, dyna rai o'r pethau allweddol, cael cyfathrebu clir iawn ynglŷn â beth yw'r paramedrau a beth sydd ar gael i ddylanwadu arno, bod yn glir iawn ynglŷn â'r disgwyliadau ar y dechrau a gallu deall cyfyngiadau'r peth fel nad yw pobl yn dod i mewn gan feddwl y bydd hyn yn newid eu bywyd.'**

### Cyfranogwr 23

Awgrymodd y cyfranogwyr hyn fod angen elfen o 'reoli disgwyliadau', gan osgoi gor-addo mewn cyfathrebu ag arbenigwyr trwy brofiad. Rhaid cynnal y cydbwysedd hwn gyda'r rheidrwydd i annog pobl i gymryd rhan a pharhau i gymryd rhan.

Yn wir, tynnodd y rhai a gyfwelwyd sylw at bwysigrwydd sicrhau bod arbenigwyr trwy brofiad yn cael eu gwneud yn ymwybodol o'r cymhlethdodau posibl sy'n gysylltiedig â manteisio ar wybodaeth a phrosiectau a ariennir gan y llywodraeth. Roedd sgysiau realistig am effaith bosibl y gwaith yn hanfodol, yn enwedig wrth bwysleisio pa mor heriol y gall fod i ddylanwadu ar bolisi a'i newid, a sicrhau bod disgwyliadau ar gyfer arbenigwyr trwy brofiad yn cael eu rheoli'n dda:

**'...Cael perthnasoedd ymddiriedus, ond hefyd bod yn eithaf agored ynglŷn â'r hyn y mae pob partner yn ei gyfrannu a pham eu bod nhw'n cymryd rhan. I wneud y gwaith hwn yn dda iawn, mae'n rhaid deall eich bod chi'n ceisio llywio'ch ffordd drwy broblem bolisi neu fater polisi a allai fod yn gymhleth ac yn flêr, ac yn aml iawn rydych chi'n gweithio yn erbyn arferion biwrocrataidd neu strwythurau sefydliadol traddodiadol, felly rwy'n credu, er mwyn ei wneud yn dda, mae'n rhaid i chi ddod yn ystwyth ac yn hyblyg iawn, a thrwy gyfleu hynny i'ch arbenigwr trwy brofiad bob amser, ni fydd hyn yn brosiect llinol gyda'n gilydd, mae'n anochel y bydd yna ychydig o rwystrau ar y ffordd ac rwy'n credu, os ydych chi'n gallu cynnal y cyfathrebu rhagorol hwnnw y ddwy ffordd drwyddi draw, yna dylai gynhyrchu prosiect effeithiol yn y diwedd.'**

### Cyfranogwr 15

## Heriau a wynebwyd

### **Cydbwyso profiadau unigol, amrywiaeth a chyffredinoldeb**



Trafododd rhai o'r rhai a gyfwelwyd yr her o gydbwyso profiadau unigol â'r angen i gyffredinoli a gwneud penderfyniadau sy'n effeithio ar boblogaeth ehangach mewn cyd-destunau ymchwil a llunio polisiau. Er bod profiadau unigolion wedi darparu mewnwelediadau gwerthfawr, mae trosi'r profiadau hyn yn egwyddorion cyffredinoladwy ar draws ymchwil polisi a phrosiectau manteisio ar wybodaeth yn gymhleth, os nad yn amhosibl. Yn aml, roedd tensiwn canfyddedig rhwng anrhydeddu amrywiaeth profiadau unigol a chasglu mewnwelediadau allweddol a allai lywio penderfyniadau polisi yn effeithiol.

I'r rhai y mae eu harbenigedd yn bennaf mewn casglu data meintiol a dadansoddi ystadegol, roedd symud i ddull sy'n canolbwyntio ar brofiadau unigol yn peri heriau. O'r safbwynt hwn, mynegodd rhai o'r rhai a gyfwelwyd y gellid ystyried profiadau bywyd unigol, oni bai eu bod wedi'u strwythuro mewn ffordd sy'n adlewyrchu patrymau cymdeithasol ehangach, yn anecdotaidd neu'n ddarluniadol yn hytrach na thystiolaeth gadarn. Mae'r tensiwn hwn yn tanlinellu'r anhawster o gydbwyso mewnwelediadau unigol â'r angen i gynhyrchu canfyddiadau cyffredinoladwy a all lywio penderfyniadau polisi:

**'...mae rhoi profiadau prosiect ar waith yn y boblogaeth ehangach... yn llawer mwy cymhleth... mae'n gydbwysedd anodd i'w daro.'**

Cyfranogwr 3

**'Mae gennym ni gymaint o brofiad... mae'n anodd iawn gwneud yr ymchwil honno a hwyluso'r cyfranogiad yn hygyrch i'r ddau grŵp heb ei gyflwyno'n anghywir.'**

Cyfranogwr 4

Yn y cyd-destun hwn, cododd her bellach o ran sicrhau amrywiaeth o fewn grŵp o arbenigwyr trwy brofiad. Tynnwyd sylw at ddibynnu ar yr un grŵp o arbenigwyr a chael trafferth cyrraedd grŵp economaidd-gymdeithasol mwy amrywiol:

**'Pwy rydyn ni'n ei dargedu hefyd, mae dadl fawr... ynghylch rhyw fath o gynhwysiant amrywiaeth o ran cynnwys arbenigwyr trwy brofiad – rydyn ni'n tueddu i gynnwys, ysgrifennu at, yr un bobl bob amser. Sut ydym ni'n cyrraedd poblogaethau eraill fel ein bod ni'n cyflwyno ystod eang o safbwyntiau?'**

Cyfranogwr 14

Roedd yr her o ran sicrhau ystod amrywiol o safbwyntiau yn deillio o anawsterau yng nghyfnod recriwtio prosiect, gyda heriau penodol o ran cyrraedd grwpiau sydd wedi'u hymylu neu wedi'u dadrymuso sy'n debygol o wynebu rhwystrau mwy i gyfranogiad:

**'Gall cymryd geiriau'r grŵp bach hwn o unigolion fel pe bai'n golygu mai dyna'r dyluniad ar gyfer pob defnyddiwr gwasanaeth fod yn anghywir... mewn gwirionedd, yr hyn a oedd ganddyn nhw yw enghraifft o gronfa fach iawn o brofiadau a bylchau pendant o amgylch dosbarth, hil, rhywioldeb, nad oeddent yn cael eu gweld oherwydd bod yna rwystrau strwythurol lluosog... Pan fyddwch chi'n hysbysebu am bobl sydd â phrofiad bywyd, mae yna rai pobl sydd â'r breintiau [cymharol] o ddod ymlaen mewn ffordd nad yw gan eraill.'**

