



# CANLYNIADAU AROLWG DASH 2021

Sut mae pobl sy'n gweithio yn nhreftadaeth y DU yn defnyddio technolegau digidol, a sut mae hyn wedi newid ers y pandemig?

Dr Tabetha Newman, Helen Beetham a Stuart Church, Timmus Limited  
Lizzie Glithero-West a Delphine Jasmin-Belisle, The Heritage Alliance  
Ionawr 2022



# Cynnwys

---

Rhagair .....	3
Canfyddiadau allweddol .....	4
1. Argymhellion .....	8
2. Cyflwyno DASH .....	12
3. Disgrifio sefydliadau treftadaeth.....	14
4. Canfyddiadau allweddol yr arolwg DASH .....	19
5. Cymharu canlyniadau DASH 2020 â 2021 .....	27
6. Defnyddwyr Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth .....	34
7. Personâu digidol .....	36
8. Digidol a chydnerthedd y sector: myfyrdod gan The Heritage Alliance.....	41
Atodiad 1: Data sefydliadol o'r ffurflen gofrestru .....	46
Atodiad 2: Tablau canlyniadau fesul cwestiwn .....	52
Atodiad 3: Methodoleg .....	78
Atodiad 4: Cydnabyddiaeth .....	80

# Rhagair

---

Croeso i adroddiad arolwg Agweddau a Sgiliau Digidol mewn Treftadaeth (DASH) 2021, a gynhyrchwyd ar ran Cronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol. Dechreuodd arolwg DASH 2020 wrth i'r DU fynd i mewn i'r cyfnod clo cyntaf mewn ymateb i bandemig y coronafeirws (COVID-19), ac mae'r ail adroddiad hwn wedi'i wneud ar adeg o ansicrwydd parhaus. Diolch yn fawr felly i'r tîm ymchwil ac i'r 4,514 o wirfoddolwyr, cyflogeion ac aelodau bwrdd sydd wedi rhoi o'u hamser i greu'r map unigryw a hanfodol hwn o sgiliau digidol sector treftadaeth y DU.

Bu'n fraind i mi weld cydnerthedd y sector wrth iddo ymateb i heriau mabwysiadu digidol ac arloesi dros y ddwy flynedd ddiwethaf. Mae ein menter hyfforddiant Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth eang ei chwmpas wedi gweithio gyda sefydliadau ledled y DU drwy gydol y cyfnod hwn, gan gael ei llunio gan yr hyn y mae'r sector wedi dweud wrthym ei fod ei angen ac ymateb iddo.

Mae'r ymchwil yn 2021 yn dangos cysylltiad cadarnhaol rhwng y cymorth rydym wedi'i ddarparu a datblygu sgiliau ar draws y sector, gan ddarparu tystiolaeth o bŵer gwrando a chydweithio. Mae'r Gronfa'n croesawu'r newyddion cadarnhaol hwn a bydd yn parhau i gefnogi'r sector yn 2022 drwy ystod newydd o brosiectau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth a ddylunnir i ddatblygu modelau a gwasanaethau busnes digidol, adeiladu arweinyddiaeth ddigidol, a throsoli grym gwirfoddolwyr digidol.

Mae'r adroddiad yn dangos bod sefydliadau wedi mabwysiadu a chanolbwyntio ar sgiliau digidol angenrheidiol dros y flwyddyn ddiwethaf. Mae hefyd yn cyflwyno sector sy'n llawn syniadau am sut i ddatblygu a chymhwyso arferion digidol newydd, ac sy'n symud tuag at fabwysiadu technolegau'n fwy strategol. Er y bu'r newidiadau sydd wedi digwydd dros y ddwy flynedd ddiwethaf yn anodd weithiau, maent yn galluogi mwy o bobl nag erioed o'r blaen i ymgysylltu'n weithredol â threftadaeth ac elwa ohoni. Byddwn yn parhau i weithio gyda'r sector i sicrhau'r enillion hyn ac adeiladu arnynt yn y tymor hwy.

Josie Fraser, Pennaeth Polisi Digidol

Cronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol

# Canfyddiadau allweddol

---

## Yr hanfodion

Mae DASH yn sefyll am yr arolwg 'Agweddau a Sgiliau Digidol mewn Treftadaeth'. Mae'n cywain data am dri pheth: agweddau unigol tuag at ddigidol, sgiliau digidol sy'n berthnasol i weithgareddau treftadaeth, a chymorth sefydliadol i ddefnyddio technolegau digidol. Rydym yn diffinio 'technolegau digidol' i gynnwys meddalwedd, apiau a llwyfannau, caledwedd fel cyfrifiaduron, llechi a dyfeisiau symudol, a rhwydweithiau gan gynnwys y rhynggrwyd a gwasanaethau cwmwl.

Mae DASH yn arolwg cenedlaethol sy'n rhoi llais i bawb mewn treftadaeth - waeth beth fo'u rôl neu eu statws - ac mae'n rhoi mynediad i sefydliadau at eu data sy'n deillio o hynny. Gall sefydliadau gymharu eu hunain â'r set ddata genedlaethol a myfyrio ar adborth penodol gan eu pobl, ac felly eu helpu i ddarparu gwell cefnogaeth a gwella eu gweithgareddau. Cynhaliwyd yr arolwg DASH am y tro cyntaf rhwng misoedd Ebrill a mis Gorffennaf 2020, a chyhoeddwyd [adroddiad 2020](#) ym mis Hydref 2020. Ailadroddwyd DASH 14 mis yn ddiweddarach a bu'n rhedeg rhwng misoedd Medi a Thachwedd 2021. Dyma'r ail adroddiad DASH.

Cymerodd cyfanswm o 4,514 o unigolion o 323 o sefydliadau ran yn arolwg 2021, o'i gymharu â 4,120 o unigolion o 281 o sefydliadau yn 2020. Er mai dim ond 40 o sefydliadau sydd wedi defnyddio DASH yn y ddwy flynedd, roedd cyfran y mathau o dreftadaeth a maint y sefydliadau yn debyg iawn ar draws dwy flynedd yr arolwg.

Yn yr adroddiad hwn rydym yn cymharu canlyniadau rhwng y ddau arolwg i nodi a ellir arsylwi ar unrhyw newidiadau. Yn ogystal â chyflwyno data cryno fesul cwestiwn, rydym wedi torri data i lawr i bum 'math' o rolau swydd: ymddiriedolwyr, staff uwch, yr holl staff eraill, gweithwyr llawrydd a gwirfoddolwyr. Ceir crynodeb o ganfyddiadau allweddol set ddata arolwg DASH 2021 yng ngweddill yr adran hon. Mae The Heritage Alliance hefyd wedi myfyrio ar y rhain ac yn darparu eu hymateb yn Adran 8.

## Nid yw agweddau digidol wedi newid, ond mae hyder wedi

Awgryma gymhariaeth o'r data rhwng arolygon DASH 2020 a 2021 nad yw agweddau pobl tuag at ddefnyddio digidol wedi newid, gyda'r rhan fwyaf o ymatebwyr yn dweud eu bod wedi'u hysgogi i ddysgu sgiliau digidol newydd dim ond pan fydd angen iddynt ddatrys tasgau neu broblemau ar unwaith. Er nad yw agweddau wedi newid yn amlwg rhwng yr arolygon DASH, o ran lefel sgiliau digidol pobl (hunangofnodedig) mae yna rai newidiadau.

O'i gymharu â data 2020, mae cyfran uwch o ymatebwyr yn 2021 yn dweud eu bod yn teimlo'n hyderus am weithgareddau digidol megis fideo-gynadledda a defnyddio

gweithleoedd cydweithredol rhithwir. Ar gyfartaledd, mae ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr bellach yn graddio eu sgiliau digidol personol yn uwch nag a wnaethant yn 2020, er nad yw staff cyflogedig yn dangos unrhyw newid arwyddocaol. Dangosodd y bobl hynny sydd wedi cymryd rhan mewn rhai o'r mentrau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth fwy o hyder mewn sgiliau digidol gan gynnwys defnyddio cyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo digwyddiadau (gweler Adran 6 am fanylion).

## **Mae cymorth sefydliadol i staff wedi cynyddu**

O ran cymorth sefydliadol i ddatblygu sgiliau digidol, roedd y sgôr gyfartalog yn uwch ar gyfer staff uwch a staff eraill yn 2021 nag yn 2020; nid oedd unrhyw newid o'r fath yn achos ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr. Cefnogwyd y canfyddiadau hyn drwy ddadansoddi data gan y 40 sefydliad a ddefnyddiodd DASH dros y ddwy flynedd. Mae eu pobl bellach yn graddio eu sgiliau digidol personol a'r cymorth sefydliadol a gânt i ddatblygu eu sgiliau digidol yn fwy uchel yn 2021 nag a wnaethant yn 2020, gan awgrymu y gallai defnyddio DASH fod wedi helpu sefydliadau i ymgysylltu â materion sy'n gysylltiedig â sgiliau digidol, a gwella cymorth.

Mae canlyniadau ehangach yn awgrymu bod cysylltiad mawr rhwng cymorth sefydliadol a materion brys ac sy'n hanfodol i fusnes. Nid oedd unrhyw newid arwyddocaol yng nghyfran y bobl a ddywedodd eu bod yn cael hyfforddiant mewn systemau neu feddalwedd sy'n berthnasol i'w rôl, o ran sut i wneud digidol yn hygyrch, neu faterion trwyddedu agored. Yn yr un modd, nid oedd unrhyw newid rhwng y blynyddoedd yng nghyfran y bobl sy'n dweud eu bod yn cael mynediad at Arweinydd Digidol neu'n gwybod am strategaeth ddigidol sefydliadol.

## **Mae pobl wedi gwella eu sgiliau digidol sy'n hanfodol i fusnes**

Gallwn ystyried bod gan unigolion dri math cyffredinol o anghenion hyfforddiant:

- Ar unwaith (hanfodol i fusnes, mewn-union-bryd, datrys problemau)
- Datblygu proffesiynol sy'n benodol i rôl
- Hirdymor/strategol (y dyfodol, posibiladau trawsnewidiol)

Awgryma data, ac nid yw hyn yn syndod o ystyried y pandemig, fod y rhan fwyaf o'r ymatebwyr wedi canolbwyntio ar wella sgiliau digidol sy'n hanfodol i fusnes (h.y. dysgu 'mewn union bryd' wrth ymateb i angen uniongyrchol). Yn 2021, y sgiliau digidol sy'n dangos cynnydd nodedig mewn gallu a hyder yw'r rhai sy'n hanfodol er mwyn cynnal gwaith rhyngweithiol rhithwir ag eraill.

Wedi dweud hyn, canolbwyntiodd rhai o'r Mentrau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth ar hyfforddiant strategol ac arweinyddiaeth drawsnewidiol ac roedd uwch arweinwyr yn mynychu'r rhain ac yn eu croesawu. Mae'n amlwg, felly, bod trafodaethau am

weithgareddau ac allbynnau digidol mwy trawsnewidiol yn mynd rhagddynt ar draws y sector treftadaeth, ac unwaith y bydd yr ymateb hanfodol i fusnes i COVID-19 wedi sefydlogi, dylai fod mwy o amser i'r rhain ddwyn ffrwyth. Mae'n ymddangos bod hyn yn dir ffrwythlon i bobl sy'n gweithio ym maes treftadaeth: dywedodd llawer o ymatebwyr wrthym, o ystyried yr amser, y byddent yn awyddus i gymryd rhan mewn defnyddio digidol mewn ffyrdd newydd a thrawsnewidiol. Mae eu sylwadau'n datgelu pwysigrwydd ymgysylltu â'r holl rolau a chyd-destunau swyddi wrth ystyried datblygiadau digidol, yn hytrach nag ystyried bod arloesedd digidol yn faes ar wahân sy'n cynnwys llond llaw o bobl sy'n medru technoleg yn unig.

## **Mae arweinwyr yn ymladd tân**

Nid yw'r ffocws ar weithgareddau digidol swyddogaethol dros y 14 mis diwethaf yn syndod o ystyried effaith y pandemig: mae amser yn gyfyngedig, ac mae goroesi'n drech nag arloesi. Cefnogir hyn ymhellach gan adborth y rhai mewn swyddi arweinyddiaeth, y mae llawer ohonynt yn dweud bod eu hamser yn cael ei dreulio ar gadw eu sefydliad i fynd. Dywed uwch arweinwyr eu bod ar hyn o bryd yn canolbwyntio'n bennaf ar hygyrchu cyllid digonol, cyflawni llifoedd gwaith hanfodol i fusnes, sicrhau cyfathrebu effeithiol ar draws y sefydliad am eu bod yn awr yn gweithio gartref, ac, mewn llawer o achosion, yn darparu rhith ddewisiadau amgen i'w cynnig byd go iawn arferol er mwyn aros yn berthnasol.

Mae arloesedd yn cymryd amser a chyfleoedd i drafod, dysgu a myfyrio gydag eraill, o fewn a rhwng sefydliadau. Roedd llawer o'r rhyngweithiadau hyn yn arfer digwydd fel mater o gyfle, er enghraifft drwy drafodaethau anffurfiol gyda chydweithwyr, neu sgwrsio â phobl mewn cynadleddau. Nid yw'r mathau hyn o ryngweithio wyneb yn wyneb yn digwydd ar hyn o bryd oherwydd y pandemig, ac mae adborth yn awgrymu bod math pwysig o rannu gwybodaeth wedi'i gollu, er gwaethaf y cynnydd mewn 'gweithio digidol' ac argaeledd deunyddiau cymorth ffurfiol megis y rhai a ariennir gan Ddigidol ar gyfer Treftadaeth.

Er mwyn cefnogi arloesedd ymhellach, awgrymwyn fod angen hyrwyddo pwysigrwydd rhyngweithio a pherthnasoedd anffurfiol, rhwng pobl a rhwng sefydliadau. Er y byddai'n ddefnyddiol ystyried sut y gellid hwyluso hyn yn rhithwir, mae'n ddigon posib y byddai rhai'n ffafrio rhyngweithio oportiwnistaidd ffisegol, yn enwedig y rhai nad ydynt ar hyn o bryd yn teimlo'n frwdfrydig am ddefnyddio digidol fel ffordd o gwrdd ag eraill (gweler Adran 7 am enghreifftiau o sut mae gwahanol bobl yn ystyried defnyddio ddigidol).

## **Anghenion unigol a sefydliadol**

Wrth gymharu rhwng 2020 a 2021, mae anghenion unigolion a sefydliadau yn parhau i fod yn debyg iawn. Mae unigolion eisiau gwybod sut i ddefnyddio cyfryngau

cymdeithasol, creu cynnwys digidol a rheoli data'n well. Maent yn parhau i adrodd am ddiffyg amser a chefnogaeth wyneb yn wyneb fel rhwystrau i wneud hynny.

Mae sefydliadau am wella eu hunain o ran creu profiadau ar-lein a hybrid newydd, gwella ymgysylltiad ac allgymorth mewn mannau digidol, uwchraddio systemau TG a phrosesau gwaith er mwyn gwella effeithlonrwydd, a deall eu cynulleidfa'n well er mwyn gwella gweithgareddau marchnata digidol.

Roeddem am ymchwilio i sut yr oedd y rhai mewn rolau arwain yn ystyried y materion a'r anghenion sy'n ymwneud â digidol yn eu sefydliad. Defnyddiwyd techneg ystadegol gennym i nodi tri math o bersona digidol: pobl sy'n defnyddio digidol pan fydd yn rhaid iddynt, y rhai sydd wedi arfer integreiddio digidol drwy gydol eu hoes, a'r rhai sy'n frwd dros ddigidol. Roedd y tri yn bresennol mewn rolau arwain (h.y. staff uwch ac/neu ymddiriedolwyr). Rydym yn defnyddio'r personâu hyn i ddeall yn well y ffordd y mae pob grŵp yn sôn am eu nodau a'u hanghenion strategol canfyddedig, yn y gobaith y gall hyn helpu asiantaethau cymorth i ymgysylltu'n well a chyfathrebu ag arweinwyr ar draws treftadaeth yn y dyfodol.

# 1. Argymhellion

---

Mae llawer o'r casgliadau a wnaed yn [adroddiad DASH 2020](#) yn parhau'n berthnasol heddiw. Rydym wedi categorioeddio argymhellion fel y rhai ar gyfer unigolion, sefydliadau ac arianwyr. Rydym yn gwerthfawrogi mai prin yw capasiti unigolion a sefydliadau i gyflawni rhai o'r gweithgareddau hyn, yn enwedig pan fydd ffocws ar ymateb i'r pandemig COVID-19. Serch hynny, mae'n bwysig nodi pob posibilrwydd fel y gellir eu hystyried pan fydd yn ymarferol ac yn briodol.

## Unigolion

- Mae adnoddau o ansawdd uchel am ddim ar gael i helpu pobl sy'n gweithio ym maes treftadaeth i ddefnyddio digidol mewn ffyrdd newydd a gwell. Rydym yn argymhell edrych ar rai o'r adnoddau [Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth](#) a nodi'r rhai sy'n teimlo'n berthnasol neu a allai fod yn ddefnyddiol yn y dyfodol. Ystyriwch rannu eich meddyliau a chyfeirio atynt drwy eich rhwydweithiau.
- Mae'r cwestiynau DASH yn parhau i fod ar gael ar [wefan DASH](#). Maent yn cynnig cyfle cyflym ac am ddim i hunan-fyfyrion ar agweddau digidol personol, sgiliau digidol a chymorth sefydliadol. Rydym yn argymhell bod unigolion yn ystyried eu defnyddio fel un ffordd o gefnogi datblygiad proffesiynol.
- Mae gan sefydliadau treftadaeth gapasiti cyfyngedig i ddatblygu sgiliau digidol arbenigol yn fewnol, felly yn aml mae angen datblygu hyn ar lefel unigol fel y bo angen. Lle bo'n berthnasol, dylai pobl ystyried rhestru eu sgiliau digidol arbenigol personol drwy eu proffiliau ar-lein (e.e. LinkedIn), ac ystyried a allent fentora eraill i ddatblygu sgiliau digidol arbenigol.
- Rydym yn argymhell bod pobl yn edrych ar y personâu digidol a gyflwynir yn Adran 7. Ydych chi'n teimlo eich bod yn ffitio i unrhyw un o'r tri pherson a gyflwynir yno? Os ydych chi'n ystyried eich hun yn 'frwd dros ddigidol', a yw eich sefydliad yn gwybod? Os ydych yn ystyried eich hun yn frwd dros ddigidol, efallai yr hoffech ofyn am rywfaint o'ch rôl i gynnwys cefnogi eraill i wella eu sgiliau digidol, neu gefnogi'r sefydliad drwy helpu i nodi cyfleoedd i ddiwallu anghenion strategol yn well gan ddefnyddio technolegau digidol. A allech ymuno â rhwydwaith o bobl eraill sy'n frwd dros ddigidol mewn sefydliadau eraill?
- I staff uwch, mae adborth gan DASH yn awgrymu nad oes angen iddynt ganolbwyntio'n ormodol ar fireinio amrywiaeth eang o sgiliau digidol arbenigol personol. Yr hyn sydd ei angen ar sefydliadau o arweinyddiaeth yw braslun a gyfathrebir yn glir o'r deilliannau a fwriedir o ran arferion gwaith mewnol (e.e. 'mae arnom angen ardal lle gallwn i gyd gael gafael ar ddogfennau digidol yn ddiogel'), darparu gwasanaethau allanol (e.e. 'rydym am gynyddu nifer y bobl sy'n rhoi adborth ar eu profiad fel ymwelwyr'), a nodau strategol (e.e. 'mae angen i ni



wneud gwell defnydd o ddigidol er mwyn cyflawni ein hymrwymiaadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad'). Gellir rhannu'r union fanylion am sut y gwneir hyn, a lle y gall gwahanol dechnolegau digidol ychwanegu gwerth, gydag eraill. Ni ddylid ystyried bod defnyddio technolegau digidol yn nod ynddo'i hun.

## Sefydliadau

- Egluro pa sgiliau y disgwylir i bobl feddu arnynt yn eu rôl. Gellir cefnogi hyn drwy sicrhau bod disgrifiadau swydd a gofynion ymddiriedolwyr ar gyfer swyddi newydd yn cyfeirio at sgiliau ac ymwybyddiaeth ddigidol briodol, a thrwy ymwreiddio sgysiau am sgiliau digidol mewn recriwtio ac arfarnu.
- Cynnal archwiliadau sgiliau (fel DASH) i helpu i nodi pa sgiliau sy'n fewnol a hyrwyddo trafodaethau mewnol am ddisgwyliadau o ran rolau swydd sy'n ymwneud â digidol. Mae adborth torfol hefyd yn rhoi cyfleoedd i nodi ffyrdd gwell o weithio.
- Pryd bynnag y bo'n bosib, rydym yn argymhell bod sefydliadau'n rhoi cyfleoedd i bobl ym mhob rôl ac ar bob lefel ystyried pa sgiliau digidol a allai gefnogi eu rôl, ac amser i ymgysylltu â sgiliau digidol newydd, eu datblygu, eu hymarfer, eu trafod a'u rhannu.
- Cynnwys amrywiaeth o leisiau wrth ystyried beth a sut i wella o ran y defnydd presennol o dechnolegau digidol ar gyfer arferion gwaith mewnol a darparu gwasanaethau. Mae gan staff, gweithwyr llawrydd, gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr i gyd safbwyntiau gwahanol sy'n ychwanegu gwerth at y sgwrs drwy helpu i nodi'r ateb cywir, a sicrhau ei fod yn parhau i ganolbwyntio ar nodau strategol sefydliadol.
- Mae cymorth sefydliadol i ddatblygu sgiliau digidol ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr yn isel o'i gymharu â staff cyflogedig. Gyda'r symudiad mawr i weithio mewn mannau digidol ar ôl y pandemig, mae'n bwysig bod ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr yn cael eu cynnwys mewn hyfforddiant, yn enwedig y rhai sy'n ymwneud ag arfer gorau neu faterion digidol cyfreithiol megis trin data'n ddiogel, hawlfraint a thrwyddedu agored, a hygyrchedd.
- Ystyried sut i hwyluso trafodaethau anffurfiol am ddigidol rhwng pobl, wyneb yn wyneb ac yn rhithwir. Er enghraifft, efallai y bydd sefydliadau am ystyried rhedeg sesiynau cyfnewid sgiliau rhithwir unwaith y mis, neu ddarparu ffordd y gall eu pobl ofyn 'sut ydw i'n gwneud X gyda digidol?' a rhannu hynny gyda'r sefydliad ehangach.
- Cyfeirio staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr at adnoddau a chymunedau ar-lein perthnasol a allai roi gwybodaeth neu gymorth defnyddiol iddynt sy'n ymwneud â defnyddio digidol yn effeithiol, fel y rhai a gefnogir drwy'r rhaglen Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth.

- Nodi, ymgysylltu a datblygu eich selogion digidol. Mae'r canfyddiadau persona yn awgrymu eu bod yn bodoli! Mae'n well gan lawer o bobl ddysgu drwy wylio eraill (yn rhithwir yn ogystal ag wyneb yn wyneb) ac mae gan yr unigolion hyn y potensial i wneud eiriolwyr a hwyluswyr rhagorol ar gyfer defnyddio technolegau digidol yn effeithiol.

## Arianwyr

- Mae'r adnoddau a'r hyfforddiant Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth wedi cael eu croesawu, ond cadarnhaodd DASH fod llawer o bobl yn gweithio ar draws y sector treftadaeth nad ydynt eto wedi clywed amdanynt na chael mynediad atynt. Mae'r rhai sydd wedi'u defnyddio yn dangos lefelau uwch o hyder a gallu mewn perthynas â sgiliau digidol amrywiol, ac er na allwn awgrymu achosiad drwy'r data hwn, mae'n awgrymu bod yr adnoddau wedi cael rhywfaint o effaith gadarnhaol. Dylai'r Gronfa Treftadaeth barhau i hyrwyddo'r adnoddau hynny ar draws treftadaeth y DU, a chyfeirio pobl atynt ar bwyntiau allweddol megis pan fydd pobl yn gwneud cais am gyllid neu'n cofrestru ar gyfer gwahanol ddigwyddiadau neu fentrau. Dylent hefyd gywain a chyhoeddi adborth gan ddefnyddwyr am yr adnoddau i nodi a rhannu'r ffyrdd y mae pobl yn eu cael yn ddefnyddiol.
- Wrth geisio rhaeadru gwybodaeth a sgiliau ar draws y sector – boed yn gysylltiedig â digidol ai peidio – mae'n ddefnyddiol ystyried treftadaeth fel ecosystem yn hytrach nag fel set o sefydliadau ar wahân. Mae'r rhan fwyaf o sefydliadau treftadaeth yn fach iawn, gyda chapasiti cyfyngedig i ddatblygu sgiliau digidol arbenigol yn fewnol. Datgelodd DASH fod rhannu sgiliau digidol arbenigol yn aml yn digwydd drwy drafodaethau anffurfiol rhwng pobl y tu mewn a'r tu allan i sefydliad, a/neu drwy weithwyr llawrydd sy'n dod i mewn i sefydliadau dros dro. Yn yr un modd, mae'r ffaith bod rhai pobl yn amlwg yn gweithio a/neu'n gwirfoddoli ar yr un pryd ar draws gwahanol sectorau (boed yn elusen, treftadaeth, addysg, y sector cyhoeddus neu'r sector preifat) yn awgrymu bod cyfleoedd i gyfnewid sgiliau nad ydynt eto wedi manteisio arnynt. Rydym yn argymhell bod arianwyr yn ystyried creu rhyw fath o gynllun mentora a/neu gynllun paru sy'n rhoi cyfle i rannu sgiliau digidol arbenigol ar draws yr 'ecosystem treftadaeth'. Gwelir cynllun mentora tymor byr tebyg mewn sectorau eraill megis rhwng aelodau o Gymdeithas Ymchwil y Farchnad.
- Mae llawer o sefydliadau'n dal i ddechrau ar eu taith ddigidol. Mae'n bwysig cofio bod yn rhaid i ni gefnogi'r sefydliadau hyn gyda'r pethau sylfaenol, a gweithio gyda hwy i nodi sut y gallai technolegau digidol ychwanegu gwerth yn eu hamgylchiadau penodol.
- Nododd y dadansoddiad rai 'selogion digidol' gyda sgiliau arbenigol arbennig o ddatblygedig. Dyma'r bobl sydd fwyaf tebygol o nodi ffyrdd trawsnewidiol o ddefnyddio technoleg ddigidol ar gyfer nodau treftadaeth, sy'n wahanol i'r arfer

mwy cyffredin ar integreiddio digidol gweithrediadol ac ymarferol. Byddai'n ddefnyddiol ystyried sut y gellir eu dwyn ynghyd i drafod ffyrdd newydd a blaengar o ddefnyddio technoleg, yn ogystal â'u cefnogi i weithredu fel eiriolwyr digidol ar draws y sector.

- Mae'r rhan fwyaf o sefydliadau treftadaeth yn fach iawn ac mae eu hamser a'u capasiti'n gyfyngedig. Gall arianwyr eu helpu i ystyried sut i ddefnyddio technolegau digidol drwy ddarparu dulliau hwylus i uwch arweinwyr gael eu cyflwyno i ffyrdd newydd o weithio gyda digidol, i feddwl yn fwy strategol ac i ymgysylltu â phosibiliadau. Gallai hyn fod drwy ddarparu adnoddau ar-lein neu greu cyfleoedd i uwch arweinwyr gyfarfod yn rhithwir mewn lleoliadau ffurfiol ac anffurfiol i drafod eu hanghenion a disgrifio sut y maent wedi datrys problemau perthnasol yn fewnol.
- Mae pobl ifanc yn parhau i gael eu tangynrychioli yn y sector, gyda llai na 4% o ymatebwyr DASH o dan 25 oed. Dylai arianwyr barhau i ystyried sut i gynnwys pobl ifanc yn well mewn gweithgareddau treftadaeth pryd bynnag y bo modd.
- Roedd y broses gofrestru eleni yn cynnwys nifer fach o gwestiynau a oedd yn anelu at ddisgrifio sefydliadau treftadaeth yn well o ran math, gweithgareddau, maint, statws cyfreithiol, cylch gwaith, lleoliad, ac ymagwedd at weithio'n ddigidol. Rydym yn argymhell bod y cwestiynau hyn yn cael eu rhaeadru i ddulliau eraill o gywain data er mwyn cywain data pellach i ddisgrifio'r mathau o sefydliadau treftadaeth. Drwy ddeall amrywiaeth sefydliadau treftadaeth yn well, gall arianwyr gefnogi eu hanghenion yn well.
- Profwyd y gwaith persona a wnaed gan ddefnyddio data DASH ar gyfer trylwyredd gan ddefnyddio'r sylwadau testun rhydd. Rydym yn argymhell ei fod yn cael ei brofi ymhellach i ymchwilio i'w ddilysrwydd (e.e. drwy gyfweliadau) y tu allan i set ddata DASH. Dylid ymchwilio ymhellach i'r personâu arweinyddiaeth hefyd gan fod y rhain yn cynnig fframwaith a allai fod yn ddefnyddiol i hwyluso recriwtio ac fel ffordd o adeiladu personâu digidol cadarnhaol i mewn i sefydliadau a'r sector yn gyffredinol. Deilliodd y matrices cymorth arweinwyr o'r dadansoddiad, ac mae hefyd angen trafod a phrofi i weld a yw'n gweithio'n ymarferol, ac i ystyried a allai gefnogi arianwyr a sefydliadau a sut y gallai eu cefnogi.

