

# CANLYNIADAU DASH 2020

Disgrifio agweddau digidol, sgiliau a chefnogaeth sefydliadol  
pobl sy'n gweithio ar draws sector treftadaeth y DU

Dr Tabetha Newman, Helen Beetham a Dr Stuart Church  
Hydref 2020



# Cynnwys

CANLYNIADAU DASH 2020.....	1
Cynnwys .....	2
Rhagair .....	3
Nodyn gan yr awduron .....	5
Canfyddiadau allweddol .....	7
Cyflwyno arolwg DASH .....	9
Data cofrestru: disgrifio sefydliadau treftadaeth.....	15
Data DASH: rôl, oedran a rhywedd cyfranogwyr yr arolwg.....	21
Oedran.....	23
Data DASH: agweddau unigol at ddigidol .....	25
Data DASH: sgiliau digidol unigolion .....	31
Data DASH: cymorth sefydliadol .....	45
Casgliadau .....	55
Cydnabyddiaethau .....	62



Rhennir yr adroddiad yma (ac eithrio logos cwmnïau a sefydliadau) o dan drwydded Prifodoleddau Creative Commons 4.0 International (CC BY 4.0). Prifodolwch hyn fel "canlyniadau arolwg DASH 2020" gan Tabetha Newman, Helen Beetham a Stuart Church ar gyfer [Cronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol](#), a drwyddedwyd o dan [CC ERBYN 4.0](#).

# Rhagair

Rwy'n falch iawn o gyflwyno canfyddiadau'r arolwg Agweddau Digidol a Sgiliau mewn Treftadaeth (DASH). Yn ogystal â mapio cymwyseddau digidol a hyder ar draws sector treftadaeth y DU am y tro cyntaf erioed, mae'r canlyniadau'n datgelu sector creadigol, wedi ymrwmo i ddatblygu ei ddefnydd o ddigidol i gysylltu ac ymgysylltu'n well â'r cyhoedd. Ychwanega cyflawni'r gwaith yma yn ystod y cyfyngiadau a ysgogir gan y pandemig COVID-19 at gyflawniad sylweddol y tîm ymchwil. Diolch yn fawr hefyd i bawb yn y sector treftadaeth a gymerodd amser i archwilio eu profiadau gyda thechnoleg a'u dyheadau ar gyfer y dyfodol. Mae'r adroddiad yn tynnu sylw at y ffordd y mae gwirfoddolwyr, staff ac ymddiriedolwyr ledled y DU yn cydweithio i sicrhau y gall cynifer o bobl â phosibl elwa o'n treftadaeth gyfoethog o amrywiol. Mae'n dangos - hyd yn oed o dan gyfyngiadau - fod treftadaeth yn ymwneud â phobl ac ymarfer, gydag offer digidol mewn rôl gefnogol.

Comisiynwyd y gwaith yma fel rhan o'n [Menter Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth](#), sydd wedi dod yn ffordd allweddol y mae'r Gronfa'n gweithio ac yn gwrandao ar y sector. Byddwn yn ystyried yn ofalus yr argymhellion a wneir yma ac mae'n braf ein bod eisoes yn cyflawni llawer o'r meysydd a amlygwyd. Drwy *Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth* mae ein partneriaid yn darparu adnoddau a hyfforddiant ledled y DU i helpu sefydliadau i gymryd eu camau digidol cyntaf a'r camau digidol nesaf – gan gynnwys defnyddio llwyfannau cyfryngau cymdeithasol, adeiladu gwefannau, creu cynnwys a chynnal gweithgareddau ar-lein. Rydym wedi cynhyrchu amrywiaeth o adnoddau ar hanfodion gweithio ar-lein, gan fynd i'r afael â hygyrchedd, diogelu, preifatrwydd, diogelwch, eiddo deallusol a thrwyddedu agored. Wrth symud ymlaen, byddwn yn darparu'r cymorth y mae'r sector wedi dweud wrthym. Mae hyn yn cynnwys cymorth i feithrin cydnerthedd drwy rwydweithio a chydweithredu ar-lein, creu gwasanaethau digidol newydd, darparu cyfleoedd gwirfoddoli digidol newydd, ac i ymgorffori digidol mewn cynllunio busnes a datblygu staff.

Yn ogystal â bod yn rhan bwysig o waith parhaus Cronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol, credwn fod yr adroddiad yn rhoi'r ddealltwriaeth a'r wybodaeth sydd eu hangen ar y sector yn awr i gefnogi cynllunio strategol. Mae digidol eisoes yn rhan hanfodol o'r sector treftadaeth, a gobeithiwn y bydd yr adroddiad yma yn cyfrannu'n gadarnhaol at ddatblygu arferion treftadaeth creadigol ac effeithiol ar gyfer y dyfodol, ac i'r rôl y gall offer digidol ei chwarae.

**Josie Fraser**

**Pennaeth Polisi Digidol**

**Cronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol**



# Nodyn gan yr awduron

Pan aethom ati i ddechrau'r prosiect yma, roeddem yn gyffrous iawn o fod yn mynd â'n gwaith ar sgiliau digidol ac agweddau i sector nad oeddem wedi'i astudio'n fanwl o'r blaen. Chwe mis yn ddiweddarach, rydym wedi dysgu cymaint am dreftadaeth a phobl treftadaeth. Rydym wedi cael ein hysbrydoli gan ymrwymiad gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr, wedi'n syfrdanu gan arbenigedd staff, ac wedi'n rhoi yn ein lle gan rai safbwyntiau gonest ar y byd digidol. Felly, beth arall yr ydym wedi'i ddysgu?

Yn gyntaf, fe wnaethom ddysgu eistedd yn gyfforddus gyda'r syniad nad oes diffiniad i sefydliadau treftadaeth. Roedd y broses o gynnal DASH yn gynhwysol yn bwrpasol: ei nod oedd denu ymgysylltiad o sefydliadau o bob maint; a phob math, oedran a rôl pobl sy'n gweithio neu'n gwirfoddoli eu hamser. Roedd hyn yn rhoi cyfle i ni gipio rhai o'r amrywiaeth o ffyrdd y dehonglir treftadaeth, a'r cyd-destunau niferus lle caiff ei werth ei ddisgrifio, ei rannu a'i gadw. Gallwch ddysgu mwy am ehangder y dreftadaeth a ddarganfuwyd gennym yn adrannau 'Cyflwyno arolwg DASH' a 'Data cofrestru' yr adroddiad yma.

Yn ail, mae harneisio technolegau digidol yn ymwneud cymaint â phobl ag y mae'n ymwneud â thechnoleg. Mae pobl am gael profiadau gydag eraill. Gall technoleg hwyluso'r trafodaethau hyn – yn enwedig yn 2020, mewn byd sy'n cael ei reoli gan fideogynadleda – ond pobl sy'n darganfod ffyrdd newydd o'i harneisio. Ein gobaith yw y bydd yr adroddiad yma'n helpu i ddechrau a chynnal sgysiau am ddigidol ym mhob math a maint o sefydliadau treftadaeth. Awgrymw'n fod sefydliadau'n gwybod sut beth yw sgiliau digidol 'da' yn eich cyd-destun. Dewch o hyd i'r rhai sy'n hapus i gefnogi eraill i ddefnyddio digidol. Darganfyddwch beth mae sefydliadau eraill fel chi'n ei wneud. Rhowch gynnig ar rywbeth newydd ac adrodd yn ôl ar yr hyn sy'n gweithio ac nad yw'n gweithio. Gwnewch gynllun gweithredu byr a'i ddiweddarau'n rheolaidd. Daliwch ati i feddwl sut y gall digidol eich helpu'n ymarferol i wella'r ffordd rydych chi'n gweithio neu'r ffordd rydych chi'n rhyngweithio â'ch cynulleidfa arfaethedig. Dyma sut i barhau i ganolbwyntio ar eich blaenoriaethau digidol ac osgoi cael eich llethu gan bosibiliadau neu dynnu sylw'r 'newydd' a'r 'sgleiniog'.

Yn drydydd, dangosodd y prosiect yma faint o werth sydd o ran cynnwys amrywiaeth o bobl mewn trafodaethau am ddigidol. Diolch byth, penderfynwyd

cynnwys gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr o fewn cwmpas DASH; rhoddodd y bobl hynny gymaint o wybodaeth werthfawr i ni a nododd faterion a chyfleoedd y mae staff cyflogedig weithiau'n eu colli. Bydd gwahanol safbwyntiau'n bwysig a chynnwys pawb mewn trafodaethau am ddigidol yn helpu'n ddiamheuol i gael y gorau ohono.

Rydym am ddiolch i'r holl bobl a gymerodd amser i rannu eu meddyliau drwy DASH. Gobeithiwn y byddwch yn mwynhau darllen y canlyniadau gymaint ag yr oeddem yn mwynhau eu crynhoi.

**Tabetha Newman, Helen Beetham a Stuart Church**

**Timmus Research Limited**

# Canfyddiadau allweddol

Nod arolwg DASH (sy'n golygu *Digital Attitudes and Skills in Heritage* yn Saesneg) oedd deall agweddau a sgiliau pobl sy'n gweithio yn sector treftadaeth y DU yn well, a dysgu mwy am y cymorth sefydliadol a gawsant wrth ddefnyddio technolegau digidol. Datgelodd data o'r arolwg yma, a gynhaliwyd rhwng mis Ebrill a mis Gorffennaf 2020, fod eu rôl yn dylanwadu'n drwm ar y ffordd yr oedd pobl yn ystyried eu sgiliau digidol. Roedd gwrando ar brofiadau pobl mewn gwahanol rolau yn caniatáu i faterion a chyfleoedd sefydliadol gael eu gweld o wahanol safbwyntiau, ac felly cawsom werth crynhoi data ar gyfer gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr a staff ar wahân.

Casglwyd data gennym o set eang ac amrywiol o 4,120 o bobl yn gweithio ar draws treftadaeth y DU, sy'n cynrychioli sefydliadau o holl wledydd, rhanbarthau, maint sefydliadau ac ardaloedd is-sector y DU. Rydym yn hyderus bod y data a grynhoir yma yn gynrychiolaeth gywir a dilys o ehangder agweddau a sgiliau digidol pobl sy'n gweithio ac yn gwirfoddoli yn sector treftadaeth y DU, ac felly maent o ddiddordeb i bawb sy'n gweithio ar draws treftadaeth. Mae ystadegau cryno yn fwyaf tebygol o adlewyrchu sefydliadau treftadaeth llai gan fod 63% o'r sefydliadau a gymerodd ran yn dod o sefydliadau â hanner cant neu lai o staff cyflogedig.

Ar draws yr holl rolau (gwirfoddolwr, ymddiriedolwr a staff), roedd agweddau at ddigidol yn gadarnhaol ar y cyfan ac yn cael eu gweld drwy lens pragmatig. Ystyriwyd bod technoleg yn ddefnyddiol, ond roedd pobl yn tueddu i ganolbwyntio eu diddordeb dim ond lle y gallai gynnig enillion clir iddynt yn eu rôl. Roedd lefel y sgiliau digidol yn gymharol uchel, yn enwedig ar gyfer staff cyflogedig ac mewn perthynas â gweithgareddau fel fideogynadledda, ond roedd hyder wrth ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol neu lwyfannau digidol cydweithredol yn is. Roedd gwirfoddolwyr o'r farn bod eu sgiliau digidol yn is nag ymddiriedolwyr neu staff cyflogedig.

Nid oedd gan lawer o gyfranogwyr ymwybyddiaeth o faterion allweddol fel hygyrchedd a hawlfraint. Er y byddai adnoddau ar-lein yn cael eu ddefnyddio â'r materion hyn, dywedodd nifer o bobl fod diffyg cymorth personol, wyneb yn wyneb a rhyngweithiol yn rhwystr i ddysgu mwy am ffyrdd o ddefnyddio digidol. Roeddent am gael cyfleoedd i rannu ymarfer a chyfnewid sgiliau gydag eraill yn gweithio mewn amgylchiadau tebyg.

## Argymhellion ar gyfer y sector treftadaeth

Mae canlyniadau'r dadansoddiad yma'n arwain at yr argymhellion canlynol ar gyfer sefydliadau:

- Byddai sefydliadau'n elwa o ymgorffori sgysiau am ddigidol wrth recriwtio ac arfarnu a nodi'r sgiliau digidol sydd gan eu gwirfoddolwyr, eu hymddiriedolwyr a'u staff (e.e. drwy archwiliadau sgiliau, arolygon mewnol)
- Mae pobl am wybod sut beth yw sgiliau digidol 'da' yng nghyd-destun eu rôl; byddai'n helpu sefydliadau i drafod disgwyliadau gyda'u staff, eu hymddiriedolwyr a'u gwirfoddolwyr, a nodi enghreifftiau o arfer gorau yn y rolau hyn
- Mae llawer o bobl sy'n gweithio ym maes treftadaeth yn chwilio am gymorth gan bobl eraill ac nid adnoddau. Maent am siarad, rhannu a chael eu mentora gan eraill sy'n gweithio yn eu cmaes nhw. Byddai creu a chefnogi cymunedau ymarfer lleol ac is-sector yn darparu mecanwaith defnyddiol sy'n galluogi'r rhyngweithiadau hyn
- Dylai sefydliadau ystyried creu cynllun gweithredu digidol sy'n nodi eu blaenoriaethau digidol. Dechreuwch yn fach: gall y ddogfen fyw hon dyfu ac esblygu dros amser. Yr hyn sy'n bwysig yw dechrau cael sgysiau am ble y gall digidol ychwanegu gwerth

I'r rhai sy'n cefnogi'r sector, rydym yn argymhell:

- Cefnogir sefydliadau treftadaeth i ddatblygu sgiliau o ran hygyrchedd, trwyddedu a strategaeth, a dylai hyfforddiant ganolbwyntio'n benodol ar ddatblygu cynnwys a defnyddio cyfryngau cymdeithasol
- Rôl a chyd-destun yw'r lens y mae pobl yn ei ddefnyddio i ddeall sgiliau ac arferion digidol, felly byddai gwerthfawrogiad o grwpiau defnyddwyr nodweddiadol a'u hanghenion yn helpu i ennyn diddordeb pobl gyda'r cymorth sydd ar gael, er enghraifft mapiau awgrymedig drwy gynnwys
- Gallai creu mathau newydd o rôl wirfoddol sy'n denu brwdfrydedd digidol helpu i ymgysylltu a chefnogi sefydliadau treftadaeth. Gellid cynnig y cymorth hwn o bell, gan alluogi sefydliadau gwledig i elwa ar sgiliau sydd ar gael yn fwy mewn ardaloedd metropolitan

Mae manylion yr argymhellion hyn, ynghyd ag 'enillion cyflym' awgrymedig yn cael eu rhannu yn yr adran Casgliadau.



# Cyflwyno arolwg DASH

## Nodau'r arolwg

Ariannwyd arolwg DASH (Agweddau Digidol a Sgiliau ar gyfer Treftadaeth) fel rhan o fenter 'Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth' Cronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol. Ei nod oedd deall agweddau a sgiliau digidol pobl sy'n gweithio yn sector treftadaeth y <sup>1</sup>DU yn well, a dysgu mwy am y cymorth sefydliadol yr oeddent yn teimlo eu bod yn ei gael i ddefnyddio technolegau digidol.

Ein ffocws craidd oedd casglu data am sgiliau ac agweddau digidol a helpodd:

- Pobl i ddeall eu sgiliau a'u hagweddau digidol eu hunain yn well
- Sefydliadau i nodi ffyrdd defnyddiol, ymarferol gefnogi eu pobl a gwella eu heffeithlonrwydd a/neu effeithiolrwydd drwy ddefnyddio digidol
- Cyllidwyr i nodi cyfleoedd i gefnogi'r sector i harneisio technolegau digidol yn ddefnyddiol ac yn briodol.

Y briff oedd denu cyfranogiad gan sefydliadau sy'n cynrychioli ehangder treftadaeth y DU (o ran rhanbarth, maint ac is-sector), a'n nod oedd adlewyrchu'r agweddau a phob math o sgiliau a lefel y staff a gwirfoddolwyr sy'n gweithio ynddynt.

## Casglu data am alluoedd digidol

Mae tri pheth sylfaenol yr ydym wedi'u dysgu mewn bron i ddau ddegawd yn gweithio ym maes llythrennedd digidol:

1. Mae un person sy'n gweithio mewn sefydliad yn annhebygol iawn o gael mynediad at wybodaeth am alluoedd digidol eu pobl; eto, yr un person yma yn aml yw'r unig darged o arolygon neu archwiliadau untro
2. Mae ymgysylltiad unigolyn â thechnolegau digidol yn y gwaith yn dibynnu ar gyfuniad o'i agwedd at ddigidol, ei gymhelliant i ddysgu am ddigidol yng nghydestun ei rôl waith, a'r cymorth sefydliadol a gânt (gan gynnwys materion fel eu

---

<sup>1</sup> Dilynwch y ddolen i gael rhagor o wybodaeth am [brosiect Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth y Gronfa](#)

mynediad at galedwedd/meddalwedd/WiFi, hyfforddiant, cymorth, a'r ffordd y mae ei ddiwylliant sefydliadol yn gwerthfawrogi ac yn ymateb i bob peth digidol)

3. Er y gallai sefydliad gynnig hyfforddiant neu adnoddau i gefnogi eu pobl, nid yw ond yn bosibl darganfod a yw'r bobl hynny'n eu hadnabod ac yn eu defnyddio drwy ofyn i'r derbynwyr arfaethedig - nid y darparwyr.

Ein dull o ymdrin â'r prosiect ynma felly oedd casglu data gan unigolion o fewn sefydliadau, yn hytrach na cheisio archwilio sefydliadau drwy un cynrychiolydd. Roedd y wybodaeth yma'yn llywio ein penderfyniadau drwy gydol y prosiect.

## Diffinio sefydliadau treftadaeth y DU ar gyfer samplu

Er mwyn nodi sefydliadau i'w cynnwys yn y prosiect yma, roeddem am wybod beth yw'r ffordd orau o ddiffinio, dehongli a mesur sefydliadau treftadaeth y DU.

Diffiniad Geiriadur Rhydychen o dreftadaeth yw "yr hanes, y traddodiadau, yr adeiladau a'r gwrthrychau y mae gwlad neu gymdeithas wedi'u cael ers blynnyddoedd lawer ac sy'n cael eu hystyried yn rhan bwysig o'i chymeriad". Er bod eglurder yn y diffiniad yma, sylweddolwyd yn gyflym fod y diffiniad o 'sefydliad treftadaeth' yn llawer mwy amrywiol a chymhleth.

Mae degau o filoedd o safleoedd treftadaeth yn y DU. Mae English Heritage yn cynrychioli ychydig dros 430 o leoedd hanesyddol gan gynnwys palasau, tai, ffigurau mynydd, cerfluniau, cestyll, abatai, safleoedd diwydiannol, caerau, pontydd a safleoedd amaethyddol, ac mae Cymdeithas yr Amgueddfeydd yn amcangyfrif bod tua 2,500 o amgueddfeydd yn y DU. Mae Historic England yn rheoli rhestr o'r holl henebion cofrestredig, adeiladau rhestredig, tirweddau cofrestredig a meysydd brwydrau, a llongdrylliadau gwarchodedig, ac mae gan y rhestr hon dros 400,000 o geisiadau unigol erbyn hyn. Yn yr un modd, mae Historic Environment Scotland yn rhestru dros 56,000 o safleoedd unigol (a ddisgrifir naill ai fel meysydd brwydrau, gerddi a thirweddau dynodedig, ardal hanesyddol a warchodir gan y môr, adeilad rhestredig neu henebion cofrestredig), mae Cadw yn rhestru dros 4,000 o henebion cofrestredig yng Nghymru, ac mae Cofnod Safleoedd a Henebion Gogledd Iwerddon yn cadw gwybodaeth am dros 16,000 o safleoedd archeolegol a henebion gwahanol. Felly, yma'n unig, dim ond chwe sefydliad treftadaeth sydd gennym sy'n gyfrifol mewn rhyw ffordd am ychydig o dan hanner miliwn o safleoedd treftadaeth unigol yn y DU.

Yna mae sefydliadau treftadaeth sy'n canolbwyntio ar gymorth nad yw'n uniongyrchol gysylltiedig â safleoedd ffisegol, megis Cymdeithas Hanes Lleol Prydain (BALH, sy'n cefnogi 1,161 o grwpiau cymdeithas hanes lleol a 99 o

sefydliadau fel amgueddfeydd, canolfannau treftadaeth a llyfrgelloedd), Y Grŵp Archifau Cymunedol a Threftadaeth (sy'n dwyn ynghyd gyrff a sefydliadau i gefnogi a hyrwyddo 690 o wahanol archifau cymunedol yn y DU ac Iwerddon), a Rhwydwaith yr Ymddiriedolaeth Dreftadaeth (sefydliad aelodaeth sy'n cefnogi gweithgorau di-elw'r DU sy'n gweithio ar brosiectau adfer).