Cyfranogwr 24

**'Pan rydyn ni'n recriwtio ein cyfranogwyr, mae'n bwysig iawn sicrhau nad ydych chi'n cael y bobl sy'n gweiddi uchaf yn unig ... mae'n cymryd llawer iawn o adnoddau i'w recriwtio ac yna nid yn unig y recriwtio ond y broses ymsefydlu, sy'n gwbl hanfodol, yn enwedig os ydych chi'n gweithio gyda phobl sydd wedi'u hamddifadu'n draddodiadol.'**

Cyfranogwr 18

## Heriau a wynebwyd

### Dysgu a gwelliant iteraid



Tynnodd sefydliadau sylw at bwysigrwydd dysgu parhaus a gwelliant iteraid yn y broses o gynnwys arbenigwyr trwy brofiad. Pwysleisiasant yr angen i sefydliadau barhau i dderbyn adborth, addasu eu dulliau yn seiliedig ar wersi a ddysgwyd, a gwella eu harferion yn parhaus i sicrhau bod cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn parhau i fod yn effeithiol ac yn ystyrlon dros amser:

**'Rwy'n credu bod lle yn bendant i gynnwys arbenigwyr trwy brofiad, a chredaf y byddwn yn ei chael hi'n anoddach cyfiawnhau peidio â'u cynnwys... Fodd bynnag, fel Canolfan, rhaid inni fod yn ymwybodol o ddysgu'n parhaus sut i ymgysylltu â'r arbenigwyr yn y ffordd fwyaf effeithiol.'**

Cyfranogwr 5

**'Mae'n sicr yn ddull mwy cynhwysol ac yn ffordd arall o wneud llunio polisiau yn fwy democrataidd... Mae cael adborth parhaus gan gyflogaeion yn ogystal â'r arbenigwyr yn bwysig er mwyn gallu dysgu sut i wella fel sefydliad ac fel tîm...'**

Cyfranogwr 6

Esboniodd sefydliadau hefyd bwysigrwydd dysgu gan dimau eraill ac aelodau o fewn timau, rhannu a myfyrio ar eu harferion, a'u haddasu lle bo'n briodol i sicrhau bod arferion gorau yn cael eu dilyn:

**'Rwy'n credu ei bod yn broses ddeinamig ac rydym bob amser yn dysgu gan dimau eraill, sefydliadau eraill o ran yr hyn maen nhw'n ei wneud. Felly, mae yna lawer o rannu'r dysgu hwnnw hefyd sy'n helpu.'**

Cyfranogwr 14

**'Felly, yn amlwg o fewn y tîm, mae gennym ni lawer o arbenigedd. Rydym yn gweithio gyda chyfranogiad drwy'r amser ac rydym yn rhannu'r gwersi o fewn ein tîm drwy'r amser. Felly, mae gennym sicrwydd ansawdd ar gyfer ein holl brosiectau. Rydym yn rhannu llawer iawn o'r dysgu a wnawn mewn ffyrdd ffurfiol ac anffurfiol ledled y tîm. Mae gennym ni agwedd agored iawn at unrhyw fath o gwestiynau sydd gennym ni.'**

Cyfranogwr 18

# Egwyddorion a llwybrau allweddol

Yn seiliedig ar y canfyddiadau a'r mewnwelediadau o gyfweiliadau â gwahanol WWCs a sefydliadau brocera gwybodaeth allanol, rydym wedi nodi'r egwyddorion a'r llwybrau allweddol canlynol i wella cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad mewn manteisio ar wybodaeth ac ymchwil polisi. Nod yr egwyddorion hyn yw mynd i'r afael â heriau presennol a manteisio ar gyfleoedd ar gyfer ymgysylltu mwy effeithiol sy'n cael effaith. Ailymwelir â hwy drwy gydol y Gymrodoriaeth yn seiliedig ar dystiolaeth a gasglwyd.

## Sicrhau arfer moesegol

Mae arfer moesegol wrth gynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn gofyn am ystyriaeth ofalus o ddiogelu, ymreolaeth, profiad a chefnogaeth. Rhaid i sefydliadau sicrhau bod arbenigwyr trwy brofiad yn ymgysylltu'n ystyrlon, gan osgoi arferion symbolaidd. Rhaid rhoi mesurau diogelu ar waith i atal ail-drawmateiddio, yn enwedig wrth drafod pynciau sensitif neu rai a allai beri gofid. Gall hyn gynnwys darparu hyfforddiant i staff mewn arferion sy'n ystyriol o drawma a sicrhau amgylchedd diogel lle mae arbenigwyr trwy brofiad yn teimlo'n gyfforddus yn cymryd rhan.

Yn ogystal â diogelu, mae ystyriaethau moesegol hefyd yn ymestyn i gyflog teg. Pryd bynnag y bo modd, dylid digolledu arbenigwyr trwy brofiad am eu hamser oni bai eu bod eisoes yn derbyn taliad trwy ddulliau eraill (e.e. cyflogaeth). Rhaid i sefydliadau fod yn dryloyw ynghylch goblygiadau digolledu, yn enwedig i'r rhai sy'n dibynnu ar fudd-daliadau nawdd cymdeithasol. Mae darparu gwybodaeth glir am sut y gallai tâl effeithio ar eu budd-daliadau yn galluogi arbenigwyr trwy brofiad i wneud penderfyniadau gwybodus ynghylch a ydynt am gymryd rhan.

Mae arfer moesegol hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau asesu eu gallu i ymgysylltu ag arbenigwyr trwy brofiad yn gyfrifol. Mae hyn yn cynnwys sicrhau bod digon o adnoddau a systemau cymorth i hwyluso eu cyfranogiad a'u llesiant drwy gydol y broses. Yn ogystal, gallai fod yn ddefnyddiol i sefydliadau ddatblygu neu gyfeirio at ganllawiau moesegol sefydledig (e.e., i sicrhau bod staff yn alluog i ymgysylltu ag arbenigwyr trwy brofiad mewn modd cyfrifol ac effeithiol).

## Sicrhau profiad cadarnhaol i arbenigwyr trwy brofiad

Er mwyn sicrhau bod arbenigwyr trwy brofiad yn cael profiad cadarnhaol a chyfoethog, mae cyfathrebu clir, gosod cyd-destun, a mecanweithiau cymorth yn hanfodol. Gall rhoi digon o wybodaeth, ymreolaeth ac opsiynau i arbenigwyr trwy brofiad i wneud penderfyniad gwybodus ynghylch a yw manteision cyfranogiad yn gorbwyso unrhyw 'gostau' posibl helpu i hwyluso profiad cadarnhaol cyffredinol. Dylid dyrannu digon o amser i feithrin perthnasoedd ag arbenigwyr trwy brofiad, yn seiliedig ar sgysiau agored a gonest. Mae'r trafodaethau hyn yn helpu i reoli disgwyliadau (e.e. ynghylch effaith debygol) ac yn galluogi sefydliadau i ddiwallu anghenion a dewisiadau unigol lle bo modd.