## 2. Cyflwyno DASH

---

### Prif nodau

Ariannwyd yr arolwg DASH (Agweddau Digidol a Sgiliau ar gyfer Treftadaeth) fel rhan o fenter '[Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth](#)' y Gronfa Treftadaeth. Nod yr arolygon DASH yw deall yn well agweddau a sgiliau digidol pobl sy'n gweithio yn sector treftadaeth y DU, a dysgu mwy am y cymorth sefydliadol yr oeddent yn teimlo eu bod yn ei dderbyn mewn perthynas â defnyddio technolegau digidol.

Yn 2021 y prif nodau oedd cywain data am sgiliau digidol, agweddau digidol a chymorth sefydliadol ar gyfer digidol sy'n:

- Helpu unigolion sy'n gweithio yn y sector treftadaeth i ddeall eu sgiliau a'u hagweddau digidol eu hunain yn well
- Grymuso sefydliadau drwy ddarparu data iddynt gymharu eu hunain â thueddiadau cenedlaethol, a chywain adborth y gellir ei ddefnyddio i nodi ffyrdd defnyddiol, ymarferol ac ymarferol o gefnogi eu pobl a gwella eu heffeithlonrwydd a/neu eu heffeithiolrwydd gan ddefnyddio technolegau digidol
- Darparu data i'r Gronfa Treftadaeth (a sefydliadau eraill sy'n hyrwyddo treftadaeth y DU) i gefnogi'r sector yn well er mwyn harneisio technolegau digidol yn ddefnyddiol ac yn briodol
- Cymharu agweddau, sgiliau a chymorth sefydliadol rhwng Ebrill a Gorffennaf 2020 (pan gasglwyd data DASH 2020) a Medi a Thachwedd 2021 (pan gasglwyd data DASH 2021). Roedd ymateb i COVID-19 yn brif ffocws i sefydliadau ar y ddau bwynt hyn

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

### Yr arolwg

Cynhaliwyd yr arolwg 34 cwestiwn am 11 wythnos rhwng Medi a Thachwedd 2021. Dyluniwyd y set o gwestiynau fel nad oedd yn ormod o faich (i gynyddu cyfraddau ymateb i'r eithaf) ac i deimlo'n berthnasol i unigolion a darparu data ymarferol i sefydliadau. Canolbwyntiodd y cwestiynau ar agweddau digidol unigol, sgiliau digidol unigol (sy'n berthnasol i dreftadaeth), a chymorth sefydliadol ar gyfer digidol. Roedd y cwestiynau'n seiliedig ar ymchwil flaenorol helaeth ynghylch galluoedd digidol unigol a sefydliadol yn sector addysg uwch ac addysg bellach y DU, sector iechyd y DU, a'r

sector ysgolion cynradd, uwchradd a galwedigaethol Ewropeaidd<sup>1</sup>. Roedd pob cwestiwn yn ddewisol. Lluniwyd y cwestiynau sy'n ymwneud â sgiliau digidol gan adolygiad o ddigidol yn sector treftadaeth y DU, a gynhwyd 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. Yn seiliedig ar adborth o 2020, gwnaethom fân newidiadau i DASH yn 2021 i gynnwys deg cwestiwn arall a oedd yn rhoi cyfle pellach i bobl nodi materion ac felly helpu eu sefydliadau i nodi cryfderau a chyfleoedd i wella.

Hysbysebwyd DASH 2021 gan ddefnyddio amrywiaeth eang o ddulliau a sianelau marchnata, dan arweiniad tîm The Heritage Alliance ac fe'i cefnogwyd gan dîm cyfathrebu'r Gronfa Treftadaeth.

---

<sup>1</sup> Gweler [portffolio prosiect Ymchwil Timmus](#)

### 3. Disgrifio sefydliadau treftadaeth

---

#### Diffinio sefydliadau treftadaeth y DU

Mae degau o filoedd o safleoedd treftadaeth yn y DU. Er enghraifft, mae English Heritage yn cynrychioli ychydig dros 430 o leoedd hanesyddol gan gynnwys palasau, tai, ffigurau bryn, cerfluniau, cestyll, abatai, safleoedd diwydiannol, caerâu, pontydd a safleoedd amaethyddol, ac mae'n rheoli rhestr o dros 400,000 o henebion cofrestredig, adeiladau rhestredig, tirweddau cofrestredig a meysydd y gad, a llongddrylliadau gwarchodedig. Mae'r Ymddiriedolaeth Genedlaethol yn gofalu am dros 500 o dai, cestyll, parciau a gerddi hanesyddol, ochr yn ochr â 780 milltir o arfordir a 250,000 hectar o dir. Mae Cymdeithas yr Amgueddfeydd yn amcangyfrif bod tua 2,500 o amgueddfeydd yn y DU. Mae Historic Environment Scotland yn rhestru dros 56,000 o safleoedd unigol (a ddisgrifir naill ai fel meysydd y gad, gerddi a thirweddau dynodedig, ardal forol hanesyddol gwarchodedig, 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 wahanol safleoedd archeolegol a henebion hanesyddol. Felly yma'n unig mae gennym chwe sefydliad treftadaeth sy'n gyfrifol mewn rhyw ffordd am ychydig o dan hanner miliwn o safleoedd treftadaeth unigol y DU. Felly, dechreuwn gael darlun o'r nifer enfawr o safleoedd treftadaeth, ond nid yw'r rhain yn cynrychioli maint sector treftadaeth y DU.

Y tu hwnt i'r amgylchedd adeiledig a thirweddau treftadaeth, mae llawer o ardaloedd eraill yn deillio o dreftadaeth ddiwydiannol, morol a thrafnidiaeth, sgiliau traddodiadol ac arbenigol, archifau a chasgliadau (ffisegol neu ddigidol) a threftadaeth anniriaethol fel diwylliant ac atgofion. Yn union oherwydd y cymhlethdod hwn, nid yw'r Gronfa Treftadaeth yn diffinio treftadaeth ac yn hytrach mae'n mabwysiadu ymagwedd eang a chynhwysol. Yn ei Fframwaith Ariannu Strategol, mae'n dweud:

*“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 wedi'i lywio gan arbenigwyr, gofynnwn i bobl benderfynu beth y maent yn ei werthfawrogi o'r gorffennol ac yn dymuno trosglwyddo i'r dyfodol. Dyna'r dreftadaeth yr ydym yn ei chefnogi.”*

At hynny, mae'r sector treftadaeth yn cwmpasu ystod eang o sefydliadau a strwythurau. O grwpiau anffurfiol bach sy'n cael eu rhedeg gan wirfoddolwyr i gyrff cenedlaethol ar raddfa fawr. Er bod elusennau'n statws cyfreithiol cyffredin, mae llawer o eiddo hanesyddol yn eiddo preifat, ac mae llawer o dreftadaeth yn cael ei reoli gan awdurdodau lleol.

O'r trosolwg hwn, gobeithiwn y gall y darlennydd weld pa mor amrywiol yw treftadaeth y DU, o ran mathau a meintiau'r sefydliadau. Yn union oherwydd yr amrywiaeth hon, roeddem yn teimlo ei bod yn eithriadol o bwysig ymgysylltu â phob person a chynnwys pob safbwynt mewn arolwg cenedlaethol am agweddau, sgiliau a chymorth digidol. Felly, dyluniwyd yr arolwg DASH i'w gwblhau gan unigolion ac nid fel model cywain data 'un ymateb i bob sefydliad. Dyluniwyd y cwestiynau'n ofalus i deimlo mor berthnasol â phosib i bob person sy'n gweithio ac yn gwirfoddoli yn nhreftadaeth y DU, ac i roi adborth defnyddiol i sefydliadau o bob math a maint. Roedd darparu data yn ôl i sefydliadau yn gydran bwysig o DASH, ac yn gyfnewid am gyfranogiad sefydliadol darparwyd data dienw yn ôl fel dangosfwrdd gweledol ar-lein cryno (ar gyfer y rhai â 3 neu fwy o ymatebion) ac fel ffeil ddata crai (ar gyfer y rhai â 6 neu fwy o ymatebion).

## Y sefydliadau a gofrestrodd i ddefnyddio DASH yn 2021

Cofrestrodd cyfanswm o 416 o sefydliadau i ddefnyddio DASH yn 2021, ac aeth 323 (78%) ohonynt ymlaen i gywain o leiaf un ymateb arolwg DASH, a bu i 63% gywain o leiaf ddau ymateb i'r arolwg. Roedd trosi o gofrestru i ddefnyddio DASH yn nodedig o uwch nag yn 2020 pan gofrestrodd 523 o sefydliadau i ddefnyddio DASH yn 2020 ond dim ond 281 a aeth ymlaen i gwblhau'r arolwg. Mae'r adran hon ('Disgrifio Sefydliadau Treftadaeth') yn canolbwyntio ar ddeall y mathau a meintiau o sefydliad treftadaeth sy'n ffurfio sector treftadaeth y DU, gan ddefnyddio data o bob un o'r 416 o sefydliadau a gofrestrodd.

Rydym wedi darparu crynodeb byr o'r canfyddiadau isod; dangosir tablau data manwl a mwy o fanylion o'r dadansoddiad testun rhydd yn Atodiad 1.

## Maes treftadaeth

- Disgrifiodd 28 y cant o sefydliadau a gofrestrodd i ddefnyddio DASH yn 2021 eu maes treftadaeth fel 'casgliadau (amgueddfeydd, llyfrgelloedd neu archifau)', 18% fel 'treftadaeth gymunedol', 17% fel 'adeiladau hanesyddol a henebion', 11% fel 'tirweddau a natur', 10% fel 'cymorth i'r sector', 8% fel 'diwylliannau ac atgofion' ac 8% fel 'diwydiannol, morol a thrafnidiaeth'
- Y sefydliadau a ddisgrifiodd eu hunain fel 'diwydiannol, morol a thrafnidiaeth' a 'diwylliannau ac atgofion' oedd yn fwyaf tebygol o gofrestru ond wedyn peidio â defnyddio arolwg DASH
- Yn 2021, gwnaethom gynnwys categori treftadaeth newydd, 'cymorth i'r sector' a ddewiswyd gan 10% o sefydliadau sy'n cofrestru ar gyfer DASH, gan ddangos pwysigrwydd y sefydliadau treftadaeth mantell hyn wrth gefnogi sector treftadaeth y DU

## Nodau sefydliadol, cylch gwaith daearyddol a lleoliad

- Pan ofynnwyd pa un o wyth nod a gweithgaredd posib a ddisgrifiodd ffocws eu sefydliad orau, y mwyaf poblogaidd o bell ffordd oedd 'ymgysylltu ag ymwelwyr a'r cyhoedd' (a ddewiswyd gan 70% o sefydliadau fu'n cofrestru) ac yna 'cadwraeth a diogelu' (43%) ac yna 'addysg' (39%)
- Dywedodd 37% o sefydliadau fu'n cofrestru i ddefnyddio DASH fod eu cylch gwaith yn cwmpasu rhanbarth o'r DU a dywedodd 32% fod eu cylch gwaith yn cwmpasu un safle ffisegol. Dywedodd cyfanswm o 5% fod eu cylch gwaith yn dramor/byd-eang
- Pan ofynnwyd iddynt ble roedd eu prif swyddfa wedi'i lleoli (fel dangosydd o'u lleoliad yn y DU), dywedodd 36% 'Lloegr: De-ddwyrain, De-orllewin a Llundain', dywedodd 21% 'Lloegr: Canolbarth Lloegr a Dwyrain Lloegr', dywedodd 19% 'Gogledd Lloegr', dywedodd 9% Gogledd Iwerddon, dywedodd 8% Yr Alban a dywedodd 7% Cymru; mae hyn yn debyg yn fras i arolwg 2020

## Statws cyfreithiol

- Yr ateb mwyaf cyffredin o bell ffordd pan ofynnwyd iddynt ddisgrifio statws cyfreithiol sefydliadol oedd 'elusen gofrestredig' (62%). Roedd cyfanswm o 11% o sefydliadau yn gangen dreftadaeth o awdurdod lleol, sefydliad y llywodraeth neu gorff sector cyhoeddus. Dewisodd cyfanswm o 4% 'arall, e.e. unig fasnachwr' a dewisodd 2% 'berchennog preifat'.

## Nifer y staff a gwirfoddolwyr

- Rydym yn defnyddio nifer y staff a'r gwirfoddolwyr fel ffordd o ddisgrifio maint y sefydliad oherwydd pan ddaw'n fater o ystyried technolegau digidol o fewn sefydliad, unigolion yw'r rhai y mae angen iddynt gael mynediad at dechnoleg a/neu eu hyfforddi i'w ddefnyddio. Felly, ar gyfer DASH, rydym o'r farn mai maint y sefydliad yw'r disgrifiad gorau o ran nifer y bobl (staff a gwirfoddolwyr) sy'n gysylltiedig yn hytrach nag incwm neu nifer yr ymwelwyr (sydd ynddo'i hun yn gymhleth wrth ystyried e.e. grwpiau treftadaeth gymunedol neu archifau treftadaeth rhithwir)
- Roedd gan 49% o'r sefydliadau fu'n cofrestru ar gyfer DASH 1-10 aelod o staff (naill ai'n llawn amser neu'n rhan-amser), roedd gan 20% 11-50 o staff a dywedodd 11% fod ganddynt fwy na 50 o staff. Dywedodd cyfanswm o 19% nad oedd ganddynt staff cyflogedig a'u bod yn cael eu rhedeg yn gyfan gwbl gan wirfoddolwyr. Mae hyn yn drawiadol o debyg i'r cyfrannau o sefydliadau a ymunodd â DASH yn 2020 – er gwaetha'r ffaith mai dim ond 40 o'r 416 o sefydliadau a gofrestrodd yn 2021 oedd wedi defnyddio DASH yn 2020. Mae hyn yn awgrymu bod y cyfrannau staff hyn yn fras yn cynrychioli sefydliadau treftadaeth y DU yn fwy cyffredinol



- Y nifer gyfartalog gymedrig o staff fesul sefydliad oedd  $57 \pm 514$  o bobl GS I'r gwrthwyneb, dim ond pump o bobl oedd y cyfartaledd canolrifol. Yn amlwg, mae gwyrriad safonol y cymedr a'r gwahaniaeth mawr yn y ddau gyfartaledd hyn yn dangos yr amrywiad enfawr yn nifer y staff ar draws sefydliadau treftadaeth, gyda'r mwyafrif helaeth yn cael eu rhedeg naill ai gan nifer fach iawn o staff cyflogedig neu wirfoddolwyr yn unig
- Roedd nifer y gwirfoddolwyr ym mhob sefydliad yn fwy annibynadwy yn 2021 nag yn 2020 gan i sawl sefydliad esbonio wrthym fod COVID-19 wedi eu hatal rhag gallu defnyddio eu staff gwirfoddol, gan olygu nad oedd llawer bellach yn cael eu hystyried yn wirfoddolwyr 'gweithredol'
- Yn seiliedig ar y data a gasglwyd eleni, y nifer gyfartalog gymedrig o wirfoddolwyr fesul sefydliad treftadaeth oedd  $246 \pm 2,560$  o bobl. GS I'r gwrthwyneb, y cyfartaledd canolrif oedd 20 o wirfoddolwyr. Mae'n amlwg bod amrywiad enfawr yn nifer y gwirfoddolwyr sy'n gysylltiedig â sefydliadau treftadaeth. Fel arfer, mae'r sefydliadau sydd â niferoedd mawr iawn o wirfoddolwyr naill ai'n dosbarthu eu maes treftadaeth fel 'tirweddau a natur' neu 'fan addoli' (yn enwedig eglwysi cadeiriol)

## Disgrifio ymagwedd y sefydliad at ddigidol

- Pan ofynnwyd iddynt ddisgrifio ymagwedd eu sefydliad at weithio'n ddigidol, disgrifiodd Hyrwyddwyr DASH (yr enw a neilltuwyd gennym i'r person a gofrestrodd ar ran eu sefydliad) eu sefydliad fel arfer fel 'cadw i fyny â'r amseroedd' (48%). Roedd o ddiddordeb nodi bod y sefydliadau hynny sy'n disgrifio eu hunain fel rhai 'nad oeddent yn ymwneud' â digidol yn fwy tebygol o gofrestru ond wedyn peidio â defnyddio DASH.

## Blaenoriaethau digidol pennaf ar gyfer y tair blynedd nesaf

Pan wnaethant gofrestru ar gyfer yr arolwg, gofynnwyd i Hyrwyddwyr DASH am flaenoriaethau digidol eu sefydliad am y tair blynedd nesaf. Roedd y rhain yn perthyn i bedair thema eang.

### 1. Gwella ymgysylltiad ac allgymorth

Roedd hyn yn cynnwys gweithgareddau megis datblygu cyfathrebu ar-lein a chyfryngau cymdeithasol, marchnata, dadansoddi cynulleidfaoedd, ymgysylltu ag aelodau ac adeiladu cymunedol

## 2. Gwella arferion digidol yn y gwaith

Roedd hyn yn cynnwys gweithgareddau megis uwchraddio systemau TG, gwella prosesau gwaith ac effeithlonrwydd, hyfforddi staff, gwneud gwell defnydd o ddata a systemau

## 3. Datblygu deunyddiau treftadaeth arloesol

Roedd hyn yn cynnwys gweithgareddau megis datblygu cynnwys a deunyddiau dehongli, mapio a digideiddio, a gwella mynediad i gasgliadau

## 4. Cynnig digwyddiadau digidol a chyfleoedd dysgu

Roedd hyn yn cynnwys gweithgareddau fel perfformiadau ar-lein a digwyddiadau addysgol, datblygu profiadau arloesol yn y byd go iawn/ar-lein, a digwyddiadau allgymorth fel lansio a hyrwyddo

Mae blaenoriaethau'n debyg i'r [rhai a nodwyd yn 2020](#). Gan edrych islaw'r prif ganfyddiadau i rai o'r dyfyniadau gan arweinwyr strategol, mae'n ymddangos bod llawer o sefydliadau'n parhau i fod mewn modd 'ymateb pandemig', gan flaenoriaethu'r defnydd o ddigidol ar gyfer anghenion uniongyrchol (fel rhoi digwyddiadau ar-lein a symud at ffyrdd digidol o weithio). Mae datblygu cynigion a phrofiadau treftadaeth newydd mewn ymateb i'r pandemig yn dod i'r amlwg yn arafach.

## 4. Canfyddiadau allweddol yr arolwg DASH

---

Gofynnwyd i Hyrwyddwyr DASH gylchredeg eu dolen arolwg unigryw i bawb sy'n gweithio neu'n gwirfoddoli yn eu sefydliad. Casglodd DASH 2021 4,514 o ymatebion arolwg unigol gan 323 o sefydliadau. Casglodd pob sefydliad rhwng un a 249 o ymatebion; y cyfnewid oedd  $14 \pm 26$  GS a'r canolrif oedd chwech.

Casglodd traean o sefydliadau o leiaf 10 ymateb a chasglodd 12% o sefydliadau 30 neu fwy o ymatebion. Rydym wedi darparu crynodeb byr o'r canfyddiadau isod; dangosir tablau data manwl wedi'u dadansoddi fesul rôl y swydd, a mwy o fanylion o'r dadansoddiad testun rhydd yn Atodiad 2.

Trafodir llawer o'r crynodeb canlynol drwy gymharu atebion cyfartalog rhwng y pum rôl swydd bosib, sef: ymddiriedolwyr/aelodau bwrdd, Prif Weithredwr/cyfarwyddwr/uwch arweinydd, pob aelod arall o staff, gweithwyr llawrydd a gwirfoddolwyr. Er hwylustod, rydym wedi byrhau enwi'r ddau gategori cyntaf i 'ymddiriedolwyr' ac 'uwch staff'.

Lle'r ydym wedi ymchwilio i'r data gan y rhai mewn swyddi arwain, rydym wedi grwpio'r ddwy rôl swydd gyntaf (h.y. ymddiriedolwyr/aelodau bwrdd, a Phrif Weithredwr/cyfarwyddwr/uwch arweinydd) ac wedi galw'r bobl hyn yn 'uwch arweinydd'.

Mae Adran 5 yr adroddiad hwn yn canolbwyntio ar gymhariaeth fanwl o wahaniaethau a thebygrwydd rhwng data DASH 2020 a 2021. Yn yr adran hon rydym yn canolbwyntio'n bennaf ar ddisgrifio canlyniadau eleni yn nhrefn y cwestiynau.

### Ymatebwyr DASH

- Gofynnwyd i unigolion ddisgrifio eu rôl fel un o bum opsiwn posib. Roedd 51% o'r ymatebwyr yn staff, roedd 28% yn wirfoddolwyr, roedd 11% yn ymddiriedolwyr (hefyd yn ddi-dâl fel arfer), roedd 8% yn uwch staff ac roedd 1% yn weithwyr llawrydd. Mae hyn yn debyg yn fras i'r data a gasglwyd yn 2020, gan awgrymu bod y cyfrannau hyn yn gywir i raddau helaeth ar draws sector treftadaeth y DU
- Roedd 47% o'r ymatebwyr ar gontractau parhaol ac roedd 38% mewn rolau di-dâl; roedd 7% ar gontractau cyfnod penodol, 4% ar gontractau cyfnod penodol yn seiliedig ar brosiectau, ac roedd 2% naill ai ar gontractau dim oriau neu 2% yn weithwyr llawrydd
- Roedd 20% o'r ymatebwyr wedi bod yn eu swyddi am bump i chwe blynedd ac roedd 14% wedi bod yn eu swyddi am saith mlynedd neu fwy
- Pan ofynnwyd iddynt ddisgrifio eu maes gwaith, y ddau opsiwn a ddewiswyd amlaf ar gyfer ymddiriedolwyr oedd rheoli strategol a chodi arian a datblygu. Dewisodd

uwch staff reoli strategol a rheoli prosiectau gan amlaf, dewisodd staff a gweithwyr llawrydd ymgysylltu a gweithrediadau ymwelwyr, a phroffesiynol/technegol, a dewisodd gwirfoddolwyr weithrediadau ymgysylltu ac ymwelwyr yn bennaf

- Roedd hanner yr ymatebwyr wedi gweithio mewn sefydliad arall yn ystod y tair blynedd diwethaf, yn aml mewn sawl sector gwahanol; Dywedodd 19% eu bod wedi gweithio yn y sector elusennol, 18% mewn treftadaeth, 12% yn y sector masnachol, 11% mewn addysg/academaidd a 10% yn y sector cyhoeddus. Mae hyn yn awgrymu bod cyfle i bobl weithio ar draws gwahanol sefydliadau/sectorau a rhannu sgiliau a gwybodaeth (digidol) mewn gwahanol gyd-destunau. Mae'n ddiddorol i 10% ddweud iddynt weithio mewn dau sector gwahanol yn ystod y tair blynedd diwethaf, a dywedodd 4% iddynt weithio mewn tri sector gwahanol neu fwy, gan awgrymu y gallai fod gan rai pobl yrfaedd portffolio yn rychwantu sawl sector
- Roedd bron i hanner yr holl ymatebwyr yn 55 oed neu'n hŷn; Roedd 27% dros 64 oed, gan ddangos pwysigrwydd unigolion hŷn ac wedi ymddeol o ran cefnogi a rhedeg sector treftadaeth y DU. Dim ond 4% o'r ymatebwyr oedd o dan 25 oed
- Fel y llynedd, roedd tua 60% o'r ymatebwyr yn fenywod, roedd 39% yn ddynion, ac roedd 1% yn eraill/anueuaidd. Roedd Ymddiriedolwyr yn fwy tebygol o fod yn ddynion ac roedd uwch staff, staff, gweithwyr llawrydd a gwirfoddolwyr yn fwy tebygol o fod yn fenywod
- Dywedodd cyfanswm o 3% o'r ymatebwyr iddynt ddefnyddio technolegau cynorthwyol fel darllenwyr sgrin neu chwyddwyr testun o ddydd i ddydd; Mae hyn yn debyg i ganlyniadau'r flwyddyn ddiwethaf

## **Agweddau a chymhellant i ddefnyddio digidol**

- Dyluniwyd y cwestiynau hyn i holi pobl am eu hagwedd gyffredinol tuag at dechnolegau digidol mewn bywyd yn gyffredinol
- Dywedodd 20% o'r ymatebwyr eu bod yn aml yn helpu pobl eraill i ddefnyddio technolegau digidol; roedd hyn yn uwch ar gyfer gweithwyr llawrydd a staff ac yn is ar gyfer gwirfoddolwyr
- Dywedodd 24% eu bod yn aml yn rhannu cyngor a gwybodaeth ar y cyfryngau cymdeithasol; roedd hyn yn uwch ar gyfer gweithwyr llawrydd ac ymddiriedolwyr ac yn is ar gyfer gwirfoddolwyr
- Dywedodd 42% eu bod yn aml yn dod o hyd i'w hateb eu hunain i broblemau TG; roedd hyn yn uwch ar gyfer gweithwyr llawrydd ac uwch staff
- Dywedodd 39% eu bod yn aml yn gofalu am eu hiechyd fel defnyddiwr digidol drwy gymryd seibiannau o'r sgrin ac ati. Roedd hyn ar ei uchaf mewn gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr

- Pan ofynnwyd iddynt raddio eu diddordeb mewn dysgu sgiliau digidol newydd, roedd gan uwch staff, staff a gweithwyr llawrydd fwy o ddiddordeb ar gyfartaledd nag ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr
- Y prif gymhelliant i ddatblygu sgiliau digidol oedd datrys tasgau neu broblemau ar unwaith. Rhoddodd rhai ymatebwyr sylwadau ychwanegol i'r cwestiwn hwn, gyda nifer yn dweud iddynt deimlo ei bod yn bwysig cael yr wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau digidol a mwyafu gwaith effeithiol ac effeithlon
- Roedd uwch staff, ar gyfartaledd, yn debygol o ddisgwyl y byddai dysgu sgiliau digidol newydd yn haws na gwirfoddolwyr neu ymddiriedolwyr
- Gofynnwyd i ymatebwyr roi enghraifft o offeryn digidol neu ap a oedd yn ddefnyddiol iawn iddynt. Themâu cyffredin oedd apiau symudol (yn arbennig apiau bancio neu Google maps), meddalwedd Microsoft, e-byst, calendrau a chyfryngau cymdeithasol
- Pan ofynnwyd pa sgiliau digidol newydd yr oeddent wedi'u datblygu yn ystod y 12 mis diwethaf, bu themâu cyffredin yn gysylltiedig â chyfarfodydd rhithwir, trin data (yn benodol yn Excel), golygu delweddau neu fideos, a chreu cynnwys gwefannau a chyfryngau cymdeithasol. Mae'r canlyniad hwn yn debyg iawn i ganfyddiadau 2020

## Sgiliau digidol

- Ar gyfartaledd, roedd gwirfoddolwyr yn graddio eu sgiliau digidol yn is na'r rhai mewn rolau eraill. Cael mwy o ddiddordeb mewn dysgu sgiliau digidol newydd ac ymatebwyr yn graddio eu rôl fel rhai sydd angen sgiliau digidol uwch oedd y ddau sbardun allweddol i sgoriau graddio sgiliau digidol uwch. Nid oedd rhyw, oedran a maes sefydliadol treftadaeth yn bwysig o ran rhagfynegi sgoriau graddio sgiliau digidol uwch.
- Dywedodd 71% o'r ymatebwyr eu bod yn hyderus o ran defnyddio fideogynadledda ar gyfer cyfarfodydd rhithwir; roedd hyn yn nodedig o uwch nag yn 2020
- Roedd 46% yn teimlo'n alluog ac yn hyderus wrth ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo digwyddiadau; roedd hyn yn debyg i'r llynedd
- Roedd 63% yn teimlo'n alluog ac yn hyderus wrth gofnodi gweithgaredd, lle neu wrthrych yn ddigidol; roedd hyn ychydig yn uwch na chanlyniadau 2020
- Roedd 47% yn teimlo'n alluog ac yn hyderus wrth ddefnyddio gweithleoedd digidol cydweithredol; roedd hyn yn llawer uwch i ymddiriedolwyr a staff o'i gymharu â data o 2020, ond yn debyg ar gyfer gwirfoddolwyr. Mae hyn yn dangos yn glir yr angen am symud i weithio'n ddigidol yn ystod y pandemig
- Roedd 53% yn teimlo'n alluog ac yn hyderus wrth ddadansoddi data o daenlen neu gronfa ddata; roedd hyn yn debyg ar y cyfan i ddata 2020, er bod gwirfoddolwyr yn