Yn ogystal â'r materion hyn ac yn wahanol i sectorau eraill yr ydym wedi gweithio ynddynt o'r blaen, nid yw pob sefydliad treftadaeth yn cyflogi staff. Mae maint y sefydliad hefyd yn amrywio'n aruthrol, o wirfoddolwr unigol i sefydliadau cenedlaethol gyda miloedd o staff a gwirfoddolwyr. Oherwydd y cymhlethdod yma, nid yw Cronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol yn diffinio treftadaeth ac yn hytrach mae'n mabwysiadu dull eang a chynhwysol. Yn ei Fframwaith Ariannu Strategol , dywed Syr Peter Luff:

"Mae treftadaeth yn goleuo hanes. Mae'n cynnwys adeiladau a thirweddau, amgueddfeydd ac atgofion, gwrthrychau a rhywogaethau, ond nid ydym yn diffinio nac yn cyfyngu ar ei chwmpas. Er bod ein gwaith yn cael ei lywio gan arbenigwyr, gofynnwn i bobl benderfynu beth y maent yn ei werthfawrogi o'r gorffennol a dymuno trosglwyddo i'r dyfodol. Dyna'r dreftadaeth rydym yn ei chefnogi."

## Nodau cynrychioliadol a samplu

Am y rhesymau a grynhoir uchod, sylweddolwyd yn gyflym nad oedd yn bosibl diffinio 'sefydliad treftadaeth y DU' ac eithrio fel corff o un neu fwy o bobl, cyflogedig neu wirfoddol, sy'n byw o fewn y Deyrnas Unedig, yn nodi eu bod yn gweithio ym maes treftadaeth eu hunain. Gallai un sefydliad unigol lluosog gael ei gynrychioli gan un sefydliad ymbarél, fel arall gallai un safle gael ei gynrychioli gan nifer o sefydliadau. Oni bai ein bod yn cyfyngu ein samplu i ddiffiniad clir o sefydliad treftadaeth (a fyddai'n mynd yn uniongyrchol yn groes i ethos y Gronfa), bu'n rhaid i ni ganiatáu i sefydliadau nodi eu hunain. Wrth ddewis disgrifio sefydliadau treftadaeth y DU yn eu holl amrywiaeth gyfoethog, cydnabuom na fyddem yn gallu darparu ffigur cywir ar gyfer eu maint a'u nifer.

Ar gyfer blwyddyn gyntaf DASH, gwnaethom felly addasu ein cynlluniau samplu haenog cychwynnol ac yn hytrach ein nod oedd casglu data a oedd mor gynhwysol ac amrywiol â phosibl, gan sicrhau ein bod yn clywed gan bob math o sefydliadau treftadaeth. Roedd y dull yma yn llwyddiannus iawn, er bod nifer y sefydliadau a oedd yn gallu cofrestru ac yna defnyddio DASH yn is na'r gobaidh oherwydd effaith COVID-19 a'r cyfyngiadau a'r diffyg meddwl cysylltiedig.

Ein nodau craidd oedd casglu data:

- Canolbwyntio ar leisiau pobl sy'n gweithio ac yn gwirfoddoli mewn treftadaeth, yn hytrach nag un pwynt data i bob sefydliad; wedi'r cyfan, dim ond pobl unigol all adrodd yn wirioneddol ar eu hagweddau a'u sgiliau digidol canfyddedig
- Cynrychioli pobl sy'n gweithio ar draws rolau amrywiol, gan gynnwys swyddi gwirfoddol
- Yn cynnwys amrywiaeth eang o sefydliadau o ran eu maint, eu rhanbarth a'u ffocws
- Canolbwyntio'n benodol ar sefydliadau llai, sy'n aml yn cael eu hanwybyddu ond sy'n derbyn cyllid sylweddol o Gronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol

Mae'r data a gesglir ac a grynhoir yn yr adroddiad yma'n llwyddo i gyflawni'r nodau hyn. Mae wedi caniatáu inni glywed gan set eang ac amrywiol o bobl, gan ganolbwyntio'n benodol ar sefydliadau llai sy'n gweithio ym maes treftadaeth. Mae'r flwyddyn gychwynnol hon o gasglu data wedi rhoi gwell dealltwriaeth i ni o ehangder llawn y sector treftadaeth a'r bobl hynny sy'n gweithio ynddo, ac wedi gosod y sylfeini gan ganiatáu gwell dealltwriaeth o ffyrdd dilys, realistig a phriodol o gasglu data yn y dyfodol.

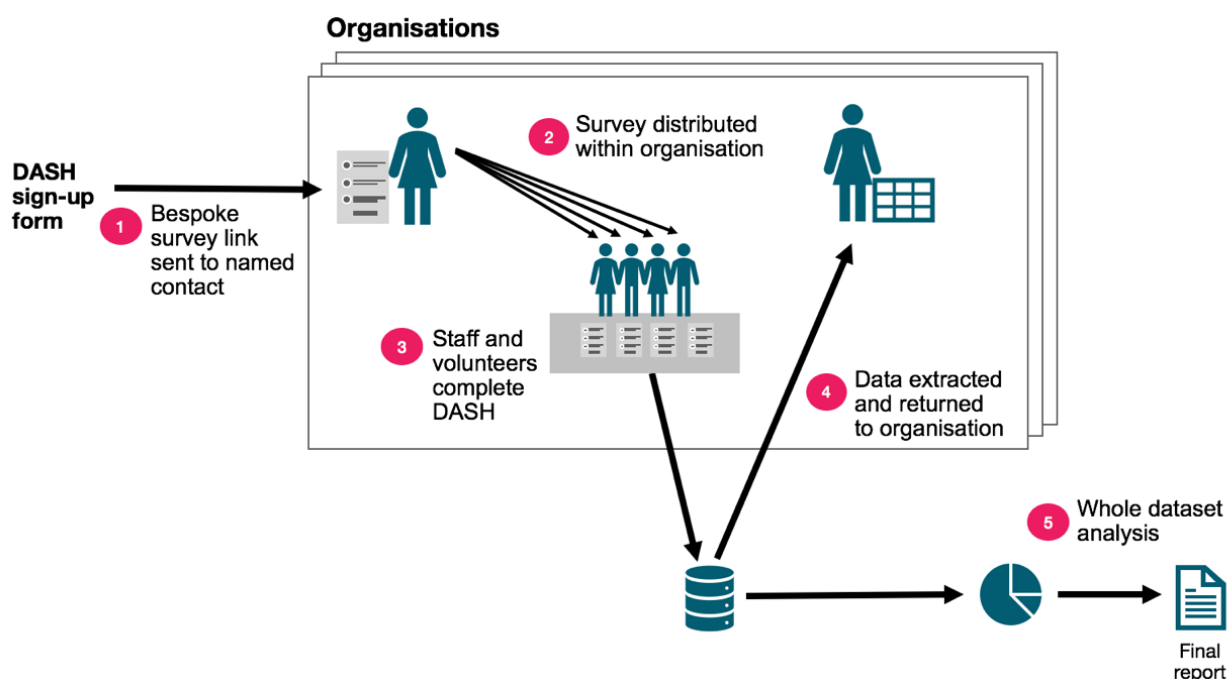
Rydym yn hyderus bod y data a grynhoir yma yn gynrychiolaeth gywir a dilys o ehangder agweddau a sgiliau digidol pobl sy'n gweithio yn sector treftadaeth y DU. Mae ystadegau cryno a gyflwynir yma yn debygol o adlewyrchu sefydliadau treftadaeth llai, oherwydd daeth 89% o'r rhai a ymunodd â DASH, a 63% o'r unigolion y cwblhaodd DASH, o sefydliadau â 50 neu lai o staff cyflogedig.

## Strwythur yr arolwg, methodoleg ac amserlen

Cynhaliwyd yr arolwg oedd â 23 cwestiwn am ddeng wythnos yn ystod cyfnod cyfyngiadau COVID-19 (Ebrill - Gorffennaf 2020). Hysbysebwyd yr arolwg ar-lein drwy wefan Cronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol a'r cyfryngau cymdeithasol (yn enwedig LinkedIn a Twitter), a gofynnwyd i gyfranogwyr rannu'n eang yn eu cylch o gysylltiadau. Gwnaethom ymchwil desg hefyd i nodi sefydliadau drwy [Grant.nav](#) a ariannwyd yn ystod y 10 mlynedd diwethaf, a oedd yn cynrychioli pob is-sector, ac a oedd â phresenoldeb ar y we yn ein galluogi i gysylltu â hwy drwy e-bost neu ffurflen gyswllt ar-lein. O'r 325 y cysylltwyd â hwy, fe wnaeth 24 (7%) gofrestru i ddefnyddio DASH. Gwnaethom hefyd estyn allan at 300 o sefydliadau eraill drwy restrau sydd ar gael ar wefan Cymdeithas Hanes Lleol Prydain, y wefan Archifau Cymunedol a Threftadaeth, Rhwydwaith yr Ymddiriedolaeth Dreftadaeth a Visit Britain; a

cofrestrwyd 18 (6%) arall. Cysylltwyd â'r rhan fwyaf o sefydliadau yn ystod pedair wythnos gyntaf y cyfyngiadau, ac mae hyn yn debygol o fod wedi effeithio ar y niferoedd. Fodd bynnag, roedd yr ymchwil ddesg yn caniatáu i ni archwilio amrywiaeth o sefydliadau treftadaeth gweithredol a ariennir, a thrafodir hyn yn fanylach drwy bost blog DASH.<sup>2</sup>

Cofrestrodd sefydliadau â diddordeb drwy ffurflen ar-lein ac yna cawsant gyswllt gwe pwrpasol iddynt ei rannu gyda'u staff a'u gwirfoddolwyr (Ffigur 1). Yn gyfnewid am gymryd rhan, anfonwyd copi o'u data at sefydliadau a gasglodd 10 neu fwy o ymatebion i helpu gydag ymdrechion monitro a gwella.



Ffigur 1. Proses gwasanaeth arolwg DASH

Cynlluniwyd y cwestiwn a osodwyd i fod yn ysgafn (er mwyn sicrhau'r cyfraddau ymateb mwyaf posibl) ac i deimlo'n berthnasol i unigolion a darparu data ymarferol i sefydliadau. Roedd cwestiynau'n canolbwyntio ar agweddau digidol unigol, sgiliau digidol unigol (perthnasol i dreftadaeth), a chymorth sefydliadol ar gyfer digidol. Roeddent yn seiliedig ar ymchwil helaeth flaenorol ynghylch galluoedd digidol unigol

<sup>2</sup> Gweler y blog [‘What do you do when you are asked to create a list of as many different heritage organisations as possible?’](#) gan Lorna Clarke

a sefydliadol yn sector addysg uwch a bellach y DU, sector iechyd y DU, a'r sector ysgolion cynradd, uwchradd a galwedigaethol Ewropeaidd.<sup>3</sup>

Roedd pob cwestiwn yn ddewisol. Lluniwyd y cwestiynau yn ymwneud â sgiliau digidol gan adolygiad o ddigidol yn sector treftadaeth y DU, wedi'i grynhoi mewn erthygl blog ar wahân ar wefan DASH, ac maent ar gael i'w lawrlwytho, ynghyd ag adnoddau eraill ar gyfer sefydliadau sy'n cymryd rhan.<sup>45</sup>

Cynlluniwyd [gwefan arolwg DASH](#) gyfan i weithredu fel enghraifft i sefydliadau eraill ar sut i adeiladu gwefan a map rhyngweithiol yn gyflym ac yn gost-effeithiol, a chrynowyd hyn mewn blog arall yn cynnig cyngor ar ddefnyddio offer digidol cydweithredol i reoli prosiectau ar draws timau.<sup>67</sup>

---

<sup>3</sup> [Gweler portffolio'r prosiect a dolenni i adroddiadau cenedlaethol sydd ar gael drwy](#)

<sup>4</sup> [Gweler y blog, wedi'i ysgrifennu gan Helen Beetham](#)

<sup>5</sup> [Gweler tudalen lawrlwytho DASH](#)

<sup>6</sup> [Gweler y blog, wedi'i ysgrifennu gan Stuart Church](#)

<sup>7</sup> [Gweler y blog, wedi'i ysgrifennu gan Tabettha Newman](#)

# Data cofrestru: disgrifio sefydliadau treftadaeth

Cofrestrodd cyfanswm o 523 o sefydliadau i ddefnyddio DASH, ac roedd gan 281 o sefydliadau staff neu wirfoddolwyr a atebodd arolwg DASH ei hun. Casglodd arolwg DASH gyfanswm o hyd at 4,120 o ymatebion unigol i'r arolwg o staff a/neu wirfoddolwyr (roedd y cwestiynau'n ddewisol, ac felly roedd meintiau sampl unigol yn amrywio fesul cwestiwn). O'r adborth a gafwyd, effeithiodd y cyfyngiadau gallu'r sefydliadau i rannu DASH â'u pobl, ac effeithiodd hyn yn y pen draw ar y nifer a allai gymryd rhan.

Yn ystod y broses gofrestru, casglwyd data am faint, math a lleoliad y sefydliad. Mae'r data yma'n grynodedb defnyddiol o'r amrywiaeth enfawr o sefydliadau sy'n gweithio o dan faner 'treftadaeth y DU'. Yn yr adran yma o'r adroddiad rydym wedi crynhoi'r data a gasglwyd o'r daflen gofrestru, sef y set ddata fwyaf sy'n ymwneud â maint, math, lleoliad ac anghenion y sefydliad.

## Maint y sefydliad

Denodd arolwg DASH lawer o ddiddordeb gan yr hyn a elwir weithiau'n sefydliadau 'micro'. Yn y sector treftadaeth, diffinnir maint sefydliadau fel arfer o ran niferoedd ymwelwyr neu incwm blynyddol (gyda sefydliadau mirco yn aml yn cael eu diffinio fel rhai ag incwm blynyddol o dan £10,000). I'r gwrthwyneb, ar gyfer yr arolwg yma, fe wnaethom fesur maint y sefydliad o ran nifer y staff a'r gwirfoddolwyr. Casglwyd data drwy ofyn i'r cyswllt allweddol amcangyfrif nifer y staff cyflogedig, a nifer y gwirfoddolwyr; casglwyd hyn fel rhan o'r broses gofrestru. O ran cefnogi sefydliadau i ddefnyddio digidol, mae hyn yn aml yn trosi i hyfforddi pobl, ac mae'n cael ei hwyluso neu ei lesteirio gan fynediad at galedwedd a meddalwedd. Dyna pam yr oedd gennym fwy o ddiddordeb mewn diffinio maint sefydliadol o ran nifer y pobl.

Gwelsom, o'r sefydliadau hynny a ymunodd i ddefnyddio arolwg DASH:

- Ar gyfartaledd, roedd gan sefydliad a ymunodd â DASH 5 o weithwyr a 25 o wirfoddolwyr (y gymhareb gyfartalog fesul sefydliad oedd 0.13 o staff i wirfoddolwyr)
- Roedd gan tua 50% rhwng 1 a 10 o staff cyflogedig a dim ond 5% oedd â mwy na 100 o staff

- Dywedodd 20% nad oedd ganddynt gyflogeion cyflogedig a'u bod yn cael eu staffio'n llwyr gan wirfoddolwyr
- Dywedodd 20% fod ganddynt 100+ o wirfoddolwyr
- Dim ond 6% a ddywedodd nad oeddent yn defnyddio unrhyw wirfoddolwyr a dim ond staff cyflogedig oedd ganddynt

Yn ddiweddarach yn yr adroddiad yma rydym wedi rhannu sefydliadau treftadaeth yn bedwar categori maint yn seiliedig ar nifer y staff y maent yn eu cyflogi. Dangosir y categorïau hyn, ynghyd â'u cyfran gymharol yn y data, yn Nhabl

Tabl 1.

	Canran y sefydliadau a ymunodd â DASH	Canran y sefydliadau a ddefnyddiodd DASH
Dan arweiniad gwirfoddolwyr yn unig	18.5%	13.1%
1 – 10 o unigolion yn cael eu cyflogi'n rhan/llawn amser	48.6%	23.7%
11 - 50 o unigolion yn cael eu cyflogi'n rhan/llawn amser	22.2%	26.2%
Roedd dros 50 o unigolion yn cael eu cyflogi'n rhan/llawn amser	10.8%	37.0%

Tabl 1. Pedwar categori o faint sefydliadau a ddefnyddir yn yr adroddiad yma, fel y'u diffinnir gan nifer y staff cyflogedig. Dangosir canran y sefydliadau a ymunodd ac a oedd wedyn ag o leiaf un person a ddefnyddiodd DASH fesul categori

Mae sefydliadau treftadaeth yn dibynnu'n fawr ar wirfoddolwyr. Mae heriau sylweddol i'w hystyried o ran rhoi technolegau a sgiliau cyfredol i weithlu gwirfoddol i raddau helaeth.



## Math o sefydliad

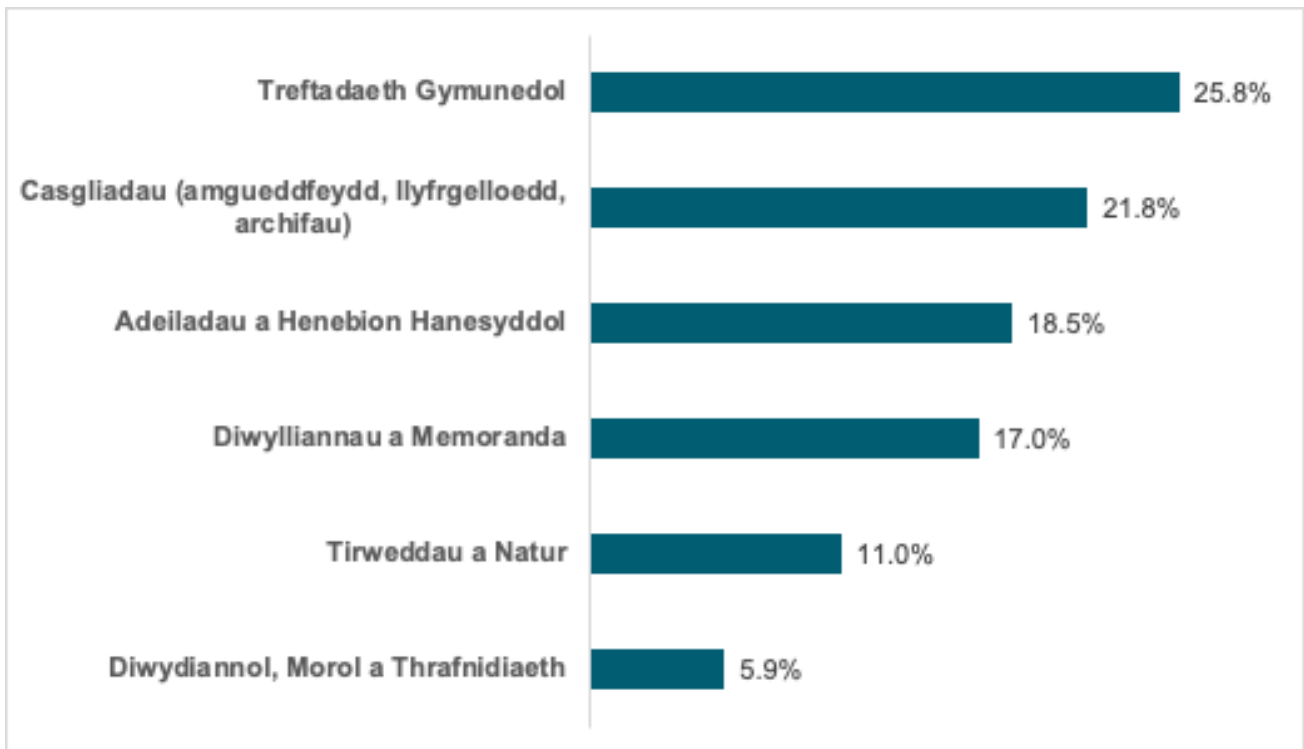
Nid oes amheuaeth nad yw'r term ymbarél 'treftadaeth' yn cwmpasu set hynod eang ac amrywiol o sefydliadau o ran eu nodau arfaethedig, a'u presenoldeb corfforol.

Mae gan yr union ddiffiniad o 'sefydliad lawer o ddehongliadau ar draws y sector: mae rhai yn bodoli fel endidau a grëwyd ar gyfer digwyddiadau untro neu flynyddol, eraill fel corff neu ffederasiwn cenedlaethol sy'n cynrychioli grwpiau rhanbarthol llai neu safleoedd ffisegol, neu fel elfen dreftadaeth cyngor lleol. Wedi dweud hynny, yr oedd cyffredinedd ar draws teitlau sefydliadau a ymunodd â DASH, gyda'r gair 'ymddiriedoaeth' mewn nifer helaeth o enway, ac yna 'amgueddfa', yna 'treftadaeth', 'celfyddydau', 'cyngor', 'cymdeithas', 'eglwys', 'cadeirlan' a 'chanolfan'.

