

Archwilio ffactorau sydd yn dylanwadu ar gymhwysio gwyddor ymddygiad mewn ymarfer iechyd y cyhoedd ar draws Cymru



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Canolfan Gydwethredol Sefydliad
Iechyd y Byd ar Fuddsoddi
ar gyfer Iechyd a Llesiant



World Health Organization
Collaborating Centre on Investment
for Health and Well-being



Uned Gwyddor Ymddygiad
Behavioural Science Unit

Archwilio ffactorau sydd yn dylanwadu ar gymhwyso gwyddor ymddygiad mewn ymarfer iechyd y cyhoedd ar draws Cymru

Awduron:

Nicky Knowles, Uwch Arbenigwr Gwyddor Ymddygiad, Iechyd Cyhoeddus Cymru

Ashley Gould, Cyfarwyddwr Rhaglen, Uned Gwyddor Ymddygiad, Iechyd Cyhoeddus Cymru

Manylion cyswllt:

Uned Gwyddor Ymddygiad, Polisi ac Iechyd Rhyngwladol, Canolfan Gydwethredol Sefydliad Iechyd y Byd ar Fuddsoddi ar gyfer Iechyd a Llesiant

Iechyd Cyhoeddus Cymru.

E-bost: ICC.newidymddygiad@wales.nhs.uk

Gwefan: www.phwwhocc.co.uk/teams/behavioural-science-unit/

Twitter: @BSU_PHWs

Uned Gwyddor Ymddygiad:

Lansiwyd Uned Gwyddor Ymddygiad Iechyd Cyhoeddus Cymru ym mis Mai 2022 i ddarparu arbenigedd ar wyddor ymddygiad, a datblygu ei ddefnydd ohoni er mwyn gwella iechyd a llesiant yng Nghymru. Mae'r Uned yn rhan o Ganolfan Gydwethredol Sefydliad Iechyd y Byd ar Fuddsoddi ar gyfer Iechyd a Llesiant.

I gael rhagor o wybodaeth neu gymorth ynghylch defnyddio gwyddor ymddygiad i wella a diogelu iechyd a llesiant yng Nghymru, cysylltwch â ni.

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg / This document is available in English

© 2023 Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru

Gellir atgynhyrchu'r deunydd sydd yn y ddogfen hon o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored ar yr amod ei fod yn cael ei wneud yn gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol.

www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/

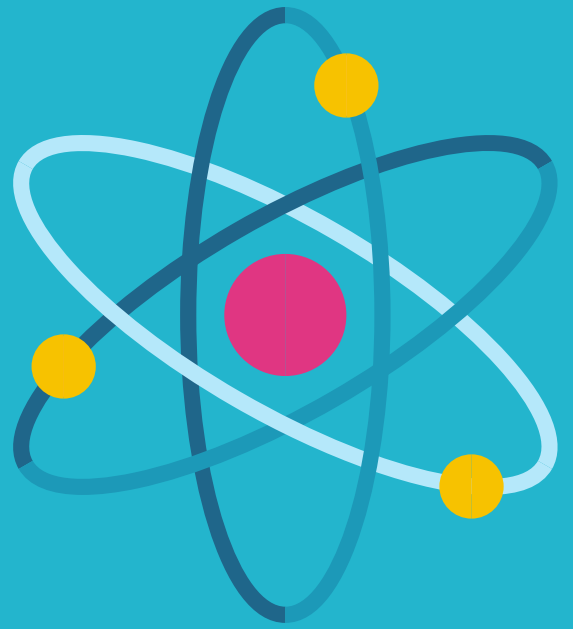
Dylid cydnabod Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Diolch i'r unigolion a'r timau a gefnogodd y gwaith hwn trwy rannu eu mewnwelediadau a'u profiadau.

Mae hawlfraint y trefniant teipograffyddol, y dyluniad a'r cynllun yn eiddo i Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.



Crynodeb Gweithredol



Cyflwyniad a Chyd-destun

Mae ymddygiad yn chwarae rôl allweddol yn gwella iechyd a lles. Mae nodi a deall ymddygiad a ffactorau sydd yn dylanwadu arnynt, a'r ffordd orau o fynd i'r afael â'r ffactorau hyn yn rhan annatod o gyflawni uchelgeisiau polisi ac ymarfer iechyd y cyhoedd. Mae tystiolaeth gynyddol bod ymyriadau iechyd y cyhoedd sydd yn cael eu llywio gan ddefnyddio modelau a fframweithiau gwyddor ymddygiad yn fwy effeithiol nag ymyriadau heb sail ddamcaniaethol. Er mwyn galluogi mabwysiadu gwyddor ymddygiad ar raddfa eang, mae angen deall galluoedd ac amgylcheddau/systemau gweithredu presennol yn well, a nodi'r ffordd orau o wella a chynyddu'r defnydd o ddulliau o'r fath ar draws gweithlu iechyd y cyhoedd yng Nghymru. Archwiliodd yr Uned Gwyddor Ymddygiad, mewn cydweithrediad ag arbenigwyr ym Mhrifysgol Bangor, ffactorau allanol sydd yn dylanwadu ar gymhwysio gwyddor ymddygiad ar draws Cymru. Mae'r crynodeb hwn yn rhoi trosolwg o'r dulliau, y canfyddiadau allweddol a'r argymhellion.

Methodoleg

Mae sefydlu gwyddor ymddygiad yn cynnwys timau ac unigolion yn newid eu hymddygiad; gall modelau newid ymddygiad felly fod o fudd yn archwilio ffactorau sydd yn dylanwadu ar ymarfer proffesiynol. Defnyddiodd y gwaith hwn fodelau a fframweithiau gwyddor ymddygiad yn cynnwys model COM-B, yr Olwyn Newid Ymddygiad, a'r Fframwaith Meysydd Damcaniaethol i archwilio safbwyntiau a phrofiadau ymarferwyr ac arweinwyr iechyd y cyhoedd. Casglwyd mewnwelediadau ansoddol a meintiol trwy gyfweiliadau, grwpiau ffocws, gweithdai, ac arolwg.

Canfyddiadau

Ymgysylltodd cyfanswm o fwy na

100 o randdeiliaid,

ymarferwyr iechyd y cyhoedd yn bennaf, â'r gwaith hwn a rhannwyd eu safbwyntiau a'u profiadau o wyddor ymddygiad.



Mae'r mewnwelediadau a gafwyd yn dangos bod gwyddor ymddygiad yn cael ei gymhwyso o fewn polisi ac ymarfer iechyd y cyhoedd ond ei fod yn cael ei wneud yn fanteisgar ac ar sail ad hoc yn hytrach nag fel mater o drefn. Pan fydd gwyddor ymddygiad yn cael ei gymhwyso, mae'n canolbwyntio yn gyffredinol ar gydgrynhoi mewnwelediadau ymddygiadol gan ddiwyddoedd ar gyfathrebiadau a marchnata fel dull o ddylanwadu ar ymddygiad.

Cafodd potensial gwyddor ymddygiad i wella ymarfer presennol ei gydnabod yn helaeth. Cafodd ei gydnabod y gallai gwyddor ymddygiad ddarparu dull strwythuredig o nodi a blaenoriaethu ymddygiad fel ffocws polisiâu ac ymyriadau iechyd y cyhoedd. **Gallai fframweithiau fel y model COM B alluogi dull mwy strwythuredig o ran ymgysylltu'r cyhoedd a sicrhau bod problemau'n cael eu harchwilio'n llawn cyn ystyried atebion.** Gallai dulliau o'r fath hefyd annog cydweithredu a chydgyhyrchu gyda'r cyhoedd a gweithwyr proffesiynol eraill.



Er mwyn deall y ffactorau sydd yn dylanwadu ar y defnydd o wyddor ymddygiad fel mater o drefn, cafodd mewnwelediadau a gafwyd o'r dulliau ansoddol a meintiol eu **mapio i'r model COM-B** fel sydd wedi ei grynhoui yn y tabl isod:



Mae dymuniad cryf ymysg rhanddeiliaid i ddatblygu'r defnydd o wyddor ymddygiad trwy sicrhau bod mewnwelediadau ymddygiadol yn cael eu defnyddio i lywio datblygu a chyflwyno ymyriadau newid ymddygiad. Byddai hyn yn helpu i sicrhau bod rhwystrau i ymddygiad targed, fel y nodir yn y mewnwelediadau, yn cael eu trin gan yr ymyrraeth a bod y math mwyaf priodol o ymyrraeth yn cael ei ddewis.



Rhwystrau a galluogwyr i gymhwyso gwyddor ymddygiad fel mater o drefn



Cydran COM-B

Galluogrwydd

Cyfle

Ysgogiad

Rhwystrau

- Gwybodaeth gyfyngedig ynghylch pryd/sut i gymhwyso'r dull
- Sgiliau cyfyngedig i gefnogi cymhwyso
- Amgyffrediad bod y dull ond yn canolbwyntio ar newid ar lefel unigol
- Anawsterau yn nodi a blaenoriaethu ymddygiad targed a grwpiau targed yn cyfrannu at broblemau iechyd y cyhoedd cymhleth
- Ddim yn ymwybodol o fylchau mewn sgiliau a gwybodaeth

- Parodrwydd a/neu allu cydweithwyr/partneriaid i ddefnyddio, cefnogi a hyrwyddo'r ffordd yma o weithio
- Normau cymdeithasol – ffocws presennol ar atebion cyn deall y broblem yn llawn
- Ffordd adweithiol/gyflym o weithio
- Amser/gallu cyfyngedig
- Prinder enghreifftiau perthnasol o'r byd go iawn

- Diffyg hyder yn y gallu i gymhwyso gwyddor ymddygiad
- Arfer o neidio at atebion cyn deall y broblem yn llawn
- Cymryd eu bod yn gwybod yr atebion yn barod

Hwyluswyr

- Astudiaethau achos o wyddor ymddygiad cymhwysol
- Eglurdeb ar y wybodaeth/sgiliau/cymwyseddau sydd eu hangen ar gyfer gweithwyr iechyd y cyhoedd proffesiynol gwahanol
- Adnoddau 'Sut i' (e.e., Offer i arwain cydgrynhoi mewnwelediadau/i helpu i nodi ymddygiad targed, ac i ddangos sut i ddefnyddio mewnwelediadau i lywio datblygu ymyrraeth)
- Hyfforddiant sydd yn canolbwyntio ar newid ymarfer yn hytrach na chynyddu gwybodaeth a dealltwriaeth yn unig

- Cymorth gan uwch reolwyr yn sicrhau/galluogi amser i gymhwyso gwyddor ymddygiad
- Ymgysylltu â chydweithwyr a phartneriaid a dylanwadu arnynt o ran mabwysiadu dull gwyddor ymddygiad
- Mynediad i rwydwaith cymorth/cymuned ymarfer
- Cymorth/eiriolaeth/dylanwad arweinyddiaeth
- Mynediad i offer, adnoddau, a thempledi i gynorthwyo cymhwyso gwyddor ymddygiad

- Ysgogiadau i ystyried gwyddor ymddygiad o fewn offer a phrosesau
- Sefydlu gwyddor ymddygiad yn y cylch rheoli prosiect llawn
- Sefydlu gwyddor ymddygiad o fewn canllawiau/dulliau iechyd Cyhoeddus Cymru e.e., Gweithredu ar Sail System Gyfan, Penderfynyddion Ehangach Iechyd, Gwella Ansawdd

Argymhellion

Mae'r mewnwelediadau sydd wedi eu cydgrynhoi yn dangos bod cymhwyso gwyddor ymddygiad o fewn polisi ac ymarfer iechyd y cyhoedd yn gofyn am newidiadau ar lefel sefydliadol, tîm, ac unigol. Wedi eu llywio gan Fodel COM-B a'r Olwyn Newid Ymddygiad, argymhellir y gweithredoedd isod ar gyfer mynd i'r afael a'r rhwystrau, a gwella'r hwyluswyr.

- Darparu mynediad i hyfforddiant ac addysg i gynyddu gwybodaeth am ddulliau gwyddor ymddygiad yn cynnwys pryd a sut y gallant wella polisi ac ymarfer.
- Datblygu sgiliau wrth gymhwyso gwyddor ymddygiad yn ymarferol. Bydd hyn yn helpu i ddatblygu hyder a rheoli gofynion amser trwy ddangos sut gellir mabwysiadu'r dull mewn ymateb i'r amser a'r adnoddau sydd ar gael. Bydd datblygu sgiliau a hyder yn eu tro yn helpu i gryfhau ymgysylltu arferol â'r defnydd o wyddor ymddygiad.
- Galluogi mynediad i offer, canllawiau, ac adnoddau gwyddor ymddygiad.
- Galluogi cysylltiad a chydweithrediad cynyddol ar draws y system a hwyluso rhannu ymarfer trwy Gymuned Ymarfer ar gyfer Cymru.
- Darparu'r prociâu a'r ysgogiadau i annog y defnydd o wyddor ymddygiad mewn systemau a phrosesau iechyd y cyhoedd, er enghraifft integreiddio gwyddor ymddygiad mewn dogfennau cynllunio iechyd y cyhoedd.
- Integreiddio gwyddor ymddygiad gyda dulliau iechyd y cyhoedd eraill yn cynnwys Penderfynyddion Ehangach Iechyd, Gwella Ansawdd, Gweithredu ar Sail System Gyfan, ac Ymchwil a Gwerthuso.
- Deall ymhellach sut i gefnogi arweinwyr ac uwch reolwyr i eirioli dros ddefnyddio gwyddor ymddygiad a chreu amgylcheddau gwaith sydd yn ffafrio'r ffordd yma o weithio.

