

# Newid diwylliant ar gyfer ymgysylltu

## Cyflwyniad

Mae ymgysylltu a chyd-gynhyrchu rhagorol yn gofyn am sylfaen werthoedd a diwylliant sy'n gynhwysol, yn gydradd, ac yn rhannu pŵer. Gwneud penderfyniadau ar y cyd yw'r ffordd y mae pethau'n cael eu gwneud fel mater o drefn. Mae ymrwymiad i'r ffordd hon o weithio yn ymestyn o'r rheng flaen i'r uwch reolwyr a phopeth rhyngddynt. Mae'r broses yn barhaus, o osod blaenoriaethau i ddatblygu cysyniad, a thrwy ei adolygu, ei werthuso a'i fonitro.

Mae'r sylfaen gwerthoedd yn berthnasol yn gyfartal i benderfyniadau clinigol rheng flaen a phob lefel o wneud penderfyniadau y tu hwnt i hynny. Mae'r awydd am fewnbwn gan ddefnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr yn ddilys ac mae'r gwahaniaeth y mae hyn yn ei wneud yn amlwg. Nid yw'r diwylliant hwn yn gydnaws ag unrhyw fath o arfer gorfodol.

Ystyriodd y dadansoddiad systematig (Parnelli, E et al 2011)<sup>1</sup> wrth edrych ar y sail dystiolaeth ar gyfer newid diwylliant mewn lleoliadau gofal iechyd, nad oedd sail dystiolaeth ddigonol i nodi unrhyw 'strategaethau effeithiol, cyffredinoladwy i newid diwylliant sefydliadol'. Fodd bynnag, mae diwylliannau'n newid a gallwn ddysgu o strategaethau llwyddiannus a dreialwyd mewn mannau eraill. Mae'r holl strategaethau canlynol wedi'u defnyddio mewn lleoliadau gofal iechyd wrth weithredu prosesau newid.

## Nodi eich gwerthoedd a'ch egwyddorion

Mae'n bwysig bod yn glir ynglŷn â'r diwylliant rydych chi'n ceisio'i gyflawni. O ystyried eich bod chi'n chwilio am ddiwylliant cydgynhyrchiol, mae'n ymddangos yn briodol creu'r weledigaeth o'r hyn rydych chi'n gweithio tuag ato fel proses gydgynhyrchiol. Mae hon yn broses sy'n tueddu i greu cymorth i'r cynnyrch a grëwyd, sy'n ffordd wych o ddechrau. Dyna pam rydym yn argymhell eich bod chi'n gweithio ar ddatblygu egwyddorion cyd-gynhyrchu mewn ffordd gydgynhyrchiol.

Unwaith i chi ddewis eich egwyddorion, mae'n bwysig eu cyfleu a'u defnyddio mewn ymarfer o ddydd i ddydd mewn cyfarfodydd gwneud penderfyniadau. Gallai hyn gynnwys ailymweld â nhw ar ddechrau cyfarfodydd, eu hysgrifennu mewn Cylch Gorchwyl, ac olrhain cymhwyso'r egwyddorion wrth ddatblygu papurau cyfarfodydd a'r gwaith maen nhw'n ei ddisgrifio.

Fodd bynnag, ni fydd pobl yn cytuno â'r egwyddorion hyn ar sail disgrifiad yn

<sup>1</sup> Parnelli E, et al, The effectiveness of strategies to change organisational culture to improve healthcare performance: a systematic review (2011) Implementation Science 6:33 1748-5908-6-33.pdf

unig. Mewn gwirionedd, efallai y bydd llawer eisoës yn teimlo eu bod yn bodloni'r gwerthoedd hyn er bod eu hymddygiad yn parhau i fod yn anghyson â nhw.

## **Sicrhau cofrestriad lefel uchel**

Mae ymrwymiad gan y lefel uchaf yn y sefydliad yn hanfodol ar gyfer arweinyddiaeth yn y broses, modelu rôl amlwg o'r ymddygiadau sydd eu hangen a chymorth i'r newidiadau sydd eu hangen, yn ogystal â dyrannu'r adnoddau sydd eu hangen ar gyfer y tasgau ymarferol a fydd yn hwyluso newid.