## Dyrannu adnoddau

Mae adnoddau digonol yn hanfodol ar gyfer cyfranogiad ystyrllon, moesegol ac effeithiol arbenigwyr trwy brofiad. Mae hyn nid yn unig yn gofyn am sicrhau'r adnoddau ariannol angenrheidiol i allu talu'n briodol ond hefyd dyrannu digon o amser a chapasiti staff i reoli a hwyluso'r broses ymgysylltu yn effeithiol. Mae adnoddau ymarferol, fel lleoliadau hygyrch, platfformau ymgysylltu, a mannau diogel, ynghyd ag ystyried anghenion teithio, hefyd yn hanfodol i sicrhau cyfranogiad effeithiol. Dylai sefydliadau ystyried dyrannu cyllidebau pwrpasol i gefnogi'r gweithgareddau hyn, gan sicrhau eu bod yn cael eu hystyried yn rhan annatod o brosesau cynllunio a gweithredu prosiectau. Gall adnoddau priodol helpu i fynd i'r afael â'r heriau sy'n gysylltiedig â'r amser a'r ymdrech ychwanegol sydd eu hangen ar gyfer ymgysylltu a meithrin perthnasoedd effeithiol yn ôl profiad ag arbenigwyr. Os nad oes adnoddau digonol neu briodol ar gael, dylid ailystyried neu osgoi cyfranogiad er mwyn sicrhau cymryd rhan yn ystyrllon.

## Defnyddio dull ystyriol o wneud penderfyniadau

Mae mabwysiadu dull strategol wrth ddewis prosiectau a fydd yn elwa fwyaf o fewnbwn arbenigwyr trwy brofiad yn allweddol. Gellir cyflawni hyn yn effeithiol drwy fframweithiau ac offer gwneud penderfyniadau y cytunwyd arnynt ymlaen llaw. Mae blaenoriaethu prosiectau sydd â photensial am effaith uchel a pherthnasedd clir i brofiadau bywyd yn cynyddu effeithiolrwydd eu cyfraniadau i'r eithaf. Drwy ganolbwyntio ar brosiectau lle mae eu mewnwelediadau yn fwyaf angenrheidiol, gall sefydliadau sicrhau bod arbenigwyr trwy brofiad yn cael yr effaith fwyaf posibl ar bolisi ac ymarfer.

## Cyfathrebu effeithiol

Wrth gynnwys arbenigwyr trwy brofiad, rhaid i gyfathrebu fod yn hygyrch, yn dryloyw ac yn onest. Dylai mentrau yn y dyfodol flaenoriaethu cyfathrebu effeithiol drwy gydol cyfnod y prosiect. Gall cyfathrebu agored a thryloyw helpu i gynnal brwdfrydedd ac ymrwymiad dros amser, gan sicrhau bod arbenigwyr trwy brofiad yn parhau i ymgysylltu. Mae diweddariadau rheolaidd ar effaith eu cyfraniadau, yn ogystal â meithrin ymdeimlad o gymuned, yn allweddol wrth feithrin cymhelliant ac ymgysylltiad hirdymor. Gall sefydlu a chynnal rhwydwaith cefnogol i arbenigwyr hefyd helpu i gynnal momentwm ac atgyfnerthu eu hymrwymiad parhaus i'r gwaith.

## Meithrin gallu, dysgu a myfyrio

Mae buddsoddi mewn meithrin capasiti sefydliadol yn hanfodol ar gyfer cefnogi ymgysylltiad arbenigwyr trwy brofiad. Mae hyn yn cynnwys darparu hyfforddiant i staff i gydweithio'n effeithiol ag arbenigwyr trwy brofiad, datblygu protocolau cyfathrebu clir, a sefydlu amgylcheddau cefnogol sy'n hwyluso cyfranogiad ystyrlon. Mae dysgu parhaus a hyblygrwydd yn hanfodol ar gyfer gwella cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad. Mae gwelliant iteratidd yn sicrhau bod arferion ymgysylltu yn parhau i fod yn berthnasol ac yn effeithiol. Mae adborth rheolaidd rhwng broceriaid gwybodaeth ac arbenigwyr trwy brofiad yn helpu i nodi meysydd i'w gwella, gan yrru strategaethau ymgysylltu mwy effeithiol. Gall meithrin y gallu sefydliadol hwn helpu i fynd i'r afael â heriau sy'n gysylltiedig â lefelau amrywiol o wybodaeth a phrofiad staff wrth gynnwys arbenigwyr trwy brofiad, gan sicrhau y gall pob cyfranogwr gyfrannu'n ystyrlon.

## Hyrwyddo cynhwysiant ac amrywiaeth

Mae'n hanfodol bod y broses o gynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn sefydliadau a phrosesau llunio polisiau. Mae chwilio'n weithredol am leisiau amrywiol a chreu llwyfannau cynhwysol sy'n caniatáu i ystod eang o safbwyntiau gael eu clywed a'u gwerthfawrogi yn hanfodol. Gall hyrwyddo cynhwysiant fynd i'r afael â heriau sy'n gysylltiedig â chynrychiolaeth yr arbenigwyr sy'n cymryd rhan a sicrhau bod ystod ehangach o brofiadau yn cael eu hystyried. Rhaid i sefydliadau fod yn ymwybodol o rwystrau i gyfranogiad, megis anghenion hygyrchedd, rwystrau iaith, a chyfrifoldebau gofalu, a all gyfyngu ar gyfranogiad rhai arbenigwyr.

## Annog arbenigwyr trwy brofiad i lunio eu mewnbwn eu hunain

Gall ymgorffori dulliau personol ochr yn ochr â methodolegau traddodiadol sy'n seiliedig ar ddata gyfoethogi'r profiad i arbenigwyr trwy brofiad. Mae arbenigwyr yn cynnig safbwyntiau gwerthfawr sy'n dynoleiddio ac yn rhoi cyd-destun i ddata heb yr angen i'w feintio, gan wneud trafodaethau polisi yn fwy perthnasol ac effeithiol. Ni ddylai cyfranogiad arbenigwyr drwy brofiad ganolbwyntio'n unig ar ddangos canfyddiadau meintiol. Mae dulliau naratif yn arbennig o werthfawr wrth gyfleu goblygiadau bywyd go iawn penderfyniadau polisi a gwella ymgysylltiad partneriaid.