Cyflwyniad a Chyd-destun

Mae ymddygiad yn chwarae rôl allweddol yn gwella iechyd a lles. Mae nodi a deall ymddygiad a ffactorau sydd yn dylanwadu arnynt, a'r ffordd orau o fynd i'r afael â'r ffactorau hyn yn rhan annatod o gyflawni uchelgeisiau polisi ac ymarfer iechyd y cyhoedd. Mae tystiolaeth gynyddol bod ymyriadau iechyd y cyhoedd sydd yn cael eu llywio gan ddefnyddio modelau a fframweithiau gwyddor ymddygiad yn fwy effeithiol nag ymyriadau heb sail ddamcaniaethol. Mae sawl astudiaeth wedi dangos y gall gwyddor ymddygiad lywio ymyriadau effeithiol ar gyfer materion iechyd y cyhoedd fel mynd i'r afael â'r achosion o Covid-19 (Lunn et al., 2021), darparu gofal mamolaeth parchus (Smith et al., 2020), a gwella diogelwch galwedigaethol gweithwyr gofal iechyd (Guerin et al., 2021). Er mwyn galluogi mabwysiadu gwyddor ymddygiad ar raddfa eang, mae angen deall galluoedd ac amgylcheddau/systemau gweithredu presennol yn well, a nodi'r ffordd orau o wella a chynyddu'r defnydd o ddulliau o'r fath ar draws gweithlu iechyd y cyhoedd yng Nghymru.

Mae ffactorau sydd yn dylanwadu'r defnydd o wyddor ymddygiad mewn timau iechyd y cyhoedd wedi cael eu harchwilio mewn sawl astudiaeth. Mae'r rhwystrau a nodwyd yn cynnwys mynediad cyfyngedig i ymchwil o ansawdd da a phryderon ynghylch eglurder, perthnasedd, a dibynadwyedd canfyddiadau ymchwil mewn perthynas ag iechyd y cyhoedd. (South a Lorenc, 2020; Oliver et al., 2014; Curtis et al., 2018; Bryne-Davis et al., 2022). Yn yr un modd, canfuwyd bod prinder seilwaith cefnogol, arbenigedd gwyddor ymddygiad cyfyngedig, a meintiau llethol o lenyddiaeth yn rhwystrau i ddefnyddio gwyddor ymddygiad mewn lleoliadau iechyd y cyhoedd yn y DU yn ystod pandemig COVID 19 (Byrne-Davis et al., 2022). Ynghyd â hyn, ymddengys bod hoffter o ddefnyddio tystiolaeth leol yn hytrach na chanllawiau cenedlaethol neu ganfyddiadau ymchwil empiraidd (Atkins et al., 2017; Armstrong et al., 2014). Canfu Curtis, Fulton, a Brown (2018) fod dealltwriaeth gyfyngedig o werth gwyddor ymddygiad a dealltwriaeth gyfyngedig o ddulliau newid ymddygiad yn rhwystrau hefyd. Mewn perthynas â ffactorau sy'n hwyluso, mae rôl arweinwyr fel eiriolwyr i wyddor ymddygiad ac yn creu amgylcheddau cefnogol sydd yn galluogi methodolegau o'r fath i gael eu sefydlu mewn polisi ac ymarfer wedi cael eu nodi fel ysgogwyr allweddol hefyd.

Yn 2019, cynhaliwyd arolwg gyda chyflogeion Iechyd Cyhoeddus Cymru i ddeall sgiliau a gwybodaeth bresennol ac i nodi anghenion hyfforddiant gwyddor ymddygiad; cwblhaodd 220 o aelodau o staff, o gyfanswm o 515, yr arolwg hwn. Roedd yr ymatebwyr yn cynnwys ymarferwyr, arweinwyr, a gweinyddwyr iechyd y cyhoedd. Dangosodd canlyniadau arolwg fod staff yn gyffredinol wedi nodi eu bod yn cymhwyso gwyddor ymddygiad mewn llai na hanner y cyfleoedd oedd ar gael i wneud hynny, gyda llai nag un rhan o bump o'r cyfranogwyr yn cymhwyso gwyddor ymddygiad fel mater o drefn. Yn ogystal, er bod y rhan fwyaf o'r staff yn credu bod gwyddor ymddygiad yn bwysig, roedd gan lawer ohonynt ddiffyg hyder yn ei gymhwyso. Y rhwystr mwyaf a nodwyd gan staff oedd diffyg gwybodaeth ynghylch sut i gymhwyso gwyddor ymddygiad yn ymarferol; roedd y ffactorau ychwanegol y nodwyd eu bod yn dylanwadu ar ymarfer yn cynnwys amser, adnoddau, cymorth gan gymheiriaid ac arweinwyr, mynediad i arbenigedd gwyddor ymddygiad, ac amgylchedd gwaith sydd yn galluogi.

Mae'r cyd-destun y mae gweithlu iechyd y cyhoedd yn gweithredu ynddo wedi newid yn sylweddol ers 2019; mae pandemig Covid-19 wedi dylanwadu ar ffocws strategaeth iechyd y cyhoedd ond hefyd y ffordd y mae gweithlu iechyd y cyhoedd yn gweithredu. Daeth gwerth a phwysigrwydd gwyddor ymddygiad i'r amlwg yn sgil y rôl ddigynsail oedd ganddo yn ymateb i'r pandemig a'i reoli. Yn ystod y cyfnod hwn y sefydlwyd Uned Mewnwelediadau Diwylliannol ac Ymddygiad Sefydliad Iechyd y Byd i arwain yr ymdrechion, datblygu tystiolaeth, a rhoi canllawiau technegol i wledydd ar y defnydd o wyddor ymddygiad. Ym Mai 2022, lanswyd Uned Gwyddor Ymddygiad Iechyd Cyhoeddus Cymru gan alluogi mwy o fynediad i arbenigedd, canllawiau a chymorth gwyddor ymddygiad yng Nghymru.

Mewn ymateb i'r cyd-destun newidiol, ac i ddatblygu canfyddiadau'r arolwg a gynhaliwyd yn 2019, mae'r Uned Gwyddor Ymddygiad wedi cynnal gweithgareddau pellach i wella dealltwriaeth o'r ffactorau sydd yn dylanwadu ar y defnydd o wyddor ymddygiad mewn ymarfer iechyd y cyhoedd yng Nghymru. Gwnaed y gwaith mewn cydweithrediad ag arbenigwyr ym Mhrifysgol Bangor ac fe'i cynhaliwyd rhwng mis Ebrill a mis Tachwedd 2022.

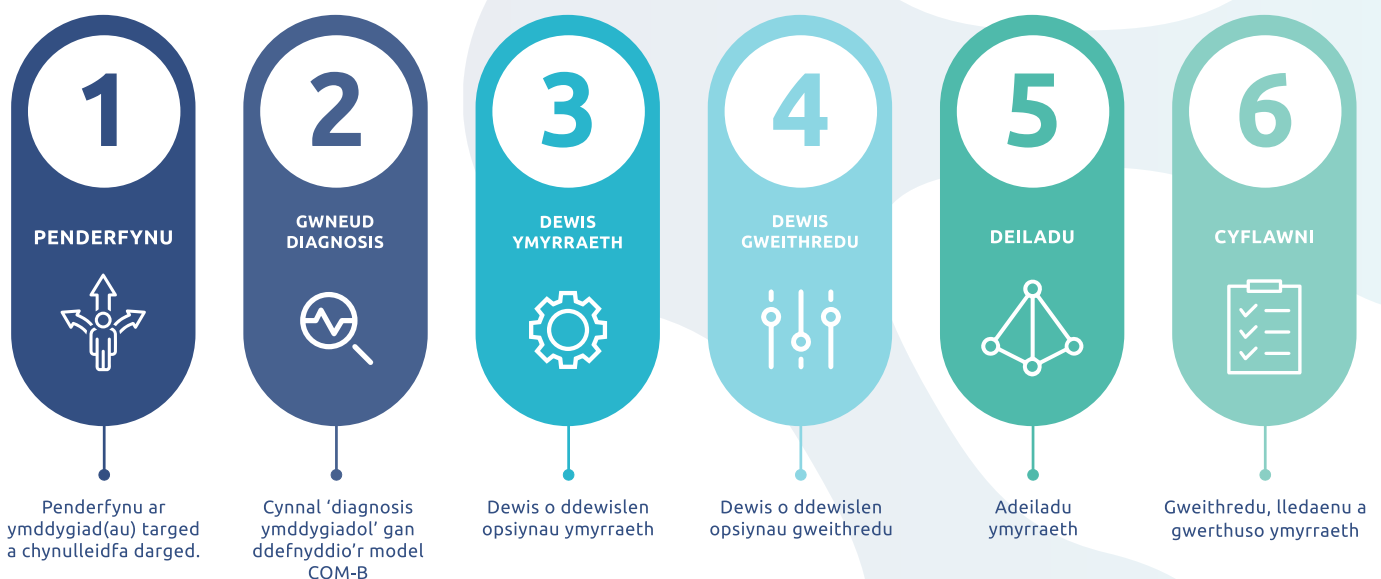
Methodoleg

Mae sefydlu gwyddor ymddygiad yn dibynnu a ymddygiad newidiol unigolion a thimau; gall modelau newid ymddygiad felly fod o fudd yn archwilio ffactorau sydd yn dylanwadu ar ymarfer proffesiynol. Mae'r model Galluogrwydd, Cyfle, Ysgogiad, Ymddygiad (COM-B) (Michie et al., 2011) yn rhoi fframwaith ar gyfer archwilio penderfyniadau ymddygiad ac mae wedi cael ei gymhwyso i amrywiaeth o ymddygiadau gweithwyr iechyd proffesiynol (Bull et al., 2019; Atkins et al., 2017; Heslehurst et al., 2014). Fe wnaeth y gweithgaredd gafodd ei gynhoi yn yr adroddiad hwn gymhwyso modelau a fframweithiau gwyddor ymddygiad yn cynnwys model COM-B, yr Olwyn Newid Ymddygiad (BCW) (Michie et al., 2011), a'r Fframwaith Meysydd Damcaniaethol (TDF) (Cane et al., 2012). Gan ddefnyddio modelau a fframweithiau o'r fath, gellir gwneud argymhellion ynghylch y ffordd orau o fynd i'r afael a rhwystrau a nodir (Michie et al., 2014)..

Cymhwysodd y prosiect hwn ymagwedd o ddulliau cymysg tuag at archwilio cymhwyso gwyddor ymddygiad ym maes ymarfer iechyd y cyhoedd yng Nghymru. Defnyddiwyd dulliau ansoddol a meintioliol, yn cynnwys cyfweiliadau, grŵp ffocws, gweithdai, ac arolwg, i archwilio safbwyntiau a phrofiadau ymarferwyr ac arweinwyr iechyd y cyhoedd. Roedd yr amcanion allweddol yn cynnwys:

- **Archwilio cymhwysiad presennol a phosibl gwyddor ymddygiad**
- **Deall gwybodaeth bresennol am gymhwyso gwyddor ymddygiad, a hyder yn gwneud hynny**
- **Nodi PWY sydd angen gwybod BETH er mwyn galluogi cymhwyso gwyddor ymddygiad yn gynyddol, fel mater o drefn**
- **Nodi newidiadau i ymarfer a allai alluogi cymhwyso gwyddor ymddygiad yn gynyddol, fel mater o drefn**
- **Nodi ysgogwyr ymddygiad sydd yn atal a/neu yn galluogi cymhwyso gwyddor ymddygiad**

Fel yr amlinellwyd yn y canllaw a gyhoeddwyd yn ddiweddar, sef Improving health and wellbeing: A guide to using behavioural science in policy and practice (West a Gould, 2022), mae gwyddor ymddygiad cymhwysol yn defnyddio dull systematig o ddeall ymddygiad a datblygu ymyriadau i ddylanwadu ar ymddygiad. Dangosir y camau a argymhellir isod; canolbwyntiodd y prosiect hwn yn bennaf ar y ddau gam cyntaf, sef diffinio'r ymddygiad targed a'r grŵp targed, a rhoi diagnosis o ymddygiad gan ddefnyddio model COM-B.



Disgrifir y dulliau a ddefnyddiwyd yn fanylach isod:

Cyfweliadau

Cynhaliwyd pum cyfweliad gydag amrywiaeth o randdeiliaid sydd yn gweithio ym maes iechyd y cyhoedd a/neu'n cyfrannu at ganlyniadau iechyd y cyhoedd. Cynhaliwyd y cyfweliadau gan Brifysgol Bangor a chafodd y rheiny oedd i gael cyfweliad eu canfod trwy ddefnyddio sampl cyfleustra; cynhaliwyd cyfweliadau o bell gan ddefnyddio Microsoft teams. Archwiliodd y cyfweliadau safbwyntiau a phrofiadau defnyddio gwyddor ymddygiad a'r hyn yr oedd y rheiny oedd yn cael cyfweliad yn teimlo bod ei angen i alluogi cymhyso gwyddor ymddygiad yn gynyddol, fel mater o drefn. Roedd y rheiny gafodd eu cyfweld yn cynrychioli amrywiaeth o arbenigeddau, yn cynnwys Llywodraeth Cymru, Iechyd Cyhoeddus Cymru, Grŵp Gwyrdd Cymru, a Trafnidiaeth Cymru, ac roedd ganddynt raddfa amrywiol o brofiad yn defnyddio gwyddor ymddygiad. Mae copi o'r cwestiynau cyfweld ar gael yn Atodiad I.

Grŵp ffocws

Cafodd grŵp ffocws ei hwyluso gyda chynrychiolwyr o'r Rhwydwaith Gyrfa Gynnar; mae hwn yn rhwydwaith cymorth cymheiriad ar gyfer ymarferwyr iechyd y cyhoedd sydd yn canolbwyntio ar sgiliau a datblygiad gyrfa. Cymerodd tri Uwch Ymarferydd Iechyd y Cyhoedd, eto wedi eu recriwtio trwy sampl cyfleustra, ran yn y grŵp ffocws awr o hyd wedi ei hwyluso o bell gan ddefnyddio Microsoft Teams. Hwyluswyd y grŵp ffocws yn gydweithredol gan Brifysgol Bangor a'r Uned Gwyddor Ymddygiad ac archwiliodd y ffordd y mae ymarferwyr yn nodi prosiectau / tasgau y gellid eu cynnal gan ddefnyddio gwyddor ymddygiad a'r prosesau, yr offer, y cymorth a'r hyfforddiant sydd ei angen i wella'r gwaith o gymhwyso gwyddor ymddygiad yn eu hymarfer eu hunain ac ymarfer eu timau. Mae amlinellid o'r grŵp ffocws ar gael yn Atodiad II.