Mae Cronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol yn disgrifio mathau o sefydliadau treftadaeth mewn nifer o wahanol ffyrdd. Ar gyfer y prosiect yma dewiswyd defnyddio un o'u dulliau categoreiddio a ddefnyddir amlaf. Roedd gennym ddiddordeb mewn gweld a oedd y chwe chategori yn y system yma (Ffigur 2) fel arfer yn cael eu defnyddio'n unigol, neu a oedd sefydliadau'n aml yn disgrifio eu hunain fel rhai sy'n dod o fewn dau neu fwy o'r grwpiau. Datgelodd ein data:

- Yn gyffredinol, 'Treftadaeth Gymunedol' oedd y categori a ddefnyddiwyd amlaf (Ffigur 2 cyd ag o leiaf un categori arall, fel arfer un a ddisgrifiodd le ffisegol (e.e. amgueddfa, adeilad neu dirwedd)
- Dim ond hanner (274 o 523; 52%) o sefydliadau a ymunodd â DASH a ddewisodd uniaethu ag un categori; dewisodd gweddill y sefydliadau ddau i chwe chategori i ddisgrifio eu hunain (gan ddewis cyfartaledd o 1.9 categori i bob sefydliad, gyda deg (2%) dewis pob un o'r chwe chategori)
- Sefydliadau a ddewisodd un categori yn unig oedd fwyaf tebygol o ddisgrifio eu hunain fel 'Casgliadau (amgueddfeydd, llyfrgelloedd, archifau)' (86 o 274; 31% o sefydliadau yn dewis un categori yn unig; 16 o'r 523 o sefydliadau a ymunodd)

Mae'n awgrymu cyfle i ddisgrifio sefydliadau treftadaeth drwy ddiffinio eu priodoleddau ffisegol (ee amgueddfa, ardal natur, gofod rhithwir) ar wahân i'w gweithgareddau a/neu nodau ac allbynnau arfaethedig (cadwraeth, treftadaeth gymunedol, addysg).



Ffigur 2. Arferai'r chwe grŵp is-sector ddisgrifio sefydliadau treftadaeth, a'u defnydd cymharol gan sefydliadau wrth ymrwmo i ddefnyddio DASH (N=523)

## Lleoliad y sefydliad

Datgelodd data cofrestru DASH sampl gynrychioliadol dda o bob un o chwe ardal y DU (fel y'i diffinnir gan Gronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol). O'r 523 o sefydliadau a ymunodd o bob rhan o'r DU: roedd 31% yn dod o de-ddwyrain Lloegr, de-orllewin Lloegr a Llundain, 23% o Ogledd Lloegr, 19% o Ganolbarth Lloegr a Dwyrain Lloegr, 7% o Gymru, 7% o'r Alban, 6% o Ogledd Iwerddon, a'r 7% arall o sefydliadau sy'n gweithio'n genedlaethol ar draws pob rhanbarth (wedi'u talgrynnu i'r % agosaf).

## Anghenion cymorth digidol

Yn ystod proses gofrestru DASH, gofynnwyd i gysylltiadau arweiniol sefydliadol "Pa un peth yr hoffai eich **sefydliad ei wneud â digidol yn ystod y ddau fis nesaf y mae'n cael trafferth gydag ef ar hyn o bryd, neu nad yw erioed wedi'i wneud o'r blaen?**" Ceir enghreifftiau o ehangder yr atebion i'r cwestiwn yma isod:

- "Mae gennym lawer o ffotograffau a dogfennau o hanes ein pentref dros y blynyddoedd a byddai'n wych sicrhau bod hyn ar gael yn ddigidol"
- "Cydgysylltu data monitro afonydd fel ei fod ar gael i'r cyhoedd ac yn hawdd ei dreulio"
- "Byddai arlwy taith ddigidol yn dda i'w ddatblygu, gan alluogi pobl i ynysu gartref, i weld a meithrin dealltwriaeth o'r safle. .. Byddai hefyd yn dda trosi ein teithiau Sain/App yn gynnwys ar-lein i'r rhai â phroblemau golwg na fyddent yn gallu ymgysylltu'n llawn â thaith fideo ar-lein"
- "Gweminarau, trefnu cynhadledd ar-lein i'n haelodau, llwyfan ariannu torfol i'n haelodau"
- "Creu ymgyrchoedd codi arian / marchnata digidol"
- "Gwella hyder digidol ymhlith aelodau'r Bwrdd a gwirfoddolwyr eraill i ledaenu llwyth gwaith tasgau digidol - cynnal a chadw gwefannau, paratoi e-gylchlythyr, cyfryngau cymdeithasol ac ati"
- "Rydym bellach yn troi i gyflwyno ein cynnwys ar-lein gan fod yr amgueddfeydd wedi'u cau oherwydd Coronafeirws"
- "Hoffem ddefnyddio digidol i gael y gymuned leol i gymryd mwy o ran yn y gwaith o adfywio/treftadaeth yr ardal"
- "Creu adnoddau ysgolion, sydd ar gael ar-lein, gan esbonio ein hanes a'n treftadaeth; dysgu sut i wneud y gorau o ddadansoddiadau gwe a chyfryngau cymdeithasol er mwyn targedu ein cynnwys orau a thyfu ein dilynwyr"
- "Defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i gynyddu ymwybyddiaeth o'n gweithgareddau ac ymgysylltu â sefydliadau cymunedol a threftadaeth i hyrwyddo'r grefft o ganu cloch yr eglwys"
- "Ehangu darlleniadau barddoniaeth ar Zoom ac yn eu ffrydio i Facebook a/neu YouTube"
- "Ymgynghori ac ymgysylltu â'r gymuned, yn gysylltiedig â gwaith datblygu'r prosiect"
- "Creu darn trawsgyfrwng uchelgeisiol sy'n mapio ein gweithgarwch prosiect dros y dyfodol byr presennol, a deunyddiau archif"
- "Cynyddu aelodaeth a rhoddion"
- "Datblygu dull mwy rhagweithiol a digidol o hwyluso taith cefnogwyr tuag at aelodaeth o'u Hymddiriedolaeth Nature lleol"

- "Catalogio ein casgliad o luniau, dogfennau, cylchgronau, arteffactau archeolegol"

Y themâu allweddol yn y ceisiadau hyn am gymorth oedd:

- Creu cynnwys (fideo, podlediadau, teithiau rhithwir, cyfryngau cymdeithasol ac ati) (25%)
- Marchnata a chyfathrebu (23%)
- Adeilad cymunedol (18%)
- Strategaeth (13%)
- Digwyddiadau a gweithgareddau (10%)
- Dysgu ar-lein (6%)
- Gweithio o bell (4%)
- Gweithio gyda data (2%)

Ymatebodd Cronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol yn uniongyrchol i'r ceisiadau hyn drwy rannu'r wybodaeth berthnasol i brosiectau eraill a gefnogwyd gan y fenter Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth, a thrwy ddarparu cysylltiadau perthnasol i gymorth ar-lein sy'n cyfateb i'w hanghenion. Mae rhagor o fanylion am gymorth ac ymateb y Gronfa ar gael drwy eu blog.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> ["Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth yn cael hwb ariannol"](#) 13 Awst 2020

# Data DASH: rôl, oedran a rhywedd cyfranogwyr yr arolwg

## Rôl

Casglodd arolwg DASH gyfanswm o 4,120 o ymatebion arolwg unigol gan staff a/neu gwirfoddolwyr; Darparodd 4,084 ddata am eu rôl (gweler Tabl 2).

Daeth cyfanswm o 56% o'r data gan bobl a gyflogwyd mewn sefydliadau treftadaeth (yn gweithio'n rhan-amser neu'n llawn amser), 33% gan wirfoddolwyr, ac 11% gan ymddiriedolwyr/aelodau bwrdd. Anogwyd gwirfoddolwyr yn weithredol i gwblhau DASH oherwydd eu pwysigrwydd o ran cefnogi sefydliadau treftadaeth; felly roeddem yn falch iawn o weld eu cyfraniad sylweddol i'r set ddata yma.

Penderfynwyd crynhoi data mewn perthynas â chategorïau rôl oherwydd bod y gwahaniaethau rhwng rolau yn gadarn ac yn gyson ar draws cwestiynau DASH. Mae gwahanu data yn ôl rôl yn golygu o ran y ffordd y mae sefydliadau treftadaeth yn rheoli, paratoi, cefnogi a hyfforddi pobl i ddefnyddio technolegau digidol, a themllem y byddai disgwyliadau'r sefydliad o ran y sgiliau digidol sydd eu hangen ar gyfer pob rôl yn wahanol iawn.

Fe wnaethom grwpio pob un o'r pedwar math o staff cyflogedig yn un categori o "staff" oherwydd bod eu data'n dangos tebygrwydd cyson. I'r gwrthwyneb, roedd data gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr yn wahanol iawn.

Yn hytrach nag uno 'ymddiriedolwr' gydag 'uwch staff' cadwyd 'ymddiriedolwr' fel categori ar wahân am y rhesymau canlynol:

- Roedd yr Ymddiriedolwyr fel arfer wedi ymddeol (65+) tra bod staff uwch yn iau (45 – 54 oed yn fwyaf cyffredin)
- Roedd dwy ran o dair o'r ymddiriedolwyr yn wrywaidd; roedd staff uwch yn fwy tebygol o fod yn fenywod
- Mae Ymddiriedolwyr fel arfer yn gweithio'n wirfoddol tra bod staff uwch yn cael eu talu
- Roedd gan yr Ymddiriedolwyr farn am ddigidol a oedd yn aml yn fwy unol â gwirfoddolwyr na staff

Pan ofynnwyd 'Ydych chi'n defnyddio unrhyw dechnolegau cynorthwyol o ddydd i ddydd (e.e. darllenydd sgrin, chwydd testun)' Dywedodd cyfanswm o 4.6% o staff, 3.2% o ymddiriedolwyr a 5.3% o wirfoddolwyr eu bod yn defnyddio technolegau cynorthwyol o ddydd i ddydd (fel darllenwyr sgrin neu chwyddwyr testun).

	Amllder	Canran	Canran (grwpio'r holl staff)
<b>Gwirfoddol</b>	1,364	33.4%	33.4%
<b>Ymddiriedolwr/Aelod o'r Bwrdd</b>	456	11.2%	11.2%
<b>Staff: Prif Swyddog Gweithredol/Cyfarwyddwr/Uwch Arweinydd</b>	298	7.3%	
<b>Staff: Rôl arbenigol</b>	1,196	29.3%	
<b>Staff: Rôl nid fel arbenigwr</b>	684	16.7%	
<b>Staff: Llawrydd</b>	86	2.1%	
<b>Staff: Pawb</b>			55.8%
<b>Dim gwybodaeth am rôl</b>	36		
<b>Cyfanswm</b>	<b>4084</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabl 2. Dadansoddiad o gyfranogwyr arolwg DASH yn ôl rôl sefydliadol (N=4,084)

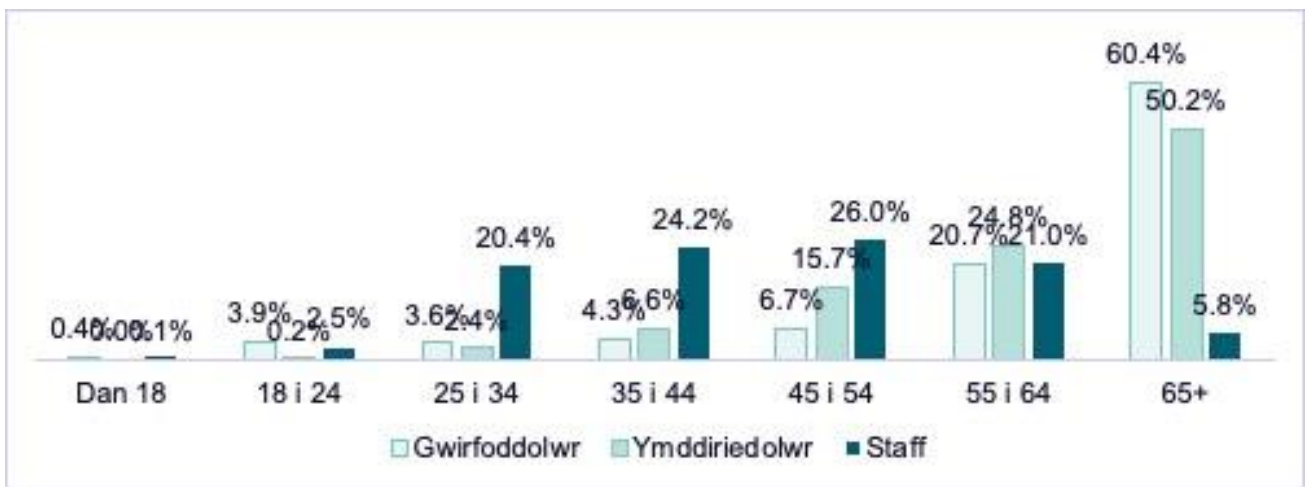
O'r pwynt yma ymlaen, caiff cwestiynau eu crynhoi mewn cyswllt s â'r tri phrif gategori rôl: staff, gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> O'r pwynt hwn ymlaen, mae rôl 'Ymddiriedolwr/Aelod o'r Bwrdd' yn cael ei symleiddio i 'ymddiriedolwr', ac mae 'Prif Swyddog Gweithredol/Cyfarwyddwr/Uwch Arweinydd' yn cael ei symleiddio i 'uwch staff'

# Oedran

Crynohir y data yn Ffigur 3. Y canfyddiadau allweddol oedd:

- Roedd y staff wedi'u gwasgaru'n gymharol gyfartal ar draws pedwar categori oedran yn amrywio o 25 i 64 oed; roedd tua hanner o dan 45 oed
- Roedd 60% o wirfoddolwyr yn 65+ oed; dim ond 12% oedd o dan 45 oed
- Roedd hanner yr holl ymddiriedolwyr yn 65+ oed; dim ond 9% oedd o dan 45 oed
- Dim ond 7% o holl ymatebion DASH a ddaeth gan bobl o dan 25 oed



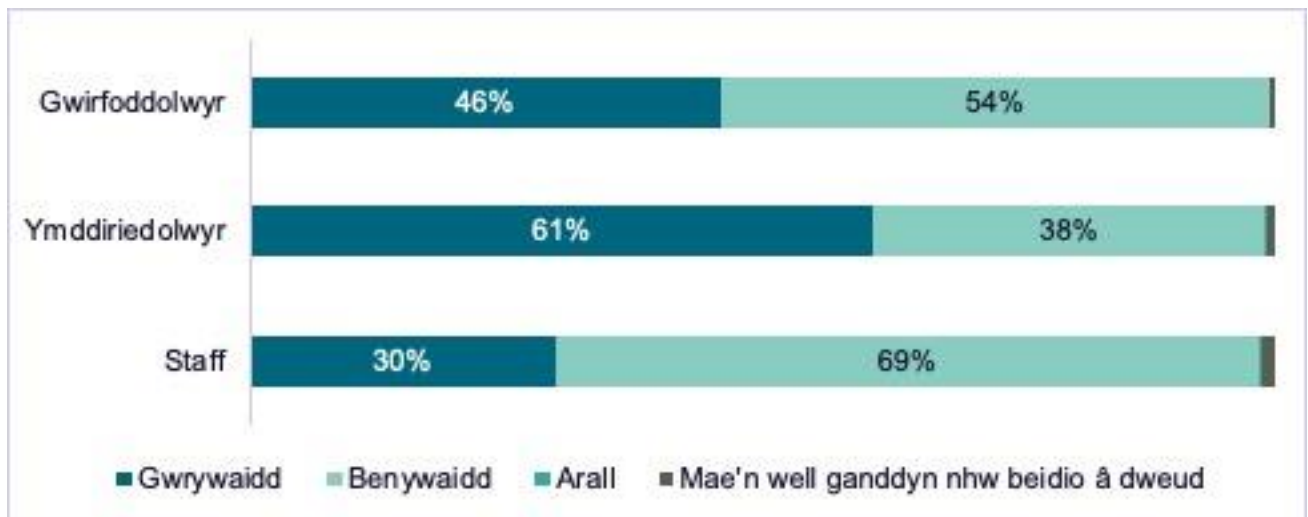
Ffigur 3. Oedran cyfranogwyr DASH mewn perthynas â'u rôl (N=4,094)

Dosbarthwyd DASH yn eang ar-lein i'r holl staff a gwirfoddolwyr, ond ychydig iawn o bobl o dan 25 oed a atebodd. Sut y gallem ymgysylltu â mwy o bobl ifanc? Mae'r ystyriaeth yma'n bwysig gan fod cynifer o ymatebwyr yn teimlo y byddai aelodau iau yn dod â sgiliau digidol newydd i'w sefydliad, yn enwedig o ran defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol yn effeithiol.

## Rhywedd

Crynohir y data yn Ffigur Ffigur 4. Y canfyddiadau allweddol oedd:

- Roedd rhaniad cymharol gyfartal rhwng y rhywiau ar gyfer gwirfoddolwyr, gydag ychydig o duedd benywaidd (54% benywaidd v 46% gwrywaidd)
- Mae'r rhan fwyaf o ymddiriedolwyr (61%) yn wrywaidd, tra bod y rhan fwyaf o staff (69%) yn fenywod
- Roedd dwy ran o dair o'r holl staff cyflogedig yn fenywod
- Dewisodd 0.5% o bobl nodi eu rhyw fel 'arall' a dewisodd 3% 'well ganddynt beidio â dweud'



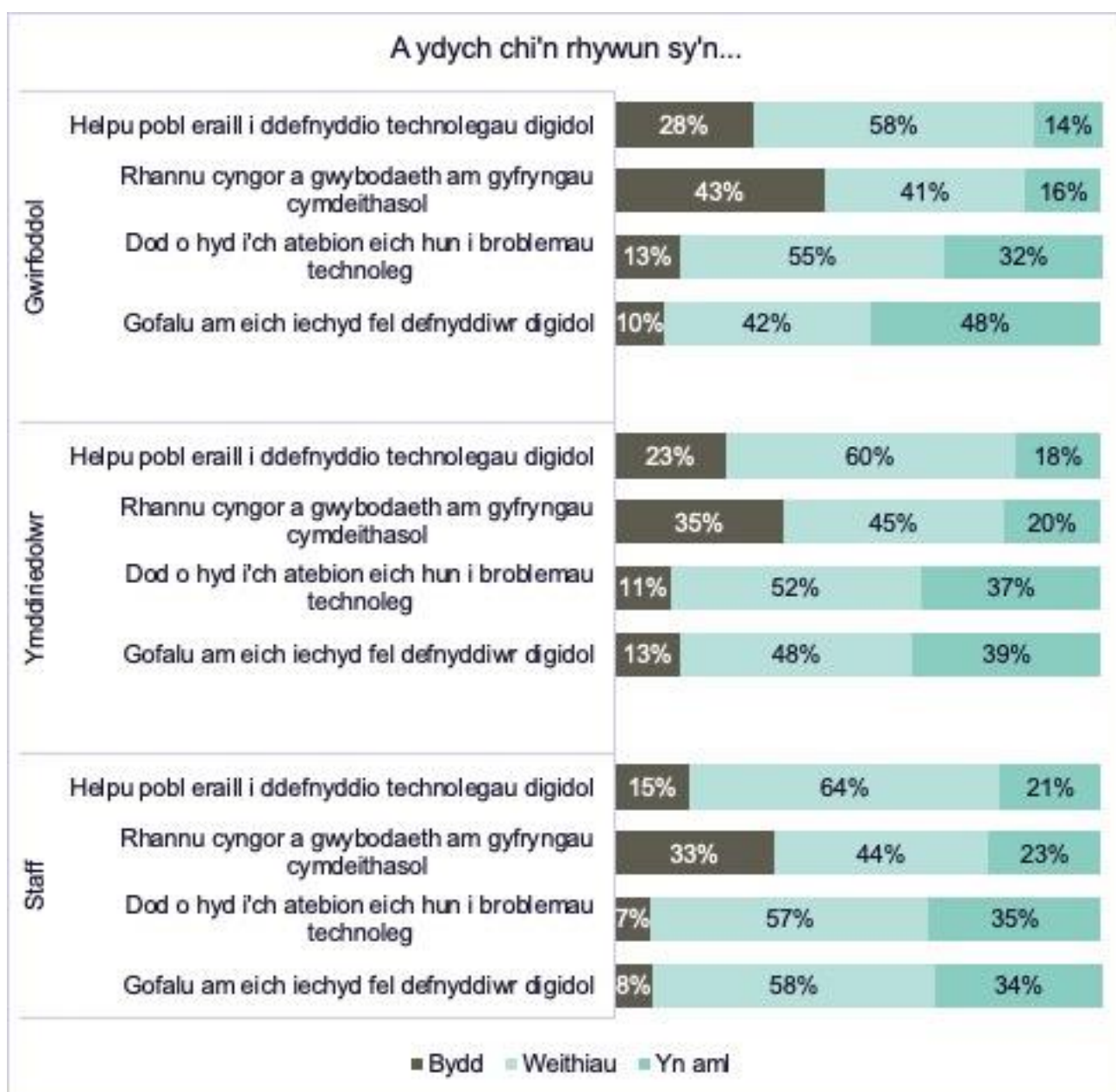
Ffigur 4. Rhywedd cyfranogwyr DASH mewn perthynas â'u rôl (N=4,095)

Gall sefydliadau treftadaeth elwa o gynyddu amrywiaeth rhwng y rhywiau/oedran; mae'n ddiddorol nodi'r gyfran uchel o ymddiriedolwyr gwrywaidd o gofio bod hwn, o niferoedd staff, fel arall yn broffesiwn sy'n cael ei reoli gan fenywod



# Data DASH: agweddau unigol at ddigidol

Roedd cwestiynau 5 i 9 yn canolbwyntio ar agweddau unigol at ddigidol, gan ddechrau gyda chwestiwn yn gofyn **'Ydych chi'n rhywun sy'n...'** ac yna pedwar datganiad. Crynhoir y data yn Ffigur Ffigur 5.