## Llwybrau i broffesiynoli

Lle bo modd, gallai broceriaid gwybodaeth ystyried llwybrau i broffesiynoli ar gyfer arbenigwyr trwy brofiad. Gall sefydliadau chwarae rhan hanfodol wrth gefnogi'r datblygiad hwn drwy gyfleoedd i feithrin sgiliau proffesiynol, mentora, a hwyluso mynediad at hyfforddiant a chymwysterau ffurfiol.

Gall arbenigwyr trwy brofiad sy'n gweithio fel ymchwilwyr cymheiriaid, er enghraifft, anelu at barhau â'u gyrfaedd mewn ymchwil. I gefnogi'r llwybr hwn, gall timau ymchwil gynnig cyfleoedd i feithrin sgiliau wedi'u targedu, fel hyfforddiant mewn methodolegau ymchwil, dadansoddi data ac ysgrifennu academiaidd. Yn ogystal, gall darparu perthnasoedd mentora rhwng arbenigwyr trwy brofiad a gweithwyr proffesiynol sefydledig helpu i bontio'r bwlch rhwng gwybodaeth trwy brofiad a rolau proffesiynol, gan gynnig arweiniad a chymorth datblygu gyrfa.

Mae'r llwybrau hyn yn hanfodol i helpu arbenigwyr trwy brofiad i fanteisio ar eu mewnwelediadau unigryw wrth ddatblygu'r setiau sgiliau ehangach sy'n angenrheidiol i drawsnewid i rolau proffesiynol os ydynt yn dewis gwneud hynny. Drwy gefnogi eu twf proffesiynol, mae sefydliadau'n sicrhau eu bod nid yn unig yn elwa o arbenigedd y rhai sydd â phrofiad bywyd ond hefyd yn cyfrannu at ehangu cyfleoedd gyrfa i'r unigolion hyn yn eu maes.

## Ymrwymiad sefydliadol

Mae ymrwymiad sefydliadol cryf i integreiddio arbenigwyr trwy brofiad yn angenrheidiol ar gyfer ymgysylltu effeithiol. Mae'r ymrwymiad hwn yn cynnwys ymgorffori egwyddorion ymgysylltu yn niwylliant y sefydliad a sicrhau bod pob aelod o staff yn deall ac yn gwerthfawrogi'r dull hwn. Mae ymrwymiad sefydliadol yn helpu i fynd i'r afael â heriau sy'n gysylltiedig â gwahanol lefelau o gefnogaeth a chytundeb ar draws gwahanol lefelau'r sefydliad.

## Meithrin perthnasoedd

Mae meithrin perthnasoedd cadarnhaol gydag arbenigwyr trwy brofiad yn hollbwysig ar gyfer ymgysylltiad ystyrlon. Rhaid neilltuo digon o amser i feithrin ymddiriedaeth a pharch cilyddol cyn i'r prosiect ddechrau, gydag ymrwymiad i gyfathrebu gonest ac agored a gynhelir drwy gydol oes y prosiect. Mae'n bwysig ystyried anghenion pob unigolyn a sicrhau bod y prosiect wedi'i neilltuo i ddiwallu'r anghenion hyn yn briodol. Yn olaf, dylid darparu adborth yn gyson drwy gydol y prosiect ac ar ei ddiwedd i hysbysu cyfranogwyr am effaith eu hymgysylltiad.

# Casgliad

Mae cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad yn y gweithgareddau a gyflawnir gan WWCs a sefydliadau brocera gwybodaeth ehangach yn cyflwyno cyfleoedd sylweddol, yn ogystal â heriau nodedig. Mae'r adroddiad hwn wedi tynnu sylw at y rôl werthfawr y mae arbenigwyr trwy brofiad yn gallu chwarae wrth gyfoethogi manteisio ar wybodaeth drwy gynnig mewnwelediadau unigryw a all wella perthnasedd ac effaith canlyniadau prosiectau, a chael eu gwerthfawrogi gan lunwyr polisi a defnyddwyr tystiolaeth eraill. Mae'r mewnwelediadau a gafwyd o gyfweiliadau â staff ar draws amrywiol sefydliadau yn tanlinellu pwysigrwydd dulliau strategol, sydd â digon o adnoddau, ac sy'n gynhwysol i ymgysylltu'n effeithiol ag arbenigwyr trwy brofiad.

Roedd lefel integreiddio'r dull hwn ar draws sefydliadau yn amrywio, o gyfranogiad llawn ym mhob agwedd ar y gwaith ac ar lefel strategol mewn rhai sefydliadau, i ymgynghoriadau achlysurol untro mewn eraill. Mae'r rhan fwyaf o sefydliadau'n gweithredu rhywle rhwng y pegynau hyn. Mae'r meysydd arfer a archwiliwyd yn yr adroddiad hwn yn cynnwys nodi cyfleoedd priodol ar gyfer cyfranogiad, ymdrechion recriwtio ac ymgysylltu, a dulliau penodol o gynnwys, megis cydgynhyrchu, defnyddio canllawiau a phecynnau cymorth, a sicrhau ansawdd. Datgelodd cyfweiliadau ystod o ddulliau o gynnwys pobl, gan gynnwys gweithgorau, partneriaethau gosod blaenoriaethau, ac adolygiadau tystiolaeth cyfranogol.

Mae'r heriau allweddol a nodwyd yn cynnwys yr angen am adnoddau digonol, cyfathrebu effeithiol, cydbwyso mewnwelediadau unigol a chyffredinol, sicrhau amrywiaeth ymhlith y rhai sy'n cymryd rhan, rheoli tensiynau rhwng amserlenni polisi a'r angen am ddulliau hyblyg/hirdymor o weithio gydag arbenigwyr trwy brofiad, a sicrhau diogelu ac arferion moesegol. Mae mynd i'r afael â'r heriau hyn yn effeithiol yn gofyn am ymdrechion sefydliadol i feithrin capasiti, hyrwyddo cynhwysiant, a meithrin adborth parhaus a gwelliant iteraid. Yn ogystal, mae dylunio a rheoli'r gwaith hwn mewn ffordd sy'n sicrhau'r manteision gorau posibl wrth leihau'r risgiau posibl, fel pryderon diogelu, yn allweddol.