Gweithdai

Mewn ymateb i geisiadau am gymorth yn gwella cymhwyso gwyddor ymddygiad, datblygwyd a chyflwynwyd sawl gweithdy gan yr uned gwyddor ymddygiad mewn cydweithrediad â rhanddeiliaid allweddol. Cynhaliwyd gweithdai gyda thimau aeth at yr Uned Gwyddor Ymddygiad am gyngor ac arweiniad, ar gynyddu galluogrwydd gwyddor ymddygiad. Cyflwynodd y gweithdai wyddor ymddygiad, rhannu astudiaethau achos o wyddor ymddygiad cymhwysol, archwilio'r ffordd y mae'r dull yn cael ei ddefnyddio ar hyn o bryd, ystyried cyfleoedd ar gyfer cymhwyso cynyddol, a nodi ffactorau allai helpu a/neu rwystro newidiadau o'r fath i ymarfer. Ceir cynllun y gweithdy yn Atodiad III ac mae mwy o wybodaeth am y gweithdai a gyflwynwyd yn Nhabl 1.

Dyddiad y gweithdy	Dyddiad y gweithdy	Hyd a fformat cyflwyno	Nifer y mynychwyr	Sgorau wedi eu hunanraddio ar hyder mewn gwybodaeth beresol a phrofiad o wyddor ymddygiad (0 – dechreuwr/10 – arbenigwr)
Tîm Lleol Iechyd y Cyhoedd Betsi Cadwaladr	23.05.22	2 awr 15 mun trwy Microsoft Teams	22	Sgorau'n amrywio rhwng 1 a 6
Tîm Lleol Iechyd y Cyhoedd Cwm Taf Morgannwg (Tîm Brechlynnau ac Imiwneiddio)	26.06.22	2 awr trwy Microsoft Teams	8	Sgorau'n amrywio rhwng 4 a 7
Tîm Iechyd y Cyhoedd Lleol Cwm Taf Morgannwg (Tîm Pwysau Iach, Cymru Iach)	11.07.22	2 awr trwy Microsoft Teams	7	Sgorau'n amrywio rhwng 4 a 7
Rhwydwaith Gweithleoedd Iach Caerdydd a'r Fro	13.09.22	90 munud trwy Microsoft Teams	16	Sgorau'n amrywio rhwng 0 ac 8
Tîm y Rhaglen Frechu yn erbyn Clefydau Ataliadwy	11.10.22	90 munud trwy Microsoft Teams	12	Sgorau'n amrywio rhwng 1 ac 8

Tabl.1. Crynodeb o weithdai gwyddor ymddygiad

Sesiwn hyfforddiant

O ganlyniad i un o'r gweithdai a gyflwynwyd gyda thîm lleol iechyd y cyhoedd, nodwyd anghenion dysgu bellach gyda ffocws penodol ar ddatblygu eu sgiliau manylu ar ymddygiad. Mae manylu ar ymddygiad yn cynnwys nodi a blaenoriaethu ymddygiadau i gael eu newid, a'r rheiny y mae angen i'w hymddygiad newid, i lywio datblygu a chyflwyno polisiau, gwasanaethau a chyfathrebiadau iechyd y cyhoedd. Roedd y tîm wedi datblygu sawl map system i gefnogi gweithredu ar sail system gyfan o ran gordewdra a gwnaeth gais am arweiniad yn pennu'r adeg orau i ymyrryd a galluogi newid yn y system. Un o'r strategaethau a nodwyd i fynd i'r afael â'r angen hwn oedd cyflwyno sesiwn hyfforddiant bwrpasol i gynyddu gwybodaeth a sgiliau yn nodi a blaenoriaethu ymddygiad a phoblogaethau gan ddefnyddio'r mapiau system oedd wedi eu creu yn barod. Cyflwynwyd y gweithdy hwn mewn person yn Awst 2022 gan yr Uned Gwyddor Ymddygiad gydag 8 aelod o'r tîm yn bresennol; ceir amlinelliad o'r gweithdy yn Atodiad IV. Mae'r mewnwelediadau a'r hyn a ddysgwyd trwy'r gweithdy wedi eu hymgorffori yn y canfyddiadau hyn.

Arolwg

Datblygwyd a gweithredwyd yr arolwg gan y Swyddfa Gwella Iechyd a Gwahaniaethau ym Mhrifysgol Swydd Hertford i asesu galluogrwydd gwyddor ymddygiad yn Nhimau Iechyd y Cyhoedd Lloegr. Gyda chaniatâd gan yr awduron, gwnaed mân addasiadau i'r arolwg i gyd-fynd â chyd-destun cyfoes Cymru. Llywiodd y TDF ddatblygiad yr arolwg oedd â'r nod o nodi heriau wrth gymhwyso gwyddor ymddygiad i wella a/neu ddiogelu iechyd y cyhoedd yng Nghymru. Roedd yr arolwg yn cynnwys 23 o ddatganiadau yn seiliedig ar feysydd TDF y gofynnwyd i'r ymatebwyr eu graddio gan ddefnyddio graddfa pum pwynt Likert. Gofynnwyd iddynt hefyd rannu eu pum prif rwystr i ddefnyddio gwyddor ymddygiad, pum syniad/strategaeth i oresgyn y rhwystrau hyn, ac unrhyw beth arall allai gynorthwyo i wella cymhwyso gwyddor ymddygiad. Trwy samplu bwriadol, lledaenwyd yr arolwg i 150 o randdeiliaid; ymatebodd 37 o bobl i'r arolwg gyda 23 yn cwblhau pob cwestiwn. Mae copi o'r arolwg i'w gael yn Atodiad V.

Crynodeb o'r mewnwelediadau a gafwyd

Ymgysylltodd cyfanswm o fwy na 100 o randdeiliaid â'r gwaith hwn a rhannwyd eu safbwyntiau a'u profiadau o wyddor ymddygiad. Yn ogystal, dros y deuddeg mis diwethaf, mae'r uned gwyddor ymddygiad wedi cysylltu a chydweithredu â nifer o dimau/unigolion ar amrywiaeth eang o brosiectau gan ddarparu cyfle pellach i ddeall rôl bresennol, a phosibl, gwyddor ymddygiad ym mholisi ac ymarfer iechyd y cyhoedd. Mae hyn i gyd wedi galluogi rhwystrau, a hwyluswyr, gwyddor ymddygiad cymhwysol i gael eu hadnabod o safbwyntiau gweithlu iechyd y cyhoedd. Mae'r mewnwelediadau a gafwyd o'r dulliau a ddisgrifir uchod wedi cael eu cyfodod a cheir crynodeb ohonynt isod.

i. Cymhwysiad presennol gwyddor ymddygiad

Mae'r mewnwelediadau a gafwyd yn dangos bod gwyddor ymddygiad yn cael ei gymhwyso o fewn polisi ac ymarfer iechyd y cyhoedd ond ei fod yn cael ei wneud yn fanteisgar ac ar sail ad hoc yn hytrach nag fel mater o drefn. Pan fydd gwyddor ymddygiad yn cael ei gymhwyso, mae'n canolbwyntio yn gyffredinol ar gydgrynhoi mewnwelediadau ymddygiadol gyda rhai enghreifftiau o'r ffordd y caiff mewnwelediadau o'r fath eu trosi yn ddatblygu a gweithredu ymyriadau. Ymddengys bod heriau a chymhlethdodau defnyddio mewnwelediadau i lywio polisiau, gwasanaethau, a chyfathrebiadau iechyd y cyhoedd, ynghyd ag amser, adnoddau a galluogrwydd cyfyngedig, yn cyfyngu ar ymarfer o'r fath.

Lle mae ymyriadau yn cael eu dylunio a'u gweithredu, mae dibyniaeth ar gyfathrebiadau a marchnata fel dull o ddylanwadu ar ymddygiad. Ymddengys mai dyma'r dewis rhagosodedig o ymyrryd sy'n golygu bod ymyriadau eraill, mwy priodol, yn cael eu hanghofio yn aml. Gallai hyn fod oherwydd diffyg ymywybyddiaeth o'r mathau amrywiol o ymyriadau newid ymddygiad sydd ar gael, amser a chyfyngiadau eraill o ran adnoddau, arferion neu buddion ymddangosiadol cynnyrch uniongyrchol a gweladwy, neu yn fwy realistig, cymysgedd deinamig o'r ffactorau uchod.

ii. Cyfleoedd ar gyfer defnydd cynyddol o wyddor ymddygiad

Mae'r heriau y mae'r system iechyd y cyhoedd yn eu hwynebu heddiw yn gymhleth a chafodd ei gydnabod y gallai gwyddor ymddygiad fod yn ddull strwythuredig o nodi a blaenoriaethu ymddygiad fel ffocws polisiau ac ymyriadau iechyd y cyhoedd. Gyda ffocws cynyddol ar ddulliau system gyfan o ymdrin ag iechyd y cyhoedd, gall gwybod ble yw'r lle gorau i ymyrryd mewn system fod yn gymhleth. Gallai gwyddor ymddygiad gefnogi dull wedi ei lywio gan dystiolaeth o ddewis ymddygiad targed a phoblogaethau targed ac felly cynyddu'r tebygolrwydd o gyflawni'r canlyniad dymunol. .

Gallai fframweithiau fel COM B hefyd alluogi dull mwy strwythuredig o ymgysylltu â'r cyhoedd a sicrhau bod problemau'n cael eu harchwilio'n llawn cyn ystyried atebion. Gallai dulliau o'r fath hefyd annog mwy o gydweithredu a chydgyhyrchu gyda'r cyhoedd a gweithwyr proffesiynol eraill.

Mae'r gwaith hwn wedi cadarnhau dymuniad cryf i ddatblygu'r defnydd o wyddor ymddygiad trwy sicrhau bod mewnwelediadau ymddygiadol yn cael eu defnyddio i lywio datblygu a chyflwyno ymyriadau. Byddai hyn yn helpu i sicrhau bod rhwystrau i ymddygiad targed, fel y nodir yn y mewnwelediadau, yn cael eu trin gan yr ymyrraeth a bod y math mwyaf priodol o ymyrraeth yn cael ei ddewis.

Byddai cyfraniad gwyddor ymddygiad yn gwella canlyniadau yn fwy effeithiol pe byddai'n cael ei ystyried ar ddechrau, a thrwy gyflwyno llawn, prosiect. Byddai integreiddio gwyddor ymddygiad mewn cynllunio sefydliadol/blynyddol a chynllunio prosiectau yn sicrhau bod cyfleoedd yn cael eu nodi a'u hysgogi o'r cychwyn.

iii. Nodi ymddygiad yn ymwneud ag ymarfer i gefnogi'r defnydd cynyddol o wyddor ymddygiad

Mae nodi, dewis a dynodi'r ymddygiad i gael ei newid yn gam hanfodol yn datblygu ymyriadau newid ymddygiad. Heb ddealltwriaeth drwyadl a chywir o'r broblem, rydym yn llai tebygol o ddatblygu ymyriadau priodol ac felly'n llai tebygol o gyflawni'r canlyniadau dymunol. Po fwyaf yr ydym yn deall ymddygiad, y gorau y gallwn ddatblygu ymyriadau a pholisïau fydd yn effeithiol yn dylanwadu ar yr ymddygiad targed. Cafodd deall y gwelliannau i ymarfer sydd yn angenrheidiol i alluogi cymhwyso gwyddor ymddygiad yn gynyddol, fel mater o drefn, ei archwilio gan y rhanddeiliaid felly. Ceir crynodeb o'r ymddygiad yn ymwneud ag ymarfer a nodwyd yn y cyfweiliadau, y grŵp ffocws, a'r gweithdai, isod:

Ymddygiad yn ymwneud ag ymarfer a allai gefnogi cymhwyso gwyddor ymddygiad yn gynyddol, fel mater o drefn

- Nodi os, pryd, a sut gall gwyddor ymddygiad gefnogi darn o waith
- Mapio systemau ymddygiadol ar gyfer meysydd gwaith allweddol
- Nodi a dynodi'r ymddygiad yr ydym eisiau dylanwadu arno
- Nodi a dynodi poblogaethau blaenoriaeth
- Adolygu mentrau/ymyriadau presennol i weld sut gallai gwyddor ymddygiad eu gwella
- Deall y rhwystrau i ymddygiad cyn nodi atebion
- Defnyddio model COM B fel strwythur ar gyfer ymgysylltu â'r cyhoedd/partneriaid
- Defnyddio mewnwelediadau ymddygiadol i ddatblygu ymyriadau
- Defnyddio model COM B i deilwra ymyriadau i angen lleol
- Defnyddio gwyddor ymddygiad i lywio gwerthuso ymyriadau
- Cyd-greu ymyriadau gyda'r cyhoedd/partneriaid
- Dylanwadu ar eraill i gymhwyso gwyddor ymddygiad yn eu gwaith
- Rhannu ymarfer gwyddor ymddygiad, a'r gwersi a ddysgwyd, ar draws y tîm

iv. Cynnal diagnosis ymddygiadol gan ddefnyddio model COM-B

Er mwyn deall ysgogwyr yr ymddygiad uchod yn ymwneud ag ymarfer yn well, cafodd mewnwelediadau o'r dulliau ansoddol a meintiol eu mapio i'r model COM-B. Ceir crynodeb o'r data meintiol a gafwyd trwy'r arolwg isod yn Nhabl.2. Mae'r tabl yn rhoi trosolwg o'r datganiadau, yn seiliedig ar y Fframwaith Meysydd Damcaniaethol, ynghyd â chyfanswm y sgorau ar gyfer pob gradd ar raddfa Likert. Cafodd data ansoddol o'r cyfweiliadau, y grŵp ffocws, gweithdai, a'r arolwg eu categorieiddio naill ai fel rhwystr neu hwylusydd i gymhwyso gwyddor ymddygiad ac yna eu mapio ar y model COM B fel y nodir yn Nhabl.3.

