COVID-19 a’r effaith ar Weithwyr Cymdeithasol Newydd Gymhwyso

Chwefror 2022



Gwybodaeth am SCIE

Mae’r Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth yn gwella bywyd pobl o bob oedran trwy gyd-gynhyrchu, rhannu a chefnogi’r defnydd o’r wybodaeth a’r dystiolaeth orau sydd ar gael am yr hyn sy’n gweithio’n ymarferol. Rydym ni’n asiantaeth flaenllaw ar gyfer cefnogi gwelliant ac yn elusen annibynnol sy’n gweithio gyda sefydliadau sy’n cefnogi oedolion, teuluoedd a phlant ar draws y Deyrnas Unedig. Hefyd, rydym yn gweithio’n agos gyda gwasanaethau cysylltiedig fel gofal iechyd a thai.

Rydym yn gwella ansawdd gwasanaethau gofal a chymorth i oedolion a phlant trwy:

* nodi a rhannu gwybodaeth am yr hyn sy’n gweithio a beth sy’n newydd
* cefnogi pobl sy’n cynllunio, yn comisiynu, yn cyflwyno ac yn defnyddio gwasanaethau i roi’r wybodaeth honno ar waith
* llywio cyfeiriad ymarfer a pholisi yn y dyfodol, dylanwadu arnynt a’u hysbrydoli.

Ysgrifennwyd gan Daniel Jupp Kina a Rebekah Luff

Cysylltwch â Daniel.Kina@scie.org.uk

Cyhoeddwyd yn gyntaf ym Mhrydain, Chwefror 2022 gan y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth

© SCIE Cedwir pob hawl

Social Care Institute for Excellence

83 Baker Street, London W1U 6AG

www.scie.org.uk

**Cynnwys**

[Crynodeb gweithredol 1](#_Toc96517868)

[Cyflwyniad 1](#_Toc96517869)

[Canfyddiadau allweddol 1](#_Toc96517870)

[Argymhellion 2](#_Toc96517871)

[1. Cyflwyniad 4](#_Toc96517872)

[2. Dulliau 6](#_Toc96517873)

[2.1 Cyfranogwyr 6](#_Toc96517874)

[2.2 Casglu data 6](#_Toc96517875)

[3. Canfyddiadau 8](#_Toc96517876)

[3.1 Profiadau gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn ystod COVID-19: agweddau cadarnhaol 8](#_Toc96517877)

[3.2 Arferion da: ffyrdd y cefnogwyd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso 10](#_Toc96517878)

[3.3 Heriau yn gysylltiedig â datblygiad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso 14](#_Toc96517879)

[3.4 Heriau’n gysylltiedig â llesiant 16](#_Toc96517880)

[3.5 Heriau yn y cyd-destun ehangach 18](#_Toc96517881)

[3.6 Pa gymorth sydd ei angen? 20](#_Toc96517882)

[3.7 Nodi anghenion hyfforddi 25](#_Toc96517883)

[4. Casgliad 28](#_Toc96517884)

[5. Argymhellion 30](#_Toc96517885)

[1) Ar lefel polisi, gwneud llesiant gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ac amodau gweithio gwell yn flaenoriaeth 30](#_Toc96517886)

[2) Cydnabod anghenion gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso am gymorth pellach a chaniatáu amser ychwanegol ar gyfer datblygu 30](#_Toc96517887)

[3) Cefnogi llesiant gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso 31](#_Toc96517888)

[4) Gwella cyfleoedd ar gyfer meithrin perthnasoedd 32](#_Toc96517889)

[5) Cyfleoedd dysgu ychwanegol 32](#_Toc96517890)

#

# Crynodeb gweithredol

## Cyflwyniad

Oherwydd cyfyngiadau’n gysylltiedig â phandemig COVID-19, roedd cyfleoedd dysgu ymarfer yn brin i fyfyrwyr gwaith cymdeithasol a oedd yn cwblhau eu cyrsiau yn 2020 a 2021, gyda chyfran o leoliadau’n cael eu hatal a gostyngiad sylweddol mewn rhyngweithiadau wyneb yn wyneb â chydweithwyr ac unigolion. Comisiynodd Gofal Cymdeithasol Cymru (GCC) y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth i fesur hyd a lled effeithiau’r pandemig ar brofiadau dysgu ymarfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ac amlygu meysydd cymorth posibl.

Mae’r adroddiad hwn a’r argymhellion yn arbennig o berthnasol i:

* Arweinwyr polisi
* Awdurdodau lleol sy’n gyflogwyr
* Rheolwyr a gweithwyr cymdeithasol sy’n cefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso
* Timau hyfforddi a datblygu, addysgwyr ymarfer, cydlynwyr dysgu ymarfer a sefydliadau addysg uwch (SAU).

Cynhaliwyd a dadansoddwyd cyfweliadau rhannol-strwythuredig ansoddol gyda 10 aelod staff o awdurdodau lleol a phrifysgolion, ynghyd â gweithdai a chyfweliadau gyda 14 gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso.

## Canfyddiadau allweddol

**Agweddau cadarnhaol:** yn cynnwys partneriaethau cadarn rhwng prifysgolion ac awdurdodau lleol; gallai gweithio o bell fod yn fwy cynhyrchiol; gwella gwydnwch gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso; a defnyddio technoleg yn well.

**Arferion da wrth gefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, a welodd y cyfranogwyr:** gweithdai ar-lein i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso; cyfleoedd cymorth gan gymheiriaid; mathau anffurfiol ac eraill o gyfathrebu ar-lein; cyfleoedd i gyfarfod â thimau a gwasanaethau eraill; podiau gweithio a thimau amlddisgyblaethol, mentora; ac amser neilltuedig ar gyfer gwaith â ffocws.

**Heriau o ran datblygiad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso:** llai o gefnogaeth anffurfiol; cyfleoedd prin i ddysgu gan gydweithwyr ac i ddysgu wrth fynd heibio; a chyfyngiadau wrth ddysgu ymgymryd ag asesiadau.

**Heriau o ran llesiant:** anawsterau wrth ddatgysylltu o’r gwaith; unigedd; diffyg hyder; a straen oherwydd ansicrwydd am eu dyfodol.

**Heriau yn y cyd-destun ehangach:** prinder staff, recriwtio staff a’u cadw; dulliau anghyson ar draws Cymru; a’r angen i wella’r arweiniad cenedlaethol.

**Cymorth sydd ei angen:** cydnabod yr angen am gyfleoedd dysgu ychwanegol; mwy o gyfleoedd ar gyfer meithrin perthnasoedd; adeiladu rhwydweithiau cymorth; mwy o gyfleoedd i gysgodi cydweithwyr; llwyth achosion gwarchodedig; mentora; ymestyn y cyfnod sefydlu; gweithdai i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso; a chyfleoedd am ymarfer myfyriol.

**Pynciau hyfforddi a awgrymwyd:** yn cynnwys asesiadau; meithrin perthynas a chyfathrebu ag unigolion; sgiliau Technoleg Gwybodaeth (TG); beth i’w ddisgwyl o oruchwyliaethau a sut i wneud y mwyaf ohonynt; rheoli pobl (ar gyfer rheolwyr tîm); llesiant a hunanofal.

## Argymhellion

Nodwyd nifer o argymhellion i gefnogi llesiant gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso a gwella amodau gweithio. Rhestrir yr argymhellion hyn isod ac maent yn berthnasol i arweinwyr polisi, awdurdodau lleol sy’n gyflogwyr, rheolwyr a gweithwyr cymdeithasol sy’n cefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, timau hyfforddi a datblygu ac addysgwyr gwaith cymdeithasol.

Adnabod yr angen am gymorth pellach ac amser ychwanegol ar gyfer datblygu:

* + **Cyfnodau sefydlu estynedig:** i gynnig amser neilltuedig a llai o bwysau fel y gall gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso fanteisio ar gyfleoedd pellach i ddatblygu
	+ **Llwythi achosion gwarchodedig:** i ganiatáu i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ddysgu a magu hyder yn raddol.

Cefnogi llesiant gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso:

* + **Cyfleoedd i fyfyrio:** i ddatblygu ymwybyddiaeth o deimladau cysylltiedig â gwaith a deall eu hymarfer yn well
	+ **Systemau mentora neu ‘gyfeillio’:** i gymryd rhan mewn sgyrsiau myfyriol rheolaidd am ymarfer a theimladau cysylltiedig â gwaith gyda rhywun o’r tu allan i’w tîm
	+ **Cyfleoedd cymorth gan gymheiriaid:** i gynnig man diogel lle y gall gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso siarad
	+ **Cyfleoedd am gymorth anffurfiol:** ystyried gweithio o bell a gweithio hybrid
	+ **Cefnogaeth mewn strategaethau i ddatgysylltu o’r gwaith.**

Gwella cyfleoedd ar gyfer meithrin perthnasoedd:

* + **Darparu mannau ar gyfer rhyngweithiadau grŵp ffurfiol ac anffurfiol**
	+ **Cyfleoedd ar gyfer cydweithio**
	+ **Mabwysiadu dulliau gwahanol o gyfathrebu:** i ganiatáu am gyfathrebu digymell rhwng cymheiriaid a chynnig man i ofyn cwestiynau
	+ **Cyfleoedd i gyfarfod â gwasanaethau eraill a dysgu amdanynt**
	+ **Podiau gweithio neu dimau rhyngddisgyblaethol:** i weithio’n agos gyda chydweithwyr o wahanol wasanaethau a meithrin ymdeimlad o berthyn, symbyliad a diben
	+ **Annog sesiynau gweithio ar y cyd, ar-lein ac yn bersonol:** Gall hyn gynnig man ar gyfer rhyngweithiadau digymell, sy’n annog meithrin perthynas.

**Cyfleoedd dysgu ychwanegol:** Gwnaed nifer o argymhellion i gefnogi datblygiad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso a chynyddu’u hyder wrth ymarfer. Mae rhai o’r rhain yn gorgyffwrdd â chymorth ar gyfer llesiant, gan fod swyddogaeth ddeuol iddynt:

* + **Cyfleoedd pellach i weithio ar y cyd a chysgodi cydweithwyr:** i ddatblygu’u harddull ymarfer a’u hunaniaeth broffesiynol
	+ **Cyfleoedd i ddysgu wrth fynd heibio:** treulio amser gyda’u timau mewn amgylchedd swyddfa gyffredin a chynnig cyfle i ddysgu trwy wrando ar gydweithwyr ac arsylwi arnynt
	+ **Asesiadau dysgu (wyneb yn wyneb), gwaith llys a thasgau cymhleth eraill:** i ganiatáu am amser ychwanegol a chyfleoedd gweithio ar y cyd i ddysgu gwaith cymhleth nad ydynt efallai wedi cael cyfle i’w ymarfer neu ei gysgodi
	+ **Gweithdai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso:** i ddarparu gwybodaeth a hyfforddiant hanfodol i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ar brosesau a gweithdrefnau allweddol. Hefyd, maent yn cynnig cyfle i gyfarfod â chymheiriaid ac adeiladu’u rhwydwaith cymorth
	+ **Podiau gweithio neu dimau rhyngddisgyblaethol:** i ddatblygu dealltwriaeth gyfannol o achosion a deall y system gymorth yn well
	+ **Roedd pynciau a awgrymwyd ar gyfer hyfforddiant ffurfiol yn cynnwys:**
		- asesiadau
		- meithrin perthnasoedd a chyfathrebu ag unigolion
		- sgiliau gwaith llys
		- beth i’w ddisgwyl o oruchwyliaethau a sut i wneud y mwyaf ohonynt
		- rheoli pobl / rheolaeth dosturiol (i reolwyr tîm)
		- llesiant a hunanofal, sy’n cynnwys datgysylltu o’r gwaith ac amddiffyn amser a gofod personol
		- sgiliau TG/digidol, gan gynnwys meddalwedd sylfaenol ynghyd â systemau penodol (e.e. cofnodi achosion)
		- ffyrdd effeithiol o ymwneud ag unigolion a chydweithwyr trwy gyfathrebu ar-lein.

# Cyflwyniad

Mae’r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau ymchwil ansoddol a archwiliodd effaith pandemig COVID-19 ar brofiadau dysgu ymarfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso. Mae nifer o weithwyr cymdeithasol (tua 180 ohonynt) wedi cwblhau’u cymwysterau yn ystod y pandemig; mae myfyrwyr gwaith cymdeithasol eraill, yn gynt yn eu cymhwyster, yn parhau i astudio’r rhaglenni cymhwyso trwy ddysgu o bell a lleoliadau.