## Goblygiadau i sefydliadau brocera gwybodaeth



Wrth ystyried y gweithgareddau penodol sy'n gysylltiedig â manteisio ar wybodaeth, mae'r adroddiad hwn wedi amlinellu sawl ffordd y gall arbenigwyr trwy brofiad ychwanegu gwerth trwy gyfranogiad ystyrion. Gall arbenigwyr trwy brofiad helpu broceriaid gwybodaeth i nodi a deall materion cymdeithasol allweddol ar gam nodi problemau a fframio prosiectau. Mae cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn caniatáu i sefydliadau brocera gwybodaeth gael dealltwriaeth fwy cyd-destunol a chyfannol o faterion, er enghraifft, drwy egluro beth yw'r problemau go iawn a'r ffordd orau o ddehongli'r canfyddiadau o'r synthesis tystiolaeth. Gall eu cyfranogiad hefyd gynorthwyo broceriaid gwybodaeth i ennill cefnogaeth llunwyr polisi drwy ddangos bod y broses o fanteisio ar wybodaeth yn gadarn ac wedi'i seilio ar brofiadau bywyd. Ar ben hynny, gall arbenigwyr trwy brofiad gynnig syniadau newydd ar y ffordd orau o gyfleu canfyddiadau.

Un gwahaniaeth allweddol rhwng manteisio ar wybodaeth ac ymchwil draddodiadol yw natur manteisio ar wybodaeth, sy'n cael ei arwain gan y galw ac sy'n canolbwyntio ar effaith. Efallai y bydd gwahaniaethau ym mharodrwydd arbenigwyr trwy brofiad i gymryd rhan. Er enghraifft, efallai bod arbenigwyr trwy brofiad yn fwy tueddol o gymryd rhan mewn manteisio ar wybodaeth, gan gredu y bydd gan eu cyfranogiad ddylanwad mwy uniongyrchol ar bolisi, o'i gymharu ag ymchwil draddodiadol. Er y gall hyn fod yn fantais wrth recriwtio, mae rheoli disgwyliadau yn hanfodol.

## Cyfeiriadau yn y dyfodol



Dylai cyfeiriadau yn y dyfodol gynnwys ymdrechion gan sefydliadau brocera gwybodaeth i sicrhau, lle maent yn cynnwys arbenigwyr trwy brofiad, eu bod yn gwneud hynny mewn ffordd ystyrion. Mae hyn yn cynnwys cynnal cyfathrebu effeithiol drwy fod yn agored ac yn onest, darparu diweddariadau rheolaidd drwy gydol prosiect, meithrin gallu sefydliadol i gefnogi eu hymgyssylltiad, a hyrwyddo ymrwymiad sefydliadol cryf i'w cyfranogiad. Drwy fynd i'r afael â'r meysydd hyn, gall sefydliadau brocera gwybodaeth sicrhau bod ymgysylltiad arbenigwyr trwy brofiad nid yn unig yn ystyrion ac yn effeithiol ond hefyd yn barchus ac yn gefnogol i'r unigolion dan sylw.

Bydd hyrwyddo cynhwysiant ac amrywiaeth, ochr yn ochr â dyrannu adnoddau priodol, yn helpu i greu amgylchedd lle mae cyfraniadau arbenigwyr trwy brofiad yn cael eu gwerthfawrogi a'u hintegreiddio'n effeithiol i fanteisio ar wybodaeth. Mae integreiddio arbenigwyr trwy brofiad i weithgareddau WWCs yn ymdrech gymhleth, ond hanfodol, yn ôl y rhan fwyaf o'r rhai a gyfwelwyd. Gall gyfoethogi'r broses o fanteisio ar wybodaeth, gan ei gwneud yn fwy perthnasol ac yn adlewyrchu profiadau'r byd go iawn. Wrth symud ymlaen, bydd dull meddylgar o gyfranogiad yn hanfodol wrth oresgyn heriau presennol a sylweddoli'n llawn y manteision posibl o gynnwys y rhai sydd â phrofiadau bywyd mewn ymchwil polisi a manteisio ar wybodaeth. Drwy ymrwymiad parhaus i'r egwyddorion hyn, gall WWCs gefnogi llunio polisiau ac arfer mwy cynhwysol ac effeithiol.

# References

Braun, V. a Clarke, V. (2006). **Using thematic analysis in psychology**, *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), pp. 77–101. Available at: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>

Creswell, J. a Clark, V. (2017). **Designing and Conducting Mixed Methods Research**. 3rd edn. Los Angeles: Sage.

Davidson S. (1998). **Spinning the wheel of empowerment**. *Planning*. 1998; 1262: 14–15.

Dooris, M., & Heritage, Z. (2013). **Healthy cities: Facilitating the active participation and empowerment of local people**. *Journal of Urban Health*, 90(1), 74–91.

Flick, U. (2014). **Thematic Coding and Content Analysis**, in K. Metzler (ed.) *An Introduction to Qualitative Research*. 5th edn. London: SAGE Publications Ltd, pp. 421–438.

Gov.UK (2024). **Expenses and benefits: vouchers: What to report and pay – GOV. UK** ([www.gov.uk](http://www.gov.uk))

Hawke, L, Rockburne, F., Hiebert, M., Putterman, C. & Sheikhan, N. (2024). **Discussing the gaps in the science and practice of lived experience engagement in mental health and substance use research: results of knowledge mobilization activities**. *Research Involvement and Engagement* 10, (23)

Holloway, I. (1997). **Basic Concepts for Qualitative Research**. London: Blackwell Science.

Johnston-Devin, C., Oprescu, F., Gray, M., & Wallis, M. (2021). **Patients describe their lived experiences of battling to live with complex regional pain syndrome**. *The Journal of Pain*, 22(9), 1111–1128.

Levin, B. (2013). **To know is not enough: research knowledge and its use**. *Review of Education*, 1: 2–31. <https://doi.org/10.1002/rev3.3001>

Murairwa, S. (2015). **Voluntary Sampling Design**, *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 4(2), pp. 185–200.

Redman, S., Greenhalgh, T., Adedokun, L., Staniszewska, S., Denegri, S., et al. (2021). **Co-production of knowledge: the future**, *The BMJ*, 372.

Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, (2016). **SSHRC – definitions of terms [WWW Document]**. Retrieved from: <http://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/programmes-programmes/definitions-eng.aspx#km-mc>

University of Reading. (2023). *Participatory Action Research: A Toolkit*.

Urban, J. and van Eeden-Moorefield, M. (2018). **Choosing your sample**, in *Designing and proposing your research project*. Washington, DC: American Psychological Association, pp. 61–80.

Wilson, A. et al. (2015). **How food regulators communicate with consumers about food safety**, *British Food Journal*, 117(8), pp. 2129–2142.

# Atodiad 1: Methodoleg Lawn

Y cwestiynau allweddol a arweiniodd yr ymchwil hon oedd:

1. Beth, os o gwbl, yw gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad wrth fanteisio ar wybodaeth?
2. I ba raddau, ac ym mha ffyrdd, y mae sefydliadau brocera gwybodaeth yn cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn eu gwaith?
3. Beth yw'r prif heriau sy'n cael eu hwynebu a sut maen nhw'n cael eu goresgyn?
4. Beth yw'r egwyddorion allweddol ar gyfer ymarfer effeithiol, dylanwadol a moesegol?