Tabl.2. Data meintiol o'r arolwg wedi ei fapio i'r TDF (N = 23)

COM B	TDF	Cwestiwn Arolwg	Cytuno'n Gryf	Cytuno	Ddim yn cytuno nac yn anghytuno	Anghytuno	Anghytuno'n Gryf
Galluogrwydd Seicolegol	Gwybodaeth	Mae gennyf wybodaeth dda o DDAMCANIAETH gwyddor ymddygiad	4.0%	68.0%	8.0%	16.0%	4.0%
		Rwy'n gwybod PAM y mae'n bwysig ar gyfer newid ymddygiad effeithiol	24.0%	68.0%	4.0%	4.0%	0.0%
	Sgiliau	Rwy'n gwybod sut i'w GYMHWYSO ar lefel ymarferol (e.e., defnyddio fframwaith)	8.0%	44.0%	24.0%	16.0%	8.0%
		Rwyf wedi cael y cyfle i YMARFER cymhwysio gwyddor ymddygiad yn rheolaidd	0.0%	24.0%	24.0%	48.0%	4.0%
		Rwyf wedi cael HYFFORDDIANT digonol ar ddamcaniaeth a chymhwysio dulliau gwyddor ymddygiad	4.0%	32.0%	20.0%	36.0%	8.0%
	Cof, sylw, a phrosesau gwneud penderfyniadau	Mae defnyddio dulliau gwyddor ymddygiad yn fy ngwaith yn ormod o YMDRECH FEDDYLIAL	0.0%	4.0%	32.0%	44.0%	20.0%
Rwyf yn gwneud PENDERFYNIAD YMWYBODOL i ddefnyddio dulliau gwyddor ymddygiad		13.0%	34.8%	26.1%	17.4%	8.7%	
Ysgogiad Adlewyrchol	Rôl a hunaniaeth gymdeithasol/broffesiynol	Mae defnyddio dulliau gwyddor ymddygiad yn rhan o RÔL FY SWYDD	8.7%	39.1%	30.4%	17.4%	4.3%
		Mae defnyddio dulliau gwyddor ymddygiad yn rhywbeth DEWISOL 'braf ei gael' yn hytrach na bod 'angen ei gael'	0.0%	13.0%	34.8%	39.1%	13.0%
	Credoau am alluoedd	Rwy'n teimlo'n HYDERUS yn cymhwysio dulliau gwyddor ymddygiad yn fy ngwaith	8.7%	39.1%	17.4%	26.1%	8.7%
		Rwy'n credu bod gennyf ddigon o ALLUOEDD i defnyddio dulliau gwyddor ymddygiad	4.3%	65.2%	26.1%	0.0%	4.3%
	Optimistiaeth	Rwyf wedi gweld llawer o ENGHREIFFTIAU lle mae gwyddor ymddygiad wedi cael ei ddefnyddio gyda chanlyniadau llwyddiannus	4.3%	47.8%	8.7%	30.4%	8.7%
	Credoau am ganlyniadau	I'Rwy'n cydnabod GWERTH ei ddefnyddio yn fy ngwaith	40.0%	40.0%	8.0%	8.0%	4.0%
	Bwriadau	Rwy'n BWRIADU defnyddio dulliau gwyddor ymddygiad yn y dyfodol	26.1%	47.8%	17.4%	4.3%	4.3%
	Nodau	Nid wyf yn gwybod ble i ddechrau a beth fyddai'r CAMAU o ran cymhwysio gwyddor ymddygiad	8.7%	26.1%	8.7%	39.1%	17.4%
Ysgogiad Awtomatig	Atgyfnerthu	Rwy'n credu bod/byddai defnyddio dulliau gwyddor ymddygiad yn WERTH CHWEIL i mi a'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu	26.1%	47.8%	21.7%	4.3%	0.0%
	Emosiwn	Mae defnyddio modelau a fframweithiau gwyddor ymddygiad yn rhy GYMHLETH ac anodd	0.0%	4.0%	52.0%	32.0%	12.0%
Cyfle Ffisegol	Cyd-destun amgylcheddol ac adnoddau	Mae gennyf ddigon o AMSER i gymhwysio dulliau gwyddor ymddygiad yn fy ngwaith	8.0%	20.0%	40.0%	24.0%	8.0%
		Mae angen mwy o GYMORTH ARWEINYDDIAETH arnaf i integreiddio dulliau gwyddor ymddygiad yn fy ngwaith	4.3%	56.5%	26.1%	8.7%	4.3%
		Mae gennyf fynediad i'r ADNODDAU sydd eu hangen i ddefnyddio dulliau gwyddor ymddygiad (e.e., canllawiau, templedi, enghreifftiau o achosion)	0.0%	13.0%	26.1%	52.2%	8.7%
Cyfle Cymdeithasol	Dylanwadau cymdeithasol	Rwy'n gweithio gydag ERAILL sy'n defnyddio dulliau gwyddor ymddygiad yn eu gwaith	0.0%	64.0%	12.0%	20.0%	4.0%
		Mae gennyf ddigon o GEFNOGAETH GYMDEITHASOL gan gydweithwyr ac arweinwyr i ddefnyddio dulliau gwyddor ymddygiad	4.0%	44.0%	24.0%	24.0%	4.0%

IMewnwelediadau wedi eu cydgrynhai trwy ddulliau meintiol

Mae'r data'n dangos bod amrywiaeth o ffactorau galluogrwydd, cyfle ac ysgogiad yn dylanwadu ar gymhwyso gwyddor ymddygiad mewn ymarfer iechyd y cyhoedd. Mae diffyg sgiliau a hyder, prinder amser a chymorth arweinyddiaeth, a diffyg mynediad i adnoddau yn cael eu nodi fel rhwystrau. Serch hynny, mae gwybodaeth dda, cydnabod gwerth a phwysigrwydd gwyddor ymddygiad a'r bwriad i'w gymhwyso yn ymarferol yn cael gradd uchel ymysg ymatebwyr a gallent weithredu fel galluogwyr i gynyddu cymhwyso dulliau gwyddor ymddygiad. Caiiff sgorau o ddiddordeb eu hamlygu yn y tabl a'u trafod ymhellach isod:

Defnyddio model COM B i ddeall y mewnwelediadau

Galluogrwydd seicolegol

Mae galluogrwydd seicolegol yn cyfeirio at ymwybyddiaeth o'r ymddygiad, deall sut a pham i'w gyflawni, a chael y sgiliau seicolegol a'r synnwyr i'w fabwysiadu. O'r rheiny a gwblhaodd yr arolwg, mae 72% yn cytuno neu'n cytuno'n gryf bod ganddynt wybodaeth dda o ddamcaniaeth gwyddor ymddygiad ac mae 92% yn dweud eu bod yn gwybod pam y mae'n bwysig. Nodir mwy o amrywiaeth sgiliau gydag ychydig dros hanner yr ymatebwyr yn nodi eu bod yn gwybod sut i gymhwyso gwyddor ymddygiad yn ymarferol, chwarter ddim yn gwybod sut i'w gymhwyso yn ymarferol a chwarter ddim yn cytuno nac yn anghytuno.

Mae 52% yn teimlo nad ydynt wedi cael y cyfle i ymarfer cymhwyso gwyddor ymddygiad a allai fod oherwydd diffyg dealltwriaeth o pryd a sut y gall gwyddor ymddygiad wella ymarfer fel y nodir yn y mewnwelediadau ansoddol. Ymddengys bod diffyg hyfforddiant hefyd yn rhwystr gyda 44% yn teimlo nad ydynt wedi cael hyfforddiant digonol. Mewn perthynas â chof, sylw, a phrosesau gwneud penderfyniadau, mae'r sgorau unwaith eto'n eithaf amrywiol gyda chanran uwch o ymatebwyr 'ddim yn cytuno nac yn anghytuno.' Gallai gwybodaeth, dealltwriaeth a phrofiad cyfyngedig o wyddor ymddygiad cymhwysol fod wedi effeithio ar allu i raddio'r eitemau hyn yn gywir.

Ysgogiad adlewyrchol

Mae ysgogiad adlewyrchol yn cynnwys prosesau ymwybodol ein meddyliau; cynllunio, creu safbwynt gwerthusol, a phenderfynu a ddylem fabwysiadu'r ymddygiad. Mae 70% o ymatebwyr yn nodi bod ganddynt alluogrwydd digonol ond dim ond 48% sydd yn teimlo'n hyderus yn cymhwyso gwyddor ymddygiad. Mae ychydig dros 50% yn ystyried gwyddor ymddygiad yn rhan o'u rôl a bod 'angen ei gael' yn hytrach na'i fod 'yn braf i'w gael.' Yn nodedig, mae ychydig dros draean yn ansicr a yw'r dull yn ddewisol a allai unwaith eto fod yn gysylltiedig â dealltwriaeth gyfyngedig o rôl gwyddor ymddygiad mewn polisi ac ymarfer iechyd y cyhoedd. Nid yw 39% wedi gweld enghreifftiau yn modelu'r ffordd y mae gwyddor ymddygiad wedi cael ei ddefnyddio gyda chanlyniadau llwyddiannus. Mae ffactorau a allai weithredu fel galluogwyr yn cynnwys y gydnabyddiaeth bresennol o werth gwyddor ymddygiad (80%) a bwriad i gymhwyso'r dull yn y dyfodol (74%).

Ysgogiad awtomatig

Mae ysgogiad awtomatig yn cynnwys ein hemosiynau, ein harferion, a'n greddfau. Roedd 74% yn cytuno/cytuno'n gryf bod defnyddio gwyddor ymddygiad yn werth chweil iddyn nhw a'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu. Roedd sgorau yn ymwneud â chymhlethdod y dull yn fwy amrywiol gyda 52% ddim yn cytuno nac yn anghytuno a allai, eto, fod wedi ei effeithio gan ddealltwriaeth a phrofiad cyfyngedig o ddefnyddio gwyddor ymddygiad.



Cyfle ffisegol

Mae cyfle ffisegol yn ymwneud ag amser a'r gwrthrychau, y deunyddiau a'r gofod yn ein hamgylchedd allanol. Ystyrir amser fel rhwystr i ddefnyddio gwyddor ymddygiad gyda 30% yn datgan nad oes ganddynt ddigon o amser a 40% ddim yn cytuno nac yn anghytuno. Caiff mynediad i adnoddau a diffyg cymorth arweinyddiaeth hefyd eu nodi fel ffactorau pwysig a allai atal cymhwyso gwyddor ymddygiad gyda 61% yn datgan bod angen mwy o gymorth arweinyddiaeth arnynt a 61% yn adrodd nad oes ganddynt fynediad i'r adnoddau angenrheidiol.

Cyfle cymdeithasol

Mae cyfle cymdeithasol yn ymwneud â'r bobl, y grwpiau a'r sefydliadau yr ydym yn rhyngweithio â nhw, yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol. Ymddengys bod rhai normau cymdeithasol yn ymwneud â'r defnydd o wyddor ymddygiad, gyda 64% yn datgan eu bod yn gweithio gydag eraill sydd yn cymhwyso'r dull hwn. Serch hynny, mae cymorth cymdeithasol ymddangosiadol gan gydweithwyr ac arweinwyr yn gymysg gyda 48% yn nodi cymorth digonol, 28% ddim yn derbyn cymorth digonol, a 24% ddim yn cytuno nac yn anghytuno.

Tabl.3. Data ansoddol o'r cyfweiliadau, y grŵp ffocws, gweithdai, a'r arolwg wedi eu mapio i fodel COM B (N = 96)

Cydran COM-B	Rhwystrau	Hwyluswyr
Galluogrwydd seicolegol	<ul style="list-style-type: none"> Dealltwriaeth gyfyngedig o wyddor ymddygiad Gwybodaeth gyfyngedig ynghylch pryd/sut i gymhwyso gwyddor ymddygiad Sgiliau cyfyngedig i gefnogi cymhwyso gwyddor ymddygiad Dim profiad o gymhwyso gwyddor ymddygiad Ffocws ar agweddau a chredoau yn hytrach nag ymddygiad Gwyddor ymddygiad yn cael ei weld fel 'peth' yn hytrach na dull Credu eu bod eisoes yn defnyddio gwyddor ymddygiad pan nad ydynt efallai – weithiau'n cymryd bod gwyddor ymddygiad yn danategol pan nad ymddygiad yw'r ffocws Cred fod gwyddor ymddygiad ond yn berthnasol i newid ar lefel unigol Cymryd bod gwyddor ymddygiad yn ymwneud â chyfathrebiadau/marchnata cymdeithasol Cymryd bod gwyddor ymddygiad yn cael ei wneud i yn hytrach na gyda – ffocws ar ysgogiadau Anawsterau yn nodi a blaenoriaethu ymddygiad targed a grwpiau targed sy'n cyfrannu at broblemau iechyd y cyhoedd cymhleth Diffyg dealltwriaeth o botensial gwyddor ymddygiad i wella effaith Anymwybodol o fylchau mewn sgiliau a gwybodaeth Methu nodi cyfleoedd i gymhwyso gwyddor ymddygiad Ansicr sut i integreiddio gwyddor ymddygiad gyda dulliau eraill e.e., dull system gyfan Gwrthdaro ymddangosiadol rhwng gwyddor ymddygiad a gweithredu ar ddull system gyfan 	<ul style="list-style-type: none"> Arweiniad/cyngor ynghylch pryd gall gwyddor ymddygiad wella ymarfer Enghreifftiau o wyddor ymddygiad cymhwysol Eglurder ar wybodaeth/sgiliau/ cymwyseddau sydd yn angenrheidiol ar gyfer gweithwyr iechyd y cyhoedd gwahanol Eglurder ynghylch pa ymarferwyr/arweinwyr sydd angen cymhwyso gwyddor ymddygiad fel mater o drefn Dealltwriaeth well ynghylch pryd a sut y gellir cymhwyso gwyddor ymddygiad Y gallu i bennu pryd y mae'n ddull gorau a phryd nad ydyw efallai Fframwaith cymhwysedd yn amlinellu'r wybodaeth, y sgiliau a'r cymwyseddau angenrheidiol Adnoddau 'sut i' (e.e., Offer i arwain cydgrynhai mewnwelediadau/i helpu i nodi ymddygiad targed, ac i ddangos sut i ddefnyddio mewnwelediadau i lywio datblygiad ymyrraeth) Deall nad yw gwyddor ymddygiad bob amser yn rhoi enillion cyflym efallai, ond nad yw chwaith yn llafurus eithafol Hyfforddiant sydd yn canolbwyntio ar newid ymarfer ac nid cynyddu gwybodaeth a dealltwriaeth yn unig