## **Ymgorffori gwerthoedd ac egwyddorion ym mhob strategaeth, polisi a gweithdrefn**

Mae cynnwys strategaethau, polisiâu a gweithdrefnau yn gosod y naws mewn sefydliad i raddau helaeth. Maent yn tywys ymddygiadau, rheoli perfformiad, datblygu sefydliadol, rhaglenni hyfforddi a datblygu a chyfeiriad gwelliant sefydliadol.

Mae hwn yn faes lle mae ymrwymiad lefel uchel yn hanfodol.

## **Recriwtio ar sail gwerthoedd a sgiliau cyd-gynhyrchu**

Po fwyaf o bobl sydd gennych yn eich sefydliad sy'n awyddus ac yn frwdfrydig ynglŷn â gweithio mewn ffordd gydgyhyrchiol, y mwyaf fydd yr ysgogiad dros newid. Mae rhai awdurdodau ar newid diwylliant yn sôn am yr angen am fudiad yn hytrach na phroses reoli yn unig. Mae hyn yn gofyn am angerdd dros newid a chred yn y cyfeiriad teithio. Mae'n haws recriwtio pobl â'r gwerthoedd cywir nag ydyw newid gwerthoedd pobl sy'n gwrthsefyll y broses gydgyhyrchiol.

## **Pwysleisio, atgyfnerthu a dathlu'r hyn sydd eisoës wedi'i gyflawni**

Gyda chyd-gynhyrchu nid ydym yn dechrau o'r dechrau. Mae llawer o gynnydd eisoës wedi'i wneud. Mae yna bocedi o arfer da sy'n dangos manteision gweithio yn y ffordd hon. Drwy gyhoeddi a dathlu hyn, mae'n bosibl gwneud y manteision hynny'n fwy gweladwy. Pan fydd pobl yn gweld llwyddiant, byddant am ei efelychu.

Mae enghreifftiau o arfer da o fewn eich sefydliad yn sbardunau newid cryf fel sydd wedi bod yn wir gyda'r Coleg Adferiad a Llesiant yng Nghaerdydd, sydd bellach yn cael ei efelychu ledled Cymru fesul cam. Mae ganddo fforymau cyhoeddus rheolaidd lle mae aelodau staff y coleg yn siarad am fanteision y broses gydgyhyrchiol, yn ogystal â manteision y dull hyfforddi adferiad i fyfyrwyr. Mae wedi helpu i danio'r momentwm ar gyfer buddsoddi mewn gweithio cydgyhyrchiol yng Nghaerdydd.

## **Mewnosod cynllun Cyflawni Ymgysylltu Tîm ( TED) mewn timau**

Cynllun Cyflawni Ymgysylltu Tîm yw cynllun TED. Mae'n seiliedig ar egwyddorion

y Cynllun Gweithredu Adferiad Tîm a hyrwyddir gan ImROC (Gweithredu Adferiad ar gyfer Newid Sefydliadol). Mae'n gofyn am gylchred 4 cam a wneir yn ddelfrydol gydag ymgysylltiad defnyddwyr gwasanaetha a gofalwyr.

- Hunanasesiad tîm.
- Dewis nodau ar gyfer y flwyddyn.
- Cynllunio a chyflawni camau gweithredu.
- Ailasesu ar ddiwedd y flwyddyn a chreu cynllun newydd.

Y cam cyntaf o ddylunio hyn fyddai creu rhestr o ddatganiadau i ddisgrifio pa mor dda y mae'r tîm yn dangos diwylliant cydgynhyrchiol ac ymgysylltiol. (Yn debyg i'r rhai yn yr adnoddau hunanasesu sydd ar gael ar [wefan y Fforwm](#) i'w defnyddio ochr yn ochr â'r Canllawiau.)

Mae'r hunanasesiad yn oddrychol ac nid at ddiben meincnodi â pherfformiad timau eraill. Yn fwy i'r tîm fesur ei hun yn ei erbyn diwedd y flwyddyn.