2020 yn teimlo ychydig yn fwy hyderus yn y gweithgaredd hwn na'r rhai a fu'n ymwneud â DASH 2021

- Pan ofynnwyd pa lefel o sgiliau digidol oedd eu hangen ar eu rôl, ar gyfartaledd dywedodd uwch staff, staff a gweithwyr llawrydd fod angen sgiliau digidol uwch arnynt nag ymddiriedolwyr. Dywedodd yr Ymddiriedolwyr, ar gyfartaledd, fod angen sgiliau digidol uwch arnynt na gwirfoddolwyr. Adroddodd gwirfoddolwyr fod angen y lefel isaf o sgiliau digidol yn eu rôl, nad yw'n syndod o ystyried faint a ddywedodd mai eu prif rôl oedd cefnogi gweithrediadau ymwelwyr ffisegol, ar y safle
- Ar draws pob rôl, y sgiliau digidol mwyaf cyffredin oedd 'cynnal ymchwil ar-lein' ac 'ysgrifennu copi digidol perthnasol'. Dywedodd bron i hanner y staff a 38% o wirfoddolwyr eu bod wedi hyfforddi eraill (yn ffurfiol neu'n anffurfiol) i ddefnyddio systemau digidol
- Cadarnhaodd data fod llawer o wirfoddolwyr yn alluog wrth ddefnyddio digidol: Dywedodd 20% eu bod yn rheoli casgliad neu archif ddigidol, ac nid oedd y gyfran yn llawer uwch ar gyfer staff, uwch staff neu ymddiriedolwyr (30%, 27% a 27% yn y drefn honno)
- Adroddodd gweithwyr llawrydd y lefelau hyfedredd uchaf mewn sgiliau digidol gan gynnwys cyhoeddi cynnwys digidol gyda thrwyddedu agored, dylunio ffeithluniau, asesu risgiau a chyfleoedd digidol dros sefydliad, dylunio arolygon ar-lein, rheoli casgliadau digidol, a datblygu strategaeth cyfryngau cymdeithasol. Mae hyn yn dangos bod cyflenwad da o arbenigedd a chymorth digidol ar gael i sefydliadau treftadaeth gan weithwyr llawrydd, gan ganiatáu i uwch arweinwyr ganolbwyntio ar nodau strategol heb orfod darparu sgiliau arbenigol digidol yn fewnol o reidrwydd
- Roedd ymatebwyr wedi datblygu eu sgiliau digidol naill ai drwy ddysgu anffurfiol yn eu sefydliad presennol – dewisodd 42% yr opsiwn 'codi sgiliau gan gydweithwyr' - neu drwy 'ddod â sgiliau o sefydliad blaenorol' (dewisodd 31% yr opsiwn hwnnw). Mae COVID-19 a'r angen i weithio gartref, yn ogystal â'r diffyg cyfleoedd i gyfarfod, rhyngweithio'n anffurfiol, neu ddysgu oddi wrth gyfoedion mewn mannau rhithwir wedi llesteirio llawer o hyn. Dangosir y mater hwn yn glir gan y dyfyniad canlynol:

“Mae'n anodd iawn dod o hyd i hyfforddiant effeithiol, yn enwedig gyda cholli gofod swyddfa gwaith corfforol a rennir yn sgil covid yn fy sefydliad. Mae rhai adnoddau gweminar neu ar-lein defnyddiol a all fod o gymorth ond nid oes modd dysgu gyda'n gilydd a chefnogi ein gilydd i ddatblygu. Mewn gwirionedd, roedd llawer o'r dysgu mwyaf effeithiol yn y gorffennol gyda thechnolegau a sgiliau digidol newydd a datblygol yn fan cychwyn a rennir - efallai gweithdy neu gyflwyniad - ac yna datblygu 'yn ymarferol' ac adeiladu sgiliau. Roeddem i gyd yn gallu helpu ein gilydd ond erbyn hyn mae pawb mewn gwahanol leoedd o ran gwybodaeth, mae llawer yn teimlo eu bod ar ei hôl hi, neu rydym i gyd yn gweithio ar wahân ac felly wedi colli cysondeb.”

## Cefnogaeth sefydliadol

- Pan ofynnwyd iddynt pryd yr oeddent yn trafod sgiliau digidol yn eu sefydliad, dywedodd y rhan fwyaf o ymatebwyr (55%) eu bod yn gwneud hynny'n anffurfiol gyda chydweithwyr neu gymheiriaid Dim ond 29% o uwch staff a ddywedodd eu bod yn trafod eu sgiliau digidol yn ystod cyfarfodydd ffurfiol fel arfarniadau; roedd hyn yn uwch ar gyfer staff (36%). Dywedodd cyfanswm o 32% o'r staff, 21% o uwch staff, 20% o weithwyr llawrydd, 9% o wirfoddolwyr ac 8% o ymddiriedolwyr eu bod wedi trafod eu sgiliau digidol yn ystod recriwtio
- Rhoddodd 52% o'r ymatebwyr (staff yn bennaf) ragor o wybodaeth am y mathau o sgiliau digidol yr oeddent yn awyddus i'w datblygu. Y themâu mwyaf cyffredin oedd golygu fideos a chreu cynnwys, sgiliau cyfryngau cymdeithasol (yn enwedig mewn perthynas â marchnata) a dadansoddi data
- Dywedodd 45% o'r ymatebwyr eu bod yn ei chael hi'n anodd datblygu sgiliau digidol oherwydd diffyg amser, dywedodd 24% nad oedd ganddynt ddigon o gymorth personol wyneb yn wyneb ar gyfer dysgu sgiliau digidol newydd, dywedodd 17% nad oedd ganddynt ddigon o fynediad at hyfforddiant ac adnoddau ar-lein, a dywedodd 16% fod diffyg mynediad at ddyfeisiau a/neu feddalwedd dibynadwy. Dywedodd 17% nad oedd ganddynt unrhyw anawsterau wrth ddatblygu sgiliau digidol newydd
- Gofynnwyd i ymatebwyr a oedd systemau neu brosesau sefydliadol cyfredol yn ei gwneud yn anodd iddynt ddefnyddio digidol yn y ffyrdd yr hoffent. Roedd hwn yn gwestiwn newydd ar gyfer 2021. Dywedodd 19% ie, roedd 33% yn ansicr, a dywedodd 48% na). O'r pump rôl swydd roedd staff yn fwyaf tebygol i ddweud iddynt ddod ar draws rhyw fath o rwystr. Pan ofynnwyd iddynt ymhelaethu ar y materion a oedd yn gwneud pethau'n anodd, y themâu cyffredin oedd:
  - Ymarferoldeb neu ddibynadwyedd gwael seilwaith ac offer sydd wedi dyddio
  - Staff nad ydynt yn ymwneud yn ddigonol â dewis meddalwedd na dylunio prosesau digidol
  - Diffyg ymwybyddiaeth ar lefel uwch o'r hyn sy'n bosib neu'n angenrheidiol
  - Diffyg amser ac adnoddau ar gyfer datblygu staff
  - Arferion gwaith aneffeithlon
- Fel y llynedd, yr ymateb mwyaf cyffredin pan ofynnwyd sut y gallai eu sefydliad wella ffyrdd digidol o weithio oedd gofyn am fwy o hyfforddiant. Fodd bynnag, eleni cafwyd ystod ehangach o awgrymiadau amgen, yn bennaf mewn perthynas ag arferion a systemau sefydliadol. Rhoddodd ymatebwyr adborth hefyd am

agweddau ar eu sefydliad y gellir eu gwella gyda ffyrdd digidol newydd neu well o weithio. Gallai bron pob un weld cyfleoedd i'w sefydliad ddefnyddio technolegau digidol yn fwy effeithiol. Roedd themâu cyffredin yn ymwneud â gwell mynediad ar-lein i gynnig eu sefydliad, a gwella rheoli prosiectau, prosesau a llyf gwaith mewnol. Crynhoir y rhain yn fanylach yn C25 a C27 yn Atodiad 2

- Pan ofynnwyd iddynt ddisgrifio ymagwedd eu sefydliad at weithio'n ddigidol, dywedodd y rhan fwyaf (46%) o'r ymatebwyr eu bod yn 'cadw i fyny â'r amseroedd'
- Dywedodd 63% o uwch staff a 57% o'r staff eu bod wedi cael cymorth gan eu sefydliad i sefydlu eu dyfeisiau digidol eu hunain o'u cymharu â dim ond 15% o ymddiriedolwyr a 6% o wirfoddolwyr, gan adlewyrchu natur wahanol eu disgwyliadau a gofynion eu rôl
- Dywedodd 22% o uwch staff ac 16% o'r staff fod ganddynt fynediad at arweinydd digidol y gallant gysylltu â hwy am gymorth. Dywed 17% o uwch staff ac 16% o staff eu bod yn ymwybodol o strategaeth ddigidol sefydliadol
- Dywedodd 20% o uwch staff a 17% o'r staff eu bod yn derbyn cydnabyddiaeth am y sgiliau digidol y maent yn dod â nhw i'w rôl
- Dywedodd 67% o uwch staff a 59% o staff fod eu sefydliad yn eu gwneud yn ymwybodol o sut i drin data'n ddiogel ac o fewn y gyfraith o'i gymharu â 36% o ymddiriedolwyr ac 17% o wirfoddolwyr
- Ar gyfartaledd, mae uwch staff, staff a gweithwyr llawrydd yn graddio cefnogaeth eu sefydliad i ddatblygu eu sgiliau digidol yn fwy uchel nag ymddiriedolwyr. Noda gwirfoddolwyr y sgôr cymorth cyfartalog isaf
- Gofynnwyd i ymatebwyr a oeddent wedi defnyddio unrhyw un o'r mentrau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth a ariannwyd gan y Gronfa Treftadaeth. Roedd gan un o bob pedwar aelod o uwch staff brofiad o un o leiaf o bum adnodd neu brosiect a enwyd. Y mwyaf poblogaidd o'r rhain oedd [Heritage Digital](#) (prosiect cymorth sy'n darparu hyfforddiant a chymorth sgiliau digidol am ddim, dan arweiniad The Heritage Alliance) a [Chanllawiau Digidol](#) y Gronfa Treftadaeth, a ddefnyddiwyd gan tua 12% o uwch staff a 6% o ymddiriedolwyr.

## Adborth o sylwadau testun rhydd

### Problemau a phryderon digidol

Mae uwch staff (rheolwyr ac ymddiriedolwyr) yn aml yn disgrifio cyllid a chyfyngiadau ar adnoddau fel rhwystrau i weithredu cynlluniau a strategaethau digidol. Mae staff sy'n dweud eu bod am ddatblygu eu sgiliau digidol yn mynegi nifer o rwystredigaethau, rhai ohonynt hefyd yn seiliedig ar adnoddau, ond mae rhai ohonynt yn ddiwylliannol e.e. mynediad at feddalwedd sy'n cael ei gyfyngu i ddefnyddwyr



arbenigol, a phrosiectau digidol sy'n cyflogi arbenigwyr yn hytrach na gwella sgiliau aelodau'r sefydliad.

## Gweithio yn ystod y pandemig

Nid oedd yn bosib nodi datblygiadau ers DASH 2020 drwy gymharu'n uniongyrchol y data testun rhydd o flwyddyn i flwyddyn, gan fod y sefydliadau a'r cyfranogwyr yn wahanol ym mhob grŵp blwyddyn, ac nad oedd modd cymharu'r dulliau'n uniongyrchol. Fodd bynnag, cododd chwiliad geiriau o'r corpws testun rhydd cyfan o 2021 gan ddefnyddio 'pandemig' a 'covid' y materion canlynol a nodwyd gan gyfranogwyr eleni, yn ymwneud â'r profiad o weithio yn ystod y pandemig

- Mae digidol bellach wedi'i ymwreiddio mewn arferion gwaith bob dydd: "mae'r pandemig wedi rhoi digidol (cyfarfodydd fideo) wrth wraidd bywyd gwaith"; "Parhau â'r arfer a orfodwyd gan covid o gyfarfodydd rhithwir"; "bu i'r pandemig wneud [digidol] yn anghenraid, felly doedd dim modd ei osgoi!"
- Gweithio gartref yw'r normal newydd: "symudodd llawer o waith i MS Teams"; "ers covid rydym wedi bod yn treulio llawer o amser yn gweithio gartref"; "anghenraid cyfathrebu o bell yn ystod y cyfnod clo". Bu rhai sylwadau ynghylch yr angen am bolisiau newydd i gefnogi staff i weithio gartref.
- Mae ymwybyddiaeth o faterion ariannu sy'n gysylltiedig â'r pandemig, ac anawsterau cysylltiedig â recriwtio a chadw staff: "mae'n anodd recriwtio yng nghanol ansicrwydd pandemig"; "mae arian yn dynn."
- Roedd y pandemig hefyd yn gysylltiedig â diffyg mynediad i leoliadau, casgliadau a deunyddiau ffisegol, gyda sgiliau perthnasol weithiau'n cael eu colli: "Gan fod covid wedi atal mynediad i'r swyddfeydd, nid yw'r cronfeydd data mewnol ar gael"; "Yn ystod y 12 mis diwethaf (cyfyngiadau covid) dydw i ddim wedi cael yr angen nac yn wir cyfle i ddysgu unrhyw [sgiliau] newydd!"

## Sgiliau digidol drwy lens arweinyddiaeth

O fewn rhai o'r sylwadau testun rhydd, bu rhywfaint o feirniadaeth o arweinwyr strategol gan aelodau eraill o sefydliad am ddiffyg gweledigaeth. Roedd yn ymddangos i'r ymatebwyr hyn bod arweinwyr yn canolbwyntio'n ormodol ar y system fewnol a gwella prosesau, yn hytrach na datblygu gwasanaethau newydd, estyn allan at gynulleidfaoedd newydd, neu wneud cynlluniau hirdymor. Yn sicr, roedd agweddau ar y sefydliad yr oedd arweinwyr yn gobeithio y gallent fod yn 'well' drwy ddigidol yn systemau a phrosesau gan amlaf. Fodd bynnag, mae adborth gan arweinwyr eu hunain yn awgrymu eu bod wedi canolbwyntio ar arferion gwaith a blaenoriaethau hanfodol i fusnes fel rhan o ymateb eu sefydliad i'r pandemig.

Roedd sylwadau gan uwch staff (PW ac Ymddiriedolwyr) yn aml yn canolbwyntio ar hyfforddiant fel ateb i ddatblygu sgiliau digidol. Mae ymatebwyr mewn rolau eraill, a

staff cyflogedig yn benodol, yn tynnu sylw at faterion mwy systemig megis ansawdd y seilwaith (meddalwedd, caledwedd a rhwydweithiau), a materion amser a gwobrwyo.

Mae'r pandemig wedi gwthio sefydliadau tuag at ffyrdd digidol o weithio ar gyflymder na fyddai wedi bod yn bosib o dan amgylchiadau eraill. Mae'n ymddangos bod rhai uwch arweinwyr yn teimlo y bu hyn yn gyfnod poenus a fydd yn mynd heibio yn y pen draw:

“Roedd systemau a oedd gynt yn gweithio'n dda yn amhriodol ar gyfer y dulliau gweithio newydd. Felly, mae modd eu gwella. Ond os byddwn ni i gyd yn mynd yn ôl i'r swyddfa, oes angen iddyn nhw fod?”

Fodd bynnag, mae gan y rhan fwyaf ymagwedd fwy cadarnhaol. Fel yr amlygwyd, mae llawer yn croesawu'r cyfle i wella gwaith bob dydd. Mae eraill yn gweld cyfle i drawsnewid y sefydliad a'r hyn y mae'n ei gynnig:

“Mae angen i ni gyflymu ein trawsnewidiad digidol”

“Gallai digwyddiadau a phrosiectau arloesol ddenu cynulleidfaoedd newydd”

“Ffyrdd newydd o gyflwyno ac opsiynau newydd ar gyfer ariannu a datblygu ein rhaglenni”

“[Edrychwn ymlaen at] greu rolau digidol-benodol yn y dyfodol, neu wella sgiliau aelodau o'r tîm presennol.”

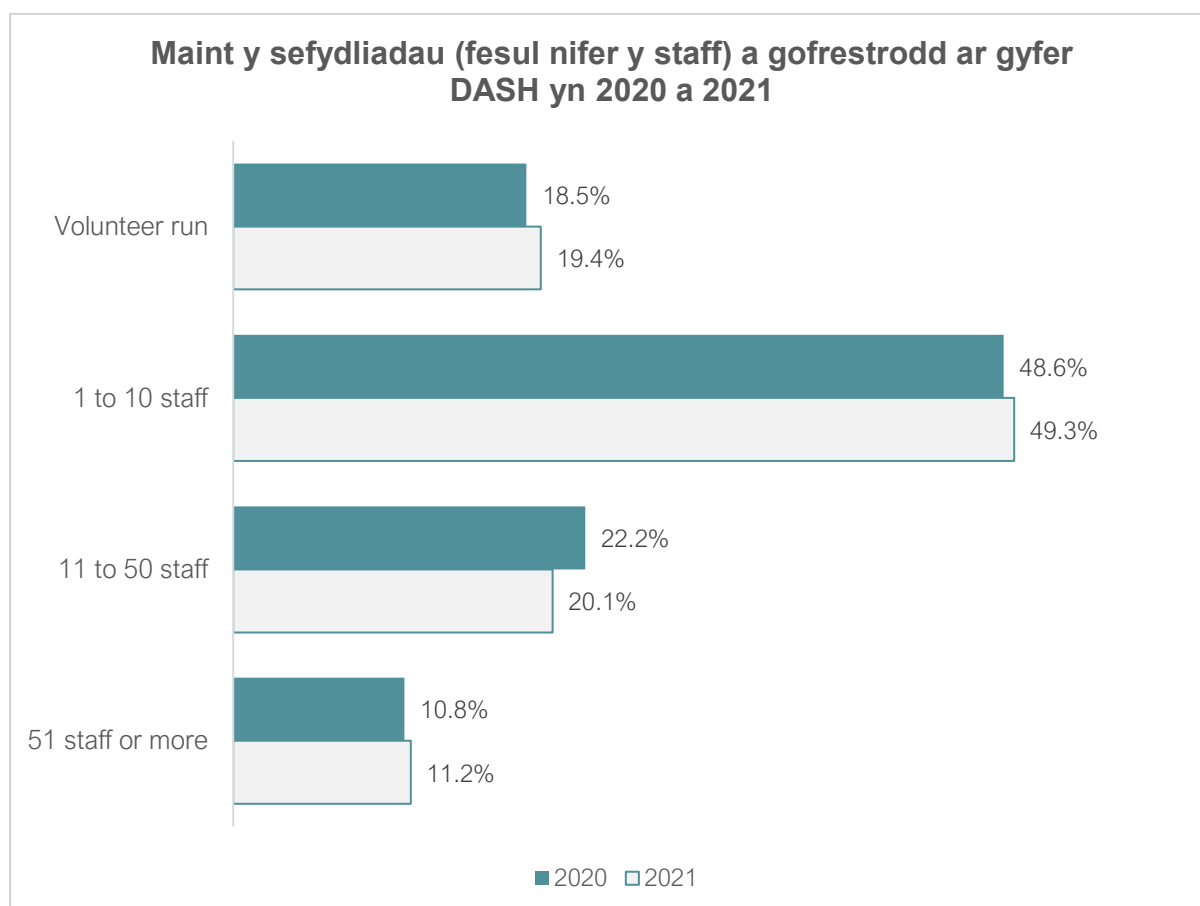
## 5. Cymharu canlyniadau DASH 2020 â 2021

### Cymharu rhwng y ddau sampl

Defnyddiodd 40 o sefydliadau (13% o sefydliadau 2021) DASH yn 2020 a 2021. Yr adborth gan ddefnyddwyr 2020 nad oeddent yn cymryd rhan yn 2021 oedd bod llawer heb gael yr amser eto i fyfyrio ar eu canlyniadau o'r flwyddyn gyntaf, ac nid oeddent yn rhagweld bod llawer wedi newid. Roedd cyfrannau maint a math treftadaeth y sefydliad a'r mathau o rôl o unigolion yn debyg ar draws y ddwy set ddata, fel a ganlyn.

### Sefydliadau

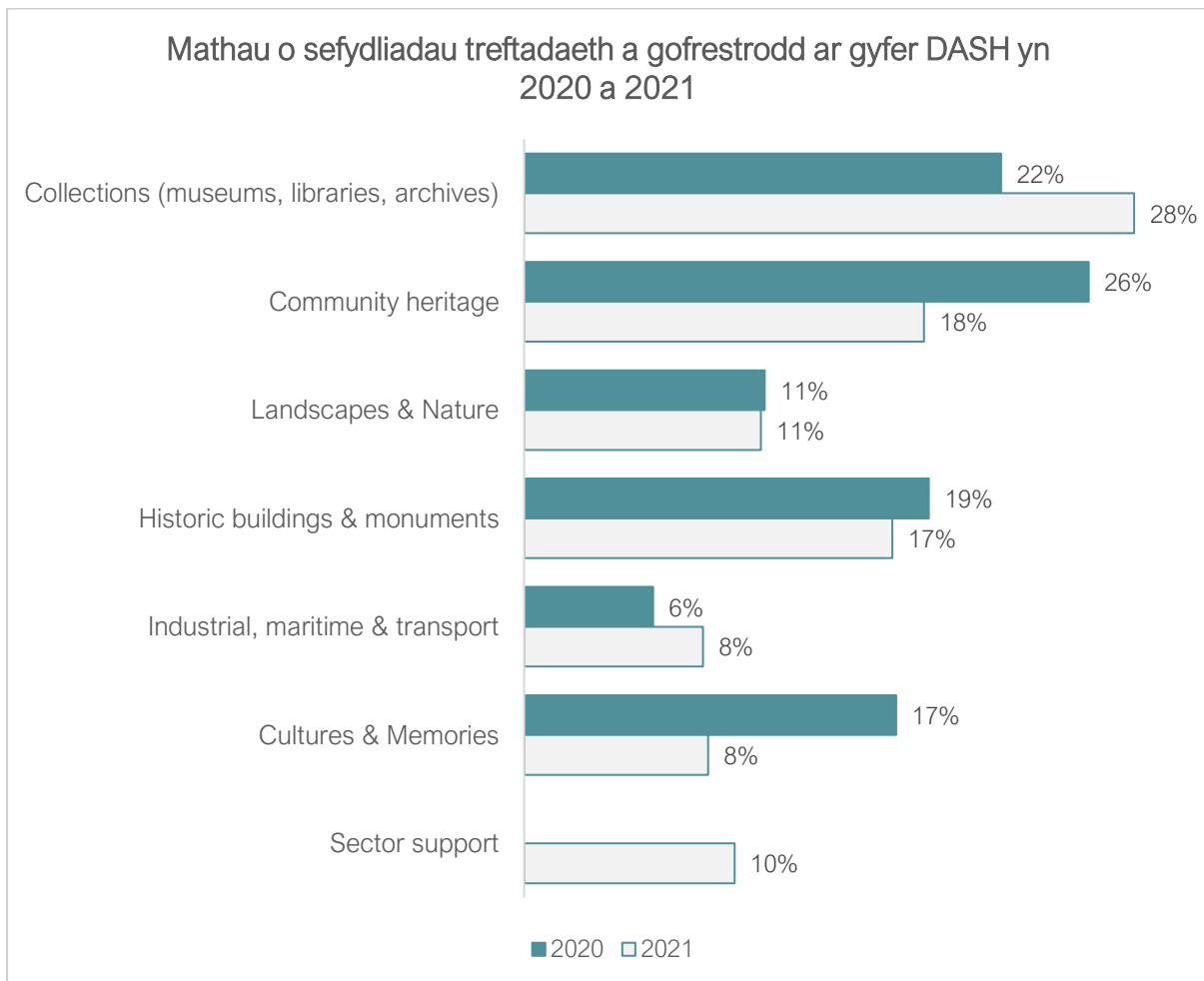
Yn 2020 a 2021, dim ond gwirfoddolwyr oedd yn rhedeg tua 19% o sefydliadau, roedd gan 49% 1-10 o staff cyflogedig, roedd gan tua 20% 11-50 o staff ac roedd gan 11% 51+ o staff; Mae Ffigur 1 yn dangos pa mor debyg oedd y ddau sampl.



Ffigur 1. Cyfran maint pob sefydliad treftadaeth (a ddiffinnir fel nifer y staff cyflogedig, boed yn llawn amser neu'n rhan-amser) a gofrestrodd i ddefnyddio DASH yn 2020 a 2021.

Yn y ddwy flynedd, nododd y ddau fath mwyaf cyffredin o sefydliad treftadaeth a gymerodd ran yn DASH eu bod yn 'gasgliadau (amgueddfeydd, llyfrgelloedd ac archifau)' a 'threftadaeth gymunedol' (gweler Ffigur 2). Mae angen i ni fod yn ofalus ynghylch gwneud cymariaethau uniongyrchol ar y maes treftadaeth rhwng blynnyddoedd oherwydd (a) yn 2021 ychwanegwyd grŵp newydd, 'cymorth i'r sector', a (b) yn 2020 gofynnwyd i sefydliadau dicio pob math o dreftadaeth yr oeddent yn teimlo eu bod yn berthnasol iddynt ond yn 2021 gofynnwyd iddynt ddewis yr un unigol mwyaf berthnasol. Serch hynny, mae cynrychiolaeth gyfrannol o fathau o dreftadaeth yn debyg ar y cyfan dros y ddwy flynedd.

Mae hyn yn awgrymu, o ran maint treftadaeth a maint y sefydliad, y gallai'r ddau sampl data DASH ddarparu cynrychiolaeth fras o faint a chwmpas sefydliadau treftadaeth y DU.



Ffigur 2. Cyfran pob math o sefydliad treftadaeth a gofrestrodd i ddefnyddio DASH yn 2020 a 2021. Sylwer ein bod wedi ychwanegu 'cymorth i'r sector' yn 2021 fel opsiwn. Hefyd, yn 2020 gallai sefydliadau 'dicio pob un sy'n berthnasol' ond yn 2021 gofynnwyd i sefydliadau ddewis yr un opsiwn mwyaf berthnasol

## Unigolion

Yn 2020 daeth cyfanswm o 56% o ddata DASH gan staff cyflogedig, 33% gan wirfoddolwyr ac 11% gan ymddiriedolwyr. Mae hyn yn debyg iawn i ddata a gasglwyd yn 2021, pan ddaeth 61% o'r data gan staff cyflogedig, 28% gan wirfoddolwyr, ac 11% gan ymddiriedolwyr<sup>2</sup>. Unwaith eto, gallwn dybio o hyn y gall y ddau sampl DASH ddarparu cynrychiolaethau cyfrannol o wirfoddolwyr, ymddiriedolwyr a staff cyflogedig sy'n gweithio ar draws treftadaeth y DU.

O ran rhinweddau personol, roedd ymatebwyr yn y ddwy garfan hefyd yn debyg iawn. Gallwn grynhoi hyn fesul rôl fel a ganlyn:

**Staff cyflogedig:** Roedd lledaeniad cyfartal yn fras o bobl yn y pedwar categori oedran a oedd yn rhychwantu'r rhai rhwng 25 a 64 oed. Yn y ddau arolwg DASH, roedd dau draean o'r staff yn fenywod.

**Ymddiriedolwyr:** Roedd hanner yr ymddiriedolwyr dros 65 oed. Roedd Ymddiriedolwyr yn fwy tebygol o fod yn ddynion na menywod (tua 60:40 yn y ddau arolwg DASH).

**Gwirfoddolwyr:** Roedd y rhan fwyaf (tua 60%) o wirfoddolwyr dros 65 oed, a dim ond tua 10% oedd o dan 45 oed. Roedd ychydig yn fwy o wirfoddolwyr benywaidd na gwrywaidd (tua 55:45 dros y ddwy flynedd).