<p>Cyfle cymdeithasol</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Parodrwydd cydweithwyr/partneriaid a/neu allu i ddefnyddio, cefnogi a hyrwyddo'r ffordd yma o weithio • Diffyg dealltwriaeth ymysg cydweithwyr/partneriaid • Normau cymdeithasol – ffocws ar atebion cyn deall y broblem yn llawn • Ffordd adweithiol/gyflym o weithio • Blaenoriaethau/gweithgareddau'n cael eu penderfynu gan uwch reolwyr • Ffocws ar dargedau yn hytrach nag ymddygiad • Gall safbwyntiau/rhagfarn bersonol ddylanwadu ar wneud penderfyniadau/gosod blaenoriaethau • Caiff prosiectau eu cynnal weithiau heb fod data da yn cael ei gasglu, sydd yn arwain at brosiectau dro ar ôl tro nad ydynt yn arwain at newid • Mae'n rhaid gwneud rhai prosiectau yn gyflym gyda brwsh eang • Gall peidio cael amser mewn cynlluniau swydd i ymgysylltu â gweithgareddau a dulliau gwella ansawdd fod braidd 'ar hap' • Ceir gwaith seilos mewn rhai sefydliadau, sydd yn gallu ei wneud yn anodd • Dylanwad cyfyngedig yn penderfynu sut mae gwaith yn cael ei flaenoriaethu/ei wneud 	<ul style="list-style-type: none"> • Cael cymorth gan gymheiriaid/partneriaid wrth ystyried ymddygiad targed a phoblogaethau targed • Rhannu ymarfer a'r hyn sy'n cael ei ddysgu o fewn a rhwng timau • Cymorth gan uwch reolwyr yn sicrhau/ galluogi amser i gymhwyso gwyddor ymddygiad • Ymgysylltu â chydweithwyr a phartneriaid a dylanwadu arnynt wrth fabwysiadu dull gwyddor ymddygiad • Mynediad i rwydwaith cymorth/cymuned ymarfer • Cysylltiad ag arbenigwyr a phartneriaid academiadd • Cymorth arweinyddiaeth/eiriolaeth/ dylanwad
<p>Cyfle ffisegol</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Amser/galluogrwydd cyfyngedig • Blaenoriaethau sy'n gwrthdaro/cystadlu • Argaeledd data o ansawdd a gwybodaeth yn benodol mewn perthynas ag ardaloedd daearyddol is • Prinder enghreifftiau o fywyd real, perthnasol • Dim mynediad i arbenigedd gwyddor ymddygiad • Prinder galluogrwydd/arbenigedd mewnol 	<ul style="list-style-type: none"> • Mynediad at offer, adnoddau, a thempledi i gefnogi cymhwyso gwyddor ymddygiad • Amser wedi ei ddiogelu/amser i gymhwyso gwyddor ymddygiad • Mynediad i arbenigedd gwyddor ymddygiad • Mynediad i gyfleoedd hyfforddi a datblygu • Proses sydd yn caniatáu gweithredu cyflym h.y., nid oes amser bob tro i aros am adroddiadau ac ymchwil • Rolau gwyddor ymddygiad neilltuol • Cyllideb wedi ei dyrannu i wyddor ymddygiad • Enghreifftiau o'r ffordd y mae gwyddor ymddygiad wedi cael ei ddefnyddio mewn prosiectau eraill i alluogi cyffredinoli i broblem newydd neu'r un broblem mewn cyd-destun gwahanol
<p>Ysgogiad adlewyrchol</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diffyg hyder yn y gallu i gymhwyso gwyddor ymddygiad • Anodd gweld effaith dull gwyddor ymddygiad am ei fod yn aml yn canolbwyntio ar ganlyniadau hirdymor • Hygredd ymddangosiadol/enw gwael • Perthnasedd ymddangosiadol i'r rôl • Amgyffrediad ei fod yn 'rhywbeth arall i'w wneud' • Prinder ymddangosiadol tystiolaeth gadarn yn dangos effaith gwyddor ymddygiad 	<ul style="list-style-type: none"> • Cred y bydd gwyddor ymddygiad yn gwella ymarfer • Bwriadau i gynyddu cymhwysiad gwyddor ymddygiad yn y dyfodol • Annog pobl i ddechrau'n fach a chynyddu hyder ac ymarfer
<p>Ysgogiad awtomatig</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arfer o neidio i atebion cyn deall y broblem yn llawn • Meddwl ein bod eisoes yn gwybod yr atebion • Anghyfforddus yn canolbwyntio ar yr unigolyn • Rhwystredigaeth ynghylch diffyg gallu/dylanwad cyfyngedig 	<ul style="list-style-type: none"> • Creu arferiad o gymhwyso gwyddor ymddygiad • Prociau i ystyried gwyddor ymddygiad o fewn offer a phrosesau • Sefydlu gwyddor ymddygiad o ddechrau'r prosiect (cynnwys mewn PID) • Sefydlu gwyddor ymddygiad yng nghanllawiau/ dulliau PHW e.e., WSA, WDoH, QI

*Y ffactorau sydd wedi eu hamlygu'n fras yw'r rheiny gafodd eu nodi amlaf fel ysgogwyr yn y cyfweiliadau, y grŵp ffocws, gweithdai, a chwestiynau'r arolwg ansoddol.

Mewnwelediadau wedi eu cydgrynoi trwy ddulliau ansoddol

I gyd-fynd â'r data meintiol, mae'r mewnwelediadau a gafwyd trwy'r dulliau ansoddol hefyd yn nodi amrywiaeth o ddylanwadau ar y defnydd o wyddor ymddygiad yn cynnwys ffactorau galluogrwydd, cyfle ac ysgogiad. Mae'r themâu a nodwyd yn y data wedi cael eu hamlygu yn fras yn Nhabl.3. a chânt eu disgrifio'n fanylach isod.

Defnyddio model COM B i ddeall y mewnwelediadau

Galluogrwydd seicolegol

Mae gwybodaeth a phrofiad wedi ei hunanadrodd o wyddor ymddygiad yn amrywio'n fawr o fewn a rhwng y rhanddeiliaid gwahanol a ymgysylltodd â'r prosiect hwn. Yn gyffredinol, adroddodd unigolion lefel sylfaenol o wybodeth ond yn teimlo prinder sgiliau fyddai'n galluogi'r defnydd o ddulliau gwyddor ymddygiad. Mae hyn yn atgyfnerthu'r angen i ystyried nid yn unig gwybodaeth ond hefyd y sgiliau ymarferol sydd eu hangen i drosi a chymhwysu'r wybodaeth yma yn briodol ac yn effeithiol. Yn ddiddorol, cafwyd cydnabyddiaeth yn ystod y gweithdai gan rai nad oedd yr amgyffrediaidau cychwynnol o wybodaeth bersonol mor dda ag yr oeddent yn credu i ddechrau gydag ymarferwyr yn nodi nad oeddent bob amser yn ymwybodol o'r hyn 'nad ydynt yn ei wybod.' Roeddent yn teimlo bod eu hymwybyddiaeth o'u sgiliau a'u gwybodaeth eu hunain yn fwy cywir ar ôl y sesiwn hyfforddiant gyflwyniadol ar wyddor ymddygiad. Roedd y diffyg dealltwriaeth gyffredin o ddiffiniad ymddygiad yn amlwg hefyd trwy ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Mae heriau yn pennu pryd, a sut, y gallai gwyddor ymddygiad wella ymarfer yn rhwystr cyffredin a nodir gan rhanddeiliaid hefyd. Yn ogystal, roedd rhywfaint o amgyffrediad bod gwyddor ymddygiad yn ymwneud â newid ymddygiad unigol yn unig, yn hytrach na chynnwys ymyriadau ar lefel system/poblogaeth hefyd. Gallai hyn fod yn dylanwadu ar greddoau am berthnasedd gwyddor ymddygiad i iechyd y cyhoedd (o ran gwelliant ar lefel poblogaeth) ac felly yn cyfrannu at gyfleoedd a gollir i gymhwysu'r dull. Adroddir heriau yn pennu grwpiau targed ac ymddygiad targed ar gyfer problemau iechyd y cyhoedd cymhleth fel gordewdra a newid hinsawdd yn aml. Mae rhanddeiliaid yn mynegi oherwydd yr amrywiaeth eang o ymddygiadau a chyfranwyr at y problemau hyn, y gall deimlo'n llethol ac yn anodd gwybod ble i ganolbwyntio amser ac adnoddau. Gallai hyn yn ei dro fod yn atgyfnerthu'r gred fod gwyddor ymddygiad yn fwy priodol wrth ganolbwyntio ar ymddygiad unigolion.

Cyfle cymdeithasol

Thema gyffredin yn ymwneud â chyfle cymdeithasol yw'r diwylliant o fewn timau a sefydliadau; mae rhanddeiliaid yn adrodd, oherwydd ffordd adweithiol, gyflym o weithio, bod tuedd i neidio i atebion cyn deall y broblem yn llawn. Mae hyn yn gwrthdaro'n uniongyrchol â'r dull systematig sydd yn tanategu gwyddor ymddygiad a gall arwain at ymyriadau a pholisiau llai effeithiol. Yn ogystal, gyda mwy o ffocws ar ddulliau systemau yn iechyd y cyhoedd, nodir rôl partneriaid ar draws y system iechyd a gofal fel ysgogwr gwyddor ymddygiad cymhwysol. Mae rhanddeiliaid yn mynegi ei fod yn gallu bod yn anodd hybu'r ffordd yma o weithio pan mae diffyg ymwybyddiaeth a/neu ewyllys ymysg partneriaid yn arbennig pan mae ganddynt ddiffyg hyder yn eu sgiliau eu hunain mewn gwyddor ymddygiad cymhwysol.

Mynegodd rhai ymarferwyr ddylanwad cyfyngedig yn pennu'r ffordd y caiff gwaith ei flaenoriaethu a'i gyflwyno, gan fod hyn yn cael ei benderfynu gan uwch gydweithwyr, yr oeddent yn teimlo y gallent weithredu fel rhwystr i'r defnydd arferol o wyddor ymddygiad. Cafodd ffocws ar dargedau yn seiliedig ar weithgareddau, yn hytrach na chanlyniadau ymddygiadol, ac anhawster yn cydgrynhoi/cael gafael ar ddata o ansawdd da eu nodi fel rhwystrau hefyd. Cafodd cymorth arweinyddiaeth yn sicrhau amser a gofod i ystyried rôl ymddygiad ac i gymhwysu dull systematig ei awgrymu fel galluogwr cadarn.



Cyfle ffisegol

Y prif rwystr yn ymwneud â chyfle ffisegol oedd amser ac adnoddau cyfyngedig a phryderon ynghylch galluogrwydd i gymhwyso dulliau gwyddor ymddygiad. Mae archwilio hyn ymhellach yn awgrymu bod cyfyngiadau amser yn cael eu gwaethygu gan gyflymder gwaith ac amgyffrediad y gall gwyddor ymddygiad fod yn hirfaith ac yn ddwys o ran adnoddau. Gallai arweiniad ar y ffordd o addasu a chymhwyso'r dull yn berthnasol i'r amser a'r adnoddau sydd ar gael, helpu i fynd i'r afael â hyn ac felly gwella ymarfer.

Roedd prinder enghreifftiau bywyd real, perthnasol yn dangos sut gellir cymhwyso gwyddor ymddygiad i amrywiaeth o broblemau iechyd meddwl hefyd yn rhwystr cyffredin a nodwyd gan randdeiliaid. Cafodd ei atgyfnerthu bod angen i astudiaethau o'r fath adlewyrchu amrywiaeth a chymhlethdod polisi ac ymarfer iechyd y cyhoedd ac y dylai arddangos dulliau, y canlyniadau ac effaith ymyriadau sydd wedi eu llywio gan ymddygiad.

Nodwyd galluogrwydd mewnol cyfyngedig hefyd fel rhwystr, i rai roedd hyn yn ymwneud â diffyg arbenigedd ac i eraill galluogrwydd oedd ar gael ymysg y rheiny oedd ag arbenigedd gwyddor ymddygiad. Mae archwiliad pellach o'r cymorth sydd ei angen gan arbenigedd mewnol yn awgrymu bod hyn yn ymwneud â darpariaeth hyfforddiant, cyngor technegol, ac arweiniad, a 'chyfaill beirniadol' i wirio synnwyr y dull sydd yn cael ei gymhwyso.

Ysgogiad adlewyrchol

Yn gyffredinol roedd cytundeb ymysg rhanddeiliaid y gall gwyddor ymddygiad wella ymarfer gyda bwriadau uchel i gymhwyso'r dull hwn yn y dyfodol. Roedd yr amgyffrediad ynghylch perthnasedd gwyddor ymddygiad i hunaniaeth broffesiynol yn gymysg ar draws grwpiau rhanddeiliaid gyda rhai yn credu y dylai hyn danategu eu gwaith i gyd gydag eraill yn teimlo ei fod ond yn briodol mewn amgylchiadau penodol. Diffyg hyder yn eu galluoedd i ddefnyddio gwyddor ymddygiad oedd y prif rwystr a nodwyd mewn perthynas â phrosesau meddwl ymwybodol.