Byddai proses gydgynhyrchiol ar gyfer y tîm wedyn yn dewis nifer realistig o nodau i'w cyflawni mewn blwyddyn. Bydd angen ffordd o ddangos llwyddiant megis niferoedd sy'n ymgysylltu, penderfyniadau yr effeithiwyd arnynt ac ati. Mae angen trosi'r nodau hyn yn gamau gweithredu, a cherrig milltir y gall y tîm weithio tuag atynt.

Ar ôl y flwyddyn, mae'r tîm yn gwneud ymarfer hunanasesu arall i werthuso ei gynnydd ac i benderfynu ar nodau'r flwyddyn nesaf.

## Cael rhaglen pencampwyr

Mae hyrwyddwyr dros newid yn frwdfrydig ac yn wybodus am y newid rydych chi'n chwilio amdano. Maent yn tueddu i fod yn bobl sy'n cael eu parchu o fewn tîm, ac sy'n gallu arfer barn, hyd yn oed os nad ydynt mewn swydd arweinyddiaeth swyddogol eu hunain. Byddai arweinwyr ymgysylltu sector statudol yn hyrwyddwyr sefydliadol dros newid, a'u pwrpas fydd gweithredu'r canllawiau, cefnogi newid diwylliant ac arwain ar brosiectau ac ymarferion ymgysylltu penodol.

Fodd bynnag, mae angen aelodau tîm ar raglen hyrwyddwyr hefyd a all ddangos sut i wneud i gyd-gynhyrchu weithio mewn tasgau a gweithgareddau o ddydd i ddydd. Gan y byddai'n ychwanegol at eu swydd ddyddiol arferol, byddai angen cymhellion ychwanegol, megis hyfforddiant ychwanegol am gyd-gynhyrchu, aelodaeth set ddysgu gyda hyrwyddwyr eraill, a chymorth ychwanegol e.e. trwy arweinydd ymgysylltu yn y sefydliad.

Mae'r swydd yn gofyn am fodelu rôl mewn gweithio cydgynhyrchiol ac ymgysylltu effeithiol rhwng defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr. Mae'n cynnwys eirioli dros gyd-gynhyrchu mewn cyfarfodydd tîm, mewn sgysiau dyddiol yn y gweithle ac mewn lleoliadau anffurfiol yn y gweithle, fel mewn ystafelloedd staff, cyfleusterau ar gyfer gwneud te a choffi, a chaffis staff. Mae hefyd yn cynnwys tynnu sylw at gyfleoedd hyfforddi staff a'u cyfeirio atynt ac annog pobl i gofrestru ar eu cyfer.

## **Ymgysylltu â phobl sydd eisoes yn frwdfrydig yn y broses newid**

Mae angen mewnbwn staff ac arweinwyr ar brosesau ymgysylltu. Os byddwch chi'n dechrau trwy gynnwys y staff a'r arweinwyr hynny sydd fwyaf ymrwymedig i'r broses, byddwch chi'n gallu dangos tystiolaeth a chefnogi'r rhai sydd fwyaf amharod i newid. Mae unrhyw weithgaredd neu ddigwyddiad ymgysylltu yn gyfle i ddangos manteision y broses, yn enwedig y boddhad a geir o gydweithio i wella gwasanaethau, gan ryddhau creadigrwydd pobl a'u chwilfrydedd am ei gilydd. Gall gweithgareddau ymgysylltu fod yn weithgareddau pleserus a dylent fod yn bleserus.

Fodd bynnag, mae'n parhau â'r gweithgareddau hyd at y pwynt effaith, fel nad ydyn nhw'n arwain at adroddiad sy'n mynd i unman.

## **Hyrwyddo manteision cyd-gynhyrchu ac ymgysylltiad a phrofiadau staff, defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr**

Bydd unrhyw weithredwr gwerthu da yn dweud wrthy ch chi, er mwyn gwerthu rhywbeth, fod yn rhaid i chi werthu'r manteision. Mae hyn yn cynnwys y manteision i ddefnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr. Maent yn elwa o ddatblygu sgiliau a magu hyder. Gallant gysylltu â chymuned o bobl o'r un anian trwy weithgareddau grŵp a gallant ennill boddhad ac ymdeimlad o bwrpas trwy ddefnyddio eu doniau a'u sgiliau. Gall y gwaith gynyddu cyflogadwyedd os yw'r unigolyn yn dymuno ei geisio ac mae'n darparu cyfle. Mae hyn i gyd yn cyd-fynd yn braf iawn â'r syniad o 'adferiad'.