Mae’r rheolau ynghylch cadw pellter cymdeithasol a chyfnodau clo wedi golygu nad yw myfyrwyr wedi cael yr un lleoliadau â charfannau a gymhwysodd mewn blynyddoedd blaenorol. Yn aml, cynhaliwyd eu lleoliadau trwy gyfrifiadur, gohiriwyd rhai lleoliadau a bu tarfu cyson ar amseriadau lleoliadau. Cyfunwyd hyn â phroblemau ehangach, fel addysgu o bell, llai o gymorth gan gymheiriaid a llai o gyfleoedd dysgu i roi theori ar waith. Mae’r myfyrwyr hyn wedi dod trwy ddau lwybr gwahanol:

1. BSc Gwaith Cymdeithasol (gan gynnwys trwy’r Brifysgol Agored)
2. MA Gwaith Cymdeithasol (gan gynnwys trwy’r Brifysgol Agored).

Mae hyn wedi effeithio’n bennaf ar y rheiny a raddiodd yn 2020 ac yn 2021 ac, i raddau llai, graddedigion 2019. Mae sicrhau bod y myfyrwyr hyn wedi gallu cymhwyso wedi bod yn flaenoriaeth i Ofal Cymdeithasol Cymru (GCC), ond mae hyn wedi golygu gwneud rhai newidiadau i ofynion eu cwrs, yn enwedig hyd a natur eu lleoliadau. Er bod gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso wedi dangos gwydnwch trwy gymhwyso o dan amgylchiadau mor anodd, mae’n bwysig hefyd cydnabod bod y cyfleoedd prin i ddysgu ymarfer wedi darparu llai o gyfleoedd datblygu proffesiynol iddynt. Yn ychwanegol at hyn, mae gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso wedi profi effeithiau’r cyfyngiadau cadw pellter cymdeithasol a’r cyfnodau clo ar eu bywyd personol eu hunain, gan wneud eu dysgu ymarfer yn unigryw.

Gan gydnabod natur unigryw profiad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn ystod y pandemig, comisiynodd Gofal Cymdeithasol Cymru y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth i ymgymryd â’r ymchwil hon er mwyn deall ymhellach effeithiau’r pandemig ar brofiadau dysgu ymarfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso a nodi cyfleoedd i roi cefnogaeth bellach i’r carfannau hyn yn ystod tair blynedd gyntaf eu hymarfer.

Amcanion cytunedig yr ymchwil oedd y dylai:

* Sefydlu dealltwriaeth o sut mae profiadau unigryw pandemig COVID-19 wedi effeithio ar gyfleoedd dysgu ymarfer
* Nodi meysydd argymelledig i gyflogwyr weithio gyda’r gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso arnynt yn nhair blynedd gyntaf eu hymarfer
* Gwneud cynigion ar gyfer hyfforddiant neu wybodaeth benodol y gallai Gofal Cymdeithasol Cymru neu eraill eu datblygu i gefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso
* Amlinellu enghreifftiau o arfer gorau gan gyflogwyr wrth gefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso.

I gyflawni’r amcanion hyn, aeth yr ymchwil hon ati’n ansoddol i ddal safbwyntiau gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso a chyfranogwyr perthnasol eraill am effeithiau’r pandemig ar brofiadau dysgu ymarfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, gan gynnwys heriau allweddol, arferion da, a’r gefnogaeth a’r hyfforddiant y mae eu hangen. Amlinellir hyn ymhellach yn yr adran nesaf.

Mae’r adroddiad hwn o ddiddordeb i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ac unrhyw un sydd â rhan yn eu hyfforddiant, eu datblygiad a’u llesiant. Mae’r canfyddiadau a’r argymhellion yn arbennig o berthnasol i:

* Arweinwyr polisi
* Awdurdodau lleol sy’n gyflogwyr
* Rheolwyr a gweithwyr cymdeithasol sy’n cefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso
* Timau hyfforddi a datblygu, addysgwyr ymarfer, cydlynwyr dysgu ymarfer, a sefydliadau addysg uwch (SAU).

# Dulliau

Aeth yr ymchwil hon ati’n ansoddol i ddal safbwyntiau’r cyfranogwyr am brofiadau dysgu ymarfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn ystod pandemig COVID-19. Casglwyd y data rhwng Medi a Thachwedd 2021, gan ymgysylltu â 24 o gyfranogwyr o ddau grŵp: aelodau staff o awdurdodau lleol a phrifysgolion, a gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso.

## 2.1 Cyfranogwyr

**Gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso:** cymerodd cyfanswm o 14 gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso ran yn yr ymchwil. Fe wnaeth hyn gynnwys pump a orffennodd eu cymhwyster yn 2021, wyth a orffennodd yn 2020 ac un a orffennodd yn 2019.

**Aelodau staff o brifysgolion ac awdurdodau lleol:** fe wnaeth cyfanswm o 10 aelod staff mewn rolau allweddol gyda throsolwg o weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso a/neu gysylltiad uniongyrchol â nhw gymryd rhan. O’r 10 aelod staff, roedd dau gyfarwyddwr rhaglen cyrsiau gwaith cymdeithasol mewn prifysgolion, dau addysgwr ymarfer o awdurdodau lleol, pedwar cydlynydd dysgu ymarfer o awdurdodau lleol a dau reolwr tîm o awdurdodau lleol.

## 2.2 Casglu data

Defnyddiwyd dull ansoddol, gan ddefnyddio cyfweliadau rhannol-strwythuredig a grwpiau ffocws. Cynhaliwyd cyfweliadau rhannol-strwythuredig gydag aelodau staff a rhoddwyd dewis i’r gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso gymryd rhan mewn cyfweliadau rhannol-strwythuredig neu weithdai. Dewisodd chwe gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso gymryd rhan mewn dau weithdy a chymerodd wyth ran mewn cyfweliadau rhannol-strwythuredig.

**Cyfweliadau rhannol-strwythuredig:** roedd y rhain yn gyfweliadau awr ar-lein wedi’u harwain gan gyfres o gwestiynau pwnc ar themâu’n ymwneud â phrofiadau dysgu gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn ystod y pandemig, effeithiau ar eu dysgu ymarfer, yr heriau a wynebwyd, arferion da a welwyd ac anghenion cymorth a hyfforddiant. Gyda chaniatâd y cyfranogwyr, cafodd pob cyfweliad ei recordio i’w ddadansoddi ymhellach ynghyd â nodiadau a wnaed gan y cyfwelydd.

**Gweithdai:** roedd y rhain yn sesiynau 90 munud lle cafodd y gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso gyfle i drafod eu profiadau dysgu ymarfer mewn grwpiau o dri chyfranogwr. Cynigiodd y gweithdai le i drafod a myfyrio, gan ddechrau gyda gweithgaredd rhagarweiniol (torri’r iâ), yna trafodaeth wedi’i hwyluso ar brofiadau dysgu ymarfer yn ystod y pandemig, yr heriau a wynebwyd, agweddau cadarnhaol ac arferion da, ac anghenion cymorth a hyfforddiant. I gloi’r sesiwn, diffiniodd y cyfranogwyr eu tair blaenoriaeth bennaf o ran cefnogaeth. Gyda chaniatâd pob cyfranogwr, cafodd y sesiwn ei recordio i’w dadansoddi ymhellach ac roedd ail ymchwilydd yn bresennol trwy gydol y sesiwn i wneud nodiadau.

**Cydsyniad gwybodus:** Rhoddwyd taflen wybodaeth i bawb a gymerodd ran yn cynnwys yr holl wybodaeth allweddol am ddiogelu data, cyfrinachedd, anhysbysrwydd ynghyd â’r holl wybodaeth gefndir am yr ymchwil, a manylion cyswllt ar gyfer cael rhagor o wybodaeth neu roi’r gorau i gymryd rhan. Llofnododd pawb ffurflen gydsyniad a rhoddwyd cyfle iddynt ofyn cwestiynau a thrafod unrhyw faterion yn ymwneud â’r ymchwil cyn iddynt gymryd rhan. Cafodd caniatâd i recordio’r sesiynau ei gynnwys yn y ffurflen gydsyniad a’r taflenni gwybodaeth, ond codwyd hyn eto ar lafar ar ddechrau pob sesiwn.

**Iaith:** roedd yr holl wybodaeth a’r ffurflenni cydsyniad ar gael yn Gymraeg a Saesneg a chynigiwyd cyfweliadau gyda chefnogaeth gan gyfieithydd Cymraeg ei iaith os dyna oedd yn well gan y cyfranogwr. Dewisodd un yr opsiwn hwn.

**Dadansoddi:** aethpwyd ati i ddadansoddi’n thematig er mwyn nodi’r themâu allweddol a oedd yn dod i’r amlwg o’r holl grwpiau cyfranogwyr, gan ddefnyddio meddalwedd MAXQDA i gynorthwyo â’r dadansoddi. Trosglwyddwyd recordiadau pob cyfweliad a nodiadau’r gweithdai i’r feddalwedd, ac fe’u dadansoddwyd trwy ddwy haen o godio, yna diffiniad o fap thematig y tynnwyd negeseuon allweddol y cyfranogwyr ohono.

# Canfyddiadau

Yn yr adran hon, rydym yn cyflwyno’r dadansoddiad o’r cyfweliadau a’r gweithdai yn gysylltiedig â phrofiadau dysgu gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn ystod pandemig COVID-19. Cyflwynir y dadansoddiad mewn themâu gyda dyfyniadau o’r cyfweliadau a’r gweithdai i ddangos sut mae’r cyfranogwyr wedi mynegi’u barn. Mae’r cynnwys yn cwmpasu tri phwnc allweddol – wedi’u trefnu o dan saith pennawd – yn cynrychioli’r profiadau cadarnhaol a’r arferion da wrth gefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, yr heriau allweddol a wynebont, ac anghenion cymorth a hyfforddiant gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso.

## 3.1 Profiadau gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn ystod COVID-19: agweddau cadarnhaol

Yn yr adran hon, caiff rhai o’r agweddau cadarnhaol ar astudio a chymhwyso yn ystod y pandemig eu disgrifio.

**Partneriaeth gadarn rhwng prifysgolion ac awdurdodau lleol:** galluogodd y partneriaethau presennol hyn ymateb amserol ac ailasesiad rheolaidd o’r sefyllfa. Roedd un o heriau allweddol y pandemig yn ymwneud â’r addasiadau angenrheidiol i addysgu a dysgu ymarfer er mwyn cadw myfyrwyr yn ddiogel a dilyn cyfyngiadau cadw pellter cymdeithasol. Wrth i lywodraethau a gwyddonwyr geisio rhoi arweiniad ar gyfer y sefyllfa ddieithr, gweithiodd prifysgolion ac awdurdodau lleol (ALlau) â gwybodaeth gyfyngedig iawn weithiau a chyda senario a oedd yn newid yn gyson i asesu’u sefyllfa benodol, rhoi mesurau diogelwch ar waith a chefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso.

“Ni allem ddatrys y pethau hyn dros nos, ac roedd gennym berthynas ers hir gyda phartneriaid [ALlau] (...) ni allai’r naill ran na’r llall wneud heb ei gilydd, ie roeddem ni’n dod o sefyllfaoedd gwahanol ac roedd tensiynau ar adegau, wrth gwrs, ond yr un oedd ein nod ni oll (...) felly bu’n rhaid mynd ati fel partneriaeth a chafwyd cymorth hefyd gan Ofal Cymdeithasol Cymru (...). Cyfarfuom ag ALlau yn wythnosol i asesu’r sefyllfa a gwneud penderfyniadau, a gwnaeth hynny wahaniaeth i’r fforddyr yr aethon ni ati i ymateb i'r heriau.”

(Cyfarwyddwr rhaglen SAU)

Roedd cael perthynas hirdymor gyda phartneriaid, yn enwedig gydag ALlau, wedi hwyluso’r broses o drafod newidiadau ac ymateb i’r heriau wrth iddynt ddod i’r amlwg. O ystyried ansicrwydd y sefyllfa a oedd yn newid yn wythnosol – yn enwedig yn ystod misoedd cyntaf y pandemig – roedd cael perthynas hirsefydledig, cydweithio’n agos ac ailasesu’r sefyllfa yn wythnosol yn hanfodol ar gyfer rhoi cefnogaeth ac arweiniad i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso.

**Gall gweithio gartref fod yn fwy cynhyrchiol:** i rai cyfranogwyr, un o fanteision gweithio gartref oedd y gallu i ganolbwyntio ar dasgau am gyfnod hwy heb y pethau arferol hynny mewn amgylchedd swyddfa sy’n tynnu sylw. Heb gydweithwyr o gwmpas ac opsiynau prin i ryngweithio â phobl eraill, roedd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n gallu treulio mwy o amser ar dasgau a llai o amser ar ryngweithiadau â chydweithwyr. Er enghraifft, “fe wnaeth effeithlonrwydd recordio achosion a gwneud nodiadau wella” (gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso) a thrwy fwy o hyblygrwydd yn eu hamserlen, gallent gael amser wedi’i neilltuo ar gyfer tasgau hwy, fel ysgrifennu adroddiadau.