Ffigur 5. Agweddau ac ymgysylltiad personol â digidol (N=3,929)

Y canlyniadau allweddol Ffigur 5) oedd:

- Dywedodd 80% o staff ac ymddiriedolwyr a 70% o wirfoddolwyr eu bod weithiau neu'n aml yn helpu eraill i ddefnyddio technolegau digidol
- Dywedodd 70% o staff ac ymddiriedolwyr, a dywedodd 60% o wirfoddolwyr eu bod weithiau neu'n aml yn rhannu cyngor a gwybodaeth am gyfryngau cymdeithasol
- Dywedodd 90% o staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr eu bod weithiau neu'n aml yn dod o hyd i'w hatebion eu hunain i broblemau TG; a gofalu am eu hiechyd fel defnyddiwr digidol (ee wedi cymryd seibiannau sgrin ac ati)

Mae'r data hyn yn awgrymu, waeth beth fo'u rôl, fod y rhan fwyaf o'r bobl a atebodd yr arolwg yma yn teimlo eu bod yn ymgysylltu'n rheolaidd â thechnolegau digidol ac yn teimlo ei fod yn rhan angenrheidiol o fywyd a oedd yn ychwanegu gwerth atynt.

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr '**Beth yw eich agwedd at ddysgu sgiliau digidol newydd?**' a gallai raddio eu hymateb o 0 (disgwyl ei chael hi'n anodd iawn) i 10 (disgwyl ei chael hi'n hawdd iawn). Dangosir y canlyniadau cyfartalog Tabl 3Ffigur 6ac maent yn dangos:

- Roedd staff yn nodi mai eu hagwedd at ddysgu sgiliau digidol oedd yr uchaf, ac yna ymddiriedolwyr, ac yna gwirfoddolwyr; mae'r gwahaniaeth yma yn ystadegol arwyddocaol<sup>10</sup>
- Roedd gan y rhai o dan 25 oed sgôr gyfartalog o saith o gymharu â sgôr gyfartalog o bump ar gyfer y rhai dros 65 oed. Roedd y gwahaniaeth yma yn ystadegol arwyddocaol; y bobl hŷn oedd, yn ei chael hi'n fwyaf anodd dysgu sgiliau digidol<sup>11</sup> newydd.

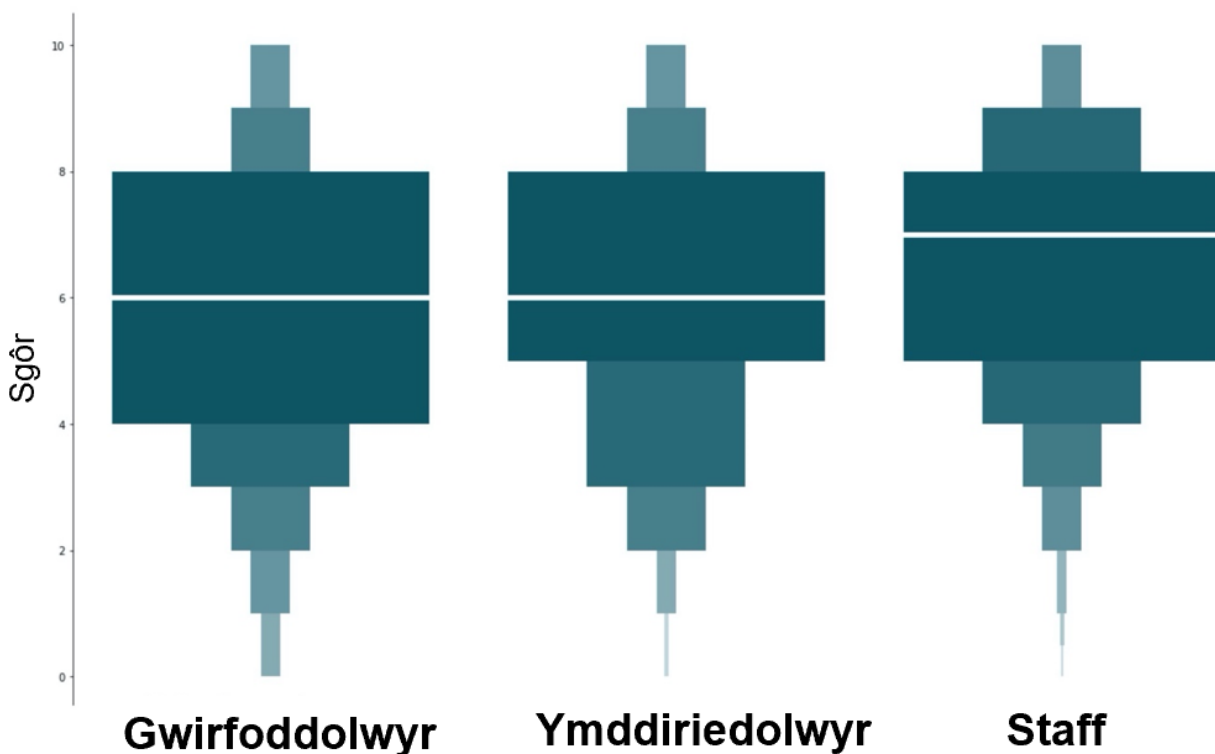
---

<sup>10</sup> Kruskal-Wallis Prawf ar gyfer rôl v sgôr ar gyfer agwedd at ddysgu sgiliau digidol newydd: N=3,879, H=53.8, df = 2, t<0.001

<sup>11</sup> Kruskal-Wallis Prawf ar gyfer categori oedran v sgôr ar gyfer agwedd at ddysgu sgiliau digidol newydd: N=3,859, H=410.7, df = 6, t<0.001

	Mean a gwriad safonol	Cyfartaledd canolrifol
Gwirfoddol	5.8 3.4	6
Ymddiriedolwr	6.1 3.2	6
Staff	6.4 3.2	7

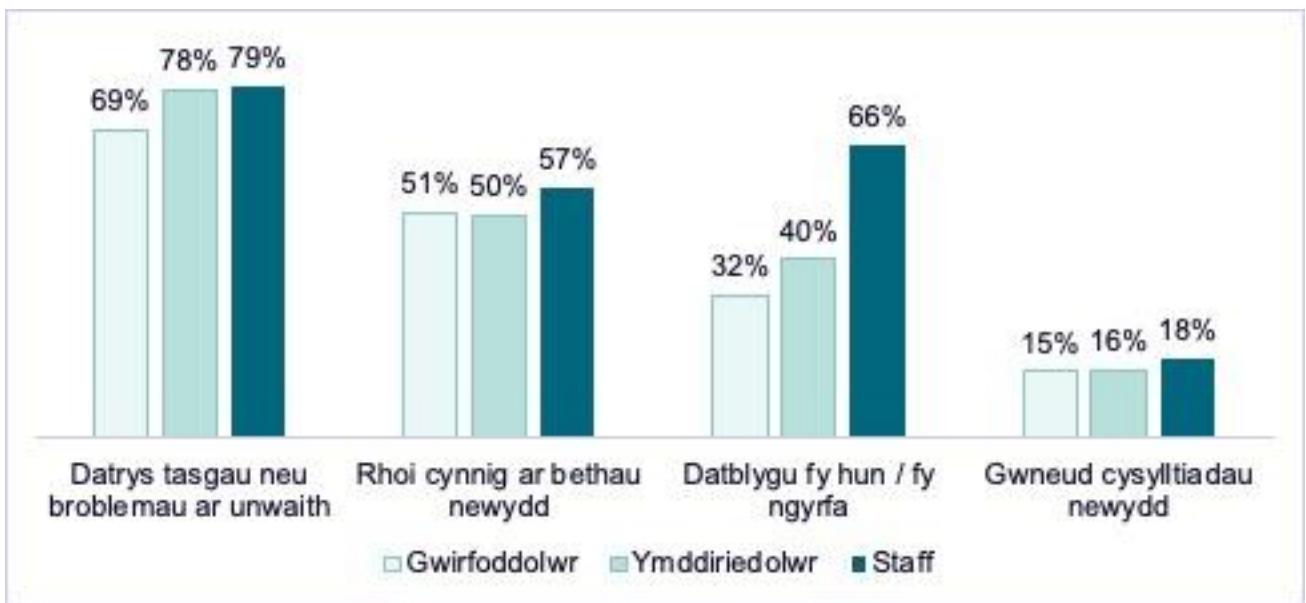
Tabl 3. Y sgoriau cyfartalog (cymedrig, gwriad safonol, canolrif) bod gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr a staff yn dilyn y cwestiwn "Beth yw eich agwedd at ddysgu sgiliau digidol newydd?" lle mae 0='yn disgwyl ei chael hi'n anodd iawn' a 10='yn disgwyl ei chael hi'n hawdd iawn'. (N=3,879)



Ffigur 6. Dangosir y plotiau bocsys uchod ddisgrifiad sgôr a roddodd gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr a staff mewn ateb i'r cwestiwn "Beth yw eich agwedd at ddysgu sgiliau digidol newydd?" lle mae 0='yn disgwyl ei chael hi'n anodd iawn' a 10='yn disgwyl ei chael hi'n hawdd iawn'. Mae'r llinell wen yn nodi'r cyfartaledd canolrif, ac mae'r blociau lliw yn cynrychioli dosbarthiad y data o'i amgylch.

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr '**Beth sy'n eich cymell i ddatblygu eich sgiliau digidol?**' a rhoddwyd pedwar opsiwn ateb iddynt, ynghyd â'r cyfle i ddatblygu eu meddyliau mewn blwch testun agored. Crynhoir y canlyniadau yn Ffigur Ffigur 7 a'r canfyddiadau allweddol oedd:

- Roedd rhai canlyniadau'n debyg iawn ar draws y tair rôl: dywedodd y rhan fwyaf o bobl eu bod wedi'u hysgogi i ddatblygu eu sgiliau digidol wrth geisio datrys tasgau neu broblemau uniongyrchol, dywedodd tua hanner eu bod wedi'u hysgogi i roi cynnig ar bethau newydd, a dim ond tua un o bob chwech a ddywedodd eu bod wedi'u hysgogi gan yr awydd i wneud cysylltiadau newydd
- Roedd gwahaniaeth amlwg yn yr ymatebion i'r opsiwn "datblygu fy hun / fy ngyrfa" gyda 66% o staff yn dewis hyn mewn cymhariaeth â 40% o ymddiriedolwyr a 32% o wirfoddolwyr



Ffigur 7. Cymhelliant pobl i ddatblygu eu sgiliau digidol (N=4,120)

Gallai cyfranogwyr hefyd ddisgrifio eu cymhelliant i ddatblygu sgiliau mewn blwch testun agored 'arall'. Roedd gwahaniaethau amlwg rhwng y tair rôl sefydliadol:

- Yn aml, gwnaeth **gwirfoddolwyr** sylwadau am fod eisiau "dal i fyny" â byd heddiw
- Dywedodd **ymddiriedolwyr** yn aml fod datblygu sgiliau digidol yn eu helpu'n well i gefnogi eu sefydliad
- Yr oedd **staff** yn fwy pragmatig wrth nodi sgiliau digidol da gydag arbedion gwaith a gwell cyflogadwyedd

Dangosir dyfyniadau cynrychioliadol gan gyfranogwyr isod, wedi'u grwpio yn y tair rôl sefydliadol:

### Gwirfoddol:

- "Angenrheidiol yn y byd heddiw. Byddai'n ynysig iawn os nad oes rhyngrwyd"
- "Dydw i ddim eisiau datblygu sgiliau digidol newydd!"
- "Dydw i ddim eisiau cael fy adael yn ôl"
- "Rwy'n anabl felly'n defnyddio popeth o fewn fy ngallu i wneud fy hun yn annibynnol, ac i wneud fy mywyd yn haws"

### Ymddiriedolwr:

- "Er bod gen i agwedd eithaf modern ar y rhan fwyaf o bethau, mae'n llawer gwell gen i wyneb yn wyneb, gan ddefnyddio'r ffôn, neu ysgrifennu llythyrau at wneud pethau o bell ond rwy'n defnyddio digidol oherwydd bod bywyd yn symud fwyfwy fel hyn ac am lawer o bethau mae'n rhaid i mi - ac ar y cyfan mae'n gweithio'n dda iawn ac yn ased i mi"
- "Hyrwyddo ein helusen ac yn y bôn, codi mwy o arian"

### Staff:

- "Mae angen i mi fod yn fwy llythrennog yn ddigidol i fod yn fwy cymwys yn fy swydd a chadw i fyny â thueddiadau sy'n newid"
- "Cyflymu fy prosesau gwaith"
- "Mae bod yn savvy yn ddigidol yn aml fel petai'n arbed amser!"
- "Pan fydd rhaid i mi os ydw i'n bod yn onest"

Ychwanegwyd cwestiwn at yr adran hon o'r arolwg mewn ymateb i'r pandemig, oherwydd cafodd yr arolwg ei gynnal yn ystod deng wythnos gyntaf y cyfyngiadau. Gofynnwyd **'Yn yr argyfwng coronafeirws presennol, pa sgil(au) digidol newydd, ydych chi wedi'u dysgu (os oes rhai)?'** . Roedd atebion i'r cwestiwn yma yn drawiadol o debyg ar draws y tair rôl, gyda'r rhan fwyaf o bobl yn canolbwyntio ar ddefnyddio meddalwedd fideogynadleda. Dangosir cwmwl geiriau o dermau cyffredin yn Ffigur Ffigur 8. Roedd 'Zoom', 'Teams', 'Fideo', 'Cynadledau' a 'Cyfarfodydd' yn dominyddu'r ymatebion. I raddau llai, roedd rhai cyfranogwyr hefyd wedi dysgu rhai sgiliau yn ymwneud â defnyddio cyfryngau cymdeithasol.



# Data DASH: sgiliau digidol unigolion

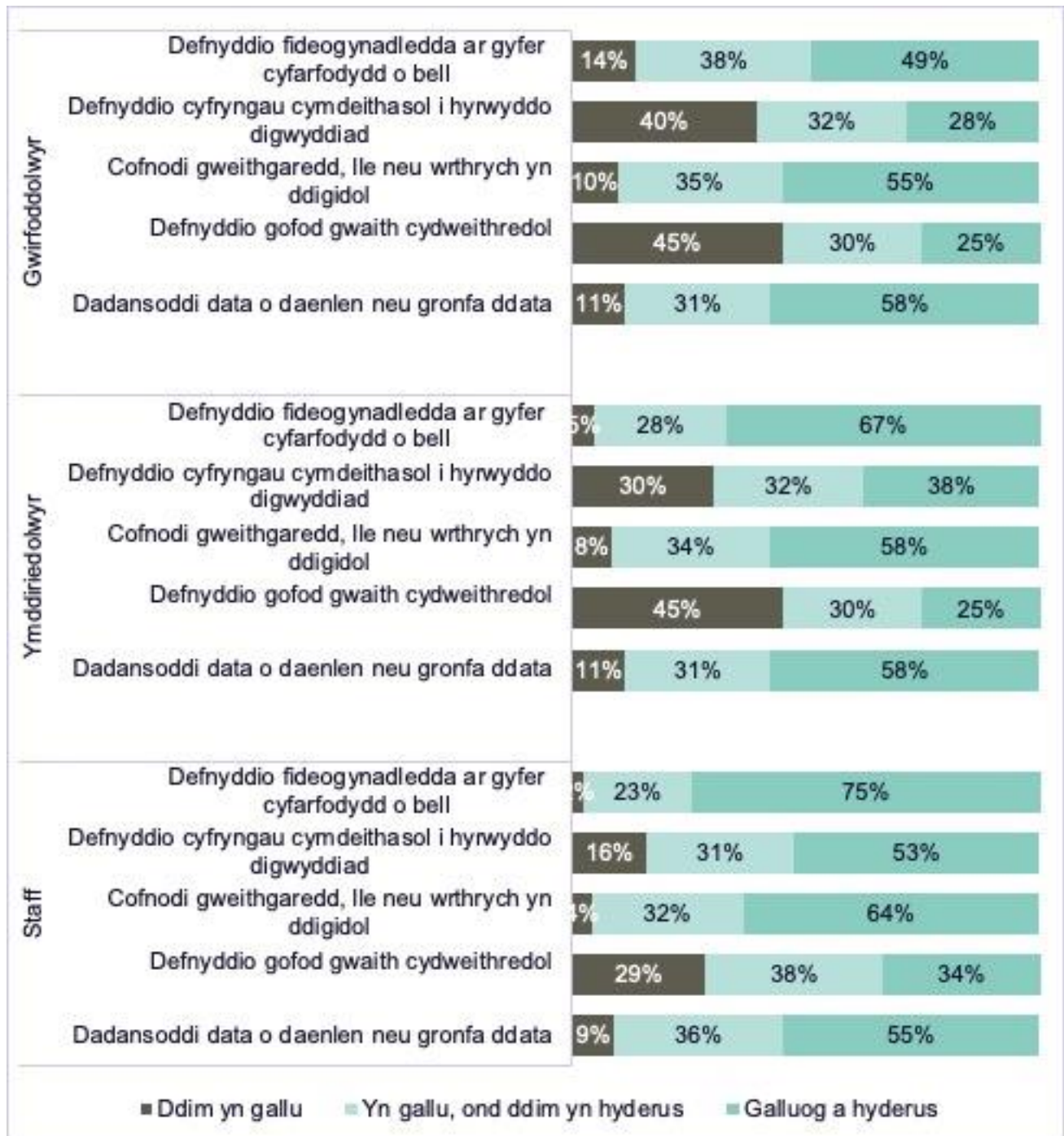
Roedd cwestiynau 10 i 16 yn canolbwyntio ar sgiliau digidol unigol. Cyflwynwyd rhestr o bum gweithgaredd digidol i'r cyfranogwyr a gofynnwyd iddynt, **'Ydych chi'n gallu cyflawni'r gweithgareddau digidol hyn?'**. Crynhoir y data yn Ffigur 9. Y canfyddiadau allweddol oedd:

- Roedd tua 90% o'r holl gyfranogwyr yn gallu 'defnyddio fideogynadledda ar gyfer cyfarfodydd o bell', 'cofnodi gweithgaredd, lle neu wrthrych yn ddiriedol' a 'dadansoddi data o daenlen neu gronfa ddata'
- Roedd 75% o'r staff a 67% o ymddiriedolwyr yn teimlo'n abl ac yn hyderus wrth ddefnyddio fideogynadledda ar gyfer cyfarfodydd o bell, wedi'u hysgogi'n ddiaw gan y pandemig
- Roedd 70% o'r staff (ond dim ond 50% o ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr) yn teimlo y gallant 'ddefnyddio gweithle digidol cydweithredol fel Google Docs, Basecamp neu Slack'; dyma'r gweithgaredd gyda'r gallu a'r hyder canfyddedig isaf
- Roedd gallu a hyder canfyddedig i 'ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo digwyddiad' hefyd yn isel gyda dim ond 53% o staff, 38% o ymddiriedolwyr a 28% o wirfoddolwyr yn teimlo'n abl ac yn hyderus i gwblhau'r gweithgaredd yma

Yn gyffredinol, roedd lefel annisgwyl o gysondeb ar draws y mathau o rôl yn y sgiliau a oedd yn gyffredin (cyfarfodydd o bell, cofnodi digidol, dadansoddi data) ac yn y rhai llai cyffredin (gan ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol, cydweithredu ar-lein). O ran lefelau hyder, roedd staff yn tueddu i fod yn fwy hyderus na gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr.