Mae llawer o'r manteision hyn hefyd yn berthnasol i staff. Fodd bynnag, mae staff hefyd wedi nodi eu bod yn teimlo'n fwy cysylltiedig â'r rhesymau gwreiddiol pam eu bod am weithio ym maes iechyd meddwl ac yn teimlo'n fwy brwdfrydig yn eu gwaith ac yn fwy bodlon. Mae bod mewn sefyllfa i ddylanwadu ar welliant gwasanaethau yn gyffrous, yn enwedig os ydych chi mewn sefyllfa i weithredu newid yn eich ymarfer eich hun.

Mae cael gweledigaeth newydd ei chreu ar gyfer gwella gwasanaethau hefyd yn ysgogol i arweinwyr gan ei fod yn rhoi cyfle iddynt wneud gwahaniaeth gwirioneddol drwy eu rôl.

## **Olrhain, mesur a chyhoeddi effaith ymgysylltiad**

Fodd bynnag, i bawb, mae gweld y gwaith hwn yn cael effaith yn fuddiol ac yn ffactor sy'n ei ysgogi. Am y rheswm hwn, mae'n hanfodol cynnal y momentwm ac adrodd yn ôl ar yr hyn sydd wedi newid o ganlyniad i'r broses. Mae adroddiadau ar yr hyn a drafodwyd a'i cytunwyd yn ddechrau yn y broses gyfathrebu hanfodol hon gan fod hyn yn dangos i bobl eu bod wedi cael eu clywed. Mae'n ddefnyddiol cynnwys mewn unrhyw adroddiad o'r fath y camau nesaf ar gyfer bwrw ymlaen â syniadau. Mae'n debygol y bydd adroddiadau'n mynd gerbron pwyllgorau a grwpiau eraill sy'n gwneud penderfyniadau, lle mae angen olrhain eu heffaith ar benderfyniadau. Mae angen cyfleu unrhyw gynlluniau cyflawni sy'n bwrw ymlaen â'r syniad yn ôl i gyfranogwyr. Mae angen adrodd yn ôl a chyhoeddi unrhyw adolygiad neu werthusiad o newidiadau hefyd.

## **Defnyddio enghreifftiau o brofiadau i ddangos effaith ymgysylltu**

Y dystiolaeth eithaf o gyflawniad yw sut mae'r newid yn effeithio ar y staff, defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr ar flaen y gad o ran gwasanaethau. Dyma sut y bydd y gwaith yn cael ei farnu yn y pen draw. Diffyg newid yma yw'r ffactor mwyaf sy'n achosi diffyg cymhelliant, ac er mwyn dangos hyn, mae angen i chi gael cyfrifon defnyddwyr gwasanaethau, gofalwyr a staff o sut mae eu profiadau o wasanaethau wedi gwella.

Mae pobl wrth eu bodd yn clywed naratifau cadarnhaol, ac yn gweld pobl yn ffynnu ac yn tyfu yn eu bywydau. Y profiadau a adroddir yn ôl pob tebyg yw'r offeryn mwyaf pwerus ar gyfer ysgogi datblygiad a newid pellach.

## **Gweithio gyda grwpiau staff presennol – e.e. cymunedau ymarfer, arweinwyr strategaeth, undebau llafur, colegau, bwrdd rhwydwaith**

Ni fydd unrhyw sefydliad ar ei ben ei hun yn cynnwys y prosiect newid diwylliant hwn gan y bydd yn cael ei gyflwyno ledled Cymru. Felly, mae angen iddo gyrraedd pob grŵp lle mae staff yn cyfarfod yn ffurfiol neu'n anffurfiol. Bydd cymuned ymarfer ar gyfer gweithwyr ymgysylltu yn cael ei sefydlu, ond mae angen ymgysylltu â'r gwaith hwn ym mhob cymuned ymarfer Cymru mewn iechyd meddwl. Nid yw rhai o'r grwpiau staff cenedlaethol wedi cynnwys defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr yn draddodiadol, er bod ganddynt botensial enfawr i arwain y newid diwylliant cyd-gynhyrchu sydd ei angen.