I grynhoi, roedd canlyniadau'r ffurflen gofrestru (priodoleddau sefydliadol) ac o arolwg DASH (ymatebion unigol i'r arolwg) mewn llawer o achosion yn debyg iawn yn 2020 a 2021. Mae hyn yn awgrymu bod y ddau sampl arolwg DASH mawr, a gasglwyd 14 mis ar wahân, yn gweithredu fel cynrychiolaeth ddibynadwy o agweddau a sgiliau'r boblogaeth ehangach o sefydliadau ac unigolion treftadaeth, a lle gwelir gwahaniaethau nodedig rhwng blynyddoedd, mae'r rhain yn debygol o fod yn real ac nid oherwydd amrywiadau ar hap.

## Mae anghenion cymorth sefydliadol yn parhau'n debyg

Ar lefel sefydliadol, roedd yr anghenion cymorth digidol a nodwyd yn 2020 a 2021 yn debyg iawn ac yn gysylltiedig â:

- Chreu cynnwys, datblygu, neu ymestyn casgliadau ac archifau digidol
- Gwella mynediad (adnoddau, digwyddiadau, arddangosfeydd ar-lein)

---

<sup>2</sup> Yn 2020, crynhowyd data mewn tri chategori rôl swydd: staff cyflogedig, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr. Er mwyn caniatáu cymhariaeth uniongyrchol â data 2020, rydym wedi cyfuno data o rolau staff uwch, nad ydynt yn uwch a llawrydd i greu'r grŵp 'staff cyflogedig'.

- Gwella ymgysylltiad ac allgymorth cynulleidfaoedd (yn aml yn cynnwys cyfryngau cymdeithasol)
- Uwchraddio systemau TG a data

Crynoir canlyniadau 2021 yn fanylach ar ddiwedd Atodiad 1, a gellir eu cymharu â chanfyddiadau ar dudalennau 17-19 adroddiad DASH 2020.

## Ychydig iawn y mae agweddau at ddigidol wedi newid

O ran agweddau tuag at ddefnyddio technolegau digidol, roedd y data rhwng y ddwy flynedd yn debyg iawn. Er enghraifft, yn 2020 dywedodd 21% o staff cyflogedig, 18% o ymddiriedolwyr a 14% o wirfoddolwyr eu bod **yn aml** yn helpu eraill i ddefnyddio technolegau digidol. Yn 2021 roedd y cyfrannau yn 26% o'r staff cyflogedig, 20% o ymddiriedolwyr a 14% o wirfoddolwyr.

Yn 2020 a 2021, gofynnwyd i ymatebwyr DASH raddio eu hagwedd at ddysgu sgiliau digidol newydd ar raddfa rhwng 0 a 10, o ddisgwyl ei chael yn 'anodd iawn' i 'hawdd iawn'. Roedd y staff ar gyfartaledd yn sgorio saith yn y ddwy flynedd, o'i gymharu ag ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr a oedd ar gyfartaledd yn sgorio chwech yn y ddwy flynedd.

O ran cymhelliant i ddatblygu sgiliau digidol, yn y ddwy flynedd dywedodd ymatebwyr eu bod yn cael eu llywio'n bennaf gan yr angen i ddatrys tasgau neu broblemau uniongyrchol (a ddewiswyd gan tua 80% o staff cyflogedig, 78% o ymddiriedolwyr a 67% o wirfoddolwyr ar draws y ddwy flynedd). O ran offer digidol a ddefnyddiwyd yn rheolaidd, siaradodd ymatebwyr yn y ddwy flynedd am feddalwedd fideo-gynadledda, cyfryngau cymdeithasol ac apiau symudol, a meddalwedd bwrdd gwaith cyffredinol (MS Office Excel, Word ac ati).

## Mae rhai sgiliau digidol wedi gwella – ond nid pob un

Mae data'n awgrymu bod rhai sgiliau digidol wedi gwella rhwng Gwanwyn 2020 a Hydref 2021, tra bod eraill wedi aros yr un fath. Mae'r rhai sydd wedi gwella yn tueddu i fod yn sgiliau sy'n gysylltiedig â chyfathrebu o bell ac mae'n debyg eu bod wedi'u meistrolu mewn ymateb i orfod gweithio'n rhithwir yn ystod y pandemig COVID-19.

Er enghraifft, yn y ddwy flynedd gofynnwyd i ymatebwyr DASH a oeddent yn teimlo eu bod yn gallu defnyddio fideo-gynadledda, gweithleoedd digidol cydweithredol, a chyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo digwyddiadau. Dangosodd y ddau sgil flaenorol welliant mewn meistrolaeth, ond nid y drydedd:

- Yn 2020 roedd 75% o'r staff, 67% o ymddiriedolwyr a 49% o wirfoddolwyr yn teimlo'n alluog ac yn hyderus wrth ddefnyddio fideo-gynadledda. Yn 2021 roedd hyn wedi cynyddu i 80% o'r staff<sup>3</sup>, 76% o ymddiriedolwyr a 57% o wirfoddolwyr.
- Yn 2020 roedd 34% o'r staff, 25% o ymddiriedolwyr a 25% o wirfoddolwyr yn teimlo'n alluog ac yn hyderus wrth ddefnyddio gweithleoedd digidol cydweithredol fel Google Docs neu Slack. Yn 2021 roedd hyn wedi cynyddu i 56% o'r staff, 42% o ymddiriedolwyr a 29% o wirfoddolwyr.
- Yn 2020 roedd 53% o'r staff, 38% o'r ymddiriedolwyr a 28% o wirfoddolwyr yn teimlo'n alluog ac yn hyderus wrth ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo digwyddiad. Yn 2021 ychydig iawn yr oedd hyn wedi newid, gyda 54% o'r staff, 43% o ymddiriedolwyr a 25% o wirfoddolwyr yn dweud eu bod yn teimlo'n alluog ac yn hyderus.

Mae staff yn hunanadrodd yr un lefel o sgiliau digidol ar draws y ddwy flynedd, tra bod ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr yn adrodd am gynnydd yn eu sgiliau digidol:

- Yn 2020 a 2021, gofynnwyd i ymatebwyr DASH raddio'r sgiliau digidol y daethant â nhw i'w rôl (ar raddfa rhwng 0 a 10). Arhosodd hyn yr un fath ar gyfer staff cyflogedig (sgôr o 6.1 ar gyfartaledd) ond cynyddodd ychydig ar gyfer ymddiriedolwyr (o 5.4 i 5.9) ac yn fwy amlwg ar gyfer gwirfoddolwyr (o 4.4 i 5.6).

Pan ofynnwyd i ymatebwyr a oedd ganddynt unrhyw un o restr o sgiliau digidol sy'n berthnasol i weithio yn y sector treftadaeth, roedd y tri uchaf yr un fath yn 2020 ac yn 2021, sef: gwneud gwaith ymchwil ar-lein, ysgrifennu copi digidol perthnasol, a dylunio arolwg i'w gyflwyno ar-lein/ar ffôn symudol. Yn yr un modd, pan ofynnwyd pa sgiliau digidol yr hoffent eu datblygu mewn rôl, yn 2020 a 2021 soniodd ymatebwyr DASH eu bod eisiau defnyddio cyfryngau cymdeithasol yn well, gwella sgiliau creu cynnwys digidol, a dysgu sut i ddadansoddi a rheoli data'n well. Diffyg amser a/neu ddiffyg cymorth wyneb yn wyneb oedd y prif resymau dros beidio â datblygu sgiliau digidol ymatebwyr ym mhob rôl, yn 2020 a 2021.

## **Mae cymorth sefydliadol wedi canolbwyntio ar weithgareddau digidol hanfodol i staff**

Wrth gymharu rhwng Gwanwyn 2020 ac Awst 2021, gwelwn gynnydd ym maint y cymorth a ddarparwyd gan sefydliadau i ddatblygu sgiliau digidol eu staff:

- gofynnwyd i ymatebwyr DASH raddio lefel y cymorth sefydliadol a gânt i ddatblygu eu sgiliau digidol ar raddfa rhwng 0 a 10. Cynyddodd hyn ar gyfer staff cyflogedig

---

<sup>3</sup> Yn 2020, crynhowyd data mewn tri chategori rôl swydd: staff cyflogedig, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr. Er mwyn caniatáu cymhariaeth uniongyrchol â data 2020, rydym wedi cyfuno data o rolau staff uwch, nad ydynt yn uwch a llawrydd i greu'r grŵp 'staff cyflogedig'.

(gan gynyddu o 4.5 i 5.5 ar gyfartaledd) ond roedd yn parhau'n debyg ar gyfer ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr (ymddiriedolwyr: 4.0 i 4.4; gwirfoddolwyr: 3.5 i 3.7).

O ran cefnogi gweithgareddau digidol penodol, nid oedd fawr o newid rhwng y blynyddoedd (er gweler yr adran nesaf, isod, am ganlyniadau gan y sefydliadau hynny a ddefnyddiodd DASH yn y ddwy flynedd). Er enghraifft, roedd y canlyniadau'n debyg iawn o ran cyfran y staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr a ddywedodd eu bod yn cael cefnogaeth ar gyfer pethau gan gynnwys cymorth i sefydlu dyfeisiau digidol, hyfforddiant mewn systemau neu feddalwedd sy'n berthnasol i'r rôl, mynediad at arweinydd/hyrwyddwr digidol, cydnabyddiaeth am sgiliau digidol a ddygwyd i'r rôl, gwneud cyfryngau digidol yn hygyrch, a materion trwyddedu agored digidol (gweler Atodiad 2 C28 a C29 am dablau data manwl).

Nid oedd unrhyw newid ychwaith yng nghyfran y bobl a oedd yn trafod eu sgiliau digidol yn eu sefydliad. Yn 2020 a 2021, dywedodd chwarter yr ymatebwyr nad oeddent byth yn trafod eu sgiliau digidol ac o ran recriwtio, yn 2020 a 2021 dim ond tua 30% o'r staff, dywedodd 7% o ymddiriedolwyr a 9% o wirfoddolwyr a nododd fod eu sgiliau digidol yn cael eu trafod.

Yn gyffredinol, awgryma'r canlyniadau hyn fod cymorth digidol sefydliadol dros y 14 mis diwethaf wedi canolbwyntio ar roi i staff cyflogedig y sgiliau a'r cymorth digidol angenrheidiol sydd eu hangen arnynt i weithio o bell ar weithgareddau busnes craidd, ond y bu ychydig iawn o amser sbâr i ganolbwyntio ar faterion eraill perthnasol yn ddigidol sy'n 'braf cael', neu ar gefnogi ymddiriedolwyr neu wirfoddolwyr. Mae hyn i'w weld yn gwbl resymol: mae'r rhan fwyaf o sefydliadau yn fach gyda chapasiti cyfyngedig iawn i ddarparu cymorth sgiliau digidol arbenigol, felly mae'n debygol y byddai angen i unigolion alw ar arbenigwyr ac adnoddau allanol i gael cymorth i ddatblygu gwybodaeth arbenigol.

## **Dangosodd sefydliadau a ddefnyddiodd DASH yn y ddwy flynedd rai gwelliannau**

Er i'r tueddiadau data a gasglwyd yn 2020 a 2021 awgrymu bod samplau arolwg DASH yn adlewyrchiad cywir o agweddau a barn y rhai yn y sector treftadaeth, roeddem am gynnal dadansoddiad ystadegol manwl i nodi a oedd sefydliadau a ddefnyddiodd DASH yn y ddwy flynedd yn dangos unrhyw newidiadau arwyddocaol rhwng yr arolygon DASH.

Casglodd deugain o sefydliadau ddigon o ddata DASH yn 2020 a 2021 i alluogi cymhariaeth rhwng y blynyddoedd. Edrychwyd ar farn gyfartalog pobl sy'n gweithio



ym mhob sefydliad rhwng y ddwy flynedd<sup>4</sup> drwy dyluniad parau cyfatebol, a nodwyd y canlynol:

- Nid oedd agweddau at ddysgu sgiliau digidol newydd wedi newid rhwng y blynyddoedd
- Dangosodd lefel y sgiliau digidol i bobl deimlo bod ganddynt gynnydd ystadegol arwyddocaol rhwng y blynyddoedd ym mhob sefydliad
- Nid oedd lefel y sgiliau digidol yr oedd eu hangen ar rôl wedi newid yn arwyddocaol ar lefel sefydliadol rhwng y blynyddoedd, er y bu tuedd i hyn gynyddu ychydig
- Roedd lefel y cymorth sefydliadol a gafodd pobl ym mhob sefydliad wedi **cynyddu** rhwng y blynyddoedd

Pan gynhwyswyd data yn 2021 ddim ond gan **unigolion** a oedd wedi cymryd rhan yn DASH yn 2020 (yn hytrach na'r holl bobl a ymatebodd o fewn **sefydliadau** a gymerodd ran yn y ddwy flynedd), gwelsom yr un canlyniadau ag uchod gydag un gwahaniaeth diddorol<sup>5</sup>:

- Dywedodd unigolion a ddefnyddiodd DASH yn y ddwy flynedd fod lefel y sgiliau digidol sydd eu hangen yn eu rôl wedi cynyddu, gyda'r sgôr gyfartalog yn symud o 5.4 i 6.4.

Mae'r canlyniadau hyn yn awgrymu bod gwelliannau mewn sgiliau digidol unigol a chymorth sefydliadol wedi digwydd o fewn sefydliadau a gymerodd ran yn DASH yn 2020 ac yn 2021.

---

<sup>4</sup> Defnyddiwyd dyluniad parau cyfatebol i gymharu data ym mhob sefydliad yn 2020 o'i gymharu â 2021. Cynhaliwyd Profion Wilcoxon Signed Rank ar gyfer pob prawf gan nad oedd data fel arfer yn cael ei ddsbarthu. Agwedd at ddysgu sgiliau newydd: N=38, Z=244.5, p=0.07. Lefel y sgiliau digidol rydych chi'n teimlo sydd gennych: N=39, Z=595.0, p=0.004. Lefel y sgiliau sydd eu hangen ar eich rôl: N=39, Z=497.0, p=0.07. Lefel y cymorth sefydliadol: N=38, Z=520.0, p=0.03.

<sup>5</sup> Defnyddiwyd prawf ystadegol parau cyfatebol i gymharu data ym mhob sefydliad a gasglwyd yn 2020 o'i gymharu â 2021, ond roedd data 2021 ond yn cynnwys pobl a gwblhaodd DASH yn y ddwy flynedd. Cynhaliwyd Profion Wilcoxon Signed Rank ar gyfer pob prawf gan nad oedd data fel arfer yn cael ei ddsbarthu. Agwedd at ddysgu sgiliau newydd: N=36, Z=272.5, p=0.34. Lefel y sgiliau digidol rydych chi'n teimlo sydd gennych: N=37, Z=529.5, p=0.007. Lefel y sgiliau sydd eu hangen ar eich rôl: N=37, Z=517.0, p=0.01. Lefel y cymorth sefydliadol: N=35, Z=480.5, p=0.07.

## 6. Defnyddwyr Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth

---

Roedd cyfanswm o 445 o bobl (10% o ymatebwyr DASH 2021) o 181 (56% o sefydliadau DASH 2021) wedi defnyddio o leiaf un o bump o adnoddau a phrosiectau [Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth](#) a restrir yn C34 (gweler Atodiad 2). Pan edrychwn fesul rôl swydd, gwelwn fod hyn yn cyfateb i 23% o uwch staff, 20% o weithwyr llawrydd, 12% o ymddiriedolwyr, 11% o'r staff, a 2% o wirfoddolwyr a oedd wedi cael profiad o ddefnyddio o leiaf un o'r adnoddau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth rhestredig. Y defnydd mwyaf cyffredin oedd [Heritage Digital](#), ac yna [Canllawiau Digidol y Gronfa Treftadaeth](#).

Roedd defnyddwyr wedi profi cyfartaledd o  $1.4 \pm 0.7$  o'r adnoddau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth. Nododd yr ymatebwyr hynny hyder digidol uwch o'u cymharu â phobl nad oeddent wedi defnyddio unrhyw un o'r adnoddau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth. Roedd hyn yn wir ar draws yr holl rolau swyddi a'r holl sgiliau digidol a restrwyd. Er enghraifft, dywedodd canran uwch o unigolion a oedd wedi defnyddio'r adnoddau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth o'i gymharu â'r rhai nad oeddent wedi'u defnyddio eu bod yn alluog ac yn hyderus o ran:

- Defnyddio fideo-gynadledda (85% o'i gymharu â 70%)
- Cofnodi gweithgaredd, lle neu wrthrych yn ddigidol (72% o'i gymharu â 62%)
- Defnyddio gweithle cydweithredol (63% o'i gymharu â 45%)
- Dadansoddi data o daenlen neu gronfa ddata (62% o'i gymharu â 52%)

Mae'r data'n dangos bod defnyddwyr Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth hefyd yn dweud bod ganddynt fwy o ddiddordeb mewn dysgu sgiliau digidol newydd na'r rhai nad ydynt yn ddefnyddwyr<sup>6</sup>.

Mae cyfran nodedig o'r adnoddau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth yn canolbwyntio ar ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol yn effeithiol, gan y bu hyn yn thema allweddol a nodwyd gan ymatebwyr DASH yn 2020. Bryd hynny, dim ond 53% o'r staff, 38% o ymddiriedolwyr a 28% o wirfoddolwyr a ddywedodd eu bod yn teimlo'n alluog ac yn hyderus wrth ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo digwyddiad. Yn 2021, pan edrychwn ar ddata gan yr holl ymatebwyr, ychydig iawn yr oedd hyn wedi newid, gyda ffigurau tebyg o 54% o staff, 43% o ymddiriedolwyr a 25% o wirfoddolwyr. Fodd bynnag, pan edrychwn ar yr is-set o ymatebwyr yn 2021 a oedd wedi defnyddio o leiaf

---

<sup>6</sup>Y sgôr raddio gymedrig ar gyfer defnyddwyr Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth o'i gymharu â'r rhai nad ydynt yn ddefnyddwyr o ran 'diddordeb mewn dysgu sgiliau digidol newydd (C11) oedd  $8.4 \pm 1.7$  o'i gymharu â  $7.2 \pm 2.3$

un adnodd Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth, roedd nifer arwyddocaol o uwch ohonynt yn teimlo'n alluog ac yn hyderus wrth ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol:

- Dywedodd 62% o ddefnyddwyr Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth eu bod yn teimlo'n alluog ac yn hyderus i ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo digwyddiad, teimlodd 29% yn alluog ond ddim yn hyderus, a dim ond 9% oedd yn teimlo nad oeddent yn gallu. Mae hyn yn cymharu â dim ond 43% o'r rhai nad ydynt yn ddefnyddwyr a ddywedodd eu bod yn teimlo'n alluog ac yn hyderus i ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol, 32% a deimlodd yn alluog ond ddim yn hyderus, a 25% a ddywedodd nad oeddent yn gallu gwneud hynny.

Mae o ddiddordeb gweld bod amlygiad i'r hyfforddiant Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth yn gysylltiedig â gallu a hyder cynyddol o ran y sgil hwn, oherwydd y sonnir amdani mor aml fel sgil ddigidol y mae'r rhai sy'n gweithio ym maes treftadaeth eisiau ei dysgu.

Ni allwn dybio achosiad yma, yn enwedig gan fod unigolion sy'n defnyddio'r hyfforddiant Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth yn uwch eu cymhelliant i ddefnyddio digidol na'r sampl cyffredinol. Wedi dweud hynny, mae'r cymorth wedi'i dargedu hwn - a ddarparwyd mewn ymateb i anghenion a nodwyd gan DASH yn 2020 - wedi cael ei ddefnyddio gan y rhai yn y sector ac mae'n ymddangos eu bod wedi chwarae rhan mewn gwella hyder a gallu.

Er bod yr unigolion a ddefnyddiodd yr adnoddau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth yn y lleiafrif o ran cyfran o ymatebwyr DASH 2021, maent yn gweithio neu'n gwirfoddoli mewn dros hanner y sefydliadau a gymerodd ran yn DASH yn 2021. O ystyried pwysigrwydd rhannu sgiliau anffurfiol, fel y gwelir mewn rhannau eraill o'r adroddiad hwn, y gobaith yw y bydd gan yr unigolion hyn yr awydd a'r cyfle i rannu eu dysgu a chyfeirio eraill at adnoddau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth, pryd bynnag y bo'n berthnasol ac yn bosib.

## 7. Personâu digidol

---

### Beth yw personâu digidol?

Mae'r dadansoddiad hwn yn newydd ar gyfer 2021 a'i nod yw ymchwilio i weld a ellir defnyddio data'r arolwg i nodi gwahanol fathau o bersona digidol unigol. Rhedwyd nifer o newidynnau personol a sefydliadol drwy ddadansoddiad clystyru ystadegol aml-amrywiolyn<sup>7</sup> i archwilio a oeddent yn grwpio ynghyd yn 'bersonâu digidol' posibl a sut y gwnaethant grwpio'. Yna, ymchwiliwyd i'r grwpiau a ddeilliodd o hynny ac fe'u dilyswyd drwy ddarllen yr holl sylwadau testun rhydd er mwyn deall pob set o unigolion yn well.

Ni ddylid ystyried bod pob persona wedi'i bennu am byth i unigolyn; gall pobl newid wrth iddynt e.e. weithio o fewn gwahanol gyd-destunau neu sefydliadau. Serch hynny, mae'n ddefnyddiol defnyddio'r personâu hyn fel ffordd o ddeall yn well sut mae pobl sy'n gweithio ar draws y sector yn ystyried defnyddio digidol o fewn eu rolau, gan olygu y gellir eu cefnogi'n well.

Yn ogystal ag edrych ar draws yr holl ymatebwyr, gwnaethom ddadansoddi data ar wahân gan y rhai mewn rolau arwain (h.y. Prif Weithredwyr/ uwch arweinwyr/ cyfarwyddwyr/ ymddiriedolwyr/ aelodau bwrdd) a nodwyd bod y tri phersona a nodwyd yn y set ddata ehangach yn parhau o fewn y bobl hyn hefyd, gan awgrymu eu bod yn gadarn ar y cyfan ar draws y rhai sy'n gweithio neu'n gwirfoddoli yn y sector treftadaeth. Disgrifir y tri phersona yn yr adran ganlynol.

Nodwyd y tueddiadau ychwanegol canlynol o ddata persona arweinwyr:

- Nid oedd y tri math o bersona yn gysylltiedig â phriodoleddau sefydliadol megis maint y sefydliad (wedi'i fesur fel nifer y staff cyflogedig) neu'r math o dreftadaeth. O hyn gallwn ddod i'r casgliad bod y personâu hyn yn bodoli ar draws pob cyd-destun sefydliadol
- Mae cysylltiad rhwng sut mae pobl mewn rolau arwain yn graddio eu hymgysylltiad personol â digidol a sut y maent yn graddio ymagwedd eu sefydliad at dulliau gweithio'n ddigidol (gweler Atodiad 2, C26). Mae arweinwyr sydd ag agweddau personol mwy cadarnhaol tuag at ddigidol yn tueddu i weithio mewn sefydliadau y maent yn teimlo eu bod yn gwerthfawrogi dulliau gweithio digidol yn uchel. Felly, efallai y byddem hefyd yn awgrymu bod sefydliadau sy'n gwerthfawrogi digidol, yn mynd ymlaen i gyflogi arweinwyr sy'n ymgysylltu'n fwy â digidol)

---

<sup>7</sup> Defnyddiwyd dadansoddiad cyfatebiaeth luosog; ceir rhagor o fanylion am y fethodoleg yn Atodiad 3. Mae un o'r awduron, Dr Church, hefyd wedi cyhoeddi [erthygl mynediad agored](#) ar y dechneg hon.

## Mae ymatebwyr yn perthyn i dri math eang o bersonâu digidol

Pan fyddwn yn ymchwilio i agweddau a barn pob ymatebydd DASH, maent yn perthyn i dri math eang o bersona:

### Y rhai sy'n ddifater ynghylch digidol: 'Digidol pan fo'n rhaid i mi'

Dyma'r grŵp mwyaf o bobl yn y set ddata DASH. Yr hynaf yw'r rhain yn bennaf (65+ oed, ac felly'n debygol o fod wedi ymddeol) ac yn gweithio mewn swyddi gwirfoddol didâl. Nid ydynt angen (nac eisiau) defnyddio technolegau digidol yng nghyd-destun eu rôl. Fodd bynnag, nid yw hyn yn golygu nad ydynt yn gallu ei ddefnyddio. Mae'r bobl hyn yn ddefnyddwyr digidol pragmatig, gan ddefnyddio amrywiaeth o dechnolegau digidol yn rheolaidd lle a phryd y mae'n ychwanegu budd clir iddynt, a/neu lle y mae ei angen. Mae'r bobl hyn yn defnyddio digidol yn eu bywydau personol (fel apiau bancio, neu alwadau fideo gyda theulu) ac efallai bod rhai ohonynt wedi defnyddio digidol ar lefel fwy datblygedig yn eu bywydau proffesiynol, ond maent yn annhebygol o fod yn gyffrous am ei ddefnyddio yn eu rolau treftadaeth gwirfoddol. Mae digidol yn fodd o gyrraedd nod iddynt hwy ac o fewn y cyd-destun sefydliadol hwn. Maent am iddo weithio'n ddibynadwy, bod yn hawdd ei ddefnyddio, a bod yn eilradd i brif ran eu rôl wirfoddol.

Mae'r rhai mewn rolau arwain gyda'r math hwn o bersona fel arfer:

- Heb fedru meddwl am unrhyw sgiliau digidol maen nhw wedi'u datblygu neu eisiau eu datblygu: "Mae gen i'r cyfan sydd ei angen arnaf ac ni allaf feddwl am ddim byd ychwanegol"; "yn agored i awgrymiadau ynghylch pa sgiliau digidol fyddai'n helpu ein grŵp orau"
- Yn tueddu i fod â syniadau syml yn unig am sut y gallai'r sefydliad ddatblygu'n ddigidol: "Atgoffa pobl o etiquette e-bost sylfaenol"; "darparu hyfforddiant sylfaenol"; "pam gweithio'n ddigidol?"
- Yn ddynion a thros 55 oed fel arfer

### Y cyffredinolwr: 'Mae digidol yn rhan annatod o'm bywyd'

Dyma'r ail grŵp mwyaf o bobl yn y set ddata ac mae'n tueddu i fod yn staff cyflogedig (staff, uwch arweinwyr, neu weithwyr llawrydd). Mae llawer yn ystyried perthnasedd digidol i'w rôl uniongyrchol, i'w sefydliad ehangach ac i gynulleidfa eu sefydliad. Mae rhai'n teimlo'n ansicr am eu sgiliau digidol, ac eto maent yn alluog wrth fynegi nodau strategol, sy'n hanfodol er mwyn sicrhau bod technolegau digidol yn cael eu defnyddio pan fyddant yn ychwanegu gwerth clir, yn hytrach na defnyddio digidol er ei fwyn ei hun.

Mae'r rhai mewn rolau arwain gyda'r math hwn o bersona:

- Yn dweud eu bod wedi dysgu sgiliau digidol newydd, ond anaml y byddant yn crybwyll unrhyw rai sy'n arbenigol ar gyfer y maes treftadaeth: “mwy o sgiliau cyfarfod digidol ar zoom a teams”; “defnyddio apiau ar fy ffôn”; “ffrydio byw”; “ehangu'r defnydd o Word”
- Yn agored i ddatblygu sgiliau digidol newydd, ac yn cynnwys sgiliau mwy arbenigol ymhlith eu dyheadau personol, e.e. “hysbysebu / marchnata / hyrwyddo ar gyfryngau cymdeithasol”; “gwneud mwy gyda ffeithluniau a fideos fel offer hyrwyddo”; “Datblygu'r we, codio sylfaenol, systemau rheoli cynnwys”
- Yn meddu ar ffocws strategol cryf ar hyfforddiant, yn enwedig hyfforddiant cyffredinol i 'safoni' sgiliau digidol ar draws y sefydliad: “galluogi pawb i deimlo'n wybodus ac yn gyfredol”; “magu hyder”; “cael yr holl staff ac ymddiriedolwyr i fyny i'r un lefel o ddealltwriaeth”
- Yn awyddus i wella cyfathrebu ac ymgysylltu digidol: “cyfathrebu ag aelodau, aelodau posib a rhanddeiliaid”; “gwell rhyngweithio ac ymgysylltu”
- Yn gytbwys o ran rhyw

### Y selog: 'Defnyddio mwy o ddigidol a gwell digidol'

Dyma grŵp bach iawn o bobl ar draws pob swydd sy'n awyddus iawn i ddefnyddio digidol ac sy'n gallu gweld manteision clir. Maent yn aml yn arbenigwyr nad ydynt efallai'n gwybod (neu bod â diddordeb yn) y ffordd orau o gefnogi pobl sydd â sgiliau mwy sylfaenol. Weithiau gallant fynd yn rhwystredig gyda'r sefydliad yn gyffredinol, a gyda diffyg adnoddau neu ymrwymiad sefydliadol ehangach i fuddsoddi mewn neu ganolbwyntio ar well defnydd o ddigidol. Byddent yn gwneud hyrwyddwyr digidol da lle maent yn barod i weithredu fel eiriolwyr digidol. Byddai'r fath rôl yn helpu i harneisio eu brwdfrydedd a'u harbenigedd ac i ffocysu'r rhain ar brosiectau penodol. Mae ganddynt y potensial i 'arwain o'r tu blaen' gyda sgiliau digidol, a chefnogi eraill i ddod o hyd i adnoddau neu ddatblygu gwybodaeth arbenigol.