“Gallant wneud llawer mwy gartref nag yn y swyddfa e.e. nodiadau a chwblhau adroddiad, nid oedd ganddynt yr hyblygrwydd i [neilltuo bloc o amser] ar gyfer hyn o’r blaen.”

(Nodiadau gweithdy gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Hefyd, crybwyllodd cyfranogwyr nifer o anfanteision gweithio o bell. Mae’r rhain yn cael eu hamlinellu yn yr adran nesaf, sy’n cyflwyno’r heriau a wynebodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso.

**Mae gweithio gartref yn cynnig mwy o hyblygrwydd:** i rai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, roedd gweithio gartref yn cynnig hyblygrwydd ychwanegol i fodloni galwadau eraill ochr yn ochr â’u gwaith.

“Fe wnaeth rhai pobl ei fwynhau [gweithio gartref], dywedont (…) fod gwell hyblygrwydd o lawer os oes ganddynt broblemau gofal plant, er enghraifft.”

(Addysgwr ymarfer)

Roedd peidio â gorfod cymudo a chael mwy o hyblygrwydd i drefnu’u hamserlen ddyddiol yn golygu bod mwy o allu gan weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i fodloni galwadau lluosog a fyddai, fel arall, yn effeithio ar eu gallu i fod ar gael i weithio. Honnodd rai cyfranogwyr hefyd fod hyn yn cyfrannu at gydbwysedd gwell rhwng bywyd a gwaith, gan roi mwy o amser iddynt ei dreulio gyda theulu ac ar ymrwymiadau personol.

**Gwella gwydnwch:** roedd cwblhau lleoliadau, cyflawni’u cymhwyster a dechrau’u blwyddyn gyntaf o ymarfer yn ystod y pandemig yn mynnu gallu gan weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i addasu i ffurfiau gwaith newydd a rheoli’u llesiant. Er bod hyn yn heriol i’r rhan fwyaf o weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, rhoddodd gyfle iddynt hefyd ddatblygu sgiliau a gwella’u gwydnwch a allai fod o fudd i’w gyrfa.

“Cawsant y profiad hwn [cymhwyso yn ystod y pandemig] ac ni fydd fyth mor galed iddynt ag y buodd y flwyddyn honno ond maen nhw wedi gorffen y flwyddyn, ei phasio ar lefel dda, ac maen nhw’n barod ar gyfer unrhyw bandemig i ddod. Mae ganddynt sgiliau na fyddai llawer o weithwyr cymdeithasol eraill a gymhwysodd cynt yn meddu arnynt.”

(Addysgwr ymarfer)

“Ni fydd cyfle arall fel hyn fyth eto. Ar ôl i ni ddod dros y teimladau cychwynnol ein bod wedi’n taflu oddi ar ein hechel yn llwyr, sylweddolom fod modd gwneud pethau (...) dechreuodd myfyrwyr wir elwa a sylweddoli bod (...) rhai [sgiliau] yn drosglwyddadwy i leoliad ar-lein ac rwy’n credu’i fod [y profiad hwn] wedi ychwanegu rhywbeth na feddyliodd myfyrwyr amdano’n gynt, mae’n siŵr.”

 (Cyfarwyddwr rhaglen SAU)

Fe wnaeth goresgyn teimladau anodd, trosglwyddo sgiliau, addasu’u ffordd o feddwl a delio â’r gwrthgyferbyniad rhwng disgwyliadau blaenorol a’r realiti a orfodwyd gan y pandemig annog gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i ddatblygu lefel uwch o wydnwch nag y disgwyliwyd gynt.

**Defnyddio technoleg yn well:** yn sgil yr angen i weithio o bell, addasodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i ddefnyddio dulliau ar-lein i gyfathrebu a chydweithredu, sydd wedi cael effaith gadarnhaol ar eu hymarfer a sgiliau y gellir eu defnyddio yn y dyfodol, nid dim ond yn ystod y pandemig. Er bod gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n dychwelyd i’r swyddfa yn raddol, mae’r technolegau hyn yn debygol o aros yn rhan barhaol o’u gwaith, wrth i fwy a mwy o ALlau fabwysiadau dulliau gweithio hybrid (o bell yn rhannol ac yn y swyddfa’n rhannol).

“Mae’n rhoi llawer mwy o ryddid, dydw i ddim yn gwybod pam nad oeddem ni’n ei wneud o’r blaen. Er enghraifft os yw [aelod teulu unigolyn] yn byw yng ngogledd Cymru, yn hytrach na galwad ffôn, rydyn ni nawr yn gallu trefnu galwad fideo a gweld eu hwyneb a gallan nhw chwarae rhan go iawn yn y broses (...). Ac mae gan weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ddawn arall na sylweddolom hyd yn ei oed ei bod ganddynt.”

(Cydlynydd dysgu ymarfer)

Mae’r gallu i ymgysylltu’n well ag aelodau teulu unigolion sy’n byw yn rhannau eraill o’r wlad a’r gallu i fynychu sesiynau hyfforddi, cyfarfodydd a chynadleddau heb deithio yn rhai o fuddion allweddol defnyddio technoleg ar-lein i gyfathrebu ac ymgysylltu. Roedd cyfranogwyr yn awyddus i bwysleisio pwysigrwydd sicrhau bod yr adnoddau hyn ar gael i weithwyr cymdeithasol yn barhaol, gan ddadlau bod y cyfuniad o ddulliau ar-lein a rhyngweithiadau wyneb yn wyneb yn cynnig buddion gwych i’w hymarfer.

## 3.2 Arferion da: ffyrdd y cefnogwyd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso

Ceisiodd prifysgolion ac awdurdodau lleol gefnogi myfyrwyr a gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso mewn amryw ffordd yn ystod y pandemig; mae rhai o’r ffyrdd hyn a oedd yn arbennig o ddefnyddiol wedi’u hamlinellu yn yr adran hon.

**Gweithdai ar-lein gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso:** mae rhai ALlau wedi rhoi gweithdai ar-lein rheolaidd ar waith i roi cefnogaeth a chyngor pellach i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ar agweddau allweddol ar eu hymarfer. Yn ôl gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, roedd hyn yn arbennig o ddefnyddiol er mwyn dysgu’n fanwl sut i gyflawni’u tasgau bob dydd, fel cofnodi achosion, llenwi ffurflenni a defnyddio systemau penodol i’w hawdurdod lleol.

“Mae’n wych i mi, roedden nhw’n cyflwyno pethau’n wahanol ac mae’r pethau maen nhw’n eu trafod, er bod gennyf flwyddyn o brofiad bellach, fel aur. Felly, bydd y [gweithiwr cymdeithasol] newydd gymhwyso’n cael hynny o’r cychwyn cyntaf, sy’n wych. Maen nhw’n edrych ar bethau fel sut i ysgrifennu cofnod achos, pa bethau arbennig i’w hystyried mewn cofnod achos, trothwyon unigol o ran amodau tai, a dod â ffotograffau o fywyd go iawn ac ysgogi’r drafodaeth honno am beth fyddech chi’n ei wneud a beth gafodd ei wneud.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Cynigiodd y gweithdai hyn le i ddatblygu nad oedd yn canolbwyntio ar achosion (yn wahanol i oruchwyliaethau), gan roi’r cyfle iddynt ganolbwyntio ar eu sgiliau eu hunain. At hynny, roedd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn teimlo bod y gweithdai hyn yn gyfle i ddod i adnabod gweithwyr cymdeithasol eraill o dimau gwahanol ac ehangu’u rhwydwaith cefnogaeth.

**Cyfleoedd am gymorth gan gymheiriaid:** daeth y cyfleoedd hyn i’r amlwg o fentrau digymell, gyda gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n llunio grwpiau bach neu, mewn rhai mannau, mewn grwpiau mwy wedi’u trefnu gan ALlau. Er yr amrywiadau, roedd y cyfleoedd hyn yn hanfodol i gefnogi llesiant gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso trwy gynnig man lle y gallent “sylweddoli bod rhai eraill yn ei chael hi’n anodd hefyd” (gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso), gan gynnig man diogel hefyd lle’r oeddent yn gallu “bwrw bol” (nodiadau gweithdy gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso).

“Weithiau, fel bod dynol, nid ydych am gyfaddef eich gwendidau a’ch nerfau [i’ch rheolwr] oherwydd rwy’ am i bobl ystyried fy mod yn ymarferwr sy’n gallu gwneud pethau, astudiais am ddwy flynedd felly rwy’n gallu gwneud hyn. (...) mae’n anodd cyfaddef a dweud ‘Dydw i ddim yn gwybod beth rwy’n ei wneud’.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Fel yr amlygwyd uchod, yn aml, nid yw gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n teimlo’n gyfforddus i siarad a thrafod eu gwendidau gyda rheolwyr ac uwch-gydweithwyr. Mae’r angen i ddangos eu galluoedd yn dod yn flaenoriaeth yn eu perthynas â’u rheolwyr a gall hyn fod yn rhwystr rhag cael cefnogaeth ar gyfer llesiant.

“Rwy’n gallu bod yn fregus gyda nhw [cymheiriaid], weithiau angen rhywun i fwrw bol gyda nhw ydych chi (...), gan amla’, doeddwn i ddim yn chwilio am gyfeiriad, nac yn chwilio am gyngor ac arweiniad, dim ond angen rhywun i ddweud ‘rwy’n dy ddeall di, ces i brofiad tebyg ac mae’n ddiflas’.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

I gyfranogwyr, rôl bennaf cymorth gan gymheiriaid yw delio â theimladau a llesiant yn gysylltiedig â gwaith. Gan amlaf, roedd yn llenwi bwlch wrth ddarparu cymorth hanfodol er mwyn iddynt ymdopi â heriau, a datblygu’n broffesiynol ac yn bersonol.

**Mathau anffurfiol a mathau eraill o gyfathrebu ar-lein gyda chymheiriaid:** gellir ystyried bod hyn yn ategu cyfleoedd am gymorth gan gymheiriaid. I lawer o weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, roedd cael cysylltiad cyson â chymheiriaid er mwyn cael cyngor a chymorth emosiynol yn strategaeth allweddol ar gyfer delio â heriau gweithio o bell. Tueddai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso deimlo’n fwy cyfforddus gyda chymheiriaid, gan ganiatáu iddynt ofyn cwestiynau unigol – a ystyriwyd yn rhy ddi-nod yn aml i drefnu galwad gyda’u rheolwyr – mor aml ag y byddai ei angen arnynt mewn diwrnod.

“Rydym ni’n parhau i wneud hyn hyd at heddiw. Weithiau, gallwn ni gael pump, chwech, deg sgwrs mewn diwrnod, sy’n seiliedig ar waith; mae angen cymorth arnoch chi weithiau.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Hefyd, amlygodd cyfranogwyr eraill bwysigrwydd sgyrsiau grŵp, fel grwpiau WhatsApp ar gyfer rhyngweithiadau grŵp mwy digymell. Roedd y rhain yn arbennig o ddefnyddiol iddynt “ofyn cwestiynau yn y sgwrs grŵp” (gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso) a chael cyngor gan nifer o gymheiriaid, yn ogystal ag i rannu’u profiadau.

“Roedd grwpiau WhatsApp ar gyfer sgyrsiau anffurfiol yn boblogaidd, ac roedd yn ffordd dda o gadw mewn cysylltiad heb roi pwysau ar bobl na gwneud iddynt deimlo’u bod nhw’n cael eu plagio.”

(Cyfarwyddwr rhaglen SAU)

Mae’n berthnasol amlygu bod cyfranogwyr wedi codi pwysigrwydd dilyn polisïau cyfrinachedd wrth ddefnyddio sgyrsiau grŵp: osgoi trafod achosion a dileu unrhyw wybodaeth bersonol.

**Cyfleoedd i gyfarfod â thimau eraill a dod i adnabod gwasanaethau perthnasol:** Roedd cael cyfleoedd i gyfarfod â chydweithwyr a dod i adnabod gwasanaethau perthnasol yn fanwl yn ddefnyddiol i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso. Rhoddodd hyn yr hyder iddynt wneud penderfyniadau am achosion a chysylltu â gwasanaethau eraill ar sail anghenion unigolion.