## Nodweddion sampl a chyfranogiad

Ar gyfer Cam 1, cymerodd wyth unigolyn ( $n=8$ ) mewn swyddi arweinyddiaeth ar draws chwe WWC ran mewn cyfveliadau. Ar gyfer Cam 2, cymerodd 17 o unigolion ychwanegol ( $n=17$ ), mewn amrywiol rolau ar draws 14 sefydliad brocera gwybodaeth, ran yn y cyfveliadau. Roedd pedwar o'r WWCs a gymerodd ran yn aelodau o'r gweithgor, gan gynnwys y WCPP. Yn ystod cyfarfod cyntaf y gweithgor ym mis Rhagfyr 2023, cyflwynwyd nodau ac amcanion y cyfveliadau, ac estynnwyd gwahoddiadau i bob canolfan a gymerodd ran. Yn ogystal, cynhaliwyd gwaith allgymorth gyda'r naw WWC oedd yn weddill a 17 sefydliad brocera gwybodaeth allanol arall, gan arwain at gyfanswm o chwe chanolfan a 14 sefydliad allanol yn mynegi diddordeb mewn cymryd rhan. Ar ôl cael caniatâd, lledaenodd y WWCs a sefydliadau allanol daflen wybodaeth i gyfranogwyr o fewn eu timau, gyda recriwtio'n digwydd rhwng Tachwedd 2023 a Mawrth 2024 ar gyfer Cam 1, a rhwng Ionawr 2024 ac Ebrill 2024 ar gyfer Cam 2.

# Recriwtio

Cafodd athroniaeth recriwtio'r astudiaeth hon ei harwain gan y dull a gynigiwyd gan Urban a van Eeden-Moorefield (2018) a Creswell a Clark (2017), gan bwysleisio dewis yr unigolion mwyaf cymwys i fynd i'r afael â'r cwestiynau ymchwil. O ystyried amrywiaeth y rolau o fewn WWCs a sefydliadau brocera gwybodaeth allanol, cafodd strategaeth samplu a awgrymwyd gan Wilson et al. (2015, t.2131) ei mabwysiadu. Recriwtiwyd cyflogeion â phrofiad perthnasol o gynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn gweithgareddau manteisio ar wybodaeth ac ymchwil polisi, gan gynnwys rolau arweinyddiaeth a rolau nad ydynt yn rolau arweinyddiaeth.

Cynhaliwyd y recriwtio gan ddefnyddio samplu ymateb gwirfoddol, gan sicrhau cyfranogiad unigolion a oedd yn fodlon rhannu gwybodaeth sensitif (Murairwa, 2015). Mae manylion rolau presennol a hyd gwasanaeth y cyfranogwyr wedi'u hamlinellu yn Nhabl 1. Mae'n bwysig nodi rhagfarn sampl hunan-ddewis: Mae'n debyg bod WWCs a sefydliadau brocera gwybodaeth allanol sy'n ymwneud â'r math hwn o waith yn fwy tueddol o gymryd rhan na'r rhai nad ydynt yn mabwysiadu'r dull hwn yn rheolaidd.

| Cam                      | Math o gyflogaeth                                | Nifer y cyfranogwyr | Hyd gwasanaeth (blynnyddoedd) |
|--------------------------|--------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------|
| Cam 1 – WWN              | Trefnydd cymunedol                               | 2                   | 1.5–2                         |
|                          | Pennaeth tystiolaeth a data                      | 2                   | 4                             |
|                          | Swyddog ymchwil/cymrawd                          | 2                   | 1–4                           |
|                          | Cyfarwyddwr polisi ac arfer / cyfathrebu         | 2                   | 3 mis–10 mlynedd              |
| Cam 2 – Y tu allan i WWN | Cyfarwyddwr Cynorthwyol                          | 2                   | 3–6                           |
|                          | Swyddog ymchwil                                  | 1                   | 1.5                           |
|                          | Arbenigwr trwy brofiad                           | 2 <sup>1</sup>      | 3–4                           |
|                          | Prif swyddog gweithredol rhwydwaith cydgynhyrchu | 1                   | 3 mis                         |
|                          | Rheolwr partneriaethau                           | 1                   | 5                             |
|                          | Rheolwr ymgysylltu profiad bywyd                 | 3                   | 5–6                           |
|                          | Cyfarwyddwr polisi                               | 2                   | 1.5–5                         |
|                          | Rheolwr effaith                                  | 1                   | 10                            |
|                          | Arweinydd cynnwys y cyhoedd                      | 1                   | 2                             |
|                          | Arweinyddiaeth ymchwil gyflym                    | 1                   | 10                            |
|                          | Arweinydd ymgysylltu                             | 1                   | 2                             |
|                          | Swyddog cymunedau a rhwydwaith uwch              | 1                   | 7 mis                         |

Tabl 1: Gwybodaeth am gyflogaeth cyfranogwyr y cyfweiliad

## Casglu data

Datblygwyd amserlen gyfweiliadau lled-strwythuredig yn cynnwys pedair adran:

1. Adran 1: Roedd cwestiynau cefndir yn archwilio rolau cyfranogwyr, sefydliadau, hyd gwasanaeth, ac ymwneud â chefnogi cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad, yn ogystal â'r gwerth a briodolir i'w cyfranogiad;
2. Adran 2: Archwiliwyd barn y cyfranogwyr ar dermau allweddol;
3. Adran 3: Mapio arferion cyfredol a fabwysiadwyd gan froceriaid gwybodaeth a/neu lunwyr polisi wrth gefnogi cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad; ac
4. Adran 4: Yr heriau a wynebier a'r cyfleoedd yn y dyfodol sy'n gysylltiedig â mabwysiadu'r dull hwn wrth fanteisio ar wybodaeth ac ymchwil polisi.

Cynhaliwyd cyfanswm o 25 o gyfweiliadau lled-strwythuredig rhwng Tachwedd 2023 a Mehefin 2024, yn para 45 i 60 munud yr un, ac fe'u recordiwyd a'u trawsgrifiwyd gan ddefnyddio Microsoft Teams.