Mae'r rhai mewn rolau arwain gyda'r math hwn o bersona:

- Yn meddu ar sgiliau digidol cryf, sydd yn aml yn arbenigol, ac maent eisiau parhau i'w datblygu: “sgiliau pellach wrth gyflwyno gwybodaeth yn weledol”; “Golygu fideos i greu adnoddau digidol ar gyfer ein gwefan a'n cyfryngau cymdeithasol”; “Mae unrhyw beth sy'n newydd i'r sîn ddigidol yn y dyfodol [yn sgiliau yr hoffwn eu datblygu]”
- Yn tueddu i ganolbwyntio'n strategol ar seilwaith: “Seilwaith cadwraeth ddigidol cadarn”; “buddsoddi mewn integreiddio systemau”; “gwella wifi”; “gwella capasiti storio”; “Meddalwedd i reoli'r broses o ymholi i archebu i anfonebu i ail-farchnata”
- Yn crybwyll hyfforddiant hefyd, a'r adnoddau i fuddsoddi mewn hyfforddiant (a styryr yn ffactor cyfyngol: “Rwy'n awyddus i sicrhau bod gennym sgiliau mwy

datblygedig fel sefydliad cyfan"; "mae angen mwy o adnoddau ariannol arnom i gefnogi dysgu a thwf digidol"

- Yn fwy tebygol o fod yn fenywod na dynion

## **Matrics cymorth arweinyddiaeth**

Yng nghyd-destun dadansoddiad persona o'r rhai mewn rolau arwain, nodwyd bod sylwadau sy'n ymwneud â nodau a strategaethau digidol yn tueddu i ganolbwyntio naill ai ar yr angen am drawsnewid systemau a phrosesau digidol, neu am wella sgiliau digidol pobl a ffyrdd digidol o weithio o fewn y sefydliad. Gyda hyn mewn golwg, gwnaethom fapio sylwadau o bob math o bersona i bob un o'r nodau hyn. Awgrymwn y defnyddir hyn fel ffordd o ymchwilio i sut mae pob persona yn ymgysylltu â'r gwasanaethau cymorth i'r sector sydd ar gael ac yn eu gwerthfawrogi. Dangosir y matrices yn Nhabl 1.

Mae angen profi'r gwaith persona hwn ymhellach (e.e. drwy gyfweiliadau) i ddilysu ymhellach y persona y tu allan i ddefnyddio set ddata DASH. Dylid profi'r matrices cymorth arweinyddiaeth arfaethedig hefyd i weld a yw'n gweithio'n ymarferol, ac a all gefnogi arianwyr a sefydliadau wrth symud ymlaen a sut.

	Agwedd a rhagolwg nodweddiadol pob math o bersona arweinyddiaeth		
Ffocws ar wella strategol	Persona sy'n ddifater ynghylch digidol	Persona cyffredinolwr digidol	Persona selog digidol
<b>Systemau a phrosesau digidol</b>	<p>Mae'r bobl hyn yn teimlo y dylai digidol 'weithio' – atebion syml; TG dibynadwy, ymarferol a hygyrch.</p> <p>Maent yn teimlo y gall dyfeisiau ac apiau integreiddio digidol i arfer bob dydd.</p> <p>Eu nod yw dileu rhwystrau clir a datrysiadau dros dro; dod o hyd i'r atebion syml.</p>	<p>Mae'r bobl hyn yn ceisio dod o hyd i arbedion effeithlonrwydd sefydliadol drwy integreiddio systemau a phrosesau safonol.</p> <p>Maent yn anelu at gynnydd cyson, gan gadw i fyny â sefydliadau treftadaeth eraill, newid fesul cam.</p>	<p>Mae'r bobl hyn o'r farn bod systemau digidol yn greiddiol i'r hyn yw eu sefydliad a beth mae'n ei wneud.</p> <p>Mae eu buddsoddiad mewn llwyfannau a data yn debygol o fod o flaen sefydliadau eraill.</p>
<b>Sgiliau digidol pobl, diwylliant sefydliadol tuag at ddigidol, a ffyrdd digidol o weithio</b>	<p>Maent yn ystyried hyfforddiant am ddigidol fel 'safoni': rhoi'r wybodaeth i bawb sut i ffynnu yn y sefydliad.</p> <p>Maent yn aml yn pryderu am les: sut mae digidol yn gwneud i bobl deimlo? Mae hygyrchedd ac allgymorth yn werthoedd craidd clir.</p>	<p>Mae ganddynt ffocws cryf ar hyfforddiant, wedi'i gynllunio o gwmpas systemau a phrosesau craidd.</p> <p>Maent yn cefnogi hyfforddiant sgiliau digidol ar draws adrannau e.e. marchnata, ymgysylltu, cyfathrebu, rheoli.</p>	<p>Maen nhw'n arwain o'r tu blaen: gan weithredu fel hyrwyddwr ac eiriolwr digidol.</p> <p>Maent yn meithrin arloesedd e.e. drwy brosiectau allanol a mentrau mewnol.</p>

Tabl 1. Mapio personâu arweinwyr sydd ag anghenion a rhagolygon nodweddiadol o ran nodau arweinwyr ar gyfer gwella systemau a phrosesau digidol, a/neu bobl a diwylliant.



## 8. Digidol a chydnerthedd y sector: myfyrdod gan The Heritage Alliance

---

### Beth ddywedodd DASH 2021 wrthym am sector treftadaeth y DU?

#### Ymateb i'r pandemig: sector sy'n dysgu drwy anghenraid

Ychydig iawn o heriau hollol newydd a grëwyd gan y pandemig COVID-19, yn hytrach gwaethygydd y rhai presennol. Mae'r thema hon hefyd yn amlwg ym maes sgiliau digidol a sgiliau eraill nad ydynt yn benodol i dreftadaeth. Roedd ymgynghoriadau a gynhaliwyd gennym cyn y pandemig a chyn lansio Heritage Digital eisoes wedi tynnu sylw at y diffyg amser ac adnoddau i sefydliadau treftadaeth fuddsoddi yn eu sgiliau digidol. Yn ystod y pandemig, gwelsom lawer yn y sector - drwy anghenraid - yn troi eu gweithgareddau at ddarpariaeth ddigidol a oedd yn dangos cydnerthedd, hyblygrwydd a dyfeisgarwch, y mae'n rhaid i ni eu cydnabod a'u dathlu. Atgyfnerthir hyn gan y ffaith bod y rhan fwyaf o ymatebwyr, pan ofynnwyd iddynt ddisgrifio ymagwedd eu sefydliad at weithio, yn dweud bod eu sefydliad yn 'cadw i fyny â'r amseroedd'.

Yn y meysydd hyn o sgiliau digidol y mae'r newid mwyaf wedi digwydd - gwnaeth sefydliadau yr hyn yr oedd angen iddynt ei wneud er mwyn dod trwy'r storm ac addasu i ffyrdd rhithwir o weithio. Mae'r sgiliau y mae'r sector wedi'u hennill yma, er drwy anghenraid, yn werthfawr ar gyfer y dyfodol. Fel y mae DASH yn amlygu, roedd y twf mewn sgiliau ar ei uchaf pan oedd yn ymwneud yn bennaf â gweithgareddau trafodol hanfodol i fusnes, wrth i sefydliadau frwydro am eu goroesiad dros y 14 mis diwethaf. Yn DASH, dangosir hyn drwy hyder cynyddol pobl mewn treftadaeth sy'n ymgysylltu â gweithgareddau digidol fel fideo-gynadledda neu ddefnyddio manau gwaith cydweithredol rhithwir. Adroddodd staff iddynt reoli'r newid hwn yn gymesur yn fwy nag ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr - maes y mae gwerth mewn myfyrio ymhellach arno er mwyn sicrhau nad yw rhannau o sefydliadau'n cael eu gadael ar eu hôl. Gellid dadlau hyd yn oed, i rai sefydliadau mewn argyfwng, y gallai cymryd rhan yn DASH ynddo'i hun fod wedi cael ei ystyried yn rhywbeth 'braf ei gael' yn hytrach na menter sy'n hanfodol i fusnes. Felly, nid yw'n syndod gweld fawr o newid mewn blaenoriaethau digidol sefydliadol ers 2020.

Nid yw pandemig o reidrwydd yn dir ffrwythlon ar gyfer 'arloesedd' hirdymor, sef maes blaenoriaeth allweddol ar gyfer arianwyr a llywodraeth. Mae DASH yn dangos nad yw rhai o'r meysydd a allai fod yn hanfodol i lwyddiant sefydliad ond a allai gymryd mwy o amser, cydweithio neu ddatblygu, wedi cael blaenoriaeth i'r un graddau yn ystod y pandemig. Adleisir hyn drwy ganfyddiadau ein rhaglen ymateb COVID-19, Ailadeiladu Treftadaeth. Bydd angen amser a sefydlogrwydd ar sefydliadau i'w cefnogi drwy arloesedd digidol strategol a thrawsnewidiol. Mae sgiliau sylfaenol, nad ydynt yn

benodol i dreftadaeth yn aml, yn dal i fod yn ddiffygiol ac mae angen pont i arloesedd ar gyfer y sefydliadau hynny ar ddechrau eu taith sgiliau a chydnerthedd.

## Pwysigrwydd cofnodi ehangder treftadaeth

Drwy gydweithio â Timmus Research ar ddechrau'r cyfnod dylunio, roeddem yn gallu cyfrannu at ddyluniad yr arolwg ei hun, gan wella dosbarthiadau presennol, ac o ganlyniad cofnodi'n well y mathau o sefydliadau nad oedd ganddynt 'flwch ticio' yn y flwyddyn flaenorol. Er enghraifft, nododd 10% o'r sefydliadau a gymerodd ran eu hunain fel "cymorth i'r sector", categori newydd ar gyfer 2021. Cynhwyswyd unig fasnachwyr sy'n gofalu am dreftadaeth adeiledig hanesyddol am y tro cyntaf hefyd.

Roedd profi'r data a gasglwyd gan DASH yn erbyn yr is-sampl a bennwyd gennym ymlaen llaw, yn rhoi cadarnhad i ni fod yr arolwg wedi cyrraedd ehangder y sector ledled y DU. Mae hefyd yn ddiddorol gweld bod cyfrannau'r sector yn gyson ar draws DASH 2020 a DASH 2021 er gwaethaf nifer sylweddol o ddefnyddwyr newydd yn 2021. Codir cwestiwn diddorol ynghylch sut mae'r rhannau o'r sector sy'n ymwneud yn weithredol â DASH a digidol yn cydberthyn â phroffil y sector a nodwyd drwy fentrau newydd ar draws y sector fel Heritage Pulse, a fydd yn cofnodi mathau eraill o ddata am iechyd, cyllid a chydnerthedd sefydliadol.

## Her gweithio hybrid

Wrth i ni ddod allan o'r pandemig, bydd disgwyliadau newydd yn creu heriau newydd i'r sector treftadaeth. Fel y dengys DASH, bydd gweithle hybrid yn darparu'r manteision a gafwyd drwy weithio gartref ar yr un pryd â galluogi rhyngweithio wyneb yn wyneb a thrafodaeth anffurfiol gyda chydweithwyr, sy'n fuddiol o ran cefnogi rhannu gwybodaeth ac arloesedd. Fodd bynnag, mae adborth anecdotaidd gan arweinwyr treftadaeth yn dangos y gall creu gweithle newydd sy'n sicrhau'r cydbwysedd hwn a'r gorau o bob byd fod yn her sylweddol yn ymarferol. Fel sector, bydd angen i ni ddysgu gyda'n gilydd beth sy'n gweithio.

Yn yr un modd, awgryma tystiolaeth o DASH, mewn perthynas â hyfforddiant, fod ymatebwyr yn colli'r cyfle i ddatblygu eu sgiliau drwy hyfforddiant anffurfiol, naill ai mewn man gwaith corfforol a rennir neu drwy gyfnewid rhwng cyfranogwyr mewn profiad hyfforddi wyneb yn wyneb. Er mwyn helpu i wneud y mwyaf o'r profiad dysgu ar gyfer cynulleidfaoedd treftadaeth, gallai rhaglenni cymorth i'r sector yn y dyfodol ei gael yn fuddiol ystyried profiadau dysgu hybrid.

Mae hefyd yn bwysig myfyrio ar ddisgwyliadau cynyddol cynulleidfaoedd a'r angen am ddarparu profiadau llwyddiannus ar-lein neu hybrid fel rhan o'r ddarpariaeth, sef her allweddol i'r sector a amlygwyd yn y blaenoriaethau digidol a ddewiswyd ar gyfer y tair blynedd nesaf. Fel y dengys ein hymgyngoriadau yn yr haf ar gyfer Heritage Digital, mae pwysau ar sefydliadau treftadaeth i ddal i fyny â thechnoleg newydd, megis AR a VR i fodloni disgwyliadau cynulleidfaoedd ond maent wedi'u cyfyngu gan amser, capasiti a chyllidebau. Mae perygl hefyd bod y profiad neu'r datrysiaid yn cael ei greu i

gyd-fynd â'r dechnoleg, nid y ffordd arall, a allai arwain at gynhyrchion nad ydynt mewn gwirionedd yn addas ar gyfer y gynulleidfa. Yn bwysicaf oll, mae bwlch sylweddol rhwng y sgiliau sydd eu hangen i reoli'r fath brofiadau a'r sgiliau swyddogaethol hanfodol i fusnes a gaffaelwyd dros y ddwy flynedd ddiwethaf.

Bydd darparu profiadau ar-lein ac wyneb yn wyneb ar gyfer y gweithlu a chynulleidfaoedd yn faich ychwanegol ar sefydliadau sy'n dlawd o ran amser ac adnoddau. Fodd bynnag, pan fydd sgiliau newydd a sefydlu strategaethau ac offer digidol newydd yn llwyddo, ni all hyn ond gwella cydnerthedd hirdymor.

### **Paratoi ar gyfer digidol: rôl arweinwyr**

Mae'n hanfodol oedi a chydabod cyfraniad aruthrol arweinwyr treftadaeth i'r sector dros y ddwy flynedd ddiwethaf. Yn y cyfnod digynsail hwn, ar draws y sector bu iddynt sicrhau dilyniant gweithgareddau hanfodol i fusnes, cynnal cydlyniant ar draws timau fu'n gweithio gartref, mewn llawer o achosion am y tro cyntaf, creu cynigion ar-lein i barhau'n berthnasol i'w cynulleidfa, a sicrhau cyllid i ddarparu sefydlogrwydd i'w sefydliadau.

### **Gweledigaeth yn hytrach na sgiliau**

Mae arolwg DASH yn nodi bod pobl sy'n gweithio ym maes treftadaeth yn chwilio am arweinwyr i ddarparu gweledigaeth strategol glir ar gyfer digidol ac (yn hollbwysig) sut a ble mae'n berthnasol i nodau sefydliadol craidd, a bod hyn yn bwysicach nag uwch arweinwyr sy'n dangos lefelau uchel o sgiliau digidol. Mae data DASH yn tynnu sylw at y ffaith y bu arweinwyr yn canolbwyntio mwy ar welliannau i systemau a phrosesau mewnol dros y ddwy flynedd ddiwethaf fel rhan o'u hymdrechion ymladd tân i gynnal gweithrediadau hanfodol i fusnes. Ond cyfeiriodd pobl mewn rolau eraill at yr angen am ansawdd y seilwaith, materion amser a gwobrwyo a'r angen am weledigaeth strategol. Atgyfnerthir hyn gan y ffaith mai dim ond 16% o'r staff sy'n ymwybodol o strategaeth ddigidol sefydliadol. Gwir fantais 'strategaeth ddigidol' yw un sy'n gweithio ar draws pob ffrwd waith, gan gefnogi nodau a chenhadaeth graidd y sefydliad, oll wedi'u hymwreiddio ym mhob elfen o waith, yn hytrach na dibynnu ar un neu ddau o unigolion technolegol hyfedr fel hyrwyddwyr.

### **Mwy o gefnogaeth sefydliadol i wirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr**

Amlygodd y data DASH o ddifri y gwahaniaeth mewn cymorth sefydliadol a neu hyder rhwng rolau swyddi, gydag uwch staff yn teimlo'n fwy hyderus a chefnogol na staff a gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr.

Er mwyn i arweinwyr fanteisio'n wirioneddol ar dechnoleg ddigidol, bydd angen iddynt ystyried sut i ymgysylltu'n fwy gweithredol â'u hymddiriedolwyr a'u gwirfoddolwyr yn y gofod hwn i ysgogi cymhelliant i ddysgu a defnyddio sgiliau digidol newydd. Mae gweithgareddau dadansoddi data DASH 'QuickStart' a ddarperir ar wefan DASH yn

ffordd ddefnyddiol iawn i arweinwyr ymgysylltu â'u Bwrdd drwy fyfyrion ar eu data DASH. Yn yr un modd, dangosodd gwirfoddolwyr a ymatebodd i'r arolwg y lefel isaf o sgiliau a hyder digidol ar gyfer eu rolau, efallai gan eu bod yn draddodiadol yn cynorthwyo gweithrediadau ymwelwyr. Wrth i gynigion hybrid a digidol fynd yn fwy arwyddocaol i sefydliadau treftadaeth, bydd yn hanfodol sicrhau bod gwirfoddolwyr yn gysylltiedig â sgiliau digidol, fel nad yw'r sector yn colli cefnogaeth y llysgenhadon gwerthfawr hyn i'r sector.

## Maethu cyfnewid

Roedd DASH yn dangos yn glir bwysigrwydd ymgysylltu wyneb yn wyneb anffurfiol i gefnogi teithiau dysgu staff, gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr. Bydd yn hanfodol i arweinwyr gymryd hyn i ystyriaeth wrth i weithfannau hybrid gael eu cynllunio. Mae'r ffaith yr oedd hanner yr ymatebwyr wedi gweithio mewn sefydliad arall yn ystod y tair blynedd diwethaf, yn aml mewn gwahanol sectorau, yn gyfle i harneisio rhannu gwybodaeth anffurfiol a dod â safbwyntiau newydd. At hynny, dylai arweinwyr fyfyrion ar sut y gallant fanteisio i'r eithaf ar unrhyw weithwyr llawrydd y maent yn gweithio gyda nhw, grŵp a nododd y lefelau hyfedredd uchaf mewn llawer o sgiliau digidol. Nid yn unig y gall gweithwyr llawrydd gefnogi gweithgareddau digidol y sefydliad, ond drwy sicrhau cyfnewid gwybodaeth â staff a gwirfoddolwyr, gellir ymgorffori rhywfaint o'r wybodaeth honno yn y sefydliadau er budd hirdymor.

## Budd rhaglenni cymorth i'r sector

### Mae defnyddwyr adnoddau a gefnogir gan y Gronfa Treftadaeth yn dangos sgiliau digidol gwell

Nododd data DASH yr effaith gadarnhaol yr oedd y rhaglenni hyn eisoes wedi'i chael wrth feithrin sgiliau digidol. Fel y mae data DASH a gwerthusiadau o'r rhaglenni amrywiol yn ei nodi, mae unigolion sy'n cymryd rhan yn dangos sgiliau digidol uwch o'u cymharu â'r sampl cefndir, er enghraifft cofnodi gweithgaredd, lle neu wrthrych yn ddigidol (72% o'i gymharu â 46%). Fodd bynnag, mae'n drawiadol mai dim ond 23% o uwch staff, 12% o ymddiriedolwyr ac 11% o staff a ymatebodd eisoes wedi cymryd rhan yn y mentrau hyn, gan ddangos cyfle sylweddol i ymatebwyr DASH nad ydynt wedi hygyrchu'r hyfforddiant am ddim hwn eto elwa o'r rhaglenni hyn yn y dyfodol. Er enghraifft, mae pynciau fel trwyddedu agored a diogelu data, a nodwyd yn arolwg DASH fel meysydd o angen sydd ar y gweill ar gyfer y sector, eisoes wedi'u cynnwys drwy nifer o adnoddau fel rhan o Dreftadaeth Ddigidol, Labordai Treftadaeth a Chanllawiau Digidol y Gronfa Treftadaeth.

## Pwysigrwydd atgyfeirio i adnoddau presennol

Mae'r rhai sydd wedi defnyddio'r adnoddau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth yn dangos lefelau uwch o sgiliau a hyder digidol, felly mae'n bwysig lledaenu'r gair i'r rhai sydd eto i'w darganfod er mwyn harneisio pŵer yr adnoddau rhagorol sydd eisoes wedi'u creu. Gallai buddsoddi mewn mwy o atgyfeirio, diweddarau a marchnata'r adnoddau hyn fod yn ffordd gost-effeithiol o gefnogi'r sector. Dywedodd llawer o ymatebwyr DASH nad oeddent wedi clywed am y fenter, ac felly gweithredodd DASH yn anfwriadol fel ffordd o gyfeirio pobl atynt. Mae hyn hefyd yn dangos pwysigrwydd gwahanol fentrau sy'n cyfeirio at ei gilydd gan greu gwe o gyfleoedd gwybodaeth felly.

## Mae angen pont i arloesedd

Er mwyn cefnogi taith y sector treftadaeth i arloesedd, bydd budd amlwg os yw buddsoddiad pellach yn cefnogi adeiladu sgiliau sylfaenol. Dylid ystyried sgiliau digidol fel rhan o'r darlun ehangach o anghenion sgiliau sector gan gynnwys sgiliau cynllunio strategol a busnes, llywodraethu, arweinyddiaeth, codi arian a chydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r dystiolaeth a ddarparwyd gan DASH hefyd yn cael ei chadarnhau gan ganfyddiadau ein rhaglen Ailadeiladu Treftadaeth. Mae cyflymder y rhaglenni hyn hefyd yn hollbwysig, gyda DASH yn nodi bod 45% o gyfranogwyr yn ei chael hi'n anodd datblygu sgiliau digidol oherwydd diffyg amser. Mae hyn yn awgrymu y byddai rhaglenni cymorth yn elwa o gael eu hystemyn i gyfnodau hirach i ddod er mwy iddynt fod yn hygyrch a chael effaith tymor hwy.

## Casgliad

Rhoddodd Arolwg DASH 2021 fenter a moment amserol i fyfyrion ar gyfer sefydliadau treftadaeth a'r sector yn gyffredinol i bwysu a mesur wrth i ni ddod allan o'r pandemig.

Mae DASH yn arolwg cenedlaethol sy'n gwneud rhywbeth anarferol: mae'n rhoi llais i bawb mewn treftadaeth - waeth beth fo'u rôl neu eu statws - ac mae'n rhoi mynediad i sefydliadau at eu data sy'n deillio o hynny. Gall sefydliadau gymharu eu hunain â'r set ddata genedlaethol a myfyrion ar adborth penodol gan eu pobl, ac felly eu helpu i ddarparu gwell cefnogaeth a gwella eu cynnig. Mae cyfranogiad yn cefnogi llythrennedd data a chydnerthedd busnes drwy helpu sefydliadau i weld gwerth cywain data a myfyrion arno. Gyda hyn mewn golwg, bydd cywain data hydredol dros amser yn bwysig.

Mae'r sector wedi bod yn drawiadol o ran ei ymateb i'r symudiadau digidol y mae eu hangen i sicrhau cydnerthedd yn ystod yr argyfwng uniongyrchol. Wrth i ni barhau i symud ar y cyd o anghenraid uniongyrchol i arloesi pellach o ran digidol, mae canlyniadau DASH yn rhoi llawer i gnoi cil arno o ran yr hyn sydd ei angen i harneisio'r potensial y mae digidol yn ei gynnig i'r sector yn y tymor hwy.

# Atodiad 1: Data sefydliadol o'r ffurflen gofrestru

Er mwyn cael mynediad i ddolen arolwg DASH unigryw, cwblhaodd un cyswllt arweiniol (sef 'Hyrwyddwr DASH') ffurflen gofrestru ar ran eu sefydliad treftadaeth. Gofynnodd y ffurflen gofrestru honno sawl cwestiwn am fath, maint a gweithgareddau'r sefydliad. Mae'r priodoleddau sefydliadol hyn wedi'u dadansoddi a'u crynhoi isod.

Cofrestrodd cyfanswm o 416 o sefydliadau i ddefnyddio DASH yn 2021, ac aeth 323 (78%) ohonynt ymlaen i gywain o leiaf un ymateb arolwg DASH, a bu i 63% gywain o leiaf ddau ymateb i'r arolwg. Nid oedd unrhyw wahaniaethau nodedig rhwng proffiliau'r sefydliadau a ddefnyddiodd DASH a'r rhai na fuont, ac eithrio'r ffaith bod y sefydliadau y disgrifiodd eu Hyrwyddwr DASH 'nad oeddent yn ymwneud â ffyrdd digidol o weithio' i'w gweld yn llai tebygol o fynd ymlaen i ddefnyddio arolwg DASH.

## Pa UN o'r meysydd treftadaeth canlynol sy'n disgrifio eich sefydliad orau?

Categori	Cofrestru a defnyddio DASH	Cofrestru ond heb ddefnyddio DASH	CYFANSWM (pob sefydliad a gofrestrodd) (N)
Casgliadau (amgueddfeydd, llyfrgelloedd, archifau)	29.7%	21.5%	27.9% (116)
Treftadaeth gymunedol	18.0%	19.4%	18.3% (76)
Tirweddau a Natur	11.1%	9.7%	10.8% (45)
Adeiladau hanesyddol a henebion	17.3%	15.1%	16.8% (70)
Diwydiannol, morol a thrafnidiaeth	7.1%	11.8%	8.2% (34)
Diwylliannau ac Atgofion	7.4%	11.8%	8.4% (35)
Cymorth i'r sector	9.3%	10.8%	9.6% (40)

Tabl 2. Rhannwyd canran y sefydliadau a ddisgrifiodd eu hunain yn bennaf yn un o'r saith ardal dreftadaeth, yn rhai a aeth ymlaen i gywain o leiaf un ymateb DASH, o'i gymharu â'r rhai nad oeddent wedi defnyddio DASH, yn ogystal â'r cyfanswm. Rhifau mewn cromfachau yw nifer y sefydliadau ym mhob categori) (N=416)

## Beth yw prif nodau neu weithgareddau eich sefydliad? Dewiswch hyd at DDAU opsiwn

Categori	Cofrestru a defnyddio DASH	Cofrestru ond heb ddefnyddio DASH	CYFANSWM (pob sefydliad a gofrestrodd)
Ymwelwyr ac ymgysylltu â'r cyhoedd	71.5%	62.4%	69.5%
Cadwraeth a diogelu	46.1%	33.3%	43.3%
Addysg	40.2%	36.6%	39.4%
Corff proffesiynol / hyfforddiant proffesiynol	4.0%	6.5%	4.6%
Rhoi grantiau	2.5%	2.2%	2.4%
Eiriolaeth ac ymgyrchu	9.3%	15.1%	10.6%
Man addoli	5.3%	11.8%	6.7%
Ymchwil	8.0%	17.2%	10.1%

Tabl 3. Canran y sefydliadau a ddewisodd bob opsiwn i ddisgrifio prif nodau neu weithgareddau eu sefydliad (N=416)

## Pa ardal ddaearyddol y mae gweithgareddau eich sefydliad yn ei chwmpasu?

Categori	Cofrestru a defnyddio DASH	Cofrestru ond heb ddefnyddio DASH	CYFANSWM (pob sefydliad a gofrestrodd)
Un safle ffisegol	32.0%	31.5%	31.9%
Rhanbarth o'r DU	37.0%	35.9%	36.7%
Gwlad o fewn y DU	11.2%	8.7%	10.6%
DU	15.2%	18.5%	15.9%

Categori	Cofrestru a defnyddio DASH	Cofrestru ond heb ddefnyddio DASH	CYFANSWM (pob sefydliad a gofrestrodd)
Tramor/byd-eang	4.7%	5.4%	4.8%

Tabl 4. Canran y sefydliadau a ddewisodd bob opsiwn i ddisgrifio cylch gwaith daearyddol eu sefydliad (N=414)

### Beth yw statws cyfreithiol llawn eich sefydliad?

Categori	Cofrestru a defnyddio DASH	Cofrestru ond heb ddefnyddio DASH	CYFANSWM (pob sefydliad a gofrestrodd)
Elusen gofrestredig	63.4%	56.5%	61.8%
Cwmni cyfyngedig	6.8%	7.6%	7.0%
Awdurdod Lleol/corff llywodraeth/sector cyhoeddus	11.5%	8.7%	10.9%
Cwmni buddiant cymunedol	4.0%	7.6%	4.8%
Grŵp cymunedol neu wirfoddol	6.5%	13.0%	8.0%
Sefydliad addysgol	1.6%	2.2%	1.7%
Perchennog preifat	2.5%	1.1%	2.2%
Arall e.e. unig fasnachwr	3.3%	3.7%	3.6%

Tabl 5. Canran y sefydliadau a ddewisodd bob opsiwn i ddisgrifio statws cyfreithiol eu sefydliad (N=414)



## Ble mae prif swyddfa eich sefydliad?

Categori	Cofrestru a defnyddio DASH	Cofrestru ond heb ddefnyddio DASH	CYFANSWM (pob sefydliad a gofrestrodd)
Yr Alban	8.4%	7.5%	8.2%
Cymru	6.5%	6.5%	6.5%
Gogledd Iwerddon	9.9%	6.5%	9.1%
Lloegr: Gogledd	20.4%	15.1%	19.2%
Lloegr: Canolbarth a Dwyrain	22.6%	17.2%	21.4%
Lloegr: De-ddwyrain, De Orllewin, Llundain	32.2%	47.3%	35.6%

Tabl 6. Canran y sefydliadau a ddewisodd bob opsiwn i ddisgrifio lleoliad prif swyddfa eu sefydliad (N=414)

## Yn fras, faint o staff cyflogedig sydd gan eich sefydliad?

Wrth ddisgrifio maint y sefydliad rydym wedi canolbwyntio ar ddisgrifio hyn o ran nifer y staff a'r gwirfoddolwyr sy'n gweithio gyda phob sefydliad, yn hytrach na throsiant neu nifer yr ymwelwyr. O ran ystyried technolegau digidol o fewn sefydliad, byddai angen i bobl unigol gael mynediad at dechnoleg a/neu gael eu hyfforddi i'w ddefnyddio. Felly, ar gyfer DASH, rydym o'r farn mai maint y sefydliad yw'r disgrifiad gorau o ran nifer y bobl (staff a gwirfoddolwyr) sy'n cymryd rhan.