“[roedd hi’n dda] cysylltu â gwasanaethau eraill, darganfod pethau gwahanol. Mae’n rhaid i ni ddysgu wrth fynd yn ein blaenau, ond byddai’n haws pe bai’r wybodaeth ar gael yn hwylus a’n bod yn gallu mynd i mewn i wasanaethau [i ddod i’w hadnabod nhw].”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Roedd gwahodd cydweithwyr o dimau eraill i ddarparu gwybodaeth am eu gwasanaethau yn strategaeth arall a oedd yn ddefnyddiol i gyfranogwyr er mwyn dod i adnabod y rhwydwaith. Trefnodd rhai ALlau weithdai rheolaidd i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso – fel yr amlinellwyd eisoes – a roddodd fan hefyd i gydweithwyr o wasanaethau eraill gynnal sesiynau a thrafod materion perthnasol fel trothwyon, capasiti a systemau atgyfeirio.

**Podiau gweithio – gwasanaethau plant:** timau amlddisgyblaethol amddiffyn plant yw’r rhain sydd wedi’u llunio gan ymarferwyr o wasanaethau gwahanol sy’n aml yn cydweithio ar yr un achosion.

“Mae podiau gweithio wedi bod yn ddefnyddiol – caiff pob dydd Mercher ei dreulio’n trafod llwythi achosion ac mae clywed safbwyntiau gwahanol yn helpu.”

(Nodiadau gweithdy gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso)

I weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, cyfrannodd gweithio mewn podiau at ddealltwriaeth well o anghenion lluosog unigolion ac at ddysgu gan gydweithwyr o dimau eraill – fel gofal iechyd. Hefyd, helpodd hyn i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso deimlo’n fwy hyderus gan eu bod yn gallu troi at gydweithwyr, trafod achosion a chlywed safbwyntiau gwahanol am yr un achos er mwyn adeiladu dealltwriaeth gyfannol o anghenion unigolion. Dywedodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso fod y strategaeth hon yn gwneud iddynt deimlo’n rhan o dîm, gan wella’u hymdeimlad o berthyn ac effeithio’n gadarnhaol ar eu llesiant.

**Timau amlddisgyblaethol – gwasanaethau oedolion:** mae’r timau hyn yn debyg i bodiau gweithio sy’n cael eu llunio gan nifer o weithwyr proffesiynol ond nid ydynt o reidrwydd yn gweithio gyda’i gilydd ar yr un achosion. Mae hyn yn fwy cyffredin mewn gwasanaethau oedolion, lle mae ymyriadau amlddisgyblaethol yn llai cyffredin. Er nad ydynt yn cefnogi’r un achosion, helpodd y drefn hon i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ddysgu gan weithwyr proffesiynol eraill a theimlo’n fwy hyderus am eu dulliau, gan hybu integreiddio rhwng timau a gwella llesiant gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso hefyd.

“Mae’n beth da, rwy’n teimlo’n fwy o ran o’r tîm ehangach a gallaf gael cefnogaeth gan bobl wahanol a hefyd dysgu trwy weld dulliau gwahanol; rydych chi’n sicr yn dysgu mwy.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Dywedodd cyfranogwyr fod hyn wedi’u helpu i deimlo bod mwy o werth iddynt ac fe wnaeth wella’u hymdeimlad o berthyn a’u hyder.

**Mentora:** mae wedi cynnig man arall pwysig i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso drafod materion yn gysylltiedig â’u gwaith, eu tîm a’u llesiant. Mewn rhai achosion, mabwysiadwyd dull myfyriol, gan helpu gwella’u gwydnwch emosiynol.

“Mae hwnnw [y mentora] wedi bod yn amhrisiadwy oherwydd roedd yn cynnig llwybr gwahanol ffordd wahanol o feddwl.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Amlygodd cyfranogwyr bwysigrwydd mentora wrth helpu gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i ehangu’u safbwyntiau am eu hymarfer: gallu trafod eu hymarfer gyda rhywun o’r tu allan i’r tîm, rhoi’r cyfle iddynt weld pethau o safbwynt gwahanol, myfyrio, a gwella’u hymarfer yn sylweddol. Ystyriwyd bod mentora yn gyfrwng pwysig ar gyfer cefnogaeth emosiynol a meithrin gwydnwch.

Mae gan fentora myfyriol – fel y disgrifir yn y detholiad isod – botensial i gynorthwyo gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i fynd i’r afael â materion sy’n gysylltiedig â’u gwaith ond sydd ar yr un pryd yn bersonol ac yn emosiynol. Mewn rhai achosion, mae hyn wedi bod yn hanfodol er mwyn caniatáu i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ddeall eu hemosiynau yn well a mynd i’r afael â materion a allai fod yn rhwystr i’w parhad yn y proffesiwn fel arall.

“[y mentor] oedd y glud a helpodd fi i aros yn y proffesiwn. Siaradais i â’r mentor am hysbysebion gwahanol swyddi roeddwn i wedi’u gweld a dywedodd wrtha’ i “[paid â gwneud penderfyniad nawr] gan nad yw dy borfeydd di’n frasach ar hyn o bryd, beth am i ni ystyried beth sy’n achosi pryder i ti a beth sy’n gwneud i ti deimlo felly, oherwydd dyna mae gennym ni reolaeth drosto, yn hytrach na gwneud cais am swydd wahanol a symud o un sefyllfa i un arall, heb fynd i’r afael â pham rwyt ti’n teimlo fel wyt ti”. Felly helpodd hynny’n enfawr.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

**Amser neilltuedig ar gyfer gwaith â ffocws:** i rai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, roedd hi’n arbennig o ddefnyddiol neilltuo cyfnodau digonol ar gyfer tasgau cymhleth, fel paratoi ar gyfer achosion llys ac ysgrifennu adroddiadau. Yn yr amser hwn, roedd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn gweithio dan amodau “peidio â tharfu”, gan ymateb dim ond i ohebiaeth hanfodol ac roedd hyn yn eu helpu i fod yn fwy cynhyrchiol. Roedd y gallu i ganolbwyntio ar dasgau cymhleth yn cyfrannu hefyd at lai o le i wneud camgymeriadau, gyda mwy o amser i feddwl a gwirio pethau ddwywaith – gan wella’u hyder a’u llesiant.

“Roedd gen i’r cyfle i wneud hynny [cael amser neilltuedig] ac roedd hi’n wych gwneud mwy o bethau a gallu canolbwyntio ar bethau sy’n anodd eu gwneud.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Gan fod gweithio o bell yn mynd yn ddull parhaol – wrth i fwy o ALlau symud i ddulliau hybrid – amlygodd rhai cyfranogwyr bwysigrwydd mentrau fel amser neilltuedig ar gyfer gwaith â ffocws i gefnogi cynhyrchiant a ffocws, heb effeithio ar lesiant.

## 3.3 Heriau yn gysylltiedig â datblygiad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso

Mae’r adran hon yn cyflwyno rhai o’r heriau allweddol a wynebodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn ystod ac ar ôl pandemig COVID-19. Er bod llawer o’r heriau hyn yn gysylltiedig â’r pandemig, mae’r rhan fwyaf ohonynt yn debygol o barhau i ryw raddau ar ôl codi’r cyfyngiadau yn llawn, gan fod llawer o ALlau yn edrych ar roi modelau gweithio hybrid – yn y swyddfa’n rhannol ac o bell yn rhannol – ar waith.

**Llai o gymorth anffurfiol:** fe wnaeth gweithio o bell a pheidio â bod mewn amgylchedd swyddfa leihau’r cyfleoedd i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ofyn cwestiynau a chael sgyrsiau am eu gwaith yn ddigymell. Cafodd hyn effaith fawr ar y ffordd y teimlont eu bod yn cael eu cefnogi ac, i rai, effeithiodd hyn hefyd ar eu hyder a’u llesiant.

“Pe bawn i yn y swyddfa, byddwn i’n galw heibio swyddfa’r rheolwr a dweud, ‘rwy’n cael trafferth â hyn ac rwy’n nerfus am hyn, allech chi fy helpu i?’, ond pan fyddwch chi’n gweithio o bell ac nid oes gennych gysylltiad dyddiol â’ch rheolwr, mae’n fwy cymhleth.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

“Weithiau, rydych chi eisiau crybwyll syniadau (...) a dweud “digwyddodd hyn, rwy’ wedi gwneud hyn, hyn a hyn, a ydw i wedi hepgor rhywbeth?” Ac [o’r blaen] gallwn i weld y rheolwr a phwyso a mesur pryd oedd yr amser gorau i alw heibio i siarad, ond nawr “a ddylwn i wneud galwad fideo ag ef nawr?” sydd gennych a beth wnes i oedd llunio rhestr o bethau cyn gwneud galwad (...). Falle bod hynny’n well iddyn nhw [rheolwyr], ond mae’n rhoi llai o sicrwydd i mi.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Mae cyfathrebu ar-lein yn “fwy clinigol” ac “yn aml, rydych chi’n colli’r cyfle am sgwrs bwysig” (addysgwr ymarfer) ac mae gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n teimlo’n aml nad yw materion sy’n cael eu hystyried yn ddibwys yn rheswm dros drefnu galwad. I weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, effeithiodd y diffyg anffurfioldeb mewn perthnasoedd ar-lein yn sylweddol ar eu gallu i geisio cyngor a chymorth yn ddigymell. Hefyd, effeithiodd hyn ar eu hyder a dywedont yn aml eu bod yn teimlo’n unig yn eu gwaith.

**Cyfleoedd prin i ddysgu gan gydweithwyr:** amlygodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso bwysigrwydd cysgodi cydweithwyr, sef elfen allweddol o’u dysgu ymarfer. Trwy gysgodi cydweithwyr, soniodd cyfranogwyr fod gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn gallu profi gwahanol ffyrdd o ymarfer – er enghraifft, sut i feithrin perthynas ag unigolyn; sut i gynnal asesiad – a meithrin eu harddull a’u hunaniaeth broffesiynol eu hunain.

“roedd hi’n dda gweld sut roedd eraill yn dod ymlaen ac, yn aml, byddwn i’n dysgu pethau nad oeddwn i erioed wedi meddwl amdanynt gynt (…). Weithiau hefyd roeddwn i’n gweld pethau nad oeddent yn ymarfer da yn fy marn i, ond roeddent o hyd yn helpu i mi ddeall beth na ddylwn i ei wneud.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Fel y dangosir uchod, mae arsylwi cydweithwyr yn ganolog i roi cyfeiriad i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ar gyfer datblygu’u harddull ymarfer eu hunain. Mae cyfleoedd i gysgodi wedi gostwng yn sylweddol yn ystod y pandemig, gan olygu bod gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso a gymhwysodd yn ystod y cyfnod hwn wedi cael profiadau prin a gall fod angen cyfleoedd ychwanegol arnynt i ddysgu gan gydweithwyr a datblygu’u hymarfer.

**Cyfleoedd cyfyngedig ar gyfer dysgu wrth fynd heibio:** dywedodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso fod cyfran dda o’u dysgu’n digwydd mewn amgylchedd swyddfa gyffredin, lle cânt gyfle i wrando ar gydweithwyr yn trafod achosion neu’n siarad ar y ffôn ag unigolion.

“Mae hynny wedi fy helpu i gryn dipyn, clywed sgwrs pobl eraill (…), rydych chi’n cael clywed sut mae gwahanol bobl yn delio â phethau, y problemau a’r rhwystrau sydd ganddynt ac mae hynny’n ehangu’ch gwybodaeth. Rwy’ wedi dysgu cymaint, hyd yn oed gyda phrosesau, a chael rhywun wrth eich ochr chi i ddweud “mae angen cynnal eich grŵp craidd”, felly roedd diffyg y rhain yn her heb os.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Yn ogystal â rhoi cyfle iddynt ddysgu gan gydweithwyr, roedd dysgu wrth fynd heibio yn allweddol hefyd ar gyfer cael adborth anffurfiol a thawelwch meddwl; er enghraifft, os oeddent “wedi cael galwad ffôn anodd gydag unigolyn, byddai cydweithiwr yn gallu sgwrsio â nhw ar ôl clywed y sgwrs a’u sicrhau eu bod wedi gwneud yn dda” (cyfarwyddwr rhaglen SAU).

**Cyfyngiadau wrth ddysgu cynnal asesiadau wyneb yn wyneb:** gan fod y rhan fwyaf o asesiadau’n digwydd dros y we, prin iawn fu cyfleoedd y rhan fwyaf o weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i ddysgu sut i gasglu gwybodaeth ddieiriau, gan gynnwys ciwiau amgylcheddol (fel amodau’r cartref, glendid, pethau sy’n awgrymu hobïau sy’n well gan unigolion), iaith y corff a rhyngweithiadau rhwng aelodau teulu.