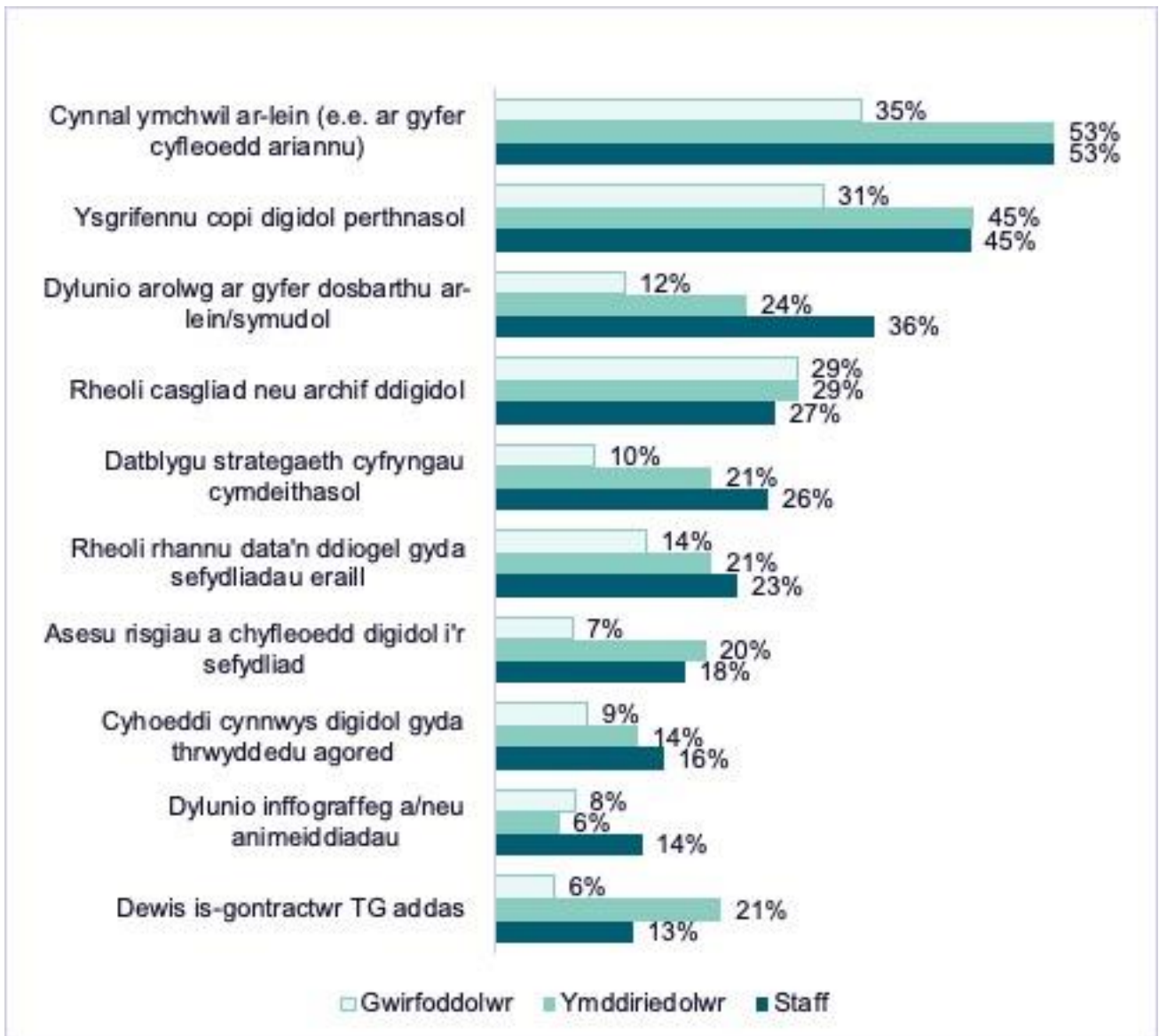
Mae'r rhan fwyaf o bobl yn teimlo'n hyderus yn gweithio mewn tîm drwy fideogynadledda, a dangosodd data DASH fod y pandemig a'r clo cysylltiedig wedi cyflymu hyn yn fawr iawn. Roedd llai o bobl yn teimlo'n gyfforddus yn defnyddio llwyfannau digidol sy'n cynnig ffyrdd i dîm goladu a rhannu asedau digidol, cynnal trafodaethau anghydamserol, neu rannu rhestrau 'i'w gwneud' (ee Miro, Slack, Padlet, Basecamp). Roedd hyder wrth ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol ar gyfer gweithgareddau allgymorth fel hybu digwyddiadau hefyd yn isel.

Yna gofynnwyd i'r cyfranogwyr, **'A oes gennych unrhyw un o'r sgiliau digidol hyn?'** a gallant dicio popeth a ddefnyddiwyd o restr o ddeg. Crynhoir yr atebion yn Ffigur 10.



Ffigur 9. Gallu a hyder cyfranogwyr mewn perthynas â phum sgiliau a gweithgaredd digidol (N=3,800)





Ffigur 10. Canran pob rôl a ddywedodd fod ganddynt bob un o'r deg medr digidol (N= 4084)

Dangosodd data o'r cwestiwn yma:

- Y ddwy sgiliau digidol mwyaf cyffredin ar draws y tair rôl oedd 'cynnal ymchwil ar-lein e.e. ar gyfer cyfleoedd ariannu' ac 'ysgrifennu copi digidol perthnasol'
- Yr oedd staff ac ymddiriedolwyr yn llawer mwy tebygol o fod â'r sgiliau digidol hyn na gwirfoddolwyr
- Teimlai 21% o ymddiriedolwyr fod ganddynt y sgiliau i asesu contractwyr TG addas o gymharu â dim ond 13% o staff a 6% o wirfoddolwyr, gan adlewyrchu efallai ddisgwyliadau eu sefyllfa a'u profiad uwch arweinwyr y tu allan i'w rôl fel ymddiriedolwr

- Roedd y trydydd sgil mwyaf cyffredin yn amrywio gyda rôl: i wirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr roedd yn 'rheoli casgliad neu archif ddigidol' ond i staff roedd yn 'dylunio arolwg ar gyfer darparu ar-lein/symudol'
- Teimlai llai nag un rhan o bump o'r staff y gallent ddewis is-gontractwr, dylunio infograffeg a/neu animeiddiadau, cyhoeddi cynnwys digidol gyda thrwyddedu agored, neu asesu risgiau a chyfleoedd digidol i'w sefydliad
- Gallai cyfranogwyr hefyd ddisgrifio sgiliau digidol eraill a oedd ganddynt drwy flwch 'arall'. Dangosodd hyn fod gan gyfran fach o bobl ym mhob rôl ac ar draws holl faint y sefydliad sgiliau digidol arbenigol, yn enwedig mewn perthynas â gweithgareddau digidol creadigol megis golygu fideos/ffotograffau, CAD, dylunio gwe a graffig

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr **'Pa sgiliau digidol hoffech chi eu datblygu fwyaf yn eich rôl?'** . Defnyddiwyd methodoleg is-sampl safonol gennym i nodi'r deg thema uchaf ar gyfer pob rôl, a grynhoir yn <sup>12</sup>Tabl 4 ddelweddwyd yn Ffigur 11. Y canfyddiadau allweddol oedd:

- Defnyddio cyfryngau cymdeithasol oedd y sgil digidol mwyaf cyffredin yr oedd pob rôl am ddysgu mwy amdano. Canolbwyntiodd gwirfoddolwyr ar weinyddu cyfrifon cyfryngau cymdeithasol a chreu cynnwys, tra bod ymddiriedolwyr yn fwy tebygol o edrych yn strategol ar sut y gallai cyfryngau cymdeithasol helpu eu sefydliad. Ystyriodd staff yr agwedd yma hefyd mewn cyd-destun strategol: yn ogystal â sgiliau cyffredinol gweinyddu a chreu cynnwys, roedd ganddynt ddiddordeb mewn sefydlu llwyfannau ymgysylltu a monitro dadansoddiadau (yn wir, roedd defnyddio dadansoddi data hefyd yn thema ar wahân a nodwyd yn yr atebion gan 10% o staff)
- Roedd gwirfoddolwyr hefyd am gyfrannu'n fwy effeithiol at bresenoldeb sefydliad ar y we drwy olygu fideo, dylunio gwefan, ffotograffiaeth a dylunio graffig

---

12 Dewiswyd sampl ar hap a oedd yn cynrychioli 25% o bob un o'r tri math o rôl a'u dadansoddi gan ddefnyddio dull wedi'i wreiddio, lle cafodd eitemau â chod eu grwpio a'u hadolygu i atgyfnerthu a rhesymoli codau. Codwyd rhai ymatebion ddwywaith, sy'n golygu bod nifer yr eitemau â chod yn ychwanegu at fwy na nifer yr ymatebion ym mhob categori. Cadarnhaodd profion ôl-hoc fod y sampl yn ddigonol, gyda dirlunio rhwng 10-20%

- Roedd gan ymddiriedolwyr a staff ddi-ddordeb mewn deall sut i ddefnyddio taenlenni, yn bennaf yng nghyd-destun cyfrifo a rheoli prosiectau

Themâu	Gwirfoddolwyr	Ymddiriedolwyr	Staff
Cyfyngau cymdeithasol	17%	17%	20%
Golygu fideo	7%	13%	17%
Taenlenni	-	15%	10%
Dadansoddol	-	-	10%
Dylunio graffig	5%	-	9%
Dylunio'r we	11%	10%	7%
Archifo	11%	-	7%
Gronfa ddata	10%	10%	6%
Cyfathrebu	-	-	6%
Dylunio	-	-	5%
Fideogynadledda	9%	11%	-
Ffotograffiaeth	6%	-	-
Cyflwyniadau	5%	8%	-
Digwyddiadau ar-lein	5%	-	-
Sain	-	8%	-
Ysgrifennu cynnwys	-	8%	-
Golygu lluniau	-	8%	-

Tabl 4. Themâu ac amlder pob thema a ddangosir mewn is-set ar hap o ddata testun rhydd (wedi'i wahanu yn ôl rôl) pan ofynnwyd i bobl pa agwedd ar eu sefydliad y gellid eu gwella gyda ffyrdd digidol o weithio



Ffigur 11. Cwmwl geiriau o'r wyth deg bigram mwyaf cyffredin (h.y. dau air wedi'u hysgrifennu gyda'i gilydd) mewn ateb i'r cwestiwn "Pa sgiliau digidol hoffech chi eu datblygu fwyaf yn eich rôl?" (N=2,362)

- Soniodd staff hefyd am ddiddordeb mewn gwella eu defnydd o daenlenni, ond soniodd sawl un hefyd am sgiliau digidol mwy arbenigol megis rheoli ac archifo cynnwys a chasgliadau digidol neu reoli data gweinyddol, yn ogystal â sut i gyfathrebu a chydweithio'n effeithiol mewn grwpiau gan ddefnyddio offer fel Slack, Miro neu fannau gwaith/ffeiliau a rennir
- Soniodd rhai gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr am awydd i gyfrannu drwy greu asedau digidol (delweddau, sain, copi) ar gyfer y sefydliad, a dywedodd sawl un y byddai gwell dealltwriaeth o dylunio'r wefan yn eu helpu i ddefnyddio'r asedau hyn yn effeithiol; yn yr un modd soniodd sawl aelod o staff am sgiliau digidol yn ymwneud ag allbynnau creadigol gan gynnwys golygu fideos, dylunio gwefan a dylunio graffig. Gellir dod o hyd i'r bobl hyn ym mhob maint o sefydliad o'r rhai sy'n cael eu rhedeg gan wirfoddolwyr yn unig, i'r rhai â 50+ o staff cyflogedig

Pan ofynnwyd '**Beth sy'n ei gwneud hi'n anodd i chi ddatblygu sgiliau digidol yn eich rôl?**', dywedodd 61% o staff a 43% o ymddiriedolwyr mai diffyg amser oedd y prif achos; yn wahanol i wirfoddolwyr y prif fater oedd 'dim digon o gymorth wyneb yn wyneb personol ar gyfer sgiliau digidol' (Tabl Tabl 5). Dywedodd dros draean o'r staff hefyd fod diffyg cefnogaeth bersonol a diffyg mynediad at ddyfeisiau/meddalwedd dibynadwy yn rhwystrau i ddatblygu eu sgiliau digidol.

	Gwirfoddol	Ymddiriedolwr	Staff
Dim digon o amser	21%	43%	61%
Dim digon o gymorth personol (wyneb yn wyneb) ar gyfer sgiliau digidol	27%	34%	36%
Dim digon o hyfforddiant ac adnoddau ar-lein	18%	23%	25%
Diffyg mynediad at ddyfeisiau a/neu feddalwedd dibynadwy	15%	15%	32%

Tabl 5. Yr anawsterau allweddol sy'n atal datblygu sgiliau digidol mewn rôl (N=4084)

Mae traean o'r holl gyfranogwyr yn dweud bod diffyg cymorth personol, wyneb yn wyneb, yn rhwystr i wella eu sgiliau digidol. Mae adnoddau ar-lein yn unig yn annhebygol o fod yn ddigon i ymgysylltu, annog a chefnogi'r bobl hyn, sydd hefyd yn dweud nad oes ganddynt ddigon o amser i ddatblygu eu sgiliau digidol.

Pan ddaeth i ddisgrifio'r anawsterau i ddatblygu sgiliau digidol yn eu rôl, gallai cyfranogwyr hefyd gynnig ymateb testun agored. Roedd eu hatebion yn amrywio'n sylweddol yn ôl eu rôl. Dywedodd llawer o wirfoddolwyr nad oedd ganddynt angen nac awydd i ddatblygu eu sgiliau digidol yng nghyd-destun eu rôl, a/neu eu bod yn gwirfoddoli er mwyn rhyngweithio â phobl a peidio â dysgu systemau digidol. Mae dyfyniadau cynrychioliadol gan **wirfoddolwyr** yn cynnwys:

- "Oherwydd rôl gwirfoddolwyr, ni ofynnir am hyn mewn gwirionedd"
- "Dydw i ddim yn mwynhau hyfforddiant ar-lein. Dw i'n hoffi wyneb yn wyneb, addysgu un i un"
- "Heb ddiddordeb o gwbl"
- "Oed: Dw i'n tueddu i anghofio pethau'n fwy y dyddiau hyn"
- "Roeddwn i'n arfer gweithio yn y sector technoleg dysgu ond mewn gwirionedd gan fod yn well gen i beidio â defnyddio rhywfaint ohono (cyfryngau cymdeithasol) defnyddio offer at fy dibenion fy hun. Ni fyddai gen i ddiddordeb mewn gwneud hyn yn rhan bwysig o'm rôl wirfoddoli mae gen i ofn!"

Roedd oedran, a/neu ddiffyg diddordeb mewn sgiliau digidol yn themâu cyffredin mewn llawer o atebion gan ymddiriedolwyr. Nododd llawer hefyd fod cysylltedd band eang araf (gwledig) yn rhwystr allweddol, ochr yn ochr â diffyg hyder a diffyg

gwybodaeth am yr hyn sy'n bosibl, pa sgiliau digidol allai ychwanegu gwerth at eu rôl, a ble i fynd i gael cymorth. Mae dyfyniadau cynrychioliadol gan **ymddiriedolwyr** yn cynnwys:

- "Mynd yn rhy hen i ddysgu gormod o driciau newydd, ddim eisiau defnyddio cyfryngau cymdeithasol"
- "Ddim yn gwybod ble i fynd am gyfeirio at adnoddau addas. Wedi cael profiadau gwael gyda sesiynau hyfforddi ar-lein nad oeddent yn berthnasol nac fel y'u hysbysebwyd"
- "Mae angen i ni ddod o hyd i fwy o aelodau sydd â'r sgiliau perthnasol i'n helpu i symud ymlaen"
- "Dealltwriaeth o sut y gallai fy natblygiad sgiliau digidol arwain at fudd uniongyrchol i drefniadaeth"
- "Rwy'n teimlo bod angen archwiliad sgiliau a chymorth arnaf i lenwi bylchau - mae gen i sgiliau iawn o ran cadw cofnodion, testunau, negeseuon e-bost roeddwn i'n eu defnyddio yn y gwaith ond ddim yn gwybod beth dydw i ddim yn ei wybod ac yn mynd yn sownd"
- "Diffyg diddordeb a brwdfrydedd... Dydw i ddim yn mwynhau dysgu sgiliau digidol newydd"
- "Cysylltedd gwael yn fy nghartref (dim signal symudol a signal rhyngrwyd gwael iawn) Signal rhyngrwyd gael yn y man lle rwy'n ymddiriedolwr ac yn wirfoddolwr"
- "Mae'r we yn araf ofnadwy (0.5MB) ac felly mae llawer o'r meddalwedd yn araf neu ddim yn gweithio o gwbl. Pan yn dysgu pethau newydd mae hyn yn achosi trafferth gan nad ydw i'n gwybod a'i fi sy'n gwneud rhywbeth yn anghywir ai peidio."

Pan ofynnwyd i **staff** ddisgrifio materion eraill a oedd yn eu hatal rhag datblygu eu sgiliau digidol, roedd amrywiaeth llawer ehangach o atebion. Soniodd llawer fod technoleg a/neu ddiwylliant sefydliadol hen neu amhriodol yn rhwystrau i'w sgiliau a'u potensial unigol:

- "Meddalwedd TG *clunky* a ddefnyddir gan fy nghyflogwr sy'n wrthreddfol ac yn anaddas i'r diben"
- "Diwylliant sefydliadol, rhy fach i fforddio/cyfiawnhau cost rhai o'r technolegau digidol"
- "Cael eich clymu i dechnoleg gorfforaethol nad yw wedi'i chynllunio i ddiwallu anghenion arbenigol"

- "Blaenoriaethau cystadleuol, diffyg cyllideb i newid ffyrdd digidol o weithio a meddylfryd diwylliannol"

Dywedodd eraill fod dymuno datblygu sgiliau digidol naill ai'n teimlo nad oeddent yn berthnasol yn eu rôl, neu'n dibynnu ar gyd-destun neu gymhelliant personol yn hytrach na chyfleoedd sefydliadol:

- "Rwy'n meddwl pe bawn am ddatblygu sgiliau digidol ymhellach, byddwn yn gwneud hyn yn annibynnol ac nid yn dibynnu ar y sefydliad"
- "Datblygu sy'n gwbl ddibynnol ar angen - dydw i ddim yn teimlo yn fy rôl bresennol fod unrhyw sgiliau yn ddiffygiol yn benodol, ond mae'n debyg y byddai defnyddio/rhannu adnoddau digidol a sgiliau digidol yn fwy cyffredin yn gwella rhai agweddau"
- "Byddai sgiliau newydd, mwy datblygedig yn fonws yn hytrach nag yn hanfodol i'm rôl"

Roedd rhai aelodau o staff yn teimlo'n danhyderus, er nad oedd eraill yn awyddus i fuddsoddi amser am nad oedd yn rhywbeth a oedd yn hanfodol i'w rôl a/neu nad oeddent yn siŵr beth i ganolbwyntio arno ac nid oedd y manteision yn glir:

- "Hoffwn wybod pa sgiliau digidol fyddai'n gwella fy effeithiolrwydd yn fy rôl heb orfod bod yn arbenigwr ym mhob maes"

Soniodd sawl un ohonynt naill ai am ddiffyg gwybodaeth am yr hyn a allai helpu, neu ddim cyllideb i fuddsoddi mewn hyfforddiant:

- "Mae llawer o hyfforddiant ar-lein ar gael; mae'r darn sy'n cymryd llawer o amser yn olrhain yr hyn rydych ei eisiau"
- "Peidio â bod yn ymwybodol o'r offer / adnoddau digidol sydd ar gael. Felly, byddwch yn datblygu ateb hynod o hirwyntog yn y pen draw, dim ond i ddarganfod bod "ap ar gyfer hynny!"
- "Dim digon o gyllideb (nac amser) wedi'i neilltuo i feddalwedd ddigidol na ffyrdd o weithio. Yn y gorffennol rwyf wedi mynychu cynadleddau digidol, h.y. digwyddiadau Culture Geek a NESTA a oedd yn wych ar gyfer ysbrydoliaeth ac i glywed beth oedd cyfoedion yn ei wneud o ran marchnata digidol"

Soniodd sawl aelod o staff hefyd am gysylltedd band eang gwledig gwael fel rhwystr:

- "Mae gwasanaeth band eang gwledig yn gwbl annigonol - i mi fel masnachwr ac i'r sefydliadau rwy'n gweithio gyda nhw yma yng nghefn gwlad Northumberland. Bydd cynlluniau band eang a arweinir gan y gymuned (yn y pen draw yn darparu 1Gbps ar ôl llawer o waith gan wirfoddolwyr) yn gadael BT Openreach (hyd yn oed gyda'u cyflenwad cyflymaf rydym yn lwcus o gael cyflymder lawrlwytho o 13Mbps a chyflymder o 3Mbps i lanlwytho, gyda phedwar o bobl yn ceisio gweithio ac astudio o gartref, mae'n amhosibl ar adegau)"
- "Mae cyflymder rhyngwyd sy'n boenus o araf yn gwneud unrhyw beth mwy dwys nag ateb negeseuon e-bost yn anodd iawn"
- "Mae band eang ofnadwy ar frig y rhestr, rhwng 0.1 a 0.00 yn y swyddfa. Adref, mae'n 1-2 Mb"

## Graddio sgiliau digidol personol a chymorth sefydliadol i'w datblygu

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr '**Pa lefel o sgiliau digidol sydd eu hangen arnoch chi ar hyn o bryd?**' ac yna '**Pa lefel o sgiliau digidol ydych chi'n eu cyflwyno i'r rôl, neu i'r sefydliad?**' (sero'n 'dim' a deg yn 'ddatblygedig'). Yn ddiweddarach, gofynnwyd iddynt '**Sut fydddech chi'n graddio cefnogaeth eich sefydliad i ddatblygu eich sgiliau digidol?**' (sero'n 'dim' a deg yn 'rhagorol'). Dangosir y cyfartaleddau cymedrig a chanolrif yn Nhabl Tabl 6a Ffigur Ffigur 12. Maent yn datgelu:

- Roedd gwahaniaeth ystadegol arwyddocaol rhwng gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr a staff yn y sgoriau cyfartalog ar gyfer sgiliau digidol sy'n ofynnol mewn rôl, gyda gwirfoddolwyr yn sgorio eu hunain yn 3/10 ar gyfartaledd, ymddiriedolwyr 5/10, a staff 6/10<sup>13</sup>
- Pan ddaeth i'r canfyddiad bod sgiliau digidol yn dod i'w rôl, nododd 24% o'r staff, 21% o ymddiriedolwyr a 13% o wirfoddolwyr fod eu sgiliau digidol yn 8/10 neu'n uwch; gyda 3% yn sgorio eu hunain fel sgôr 10/10

---

<sup>13</sup> Kruskal-Wallis Prawf ar gyfer rôl v sgôr ar gyfer sgiliau digidol sy'n ofynnol yn y rôl: N=3607, H=611.1, df = 2, t<0.001



- Roedd cymharu eu hymatebion â'r ddau gwestiwn hyn, staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr i gyd yn tueddu i ddweud bod eu sgiliau digidol ar lefel uwch na'u rôl angenrheidiol. Mae hyn yn awgrymu y gallai unigolion fod â sgiliau nas defnyddiwyd y gallai sefydliadau elwa arnynt ac nad ydynt yn cael eu defnyddio ar hyn o bryd
- Roedd gwahaniaeth ystadegol arwyddocaol rhwng gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr a staff mewn sgoriau cyfartalog ar gyfer sgiliau digidol a ddygwyd i rôl, gyda gwirfoddolwyr yn 5/10 ar gyfartaledd o gymharu â 6/10 ar gyfer ymddiriedolwyr a staff<sup>14</sup>
- Roedd gwahaniaeth ystadegol arwyddocaol rhwng gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr a staff mewn sgoriau cyfartalog ar gyfer cymorth sefydliadol i ddatblygu sgiliau digidol, gyda gwirfoddolwyr yn 3/10 ar gyfartaledd, ymddiriedolwyr 4/10, a staff 5/10<sup>15</sup>
- Roedd y sgôr gyfartalog ar gyfer cymorth sefydliadol yn llai na 5/10 neu'n hafal iddo i bawb, waeth beth fo'u rôl
- Rhoddodd tua 15% o'r holl wirfoddolwyr radd sero (0/10) ar gyfer y sgiliau digidol sy'n ofynnol mewn sgiliau rôl a digidol a ddygwyd i rôl, o gymharu â llai na 3% o staff ac ymddiriedolwyr
- Roedd maint y sefydliad (fel y'i diffinnir gan nifer y cyflogeion) yn effeithio ar y sgoriau a roddodd pobl mewn ateb i'r tri chwestiwn hyn, ac roedd y gwahaniaethau hyn yn ystadegol arwyddocaol <sup>16</sup>Tabl 7). Roedd pobl sy'n gweithio mewn sefydliadau â llai na 50 o staff o'r farn bod y sgiliau sydd eu hangen ar eu rôl yn is na'r rhai sy'n gweithio mewn sefydliadau mawr (50+ o weithwyr).
- Sefydliadau gwirfoddol oedd â'r sgoriau isaf; maent yn cael eu rhedeg gan wirfoddolwyr a oedd, ar gyfartaledd, yn tueddu i raddio eu sgiliau digidol a'u cymorth sefydliadol fel rhai is nag ymddiriedolwyr a staff. Gallai'r sefydliadau

---

<sup>14</sup> Kruskal-Wallis Prawf ar gyfer rôl v sgôr ar gyfer sgiliau digidol sy'n ofynnol yn y rôl: N=3515, H=288.8, df = 2, t<0.001

<sup>15</sup> Kruskal-Wallis Prawf ar gyfer rôl v sgôr ar gyfer sgiliau digidol a ddygwyd i'w rôl: N=3138, H=263.6, df = 2, t<0.001

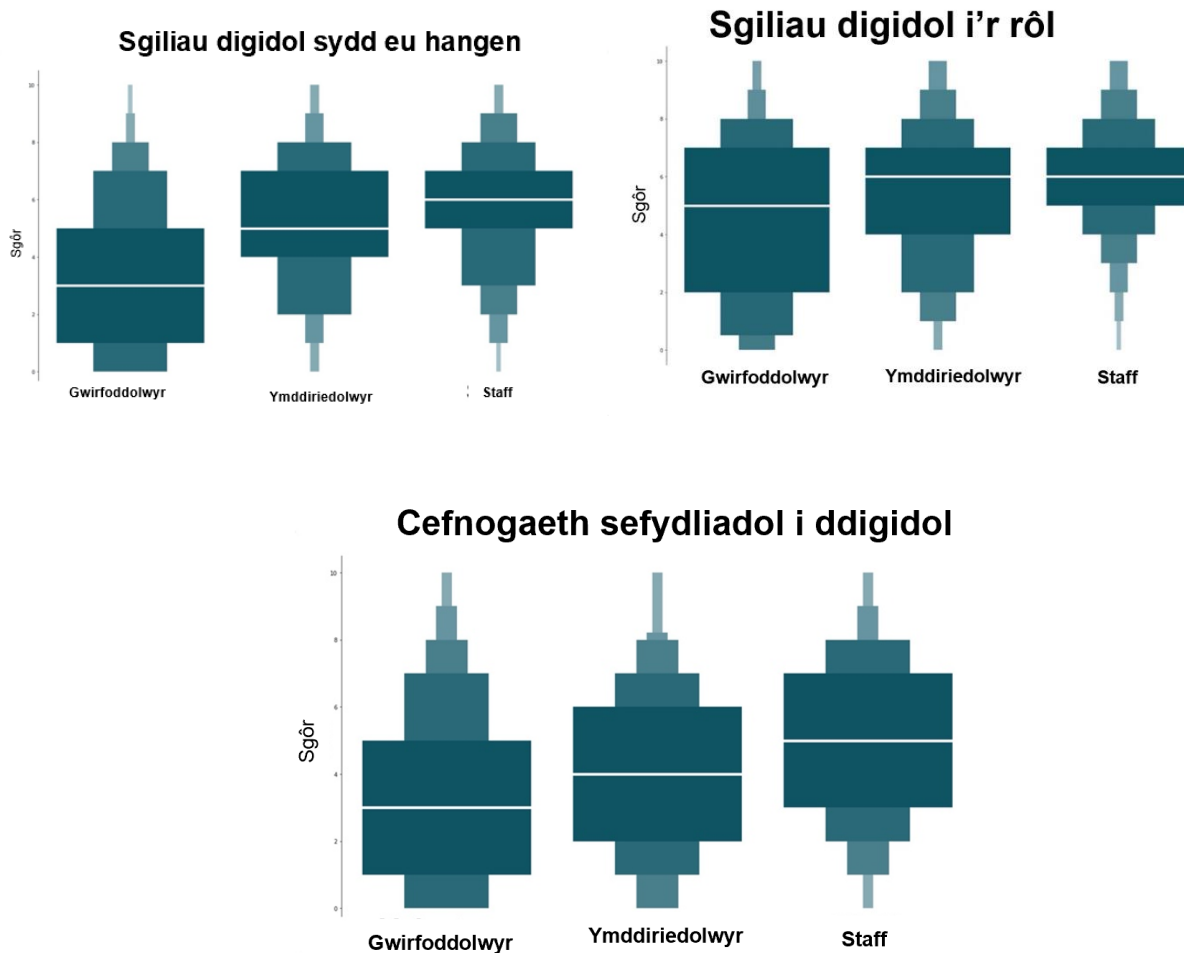
<sup>16</sup> Profion Kruskal-Wallis: maint y sefydliad v sgôr ar gyfer sgiliau digidol sy'n ofynnol yn y rôl: N=3482, H=40.0, df = 3, t<0.001; maint y sefydliad v sgôr ar gyfer sgiliau digidol a ddygwyd i'r rôl: N=3394, H=25.7, df = 3, t<0.001; maint y sefydliad v cymorth sefydliadol i ddatblygu sgiliau digidol: N=3028, H=70.8, df = 3, t<0.001

gwirfoddol hyn elwa o gymorth allanol i ddysgu sut y gallai digidol helpu eu sefydliad, gan nad oes gan rai unrhyw un sy'n debygol o arwain

	Lefel y sgiliau digidol sydd eu hangen mewn rôl Cymedr a gwyriad safonol	Lefel y sgiliau digidol sydd eu hangen mewn rôl Cyfartaledd canolrifol	Lefel y defnyddiwr sgiliau digidol yn dod â rôl Cymedr a gwyriad safonol	Lefel y defnyddiwr sgiliau digidol yn dod â rôl Cyfartaledd canolrifol	Cymorth sefydliadol i ddatblygu sgiliau digidol Cymedr a gwyriad safonol	Cymorth sefydliadol i ddatblygu sgiliau digidol Cyfartaledd canolrifol
Gwirfoddol	3.6 ± 0.8	3	4.4 ± 0.8	5	3.5 ± 0.1	3
Ymddiriedolwr	5.2 ± 0.1	5	5.4 ± 0.1	6	4.0 ± 0.1	4
Staff	5.9 ± 0.5	6	6.1 ± 0.0	6	4.5 ± 0.0	5

Tabl 6. Sgoriau cyfartalog cyfranogwyr (cymedrig, gwyriad safonol, canolrif) yn ôl rôl, pan ofynnir iddynt raddio lefel y sgiliau digidol (0 i 10) sy'n ofynnol yn eu rôl, lefel y sgiliau digidol y maent yn eu cyflwyno i'w rôl, a lefel y cymorth sefydliadol i ddatblygu eu sgiliau. Disgrifiwyd sero fel 'dim' a 10 fel 'uwch' (ar gyfer y sgiliau sydd eu hangen/a ddygwyd i'r rôl) neu 'rhagorol' (ar gyfer cymorth sefydliadol) (N=3607 (C14); 3515 (C15); 3138 (C22))

Byddai pob sefydliad yn elwa o ofyn i'w pobl – staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr – a oes ganddynt unrhyw brofiad neu arbenigedd a allai helpu'r sefydliad i gofleidio ffyrdd digidol newydd o weithio, neu ddefnyddio systemau cyfredol yn fwy effeithiol



Ffigur 12. Plotiau bocsys uwch ar gyfer 'gofynnol', 'dod â rôl', a 'chymorth sefydliadol', sy'n dangos y cyfartaledd canolrif (llinell wen) ac amrywio data o'i amgylch. Disgrifiwyd sero fel 'dim' a 10 fel rhai 'datblygedig' (ar gyfer y sgiliau sydd eu hangen/eu dwyn i'r rôl) neu 'rhagorol' (ar gyfer cymorth sefydliadol). (N=3607 (C14); 3515 (C15); 3138 (C22))

Gallai cymorth sefydliadol wedi'i dargedu i ddatblygu sgiliau digidol rymuso unigolion ac effaith gadarnhaol ar sefydliadau. Efallai y bydd angen cymorth allanol a mentora wyneb yn wyneb ar sefydliadau sy'n cael eu rhedeg gan wirfoddolwyr er mwyn dechrau ystyried sut y gallai digidol helpu eu hachos.

	Lefel y sgiliau digidol sydd eu hangen mewn rôl Cymedr a gwriad safonol	Lefel y sgiliau digidol sydd eu hangen mewn rôl Cyfartaled d canolrifol	Lefel y defnyddiwr r sgiliau digidol yn dod â rôl Cymedr a gwriad safonol	Lefel y defnyddiwr sgiliau digidol yn dod â rôl Cyfartaled d canolrifol	Cymorth sefydliadol i ddatblygu sgiliau digidol Cymedr a gwriad safonol	Cymorth sefydliadol i ddatblygu sgiliau digidol Cyfartaled d canolrifol
Gwirfoddolwr yn unig	4.5 ± 2.6	5	5.1 ± 2.6	5	3.6 ± 2.7	3
1 i 10 aelod o staff	5.2 ± 2.4	5	5.4 ± 2.4	6	4.7 ± 2.6	5
11 i 50 o staff	5.1 ± 2.5	5	5.5 ± 2.4	6	4.5 ± 2.5	5
Mae dros 50 o staff	5.2 ± 2.5	6	5.7 ± 2.4	6	4.9 ± 2.4	5

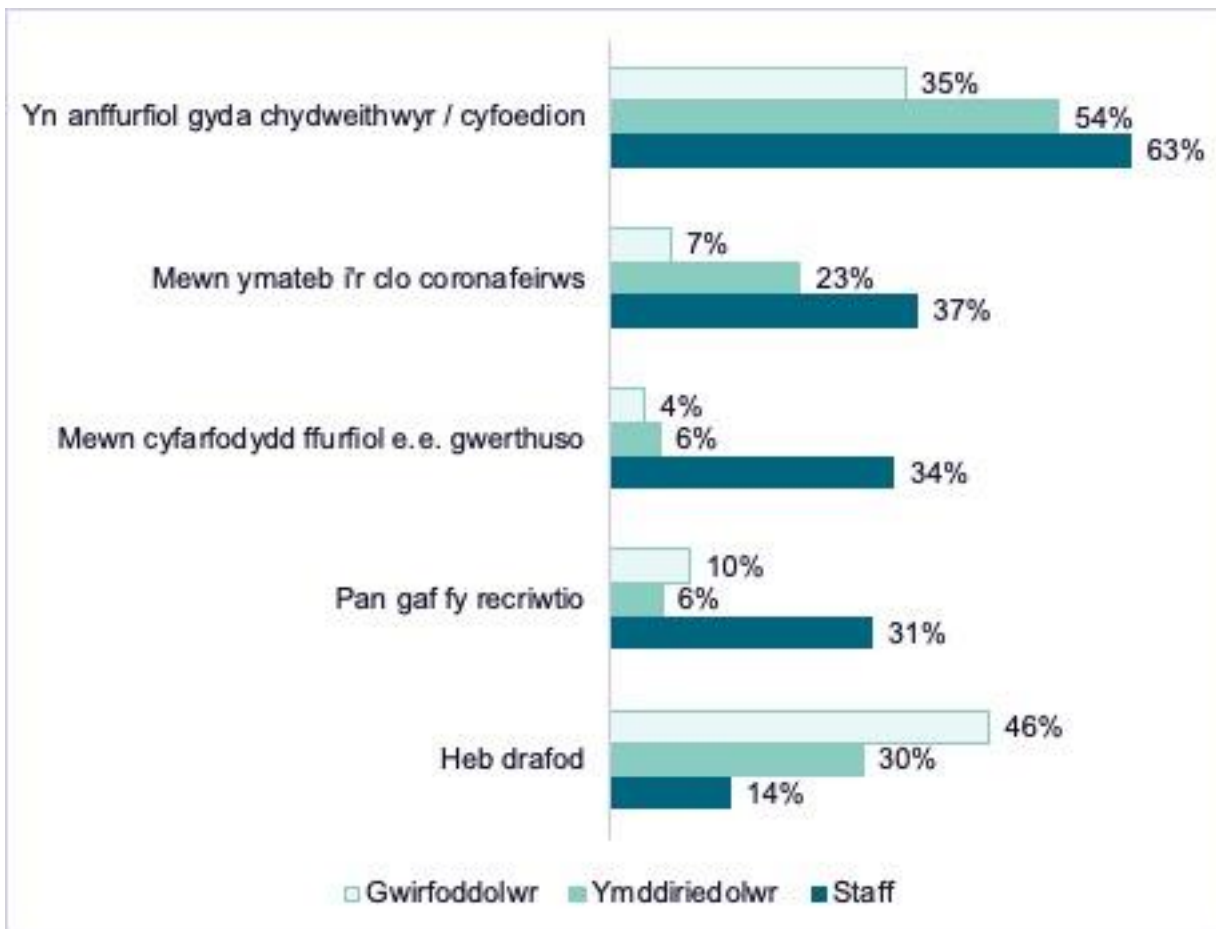
Tabl 7. Sgoriau cyfartalog cyfranogwyr (cymedrig, gwriad safonol, canolrif) yn ôl maint y sefydliad, pan ofynnir iddynt raddio lefel y sgiliau digidol (0 i 10) sy'n ofynnol yn eu rôl, lefel y sgiliau digidol y maent yn eu cyflwyno i'w rôl, a lefel y cymorth sefydliadol i ddatblygu eu sgiliau. Disgrifiwyd sero fel 'dim' a 10 fel 'uwch' neu 'ardderchog' yn dibynnu ar gwestiwn (N=3482 (C14); 3394 (C15); 3028 (C22))

Mae Ymddiriedolwyr yn aml am wella strategaeth sefydliadol (ddigidol); gwirfoddolwyr yn aml yn cael eu hysgogi gan wella profiad yr ymwelydd, ac mae staff am fod yn fwy galluog ac effeithiol yn eu cyd-destun penodol. Mae rolau'n unedig yn eu hawydd i harneisio cyfryngau cymdeithasol a mathau eraill o weithgareddau allgymorth digidol.

# Data DASH: cymorth sefydliadol

Roedd gweddill y cwestiynau yn canolbwyntio ar gymorth sefydliadol i ddefnyddio chael mynediad at ddigidol. Gofynnwyd i'r cyfranogwyr '**Pryd ydych chi wedi trafod eich sgiliau digidol?**'. Crynhoir y canlyniadau yn Ffigur Ffigur 13 canlyniadau allweddol oedd:

- Mae 63% o staff a 54% o ymddiriedolwyr yn trafod eu sgiliau digidol yn anffurfiol gyda'u cydweithwyr neu eu cyfoedion; dyma'r ffordd fwyaf cyffredin y mae'r bobl hyn yn trafod eu sgiliau digidol
- Dim ond tua thraean o'r staff a ddywedodd eu bod yn trafod eu sgiliau digidol pan gânt eu recriwtio ac yn ystod cyfarfodydd gwerthuso ffurfiol
- Dywed 46% o wirfoddolwyr nad ydynt byth yn trafod eu sgiliau digidol gydag eraill: dyma'r ateb mwyaf cyffredin i'r cwestiwn hwn i wirfoddolwyr



Ffigur 13. Achlysuron o fewn sefydliad pan fydd pobl yn siarad ag eraill am eu sgiliau digidol, wedi'u dadansoddi yn ôl rôl (N=4084)

Byddai ychwanegu trafodaeth fer am sgiliau digidol at y system arfarnu yn ffordd ddefnyddiol i sefydliadau treftadaeth ddeall potensial eu staff yn well, a nodi sgiliau a diddordebau unigol heb eu defnyddio a allai fod o fudd i'r sefydliad.

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr **'Pa feddalwedd(au) neu system(au) data ydych chi'n eu defnyddio fwyaf yn eich rôl?'** a gallai ateb drwy flwch agored. Daeth Microsoft ar y brig o ran y pecyn a ddefnyddiodd pobl, er mai'r union ddefnydd a bennwyd yn ôl rôl. **Gwirfoddolwyr** oedd fwyaf tebygol o ddefnyddio Word, ac yna e-bost ac Excel. Canolbwyntiodd yr **Ymddiriedolwyr** ar Word ac Excel, tra bod staff yn croesawu'r ystod Office 365 gyfan, gydag Excel yn un pecyn unigol a ddefnyddiwyd fwyaf. Roedd yr **Ymddiriedolwyr** yn fwy tebygol na grwpiau eraill o ddefnyddio systemau Adnoddau Dynol a chreu cyflwyniadau PowerPoint. Roedd **staff** yn fwy tebygol o ddefnyddio systemau mwy technegol, wedi'u llywio gan gronfa ddata neu systemau pwrpasol (e.e. GIS, CRM, CMS, systemau cyllid).