Mae gan sefydliadau sy'n hyrwyddo diwylliant proffesiynol fel cyrff rheoleiddio a Cholegau Brenhinol rôl hanfodol i'w chwarae. Er bod gan lawer rywfaint o ymgysylltiad, a hyd yn oed rhywfaint o gyd-gynhyrchu, mae gan y rhan fwyaf ffordd

i fynd o hyd. Bu amser pan fuddsoddodd sefydliadau mewn gweithwyr ymgysylltu yna tynnwyd y rolau hyn yn ôl oherwydd toriadau cyni. Mae'n bwysig pwysleisio nad moethusrwydd i'w dorri yn ystod cyfnodau anodd yw cyd-gynhyrchu ond adnodd i arwain sut mae angen defnyddio arian prin i wneud y gwahaniaeth mwyaf.

O ystyried mai newid diwylliant yw'r cyfrwng a godir amlaf ar gyfer gwella gwasanaethau, gan gostio ychydig iawn yn aml am y gwahaniaeth enfawr y mae'n ei wneud i ansawdd bywydau pobl, mae'n haeddu'r adnoddau sydd eu hangen i'w wireddu.

### **Rhaglen hyfforddi mewn gwerthoedd, egwyddorion, sgiliau, ymddygiadau, manteision, technegau**

Mae rhaglen hyfforddi yn hanfodol i ledaenu gweithio cydgynhyrchiol ledled y sefydliad fel ei fod yn dod yn 'y ffordd rydyn ni'n gwneud pethau yma.' Heb eglurder o ran beth rydych chi'n ei olygu wrth ddiwylliant cydgynhyrchiol, bydd staff yn credu eu bod nhw eisoes yn ei wneud trwy wneud penderfyniadau y maen nhw'n credu sydd er 'budd gorau' y defnyddiwr gwasanaethau/gofalwr. Gan mai eu cymhelliant yw canolbwyntio ar y defnyddiwr gwasanaeth, efallai eu bod nhw'n gweld hynny fel rhoi'r defnyddiwr gwasanaethau wrth wraidd eu gwaith. Nid oes angen i ddefnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr gael penderfyniadau wedi'u gwneud drostyn nhw, hyd yn oed os ydyn nhw wedi'u cymell yn garedig, gan y bydd hynny'n eu gwneud yn ddibynnol ac yn eu hamddifadu o'r sgiliau gwneud penderfyniadau sydd eu hangen arnyn nhw i gymryd mwy o reolaeth dros eu bywydau eu hunain. Mae hwn yn gam sylfaenol mewn adferiad. Mae angen i'w barn gael cymaint o bwysau â phosibl mewn gwneud penderfyniadau.

Mae angen i'r rhaglen hyfforddi gwmpasu manteision cyd-gynhyrchu drwy; egluro beth a ddisgwylir yn y diwylliant newydd; a rhoi'r sgiliau, yr ymddygiadau a'r technegau sydd eu hangen ar staff i wireddu'r diwylliant cydgynhyrchiol. Mae'r sail dystiolaeth hyfforddi a datblygu yn cefnogi'r defnydd o gyfnodau byr o hyfforddiant gydag amser i fyfyrion a rhoi cynnig ar syniadau a sgiliau newydd rhyngddynt.

Mae hefyd yn ddefnyddiol cael proses gydgyhyrchiol fel rhan o'r broses hyfforddi ei hun. I staff sydd eisoes yn rhoi ymgysylltu a phrosesau cydgynhyrchiol ar waith, mae model set ddysgu yn broses ddefnyddiol i'w chefnogi gyda syniadau creadigol ar gyfer datrys problemau ymarferol mewn ymgysylltu, wrth i bobl drafod yr hyn maen nhw'n ei wneud mewn gwirionedd a sut i'w wella.

Mae'n ddefnyddiol harneisio'r math hwn o ddarganfyddiad yn y swydd i nodi'r sgiliau sydd eu hangen i ddelio â'r anawsterau sy'n codi'n anochel, o ganlyniad i newid diwylliant, ac o ganlyniad i'r broses gydgyhyrchiol ei hun.