“Mae ciwiau pan fyddwch chi mewn amgylchedd yn gorfforol, rydych chi’n gallu arsylwi ar bethau ac nid oes rhaid i chi ofyn y cwestiwn bob amser, gallwch glywed neu weld pethau eraill yn digwydd yn y tŷ, er enghraifft plant i fyny’r grisiau, neu gymdogion swnllyd. Gallwch chi weld a ydynt yn rheoli’u cartref yn dda (...) felly mae llawer o bethau y gallwch chi sylwi arnynt.”

(Cyfarwyddwr rhaglen SAU)

Mae cyfyngiadau’n gysylltiedig â’r pandemig wedi cyfyngu ar allu gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i gael profiad o asesu wyneb yn wyneb a datblygu’u sgiliau arsylwi neu, mewn rhai achosion, maent wedi’u hatal rhag gwneud. Nid yw rhai ohonynt “erioed wedi cnocio ar ddrws rhywun” (Cydlynydd Dysgu Ymarfer) tan yn ddiweddar ac maent wedi colli cyfleoedd i ddysgu sut i gasglu gwybodaeth a chynnal asesiadau.

## 3.4 Heriau’n gysylltiedig â llesiant

Effeithiodd rhai o’r heriau a gafodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso oherwydd y pandemig ar eu llesiant yn uniongyrchol.

**Anawsterau datgysylltu o’r gwaith:** dywedodd y rhan fwyaf o weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’u bod yn cael trafferth rhoi’r gorau i feddwl am achosion a thasgau gwaith y tu hwnt i oriau gweithio. Roedd rhai’n defnyddio’r un ystafell i weithio ac ymlacio, ac roedd dadflino a datgysylltu yn her iddynt.

“Roedd llawer ohonynt yn gweithio mewn ystafelloedd gwely a’r math yna o le ac, yn dibynnu ar natur y gwaith, gallai beri cryn straen emosiynol a meddyliol, ac mae’r effeithiau arnynt yn arwyddocaol o ran bod â’r trawma emosiynol hwnnw yn eu cartref eu hunain (...). Bu’n rhaid i mi ddweud wrth un o’r gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, “mae’n rhaid i ti roi’r gorau i wneud gwaith amddiffyn plant o dy ystafell wely; dyna pam nad wyt ti’n cysgu’r nos, oherwydd mae’r holl drawma yna rwyt ti’n delio ag ef yn dy waith yn ystod y dydd yn yr amgylchedd lle’r wyt ti’n gorffwys ac yn cysgu”. Rwy’n meddwl bod hynny’n bryderus iawn.”

(Cydlynydd Dysgu Ymarfer)

Fel y dangosir uchod, roedd datgysylltu o’r gwaith yn aml yn heriol i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso. At hynny, roedd gorfod defnyddio’r un amgylchedd i weithio ac ymlacio ynddo’n golygu, mewn rhai achosion, bod pwysau a thrawma emosiynol achosion cymhleth yn gysylltiedig â’u hamgylchedd personol, gan ysgogi straen a phryder ar yr adegau pan ddylent fod yn dadflino.

Hefyd, nododd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso fod y cymudo yn ôl adref yn eu helpu i “adael pethau ar ôl” (gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso) a nodi’r rhaniad rhwng amser gwaith ac amser personol. Roedd peidio â chael y rhaniad clir hwn yn golygu bod datgysylltu o’r gwaith yn mynd yn fwyfwy heriol gydag amser.

**Unigedd:** Roedd gan y rhan fwyaf o weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso “gyswllt wyneb yn wyneb cyfyngedig â’u tîm” (Rheolwr Tîm) ac “roedd methu bod mewn amgylchedd swyddfa’n golygu’u bod yn teimlo’n unig ar adegau” (Cydlynydd Dysgu Ymarfer). Fel yr amlinellwyd yn flaenorol, roedd y diffyg cefnogaeth anffurfiol a rhyngweithiadau digymell wedi gwaethygu’r unigedd ymhellach. Soniodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso fod y mathau hyn o ryngweithio a chefnogaeth yn allweddol i'w helpu i ddatblygu ymdeimlad o berthyn i’r tîm a theimlo bod ganddynt fwy o gysylltiad â chydweithwyr.

“Bu adegau dros y flwyddyn ddiwethaf a mwy pan roeddwn i’n amau fy newis i fod yn weithiwr cymdeithasol (...). Rydych chi’n ennill y cymhwyster hwn ac yn cofrestru’n weithiwr cymdeithasol, yna mae pobl yn ystyried yn awtomatig eich bod chi’n weithiwr proffesiynol â’r holl atebion (...) mae cael y pwysau hynny heb neb i droi ato a dweud “Rwy’n amau fy hun heddiw” yn anodd iawn. Doeddwn i ddim yn teimlo y gallwn i droi at fy rheolwr a dweud hynny.”

(Gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Mae’r detholiad uchod yn dangos un o ganlyniadau unigedd. Yn aml, dywedodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso nad oeddent yn teimlo’n gyfforddus yn rhannu’u teimladau cysylltiedig â gwaith o ganlyniad i fethu meithrin perthnasoedd gwaith ystyrlon gyda chydweithwyr. Mewn rhai achosion, mae’r teimladau hyn wedi cronni ac wedi effeithio’n sylweddol ar eu llesiant, gan wneud iddynt amau eu gallu i aros yn y proffesiwn.

**Diffyg hyder:** mae llai o gyfleoedd dysgu ymarfer, fel llai o leoliadau a chyfleoedd prin i gysgodi a gweithio ar y cyd, ynghyd â diffyg cefnogaeth anffurfiol a dysgu wrth fynd heibio, wedi cyfrannu at lai o dawelwch meddwl ymhlith gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ac “effeithiwyd ar eu hyder” (Rheolwr Gwasanaeth). O ganlyniad i hyn hefyd, nid yw gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n teimlo’n barod ar gyfer ymarfer.

“Fe’i cefais hi’n anodd ac roeddwn i’n teimlo’n siomedig bod y profiad dysgu wedi’i gwtogi. Roeddwn i’n teimlo’n bryderus ac yn ddibrofiad [a heb baratoi] fel gweithiwr cymdeithasol.”

(Nodiadau gweithdy gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Hefyd, dywedodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso nad oedd ganddynt yr hyder i ddelio â phwysau bod yn weithiwr cymdeithasol mewn cyd-destunau lle’r oedd llai o gefnogaeth ar gael. Er enghraifft, roedd rhai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n gyflogedig mewn gwasanaethau heb nifer ddigonol o staff ac roedd ganddynt lai o gyfleoedd am amser neilltuedig a llwythi achosion gwarchodedig i’w datblygu, gan orfod “bwrw ati’n syth” (gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso), heb deimlo’n barod am hynny a heb gymorth pellach yn ei le oherwydd diffyg capasiti yn y gwasanaeth.

**Straen oherwydd ansicrwydd am eu dyfodol:** yn ystod y pandemig, yn enwedig yn ystod hanner cyntaf y flwyddyn, gweithiodd prifysgolion ac awdurdodau lleol mewn partneriaeth i drafod a phenderfynu a ddylai lleoliadau myfyrwyr gael eu hatal neu a ddylent barhau. O ystyried y sefyllfa ddigynsail, cyfarfu prifysgolion ac ALlau yn rheolaidd i adolygu’u dulliau a gwneud penderfyniadau yn unol â hynny. Er yr ystyriwyd mai dyma’r ffordd orau bosibl o ymateb i sefyllfa mor ddigynsail, creodd lefelau uchel o ansicrwydd a straen i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso. Fe wnaeth hyn hefyd gynnwys ansicrwydd am eu sefyllfa ariannol.

“Bu’n rhaid i rai pobl orffen eu lleoliadau yn hwyr ac nid oeddent yn gallu gweithio ar yr adeg pan oeddent yn bwriadu gwneud hynny.”

(Rheolwr tîm)

“Y peth anodd oedd peidio â gwybod beth oedd yn mynd i ddigwydd a’r newid cyson yn y senario, yna popeth arall yn ychwanegol at hynny hefyd, bod gartref a’r holl bryderon eraill.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Fel yr amlygwyd yn y detholiadau uchod, roedd yr ansicrwydd am eu dyfodol wedi’i gyfuno hefyd â’r “holl bryderon eraill” yn gysylltiedig â phandemig COVID-19, ynghyd â’r pwysau ariannol. O ganlyniad, dywedodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso fod ganddynt lefelau uwch o straen a phryder yn ystod y cyfnod hwn, gan effeithio’n sylweddol ar eu llesiant.

## 3.5 Heriau yn y cyd-destun ehangach

**Prinder staff, recriwtio staff a’u cadw:** roedd cyfran dda o weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n cael eu cyflogi mewn gwasanaethau gyda llai o gapasiti staff oherwydd anawsterau wrth recriwtio a chadw gweithwyr cymdeithasol. Mae hyn wedi bod – cyn, yn ystod ac ar ôl pandemig COVID-19 – yn “rhwystr mawr rhag cefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn iawn” (rheolwr tîm) gan ei fod yn lleihau gallu timau yn sylweddol i gynnig cefnogaeth allweddol, gan gynnwys llwythi gwaith gwarchodedig a chyfleoedd am gysgodi a gweithio ar y cyd. Hefyd, dywedodd cyfranogwyr “nad oedd mentora’n digwydd mwyach” mewn rhai ALlau (gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso) a bod grwpiau cefnogaeth gan gymheiriaid “ddim yn flaenoriaeth” (gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso) oherwydd y pwysau a grëwyd gan y diffyg capasiti mewn rhai asiantaethau.

“Y rheswm y gadawais i’r gwasanaeth plant yw (…), oherwydd y cylchdroi, mae gennych uwch staff sydd ond wedi cymhwyso ers tair blynedd ac nid yw hynny’n iawn (…) a gweithio gyda llwythi achosion mawr a bach iawn o gefnogaeth, nid yw hynny’n gynaliadwy. Oherwydd bod y tîm o dan gymaint o bwysau, nid oeddwn i’n cael yr oruchwyliaeth y dylwn i fod yn ei chael yn fy nhyb i, ac roedd gwybod y byddai’n rhaid i mi wneud cymhwyster DAPP eleni hefyd wedi gwneud i mi benderfynu.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Mae’r detholiad uchod yn dangos sut gall llai o gapasiti mewn timau effeithio ar lefel y gefnogaeth a gynigir i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, gan beryglu amodau gwaith a gwaethygu heriau cadw staff.

“Mae’n ymddangos yn broblem ym mhobman, roeddem ni wastad yn cael problemau cadw staff mewn gwasanaethau plant ond fyth yn cael problemau gyda gwasanaethau oedolion a [nawr] mae gennym ni dimau mewn gwasanaethau oedolion sy’n methu cyflogi pobl, nid yw pobl yn gwneud cais.”

(Cydlynydd dysgu ymarfer)

“Rydym ni’n colli llawer o staff i’r bwrdd iechyd (…) oherwydd eu bod nhw’n talu’n well, mae ganddyn nhw well telerau ac amodau, gwell cefnogaeth a goruchwyliaeth yn y gweithle ac maen nhw’n gweithio’r oriau maen nhw’n cael eu talu i weithio.”

(Cydlynwyr dysgu ymarfer)

Mae problemau recriwtio a chadw staff wedi bod yn gyson dros y blynyddoedd diwethaf, gyda rhai’n nodi’i fod yn waeth eleni.

“Ydych, rydych chi am dâl teg a hoffai pob un ohonom gael ychydig yn rhagor, ond dydych chi ddim yn aros yn eich swydd oherwydd yr arian, rydych chi’n aros yn eich swydd oherwydd y gallwch ei goddef a, gobeithio, ei mwynhau.”

(Rheolwr tîm)

Er bod cyfranogwyr wedi crybwyll hefyd fod cyfraddau tâl yn un o’r problemau, amlygodd y rhan fwyaf ohonynt fod amodau gweithio, gan gynnwys y gefnogaeth a gynigir, perthnasoedd gwaith a chyfleoedd dysgu gwarchodedig – yn agweddau allweddol ar gyfer cadw staff.

**Anghysondeb mewn dulliau ar draws Cymru (yn ystod y pandemig):** mabwysiadodd prifysgolion ar draws Cymru ymagweddau cyferbyniol at ddysgu ymarfer yn ystod y pandemig. Mae rhai wedi atal neu ganslo lleoliadau ac eraill wedi parhau â nhw o bell neu yn gyfunol.