Os ydym yn cynnwys pob sefydliad sydd heb unrhyw staff cyflogedig, y nifer gyfartalog gymedrig o staff fesul sefydliad treftadaeth ar draws y set ddata gyfan oedd  $57 \pm 514$  o bobl. I'r gwrthwyneb, dim ond pump o bobl oedd y cyfartaledd canolrifol. Yn amlwg, mae gwyrriad safonol y cymedr a'r gwahaniaeth mawr yn y ddau gyfartaledd yn dangos yr afluniad enfawr yn y data, gyda'r mwyafrif helaeth o sefydliadau treftadaeth yn cael eu staffio gan nifer fach iawn o staff â thâl.

Categori	Cofrestru a defnyddio DASH	Cofrestru ond heb ddefnyddio DASH	CYFANSWM (pob sefydliad a gofrestrodd)
Dim staff cyflogedig (wedi'i redeg gan wirfoddolwyr)	18.5%	22.5%	19.4%
1 i 10 aelod staff	47.0%	57.3%	49.3%
11 i 50 aelod staff	21.7%	14.6%	20.1%
51 neu fwy o staff	12.8%	5.6%	11.2%

Tabl 7. Maint pob sefydliad o ran nifer y staff cyflogedig sydd ganddynt, wedi'u rhannu'n bedwar categori fel y'u defnyddiwyd yn DASH 2020 (N=414)

### Yn fras, faint o wirfoddolwyr sydd gan eich sefydliad?

Roedd nifer y gwirfoddolwyr ym mhob sefydliad yn fwy annibynadwy yn 2021 nag yn 2020 gan i sawl sefydliad esbonio wrthym fod COVID-19 wedi eu hatal rhag gallu defnyddio eu staff gwirfoddol, gan olygu nad oedd llawer bellach yn cael eu hystyried yn 'weithredol'. Yn seiliedig ar y data a gasglwyd eleni, y nifer gyfartalog gymedrig o wirfoddolwyr fesul sefydliad treftadaeth oedd  $246 \pm 2,560$  o bobl. I'r gwrthwyneb, y cyfartaledd canolrif oedd 20 o wirfoddolwyr. Unwaith eto, mae hyn yn dangos yr amrywiaeth enfawr yn nifer y bobl sy'n gysylltiedig â sefydliadau treftadaeth y DU.

### Sut fydddech chi'n disgrifio ymagwedd eich sefydliad at weithio'n ddigidol?

Categori	Cofrestru a defnyddio DASH	Cofrestru ond heb ddefnyddio DASH	CYFANSWM (pob sefydliad a gofrestrodd)
Arweiniol ac arloesol	17.5%	14.1%	16.7%
Cadw i fyny â'r amseroedd	49.1%	44.6%	48.1%
Dilyn arfer sefydliadau eraill	29.1%	30.4%	29.4%
Ddim yn cymryd rhan	4.4%	10.9%	5.8%

Tabl 8. Maint pob sefydliad o ran nifer y staff cyflogedig sydd ganddynt, wedi'u rhannu'n bedwar categori fel y'u defnyddiwyd yn DASH 2020 (N=414)

## Beth yw prif flaenoriaeth ddigidol eich sefydliad dros y tair blynedd nesaf? (Testun rhydd)

Darparwyd yr wybodaeth hon gan y cyswllt allweddol ar y ffurflen gofrestru. Fe'i dadansoddiwyd gan ddefnyddio InfraNodus i nodi dylanwadau a themâu allweddol. Roedd strwythur data'r rhwydwaith testun yn dueddol iawn, sy'n golygu y bu'r ymatebion yn amrywiol. Fodd bynnag, daeth rhai themâu i'r amlwg yn glir, sef:

- **Gwella mynediad** i dreftadaeth drwy adnoddau, dehongliadau, digwyddiadau ac arddangosfeydd ar-lein. "Darganfod a defnyddio'r dulliau diweddaraf sydd wedi profi eu gwerth o gyfathrebu digidol i ddehongli ein tirweddau"; "dysgu i gyflwyno digwyddiadau hybrid"; "datblygu dehongliad digidol"; "datblygu ap AR ar gyfer ymwelwyr"; "cyrraedd cynifer o ddefnyddwyr digidol â phosib gyda chynnwys arloesol a diddorol sy'n cynnwys marchnata, gwybodaeth hanesyddol, addysg"; "gwella mynediad i'n casgliadau ac ymgysylltu â nhw"
- **Gwella ymgysylltiad ac allgymorth cynulleidfaoedd** gan ddefnyddio'r we a'r cyfryngau cymdeithasol: "datblygu ein presenoldeb ar y cyfryngau cymdeithasol a defnyddio ffurfiau digidol eraill megis podlediadau i ymgysylltu â mwy o bobl ifanc"; "Ymgysylltu â chynulleidfaoedd ehangach a'u trosi'n aelodau drwy wefan ag UX deallus"; "cael cynnig ar-lein i'n haelodau y tu hwnt i'r wefan"; "gwella adrodd straeon digidol, gan ymgysylltu â chynulleidfaoedd ehangach"
- **Uwchraddio systemau TG a data:** "integreiddio llwyfannau digidol a chywain adborth a data cynulleidfaoedd"; "trawsnewid systemau busnes ac integreiddio gyda phrofiad cynulleidfa/ymwelwyr"; "buddsoddi mewn dadansoddeg ddata a symud tuag at wneud penderfyniadau ar sail tystiolaeth/data"; "adeiladu ecosystem sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau, sy'n seiliedig ar y Cwmwl gyda nifer lluosog o ddulliau integreiddio i wneud ein bywydau gwaith yn fwy effeithlon"
- **Datblygu neu ymestyn casgliadau digidol ac archifau:** "Creu adnodd a fyddai'n dod â'r Archif yn fyw yn yr amgylchfyd digidol"; "digideiddio cylchgronau copi caled"; "rhoi ein casgliad ar-lein i bawb gael mynediad iddo"; "mwy o ciosgau rhyngweithiol i ymwelwyr sy'n galluogi ymwelwyr i gael mynediad at ddeunyddiau archif ac ymchwil mewnol, o fideos i fapiau tref rhyngweithiol a hanesion llafar"; "Digidio archifau a llyfrau prin. Creu'r catalog llyfrgell hygyrch ar-lein"

## Atodiad 2: Tablau canlyniadau fesul cwestiwn

Casglodd pob sefydliad rhwng un a 249 o ymatebion i'r arolwg. Nifer cymedrig yr ymatebion ynghyd â'r gwyriad safonol fesul sefydliad oedd  $14 \pm 26$ ; y cyfartaledd canolrif oedd chwech. Casglodd traean o sefydliadau o leiaf 10 ymateb a chasglodd 12% o sefydliadau 30 neu fwy o ymatebion.

Ceir crynodeb o'r tablau data yn nhrefn y cwestiynau isod, er mwyn i sefydliadau a ddefnyddiodd DASH yn 2021 gymharu eu canlyniadau â'r tueddiadau cenedlaethol.

### C1: Pa opsiwn sy'n disgrifio lefel eich swydd orau?

Categori	Amllder	Canran
Ymddiriedolwr/Aelod o'r Bwrdd	492	10.9%
Prif Weithredwr/Cyfarwyddwr/Uwch Arweinydd	372	8.2%
Staff	2,287	50.7%
Gweithiwr Llawrydd	65	1.4%
Gwirfoddolwr	1,278	28.3%
Dim gwybodaeth am y rôl	20	0.4%
Cyfanswm	4,514	100%

Tabl 9. Dadansoddiad o gyfranogwyr yr arolwg DASH fesul rôl yn y sefydliad (N=4,514)

### C2: Pa fath o contract sydd gennych?

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Rôl barhaol	4.5%	87.4%	77.3%	3.1%	0.3%	47.1%
Cyfnod penodol sy'n seiliedig ar brosiect	0.4%	1.6%	7.9%	6.2%	0.1%	4.3%
Cyfnod penodol	7.9%	3.2%	10.6%	3.1%	0.2%	6.6%

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Dim oriau	0.6%	0.3%	3.0%	-	0.1%	1.6%
Llawrydd (e.e. cyfradd fesul awr/dydd)	0.4%	1.3%	0.7%	83.1%	-	1.7%
Rôl ddi-dâl (e.e. gwirfoddolwr)	86.0%	5.9%	0.2%	4.6%	98.7%	38.1%

Tabl 10. Canran cyfranogwyr yr arolwg DASH fesul math o gontract (N=4,514, lle nad oedd 20 yn darparu gwybodaeth am y rôl)

### C3: Am faint o amser ydych chi wedi gweithio neu wirfoddoli yma?

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Llai na blwyddyn	0.8%	0.0%	0.7%	0.0%	0.6%	0.8%
1 – 2 flynedd	10.4%	9.9%	18.2%	13.8%	14.6%	15.6%
3 – 4 blynedd	17.1%	8.3%	15.0%	15.4%	11.9%	13.8%
5 – 6 blynedd	21.7%	19.1%	18.3%	15.4%	23.5%	20.1%
7 mlynedd neu fwy	15.7%	15.3%	10.8%	18.5%	17.7%	13.7%

Tabl 11. Dadansoddiad o gyfranogwyr yr arolwg DASH fesul faint yr amser a dreuliwyd yn gweithio/gwirfoddoli yn y sefydliad (N=4,514, lle nad oedd 20 yn darparu gwybodaeth am rôl)

### C4: Pa un sy'n disgrifio eich maes gwaith orau? Ticiwch bob un sy'n berthnasol

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Rheolaeth strategol	56.3%	68.8%	7.6%	3.1%	1.9%	16.4%

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Codi Arian a Datblygu	27.6%	31.5%	7.6%	3.1%	5.5%	11.1%
Polisi / Eirioli	26.8%	24.2%	4.1%	0.0%	1.3%	7.4%
Cyllid / AD / Gweithrediadau / Gweinyddu / TG	25.0%	32.5%	19.2%	9.2%	5.1%	16.8%
Ymgysylltu a Gweithrediadau Ymwelwyr	20.9%	27.4%	36.6%	29.2%	64.2%	42.0%
Cyfathrebu a Marchnata	17.5%	27.7%	14.6%	24.6%	3.9%	13.1%
Proffesiynol / Technegol	15.7%	22.3%	31.0%	26.2%	7.5%	21.9%
Rheolwr Prosiect	14.4%	33.3%	16.3%	18.5%	2.6%	13.7%
Academaidd / Ymchwilydd	12.8%	7.8%	10.5%	7.7%	11.1%	10.6%
Ymgynghorydd	11.6%	8.9%	3.7%	16.9%	2.5%	4.8%
Aelodaeth	11.4%	9.1%	3.3%	6.2%	4.5%	5.1%

Tabl 12. Y ffyrdd y mae cyfranogwyr yr arolwg DASH yn disgrifio eu rôl (N=7,322 o ddetholiadau gan 4,494 o bobl)

### **C5: Ydych chi wedi gweithio i unrhyw sefydliadau eraill yn ystod y TAIR blynedd diwethaf? (Ers mis Medi 2018) Ticiwch bob un sy'n berthnasol**

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Ydw – yn y sector treftadaeth	23.0%	17.2%	17.0%	49.2%	15.0%	17.6%
Ydw – yn y sector elusennol	36.6%	15.1%	11.7%	35.4%	23.9%	18.6%

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Ydw - yn y sector cyhoeddus	13.6%	9.4%	9.2%	15.4%	9.2%	9.8%
Ydw – yn y sector masnachol	20.7%	8.6%	11.2%	26.2%	8.7%	11.6%
Ydw – yn y byd addysg / academaidd	16.1%	7.8%	9.4%	43.1%	10.4%	10.8%
Nac ydw	27.6%	61.3%	55.8%	18.5%	44.5%	49.6%

Tabl 13. Cyfran cyfranogwyr yr arolwg DASH sydd wedi gweithio mewn rolau a sectorau eraill yn ystod y tair blynedd diwethaf (N=5,301 o ddetholiadau gan 4,494 o bobl)

## C6: Beth yw eich oedran chi?

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Dan 18 oed	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	0.2%
18 – 24 oed	0.6%	0.0%	5.6%	1.6%	1.8%	3.4%
25 – 34 oed	3.3%	3.8%	25.7%	12.9%	2.0%	14.5%
35 – 44 oed	9.1%	22.1%	25.2%	22.6%	1.4%	16.4%
45 – 54 oed	10.9%	37.1%	23.2%	24.2%	6.5%	18.3%
55 – 64 oed	28.0%	30.2%	17.2%	32.3%	18.9%	20.2%
65+ oed	47.9%	6.8%	2.9%	6.5%	69.2%	27.0%

Tabl 14. Canran cyfranogwyr yr arolwg DASH ym mhob categori oedran, yn ôl rôl swydd (N=4,407)

Roedd oedran cyfartalog yn ystadegol wahanol iawn rhwng rolau swyddi. Ar gyfartaledd, roedd gwirfoddolwyr yn 65+ oed, roedd ymddiriedolwyr yn 55-64 oed, roedd uwch staff a gweithwyr llawrydd yn 45-54 oed, ac roedd y staff yn 25-44 oed (N=4,407, H=1,898.3, df=4, p<0.001). Defnyddiwyd prawf nad yw'n barametrig gan nad oedd y data wedi'i ddsbarthu'n arferol.

### C7: Sut fydddech chi'n disgrifio eich rhyw?

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Gwrywaidd	57.6%	45.4%	30.8%	18.0%	44.5%	38.7%
Benywaidd	41.8%	54.4%	68.5%	82.0%	54.8%	60.7%
Arall (e.e. anneuaid)	0.6%	0.3%	0.7%	0.0%	0.7%	0.6%

Tabl 15. Rhyw cyfranogwyr yr arolwg DASH, fesul rôl swydd (N=4,324)

### C8: A wnaethoch chi ateb arolwg DASH y llynedd?

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Do, wedi cwblhau DASH yn 2020	6.7%	10.9%	10.0%	6.5%	8.7%	9.3%

Tabl 16. Canran cyfranogwyr yr arolwg DASH ym mhob rôl swydd a gwblhaodd yr arolwg DASH yn 2020 (N=4,322)

### C9: Ydych chi'n defnyddio unrhyw dechnolegau cynorthwyol o ddydd i ddydd? (e.e. darllenydd sgrin, chwyddwydr testun)

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Ydw, dwi'n defnyddio technoleg gynorthwyol bob dydd	2.9%	2.2%	3.4%	1.6%	3.5%	3.3%

Tabl 17. Canran cyfranogwyr yr arolwg DASH a ddywedodd eu bod yn defnyddio technolegau cynorthwyol bob dydd (N=4,399)



## C10: Yn gyffredinol, ydych chi'n rhywun sy'n ...

Categori	Amllder	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Helpu pobl eraill i ddefnyddio technolegau digidol	Byth	19.1%	11.9%	10.3%	13.3%	26.1%	19.1%
	Weithiau	60.7%	63.4%	61.7%	56.7%	59.9%	60.7%
	Yn aml	20.2%	24.7%	28.0%	30.0%	13.9%	20.2%
Rhannu cyngor a gwybodaeth ar y cyfryngau cymdeithasol	Byth	36.0%	33.0%	39.7%	16.9%	49.2%	36.0%
	Weithiau	39.7%	45.7%	40.9%	54.2%	39.1%	39.7%
	Yn aml	24.3%	21.3%	19.4%	28.8%	11.7%	24.3%
Dod o hyd i'ch atebion eich hun i broblemau TG	Byth	6.2%	4.2%	6.4%	5.0%	12.6%	6.2%
	Weithiau	52.4%	52.4%	54.7%	48.3%	53.4%	52.4%
	Yn aml	41.5%	43.3%	38.9%	46.7%	34.0%	41.5%
Gofalu am eich iechyd fel defnyddiwr digidol (e.e. cymryd seibiannau o'r sgrin)	Byth	10.1%	12.7%	9.5%	8.3%	11.6%	10.1%
	Weithiau	50.4%	68.1%	65.2%	68.3%	44.3%	50.4%
	Yn aml	39.4%	19.2%	25.4%	23.3%	44.1%	39.4%

Tabl 18. Canran cyfranogwyr yr arolwg DASH a ddywedodd nad ydynt byth, weithiau neu'n aml yn helpu eraill i ddefnyddio technolegau digidol, yn rhannu cyngor ar y cyfryngau cymdeithasol, yn dod o hyd i atebion i faterion TG ac yn gofalu am eu hiechyd fel defnyddiwr digidol (N=4,136, 4,104, 4,169 a 4,146)

## C11: Faint o ddiddordeb sydd gennych mewn dysgu sgiliau digidol newydd?

Roedd y sgôr 'diddordeb' gyfartalog yn ystadegol sylweddol uwch ar gyfer uwch staff, staff a gweithwyr llawrydd nag ar gyfer gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr (N=4,113, H=287.2, df=4, p<0.001). Defnyddiwyd prawf nad yw'n barametrig gan nad oedd y data wedi'i ddsbarthu'n arferol.

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Cyfartaledd canolrifol	7	8	8	8	7	8
Cymedr $\pm$ GS	7.1 $\pm$ 2.1	7.8 $\pm$ 1.8	7.8 $\pm$ 2.0	8.1 $\pm$ 1.9	6.4 $\pm$ 2.5	7.3 $\pm$ 2.3

Tabl 19. Gofynnwyd i gyfranogwyr yr arolwg DASH raddio eu diddordeb mewn dysgu sgiliau newydd ar raddfa 11 pwynt o 0 (heb fod â diddordeb o gwbl) i 10 (diddordeb mawr). Mae hyn yn crynhoi'r canolrif a'r cyfartaledd cymedrig fesul rôl swydd, gan gynnwys gwriad safonol y cymedr (N=4,093)

## C12: Beth sy'n eich cymell i ddatblygu eich sgiliau digidol? Ticiwch bob un sy'n berthnasol

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Datrys tasgau neu broblemau ar unwaith	77.6%	85.5%	76.9%	70.8%	65.7%	74.6%
Datblygu fy hun / fy ngyrfa	55.9%	66.7%	57.8%	56.9%	52.1%	56.8%
Rhoi cynnig ar bethau newydd	44.1%	64.8%	72.0%	72.3%	32.3%	57.2%
Creu cysylltiadau newydd	16.9%	21.8%	15.0%	23.1%	11.3%	14.9%

Tabl 20. Canran cyfranogwyr yr arolwg DASH sydd wedi'u cymell i ddatblygu eu sgiliau digidol drwy ddatrys materion ar unwaith, datblygu eu hunain, rhoi cynnig ar bethau newydd, a/neu wneud cysylltiadau newydd (N=9,146 o ddeddoliadau gan 4,494 o bobl)

Rhoddodd cyfanswm o 489 o bobl ateb 'arall' i'r cwestiwn hwn. Themâu cyffredin, yn unol â'r llynedd, oedd:

- Cadw i fyny â'r datblygiadau digidol; cadw i fyny â phobl eraill mewn perthynas â sgiliau digidol
- Gweithio'n fwy effeithiol ac effeithlon i'r sefydliad
- Helpu eraill e.e. cydweithwyr, defnyddwyr

- Cefnogi nodau'r sefydliad, yn enwedig drwy ymgysylltu â chynulleidfaoedd yn fwy effeithiol

Roedd uwch arweinwyr (uwch staff ac ymddiriedolwyr) a atebodd y cwestiwn hwn yn fwy tebygol o gael eu hysgogi gan hyfforddiant ei hun, a chyfeiriwyd at ystod o geisiadau yr oeddent yn awyddus i ddod yn fwy hyfedr â hwy (e.e. Teams, Zoom, Google a chymwysiadau Office):

“Mae'r sgiliau hyn yn ofynnol er mwyn i mi gyflawni [fy] nyletswyddau'n effeithiol”

“Gan fod technoleg yn datblygu mor gyflym, mae hen sgiliau bron ddim yn berthnasol heb ddeall y rhai newydd”

Mae hyn yn cyd-fynd â'u tuedd ychydig yn uwch i gael eu cymell yn gynhenid gan hyfforddiant ('rhoi cynnig ar bethau newydd' a 'chreu cysylltiadau newydd') yn hytrach na'u cymell yn anghynhenid. Roedd cyfranogwyr mewn rolau eraill ychydig yn fwy tebygol o sôn am 'helpu eraill' fel cymhelliant.

### **C13: Beth yw eich agwedd at ddysgu sgiliau digidol newydd: ydych chi'n disgwyl ei chael hi'n anodd iawn neu'n hawdd iawn?**

Roedd y sgôr 'agwedd' gyfartalog yn arwyddocaol ystadegol wahanol rhwng rolau swyddi, gydag arwyddocâd yn cael ei yrru gan sgoriau mwy uchel uwch arweinwyr o'i gymharu â gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr (N=4,009, H=45.6, df=4, p<0.001). Defnyddiwyd prawf nad yw'n barametrig gan nad oedd y data wedi'i ddsbarthu'n arferol.

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Cyfartaledd canolrifol	6	7	6	6.5	6	6
Cymedr ± GS	6.0 ± 2.0	6.4 ± 1.9	6.1 ± 2.1	6.3 ± 2.4	5.7 ± 2.1	6.0 ± 2.1

Tabl 21. Gofynnwyd i gyfranogwyr yr arolwg DASH raddio eu hagwedd tuag at ddysgu sgiliau newydd ar raddfa 11 pwynt o 0 (disgwyl ei chael yn anodd iawn) i 10 (disgwyl ei chael yn hawdd iawn). Mae hyn yn crynhoi'r cyfartaledd canolrif a chymedrig fesul rôl swydd, gan gynnwys gwriad safonol y cymedr (N=3,990)

### **C14: Rhowch enghraifft o offeryn neu ap digidol sy'n ddefnyddiol iawn yn eich bywyd bob dydd (testun rhydd)**

Atebodd cyfanswm o 3,471 o bobl y cwestiwn testun rhydd hwn. Dyma enghreifftiau cyffredin o offeryn digidol a oedd yn ddefnyddiol iddynt mewn bywyd bob dydd:

- Apiau symudol, gyda bancio a mapiau ar-lein yn arbennig o boblogaidd
- Meddalwedd Microsoft fel Teams ac Excel, a chymwysiadau cyffredinol yn y gweithle fel e-bost a chalendrau
- Cyfryngau cymdeithasol: WhatsApp, Facebook, Instagram a Twitter

### **C15: Yn ystod y 12 mis diwethaf pa sgiliau digidol newydd, os o gwbl, ydych chi wedi'u dysgu? (testun rhydd)**

Atebodd cyfanswm o 3,097 o bobl y cwestiwn hwn. Yr atebion mwyaf cyffredin oedd:

- Sgiliau ar gyfer cyfarfodydd rhithwir, e.e. drwy Zoom neu Teams
- Defnyddio Excel (taenlen) a/neu'r pecynnau meddalwedd Adobe - y ddwy sgîl a ddywedodd cyfranogwyr y llynedd eu bod eisiau eu dysgu
- Golygu fideos, a chreu cynnwys gwefannau a chyfryngau cymdeithasol - unwaith eto sgiliau a amlygwyd fel rhai dymunol y llynedd
- Sgiliau TG cyffredinol ar gyfer y gweithle, megis defnyddio SharePoint

Cyfeiriodd staff a gweithwyr llawrydd at sgiliau mwy arbenigol a'r defnydd o feddalwedd fwy arbenigol, fel y gellir disgwyl. Roedd y rhain yn cynnwys creu arolygon, dadansoddeg gwe a data, rheoli systemau digidol, defnyddio mapiau digidol, a darparu gweithdai ar-lein. Roedd arweinwyr (Prif Weithredwyr/uwch arweinwyr/cyfarwyddwyr ac ymddiriedolwyr/aelodau bwrdd) yn fwy tebygol o ddweud eu bod wedi dysgu sgiliau cyffredinol ar gyfer cyfarfodydd ar-lein yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Roedd yr ymatebion a roddwyd yn debyg iawn i'r llynedd, gan awgrymu y bu hwn yn gyfnod o gyfuno'r sgiliau digidol sydd eu hangen ar gyfer ymateb i'r pandemig.

### **C16: Pa lefel o sgiliau digidol sydd gennych yn eich barn chi?**

Roedd y sgôr 'sgiliau digidol' gyfartalog yn arwyddocaol o ystadegol wahanol rhwng rolau swyddi, gydag arwyddocâd yn cael ei yrru gan sgoriau is yn gyfartalog gwirfoddolwyr o'i gymharu â'r rolau eraill ( $N=3,796$ ,  $H=73.6$ ,  $df=4$ ,  $p<0.001$ ). Defnyddiwyd prawf nad yw'n barametrig gan nad oedd y data wedi'i ddsbarthu'n arferol.

Defnyddiwyd techneg aml-amrywiolyn o'r enw Dadansoddiad Gyrwyr Allweddol (KDA) i ymchwilio i ba rai, os o gwbl, oedd y newidynnau fu'n gysylltiedig â sgoriau sgiliau digidol uwch. Dangosodd y canlyniadau mai ddiddordeb uwch mewn dysgu sgiliau newydd (C11) a sgorio eu rôl fel un sydd angen sgiliau digidol uwch (C18) oedd y ddau gymhelliant allweddol i sgoriau graddio sgiliau digidol uwch, er mai dim ond 50% o'r amrywiad yn y data a ragfynegydd (gwerth Sgwâr R wedi'i addasu =0.49). Nid oedd rhyw, oedran a maes sefydliadol treftadaeth yn bwysig o ran rhagfynegi sgoriau graddio sgiliau digidol uwch yn y dadansoddiad hwn.