## Cyswilt â goruchwyliaeth a rheolaeth llinell (e.e. PADR)

Gellir atgyfnerthu eglurder ynghylch y camau gweithredu sydd eu hangen gan staff a disgwyliadau ymddygiad ymhellach drwy gyfeirio atynt yn y prosesau goruchwyllo a rheoli llinell. Bydd hyn yn rhoi cyfle i staff fyfyrion ar ba mor gydgyngyrchiol ydynt a pha mor dda y maent yn ymgysylltu pobl â datblygu gwasanaethau. Mae materion fel derbyn beirniadaeth adeiladol ac ymdopi â hanesion gofidus o brofiadau defnyddwyr gwasanaethau neu ofalwyr o wasanaethau yn creu anghenion cymorth i staff.

Bydd angen cydnabyddiaeth gadarnhaol ar staff hefyd o'r hyn maen nhw'n ei gyflawni, ac o unrhyw gamau arwyddocaol maen nhw'n eu cymryd tuag at newid y ffordd maen nhw'n gwneud pethau. Bydd yn ddefnyddiol cael datganiadau ymddygiad y gall staff asesu eu hunain yn eu herbyn, a allai fod yr un datganiadau ag a ddefnyddir yn y cynllun TED.

Gall hunanasesiad helpu i nodi anghenion dysgu'r aelod staff a bwydo i'w proses adolygu ac asesu perfformiad.

## Adrodd yn ôl ar gynnydd yn rheolaidd

Fel y gall enghreifftiau o lwyddiant fod yn ysgogol, felly hefyd adroddiadau cynnydd cyhoeddus. Gellir ymddiried yn y broses os yw'r sefydliad yn gwneud yr hyn y mae wedi bwriadu ei wneud. Mae hon yn ffordd arall o roi gwybod i bobl sut y defnyddiwyd eu mewnbwn ac mae hefyd yn creu atebolrwydd cyhoeddus. Mae gwybod y bydd adroddiad cyhoeddus yn sbardun ychwanegol i sicrhau bod camau gweithredu'n cael eu cyflawni.

## Rhoi sylw arbennig i ble mae ffrithiant neu wrthdaro yn digwydd gan mai dyma lle mae'n fwyaf tebygol y bydd angen newid

Mae'r broses gydgyngyrchiol yn aml yn canolbwyntio ar newid a gwella gwasanaethau. O'r herwydd, gall gario risg uchel o wrthdaro rhwng gwahanol bartïon. Nid yw defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr bob amser yn cytuno â'i gilydd, heb sôn am bartneriaid eraill. Mae dilysu pob barn hyd yn oed pan fyddant yn gwrthwynebu ei gilydd yn bwysig, ynghyd â, cyn belled ag y bo'n ymarferol, lunio atebion creadigol/hyblyg sy'n rhoi lle i bob barn gael ei chynnwys. Bydd newid diwylliant sy'n cwmpasu'r angen i ddelio â gwrthdaro ac anghytundeb mewn ffordd adeiladol yn heriol i bawb.

Yn ogystal, mae unrhyw broses newid diwylliant yn tueddu i godi anawsterau ynddi ei hun. Yn ei chynnydd mae aelodau'r Fforwm wedi bod yn teithio llwybr cynnar y newid diwylliant hwn i bob pwrpas, felly mae'r materion a godwyd yn y canllawiau

wedi codi'n bennaf o ganlyniad i ddysgu o anawsterau a gwrthdaro ynghylch y broses. Dyma lle mae'n arbennig o bwysig rhoi sylw pan fydd pobl yn mynd yn emosiynol neu pan fyddant yn codi cwynion neu bryderon.

Hyd at y pwynt hwn nid oes proses pryderon wedi bod ar waith ar gyfer delio â materion sy'n gysylltiedig ag ymgysylltu neu gyd-gynhyrchu, felly nid oes ffordd ffurfiol o ddelio â phryderon pobl a dysgu ohonynt. Mae'r Fforwm wedi canfod bod trafod y materion proses hyn wedi arwain at rai syniadau adeiladol iawn ynghylch sut i wneud ymgysylltu a chyd-gynhyrchu yn fwy effeithiol.