“Roeddem ni’n gweithio gyda [phedair prifysgol], parhaodd prifysgol 1 â’i holl leoliadau, oherwydd yn ei barn hi, dyma sut beth yw gwaith cymdeithasol yn ymarferol felly dylai myfyrwyr geisio addasu i hyn hefyd. Ond yna roedd gennym ni fyfyrwyr o brifysgol 2, a dorrodd ei lleoliadau ac roedd gennym ni fyfyrwyr o brifysgol 3 a dorrodd ei lleoliadau hefyd. Yr anhawster mwyaf oedd diffyg arweiniad pendant gan Ofal Cymdeithasol Cymru a bod pob prifysgol yn gwneud ei phenderfyniad ei hun, ac roedd cael myfyrwyr o bedair prifysgol wahanol yn gwneud bywyd yn gymhleth iawn (...). Roeddem ni’n dal i fyny’n wythnosol â myfyrwyr a phan roeddwn i’n cyfarfod ag un myfyriwr, gwelais i neges yn fflachio’n dweud bod myfyrwyr o’r brifysgol honno’n cael eu tynnu’n ôl, felly roeddwn i’n gwybod hynny ond ddim yn gwybod a oedd y myfyriwr yn gwybod hynny. Felly, rwy’n tybio mai ansicrwydd sut roedd pethau’n digwydd a wnaeth pethau’n fwy [heriol].”

(Cydlynydd dysgu ymarfer)

Fel y dangoswyd uchod, fe wnaeth yr amrywiadau mewn dulliau yn ystod pandemig COVID-19 gynyddu anawsterau rheoli lleoliadau a chefnogi myfyrwyr. I gyfranogwyr, roedd ansicrwydd y sefyllfa lle digwyddai’r newidiadau, o gofio senario anrhagweladwy’r pandemig – eisoes yn her fawr ynddo’i hun. Fodd bynnag, ychwanegodd y dulliau anghyson haen ychwanegol o anhawster oherwydd bu’n rhaid i ALlau addasu yn wyneb dulliau gwahanol a chefnogi myfyrwyr yn wahanol.

**Angen gwella’r arweiniad cenedlaethol i gefnogi anghenion presennol gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso:** amlygoddcyfranogwyr yr angen am wella’r arweiniad cenedlaethol er mwyn amlinellu strategaethau i gefnogi anghenion presennol gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn well. Teimlwyd y byddai hyn yn helpu ALlau i flaenoriaethu meysydd cymorth allweddol a gwneud newidiadau i’w harferion gwaith.

“O ran eu weithredu [strategaethau i gefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso], rwy’n gwybod na fydd yn digwydd oherwydd bod gan ALlau flaenoriaethau eraill ac mae’r pethau hynny’n cael eu rhoi i’r naill ochr yn hawdd, yn enwedig mewn gwasanaethau plant, lle mae pethau ar gymaint o ruthr.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

“Weithiau, rydyn ni’n perswadio pobl i roi pethau ar waith [i gefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso], ac nid yw’n digwydd bob amser (...). Yn fy marn i, byddai’n dda cael ychydig o arweiniad swyddogol a allai ein helpu i ddweud “mae hyn yn bwysig, mae’n rhaid i ni wneud hyn”.

(Cydlynydd dysgu ymarfer)

Yn ôl y cyfranogwyr, roedd diffyg diffiniad clir o flaenoriaethau ar gyfer cefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n ei gwneud hi’n fwy anodd i unigolion a thimau sicrhau adnoddau a rhoi strategaethau cymorth ar waith. Mewn ambell achos, ni ystyriwyd fod strategaethau cymorth yn flaenoriaeth ac roedd angen i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso “fynd ati’n syth” (gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso) a gweithio ar achosion cymhleth yn ystod misoedd cyntaf eu hymarfer.

## 3.6 Pa gymorth sydd ei angen?

Mae’r adran hon yn cyflwyno barn cyfranogwyr am y mathau o gymorth sy’n allweddol i ddatblygiad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn nhair blynedd gyntaf eu hymarfer. Trafododd y cyfranogwyr hyn, gan ystyried cyd-destun pandemig COVID-19 pan roedd cyfleoedd dysgu ymarfer y rhan fwyaf o weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn gyfyngedig.

**Cydnabod eu hangen am gyfleoedd dysgu ychwanegol:** fel yr amlinellwyd eisoes, wynebodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso nifer o heriau sydd wedi cael effaith sylweddol ar eu proses dysgu ymarfer a’u llesiant. Ac ystyried hynny, amlygodd cyfranogwyr bwysigrwydd cydnabod yr “angen am gymorth ychwanegol” (cydlynydd dysgu ymarfer) a chaniatáu “lle ychwanegol i ddatblygu” (cyfarwyddwr rhaglen SAU) yn nhair blynedd gyntaf eu hymarfer.

“Mae wedi bod yn arbennig o anodd i fyfyrwyr, yn enwedig o ran dysgu ymarfer; mae wedi bod yn anodd tu hwnt.”

(Cyfarwyddwr rhaglen SAU)

“Nid oedd yn teimlo’n normal, mae wedi effeithio arna’ i a bwrw fy hyder.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Yn aml, dywedodd cyfranogwyr fod llai o gyfleoedd i ddysgu ymarfer, gan gynnwys nifer llai o ddiwrnodau ar leoliad a llai o gyfleoedd i gysgodi a gweithio ar y cyd â chydweithwyr, wedi cyfyngu’n sylweddol ar eu hyder. Dywedodd rhai “nad oeddent yn teimlo’n barod” (gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso) yn ystod eu misoedd cyntaf yn ymarfer. Mae hyn yn amlygu pwysigrwydd cydnabod yr angen am gymorth ychwanegol i sicrhau bod gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n gallu manteisio ar gyfleoedd datblygu a gollont, o bosibl, yn ystod y pandemig. Mae rhywfaint o’r cymorth allweddol a awgrymodd y cyfranogwyr wedi’u hamlinellu isod.

**Mwy o gyfleoedd i feithrin perthnasoedd (o fewn ac ar draws timau):** roeddun o’r heriau allweddol y soniodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso amdanynt yn ymwneud ag anawsterau meithrin perthynas â chydweithwyr mewn amgylchedd rhithwir. I’r rhan fwyaf o gyfranogwyr, mae cyfathrebu rhithwir “yn fwy clinigol” ac roedd yn cyfyngu ar eu gallu i ryngweithio’n anffurfiol ac yn ddigymell er mwyn iddynt ddod i adnabod eu cydweithwyr yn well. Wrth i fwy o ALlau symud i ddulliau gweithio hybrid, mae hyn yn debygol o barhau i fod yn broblem arwyddocaol. At hynny, problem bosibl arall yw’r ffaith bod ALlau fwyfwy’n mabwysiadu agweddau “gweithio ystwyth” at drefniadau swyddfa, gyda ‘desgiau poeth’ i weithwyr ac nid eistedd gyda’u tîm.

“Mae rhai ALlau eisoes yn troi at weithio ystwyth (...) mae gennym ni rai myfyrwyr sy’n gweithio yn y sefydliadau hynny a bu’n rhaid i ni fynd i’r afael â phroblemau unigedd [gyda nhw], nifer bach o achosion ond mae potensial i hynny gynyddu, yn fy marn i. Felly, dyna her i’r dyfodol, sut bydd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n dysgu wrth fynd heibio os nad oes ystafell tîm ac os ydynt yn eistedd wrth ochr pobl wahanol bob dydd pan fyddant, i bob diben, yn gweithio mewn canolfannau desgiau poeth ac yn dod i mewn gyda’u gliniaduron ac yn eistedd wrth ymyl ‘pwy a ŵyr, mewn gwirionedd’.”

(Cyfarwyddwr rhaglen SAU)

Fel yr amlygwyd uchod, er bod cyfyngiadau’n gysylltiedig â’r pandemig yn tueddu i gael eu llacio gydag amser, gall ffurfiau newydd o drefnu amgylcheddau gweithio gael effeithiau negyddol ar berthnasoedd gwaith gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso. O ganlyniad i hyn, gall gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso deimlo’n unig ac, fel yr amlygwyd yn adran 3.4, gall hyn effeithio’n negyddol ar eu llesiant.

Mae hyn yn amlygu pwysigrwydd creu strategaethau i gynorthwyo gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i feithrin perthnasoedd gwaith a gwella’u hymdeimlad o berthyn i’r tîm ac i’r sefydliad yn ehangach. I fynd i’r afael â hyn, mae rhai cyfranogwyr wedi amlygu pwysigrwydd cael mwy o gyfleoedd i ryngweithio’n anffurfiol ac fe wnaeth rhai o’r awgrymiadau gynnwys podiau gweithio a thimau rhyngddisgyblaethol (fel yr amlinellwyd yn adran 3.2), a mwy o gyfleoedd gweithio ar y cyd a chysgodi.

Hefyd, ystyriwyd pwysigrwydd meithrin perthynas â chydweithwyr o dimau eraill, neu o wasanaethau partner perthnasol. I weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, mae hyn yn arbennig o bwysig er mwyn gwella’u gwybodaeth am wasanaethau sydd ar gael a sut maen nhw’n gweithredu, gan roi mwy o annibyniaeth iddynt ryngweithio â gwasanaethau, trafod achosion yn hyderus lle y bo’n briodol, ac atgyfeirio. Mae rhai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso wedi cael profiadau cadarnhaol wrth ddod i adnabod gwasanaethau eraill trwy ymwelwyr â gweithdai rheolaidd i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso (fel yr amlinellwyd yn adran 3.2), lle cawsant y cyfle i drafod eu gwasanaeth a meithrin perthnasoedd.

**Meithrin rhwydweithiau cymorth gan gymheiriaid:** i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, roedd cael cydweithwyr y gallent ddibynnu arnynt a chael cymorth ganddynt yn hanfodol i’w datblygiad. Roedd hwn yn fath allweddol o gymorth a gawsant yn ystod eu cymhwyster.

“Roedd hynny’n [fath o gymorth] unigryw, fel “rwy angen galwad ffôn”, “dim problem”, a gallem ddal i fyny (...) a chael y teimlad hwnnw nad ydych chi ar eich pen eich hun, oherwydd roedd yn arbennig o anodd (...), roeddwn i’n teimlo syndrom cogiwr, ac roedd y ffaith bod rhywun yn troi atoch chi (...) yn [fy helpu i] sylweddoli bod [cydweithwyr eraill] yn mynd trwy gymaint o anhawster a thrafferth ag yr oeddwn i.”

(Gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Gall meithrin perthnasoedd ystyrlon gyda chydweithwyr ganiatáu i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso drafod pynciau nad ydynt fel arfer yn teimlo’n gyfforddus i’w rhannu gyda’u tîm a’u rheolwr, ond sy’n gallu cael effaith arwyddocaol ar eu hymarfer. Mae’r math hwn o berthynas yn caniatáu iddynt agor eu calon i eraill a chael lefel cymorth a all effeithio’n gadarnhaol ar eu hymarfer a chynyddu’u gwydnwch. Er bod y math hwn o berthynas yn cael ei feithrin yn fwy digymell rhwng cymheiriaid, gall cyflogwyr roi cyfleoedd i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso gyfarfod ac annog creu rhwydweithiau cefnogaeth. Roedd gweithdai, goruchwyliaethau grwpiau myfyriol a gweithio ar y cyd yn rhai o’r strategaethau a fabwysiadodd ALlau a oedd yn ddefnyddiol i gyfranogwyr gysylltu a meithrin perthnasoedd ystyrlon gyda gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso neu gydweithwyr eraill.

**Mwy o gyfleoedd i gysgodi cydweithwyr:** fel y trafodwyd yn adran 3.3, her arwyddocaol i’r carfannau diweddar o weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso o gymharu â chyn y pandemig oedd cael llai o gyfleoedd i gysgodi’u cydweithwyr tra’n gweithio gydag unigolion. Dadleuodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso mai dyma oedd un o rannau pwysicaf eu proses ddysgu a dyma pryd y gallant ddysgu gan gydweithwyr profiadol, myfyrio ar eu hymarfer a meithrin eu hunaniaeth broffesiynol eu hunain. Tra byddant yn cysgodi cydweithwyr, maent yn cael cyfle hefyd i ennill sgiliau hanfodol – gan gynnwys meithrin perthynas ag unigolion, cwestiynu dulliau, casglu gwybodaeth a gwneud addasiadau – y byddent ond wedi’u trafod yn ddamcaniaethol yn ystod eu hastudiaethau.

“I rai ohonynt sydd wedi cael profiad wyneb yn wyneb prin iawn, hoffwn i feddwl y byddai [yn rhaid] i’r flwyddyn gyntaf o ymarfer eu helpu i ymroi i’r [profiad] wyneb yn wyneb hwnnw [i ddatblygu’u sgiliau]”

(Cyfarwyddwr rhaglen SAU)

Yn un o’r sesiynau gweithdy, mae gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso wedi dewis bod “cyfleoedd cysgodi i ehangu profiadau” (nodiadau gweithdy gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso) yn flaenoriaeth bennaf ar gyfer cefnogaeth, a soniodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso eraill yn fynych am bwysigrwydd cael mwy o gyfleoedd cysgodi, gan fod hynny’n hanfodol i’w datblygiad at y dyfodol.