Mae ffactor ychwanegol a drafodwyd yn ymwneud â'r heriau wrth fesur ac arddangos effaith ymyriadau wedi eu llywio gan ymddygiad sydd yn gallu dylanwadu ar amgyffrediad o effeithiolrwydd y dull. Ceir cytundeb bod angen gwneud mwy i roi tystiolaeth o'r ffordd y mae gwyddor ymddygiad wedi cynyddu effaith ymyriadau, polisiau, a gwasanaethau iechyd y cyhoedd.

Ysgogiad awtomatig

Fel yr amlygwyd mewn ffactorau cyfle cymdeithasol, roedd cydnabyddiaeth bod tuedd i neidio i atebion cyn deall y broblem yn llawn ac adlewyrchodd ymarferwyr, er eu bod yn ymwybodol o oblygiadau hyn, ei fod wedi dod yn arfer sefydledig. Roedd dymuniad cryf i herio'r ffordd yma o feddwl a chanolbwyntio mwy ar ddeall yr ymddygiad o ddi-ddordeb ond gan gydnabod bod hyn yn cymryd ymdrech ymwybodol ac y gallai fod yn heriol oherwydd y rhwystrau eraill a nodwyd.

Mynegodd rhai ymarferwyr rwystredigaeth tuag at y gwrthdaro rhwng eu dymuniad i sefydlu gwyddor ymddygiad a'u gallu cyfyngedig i ddylanwadu ar ffyrdd o weithio a'r diwylliant y maent yn gweithredu ynddo.

Argymhellion

Mae'r mewnwelediadau sydd wedi eu cydgrynhoi yn dangos bod cymhwyso gwyddor ymddygiad o fewn polisi ac ymarfer iechyd y cyhoedd yn gofyn am newidiadau ar draws system iechyd y Cyhoedd ar lefel sefydliadol, tîm, ac unigol. Wedi eu llywio gan fodel COM-B a'r Olwyn Newid Ymddygiad, mae sawl opsiwn posibl o ymyrraeth sy'n debygol o gefnogi newid systemau, yn cael eu cynnig yn Nhabl 4. (Michie, Atkins, & West, 2014). Gan fod y canfyddiadau presennol yn seiliedig ar safbwyntiau ymarferwyr iechyd y cyhoedd, mae'r argymhellion sydd yn cael eu cynnig yn Nhabl.4. yn canolbwyntio ar ymyriadau sydd yn berthnasol i'r grŵp rhanddeiliaid yma.

Tabl.4. Argymhellion ar gyfer mynd i'r afael â'r rhwystrau sydd yn cael eu llywio gan yr Olwyn Newid Ymddygiad (BCW)

Opsynau ymyrraeth BCW	Ffactorau COM B y gellir mynd i'r afael â nhw gan yr ymyrraeth	Amcanion yr ymyrraeth
Addysg	Galluogrwydd Seicolegol	Rhoi mynediad i hyfforddiant ac addysg i gynyddu gwybodaeth o ddulliau gwyddor ymddygiad yn cynnwys pryd a sut y gallant wella polisi ac ymarfer.
Hyfforddiant	Galluogrwydd Seicolegol Cyfle Ffisegol Ysgogiad Awtomatig	Datblygu sgiliau o ran cymhwysiad ymarferol gwyddor ymddygiad. Bydd hyn yn helpu i gynyddu hyder a rheoli gofynion amser trwy ddangos sut gellir addasu'r dull mewn ymateb i'r amser a'r adnoddau sydd ar gael. Bydd datblygu sgiliau a hyder yn ei dro yn cryfhau ymgysylltu arferol o ran defnyddio gwyddor ymddygiad.
Ailstrwythuro Amgylcheddol	Cyfle Ffisegol Cyfle Cymdeithasol Ysgogiad Awtomatig	Darparu awgrymiadau ac ysgogiadau i annog defnyddio gwyddor ymddygiad mewn systemau a phrosesau iechyd y cyhoedd. Integreiddio gwyddor ymddygiad i ddogfennau cynllunio iechyd y cyhoedd. Hwyluso mynediad i arbenigedd gwyddor ymddygiad.
Modelu	Cyfle Cymdeithasol Ysgogiad Awtomatig	Cydgrynhoi a lleadaenu astudiaethau achos o wyddor ymddygiadol cymhwysol yn amlygu methodoleg ac effaith dulliau gwyddor ymddygiad. Hwyluso rhannu ymarfer o fewn a rhwng timau/sefydliadau.
Galluogi	Galluogrwydd Seicolegol Cyfle Ffisegol Cyfle Cymdeithasol Ysgogiad Awtomatig	Galluogi mynediad i offer, canllawiau ac adnoddau gwyddor ymddygiad. Sefydlu cymuned o ymarfer y gall ymarferwyr rannu profiadau a dysgu trwyddi.

Gweithredu'r argymhellion

Tra'n gwneud y gweithgaredd sydd wedi ei grynhoi yn yr adroddiad hwn, mae'r Uned Gwyddor Ymddygiad wedi bod yn datblygu a chyflwyno rhaglen waith mewn ymateb i geisiadau a wnaed gan weithlu iechyd y cyhoedd. Ceir crynodeb o'r gwaith hwn, a'i gysylltiad â'r opsiynau ymyrraeth a argymhellir, isod:

Hyd yn hyn, mae'r uned gwyddor ymddygiad wedi:

● Galluogi

Datblygu a chyhoeddi sawl adnodd yn cynnwys:

- 'Gwella iechyd a llesiant: Canllaw i Ddefnyddio Gwyddor Ymddygiad mewn polisi ac ymarfer' yng Nghymru
 - 'Ymateb i'r argyfwng hinsawdd: cymhwyso gwyddor ymddygiad: canllaw i gynyddu'r tebygolrwydd o gyflawni ymddygiad hinsawdd cadarnhaol'
 - Ystorfa ar-lein i gynnal offer ac adnoddau gwyddor ymddygiad
- Cydgynhyrchu adnoddau gyda rhanddeiliaid allweddol; mae'r offer sydd yn cael eu datblygu yn cynnwys:
- Offeryn Canfod ar-lein i arwain archwilio problemau polisi, gwasanaeth, neu gyfathrebu
 - 'Canllaw i ddatblygu cyfathrebiadau wedi eu llywio gan ymddygiad'
 - Canllaw rhyngweithiol ar 'Adnabod, dewis, a nodi ymddygiad targed a phoblogaethau targed
 - Canllaw rhyngweithiol ar 'Gydgrynhoi mewnwelediadau ymddygiadol'

● Addysg a hyfforddiant:

Datblygu fframwaith cymhwysedd gwyddor ymddygiad mewn cydweithrediad â Phrifysgol Bangor. Mae'r fframwaith yn cael ei lywio gan Fframwaith Sgiliau a Gwybodaeth Iechyd y Cyhoedd (PHSKF) ac yn rhoi manylion am y wybodaeth, y sgiliau a'r cymhwyseddau sydd eu hangen i alluogi cymhwyso gwyddor ymddygiad ar draws meysydd amrywiol ymarfer iechyd y cyhoedd.

Mae'r gweithgareddau presennol yn cynnwys:

● Galluogi/Modelu:

Sefydlu Cymuned Ymarfer gwyddor ymddygiad yng Nghymru mewn cydweithrediad â Rhwydwaith Gwyddor Ymddygiad ac Iechyd y Cyhoedd. O Mai 2023, mae 152 o bobl wedi ymuno â'r Gymuned Ymarfer.

● Modelu

Nodi, crynhoi, a lledaenu astudiaethau achos o wyddor ymddygiad cymhwysol.

Gweithgaredd wedi ei gynllunio:

● Addysg:

Datblygu cyfres o weminarau modiwlwr i gefnogi gweithredu 'Gwella iechyd a llesiant: Canllaw i Ddefnyddio Gwyddor Ymddygiad mewn polisi ac ymarfer' yng Nghymru

● Hyfforddiant:

Cyflwyno neu gomisiynu hyfforddiant yn seiliedig ar sgiliau ar gyfer ymarferwyr iechyd y cyhoedd mewn gwyddor ymddygiad cymhwysol.

● Addysg a hyfforddiant:

Mewn cydweithrediad â Phrifysgol Bangor, ac wedi ei lywio gan y fframwaith cymhwysedd gwyddor ymddygiad, datblygu cyfres o lwybrau dysgu ar gyfer datblygu sgiliau, gwybodaeth, a chymhwysedd i alluogi cymhwyso gwyddor ymddygiad fel mater o drefn ar gyfer iechyd gwell. Oherwydd amrywiaeth rolau, galluogrwydd a gallu ar draws gweithlu iechyd y cyhoedd, mae diffinio'n union pwy sydd angen gwybod beth wedi bod yn heriol. Bydd dull modiwlwr yn galluogi unigolion a/neu dimau i ddewis ac ymgysylltu â chyfleoedd hyfforddi a datblygu sydd yn ymateb i'w rolau unigol a'u hanghenion personol.

● Archwilio profiadau

Archwilio profiadau ac anghenion arweinwyr iechyd y cyhoedd ymhellach yn arbennig mewn perthynas â lefel y wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen arnynt i allu eirioli'n effeithiol dros ddefnyddio gwyddor ymddygiad a sut gallant alluogi amgylchedd gwaith sy'n cynorthwyo ymarferwyr i sefydlu'r dull hwn yn ymarferol.

● Ailstrwythuro amgylcheddol:

Archwilio os a sut gellir sefydlu methodoleg gwyddor ymddygiad yn systemau a phrosesau iechyd Cyhoeddus Cymru, er enghraifft cynnwys ysgogiadau mewn Dogfennau Cychwyn Prosiect.

● Ailstrwythuro amgylcheddol:

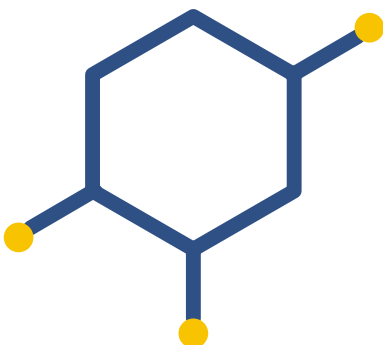
Archwilio os a sut gellir integreiddio/alinio gwyddor ymddygiad â dulliau allweddol eraill a'i gynnwys mewn dogfennau a chanllawiau strategaeth, er enghraifft Penderfynyddion Ehangach Iechyd, Gwella Ansawdd, Gweithredu ar Sail System Gyfan, ac Ymchwil a Gwerthuso.

I gefnogi asesu a datblygu galluogrwydd gwyddor ymddygiad ymhellach ar draws Cymru, bydd yr uned gwyddor ymddygiad hefyd yn cynnal asesiad yn erbyn Fframwaith Gweithredu Sefydliad Iechyd y Byd (WHO), a ddefnyddir gan WHO ac Aelod-wladwriaethau (MS) i fesur a chofnodi cynnydd yn cymhwyso mewnwelediadau ymddygiadol a diwylliannol (BCI) ar gyfer iechyd gwell yn Rhanbarth Ewropeaidd WHO. Mae'r uned hefyd yn bwriadu datblygu cynllun strategol ar gyfer cymhwyso gwyddor ymddygid ar gyfer iechyd gwell yng Nghymru.

Bylchau a chyfyngiadau

Mae'n bwysig cydnabod sawl cyfyngiad posibl o'r gwaith hwn; i ddechrau, mae'r mewnwelediadau yn seiliedig ar wybodaeth wedi ei hunanadrodd ac fel y nodir gan ymarferwyr, nid yw amgyffrediad o'ch galluoedd eich hun bob amser yn gywir. Yn ail, gallai maint bach y sampl ar gyfer yr arolwg awgrymu nad yw'r data yn gynrychioliadol o'r gweithlu iechyd y cyhoedd. Fodd bynnag, wrth gydosod y data ansoddol, ceir mewnwelediadau cyfoethog gyda themâu cyffredin, cadarn yn dod i'r amlwg ar draws y ffynonellau data amrywiol.

Yn ogystal, fel yr amlygwyd yn barod, mae'r mewnwelediadau a gafwyd yn bennaf gan y rheiny sydd yn gweithio mewn rolau ymarferydd gyda chynrychiolaeth gyfyngedig o reolwyr ac arweinwyr. Mae angen ymgysylltu pellach i ddeall safbwyntiau, profiadau ac anghenion y rheiny sydd yn gweithio mewn rolau arweinyddiaeth iechyd y cyhoedd yn well.



Casgliadau

Mae'r mewnwelediadau a gafwyd trwy ymgysylltu â rhanddeiliaid wedi amlygu bod archwaeth mawr am sefydlu gwyddor ymddygiad mewn polisi ac ymarfer iechyd y cyhoedd ar draws Cymru. Mae cydnabyddiaeth gref yn barod o werth cymhwyso'r dull gyda bwriadau da i ddefnyddio'r fethodoleg yn y dyfodol. Mae'r prif rwystrau a nodwyd yn cynnwys diffyg dealltwriaeth ynghylch pryd a sut y gall gwyddor ymddygiad wella ymarfer, diffyg eglurder ar y sgiliau a'r wybodaeth sydd yn angenrheidiol i'w sefydlu mewn ymarfer, diffyg hyder yn ei gymhwyso, cyfyngiadau amser, diffyg mynediad i adnoddau, cymorth arweinyddiaeth amrywiol, ffordd adweithiol a chyflym o weithio, a'r arfer o neidio i atebion cyn deall y broblem yn llawn, o safbwynt ymddygiadol. Mae hyn yn atgyfnerthu pwysigrwydd nid yn unig grymuso unigolion i wella eu galluoegrwydd ond hefyd i ystyried y cyd-destun ehangach y mae ymarferwyr iechyd y cyhoedd yn gweithredu ynddo a'r ffordd y gall diwylliant a systemau cymdeithasol ddylanwadu ar ymarfer. Mae hyn yn arbennig o bwysig o ystyried y newid tuag at weithredu ar sail systemau a'r angen am ymdrechion ar y cyd a mwy cydweithredol i fynd i'r afael â heriau iechyd y cyhoedd.