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Cyfartaledd canolrifol	6	6	6	7	6	6
Cymedr ± GS	5.9 ± 1.9	6.1 ± 1.7	6.2 ± 1.8	6.5 ± 2.1	5.6 ± 2.0	6.0 ± 1.9

Tabl 22. Gofynnwyd i gyfranogwyr yr arolwg DASH raddio eu sgiliau digidol ar raddfa 11 pwynt o 0 (dim sgiliau digidol) i 10 (sgiliau digidol uwch). Mae hyn yn crynhoi'r canolrif a'r cyfartaledd cymedrig yn ôl rôl y swydd, gan gynnwys gwyrriad safonol y cymedr (N=3,777)

### C17: Ydych chi'n gallu cyflawni'r gweithgareddau digidol hyn?

Categori	Graddio gallu	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Defnyddio fideo-gynadledda ar gyfer cyfarfodydd rhithwir	Galluog a hyderus	76.1%	85.8%	75.8%	78.0%	56.7%	71.4%
	Galluog, ddim yn hyderus	21.7%	12.8%	21.1%	18.6%	32.6%	23.7%
	Ddim yn alluog	2.2%	1.4%	3.0%	3.4%	10.6%	4.9%
Defnyddio cyfryngau cymdeithasol i	Galluog a hyderus	43.4%	53.3%	54.6%	67.8%	25.1%	45.5%

Categori	Graddio gallu	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
<b>hyrwyddo digwyddiad</b>	Galluog, ddim yn hyderus	27.4%	31.8%	32.3%	27.1%	32.3%	31.6%
	Ddim yn alluog	29.2%	14.9%	13.1%	5.1%	42.6%	22.9%
<b>Cofnodi gweithgaredd, lle neu wrthrych yn ddigidol (e.e. llun, sain, fideo)</b>	Galluog a hyderus	61.0%	63.1%	66.9%	78.0%	60.8%	62.9%
	Galluog, ddim yn hyderus	31.9%	34.0%	29.5%	20.3%	38.2%	31.5%
	Ddim yn alluog	7.2%	2.9%	3.6%	1.7%	10.7%	5.6%
<b>Defnyddio gofod gwaith cydweithredol (e.e. Google docs, Teams, Slack)</b>	Galluog a hyderus	41.7%	54.6%	56.9%	54.2%	28.5%	47.2%
	Galluog, ddim yn hyderus	38.7%	37.4%	35.4%	39.0%	39.5%	37.1%
	Ddim yn alluog	19.6%	8.0%	7.7%	6.8%	32.0%	15.6%
<b>Dadansoddi data o daenlen neu gronfa ddata</b>	Galluog a hyderus	55.7%	68.1%	56.0%	54.2%	42.1%	53.1%
	Galluog, ddim yn hyderus	35.4%	27.9%	37.4%	37.3%	35.2%	35.7%
	Ddim yn alluog	8.9%	4.0%	6.6%	8.5%	22.7%	11.1%

Tabl 23. Canran cyfranogwyr yr arolwg DASH nad ydynt yn alluog, galluog ond ddim yn hyderus, neu'n alluog ac yn hyderus mewn perthynas â phum gweithgaredd digidol, a gyflwynir o fewn swyddi (N=4,077, 3988, 4071, 4015 a 4058 yn y drefn honno)

### C18: Pa lefel o sgiliau digidol sydd eu hangen arnoch chi yn eich rôl?

Roedd y sgôr 'sgiliau digidol mewn rôl' gyfartalog yn arwyddocaol o wahanol yn ystadegol rhwng rolau swyddi, gydag arwyddocâd yn cael ei yrru gan uwch arweinwyr, staff a gweithwyr llawrydd yn cael sgoriau cyfartalog uwch nag ymddiriedolwyr, a chan wirfoddolwyr â sgoriau cyfartalog sylweddol is na phob rôl arall (N=3,839, H=884. 1, df=4, p<0.001). Defnyddiwyd prawf nad yw'n barametrig gan nad oedd y data wedi'i ddsbarthu'n arferol.

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Cyfartaledd canolrifol	6	7	7	7	3	6
Cymedr ± GS	5.8 ± 2.0	6.8 ± 1.5	6.5 ± 1.9	6.9 ± 2.0	3.7 ± 2.6	5.6 ± 2.5

Tabl 24. Gofynnwyd i gyfranogwyr yr arolwg DASH raddio eu hagwedd tuag at ddysgu sgiliau newydd ar raddfa 11 pwynt o 0 (dim sgiliau digidol) i 10 (sgiliau digidol uwch). Mae hyn yn crynhoi'r cyfartaledd canolrif a chymedrig fesul rôl swydd, gan gynnwys gwriad safonol y cymedr (N=3,820)

### C19: Oes gennych chi unrhyw un o'r sgiliau digidol hyn? Ticiwch bob un sy'n berthnasol

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Gwneud gwaith ymchwil ar-lein (e.e. ar gyfer cyfleoedd ariannu)	76.8%	79.3%	67.3%	70.8%	51.3%	65.0%
Ysgrifennu copi digidol perthnasol	63.0%	63.2%	52.7%	69.2%	39.5%	51.3%
Hyfforddi eraill sut i ddefnyddio systemau digidol - yn ffurfiol neu'n anffurfiol	29.3%	43.5%	48.8%	43.1%	21.3%	38.3%

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Dylunio arolwg i'w gyflwyno ar-lein / ar ffôn symudol	28.5%	45.4%	37.4%	52.3%	15.0%	31.0%
Rheoli casgliad neu archif digidol	26.6%	27.4%	29.9%	43.1%	20.2%	26.8%
Datblygu strategaeth cyfryngau cymdeithasol	21.1%	29.6%	23.5%	30.8%	7.6%	19.4%
Rheoli rhannu data'n ddiogel gyda sefydliadau eraill	20.5%	33.9%	26.3%	23.1%	10.2%	21.7%
Dewis is-contractwr TG addas	19.3%	35.2%	9.7%	13.8%	7.4%	12.3%
Asesu risgiau a chyfluoedd digidol i'r sefydliad	18.3%	35.8%	14.4%	21.5%	5.9%	14.3%
Cyhoeddi cynnwys digidol gyda thrwyddedu agored	13.2%	13.4%	14.5%	29.2%	6.8%	12.3%
Dylunio ffeithluniau a/neu animeiddiadau Croesdablu	11.0%	13.4%	18.8%	30.8%	5.0%	13.8%

Tabl 25. Canran ymatebwyr yr arolwg DASH a ddywedodd fod ganddynt bob un o'r 12 o sgiliau digidol unigol (N=13,712 o ymatebion gan 4,494 o bobl)

Darparodd cyfanswm o 383 wybodaeth am sgiliau digidol 'eraill', nifer gymharol isel sy'n awgrymu bod ein categorïau caeedig yn cofnodi sgiliau'r rhan fwyaf o bobl yn ddigonol. Roedd y sgiliau 'eraill' yn ymarferol yn aml yn fersiynau arbenigol neu gyd-destunol o sgiliau yn y rhestr gaeedig honno. Y themâu mwyaf cyffredin oedd:

- Creu cynnwys digidol ar-lein a/neu wefannau
- Golygu fideos a ffotograffau digidol
- Rheoli data, gan gynnwys defnyddio a chreu cronfeydd data
- Defnyddio offer GIS



## C20: Sut ydych chi wedi datblygu'r sgiliau digidol rydych chi'n eu defnyddio yn eich rôl yn bennaf?

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Dod â sgiliau o sefydliad blaenorol	46.0%	25.5%	26.8%	36.7%	34.3%	31.1%
Hyfforddiant ffurfiol yn y sefydliad presennol	4.6%	5.4%	7.6%	1.7%	3.1%	5.7%
Dysgu anffurfiol yn y sefydliad presennol (e.e. codi sgiliau gan gydweithwyr)	34.9%	59.9%	52.7%	31.7%	20.2%	42.1%
Ddim yn berthnasol (e.e. nid oes angen sgiliau digidol yn fy rôl)	3.7%	0.6%	2.9%	5.0%	31.8%	10.7%
Arall (nodwch beth)	10.9%	8.6%	10.1%	25.0%	10.6%	10.4%

Tabl 26. Canran ymatebwyr yr arolwg DASH sydd wedi datblygu eu sgiliau digidol sy'n berthnasol i rôl yn bennaf mewn un o'r pum opsiwn posib a ddarparwyd (N=3,992)

Rhoddodd cyfanswm o 420 o bobl wybodaeth am ffyrdd 'eraill' yr oeddent wedi datblygu'r sgiliau digidol y maent yn eu defnyddio yn eu rôl. Themâu cyffredin oedd:

- Hunan-addysgu, er enghraifft gan ddefnyddio adnoddau a gwybodaeth ar-lein: “defnyddio offer, arweiniad, profi a methu, neu gwnglo sut i”
- Wedi'i gaffael yn iteraidd dros amser: “tyfu i fyny gydag ef a defnyddio drwy gydol addysg a gwaith”

Dywedodd nifer o bobl fod gweithio yn y pandemig wedi lleihau'r cyfleoedd i ddysgu gan gydweithwyr. Dywedodd nifer llai eu bod yn ei chael hi'n anodd ennill sgiliau newydd ar ôl ymddeol, gan eu bod wedi colli cysylltiad â'r gwaith a chydweithwyr gwaith.

**C21: Pryd ydych chi wedi trafod eich sgiliau digidol yn eich sefydliad?  
Ticiwch bob un sy'n berthnasol**

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Yn ystod y broses recriwtio	7.5%	20.7%	32.4%	20.0%	9.4%	22.0%
Mewn cyfarfodydd ffurfiol e.e. arfarniad	11.2%	28.5%	36.1%	18.5%	4.3%	23.5%
Yn anffurfiol gyda chydweithwyr / cymheiriaid	54.9%	71.8%	65.6%	61.5%	28.6%	54.5%
Mewn ymateb i'r cyfyngiadau coronafeirws	24.4%	43.0%	33.5%	33.8%	9.5%	26.5%
Byth wedi trafod	28.0%	13.2%	11.9%	13.8%	48.0%	24.2%

Tabl 27. Canran ymatebwyr yr arolwg DASH a ddywedodd eu bod wedi trafod eu sgiliau digidol o fewn eu sefydliad mewn un o'r pedwar opsiwn a ddarparwyd, neu nad oeddent erioed wedi trafod eu sgiliau digidol (N=6,773 o ymatebion gan 4,494 o bobl)

**C22: Pa sgiliau digidol, os o gwbl, fydddech chi'n hoffi eu datblygu fwyaf yn eich rôl? (Testun rhydd)**

Atebodd cyfanswm o 2,300 o bobl y cwestiwn testun rhydd hwn. Themâu cyffredin oedd:

- Golygu fideo a sgiliau creu cynnwys eraill yn y cyfryngau fel ffeithluniau, ffotograffiaeth, animeiddio, a dylunio gwefannau
- Sgiliau cyfryngau cymdeithasol, yn enwedig yng nghyd-destun marchnata
- Dadansoddi data, rheoli data (e.e. gan ddefnyddio taenlenni) a dadansoddeg, yn aml yng nghyd-destun ymchwil i'r farchnad a chynulleidfaedd

Mae'r sgiliau hyn yn debyg iawn i'r rhai y teimlwyd eu bod yn ddymunol y llynedd. Roedd sylwadau am ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol yn fwy tebygol na'r llynedd o gynnwys cyd-destunau penodol megis marchnata, allgymorth, arolygon neu recriwtio,

gan awgrymu dealltwriaeth fwy soffistigedig o sut y gallai sgiliau cyfryngau cymdeithasol gefnogi'r sefydliad:

“Creu fideos byr at ddefnydd hyrwyddo, sianeli cyfryngau cymdeithasol, a dibenion recriwtio, hefyd ar gyfer hyfforddiant mewnol.”

“Mwy o ddefnydd o lwyfannau rheoli cyfryngau cymdeithasol a dadansoddeg gwefannau”

Roedd uwch staff yn fwy tebygol na staff eraill o sôn am ddefnyddio systemau digidol ar gyfer tasgau rheoli: rheoli cynnwys, rheoli asedau, rheolaeth ariannol, rheoli gwirfoddolwyr, rheoli prosiectau ac yn y blaen.

**C23: Pa un o'r canlynol, os o gwbl, sydd wedi ei gwneud yn anodd i chi ddatblygu sgiliau digidol yn eich rôl? Ticiwch bob un sy'n berthnasol**

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Dim digon o amser	42.7%	69.1%	58.4%	50.8%	15.3%	45.3%
Dim digon o gymorth personol (wyneb yn wyneb) ar gyfer sgiliau digidol	25.6%	23.1%	29.5%	23.1%	14.1%	24.2%
Dim digon o hyfforddiant ac adnoddau ar-lein	15.7%	15.9%	22.4%	21.5%	8.3%	17.1%
Diffyg mynediad i ddyfeisiau a/neu feddalwedd ddibynadwy	10.4%	16.9%	20.5%	16.9%	8.1%	15.5%
Nid oes neb yn cymryd cyfrifoldeb am fy hyfforddiant a'm datblygiad	10.4%	12.1%	13.9%	20.0%	10.8%	12.6%
Ddim yn ddigon hir yn yr un swydd	2.0%	2.2%	7.1%	7.7%	3.0%	5.0%

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Nid oes gennyf unrhyw anawsterau wrth ddatblygu sgiliau digidol	18.3%	21.2%	14.8%	23.1%	17.8%	16.7%

Tabl 28. Canran ymatebwyr yr arolwg DASH a ddewisodd bob un o'r opsiynau pan ofynnwyd iddynt beth, os o gwbl, a'i gwnaeth yn anodd iddynt ddatblygu sgiliau digidol yn eu rôl (N=6,134 o ymatebion gan 4,494 o bobl)

## C24: A yw systemau neu brosesau sefydliadol cyfredol yn ei gwneud yn anodd i chi ddefnyddio digidol yn y ffordd yr hoffech? Os ydy, beth?

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Ydy	9.3%	21.1%	26.3%	10.5%	8.2%	19.0%
Nac ydy	60.3%	50.9%	41.0%	52.6%	53.8%	47.6%
Ansicr	30.5%	28.0%	32.6%	36.8%	37.9%	33.4%

Tabl 29. Canran ymatebwyr yr arolwg DASH a ddywedodd fod y systemau sefydliadol presennol yn ei gwneud yn anodd iddynt ddefnyddio digidol yn y ffordd yr hoffent (N=3,837)

Darparodd cyfanswm o 666 o bobl wybodaeth testun rhydd am systemau neu brosesau sefydliadol nad oeddent yn fuddiol. Themâu cyffredin oedd:

- Ymarferoldeb neu ddibynadwyedd gwael seilwaith, ac offer hen (a nodwyd yn llai cyffredin gan uwch staff): 'Nid yw seilwaith ac offer bob amser wedi'u harfogi na'u cynnal ar gyfer y tasgau gofynnol'; 'Mae systemau TG gwael yn gwneud profiadau digidol sylfaenol yn araf ac yn rhwystredig (e.e. systemau anghydlynus, wifi gwael, dim mynediad o bell neu fynediad o bell sy'n feichus gydag amseroedd llwytho araf).'
- Staff nad yw'n ymwneud yn ddigonol â dewis meddalwedd a dylunio prosesau digidol (unwaith eto, wedi'i nodi'n llai cyffredin gan uwch staff): 'Sefydliad nad yw'n barod i wrando ar adborth staff ynglŷn â phrynu meddalwedd digidol anaddas. Dim ymgynghori â staff ar unrhyw broses/system ddigidol'; Adran TGCh nad yw'n derbyn gofynion lefel broffesiynol'; 'anodd cael caniatâd i ddefnyddio offer penodol oherwydd polisi cwmni'
- Diffyg ymwybyddiaeth ar lefel uwch o'r hyn sy'n bosib neu'n angenrheidiol: 'mae llawer o staff wedi bod yn eu swyddi ers tro byd felly mae eu gwybodaeth wedi

dyddio'; 'nid oedd staff uwch yn deall pa mor drawsnewidiol y byddai nid yn unig ar gyfer fy llif gwaith a'm heffeithlonrwydd i, ond ar gyfer cydweithwyr ar draws y sefydliad'; 'diffyg sgiliau digidol ar lefel y bwrdd'; 'agwedd tymor byr uwch reolwyr ac ymagwedd wael at brosiectau TG mawr.'

- Diffyg amser ac adnoddau ar gyfer datblygu staff: 'Yn aml, mae'r tîm digidol yn brin o staff sy'n golygu na chaiff materion eu trin tan wythnosau neu fisoedd ar ôl iddynt godi'; 'Dim digon o gyfleoedd nac adnoddau yn ein rôl benodol ni; 'Mae prinder staff yn golygu nad oes gennyf amser ar gyfer hyfforddiant nac i ddarparu'r cyfleoedd a allai fod ar gael i ni'; 'dim hyfforddiant mewnol ar gael'; 'Dim amser ar gyfer arbrofi nac arloesi'.
- Arferion gwaith aneffeithlon nad ydynt yn caniatáu i sgiliau digidol gael eu defnyddio'n effeithiol: 'Systemau hynafol iawn gydag ychydig iawn o synergedd neu ddim byd, cofnodi'r un wybodaeth sawl gwaith - aneffeithlonrwydd'; 'llawer o reolaeth o'r brig i lawr dros ddefnyddio digidol, gyda rhagdybiaeth nad oes gan unrhyw un nad yw mewn rôl "ddigidol" benodol y sgiliau hyn'; '[mae'n rhaid i ni] ddefnyddio ein cyfeiriad e-bost ein hunain i osgoi cyfyngiadau sefydliadol er mwyn cyflawni'r tasgau y mae'r sefydliad hwnnw'n ein talu ni i'w gwneud'.

## **C25: Pa un peth y gallai eich sefydliad ei wneud i wella ffyrdd digidol o weithio? (testun rhydd)**

Darparodd cyfanswm o 2,254 o bobl wybodaeth wrth ymateb i'r cwestiwn testun rhydd hwn. Fel y llynedd, y cais mwyaf cyffredin oedd am fwy o hyfforddiant a gwell hyfforddiant. Fodd bynnag, eleni cafwyd ystod ehangach o awgrymiadau amgen, yn bennaf mewn perthynas ag arferion a systemau sefydliadol. Themâu cyffredin oedd:

- Buddsoddi a chymryd diddordeb mewn sgiliau digidol pobl (gan staff yn bennaf): "Nodi sgiliau digidol sy'n berthnasol ac yn ddefnyddiol yn ein swyddi unigol, ac yna ein helpu i gael mynediad at gyrsiau a hyfforddiant"; "cymryd digidol o ddifri a'i ymgorffori fel rhan o rolau a phrosiectau pawb"; "Siaradwch â mi'n bersonol am sut y dylid datblygu fy sgiliau i ddiwallu anghenion y cwmni"; "Cynyddu capasiti i gael aelodau staff cyflogedig penodedig sy'n canolbwyntio ar sgiliau a darpariaeth ddigidol benodol"
- Darparu mwy o hyfforddiant sydd wedi'i drefnu'n well (cynigiodd staff a gwirfoddolwyr syniadau penodol am sut i wneud hyn): "Datblygu rhaglen sgiliau", "Mwy o gyfleoedd i ddysgu oddi wrth eraill (gweithdai a chyfarfodydd anffurfiol)"; "hyfforddiant wyneb yn wyneb i weddu i arddulliau dysgu"; "sesiynau hyfforddi cyfunol ffurfiol, er mwyn sicrhau nad oes neb yn colli allan"; "cyflogi rhywun i gydlynu hyfforddiant, yn enwedig wrth gyflwyno meddalwedd newydd"; "cydweithwyr yn rhannu eu systemau gydag eraill e.e. Miro"

- Uwchraddio systemau digidol, ar y safle ac ar gyfer gweithio o bell: “Gwella cysylltedd wifi a diweddarau systemau mewnol”; “buddsoddi, buddsoddi, buddsoddi”; “gwell seilwaith (e.e. gwell darpariaeth wifi etc) man dynodedig ar gyfer digideiddio a buddsoddi mewn offer”; “bod â pholisi cadwraeth ddigidol, cyfarpar, gwell seilwaith (e.e. gwell darpariaeth wifi etc) man dynodedig ar gyfer digideiddio a buddsoddi mewn offer; “gweithredu gweinydd ffeiliau wedi'i ddiogelu'n briodol gyda mynediad o bell”; “system fideogynadledda benodedig” (a llawer o geisiadau am systemau arbenigol, o reoli cynnwys i archebion)
- Datblygu a gweithredu strategaethau sefydliadol ar gyfer sgiliau digidol (bron yn gyfan gwbl gan arweinwyr): “Ymwreiddio'r strategaeth ddigidol a grëwyd yn ystod y Rhaglen Newid a chadw at ei hegwyddorion arweiniol”; “Creu strategaeth ddigidol ar gyfer ein sefydliad a symud i asiantaeth cymorth gwe newydd i wella ein gallu i ddiweddarau'r wefan yn fewnol”; “Cymryd digidol o ddifri ar draws y sefydliad i gyd”
- Sicrhau systemau cydgysylltiedig: “systemau sy'n siarad â'i gilydd”; “llai o systemau cyfochrog”; “rhesymoli nifer y systemau sy'n cael eu defnyddio”
- Cyflwyno protocolau ac arferion ar draws y sefydliad: “ailfeddwl o ran sut rydym yn gweithio, o ran llif gwaith yn hytrach na thasgau penodol”; “mae angen i ni weithio allan sut beth yw etiquette Teams da a dod o hyd i ffordd o'i ddefnyddio nad yw'n llyncu cymaint o amser”; “sicrhau safonau, yn enwedig wrth greu cynnwys neu gyfryngau gweledol”; “strategaeth ddigidol a fyddai'n helpu ein hamseroedd paratoi a chyfnerthu undod (drwy broses) o fewn yr adrannau hanfodol hyn”; “lleihau rhaniadau rhwng adrannau a thimau a rhoi'r gorau i weithredu mewn seilos”
- Datgloi mynediad ac annog staff i arbrofi: “Caniatáu i ni gael mynediad at fwy o feddalwedd a llwyfannau”; “Darparu rhai cyfrifiaduron ar gyfer treialu ac arbrofi meddalwedd newydd er ymchwil”; bod yn fwy agored i lwyfannau a syniadau newydd

Gofyn am ddata gan uwch arweinwyr (h.y. ymddiriedolwyr ac uwch staff) er mwyn cymharu â'r ymatebion i gyd, canolbwyntiodd yr ymatebwyr hyn ar y lefel sefydliadol fel y gellir disgwyl. Roedd eu sylwadau am sgiliau digidol yn strategol, gyda'r bwriad o wella mynediad a darparu hyfforddiant. Adlewyrchodd eu sylwadau am systemau ddymuniad cyffredinol am integreiddio a phrotocolau a rennir, yn hytrach na gwybodaeth fanwl am faterion meddalwedd a chaledwedd penodol.

## C26: Sut fydddech chi'n disgrifio ymagwedd eich sefydliad at weithio'n ddigidol?

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Arweiniol ac arloesol	9.6%	14.6%	9.8%	7.0%	5.4%	9.6%
Cadw i fyny â'r amseroedd	45.7%	47.5%	43.2%	50.9%	31.5%	45.7%
Dilyn arfer sefydliadau eraill	30.1%	30.6%	30.9%	19.3%	16.2%	30.1%
Ddim yn cymryd rhan	5.7%	3.8%	5.0%	10.5%	6.8%	5.7%
Ansicr	8.9%	3.5%	11.2%	12.3%	40.0%	8.9%

Tabl 30. Canran ymatebwyr yr arolwg DASH a ddefnyddiodd bob un o'r pum opsiwn posib i ddisgrifio ymagwedd eu sefydliad at ffyrdd digidol o weithio (N=3,843)

## C27: Pa agwedd ar eich sefydliad y gellir ei gwella gyda ffyrdd digidol newydd neu well o weithio? (testun rhydd)

Darparodd cyfanswm o 1,906 o bobl wybodaeth wrth ymateb i'r cwestiwn testun rhydd hwn. Gallai bron pob un weld y potensial ar gyfer gwelliannau yn eu maes gwaith eu hunain pe bai'r sefydliad yn fwy galluog yn ddigidol, felly roedd yr ymatebion yn tueddu i adlewyrchu cyd-destunau personol cyfranogwyr. Er enghraifft: "cadw cofnodion yn well, mynediad haws at wybodaeth, rhannu gwybodaeth yn gyflym, ateb ymholiadau cwsmeriaid yn gyflymach ac yn well, y gallu i sawl un ddefnyddio deunydd ar yr un pryd, mynediad haws i gwsmeriaid a'r cyhoedd i'n harchif i enwi ond rhai."

Dosbarthodd InfraNodus y rhwydwaith testun a grëwyd o'r ymatebion hyn fel 'tueddol': roedd cysylltiadau gwan iawn ymhlith y gwahanol gysyniadau, yn gyson â'r rhan fwyaf o bobl yn ateb y cwestiwn hwn o ffocws eithaf cul ar eu rôl, eu cyd-destun a'u maes pryder sefydliadol eu hunain. Fodd bynnag, daeth themâu cyffredin i'r amlwg fel a ganlyn:

- Rhoi mynediad ar-lein i agweddau ar gynnig y sefydliad, boed yn gasgliadau, digwyddiadau, manau neu wybodaeth yn unig

- Rheoli prosiectau, prosesau a llif gwaith yn fewnol: “Gwell llifoedd gwaith digidol-anedig, gan gynnwys cywain data mwy integredig o'r maes i'r dadansoddiad”; “Rhaglennu prosiectau integredig ar draws sawl adran”; “rhannu a chydweithio rhwng adrannau”; “system well ar gyfer cael mynediad i offer”
- (Yn gysylltiedig â hyn) defnydd mwy effeithlon o amser staff ac gwirfoddolwyr: “mwy o hyblygrwydd mewn patrymau gwaith”; “mwy o amser i staff gydweithio fel tîm”; “gweithleoedd digidol mwy effeithlon”; “llai o amser yn perfformio gweithrediadau ailadroddus”
- Cyfathrebu, yn fewnol ac yn allanol: “rheoli data mewnol yn well i'n galluogi i rannu gwybodaeth yn allanol yn well”; “cyfathrebu mwy adeiladol gyda'n haelodau”; “cyfathrebiadau marchnata” rheoli cysylltiadau â rhoddwyr”
- Allgymorth ac ymgysylltu â chynulleidfaedd: “Gallem gyrraedd mwy o bobl a chynnwys gwahanol fathau o bobl”; “Ymgysylltu mwy deniadol â'r cyhoedd ar bob lefel, diwylliant ac oedran”; “ymgysylltu â chymunedau yn hytrach na defnyddio cyfryngau digidol fel hysbysfwrdd”; “Adrodd storïau a dangos ein bod ni ar daith hefyd”

Ychydig iawn o wahaniaethau a gafwyd rhwng y llynedd a'r ymatebion wedi'u codio eleni.

Gofyn am ddata gan uwch arweinwyr (h.y. ymddiriedolwyr ac uwch staff) er mwyn cymharu â'r ymatebion i gyd, roedd y staff uwch hyn yn fwy tebygol o siarad am nodau strategol fel ymgyrhaeddiad ac adnabyddiaeth y brand, ac am systemau rheoli. Roeddent i'w gweld yn meddwl ychydig yn fwy am gyfathrebu mewnol ac ychydig yn llai am ymgysylltu allanol (aelodau, cynulleidfaedd etc) gan adlewyrchu eu ffocws ar effeithlonrwydd sefydliadol.

### **C28: Pa un o'r canlynol y mae eich sefydliad yn ei ddarparu i chi? Ticiwch bob un sy'n berthnasol**

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Help i sefydlu eich dyfeisiau digidol eich hun (e.e. i weithio gartref)	14.8%	62.9%	56.5%	20.0%	6.3%	37.7%
Hyfforddiant mewn systemau/meddalwedd sy'n berthnasol i'ch rôl	11.4%	46.2%	47.2%	18.5%	14.9%	33.7%



Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Cyfle i fod yn rhan o benderfyniadau am weithio digidol	29.1%	47.6%	25.4%	33.8%	5.9%	22.3%
Cyfleoedd i rannu arfer digidol gydag eraill yn y sector	10.6%	25.5%	13.8%	24.6%	4.8%	12.0%
Cydnabyddiaeth am sgiliau digidol rydych yn dod â nhw i'ch rôl	12.4%	19.9%	17.2%	26.2%	7.4%	14.3%
Arweinydd/hyrwyddwr digidol y gallwch gysylltu ag ef	11.6%	22.3%	15.7%	7.7%	5.4%	12.8%
Dim un o'r rhain	37.4%	9.9%	10.1%	27.7%	43.5%	22.9%

Tabl 31. Canran ymatebwyr yr arolwg DASH a ddywedodd fod eu sefydliad yn rhoi pob un o'r chwe opsiwn a restrwyd iddynt, neu a ddewisodd 'dim un o'r rhain' (N=6,992 o ymatebion gan 4,494 o bobl)

### C29: Pa un o'r canlynol y mae eich sefydliad yn eich gwneud yn ymwybodol ohonynt?

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Sut i ymddwyn yn ddiogel a gyda pharch ar-lein	29.9%	57.3%	50.7%	23.1%	18.2%	39.4%
Sut i wneud cyfryngau digidol yn hygyrch i bawb	12.0%	19.6%	16.2%	16.9%	5.2%	12.9%
Sut i drin data'n ddiogel ac o fewn y gyfraith	35.6%	67.2%	59.2%	26.2%	16.8%	44.9%
Materion trwyddedu digidol gan gynnwys trwyddedu agored	7.5%	19.6%	14.4%	7.7%	2.9%	10.7%

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Sut i ofalu am eich iechyd a'ch lles eich hun fel defnyddiwr digidol	10.8%	47.3%	45.9%	18.5%	8.1%	31.1%
Strategaeth ddigidol sefydliadol	13.0%	16.7%	15.7%	12.3%	3.7%	12.1%
Dim un o'r rhain	35.4%	10.8%	10.2%	32.3%	40.4%	22.0%

Tabl 32. Canran ymatebwyr yr arolwg DASH a ddywedodd fod eu sefydliad yn eu gwneud yn ymwybodol o bob un o'r chwe opsiwn a restrwyd, neu a ddewisodd 'dim un o'r rhain' (N=7,779 o ymatebion gan 4,494 o bobl)

### C30: Sut fydddech chi'n graddio cefnogaeth gan eich sefydliad i ddatblygu eich sgiliau digidol?

Roedd y sgôr 'cymorth sefydliadol' gyfartalog yn arwyddocaol o wahanol yn ystadegol rhwng rolau swyddi, gydag arwyddocâd yn cael ei yrru gan uwch staff, staff a gweithwyr llawrydd yn cael sgoriau cyfartalog uwch nag ymddiriedolwyr, a chan wirfoddolwyr â sgoriau cyfartalog sylweddol is na phob rôl arall (N=3,217, H=279.0, 1, df=4, p<0.001). Defnyddiwyd prawf nad yw'n barametrig gan nad oedd y data wedi'i ddosbarthu'n arferol.