## Dadansoddi data

Cafodd y cyfweiliadau a recordiwyd eu trawsgrifio'n awtomatig gan MS Teams ac wedi hynny cawsant eu prawfddarlennu gan un o'r awduron cyn cael eu dad-enwi. Yna mewnforiwyd y trawsgrifiadau wedi'u dad-enwi i QSR NVivo (Fersiwn 12) i'w dadansoddi. Gan ddefnyddio dull codio thematig anwythol a amlinellwyd gan Braun a Clarke (2006), archwiliwyd y trawsgrifiadau i nodi, dadansoddi ac adrodd ar batrymau o fewn y data (Flick, 2014). Hwylusodd y dull hwn grwpio themâu er mwyn ei gwneud yn haws eu cymharu. Datblygodd yr awdur cyntaf a'r ail awdur, gyda phrofiad mewn cydgynhyrchu ac ymchwil ansoddol, restr ragarweiniol o godau, a adolygwyd wedyn gan y trydydd awdur, sydd ag arbenigedd mewn manteisio ar wybodaeth a dulliau cyfranogol. Datryswyd unrhyw anghytundebau trwy drafodaeth nes cyrraedd consensws. Darperir y rhestr ragarweiniol o godau a'r fframwaith codio yn Atodiad 3.

## Cymeradwyaeth moeseg

Derbyniodd yr ymchwil hon gymeradwyaeth gan y pwyllgor moeseg yn y sefydliad lle'r oedd yr awdur cyntaf yn gweithio ar adeg casglu'r data. Cafwyd caniatâd gwybodus ysgrifenedig gan yr holl gyfranogwyr.

## Atodiad 2: Amserlen Cyfweiliadau

Nod cyffredinol y prosiect hwn yw archwilio a all arbenigwyr trwy brofiad lywio'r broses ymchwil polisi a llunio polisïau, a sut y gall hynny ddigwydd, ac ym mha ffyrdd. Yng Nghamau 1 a 2, cynhaliwyd cyfweiliadau â WWCs a sefydliadau y tu allan i'r WWN i ymchwilio i werth a rôl arbenigwyr trwy brofiad mewn ymchwil polisi a manteisio ar wybodaeth, gan nodi strategaethau effeithiol ar gyfer y gwaith hwn. Gan adeiladu ar y sylfaen hon, rydym bellach yn cydweithio â'r Ganolfan Heneiddio'n Well (CfAB) a thri WWC arall i ddyfnhau ein dysgu trwy dri chyfle ymchwil gweithredol cyfranogol (PAR).

Y nod yw rhannu a chymhwyso dulliau perthnasol ar gyfer cynnwys arbenigwyr â phrofiad bywyd. Pwrpas y cyfweiliad hwn yw archwilio safbwyntiau ac arferion cyfredol yn eich sefydliad ynghylch cynnwys arbenigwyr â phrofiad bywyd mewn ymchwil polisi, yn ogystal â chasglu syniadau ar gyfer cryfhau dealltwriaeth ac arfer. Nod y cyfle PAR hwn yw gwella ac esblygu dull y ganolfan o gynnwys arbenigwyr â phrofiad bywyd yn weithredol.

### Gwybodaeth gefndir

- A allech chi ddweud ychydig wrthyf am eich rôl a'ch sefydliad?
- Ers pa hyd ydych chi wedi gweithio yn eich rôl bresennol?

### Arfer a dealltwriaeth gyfredol

- I ba raddau neu ym mha ffyrdd mae eich rôl bresennol yn cynnwys cefnogi cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad?
  - Arfer a barn ar gynnwys arbenigwyr trwy brofiad.
- Sut fydddech chi'n diffinio'r termau canlynol:
  - Arbenigwyr trwy brofiad/Arbenigedd profiad bywyd (Awgrym: A fyddai hyn yn cynnwys grwpiau ac unigolion sydd wedi'u hymylu yn unig?):

At ddibenion y cyfweiliad hwn, diffinnir 'arbenigwyr trwy brofiad' fel **'pobl sydd wedi datblygu arbenigedd profiad bywyd drwy geisio'n weithredol gyfuno eu gwybodaeth trwy brofiad unigol eu hunain am fater polisi â gwybodaeth trwy brofiad pobl eraill y mae'r mater polisi hwnnw wedi cael effaith gyffredin arnynt'**. Yn nodweddiadol, mae hyn yn cyfeirio at unigolion sydd â phrofiad bywyd o her polisi benodol ac sydd hefyd wedi ymgysylltu ag ymchwil, polisi neu sefydliadau i rannu'r profiad hwnnw er mwyn llywio polisi neu arfer mewn rhyw ffordd. (Awgrym: Mae'r diffiniad yn y ddogfen fewnol yn disgrifio arbenigwyr â phrofiad bywyd (LEE) fel unigolion sydd â phrofiad personol o'r materion y mae CfAB yn ceisio mynd i'r afael â nhw.)

5. I ba raddau ydych chi neu'ch sefydliad yn anelu at 'brif ffrydio' cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn y gwaith a wnewch? – pam / pam ddim?
  - I ba raddau fydddech chi'n dweud bod y dull hwn wedi'i 'brif ffrydio' yn eich ymarfer?) Oes iaith neu dermau allweddol eraill rydych chi'n eu defnyddio mewn perthynas â hyn?
6. I ba raddau ydych chi'n cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yng ngwaith eich tîm? (– pam / pam ddim?)
7. I ba raddau mae cytundeb o fewn eich tîm ar rôl arbenigwyr trwy brofiad yn eich gwaith? Os felly, sut? Os na, pam felly?
8. Sut, os o gwbl, mae eich tîm yn cynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn eich gwaith? (e.e. drwy gydgyhyrchu, rolau cyngori, ymchwil gan gymheiriaid, cyfranogiad mewn digwyddiadau/gweithdai, rolau â thâl/parhaol ac ati)
9. Pa adnoddau sydd eu hangen i gynnwys EbE? Pa adnoddau ydych chi'n eu defnyddio?
  - Oes adnoddau eraill yr hoffech chi eu datblygu neu gael mynediad atynt i gefnogi'r gwaith hwn yn fwy effeithiol?
10. Sut ydych chi a'ch tîm yn penderfynu pryd i gynnwys pobl sydd ag arbenigedd profiad bywyd, a phryd i beidio? Oes gennych chi unrhyw ganllawiau mewnol neu allanol rydych chi'n eu defnyddio i helpu gyda hyn?
11. Sut ydych chi a'ch tîm yn penderfynu *pw*y i'w cynnwys fel arbenigwyr trwy brofiad? Sut ydych chi'n ymgysylltu â nhw/eu cyrraedd? (Awgrymiadau: a ydych chi'n 'sicrhau ansawdd' y rhai rydych chi'n gweithio gyda nhw mewn unrhyw ffordd? A ydych chi'n ceisio cyflawni amrywiaeth, cynhwysiant a chynrychiolaeth ac os felly sut?)
12. Sut ydych chi'n sicrhau dull cyson o ansawdd? Oes canllawiau neu arbenigwyr mewnol neu allanol rydych chi'n tynnu arnyn nhw?
  - Wrth ystyried 'ansawdd' neu 'arfer da' wrth gynnwys EbEs, sut fydddech chi'n diffinio neu'n disgrifio hyn? Beth yw nodweddion allweddol 'gwaith o safon' yn y maes hwn?
  - I ba raddau ac ym mha ffyrdd y mae cyfranogiad arbenigwyr trwy brofiad yn cryfhau neu'n newid eich gwaith? A allwch chi ddarparu enghreifftiau os gwelwch yn dda. Beth fydddech chi'n ei ystyried yn 'ymwneud ystyrlon'?
13. I ba raddau mae arweinyddiaeth yn cefnogi'r gwaith hwn, beth yw'r rhwystrau i hyn a sut gellir eu goresgyn? I ba raddau y gall ymrwymiad i'r dull hwn fynd y tu hwnt i newidiadau mewn arweinyddiaeth, ac ym mha ffyrdd y gall hynny ddigwydd?