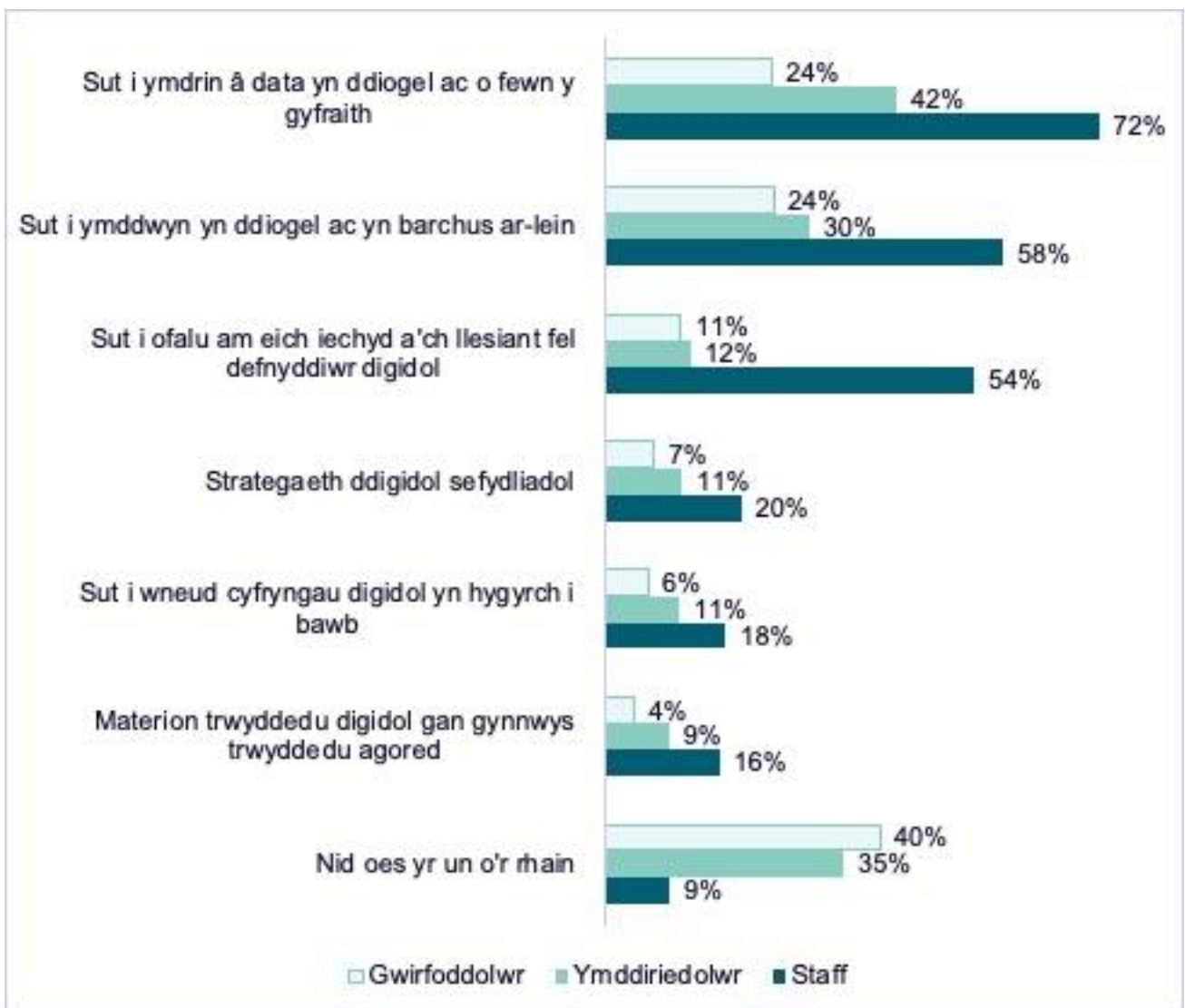
Yna gofynnwyd i'r cyfranogwyr, **'Os ydych yn defnyddio meddalwedd arbenigol, a yw'n addas, yn ddibynadwy ac yn safonol i'r sector?'** I'r rhai sy'n defnyddio meddalwedd arbenigol, roedd y rhan fwyaf yn cytuno ei fod yn addas (roedd y cyfartaledd yn 'cytuno'), ond pan ofynnwyd iddynt a oedd yn 'ddibynadwy h.y. yn gweithio'n gyson ar y ddyfais a'r rhwydwaith rydych chi'n ei ddefnyddio' roedd yr ateb cyfartalog y staff yn 'niwtral', ond i wirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr roedd yr ateb cyfartalog yn 'cytuno'. Mae hyn yn awgrymu, fod staff, er bod eu meddalwedd arbenigol a'u systemau data ar gyfartaledd yn cael eu hystyried yn addas i'r diben a safon y sector, fod lle i wella o ran eu dibynadwyedd.

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr **'Pa un o'r canlynol y mae eich sefydliad wedi eich gwneud yn ymwybodol ohono?'** a darparwyd rhestr o chwe opsiwn iddynt ynghyd â'r opsiwn 'dim un o'r rhain'. Roedd y rhain yn tueddu i ymwneud â darparu mynediad at wybodaeth y gellid ei chyflwyno'n aml mewn fformatau ysgrifenedig. Crynhoir y canlyniadau yn Ffigur 14. Y canfyddiadau allweddol oedd:

- Ymddengys bod sefydliadau treftadaeth yn dda am gefnogi ymwybyddiaeth staff o faterion sylfaenol yn ymwneud â defnydd diogel a chyfreithiol o systemau a thechnolegau digidol: dywedodd 72% o staff eu bod wedi cael gwybod sut i ymdrin â data yn ddiogel ac o fewn y gyfraith, cynghorwyd 58% ynghylch sut i

ymddwyn yn ddiogel ac yn barchus ar-lein, a sut i ofalu am eu hiechyd a'u llesiant fel defnyddiwr digidol

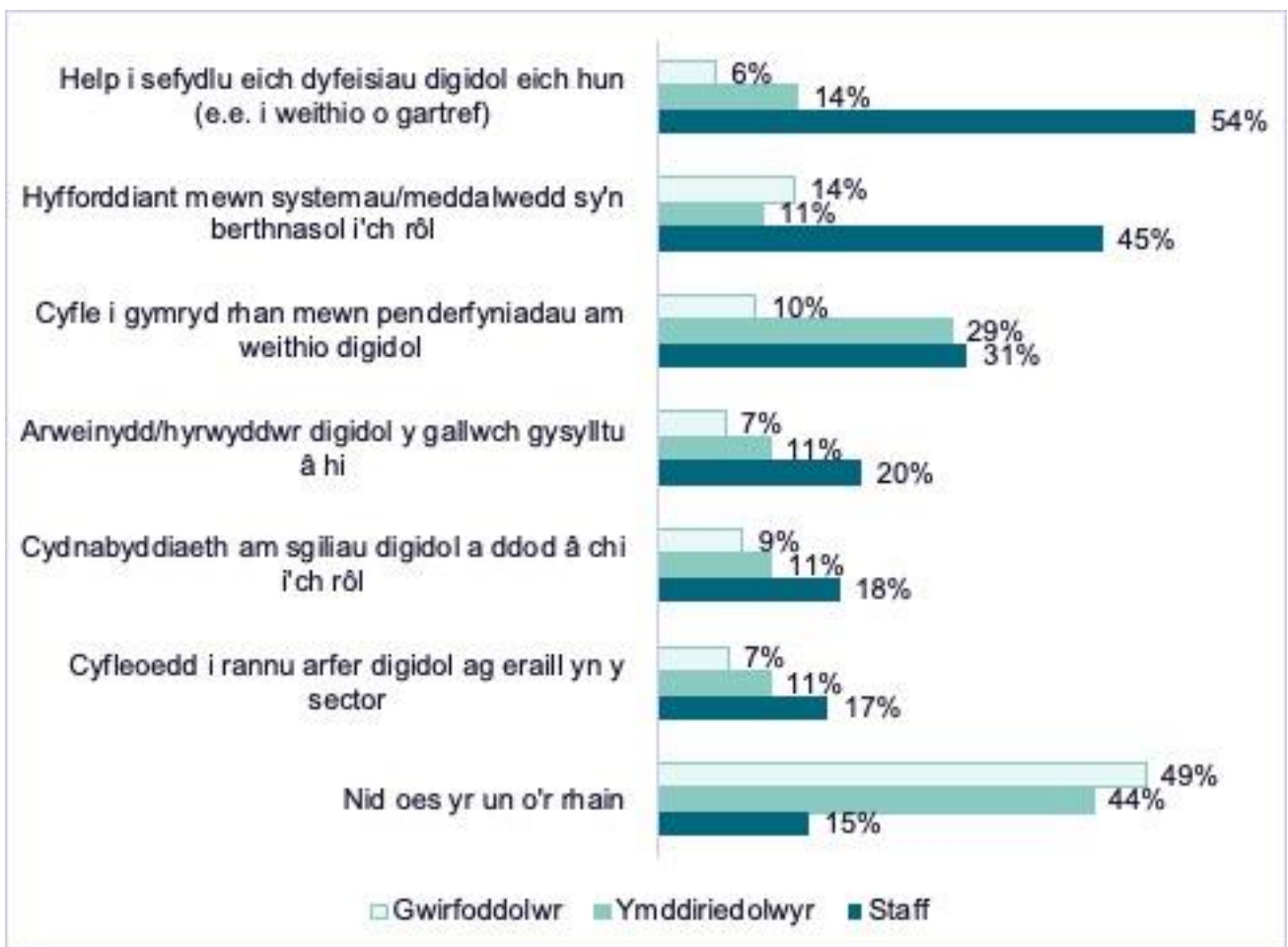
- Roedd 20% o staff yn ymwybodol bod gan eu sefydliad strategaeth ddigidol
- Dim ond 18% o'r staff a ddywedodd eu bod wedi cael gwybod sut i sicrhau bod cyfryngau digidol yn hygyrch i bawb ac am faterion yn ymwneud â thrwyddedu digidol
- Dywedodd 40% o wirfoddolwyr a 35% o ymddiriedolwyr nad oedd eu sefydliad wedi eu gwneud yn ymwybodol o unrhyw un o'r materion a nodwyd yn y cwestiwn hwn



Ffigur 14. Cyfran y bobl y mae eu sefydliad wedi'u hysbysu am chwe mater sy'n berthnasol yn ddigidol, wedi'u dadansoddi yn ôl rôl (N=4084)

Byddai pobl sy'n gweithio ym maes treftadaeth yn elwa o gyfeirio at adnoddau sy'n darparu canllawiau ar hygyrchedd, trwydded ddigidol, a sut i ddechrau strategaeth ddigidol

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr '**Pa un o'r canlynol y mae eich sefydliad yn rhoi i chi?**' a cyflwynwyd chwe opsiwn iddynt, neu 'dim un o'r rhain'. Byddai'r rhan fwyaf o'r gweithgareddau a grynhoir yn y cwestiwn yma yn gofyn am amser, hyfforddiant a/neu gynllunio strategol i drefnu.



Ffigur 15. Cyfran y bobl y darparwyd pob un o chwe gweithgaredd neu gymorth sy'n berthnasol yn ddigidol iddynt, wedi'u dadansoddi yn ôl rôl (N=4084)

Crynhoir y canlyniadau yn Ffigur 15 yn dangos:



- Yn aml, nid yw sefydliadau treftadaeth yn cefnogi'r gweithgareddau hyn ar gyfer gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr na staff
- Dim ond hanner y staff sydd wedi cael cymorth gan eu sefydliad i sefydlu eu dyfeisiau digidol eu hunain, er enghraifft i weithio o gartref
- Dim ond 45% o staff sy'n gweithio mewn sefydliad sy'n rhoi hyfforddiant iddynt mewn systemau neu feddalwedd sy'n berthnasol i'w rôl; dim ond 20% sydd â mynediad at arweinydd digidol y gallant gysylltu ag ef am gymorth, a dim ond 18% sy'n teimlo eu bod yn cael cydnabyddiaeth am y sgiliau digidol y maent yn eu cyflwyno i'w rôl
- Dim ond 17% o staff sy'n dweud eu bod yn cael y cyfle i rannu eu harfer digidol ag eraill yn y sector treftadaeth
- Dywedodd traean o'r staff a'r ymddiriedolwyr eu bod yn cael cyfle i gymryd rhan mewn penderfyniadau am ffyrdd digidol o weithio. Mae hyn yn gyfran gymharol uchel o'i chymharu â sectorau eraill lle gofynnwyd y cwestiwn yma (e.e. addysg, gofal iechyd)
- Dywedodd bron i hanner yr ymddiriedolwyr a'r gwirfoddolwyr nad ydynt yn cael unrhyw gymorth sefydliadol ar gyfer unrhyw un o'r materion a drafodir yn y cwestiwn hwn, o gymharu â dim ond 15% o staff

Dim ond un o bob chwe aelod o staff y sector treftadaeth sy'n cael cyfle i rannu eu harfer digidol ag eraill. Mae cyfleoedd yma i gyllidwyr a ffederasiynau anffurfiol o sefydliadau ddarparu ffyrdd i bobl gyfnewid a rhannu sgiliau, e.e. drwy gyfarfodydd rhanbarthol/rhithwir.

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr **'Pa agwedd ar eich sefydliad y gellid ei gwella gyda ffyrdd digidol o weithio?'** a gallai ateb drwy flwch testun agored. Fel o'r blaen, defnyddiwyd is-set ar hap, a nodwyd themâu allweddol yn y sylwadau. Dangosir y <sup>17</sup>rhain yn Tabl 8yn datgelu:

<sup>17</sup> Dewiswyd sampl ar hap yn cynrychioli 20% o bob un o'r tri math o rôl a dadansoddi gan ddefnyddio dull sylfaenol, lle cafodd eitemau â chod eu grwpio a'u hadolygu i atgyfnerthu a rhesymoli codau. Codwyd rhai ymatebion ddwywaith, sy'n golygu bod nifer yr eitemau â chod yn ychwanegu at fwy na nifer yr ymatebion ym mhob categori.

- Materion o dan y thema 'allgymorth' oedd yr agwedd fwyaf cyffredin a nodwyd gan bob rôl, gyda phob rôl yn edrych ar y mater yma drwy lens gwahanol. Soniodd gwirfoddolwyr am faterion yn ymwneud ag ymgysylltu â defnyddwyr megis teithiau rhithwir a gwell mynediad cyhoeddus i gasgliadau digidol. Siaradodd yr Ymddiriedolwyr am weminarau, cynadleddau fideo, digwyddiadau cyhoeddus byw a chydweithio. Siaradodd staff am deithiau rhithwir, cynnwys digidol ar-lein, a'r cyfle i ddefnyddio'r pandemig fel catalydd iddynt gyrraedd cynulleidfaoedd newydd a mwy amrywiol
- Soniodd 20% o staff am yr angen am well technoleg: roeddent am gael systemau mwy dibynadwy ac integredig gwell gyda chaledwedd a rhwydweithiau cyfredol. Soniodd sawl un hefyd am angen cymorth gan TG. Mae'n amlwg bod gan rai staff wybodaeth ddigidol arbenigol a gallent weld potensial ar gyfer gwella pe rhoddir cyfle iddynt rannu eu syniadau
- Soniodd 10% o ymddiriedolwyr yn benodol am gyfarfodydd, a'r angen i wella fideogynadledda byw er mwyn iddynt gyflawni eu rôl, er enghraifft dywedodd un ymddiriedolwr "Nid wyf yn gymwys i ateb y cwestiwn yma. Fel Ymddiriedolwr rydyn ni'n cyfarfod bob dau fis yn unig, felly dydw gwybod sut mae'r staff yn gweithio'n ddigidol!"
- Wrth ateb y cwestiwn yma, dywedodd 18% o wirfoddolwyr a 6% o ymddiriedolwyr nad oeddent yn teimlo eu bod yn gallu nac yn gymwys i ateb y cwestiwn yma o ystyried eu rôl a'u profiad
- Mae hefyd yn werth edrych ar y bylchau lle nad yw rhai rolau wedi sôn am thema, er enghraifft mae 'gwella profiad yr ymwelydd' yn ystyriaeth bwysig i wirfoddolwyr, ond nid yw ymddiriedolwyr yn sôn am hyn o gwbl. Sonnir am argaeledd, addasrwydd a dibynadwyedd technoleg gan staff a gwirfoddolwyr, ond nid gan ymddiriedolwyr. Dengys hyn pa mor bwysig yw clywed o bob safbwynt er mwyn deall materion digidol yn gyffredinol

Pan ddaw'n fater o nodi lle gallai digidol wella ffyrdd o weithio, dylai sefydliadau sicrhau eu bod yn gwrando ar brofiadau a safbwyntiau gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr a staff er mwyn deall problemau a chyfleoedd yn llawn.

Byddai sefydliadau'n elwa o greu dogfen strategaeth ddigidol neu gynllun gweithredu sy'n nodi sut y gallai digidol wella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd sefydliadol o ddydd i ddydd, sut y gallai'r sefydliad nodi sgiliau a rhannu arfer yn well, pa gamau a allai ymgorffori trafodaethau am ddigidol yn arfer rheolaidd (e.e. recriwtio, arfarniadau staff), a ffyrdd

cyraeddadwy y gallai eu staff, gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr ac ymwelwyr elwa o ddefnyddio technolegau digidol yn well.

Themâu	Gwirfoddolwyr	Ymddiriedolwyr	Staff
Allgymorth ac ymgysylltu	10%	22%	20%
Technoleg (caledwedd, systemau, rhwydweithiau)	7%	-	20%
Marchnata a hyrwyddo	4%	-	9%
Cyfarfodydd/gweithio o bell	-	10%	8%
Hyfforddiant a meithrin gallu	-	-	8%
Archifau a chasgliadau	10%	8%	7%
Rheoli dogfennau/materion gweinyddol	5%	8%	7%
Cydweithio a gwaith tîm	5%	-	6%
Strategaeth	-	8%	5%
Cynnwys (rheoli)	-	-	5%
Addysg	-	-	3%
Archebion/digwyddiadau	-	-	3%
Profiad ymwelwyr	10%	-	1%
Diwylliant	4%	4%	1%
Cyfathrebu	21%	27%	-
Data ac ymchwil	8%	8%	-
Mynediad a chynhwysiant	4%	-	-
Manwerthu/gwerthu	-	4%	-
Codi arian	1%	-	-

Tabl 8. Themâu ac amlder pob thema a ddangosir mewn is-set ar hap o ddata testun agored (wedi'i wahanu yn ôl rôl) pan ofynnwyd i bobl pa agwedd ar eu sefydliad y gellid ei gwella gyda ffyrdd digidol o weithio

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr **'Pa un peth y gallai eich sefydliad ei wneud i gefnogi ffyrdd digidol o weithio'n well?'** a gallai ateb drwy destun agored. Defnyddiwyd methodoleg sampl ar hap, fel y disgrifiwyd yn flaenorol. Crynhoir themâu allweddol yn Tabl 9 maent yn dangos:

- Materion yn ymwneud â thema 'hyfforddiant' oedd yr agwedd fwyaf cyffredin a nodwyd gan bob rôl, gyda phob rôl yn edrych ar y mater yma drwy lens gwahanol. Roedd gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr am gael mwy o hyfforddiant, yn aml ar lefel sylfaenol a sydd yn arbennigol, gyda cheisiadau am gymorth, anogaeth a sicrwydd (nodwyd bod gan lawer ohonynt ddiffyg hyder gyda thechnoleg). Roedd llawer yn tueddu i weld 'oedran' fel problem ac 'ieuenctid' fel yr ateb pan ddaeth i sgiliau digidol. Pan soniodd staff am hyfforddiant, roeddent yn canolbwyntio ar gymorth penodol ac arbenigol ar gyfer meddalwedd, systemau a meysydd gwaith proffesiynol yn hytrach na sgiliau TG sylfaenol
- Roedd seilwaith technegol gwael a/neu ddiffyg mynediad at dechnolegau addas hefyd yn fater clir i bawb, gyda staff yn canolbwyntio ar feddalwedd a systemau mwy arbenigol nag ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr. Roedd staff am gael dyfeisiau cyfredol, yn enwedig ar gyfer gweithio gartref, a rhwydweithiau mwy dibynadwy
- Roedd 'Strategaeth' yn thema allweddol a grybwyllwyd gan ymddiriedolwyr a staff. Roedd rhai ymddiriedolwyr yn bwriadu defnyddio canlyniadau arolwg DASH i'w helpu i ddechrau datblygu dull mwy strategol o ddeall sgiliau digidol ar draws eu sefydliad. Roedd staff am i'w sefydliad ymgysylltu â hwy ynghylch materion digidol, annog staff a allai fod yn cael trafferth, ac i gydnabod gwerth y sgiliau digidol sydd ganddynt
- Codwyd nifer fawr o ymatebion staff fel pryderon ynghylch diwylliant sefydliadol yn fwy cyffredinol – ac eto, ni chanfuwyd hyn ymhlith gwirfoddolwyr nac ymddiriedolwyr. Ar y cyfan roedd y staff am weithio mewn sefydliad a oedd yn flaengar yn ddigidol, yn ymatebol, yn arloesol ac yn ymgysylltu. Yn wahanol i rai sylwadau gan ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr, nid oedd unrhyw sylwadau negyddol am y defnydd o dechnoleg fel y cyfryw gan staff, dim ond am arferion sefydliadol di-fudd ac agweddau ato. Yn gyffredinol, cafwyd sylwadau am strategaeth a diwylliant gan staff mewn sefydliadau mwy (10 neu fwy o staff cyflogedig). Soniodd staff mewn sefydliadau llai yn rheolaidd am faint fel ffactor cyfyngol, yn enwedig yr anawsterau o recriwtio a datblygu sgiliau digidol mewn tîm bach.

Themâu	Gwirfoddolwyr	Ymddiriedolwyr	Staff
Hyfforddiant	24%	<b>18%</b>	<b>35%</b>
Technoleg	14%	5%	18%
Diwylliant	-	-	12%
Strategaeth/cynllunio	4%	16%	12%
Amser	-	-	6%
Arian	5%	2%	4%
Anogaeth/cefnogaeth	5%	9%	3%
Mentora	-	7%	3%
Ymgysylltu/ymgyngori	2%	-	3%
Cymorth arbenigol	-	-	3%
Cydnabyddiaeth	4%	-	2%
Cymorth IT (cyffredinol)	4%	2%	1%
Canllawiau/dogfennaeth	-	-	1%
Cyfathrebu	5%	5%	-
Recriwtio	2%	2%	-
Datblygu rôl	3%	-	-
Archwilio sgiliau	3%	-	-
Ymwybyddiaeth	2%	5%	-
Eraill	5%	14%	-
Hygyrchedd	-	2%	-
Na/ddim yn gwybod	<b>26%</b>	9%	8%

Tabl 9. Themâu ac amlder pob thema a ddangosir mewn is-set ar hap o ddata testun agored (wedi'i wahanu yn ôl rôl) pan ofynnwyd i bobl beth allai eu sefydliad ei wneud yn well i gefnogi ffyrdd digidol o weithio

- Er i'r rhan fwyaf o wirfoddolwyr ddweud nad oedd ganddynt hyder gyda thechnoleg, awgrymodd ymatebion lleiafrif fod ganddyn nhw sgiliau digidol heb ei

gyffwrdd. Gofynnwyd am gydnabyddiaeth, archwiliadau sgiliau, datblygu ac ymgynghori â hwy ynghylch materion digidol

- Roedd nifer sylweddol o staff am gael cymorth ar gyfer eu harfer digidol nad oedd yn gysylltiedig â hyfforddiant. Roeddent am gael amser i ymgysylltu ac ymarfer sgiliau digidol, mentora gan gydweithwyr profiadol, a chefnogaeth arbenigwyr digidol sy'n gweithio yn eu cyd-destun nhw.