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Cyfartaledd canolrifol	5	6	6	6	4	5
Cymedr ± GS	4.4 ± 2.3	5.5 ± 2.0	5.4 ± 2.2	5.3 ± 2.2	3.7 ± 2.6	4.9 ± 2.4

Tabl 33. Gofynnwyd i gyfranogwyr yr arolwg DASH raddio'r cymorth sefydliadol a dderbynnir ar raddfa 11 pwynt o 0 (dim cefnogaeth) i 10 (cefnogaeth ragorol). Mae hyn yn crynhoi'r cyfartaledd canolrif a chymedrig fesul rôl swydd, gan gynnwys gwyrriad safonol y cymedr (N=3,201)

### C31: Pa raglen(ni) meddalwedd arbenigol neu system(au) data ydych chi'n eu defnyddio fwyaf yn eich rôl? Byddai hyn yn unrhyw beth heblaw meddalwedd MS Office safonol neu feddalwedd cyfatebol ar Mac. Os nad

## ydych chi'n gwybod yr enwau, dywedwch wrthym y math o weithgaredd e.e. archebion, Adnoddau Dynol, CRM ac ati. (testun rhydd)

Darparodd cyfanswm o 2,606 o bobl wybodaeth wrth ymateb i'r cwestiwn testun rhydd hwn. Roedd amrywiaeth enfawr o geisiadau a systemau yn cael eu defnyddio, gan adlewyrchu amrywiaeth y sefydliadau a'r rolau a gynrychiolir. Yn nhrefn amllder ddisgynnol, y systemau arbenigol a nodwyd oedd:

- Cymwysiadau creadigol Adobe e.e. ar gyfer golygu delweddau a dylunio gwefannau
- Systemau Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid (CRM)
- Systemau rheoli archebion a digwyddiadau
- Systemau Adnoddau Dynol a rheoli gwirfoddolwyr
- Systemau Rheoli Casgliadau
- Systemau rheoli cynnwys a gwefannau
- Systemau Gwybodaeth Ddaearyddol (GIS)
- Post a systemau cyfathrebu eraill
- Meddalwedd cyfrifyddu

### C32: Os ydych chi'n defnyddio meddalwedd arbenigol, ydych chi'n ei chael yn ...

Categori	Graddio cydsyniad	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Addas i'r diben (yn gwneud yr hyn sydd ei angen arnoch)	Cytuno	47.0%	28.3%	29.9%	39.7%	65.5%	41.2%
	Niwtral	39.0%	47.4%	46.9%	36.2%	23.6%	39.7%
	Anghytuno	14.1%	24.3%	23.2%	24.1%	10.9%	19.1%
Dibynadwy (yn gweithio'n gyson ar y ddyfais a'r rhwydwaith rydych chi'n ei ddefnyddio)	Cytuno	72.3%	63.7%	52.4%	57.1%	59.7%	56.4%
	Niwtral	25.1%	31.0%	33.1%	40.0%	33.8%	32.4%
	Anghytuno	2.6%	5.2%	14.5%	2.9%	6.5%	11.1%

Categori	Graddio cydsyniad	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Safonol i'r sector (cystal ag y mae sefydliadau eraill yn ei ddefnyddio)	Cytuno	56.2%	59.9%	51.6%	45.7%	43.7%	51.8%
	Niwtral	38.8%	31.8%	36.7%	48.6%	45.9%	37.7%
	Anghytuno	5.1%	8.3%	11.7%	5.7%	10.4%	10.5%

Tabl 34. Amllder ymatebwyr arolwg DASH a adroddodd fod y meddalwedd arbenigol a ddefnyddiwyd ganddynt (N=2,334, 2,338 a 2,128 yn y drefn honno)

### C33: Ydych chi'n teimlo y gallwch ddylanwadu ar ffyrdd digidol o weithio yn eich sefydliad?

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Ydw, llawer	22.3%	44.0%	7.9%	23.9%	5.0%	13.5%
Ydw, ychydig	56.6%	45.0%	53.2%	54.3%	33.4%	49.6%
Nac ydw, dim o gwbl	21.1%	11.0%	38.9%	21.7%	61.6%	36.9%

Tabl 35. Canran ymatebwyr yr arolwg DASH a deimlai y gallent ddylanwadu ar ffyrdd digidol o weithio yn eu sefydliad (N=2,803)

### C34: Pa rai, os o gwbl, o'r mentrau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth canlynol yr ydych wedi'u defnyddio? Ticiwch bob un sy'n berthnasol

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Heritage Digital	6.1%	11.3%	6.3%	15.4%	1.4%	5.4%
Canllawiau Digidol Cronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol	6.1%	11.6%	3.9%	6.2%	0.5%	3.9%

Categori	Ymddiriedolwr	Uwch staff	Staff	Gweithiwr Llawrydd	Gwirfoddolwr	CYFANSWM
Labordy Treftadaeth Ddigidol	1.4%	4.3%	3.3%	7.7%	0.3%	2.4%
Arwain y Sector (Culture24)	1.2%	5.4%	2.4%	0.0%	0.2%	1.9%
Desg Gymorth Ddigidol Codi Hyder	0.2%	1.1%	0.2%	0.0%	0.1%	0.2%

Tabl 36. Canran ymatebwyr yr arolwg DASH a oedd wedi defnyddio pob un o'r mentrau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth a enwyd (N=4,494)

Roedd cyfanswm o 445 o bobl (10%) o 181 (56%) o'r sefydliadau a ddefnyddiodd DASH wedi defnyddio o leiaf un o'r mentrau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth, ac roedd 62 o bobl eraill yn enwi adnoddau eraill yr oeddent yn eu defnyddio, a'r mwyaf cyffredin ohonynt oedd ACE, Digital Culture Network, Yr Archifau Cenedlaethol, Better Impact and Charity Digital. Pan edrychwn fesul rôl swydd, gwelwn fod 23% o uwch staff, 20% o weithwyr llawrydd, 12% o ymddiriedolwyr, 11% o'r staff, a 2% o wirfoddolwyr wedi cael profiad o un o leiaf o'r adnoddau Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth. Dywedodd nifer o bobl nad oeddent erioed wedi clywed am yr adnoddau hyn, ond y byddent yn awr yn edrych, gan awgrymu bod DASH hefyd yn ddefnyddiol fel ffordd o hysbysebu adnoddau am ddim i'r sector. Daeth un neu ddau o sylwadau gan bobl a dybiodd y byddai tâl ariannol am y rhain.

## Atodiad 3: Methodoleg

---

Casglwyd data cofrestru DASH drwy [Arolygon Ar-lein BOS](#). Casglwyd data DASH drwy drwydded Premier i fersiwn heb ei frandio o SurveyMonkey, gyda dolenni unigol wedi'u teiwra wedi'u creu ar gyfer pob sefydliad.

Roedd pob cwestiwn yn DASH yn ddewisol, felly mae union feintiau sampl yn amrywio ychydig rhwng y cwestiynau. Dangosir meintiau'r sampl fel 'N=' o dan bob tabl data. Pan nodwyd 'ticio pob un sy'n berthnasol', cymerwyd yr enwadur fel y nifer fwyaf o bobl ym mhob un a atebodd yr arolwg.

Ar gyfer defnyddwyr DASH 2020 sydd am gymharu eu data rhwng blynyddoedd, bydd angen i ddefnyddwyr grwpio data 2021 ar gyfer Prif Weithredwr/uwch arweinydd, gweithwyr llawrydd a staff yn un categori 'pob aelod staff'.

Ymdriniwyd â data meintiol a'u dadansoddi yn Excel ac SPSS v28.0. Cymerir arwyddocâd ystadegol fel  $p < 0.05$ . Cynhaliwyd cymariaethau o ddata a gasglwyd yn 2020 a 2021 drwy gymharu'r cyfartaleddau cymedrig (ar gyfer data graddfa cyfyngau) neu gyfartaledd canolrifol (ar gyfer data trefnol) fesul sefydliad. Lle y dyfynnir cymedr, rydym hefyd yn darparu'r gwyriad safonol.

Wrth gymharu rhwng blynyddoedd, cynhaliwyd dadansoddiad parau cyfatebol gan ddefnyddio'r sefydliadau a ddefnyddiodd DASH yn y ddwy flynedd. Yn gyntaf, gwnaethom redeg hyn ar gyfer yr holl ddata a gasglwyd yn y ddwy flynedd (i weld a oedd barn ar draws y sefydliad cyfan wedi newid), ac yna dim ond pobl a ddywedodd yn 2021 eu bod wedi cwblhau DASH y flwyddyn flaenorol, o gymharu â'r holl ddata a gasglwyd yn y sefydliad hwnnw yn 2020. Nid oedd data wedi'i ddisbarthu fel arfer, felly fe'u dadansoddwyd gan ddefnyddio profion ystadegol nad ydynt yn barametrig.

Cafodd ymatebion i gwestiynau testun rhydd (ansoddol) eu glanhau a'u dadansoddi. Gan adeiladu ar ganfyddiadau DASH 2020 (pan gafodd is-sampl ar hap o ddata o bob cwestiwn ei godio â llaw) defnyddiwyd dau offeryn dadansoddi gwahanol gennym i ddadansoddi'r set lawn o ymatebion testun rhydd ar gyfer pob cwestiwn, cyn gwirio am fanylion â llaw. Pan yn berthnasol, cymharwyd y canlyniadau hyn â'r rhai o'r llynedd.

Cynhaliwyd dadansoddiad ansoddol drwy fodelu pynciau thematig gan ddefnyddio pecyn prosesu iaith [InfraNodus](#). Mae hwn yn offeryn ffynhonnell agored ar y we ar gyfer creu mewnwediadau gan ddefnyddio dadansoddiad rhwydwaith testun. Ar gyfer pob cwestiwn o ddiddordeb testun rhydd, defnyddiwyd InfraNodus i nodi'r allweddeiriau a chlystyrau pwnc mwyaf dylanwadol (h.y. geiriau allweddol sy'n tueddu i ymddangos gyda'i gilydd). Ar gyfer rhai cwestiynau lle nodwyd clystyrau sy'n gysylltiedig â rôl, cynhaliwyd dadansoddiadau ar wahân gan ddefnyddio'r ymatebion testun yn unig gan gyfranogwyr a nodwyd fel arweinwyr (h.y. Prif Weithredwyr/Uwch arweinwyr ac Ymddiriedolwyr) yn unig.

Defnyddiwyd NVivo hefyd, offeryn dadansoddi data ansoddol uchel ei barch, i gynnal dadansoddiad amllder geiriau sylfaenol ac i archwilio rhai o'r geiriau allweddol a nodwyd gan y dull hwn a/neu a amlygwyd gan InfraNodus. Unwaith eto, cynhaliwyd rhai dadansoddiadau gan ddefnyddio ymatebion gan arweinwyr (Prif Weithredwyr/Uwch Arweinwyr ac Ymddiriedolwyr) a chan gyfranogwyr 'eraill' fel samplau ar wahân. Yna, bu i ni ymchwilio i'r achosion lle nodwyd gwahaniaethau â llaw. Roedd coed geiriau NVivo yn caniatáu i ni ddeall yn well yr allweddeiriau a'r pynciau yn eu cyd-destun.

Cynhaliwyd dadansoddiad Persona gan ddefnyddio proses ystadegol o'r enw dadansoddiad gohebiaeth lluosog (MCA) gan ddefnyddio'r pecyn meddalwedd ystadegol R a defnyddio grwpiau wedi'u mireinio a grëwyd o 11 newidyn gwreiddiol (C1, C2, C3, C6, C11, C16, C20, C21, C26, C33 a C34). Cymerwyd clystyrau o newidynnau fel mathau posib o bersonâu cyn cael eu dilysu yn erbyn sylwadau testun rhydd drwy chwilio am bobl â'r priodoleddau hynny drwy gydol set ddata DASH.

Cynhaliwyd Dadansoddiad Gyrrwr Allweddol, techneg ystadegol aml-amrywiolyn arall, hefyd yn SPSS gan ddefnyddio ategyn wedi'i deilwra. Y newidynnau a ddefnyddiwyd yn y dadansoddiad hwnnw oedd: y pedair graddfa raddio (C11, C13, C18, C30), rhyw, dosbarth oedran, maes treftadaeth y sefydliad, a maint y sefydliad (gan ddefnyddio'r pedwar categori yn seiliedig ar nifer y staff cyflogedig; gweler Atodiad 1 am fanylion).

## Atodiad 4: Cydnabyddiaeth

---

Diolch i Sara Sartorius am ein cefnogi gyda marchnata drwy gydol y prosiect, ac i Colin Gaskarth ac aelodau eraill o The Fifth Sector am gymorth ychwanegol. Diolch hefyd i Daniella Briscoe-People o The Heritage Alliance am gefnogi'r prosiect ar y cyfryngau cymdeithasol, Sam Cooper am ei gefnogaeth ymgysylltu, Ted Page am ei gyngor a'i arweiniad ynghylch hygyrchedd dogfennau, ac i dîm cyfathrebu'r Gronfa Treftadaeth am eu cymorth marchnata ychwanegol.

Diolch yn fawr iawn i'r holl sefydliadau hynny a gymerodd ran yn y prosiect DASH yn 2021, gan gynnwys y rhai a roddodd ganiatâd i rannu eu henw:

Grŵp 25 Cymdeithas Corfflu'r Arsylywr  
Brenhinol  
Ymddiriedolaeth Treftadaeth Clwb Pêl-  
droed Aberdeen  
Adeiladau Cymunedol Acumen  
Amgueddfa Forwrol Llŷn Maritime Museum  
Gwasanaethau Ymchwil Archaeolegol Cyf.  
Ymddiriedolaeth Cadwraeth Palas yr  
Archesgob  
Y Sefydliad Armeniaid  
Ymddiriedolaeth Chwedleua Armstrong  
Art at the Heart CIC  
Art UK  
CIC Celfyddydau a Threftadaeth  
Swyddogion Archaeolegol y Gymdeithas  
Llywodraeth Leol  
Cymdeithas Ffotograffwyr a Haneswyr  
Trafnidiaeth  
Amgueddfa Drafnidiaeth Aston Manor Road  
Cyf.  
Avant Cymru  
Aviation Heritage UK  
Ymddiriedolaeth Ddiwylliannol Awen  
Babylon ARTS  
Rhwydwaith Menter Banana Cyf  
Amgueddfeydd Barnsley  
Ymddiriedolaeth Cadwraeth Ystlumod  
Ymddiriedolaeth Cadwraeth Caerfaddon  
Sefydliad Gwyddonol a Llenyddol Brenhinol  
Caerfaddon  
Cyngor BCP  
Ymddiriedolaeth Amgueddfa Beaminster  
Partneriaeth Belfast Hills  
Belfast Mic Tours  
Benefice Eglwysilan a Chaerffili

Treftadaeth Bishopsteignton  
Blyth Tall Ship  
Boarderland Voices, arts for health and  
mental wellbeing  
Prosiect Boundary Way  
Bristol Culture & Creative Industries  
Ymddiriedolaeth Treftadaeth y Diwydiant  
Modurol Prydeinig  
Grŵp Gweithredu Trigolion Y Bryn  
Fforwm Amgylchedd Adeiledig yr Alban  
Amgueddfa Gelf Bury  
Amgueddfa ac Oriol Gelf Buxton  
Canolfan Celfyddydau a Threftadaeth  
Caistor  
Ymddiriedolaeth Treftadaeth Caistor  
Gorffennol, Presennol a Dyfodol  
Caergrawnt  
Yr Ymddiriedolaeth Camlesi ac Afonydd  
Amgueddfa Charles Dickens  
Y Sefydliad Archeolegwyr Siartredig  
Gardd Ffisig Chelsea  
Circle Heritage  
Uned Ffilm Clapham  
Ymddiriedolaeth Parc Gwledig Castell Clare  
Amgueddfa Lofaol Cleveland Ironstone  
Ymddiriedolaeth Archaeolegol Clwyd-Powys  
CofGar (Amgueddfeydd Sir Gaerfyrddin)  
Amgueddfeydd Colchester ac Ipswich  
Ymddiriedolaeth Felin Coldharbour Cyf  
Ymddiriedolaeth Parc Dyffryn Colne  
Comann Eachdraidh Uibhist a Tuath,  
Cymdeithas Hanes Gogledd Uist  
Community Solutions  
Gwasanaeth Diwylliant Conwy



Ardal o Harddwch Naturiol Eithriadol  
Cernyw  
Cotswold Archaeology  
Parc Gwledig Creggan  
Cullercoats Watchhouse  
Culture Syndicates CIC  
Curious Spark Ltd  
Canolfan Treftadaeth Dean  
Ymddiriedolaeth Cadwraeth Abaty Delapré  
Dr Chris Cumberpatch, Archeolegydd  
Llawrydd  
Ymddiriedolaeth Treftadaeth Dronfield  
Amgueddfa Drafnidiaeth Dundee  
Partneriaeth Treftadaeth Dunfermline  
Eglwys Gadeiriol Durham  
Ymddiriedolaeth Afonydd Eden  
Edo Diaspora UK CIC  
Eisteddfod Genedlaethol Cymru  
Tŷ Elizabeth Gaskell  
Amgueddfa Ely  
Grymuso Menywod dros Newid  
Ymgysylltu â'r Ieuencid drwy  
Entrepreneuriaeth Greadigol (EYCE)  
Cantorion Benywaidd Féile  
Ymddiriedolaeth Adeiladau Hanesyddol Fife  
Amgueddfa Firing Line Gwarchodlu Dragŵn  
y Frenhines a'r Cymry Brenhinol  
Five10Twelve  
Amgueddfa Flintham  
Folkestone Leas Lift Company CIC  
Foresight North East Lincolnshire  
Four Corners  
Free UK Genealogy  
Amgueddfa Freud  
Cyfeillion Cwmni Haearn Mynachlog Nedd  
Cyfeillion Parc Norris Green  
Cyfeillion Llong Newport  
Cyfeillion Parc Mynwent Tower Hamlets  
Amgueddfa a Chanolfan Ddysgu'r  
Ffiwsilwyr  
Garden Museum  
Gerddi, Llyfrgelloedd ac Amgueddfeydd -  
Prifysgol Rhydychen  
GIREs  
Abaty Ynys Wydrin  
Global Generation  
Eglwys Gadeiriol Guildford  
Halstead 21st Century Group

Ymddiriedolaeth Gadwedigaeth Castell  
Hartlebury  
Heads Together Productions / Canolfan y  
Celfyddydau Chapel FM  
Ymddiriedolaeth Adeiladau Hanesyddol  
Hearth  
Fferm Dinas Heeley  
Treftadaeth Swydd Lincoln  
Rhwydwaith yr Ymddiriedolaeth Treftadaeth  
Rhwydwaith Ymddiriedolaethau Treftadaeth  
(Gogledd Iwerddon)  
Rhwydwaith Ymddiriedolaeth Treftadaeth  
(Yr Alban)  
Ymddiriedolaeth Natur Swydd Hertford a  
Middlesex  
Historic Houses  
Cymdeithas Ryde Hanesyddol  
Hoopsfix Foundation C.I.C.  
Ingol and Tanterton Community Trust  
(Intact)  
Keighley Creative  
Ogofâu Cynhanesyddol Swydd Gaint  
Kettle's Yard  
Gwasanaeth Treftadaeth Kingston  
Etifeddiaeth Lagan  
Laxfield Bells  
Oriellau a Chasgliadau Arbennig Llyfrgell  
Prifysgol Leeds  
Leicester & Rutland At Risk War Memorials  
Pro  
Ymddiriedolaeth Natur Swydd Gaerlŷr a  
Rutland  
Hamdden a Diwylliant Dundee  
Clwb Rhwyfo Lewes  
Live from Worktown  
Living Archive MK  
Amgueddfa ac Oriell Llandudno  
CIO Neuadd y Dref Llantrisant  
Swyddogion Cadwraeth Awdurdodau  
Cynllunio Lleol  
Ymddiriedolaeth Gerddi Llundain  
Cymdeithas Rheilffordd Gogledd Orllewin  
Llundain  
Ludlow PCC - St Laurence Ludlow  
Cyngor Luton  
Manchester Histories  
Ymddiriedolaeth Treftadaeth Forol  
Neuadd Markenfield

Ymddiriedolaeth Neuaddau Maryhill Burgh  
Cymdeithas Affricanaidd a Caribiaidd  
Medway  
Mehdi Nameni  
Neuadd Meols  
Cyngor Dosbarth Canolbarth Ulster  
Addysg Mine2Minds  
Cymdeithas Ming-Ai (Llundain)  
Cyngor Sir Fynwy  
Cymdeithas Morris  
Ymddiriedolaeth Rheilffordd Moseley  
Mrs Smith's Cottage  
MSDS Marine  
Multicultural Cumbria  
Amgueddfa Bywyd Cernyweg  
Amgueddfa Llundain  
Amgueddfa Caerwrangon Frenhinol  
Amgueddfeydd ac Oriolau Caeredin  
Amgueddfeydd Oriolau Yr Alban  
Partneriaeth Amgueddfeydd Reading (The  
MERL ac Amgueddfa Reading)  
Mythstories  
Ymddiriedolaeth Amgueddfa Nantwich  
Cyfyngedig  
Ymddiriedolaeth y Rhwydwaith  
Bioamrywiaeth Cenedlaethol (NBN)  
Llongau Hanesyddol Cenedlaethol y DU  
Amgueddfeydd Cenedlaethol Gogledd  
Iwerddon  
Amgueddfeydd Cenedlaethol yr Alban  
Ymddiriedolaeth Treftadaeth Baralympaidd  
Genedlaethol  
Ymddiriedolaeth Trafnidiaeth Genedlaethol  
Natural Enterprise Ltd  
Gwasanaeth Llyfrgelloedd ac  
Amgueddfeydd Castell-nedd Port Talbot  
Nerve Centre  
Grŵp Hanes Lleol Newton ar Derwent  
Norman Nicholson House CIC  
Ymddiriedolaeth Cadwraeth Adeiladau  
Gogledd Craven  
Cymdeithas Cadwraeth a Hanes Lleol  
Gogledd Duffield  
Awdurdod Parc Cenedlaethol Rhostiroedd  
Gogledd Efrog  
Cyswllt Amgylchedd Gogledd Iwerddon  
(mewnol ac aelodau)  
Cyngor Amgueddfeydd Gogledd Iwerddon

Cyngor Amgueddfeydd Gogledd Iwerddon  
(aelodau)  
One Voice Blackburn  
Oriol Môn  
Ymddiriedolaeth Cadwraeth Rhydychen  
PCC Eglwys y Drindod Sanctaidd  
Awdurdod Parc Cenedlaethol Peak District  
Pennine Heritage Ltd  
Ymddiriedolaeth Dinas Amgylchedd  
Peterborough  
Plantlife  
Cymdeithas Ddinesig Pontefract  
Grŵp Treftadaeth Portrush  
Protege  
Qisetna  
Red River Archaeology Ltd  
Reimagine Remake Replay  
Road Roller Association  
Amgueddfeydd, Celfyddydau a  
Threftadaeth Rotherham  
Cymdeithas Frenhinol Ymddiriedolaethau  
Bywyd Gwylt  
RWA (Academi Frenhinol Gorllewin Lloegr)  
Grŵp Datblygu Treftadaeth Saffron Walden  
Eglwys Gadeiriol Sant Pedr, Belfast  
Canolfan Sangat  
Canolfan Adar Môr yr Alban  
Addysg Seadream CIC  
Tramffordd Seaton  
Abaty Selby  
Ymddiriedolaeth Afonydd Hafren  
Shakespeare Birthplace Trust  
Abaty Amwythig  
Silvery Light Sailing  
Skylight Circus Arts  
Archaeoleg De Orllewin Lloegr Cyf  
Eglwys Gadeiriol Sant Paul  
Eglwys Gatholig Sant Ioan y Bedyddwyr  
Ymddiriedolaeth Freshspring Steamship  
Stowe Nine Churches PCC  
Suffolk Artlink  
Ymddiriedolaeth Maenordy Sulgrave  
Cymdeithas Camlesi Abertawe  
Amgueddfa Heddlu Tetbury  
The 78 Derngate Northampton Trust  
Archif Alasdair Gray  
Urdd Apostolaidd Sant Hadrian o Gaergaint  
Cymdeithas Gymunedol Birch

CIO Yr Ymddiriedolaeth Treftadaeth  
 Gydweithredol  
 Cymdeithas Teuluoedd a Chyfeillion  
 Tsieineaidd Ardal Erne  
 The Farmland Museum  
 The Friends of Chain Bridge Forge  
 Tafarn Gymunedol George (Wickham  
 Market) Cyf  
 Cymdeithas Gŵyr  
 Y Gyfnewidfa Dreftadaeth a Diwylliannol  
 The Heritage Alliance  
 The Heritage Alliance - aelodau  
 The Highlife Centre  
 Yr Hunterian, Prifysgol Glasgow  
 Y Sefydliad Cadwraeth Adeiladau  
 Hanesyddol (IHBC)  
 Yr Amgueddfa Meddygaeth Filwrol  
 The Pilgrim Trust  
 The Pioneers Project CIC  
 The Poetry Archive  
 Casgliadau Tecstilau Rachel Kay-  
 Shuttleworth  
 The Regency Town House  
 The REME Museum  
 Amgueddfa a Chanolfan Storiâu Roald Dahl  
 Y Parciau Brenhinol  
 The Smallprint Company  
 The Sound Agents Limited  
 The SPAB  
 Yr SS Prydain Fawr

The Tall Ship Glenlee  
 Y Gymdeithas Fictoraidd  
 Ymddiriedolaeth Amgueddfa West House a  
 Heath Robinson  
 Cymdeithas William Morris  
 this Great Adventure Ltd.  
 Thrive  
 Ymddiriedolaeth Treftadaeth Totnes  
 Eglwys Gadeiriol Truro  
 Turton Tower  
 Bywyd Gwylt Ulster  
 Amgueddfeydd ac Oriolau Prifysgol Lerpwl  
 Prifysgol Sant Marc a Sant Ioan  
 Ymddiriedolaeth Bywyd Gwylt Swydd  
 Warwick  
 Amgueddfa Waterworks - Henffordd  
 Oriol Watts - Oriol yr Artistiaid  
 Eglwys Gadeiriol Wells  
 Archaeoleg Wessex  
 Ymddiriedolaeth Dyfrffordd yr Eglwys Wen  
 Ymddiriedolaeth Tref Winchcombe  
 Ymddiriedolaeth Cyfryngau Gwledig  
 Windrose  
 Woodbridge Tide Mill  
 World Heritage UK  
 Grŵp Treftadaeth Wreningham  
 YHA Cymru a Lloegr  
 Consortiwm Cadwraeth a Chrefftwaith  
 Caerefrog  
 Tŷ Plasty Caerefrog  
 Archif Ffilm Swydd Efrog

Mae'r adroddiad hwn (ac eithrio logos cwmnïau a sefydliadau) wedi'i rannu o dan  
 drwydded Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0. Cyfeiriwch at hyn  
 fel "canlyniadau arolwg DASH 2020 gan Tabetha Newman, Helen Beetham a Stuart  
 Church of Timmus Limited dros Gronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol, a  
 drwyddedwyd o dan CC BY 40".