Mae Llywodraeth Cymru yn ddiweddar wedi ariannu darn bach o waith yn archwilio amgyffrediad gweision sifil o wyddor ymddygiad a'i rôl bosibl gyda'r bwriad o ddeall y rhwystrau a'r cyfleoedd ar gyfer defnyddio dulliau ymddygiadol yn ehangach wrth ddatblygu polisi. Er gwaethaf y grŵp targed gwahanol, nodwyd rhwystrau tebyg yn cynnwys lefelau amrywiol o wybodaeth a sgiliau mewn gwyddor ymddygiad, hyfforddiant cyfyngedig, diffyg mynediad i arweiniad a chymorth, pryderon yn ymwneud ag amser a galluoegrwydd, a'r angen am amgylchedd gwaith cefnogol (Callaghan, 2022). Mae'r elfennau cyfochrog hyn yn rhoi cyfle i weithio'n gydweithredol ar draws y system mewn ymdrech ar y cyd i alluogi galluoegrwydd, cyfle, ac ysgogiad cynyddol ar gyfer defnyddio gwyddor ymddygiad fel mater o drefn.



Cyfeiriadau

Armstrong, R., Waters, E., Moore, L., Dobbins, M., Pettman, T., Burns, C., Petticrew, M. (2014). Understanding evidence: a statewide survey to explore evidence-informed public health decision-making in a local government setting. *Implementation Science*, 9(1), 188. <https://doi.org/10.1186/s13012-014-0188-7>

Atkins, L., Kelly, M. P., Littleford, C., Leng, G., & Michie, S. (2017). Reversing the pipeline? Implementing public health evidence-based guidance in English local government. *Implementation Science*, 12(1), 63. <https://doi.org/10.1186/s13012-017-0589-5>

Bull, E. R., Hart, J. K., Swift, J., Baxter, K., McLauchlan, N., Joseph, S., & Byrne-Davis, L. M. T. (2019). An organizational participatory research study of the feasibility of the behaviour change wheel to support clinical teams implementing new models of care. *BMC Health Serv Res*, 19(1), 97. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-3885-8>

Byrne-Davis, L. M. T., Turner, R. R., Amatya, S., Ashton, C., Bull, E. R., Chater, A. M., Hart, J. K. (2022). Using behavioural science in public health settings during the COVID-19 pandemic: The experience of public health practitioners and behavioural scientists. *Acta Psychologica*, 224, 103527. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103527>

Callaghan, R. (2022). Keeping Wales Safe: Covid Behaviours Programme Phase Two. Y Lab/Prifysgol Caerdydd. <https://ylab.wales/keeping-wales-safe-phase-two-report-online-document>

Cane, J., O'Connor, D., & Michie, S. (2012). Validation of the theoretical domains framework for use in behaviour change and implementation research. *Implementation science*, 7(1), 1-17.

Curtis, K., Fulton, E., & Brown, K. (2018). Factors influencing application of behavioural science evidence by public health decision-makers and practitioners, and implications for practice. *Preventative Medicine Reports*, 12, 106-115 <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2018.08.012>

Guerin, R. J., & Sleet, D. A. (2021). Using behavioural theory to enhance occupational safety and health: Applications to health care workers. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 15(3), 269-278.

Heslehurst, N., Newham, J., Maniatopoulos, G., Fleetwood, C., Robalino, S., & Rankin, J. (2014). Implementation of pregnancy weight management and obesity guidelines: a meta-synthesis of healthcare professionals' barriers and facilitators using the Theoretical Domains Framework. *Obesity Reviews*, 15(6), 462-486. <https://doi.org/10.1111/obr.12160>

Lunn, P., Belton, C., Lavin, C., McGowan, F., Timmons, S., & Robertson, D. (2020). Using behavioural science to help fight the coronavirus (No. 656). ESRI working paper.

Michie, S., Atkins, L., & West, R. (2014). *The behaviour change wheel: a guide to designing interventions*. Great Britain: Silverback Publishing.

Michie, S., van Stralen, M. M., & West, R. (2011). The behaviour change wheel: a new method for characterizing and designing behaviour change interventions. *Implementation Science*, 6(1), 42. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42>

Oliver, K., Innvar, S., Lorenc, T., Woodman, J., & Thomas, J. (2014). A systematic review of barriers to and facilitators of the use of evidence by policymakers. *BMC Health Services Research*, 14(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-2>

Smith, J., Banay, R., Zimmerman, E., Caetano, V., Musheke, M., & Kamanga, A. (2020). Barriers to provision of respectful maternity care in Zambia: results from a qualitative study through the lens of behavioural science. *BMC pregnancy and childbirth*, 20(1), 1-11.

South, E., & Lorenc, T. (2020). Use and value of systematic reviews in English local authority public health: a qualitative study. *BMC Public Health*, 20(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09223-1>

West, R., & Gould, A. (2022). *Improving health and wellbeing: A guide to using behavioural science in policy and practice*. Public Health Wales Trust

Atodiadau

Atodiad I: Cwestiynau cyfweiliad

CWESTIWN	NODIADAU
Dywedwch ychydig wrthyf am eich diddordeb mewn Gwyddor Ymddygiad a beth fyddai'n ei ychwanegu ar gyfer eich sefydliad.	
Sut oedd eich profiad o ddefnyddio gwyddor ymddygiad?	
PWY fyddai'n defnyddio gwyddor ymddygiad yn eich sefydliad?	
O ran PROSESAU, beth sydd ei angen ar y bobl hyn?	
O ran OFFER, beth sydd ei angen ar y bobl hyn?	
O ran CYMORTH, beth sydd ei angen ar y bobl hyn?	
O ran HYFFORDDIANT, beth sydd ei angen ar y bobl hyn?	
Pa offer fyddai gennych neu eu hangen i werthuso'r gwaith gwyddor ymddygiad (ar gyfer effeithiolrwydd ac ati)?	
Pa mor hyderus ydych chi am wybodaeth o dystiolaeth a damcaniaeth (h.y., chi neu bobl eraill yn eich sefydliad)? Beth fyddai ei angen arnoch i gynyddu'r hyder hwn?	
Mae'r cwestiynau canlynol wedi cael eu deillio o ddogfen WHO ar BI	
Pa mor hyderus ydych chi'n teimlo yn y camau hyn o brosiect BI?: <ul style="list-style-type: none"> • Diffiniad o broblem • Diagnosis ac ymchwil • Dylunio ymyrraeth • Ymyrraeth monitro ac effaith • Dringo Sut byddech chi'n gyfrifol am bob un o'r rhain?	
Pe byddech yn gallu nodi rhai testunau enillion cynnar, beth fyddent? Beth ydych chi'n credu byddai sefyllfa ddelfrydol fyddai'n eich galluogi i gael y gorau o wyddor ymddygiad?	

Atodiad II: Strwythur Grŵp Ffocws

Grwpiau ffocws Bydd sesiynau grŵp ffocws yn 60 mun o hyd a byddant yn cynnwys rhwng dau a saith cyfranogwr. Byddant yn cael eu cyflwyno ar-lein (e.e., trwy Zoom). Bydd strwythur y grwpiau ffocws yn cael eu tanategu gan Dechneg Grwpio Enwol (NGT; McMillan et al., 2016). O dan NGT, ceir yr elfennau canlynol i bob sesiwn.

1. Cyflwyniad. Mae'r prosiect a'i nodau'n cael eu cyflwyno. Caiff ei ategu (yn unol â'r daflen wybodaeth) y bydd y sesiwn yn cael ei recordio, ac y bydd yr holl ymatebion yn cael eu gwerthfawrogi.

2. Creu syniadau tawel. Gofynnir i'r cyfranogwyr feddwl am 1) sut byddent yn nodi prosiectau / tasgau y gellid eu cynnal gan ddefnyddio gwyddor ymddygiad, 2) beth yw'r prosesau, yr offer, y cymorth, a'r hyfforddiant sydd eu hangen i ddefnyddio gwyddor ymddygiad yn eu sefydliad. Gofynnir iddynt eu hysgrifennu i lawr.

3. Rhannu syniadau. Yn eu tro, bydd yr hwylusydd yn galw ar bob cyfranogwr un ar y tro i rannu syniadau. Bydd hyn yn parhau nes bod pawb wedi rhannu eu holl syniadau. Wrth i syniadau gael eu rhannu, byddant yn cael eu teipio a'u harddangos ar y sgrîn i'r cyfranogwyr eu gweld.

4. Trafodaeth grŵp. Gwahoddir y cyfranogwyr i drafod pob un o'r syniadau sydd wedi eu rhannu a'u harddangos ar y sgrîn. Yn ystod y trafodaeth, caiff y syniadau eu trefnu trwy ddileu dyblygiadau a'u grwpio mewn themâu. Bydd unrhyw syniadau ychwanegol sy'n cael eu creu gan y grŵp yn cael eu hychwanegu. Mae'r model Galluogrwydd, Cyfleoedd, Ysgogiadau, Ymddygiad (COM-B) (Michie et al., 2011) yn darparu fframwaith ar gyfer asesu problemau a dylunio ymyriadau wedi eu targedu. Mae galluogrwydd, cyfleoedd, ac ysgogiadau yn ysgogi ymddygiad mewn ffyrdd gwahanol, ac felly gellir dylunio ymyriadau sy'n targedu bob un o'r rhain. Mae Cyfleoedd yn yr amgylchedd a naill ai'n ysgogi neu'n galluogi'r person i ymgysylltu â'r gweithgaredd. Ysgogiad yw'r ffactorau unigol sydd yn dylanwadu ar y person, yn cynnwys ymateb emosiynol a gwneud penderfyniadau dadansoddol. Mae'r canlynol yn destunau ysgogi y gellir eu codi ar gyfer eu trafod os bydd y cyfranogwyr yn cael anhawster yn creu syniadau neu os nad yw'r sgwrs yn llifo.

Galluogrwydd	<p>Ydych chi'n teimlo bod gennych y sgiliau a'r wybodaeth? Beth yw'r bylchau yn eich sgiliau a'ch wybodaeth?</p> <p>Allai gwyddor ymddygiad gael ei ymgorffori yn eich gwaith presennol, neu a fyddai'n 'ychwanegol'?</p> <p><i>Galluogrwydd corfforol yw bod gennyf ddigon o gadernid corfforol, rwy'n gallu goresgyn anabledd, mae gennyf ddigon o sgiliau corfforol</i></p> <p><i>Galluogrwydd seicolegol yw cael y wybodaeth, y sgiliau gwybyddol a rhyngpersonol, cael y gallu i ymgysylltu â phrosesau cof, sylw a gwneud penderfyniadau priodol</i></p>
Cyfleoedd	<p>A oes unrhyw rwystrau system fel diffyg cymorth rheoli, prinder cyllid?</p> <p>Beth yw rhai o'r offer y byddech eu hangen (e.e. fframwaith cymhwysedd, deunyddiau hyfforddiant)?</p> <p><i>Mae cyfleoedd ffisegol yn cynnwys digon o amser, y deunyddiau angenrheidiol, cael eich atgoffa</i></p> <p><i>Mae cyfleoedd cymdeithasol yn cynnwys cymorth gan gydweithwyr, rheolwyr</i></p>
Ysgogiad	<p>Ydych chi wedi dod ar draws unrhyw wrthwynebiadau personol am wyddor ymddygiad (e.e., a yw pobl yn poeni mai 'mymppy' ydyw)?</p> <p>Ydych chi wedi profi gwrthsafiad (e.e., rheolwyr, cydweithwyr, neu sefydliadau eraill) i ddefnyddio gwyddor ymddygiad?</p> <p><i>Ysgogiad yw Mae gennyf y dymuniad i, rwy'n teimlo'r angen i</i></p> <p><i>Ysgogiad awtomatig yw: 'rhywbeth yr wyf yn ei wneud cyn i mi sylweddoli fy mod yn ei wneud'</i></p>
<p>Nid yw'r cwestiynau uchod yn rhestr hollgynhwysol a gellir eu mynegi'n gadarnhaol neu'n negyddol yn dibynnu ar gywair a chynnwys y sgwrs.</p>	

5. Blaenoriaethu themâu. Caiff y themâu hyn eu rhoi i mewn i Mentimeter (offeryn cydweithredu ar-lein), a gofynnir i'r cyfranogwyr eu blaenoriaethu'n ddiennw yn seiliedig ar eu pwysigrwydd.

6. Deisyfiad terfynol o feddyliau. A oes unrhyw beth nad ydym wedi gofyn i chi amdano y credwch allai fod yn ddefnyddiol, yn bwysig, neu'n berthnasol?

7. Cais am gyfranogiad parhaus. Gofynnir i'r cyfranogwyr a ydynt yn hapus i'n cefnogi ni yn natblygiad adnoddau neu wirio synnwyr unrhyw adnoddau y gellir eu datblygu o ganlyniad i'r gwaith. Bydd cyfranogwyr sy'n mynegi eu parodrwydd yn cael eu nodi.

8. Crynodeb. Diolchir i'r cyfranogwyr am eu cyfranogiad a gofynnir iddynt rannu unrhyw syniadau neu feddyliau terfynol. Bydd diben y prosiect mewnwelediad, defnydd o ddata, ac anhysbysrwydd yn cael eu hategu eto.