**Llwyth achosion gwarchodedig (gan ystyried nifer yr achosion a’u cymhlethdod):** amlygodd y cyfranogwyr fod hyn yn gefnogaeth hanfodol, er mwyn rhoi’r lle a’r amser angenrheidiol i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ddatblygu yn ystod blwyddyn gyntaf eu hymarfer. Mewn rhai achosion, fodd bynnag, nid oedd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n cael cyfle i weithio gyda llwyth achosion gwarchodedig o ganlyniad i ddiffyg capasiti mewn gwasanaethau – o ganlyniad i lefelau staffio isel gan amlaf.

“Roeddwn i’n gwneud grwpiau craidd ar fy mhen fy hun, ces i lwyth achosion ar ôl pythefnos a fy ymateb i oedd ‘Dydw i ddim yn gwybod beth rwy’n ei wneud, dydw i ddim yn barod am hyn’ (...) Cefais fy nhrin fel aelod profiadol o staff. Roedd gen i gydweithwyr yn gwneud ymchwiliad adran 47 ar y cyd, hyd yn oed, heb yr hyfforddiant.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

“[yn y tîm amddiffyn plant] roeddwn i’n gweithio gyda llwyth achosion o 20 plentyn a mwy, ac roedd hynny’n ormod.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

“Ac eto o hyd, mae gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn mynd i dimau amddiffyn plant sydd heb staff ac, o fewn yr ychydig fisoedd cyntaf, mae ganddyn nhw ugain achos a dydy hynny ddim yn beth da.”

(Rheolwr tîm)

Fel y dangoswyd uchod, roedd rhai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n aml yn gweithio o dan bwysau lefelau cyfrifoldeb a oedd y tu hwnt i’w gallu. Mae hyn yn amlygu pwysigrwydd cynnig amser a chyfleoedd i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ddatblygu – fel cysgodi, gweithio ar y cyd, hyfforddi – ym mlwyddyn gyntaf eu hymarfer ac ystyriwyd bod cael llwyth achosion gwarchodedig yn amod allweddol er mwyn caniatáu iddynt fanteisio ar y cyfleoedd hyn a magu’u sgiliau a’u hyder yn raddol. Dylai llwythi achosion gwarchodedig nid yn unig ystyried “uchafswm nifer yr achosion ond [yn bwysicach] cymhlethdod yr achosion a neilltuir iddynt” (nodiadau gweithdai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso), gan roi amser iddynt ennill profiad a sgiliau pellach cyn ymwneud â gwaith cymhleth fel achosion llys, cadeirio cyfarfodydd, cynadleddau ac asesiadau cymhleth.

**Cyfnod sefydlu estynedig:** i gynnig amser neilltuedig ar gyfer anghenion cymorth ychwanegol yn ystod blwyddyn gyntaf eu hymarfer, gan gynnwys hyfforddiant, cysgodi, gweithio ar y cyd, mentora/goruchwylio myfyriol, darllen personol ac i gael profiadau ymarferol y gallent fod wedi’u colli yn ystod eu lleoliadau o ganlyniad i gyfyngiadau’r cyfnodau clo. Mae hyn yn gysylltiedig â llwythi achosion gwarchodedig, a fyddai’n galluogi cynnal mwy o weithgareddau’n gysylltiedig â sefydlu.

“Mae angen cyfnod sefydlu hirach a mwy sylweddol arnynt (...) sy’n rhoi iddynt rai o’r profiadau hynny nid ydynt wedi’u cael, mynd i dreulio amser mewn canolfan breswyl i’r henoed, neu bobl ag anableddau neu blant, fel eu bod yn ennill llawer mwy o brofiad o weithio ymarferol gyda phobl, a dysgu delio ag ansicrwydd a heriau, oherwydd byddent wedi colli allan ar hynny mewn byd rhithwir.”

(Cydlynydd dysgu ymarfer)

Hefyd, codwyd cyfnod sefydlu hwy, gwell yn un o sesiynau’r gweithdai ac fe’i rhestrwyd yn flaenoriaeth bennaf i’r grŵp hwnnw. I’r grŵp hwn, dylai’r sefydlu gynnig gwell cyfleoedd i feithrin perthynas â chydweithwyr ac i ddod o adnabod systemau penodol – fel systemau cofnodi achosion – a phrosesau, yn enwedig rhai sy’n cael eu defnyddio’n benodol gan eu cyflogwyr ac nad ydynt yn hysbys yn gyffredinol.

Ar y cyfan, amlygodd cyfranogwyr y byddai cyfnod sefydlu estynedig, mwy trylwyr, ynghyd â llwyth achosion gwarchodedig, yn caniatáu i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso gael at y cyfleoedd dysgu ychwanegol angenrheidiol.

**Mentora:** fel y trafodwyd yn adran 3.2, adroddodd rhai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso fuddion gallu cael mentora. Gall hyn fod yn fath allweddol o gymorth i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, a all eu helpu i wella’u hymarfer ynghyd â gwella’u llesiant.

“[yn y gwasanaeth weithiau] rydych chi’n cael [eich annog i] feddwl mewn blwch, ond roedd y mentor wedi gallu torri hynny i lawr a dweud “beth allech chi fod wedi’i wneud yn wahanol, gadewch i ni feddwl am hynny” a’i dorri i lawr go iawn a rhoi’r amser a’r lle i’r meddwl hynny ddigwydd, a dydw i ddim yn credu y bu unrhyw gyfle arall i mi wneud hynny’r tu hwnt i’r sesiynau mentora. Ac mae hynny’n mynd i fod yn werthfawr ar gyfer ymarfer wrth fynd ymlaen; heb hynny, byddech chi wir yn gadael i’r ALlau lywio’ch ymarfer.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

I weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, roedd cael trafodaethau am eu hymarfer nad oeddent yn canolbwyntio ar eu llwythi achosion, yn rhoi gofod gwerthfawr iddynt fyfyrio, a wnaeth eu helpu i wneud gwell synnwyr o’u hymarfer a datblygu eu hunaniaeth broffesiynol ymhellach. Ynghyd â chyfrannu at ddatblygiad sgiliau gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, mae mentora wedi’u helpu i wella’u gwydnwch a’u llesiant yn sylweddol.

“Mae pobl yn dweud eich bod yn magu hyder [gydag amser], eich bod yn ennill mwy o hyder (...) felly mae hyder ar i fyny; yn y swydd hon, rwy’n teimlo mod i mewn cylch, dydw i ddim yn meddwl fy mod i’n hyderus, rwy’n ennill hyder, rwy’n baglu ar rywbeth (...) ac rwy’n colli fy hyder ac mae’n mynd o gwmpas mewn cylch. Cyn gynted ag y sylweddolais i hynny yn fy mhen, meddyliais i “mae hyn yn iawn” (...), mae deall y cylch hwnnw wedi fy helpu yn fy ymarfer ac wedi fy helpu i aros yn fy swydd.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Agwedd bwysig arall ar fentora yw cynorthwyo gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i ddeall eu hemosiynau sy’n gysylltiedig â’u hymarfer. Fel y dangoswyd uchod, gall trafod eu teimladau cysylltiedig â gwaith gyfrannu at normaleiddio’r teimladau hynny, gan eu helpu i dderbyn bod y rhain yn rhan naturiol o’u datblygiad. Mae hyn yn hanfodol i ddatblygu’u gwydnwch a gall fod yn ffactor allweddol wrth bennu a fyddant yn ymdopi â heriau ac yn aros yn y proffesiwn.

**Gweithdai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso:** awgrymodd cyfranogwyr fod gweithdai’n fan pwysig i roi arweiniad a hyfforddiant hanfodol i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, ynghyd â chynnig man i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ddod i adnabod cydweithwyr a chymheiriaid.

“Mae gweithdai i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso [wedi bod yn bwysig] i drafod hanfodion eu hymarfer a mynd trwy systemau a phrosesau yn fanwl er mwyn rhoi mwy o hyder iddynt. Mae’n allweddol hefyd i ni siarad â phob un ohonynt a gwneud yn siŵr eu bod nhw’n iawn, yn ogystal â rhoi’r cyfle iddynt gyfarfod â gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso eraill.”

(Rheolwr tîm)

“Ar hyn o bryd, rwy’n mynd i weithdai i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso unwaith bob pythefnos ac maen nhw wedi bod yn amhrisiadwy (...), fe wnes i gyfarfod â phobl ddieithr i mi a gymhwysodd o wahanol brifysgolion.”

 (Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Fe wnaeth cydlynwyr dysgu ymarfer sy’n cynnal gweithdai a’r gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso sy’n eu mynychu amlygu gwerth y fenter hon yn gyson ac adroddont am fuddion sylweddol i ymarfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso. Ystyriwyd bod y rhain yn llwyfan pwysig ar gyfer cadw mewn cysylltiad a chynyddu hyder gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, trwy roi arweiniad manwl a’u hannog i feithrin perthynas â chymheiriaid.

**Cyfleoedd am ymarfer myfyriol:** fel yr amlinellwyd eisoes, mae cael cyfleoedd i fyfyrio ar eu hymarfer a’u teimladau’n gysylltiedig â gwaith wedi chwarae rhan bwysig wrth helpu gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i wella gwydnwch ac ymdopi â heriau. Fodd bynnag, nid yw llawer o weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso wedi cael cyfle i weithio mewn timau gyda’r capasiti a’r adnoddau i gynnig y cyfleoedd hyn.

“Mae pawb yn gwybod bod gwydnwch yn gyfuniad o bethau, rhai ohonynt yw goruchwyliaeth, cymorth tîm, eich materion personol a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith (...) [yn flaenorol] nid oedd fy ngoruchwyliaeth yn mynd i’r afael â fy llesiant emosiynol, ond yn cael ei arwain gan achosion, fel “wyt ti wedi gwneud hyn a hyn?”, ticio blychau ydoedd. Nid goruchwyliaeth go iawn yw hynny ac nid yw’n fyfyrdod go iawn. Rydyn ni’n siarad am fod gwir eisiau i bobl fyfyrio’n feirniadol ar eu hymarfer a dyna beth maen nhw’n ei awgrymu pan mae angen i ni wneud [cymhwyster] DAPP, felly mae angen i chi flaenoriaethu rhoi’r lle i weithwyr cymdeithasol wneud hynny [myfyrio] ac i’w hymarfer etifeddu hynny, [ond] nawr rydych chi’n gorfodi pobl i weithio drwy’r amser mewn sefyllfaoedd â lefel uchel o straen, ac maen nhw’n cael eu gorlwytho (...), mae gweithwyr cymdeithasol yn gadael y proffesiwn, dydw i ddim yn gallu cofio’n union ond disgwyliad oes gweithiwr cymdeithasol mewn gwasanaethau plant yw dwy i dair blynedd. Felly, nid yw hynny’n iawn. Beth allwn ni ei wneud fel corff i newid hynny? (...) Os ydyn nhw [GCC] am weithwyr cymdeithasol mwy gwydn, mae angen iddynt weithio gyda Llywodraeth Cymru a blaenoriaethu hyn.”

(Gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso)

Mynegodd cyfranogwyr mewn sawl ffordd nad oes gan weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso “lawer o amser i feddwl” (gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso) a bod eu gwaith yn “brysur iawn” ac yn llethol ar adegau. Roedd nifer o ffactorau’n cyfrannu at hyn, sef diffyg capasiti mewn timau a diffyg blaenoriaeth i ymarfer myfyriol yn ffactorau allweddol. I wella hyn, awgrymodd cyfranogwyr amrywiaeth o strategaethau (mae’r rhan fwyaf ohonynt wedi’u hamlinellu yn adran 3.2 ac yn yr adran hon), gan gynnwys cyfnodau sefydlu estynedig, llwythi achosion gwarchodedig i roi amser a lle i fyfyrio, ynghyd â mentora/goruchwylio myfyriol, amser darllen personol, a gweithdai.

## 3.7 Nodi anghenion hyfforddi

Trafododd cyfranogwyr gyfleoedd i hyfforddi a chodont rai themâu allweddol ar gyfer datblygiad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn nhair blynedd gyntaf eu hymarfer. Yn yr adran hon, rydym yn cyflwyno’r themâu allweddol ar gyfer hyfforddiant a gododd cyfranogwyr, sy’n hanfodol i’w datblygiad yn eu barn nhw.