### Cyfleoedd a heriau

14. Beth yw gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad mewn ymchwil polisi / manteisio ar wybodaeth?
  - I ba raddau mae rhanddeiliaid mewnol ac allanol, fel llunwyr polisi, yn gwerthfawrogi'r dull hwn yn eich gwaith?
15. Beth yw'r heriau i gynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn effeithiol? Sut ydych chi'n goresgyn y rhain?

16. Pa bryderon methodolegol, os o gwbl, sydd gennych o ran mewnbwn arbenigwyr trwy brofiad yw eich maes gwaith? I ba raddau mae hyn yn bwysig i chi a'ch tîm neu randdeiliaid ehangach? (Awgrymiad: A yw llunwyr polisi neu randdeiliaid eraill byth yn cwestiynu dilysrwydd y mewnbwn a gewch gan arbenigwyr trwy brofiad? Os felly, sut ydych chi'n delio â hyn?)

17. O ran heriau moesegol, sut ydych chi'n ceisio goresgyn y canlynol?

- Symboleiddiaeth
- Rhwystrau tâl – ydych chi'n ymwybodol o bolisi talu'r CfAB ar gyfer LEE?
- Risgiau diogelu

18. Oes gennych chi unrhyw fyfyrddodau neu sylwadau olaf i'w rhannu?

- Diolch i chi am gymryd rhan yn y cyfweiliad. Y camau nesaf fydd...

# Atodiad 3: Fframwaith codio

| Thema                                  | Cod macro                                                | Cod micro                                             |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Gwerth cynnwys arbenigwyr trwy brofiad | Llywio cyfeiriad strategol                               |                                                       |
|                                        | Fframio a diffinio problemau                             |                                                       |
|                                        | Llunio cyfathrebu a lledaenu                             |                                                       |
|                                        | Sicrhau cefnogaeth, defnydd tystiolaeth ac effaith       |                                                       |
|                                        | Ymarfer cynhwysol a theg                                 |                                                       |
|                                        | Persbectifau amrywiol                                    |                                                       |
|                                        | Grymuso arbenigwyr trwy brofiad                          |                                                       |
| Arferion cyfredol                      | Gwneud penderfyniadau                                    |                                                       |
|                                        | Recriwtio ac ymgysylltu                                  | Dulliau personol a meithrin perthnasoedd              |
|                                        |                                                          | Partneriaethau cymunedol ac ymgysylltu rheng flaen    |
|                                        |                                                          | Gweithio gyda rhwydweithiau                           |
|                                        | Dulliau cyfranogiad                                      | Cyd-ddylunio a chydgynhyrchu                          |
|                                        |                                                          | Rhanddeiliaid                                         |
|                                        |                                                          | Ymwneud untro a chyfranogiad mewn digwyddiad/gweithdy |
| Heriau a wynebwyd                      | Cyfyngiadau adnoddau                                     | Capasiti, hyfforddiant ac arbenigedd sefydliadol      |
|                                        |                                                          | Cylchoedd polisi ac amserlenni                        |
|                                        |                                                          | Cyfyngiadau ariannol                                  |
|                                        | Ystyriaethau moesegol a phragmatig                       | Ystyriaethau diogelu                                  |
|                                        |                                                          | Heriau tâl                                            |
|                                        | Cymell cyfranogwyr yn erbyn rheoli disgwyliadau          |                                                       |
|                                        | Cydbwyso profiadau unigol, amrywiaeth, a chyffredinoldeb |                                                       |
|                                        | Dysgu a gwelliant parhaus                                |                                                       |

# Awduron yr adroddiad

Mae **Dr Rounaq Nayak** yn Gymrawd Polisi ESRC wedi'i secondio i Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru o Brifysgol Gorllewin Lloegr Bryste lle mae'n Uwch Ddarlithydd mewn Systemau Ffermio. Mae'r secondiad yn cynnwys gwella dealltwriaeth, galluedd a sgiliau cynhyrchwyr tystiolaeth, ymchwilwyr polisi, llunwyr polisi ac ymarferwyr wrth gynnwys arbenigwyr trwy brofiad yn eu gwaith. Mae gan Rounaq gefndir mewn cydgynhyrchu ymchwil a chyd-ddylunio ymyriadau gyda'r rhai yr effeithir arnynt gan wahanol bolisiâu i hyrwyddo a datblygu dull sy'n canolbwyntio ar bobl o ran ymchwil a datblygu polisi.

Mae **Dr Katie Crompton** yn Gynorthwydd Ymchwil ar gyfer Cymrodoriaeth Polisi ESRC o Brifysgol Bournemouth. Mae gan Katie gefndir mewn Addysg a Seicoleg ac yn ddiweddar cwblhaodd ei PhD mewn Seicoleg Plant ym Mhrifysgol Portsmouth.

Mae **Amanda Hill-Dixon** yn Uwch-gymrawd Ymchwil a Chyfarwyddwr y Rhaglen yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (WCPP). Mae Amanda yn arwain maes blaenoriaeth anghydraddoldebau WCPP, a'n gwaith gyda gwasanaethau cyhoeddus yn ehangach. Mae hi wedi gweithio ym maes ymchwil polisi cyhoeddus ers dros ddegawd, a chyn hynny bu'n gweithio yn The Young Foundation a Cordis Bright.

Am ragor o wybodaeth, cysylltwch â

**Arweinydd WCPP**

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 5345

[info@wcpp.org.uk](mailto:info@wcpp.org.uk)





# Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Prifysgol Caerdydd  
Sbarc | Spark  
Heol Maendy  
Caerdydd  
CF24 4HQ



[www.wcpp.org.uk/cy](http://www.wcpp.org.uk/cy)



029 2087 5345



[info@wcpp.org.uk](mailto:info@wcpp.org.uk)



[@WCfPP](https://twitter.com/WCfPP)



Economic  
and Social  
Research Council



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