Atodiad III: Cynllun gweithdy

Eitem ar yr agenda	Amcanion
Croeso a chyflwyniad: Cyflwyniad i wyddor ymddygiad ac enghreifftiau cymhwysol	<ul style="list-style-type: none"> • Sefydlu dealltwriaeth gyffredin o wyddor ymddygiad • Datblygu gwybodaeth am wyddor ymddygiad a'i rôl yn iechyd y cyhoedd • Rhannu astudiaethau achos gwyddor ymddygiad
Rhannu enghreifftiau cymhwysol	<ul style="list-style-type: none"> • Arddangos sut mae gwyddor ymddygiad wedi cael ei gymhwyso i faterion iechyd y cyhoedd
Rhannu i is-grwpiau i drafod y bylchau a'r cyfleoedd: <i>Sut mae gwyddor ymddygiad yn cael ei ddefnyddio yn y tîm ar hyn o bryd?</i> <i>Sut byddech yn hoffi gweld gwyddor ymddygiad yn cael ei ddefnyddio yn y tîm?</i> Is-grwpiau i enwebu un person i roi adborth	<ul style="list-style-type: none"> • Deall y ffordd y mae gwyddor ymddygiad yn cael ei gymhwyso ar hyn o bryd • Ystyried sut gallai gwyddor ymddygiad gefnogi gwaith y tîm
Trafodaeth grŵp	<ul style="list-style-type: none"> • Pa ffactorau allai alluogi/atal gwyddor ymddygiad rhag cael ei ddefnyddio yn y tîm?
Adlewyrchiadau a'r camau nesaf	<ul style="list-style-type: none"> • Crynhoi gweithgareddau/cynnyrch y sesiwn • Trafod a chytuno ar y camau nesaf • Rhannu adborth/adlewyrchiadau o'r sesiwn

Atodiad IV: Cynllun sesiwn ar gyfer sesiwn hyfforddiant pwrpasol

		Amcanion	
10.30am	Croeso a chyflwyniad	<ul style="list-style-type: none"> • Cytuno ar ddben a chanlyniadau dymunol sesiwn 	
10.45am	Nodi ymddygiad a phoblogaethau	<ul style="list-style-type: none"> • Ailadrodd diben a phwysigrwydd diffinio ymddygiad a phoblogaethau targed yn glir • Sicrhau dealltwriaeth gyffredin o'r hyn yw ac nad yw ymddygiad • Nodi ymddygiad/gweithredwyr ymddygiad yn gydweithredol o fewn un o fapiau is-system gordewdra WSA 	BCT <ul style="list-style-type: none"> • Gwybodaeth am ganlyniadau iechyd • Gwybodaeth am ganlyniadau cymdeithasol ac amgylcheddol • Cyfarwyddyd ynghylch sut i gyflawni'r ymddygiad • Arddangos yr ymddygiad
11.30am	Ymarfer is-grŵp ar nodi ymddygiad a phoblogaethau	<ul style="list-style-type: none"> • Pob is-grŵp i ddewis un o fapiau is-system gordewdra WSA a nodi ymddygiad a gweithredwyr yn hyn • Un grŵp i nodi ymddygiad a gweithredwyr a amlygwyd yn yr adroddiad mewnwelediadau gordewdra plentyndod • Pob is-grŵp i rannu'r ymddygiad a'r gweithredwyr y maent wedi eu nodi • Is-grwpiau i rannu'r hyn a ddysgwyd a'r adlewyrchiadau ar yr ymarfer 	<ul style="list-style-type: none"> • Ymarfer ymddygiadol • Adborth ar ymddygiad
12.15am	CINIO		
12.45pm	Dewis ymddygiad, poblogaethau, ac ymyriadau arfaethedig	<ul style="list-style-type: none"> • Cyflwyno meini prawf APEASE ar gyfer dewis ymddygiad(au) a phoblogaethau targed / asesu ymyriadau arfaethedig • Rhoi enghraifft o gymhwyso meini prawf APEASE • Cymhwyso meini prawf APEASE yn gydweithredol i ymddygiadau is-system a nodwyd yn yr ymarfer cyntaf • Cymhwyso meini prawf APEASE yn gydweithredol i ymyrraeth a argymhellwyd yn yr adroddiad mewnwelediad gordewdra plentyndod 	<ul style="list-style-type: none"> • Cyfarwyddiadau ynghylch sut i gyflawni'r ymddygiad • Arddangosiad o'r ymddygiad
1.30pm	Ymarfer is-grŵp ar ddewis ymddygiad, poblogaethau ac ymyriadau arfaethedig	<ul style="list-style-type: none"> • Pob is-grŵp i gymhwyso'r meini prawf APEASE i'r ymddygiadau a nodwyd o fewn un o is-systemau gordewdra WSA a dewis eu 2 ymddygiad uchaf • Un grŵp i gymhwyso meini prawf APEASE i'r ymddygiad a nodwyd yn yr adroddiad mewnwelediadau gordewdra plentyndod NEU i ymyriadau a argymhellwyd yn yr adroddiad • Pob is-grŵp i rannu'r ymddygiadau y maent wedi eu dewis a'u rhesymeg dros hyn/eu hasesiad o'r ymyriadau a argymhellir a'r opsiwn gorau yn seiliedig ar eu hasesiad • Is-grwpiau i rannu dysgu ac adlewyrchiadau ar yr ymarfer 	<ul style="list-style-type: none"> • Ymarfer ymddygiadol • Adborth ar ymddygiad
2.45pm	Adlewyrchiadau a'r camau nesaf	<ul style="list-style-type: none"> • Adolygu amcanion o'r sesiwn • Rhannu dysgu ac adlewyrchiadau • Ystyried y ffordd y gall dysgu lywio gwaith yn y dyfodol • Nodi sut gall yr hyn a ddysgwyd gael ei rannu ar draws y tîm ehangach • Trafod y camau nesaf: 	<ul style="list-style-type: none"> • Adborth ar ganlyniad ymddygiad
3.30pm	Cau'r gweithdy	<ul style="list-style-type: none"> - Monitro/cipio nodi a blaenoriaethu ymddygiad - Cyd-greu offeryn i gefnogi nodi a blaenoriaethu ymddygiad a phoblogaethau 	

Atodiad V: Cwestiynau arolwg

Rhwystrau a galluogwyr Iechyd Cyhoeddus Cymru i gymhwyso gwyddor ymddygiad ar gyfer iechyd a lles

Rhwystrau a galluogwyr i gymhwyso gwyddor ymddygiad ar gyfer iechyd a lles

Mae gwyddor ymddygiad wedi cyfrannu at ddatblygiadau sylweddol mewn ystod eang o feysydd yn cynnwys diogelwch trafndiaeth, iechyd y cyhoedd a meddygaeth glinigol, iechyd meddwl, amddiffyniad amgylcheddol, cyfraith a threfn, ac amddiffyn. Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015) yn gosod nodau uchelgeisiol ar gyfer iechyd a lles yng Nghymru; gall gwyddor ymddygiad chwarae rôl arwyddocaol yn helpu i gyflawni'r rhain ynghyd â blaenoriaethau iechyd y cyhoedd lleol a chenedlaethol. Mae'r Uned Gwyddor Ymddygiad wedi cael y cyfrifoldeb o ddarparu arbenigedd ar wyddor ymddygiad, a datblygu'r gwaith o'i gymhwyso, i wella iechyd a lles yng Nghymru.

Beth mae gwyddor ymddygiad yn ei olygu?

Mae gwyddor ymddygiad yn cymhwyso dulliau gwyddonol er mwyn deall a dylanwadu ar ymddygiad. Mae'n cynnwys casglu data, dewis, a chymhwyso modelau a damcaniaethau priodol, a defnyddio'r rhain i ddeall ymddygiad yn well mewn cyd-destunau penodol. Mae cymhwyso gwyddor ymddygiad yn ceisio datblygu, cyflwyno a gwerthuso ymyriadau newid ymddygiad ar lefel unigol, cymunedol a phoblogaeth. Mae ymyriadau newid ymddygiad yn cynnwys gweithgareddau, polisiau, cynnyrch, a gwasanaethau sydd wedi eu dylunio i wneud gwahaniaeth i'r ffordd y mae pobl yn gweithredu.

Beth yw diben yr arolwg?

Nod yr arolwg hwn yw deall yn well yr heriau sy'n bodoli wrth gymhwyso gwyddor ymddygiad er mwyn gwella a/neu ddiogelu iechyd y cyhoedd yng Nghymru. Yn hytrach na gwneud honiadau am yr heriau, rydym eisieu dysgu'n uniongyrchol oddi wrth y rheiny sy'n gweithio ar draws y system yn y gobaith y gallwn ddeall rhai o'r rhwystrau yn well. P'un ai'n newydd i'r maes neu'n arbenigwr wedi hyfforddi mewn gwyddorau ymddygiad, mae gennym ddiddordeb yn archwilio'r rhwystrau unigryw i gymhwyso gwyddorau ymddygiad yn ein hymarfer bob dydd. Trwy nodi a deall rhwystrau o'r fath yn well gallwn wedyn nodi atebion posibl i gefnogi'r defnydd arferol o wyddor ymddygiad. Bydd hyn yn ei dro yn cefnogi'r gwaith o gynyddu effaith ymyriadau fel polisiau, gwasanaethau a chyfathrebiadau.

Beth sy'n digwydd nesaf?

Bydd yr ymatebion o'r arolwg hwn yn cael eu mapio ar y Model COM-B o'r Fframwaith Newid Ymddygiad a Meysydd Damcaniaethol (TDF). Bydd hyn yn helpu i nodi penderfynyddion ffisegol, seicolegol, cymdeithasol ac amgylcheddol ymddygiad, er mwyn deall ble y gallai ac y dylai ffocws gwaith yn y dyfodol i gefnogi ymarfer gwyddor ymddygiad fod. Byddwn wedyn yn defnyddio'r wybodaeth yma i nodi atebion posibl i helpu i fynd i'r afael â rhai o'r materion a nodwyd.

Diolch i chi am eich amser. Mae croeso i chi gysylltu os oes gennych adborth neu awgrymiadau pellach am wella'r gwaith o gymhwyso gwyddor ymddygiad er mwyn gwella iechyd a lles - nicky.knowles@wales.nhs.uk

Beth yw teitl eich swydd?

Sut byddech yn disgrifio eich lefel wybodaeth ym maes gwyddor ymddygiad?

- Dim neu ychydig iawn o wybodaeth
- Rhywfaint o wybodaeth sylfaenol
- Lefel dda o wybodaeth
- Lefel arbenigol o wybodaeth

Pa mor hyderus ydych chi yn cymhwyso dulliau gwyddor ymddygiad yn eich rôl?

- Ddim yn hyderus o gwbl
- Diffyg hyder
- Hyderus
- Hyderus iawn

Wrth feddwl am eich gwybodaeth a'ch ymarfer gwyddor ymddygiad, darllenwch y datganiadau canlynol a dewiswch pa ateb sy'n berthnasol i chi:

Cwestiwn Arolwg	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn cytuno nac yn anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Mae gennyf wybodaeth dda am DDAMCANIAETH gwyddor ymddygiad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rwy'n gwybod PAM y mae'n bwysig ar gyfer newid ymddygiad effeithiol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rwy'n gwybod sut i'w GYMHWYSO ar lefel ymarferol (e.e., defnyddio fframwaith)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rwyf wedi cael HYFFORDDIANT digonol ar ddamcaniaeth a chymhwyso dulliau gwyddor ymddygiad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rwy'n cydnabod GWERTH ei ddefnyddio yn fy ngwaith	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mae defnyddio dulliau gwyddor ymddygiad yn fy ngwaith yn ormod o YMDRECH FEDDYLIOL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mae gennyf y SGILIAU FFISEGOL sydd eu hangen i allu ei roi ar waith	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mae gennyf ddigon o AMSER i gymhwyso dulliau gwyddor ymddygiad yn fy ngwaith	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mae defnyddio modelau a fframweithiau gwyddor ymddygiad yn rhy GYMHELETH ac anodd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rwyf wedi cael y cyfle i YMARFER cymhwyso gwyddor ymddygiad yn rheolaidd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rwy'n gweithio gydag ERAILL sy'n defnyddio dulliau gwyddor ymddygiad yn eu gwaith	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mae gennyf ddigon o GEFNOGAETH GYMDEITHASOL gan gydweithwyr ac arweinwyr i ddefnyddio dulliau gwyddor ymddygiad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cwestiwn Arolwg	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn cytuno nac yn anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Mae gennyf fynediad i ADNODDAU sydd eu hangen i ddefnyddio dulliau gwyddor ymddygiad (e.e., canllawiau, templedi, enghreifftiau achos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mae defnyddio dulliau gwyddor ymddygiad yn rhan o RÔL fy SWYDD	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rwy'n teimlo'n HYDERUS yn cymhwyso dulliau gwyddor ymddygiad yn fy ngwaith	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rwy'n gwneud PENDERFYNIAD YMWYBODOL i ddefnyddio dulliau gwyddor ymddygiad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mae defnyddio dulliau gwyddor ymddygiad yn DDEWIS 'braf ei gael' yn hytrach na bod 'angen ei gael'	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mae angen mwy o GYMORTH arweinyddiaeth i integreiddio dulliau gwyddor ymddygiad yn fy ngwaith	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nid wyf yn gwybod ble i ddechrau a beth fyddai'r CAMAU o ran cymhwyso gwyddor ymddygiad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rwyf wedi gweld llawer o ENGHREIFFTIAU lle mae gwyddor ymddygiad wedi cael ei ddefnyddio gyda chanlyniadau llwyddiannus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rwy'n BWRIADU defnyddio dulliau gwyddor ymddygiad yn y dyfodol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rwy'n credu bod/y byddai defnyddio dulliau gwyddor ymddygiad yn WERTH CHWEIL i mi a'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rwy'n credu bod gennyf ddigon o ALLUOEDD i ddefnyddio dulliau gwyddor ymddygiad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Beth yn eich barN chi yw'r 5 PRIF RWYSTR (os o gwbl) yr ydych yn eu profi yn cymhwyso gwyddor ymddygiad yn eich rôl? (Rhestrwch y rhwystrau mwyaf arwyddocaol gyntaf). D.S. Os na allwch feddwl am 5, rhestrwch gymaint ag y gallwch.

Allwch chi awgrymu 5 SYNIAD NEU STRATEGAETH y gellid eu defnyddio i oresgyn y rhwystrau hyn? (Rhestrwch y syniad mwyaf defnyddiol neu effeithiol gyntaf). D.S. Os na allwch feddwl am 5, rhestrwch gymaint ag y gallwch.

Beth arall fyddai'n eich cynorthwyo i gymhwyso gwyddor ymddygiad fel mater o drefn yn eich gwaith?

A oes unrhyw beth arall yr hoffech ei ychwanegu?

Diolch