### **Canolbwyntio ar y camau gweithredu sy'n dangos y newid**

Mae diwylliant yn enwog am fod yn anodd ei ddiffinio, ac felly'n anodd ei gyfleu a'i ymgorffori. Fodd bynnag, mae'n bosibl bod yn glir ynglŷn â'r mathau o gamau gweithredu rydych chi am eu gweld.

### **Defnyddio ymgysylltiad staff i arwain y newid**

Nid yw'n realistig disgwyl i staff ddeall cyd-gynhyrchu ar y dechrau os nad ydyn nhw erioed wedi bod yn rhan o broses gyd-gynhyrchiol eu hunain. Nid yw natur hierarchaidd iawn llawer o wasanaethau statudol gyda rhaniadau llafur clir i rolau wedi'u diffinio'n dda yn ei gwneud hi'n addas ar gyfer mwy o ymgysylltiad staff. Mae hyn oherwydd yr anhawster o wneud amser ar ei gyfer mewn llwythi gwaith sydd eisoes yn brysur. Fodd bynnag, gyda'r newid diwylliant hwn, mae'n hanfodol bod gan staff y profiad hwnnw, hyd yn oed os ar raddfa fach bod yn rhan o broses cynllun TED.

### **Anelu am y buddugoliaethau cyflym – newidiadau bach gydag effeithiau mawr**

Os gallwch chi ddod o hyd i fuddugoliaeth gyflym, mae'n helpu i brynu cymorth am gost gymharol isel. O ran cyfarfodydd, mae newidiadau i'r Cylch Gorchwyl yn lle da a hawdd i ddechrau. Gall aelodau'r grŵp eu cyd-gynhyrchu, ar dempled os oes angen, a gallant gynnwys telerau swydd a nifer y cynrychiolwyr defnyddwyr gwasanaeth a gofalwyr a gallant hefyd egluro rôl defnyddwyr gwasanaeth a gofalwyr yn y grŵp. Mae hyn yn rhoi cyfle i'r grŵp archwilio a thrafod hyn ac egluro'r hyn maen nhw ei eisiau. Byddai'r ymgynghoriad yn awgrymu mai lleisiau cynrychioliadol defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr yw hwn sy'n cael eu llywio gan ddefnyddwyr gwasanaeth a gofalwyr eraill yn y gymuned ac sy'n gyfrifol amdanynt.

### **Dylid hyrwyddo annibyniaeth llais defnyddwyr gwasanaethau/gofalwyr o fewn y grwpiau hyn drwy gydol y broses gyfan**

Buddugoliaeth gymharol gyflym arall mewn cyfarfodydd sy'n creu camau gweithredu llawer ehangach yw'r gofyniad i gynnwys gwybodaeth am sut mae defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr wedi bod yn rhan o'r gwaith a ddisgrifir ym mhob un o'r papurau sy'n dod i'r pwyllgor. I ddechrau, ni fydd y rhan fwyaf o bapurau wedi cael ymgysylltiad ond gydag amser, bydd cynnydd yn fwy gweladwy oherwydd bod yn rhaid ei nodi. Bydd pobl sy'n ysgrifennu papurau yn llawer mwy ymwybodol o'r angen i ymgysylltu ac ar yr amod bod yr adnoddau wedi'u neilltuo i alluogi ymgysylltiad, gan gynnwys amser, byddant yn gallu cyflawni hyn wrth i'r gronfa o bobl sy'n fodlon cymryd rhan gynyddu.

## Casgliad

Er bod diwylliant yn gysyniad anodd ei ddiffinio a bod ei newid yn brosiect hirdymor; mae camau y gellir eu cymryd i gefnogi'r broses. Mae'r argymhellion ar gyfer gweithredu yn y canllawiau wedi'u cynllunio i gefnogi'r newid diwylliant hwn.

Cyhoeddir a dethlir rhagor o enghreifftiau o arfer gorau ar wefan y Fforwm wrth iddynt ddod i'r amlwg.