# Casgliadau

Mae'r data o'r arolwg yma yn dangos yn glir, o ran dysgu am dechnolegau digidol a'u defnyddio yn y sector treftadaeth, fod y lens y mae pobl yn ei ddefnyddio i ystyried eu sgiliau digidol – a'r ffordd y gallent ddefnyddio technolegau digidol – yn cael ei ddylanwadu'n drwm gan eu rôl (gwirfoddolwr, ymddiriedolwr neu staff).

Mae cynllunio ar gyfer amrywiaeth barn ac ymgysylltu tuag at ddigidol yn bwysig. Ni fydd llawer ond yn cymryd rhan mewn dysgu sgiliau digidol newydd lle gall wella ansawdd neu effeithlonrwydd eu gweithgareddau yn glir. Dim ond ychydig o bobl fydd â'r amser a'r diddordeb personol i ymchwilio i bosibiliadau digidol ehangach.

Isod rydym yn cynnig rhai awgrymiadau ar sut y gallem gefnogi pobl a sefydliadau sy'n gweithio ar draws treftadaeth y DU i ystyried ffyrdd digidol o weithio yn well.

## Ymgorffori sgysiau digidol mewn recriwtio ac arfarnu

Byddai ychwanegu trafodaeth fer am sgiliau digidol at systemau recriwtio ac arfarnu yn ffordd ddefnyddiol i sefydliadau treftadaeth ddeall potensial eu staff yn well, a nodi sgiliau a diddordebau unigol sydd heb eu defnyddio a allai fod o fudd i'r sefydliad.

## Nodi pa sgiliau digidol sydd yn fewnol eisoes

Dangosodd data DASH fod rhai gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr a staff sydd â gwir ddiddordeb mewn cefnogi eu sefydliad – a'r bobl ynddo – i ddefnyddio technolegau digidol yn well. Gall defnyddio DASH neu ddechrau sgysiau am sgiliau digidol helpu sefydliadau i adnabod y bobl hyn a gofyn a fyddent yn barod i fod yn hyrwyddwr digidol – gyda gwobr a chydabyddiaeth briodol.

## Gall archwiliadau sgiliau osod nodau a rheoli disgwyliadau

Dywedodd llawer o gyfranogwyr yr arolwg nad ydynt yn gwybod sut beth yw 'sgiliau digidol da' yn eu rôl. Mae angen arweiniad a chynngor arnynt i ddeall eu sgiliau presennol a gosod nodau ar gyfer eu dyfodol. Byddai o gymorth pe bai sefydliadau'n trafod yr hyn y maent yn ei ddisgwyl o ran sgiliau digidol yng nghyd-destun pob rôl a rôl staff, yn ogystal â nodi enghreifftiau o arfer gorau. Gallai hyn fod yn rhan o strategaeth/cynllun gweithredu digidol y sefydliad.

## Cydnabod bod hyn yn cymryd amser, nid dim ond mynediad at hyfforddiant

Dywedodd llawer o staff eu bod am gael cymorth ar gyfer eu harfer digidol nad oedd yn gysylltiedig â hyfforddiant na mynediad at adnoddau perthnasol. Roeddent am gael amser i ymgysylltu ac ymarfer sgiliau digidol, mentora gan gydweithwyr profiadol, a chefnogaeth arbenigwyr digidol sy'n gweithio yn eu cyd-destun.

## Buddsoddi mewn cymunedau ymarfer, nid dim ond sgiliau

Dangosodd data DASH fod llawer o bobl sydd wedi gweithio ym maes treftadaeth yn hir yn gofyn am am gymorth sgiliau digidol gan bobl eraill, nid o adnoddau ar-lein. Maent am siarad a rhannu eu harfer digidol ag eraill. Yn hytrach na chanolbwyntio ar uwchsgilio unigolion yn unig, gallai'r sector treftadaeth felly elwa mwy o greu cymunedau ymarfer is-sector a/neu ranbarthol sy'n cydnabod ac yn cefnogi amrywiaeth eang o sgiliau gwahanol. Mae hyn yn cynnig cyfleoedd i rannu ymarfer yn anffurfiol, cyfarfod a siarad ag eraill, ac ystyried manteision a risgiau yn well. Mae hyn yn rhywbeth sydd wedi bod yn llwyddiannus iawn mewn sectorau eraill sy'n brin o amser a sectorau sy'n brin o ran y gyllideb megis yn addysg uwch ac addysg bellach y DU.

## Adnoddau am hygyrchedd, trwyddedu, strategaeth

Byddai pobl sy'n gweithio ym maes treftadaeth yn elwa o gael gafael ar adnoddau am gyngor ac arweiniad ar sut i wneud cyfryngau digidol yn hygyrch i bawb, materion trwyddedu digidol a thrwyddedu agored, a sut i greu strategaeth ddigidol.

## Datblygu cynnwys, cyfryngau cymdeithasol, a chydweithio

Dangosodd ffurflen gofrestru DASH fod chwarter y sefydliadau'n chwilio am help i greu cynnwys, a/neu ar gyfer marchnata mewn mannau digidol. Roedd data arolwg a gasglwyd gan gyfranogwyr unigol yn cyd-fynd â'r duedd hon, gyda phobl yn chwilio am sgiliau yn ymwneud â chreu cynnwys digidol a marchnata ar-lein gan ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol. Roedd cydweithio mewn mannau digidol hefyd yn broblem i lawer o bobl. Gall defnyddio llwyfannau digidol i rannu a grwpio gwybodaeth i helpu tîm i gydweithio.



## Ystyried rôl wrth ddatblygu adnoddau hyfforddi

Dylanwadodd rôl unigolyn ar yr hyn yr oedd am ddysgu mwy amdano. Roedd ymddiriedolwyr yn aml am wella strategaeth sefydliadol (ddigidol); roedd gwirfoddolwyr yn aml yn cael eu hysgogi gan wella profiad yr ymwelydd, ac roedd staff am gael eu galluogi'n fwy digidol ac effeithiol yn eu rôl swydd benodol.

## Darparu mapiau o gynnwys ar-lein

Mae'r rhan fwyaf o staff yn defnyddio technoleg ddigidol yn eu rolau o ddydd i ddydd yn barod. O ran gwella eu sgiliau digidol, maent yn brin o ran amser ac yn gweithio mewn sefydliadau nad oes ganddynt fawr ddim cyllideb ar gyfer hyfforddiant, os o gwbl. Mae llawer o staff yn cyfeirio at bwysigrwydd cael gafael ar sgiliau digidol sy'n uniongyrchol berthnasol i'w cyd-destun a'u rôl.

Mae rhai staff sy'n gweithio mewn rolau arbenigol yn awyddus i wella ymhellach eu defnydd o dechnolegau arbenigol (e.e. GIS, archifo, cofnodi sain, dylunio graffig) ond naill ai'n methu cael hyfforddiant arbenigol yn y cyd-destun cywir, neu'n teimlo eu bod wedi'u cyfyngu gan lwyfannau technegol cyfyngedig a diffyg buddsoddiad sefydliadol.

Mae nifer o adnoddau eisoes ar gael, ond nid yw llawer yn gwybod ble i ddod o hyd iddynt. Gallai mapiau drwy gynnwys ar-lein – adnoddau sy'n canolbwyntio ar thema berthnasol neu sy'n benodol i swydd arbennig – helpu bobl i greu adnoddau newydd.

## Cynnwys amrywiaeth o leisiau

Dangosodd data DASH, pan ddaw'n fater o sylwi ar gyfleoedd i wella, fod gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr a staff yn aml yn nodi ac yn gwerthfawrogi gwahanol bethau. Dangosodd y data hefyd mai ychydig o bobl o dan bump ar hugain sy'n gweithio ym maes treftadaeth, a bod gan y rhan fwyaf o sefydliadau lawer mwy o staff benywaidd tra'n cael eu harwain gan ymddiriedolwyr sy'n ddynion wedi ymddeol yn bennaf. Gallai gwrando ar amrywiaeth o safbwyntiau a phrofiadau ar draws pob rôl helpu sefydliadau i nodi cyfleoedd i wella a chynyddu eu perthnasedd i gymdeithas gyfan.

## Ymgysylltu a chreu brwdfrydedd digidol

Dywedodd traean o'r holl gyfranogwyr fod diffyg cymorth personol wyneb yn wyneb yn rhwystr iddynt wella eu sgiliau digidol. Nid oedd yn ymddangos bod gan lawer o sefydliadau (yn enwedig y rhai a arweiniwyd gan wirfoddolwyr neu lai na 10 aelod o staff cyflogedig yn unig) y gallu i ymgysylltu â digidol ar unrhyw beth heblaw lefel swyddogaethol fach iawn, ac roedd llawer o bobl (yn enwedig y rhai 65+oed) am ganolbwyntio ar eu gweithgareddau craidd o fewn y sefydliad. Er mwyn i'r bobl hyn ystyried ffyrdd o ddefnyddio digidol yn eu rolau, mae angen i'r unigolion ystyried defnyddio digidol all weithredu fel catalydd i hwyluso ymgysylltu sefydliadol ac unigol.

Un opsiwn, yn enwedig i sefydliadau mwy, yw cefnogi gweithgareddau secondiad yn well rhwng sefydliadau tebyg. Byddai hyn yn caniatáu cyfnewid sgiliau ac yn creu cyfleoedd eraill ar gyfer cydweithredu.

Awgrym arall fyddai i'r sector ymgysylltu â math cwbl newydd o wirfoddolwr: y rhai sydd â diddordeb mewn cefnogi eraill i ddefnyddio technolegau digidol. Nid yw'r rôl yma yn un sy'n gofyn am radd uchel o arbenigedd digidol ym mhob maes, ond yn hytrach mae angen pobl â rhai sgiliau digidol sy'n berthnasol i dreftadaeth, ynghyd â brwdfrydedd ac awydd i helpu i gefnogi, ennyn brwdfrydedd a grymuso eraill. Gallai'r 'arwyr treftadaeth ddigidol' hyn weithio o bell mewn mannau rhithwir, cefnogi anghenion sefydliadau unigol, cyflwyno pobl i adnoddau perthnasol sydd ar gael, a nodi bylchau lle byddai adnoddau eraill yn ychwanegu gwerth. Gallent hefyd hwyluso gweminarau i ddod â phobl o sefydliadau neu sefyllfaoedd tebyg at ei gilydd.

Ffordd arall o greu pobl sydd â'r wybodaeth i nodi ffyrdd o ddefnyddio digidol yn well mewn treftadaeth yw darparu hyfforddiant a chymorth perthnasol a defnyddiol i'r rhai mewn swyddi uwch, ac mae hyn yn rhywbeth sy'n ganolbwynt i brosiect a ariennir ar hyn o bryd gan y Gronfa.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Mae 'Arwain y Sector – Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth' yn gwrs datblygiad proffesiynol mewn arweinyddiaeth ddigidol, a ariennir gan Gronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol

## Ymgysylltu a chefnogi gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr

Mae gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr yn rhoi o'u hamser am ddim; maent am ganolbwyntio ar yr hyn sydd o ddiddordeb iddynt a ble maent yn teimlo eu bod yn ychwanegu gwerth. Efallai nad ydynt yn defnyddio systemau digidol o ddydd i ddydd ond mae eu rôl yn hanfodol, ac er budd y sefydliad cyfan dylent fod yn rhan o'r sgwrs am ddigidol. Nid yw hyn yn golygu bod angen i bawb ennill lefel benodol o sgil digidol er mwyn teimlo'n ddefnyddiol. Mae'n golygu bod gan bawb lais, hyd yn oed os mai'r hyn y maent yn gofyn amdano yw bod digidol yn cael ei gadw yn y cefndir neu'n derbyn gofal gan rywun arall.

O ran dysgu sgiliau digidol newydd, mae gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr yn arbennig yn gwerthfawrogi cymorth a hyfforddiant wyneb yn wyneb ac yn aml yn chwilio am sicrwydd. I'r bobl hyn, dylai cymorth i ddysgu sgiliau digidol newydd ddechrau gyda phobl ac nid technoleg. Byddent yn elwa o glywed gan wirfoddolwyr neu ymddiriedolwyr eraill am y sgiliau digidol sydd wedi ychwanegu gwerth at eu rolau, a'r ffynonellau gwybodaeth a ganfuwyd ganddynt o ddefnydd iddynt. Gallai Ymddiriedolwyr elwa hefyd ar gyfleoedd i siarad ag eraill mewn sefydliadau tebyg, e.e. drwy systemau gweminarau cenedlaethol rheolaidd neu systemau cyfeillio/mentora.

## Herio'r naratif am oedran

Roedd gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr yn tueddu i nodi oedran hŷn fel rhwystr i ymgysylltu ag arferion digidol. Eglurodd rhai eu bod, ar ôl ymddeol, yn dewis peidio â chymryd rolau digidol, gan fod eu cymhelliad dros wirfoddoli yn wahanol. Wrth barchu'r cymhellion hyn, gellid herio'r naratif am oedran hŷn drwy annog pob gwirfoddolwr i fyfyrion ar y sgiliau digidol sydd ganddynt (e.e. o'r gwaith, bywyd cartref) a gofyn a oes unrhyw rai yr hoffent eu defnyddio neu eu datblygu yn eu rôl. Gallai'r cwestiynau hyn o arolwg DASH fod yn arbennig o werthfawr i sefydliadau ofyn i wirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr newydd.

## Enillion cyflym gyda DASH

### Ar gyfer unigolion

- Atebwch gwestiynau DASH (sydd ar gael o hyd fel PDF i'w lawrlwytho drwy wefan DASH) a myfyrio ar eich agweddau a'ch sgiliau, nodwch y bylchau sgiliau, a gweithredwch.
- Gofynnwch i chi'ch hun: Pa broblemau sydd gennych y gallai digidol helpu i'w datrys? Pa faterion digidol sydd gennych ddi-ddordeb mewn dysgu mwy amdanynt? Gyda phwy allwch chi drafod hyn yn eich sefydliad? Pa gyfleoedd hyfforddi neu adnoddau ar-lein sydd ar gael i gefnogi eich datblygiad?

### **Ar gyfer sefydliadau**

- Dechreuwch drafod gyda'ch gwirfoddolwyr, eich ymddiriedolwyr a'ch staff ynghylch sut mae digidol yn cael ei ddefnyddio ar hyn o bryd. A oes unrhyw un yn eich sefydliad yn fodlon bod yn bencampwr digidol i chi, os rhoddir rhywfaint o amser iddyn nhw wneud hynny? Cofiwch: eu rôl yw cefnogi eraill i gael gafael ar adnoddau digidol defnyddiol a chwilio am gyfleoedd i wella – nid trwsio'r argraffydd yn y swyddfa.
- Ystyriwch creu strategaeth neu gynllun gweithredu digidol. Nid oes angen i'r strategaeth fod yn broses hir, ffurfiol. Yn wir, yn well os yw'n ddogfen fyw sy'n canolbwyntio ar gamau bach, cyraeddadwy y gellir eu diweddarw wrth ichi symud ymlaen. Gallai gael ei arwain gan weithgor anffurfiol o wirfoddolwyr, ymddiriedolwyr a staff sydd â diddordeb
- Buddsoddwch yn y band eang gorau a chysylltedd WiFi y gallwch ei fforddio: dyma'r cyfrwng y gall eich staff a'ch gwirfoddolwyr ei ddefnyddio i gael gafael ar gyfoeth o bobl a sefydliadau sy'n cynnig cymorth, adnoddau am ddim a chyfleoedd newydd
- Defnyddiwch eich data DASH i nodi bylchau sgiliau ar draws eich sefydliad, a nodwch pobl sydd â sgiliau a allai fod o fudd i chi

### **Ar gyfer cyllidwyr**

- Mae cyfleoedd clir i nodi math newydd o wirfoddolwr; rhai a allai weithio o bell i ymgysylltu a chefnogi sefydliadau treftadaeth wrth ddefnyddio technolegau digidol
- Cynigwch gymorth calonogol a hygyrch i ymddiriedolwyr a staff mewn sefydliadau treftadaeth bach er mwyn dechrau meddwl yn fwy strategol am dechnolegau digidol, heb ei gwneud yn ofynnol iddynt gynnal archwiliadau ffurfiol neu llafurus na chreu strategaethau ffurfiol
- Mae'n anodd iawn mesur nifer y sefydliadau treftadaeth gweithredol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban o flwyddyn i flwyddyn, ond byddai'n helpu i gluro

grwpiau is-sector yn well ac i ddsbarthu sefydliadau treftadaeth ar wahân o ran (a) eu presenoldeb corfforol/rhithwir, ar wahân i (b) eu nodau a'u hallbynnau arfaethedig

- Mae tystiolaeth gan DASH 2020 yn awgrymu y gall fod gwahaniaethau diddorol mewn disgwyliadau o ran rôl yn ôl maint y sefydliad, ac y gallai hyn ddylanwadu ar ymgysylltiad a diddordeb tuag at ddysgu sgiliau digidol newydd. Gallai ymchwil bellach yn y maes hwn fod yn fuddiol
- Mae llawer o sefydliadau treftadaeth wedi'u lleoli mewn ardaloedd gwledig, ac yr oedd nifer y bobl a ddywedodd eu bod wedi cael problemau sylweddol gyda'u WiFi neu gyflymder band eang yn peri pryder. Mae'n anodd i sefydliadau bach roi pwysau ar gyflenwyr band eang, felly gallai cyrff cenedlaethol gyflwyno achos ar y cyd ar eu rhan. Fel arall, mae'r bobl a'r sefydliadau hyn yn parhau i golli allan, ar adeg pan fo cynyddu mynediad digidol yn hanfodol i'w llwyddiant

## Prosiectau a chysylltiadau defnyddiol eraill

Os ydych yn darllen hwn, mae'n debyg bod gennych ddiddordeb yn y ffordd y gellir defnyddio digidol ar draws sector treftadaeth y DU. Isod, rydym wedi awgrymu rhai cysylltiadau a allai hefyd fod o ddefnydd wrth gael gafael ar wybodaeth, hyfforddiant a chymorth pellach.

- Mae manylion am fenter 'Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth' Cronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol ar gael ar y wefan hon, sydd hefyd yn cysylltu â chanllawiau digidol ac adnoddau eraill ar-lein:  
<https://www.heritagefund.org.uk/cy/node/110742>
- [Mae 'Heritage Digital' yn cynnig hyfforddiant a chymorth sgiliau am ddim.](#)
- Mae ['Arwain y Sector – Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth'](#) yn gwrs datblygiad proffesiynol mewn arweinyddiaeth ddigidol.
- Mae ['Lab Treftadaeth Ddigidol'](#) yn rhaglen datblygu sgiliau digidol ar gyfer sefydliadau treftadaeth bach a chanolig.
- Sefydliad sy'n arbenigo mewn grymuso elusennau i ddefnyddio gwasanaethau digidol, a chynnig gwasanaethau, adnoddau a chyllid am ddim i helpu sefydliadau i drawsnewid eu heffaith gymdeithasol yw [Catalyst](#).

# Cydnabyddiaethau

Hoffem ddiolch i'r holl staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr mewn sefydliadau treftadaeth a roddodd o'u hamser i rannu eu sylwadau a'u barn drwy arolwg DASH. [Mae rhestr lawn o'r sefydliadau hynny a gymrodd ran yn yr arolwg ar yma.](#)

Diolch hefyd i Gronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol am ariannu'r ymchwil yma, yn enwedig i Josie, Harriet, a Ruth am eu hamser a'u cefnogaeth, yn ogystal â phawb ar draws y Gronfa a rannodd eu hamser i gefnogi a chymryd rhan yn y prosiect.

Hoffem ddiolch i Lorna Clarke am ei holl waith a'i chefnogaeth i gydlynu'r gwasanaeth DASH tra'i fod yn fyw, yn ogystal â gwneud rhywfaint o'r ymchwil ddesg ac ysgrifennu ar gyfer blog DASH. Yn olaf, hoffem ddiolch i'r bwrdd cynghori a roddodd awgrymiadau a chefnogaeth wrth gychwyn prosiectau; gweler [am eu manylion a'u dolenni i'w sefydliadau perthnasol.](#)



I gael rhagor o wybodaeth am Timmus Research Limited, sy'n gwneud gwaith ymchwil am sut mae pobl a sefydliadau'n defnyddio technolegau digidol, [ewch i www.timmuslimited.co.uk](http://www.timmuslimited.co.uk)