**Cymorth wedi’i deilwra o gymharu â phecynnau hyfforddi cyffredinol:** er bod cyfranogwyr yn cydnabod pwysigrwydd pecynnau hyfforddi i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, roedd blaenoriaethu mathau o gefnogaeth y gellir eu teilwra’n well i unigolion a grwpiau’n tueddu i fod yn bwysicach i’r rhan fwyaf ohonynt.

“Rwy’n credu bod rhaglenni hyfforddi’n iawn, rwy’n credu bydd rhaid delio â’r problemau mewn goruchwyliaeth, gan ddod yn ôl i’r cam myfyriol hwnnw a nodi’n well ymhle mae eu dysgu (...) yn ddiffygiol. Rwy’n credu bydd goruchwyliaeth yn chwarae rhan allweddol a bydd y system gyfeillio/mentora’n cynnig yr oruchwyliaeth anffurfiol honno.”

(Rheolwr tîm)

Yn aml, pwysleisiodd cyfranogwyr werth cymorth wedi’i deilwra, sef y math mwyaf effeithiol o gymorth i weithwyr cymdeithasol newydd cymhwyso. Fel y dangoswyd uchod, trwy oruchwyliaeth neu systemau mentora neu gyfeillio, byddai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn cael cyfle i fyfyrio ar eu hymarfer a thrafod strategaethau ar gyfer eu datblygiad ar sail eu hamgylchiadau penodol. Mae hyn yn arbennig o berthnasol, o ystyried bod gwahanol brofiadau gan weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso sy’n dod o wahanol brifysgolion o ganlyniad i anghysondeb yn y dulliau a fabwysiedir yn genedlaethol (fel yr amlinellir yn adran 3.5).

Er enghraifft, os cafodd lleoliad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ei ostwng yn sylweddol, mae’n bosibl na chawsant ddigon o brofiad o asesiadau wyneb yn wyneb ac, felly, byddai angen mwy o ffocws arnynt ar ddatblygu sgiliau casglu gwybodaeth a gwneud asesiadau o anghenion unigolion. Gallai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso eraill fod wedi cael cyfle i gwblhau eu lleoliadau, ond nid cyfleoedd i ddatblygu sgiliau rhyngbersonol, fel meithrin perthynas ag unigolion, a gallent elwa o gael mwy o gyfleoedd i gysgodi cydweithwyr a oedd yn rhyngweithio ag unigolion.

Er y duedd i flaenoriaethu cymorth wedi’i deilwra, cydnabu rhai cyfranogwyr bwysigrwydd pecynnau hyfforddiant i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ac awgrymont rai pynciau â blaenoriaeth ar gyfer hyfforddiant. Mae rhai o’r pynciau allweddol wedi’u rhestru isod.

**Asesiadau, meithrin perthnasoedd a chyfathrebu ag unigolion:** a chyfrif am y cyfleoedd prin i gynnal a chysgodi asesiadau wyneb yn wyneb, ystyriodd cyfranogwyr hyfforddiant perthnasol ar sgiliau asesu. Gallai hyn gynnwys: meithrin perthnasoedd wyneb yn wyneb ag unigolion; sgiliau arsylwi; darllen cyfathrebu dieiriau, gan gynnwys iaith y corff; casglu a dehongli ciwiau amgylcheddol; sut i ofyn cwestiynau ac annog unigolion i gymryd rhan mewn sgwrs; a diogelwch wrth ryngweithio ag unigolion.

**Sgiliau TG:** gyda mwy o ALlau yn mabwysiadu dulliau gweithio hybrid, mae adnoddau cyfathrebu ar-lein yn debygol o ddod yn rhan barhaol o offer gweithio gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso. Ac ystyried hyn, awgrymodd cyfranogwyr hyfforddiant ar adnoddau newydd ar gyfer cyfathrebu ar-lein gydag unigolion a chydweithredu â chydweithwyr, ynghyd â hyfforddiant ar feddalwedd benodol y mae eu cyflogwyr yn ei defnyddio, fel systemau i gofnodi achosion.

**Beth i’w ddisgwyl o oruchwyliaeth a sut i wneud y mwyaf ohoni:** yn aml, amlygodd cyfranogwyr bwysigrwydd goruchwyliaeth o ansawdd uchel ar gyfer datblygu ymarfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso a chefnogi’u llesiant. Er mai rheolwyr a goruchwylwyr sy’n gyfrifol yn bennaf am ansawdd yr oruchwyliaeth, soniodd cyfranogwyr am bwysigrwydd darparu gwybodaeth i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso am fathau o oruchwyliaeth, beth yw goruchwyliaeth dda, ynghyd â sut y gallant ymwneud yn weithgar â gwella ansawdd goruchwyliaeth a chyfrannu at ei hansawdd, a gwneud y mwyaf o’r buddion.

**Rheoli pobl (i reolwyr tîm)**: i gyfranogwyr, roedd gallu rheolwyr gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i feithrin, ymrymuso a darparu amodau da ar gyfer datblygu yn effeithio’n fawr ar eu profiadau. Mewn sawl achos, diffyg capasiti timau a gwasanaethau oedd y prif reswm dros reolaeth anfynych neu o ansawdd gwael ar bobl, neu’r oruchwyliaeth arnynt. O ganlyniad i hyn, nid oedd digon o sylw’n cael ei roi i lesiant gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, amlygodd cyfranogwyr broblemau ag arddull reoli a rheoli perthnasoedd timau a llesiant unigolion yn aneffeithiol. Ar sail hyn, amlygwyd pwysigrwydd rhoi cyfleodd i reolwyr ddatblygu sgiliau rheoli sy’n canolbwyntio ar berthnasoedd cadarnhaol a llesiant, fel rheolaeth drugarog a dulliau cydnaws eraill.

**Llesiant a hunanofal:** a hwythau’n ystyried yr heriau’r oedd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n eu hwynebu a’r effeithiau ar eu llesiant, amlygodd cyfranogwyr bwysigrwydd cynnig cyfleoedd hunanddatblygu. Gallai hyn gynnwys technegau rheoli straen, ystyriaeth ofalgar, creu cynefinoedd cadarnhaol a strategaethau i ddatblygu’u gwydnwch. Er bod hyfforddiant ar y themâu a awgrymir yn ddefnyddiol a gallant helpu i gefnogi datblygiad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, mae’n bwysig amlygu’u bod yn ychwanegol at, ac nid yn disodli’r mathau hynny o gymorth a all roi’r lle a’r amser iddynt leihau’r hyn sy’n achosi straen (fel yr amlinellwyd yn adran 3.6).

# Casgliad

Dadansoddodd yr ymchwil hon effeithiau pandemig COVID-19 ar brofiadau dysgu ymarfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ar draws Cymru. Archwiliodd yr agweddau cadarnhaol ar eu datblygiad, gan gynnwys enghreifftiau o ymarfer da, amlygodd yr heriau allweddol a wynebwyd ac ystyriodd syniadau am y mathau allweddol o gymorth ar gyfer tair blynedd gyntaf ymarfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso.

Aeth yr ymchwil ati’n ansoddol i gofnodi profiadau cyfranogwyr o’r pandemig ac i amlygu agweddau allweddol ar broses dysgu ymarfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso. Cafodd amrediad da o bobl sy’n gweithio gyda gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, a phrifysgolion ac ALlau, eu cyfweld. Dylid nodi, fodd bynnag, er bod 14 o weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso wedi cymryd rhan naill ai mewn cyfweliad neu weithdy, bu’n heriol recriwtio i’r prosiect oherwydd diffyg amser gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso. Yn benodol, byddai wedi bod yn ddefnyddiol siarad â mwy nag un gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso a raddiodd yn 2019.

Denodd y gweithdai a’r cyfweliadau ddyfnder da o ddata ansoddol ac ystod o brofiadau a syniadau. Mae’n werth nodi y bu llawer o gytundeb rhwng grwpiau ynghylch y problemau allweddol, er bod eu safbwyntiau am y system ehangach yn amrywio. Mae hyn o fudd ar gyfer gweithredu unrhyw newidiadau, gan fod ymdeimlad o nodau cyffredin a deilliannau sy’n cael eu ffafrio, hyd yn oed os yw sut mae cyflawni’r rheiny yn amrywio rhywfaint.

Nododd cyfranogwyr nifer o agweddau perthnasol ar eu proses dysgu ymarfer y mae cyfyngiadau’n gysylltiedig â phandemig COVID-19 wedi effeithio’n sylweddol arnynt. Trefnwyd yr agweddau hyn o dan dri phrif bennawd, isod.

Profiadau cadarnhaol gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn ystod pandemig COVID-19: nododd cyfranogwyr agweddau sydd wedi effeithio’n gadarnhaol ar eu profiad dysgu ymarfer, gan gynnwys:

* Partneriaeth gadarn rhwng prifysgolion ac awdurdodau lleol
* Gall gweithio gartref fod yn fwy cynhyrchiol
* Gwella gwydnwch gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso
* Defnydd gwell o dechnoleg yn eu gwaith.

Arferion da sy’n cefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso:

* Gweithdai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso
* Cyfleoedd cymorth gan gymheiriaid
* Mathau o gyfathrebu anffurfiol ac eraill – cadw mewn cysylltiad â chymheiriaid
* Cyfleoedd i gyfarfod â thimau eraill a dod i adnabod gwasanaethau perthnasol
* Podiau gweithio – gwasanaethau plant
* Timau amlddisgyblaethol
* Mentora
* Amser neilltuedig ar gyfer gwaith â ffocws.

Ynghyd â nodi’r agweddau cadarnhaol ar eu datblygiad ac ymarfer da, amlinellodd cyfranogwyr yr heriau allweddol a wynebodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso wrth weithio tuag at eu cymwysterau yn ystod pandemig COVID-19. Effeithiodd yr heriau hyn ar eu datblygiad, gan leihau’r cyfleoedd dysgu a oedd ar gael, ynghyd ag effeithio ar eu perthnasoedd a’u llesiant. Roedd rhai o’r heriau allweddol yn cynnwys:

Heriau i ddatblygiad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso:

* Llai o gefnogaeth anffurfiol
* Cyfleoedd prin i ddysgu oddi wrth gydweithwyr
* Cyfleoedd prin i ddysgu wrth fynd heibio
* Cyfyngiadau ar ddysgu cynnal asesiadau.

Newidiadau i lesiant:

* Anawsterau datgysylltu o’r gwaith
* Unigedd
* Diffyg hyder
* Straen oherwydd ansicrwydd am eu dyfodol.

Heriau’r yn y cyd-destun ehangach:

* Prinder staff a recriwtio a chadw staff
* Dulliau anghyson ledled Cymru (yn ystod y pandemig)
* Yr angen am arweiniad cenedlaethol i gefnogi anghenion presennol gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso.

Gan ystyried effeithiau pandemig COVID-19 ar ddatblygiad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, myfyriodd cyfranogwyr a chyfrannu eu barn ar ymatebion i anghenion cymorth gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn ystod tair blynedd gyntaf eu hymarfer. Cyfleoedd pellach am ddysgu ymarfer, meithrin perthnasoedd a chymorth ar gyfer llesiant oedd y tair prif thema a awgrymwyd. Fe wnaeth y rhain gynnwys amrywiaeth o strategaethau cymorth:

* Adnabod eu hanghenion am gyfleoedd dysgu ychwanegol
* Mwy o gyfleoedd i feithrin perthynas (o fewn ac ar draws timau)
* Meithrin rhwydweithiau cymorth
* Mwy o gyfleoedd i gysgogi cydweithwyr
* Llwyth achosion gwarchodedig (gan ystyried nifer yr achosion a’u cymhlethdod)
* Cyfnod sefydlu estynedig
* Mentora
* Gweithdai i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso
* Cyfleoedd am ymarfer myfyriol.

I ategu hyn, trafododd cyfranogwyr gyfleoedd pellach i ddysgu a hyfforddi. Roedd blaenoriaethu mathau o gymorth wedi’u teilwra (fel y’u rhestrir uchod) yn hytrach na phecynnau hyfforddiant yn tueddu i fod yn bwysicach i gyfran o gyfranogwyr. Fodd bynnag, roedd cyfranogwyr yn parhau i gydnabod pwysigrwydd hyfforddiant ac awgrymont rai pynciau hyfforddiant allweddol i gefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, fel y’u rhestrir isod.

* Asesiadau, meithrin perthnasoedd a chyfathrebu ag unigolion
* Sgiliau TG
* Beth i’w ddisgwyl o oruchwyliaethau a sut i wneud y mwyaf ohonynt
* Rheoli pobl (i reolwyr tîm)
* Llesiant a hunanofal.

# Argymhellion

Fel yr amlinellwyd eisoes, mae rhai o effeithiau allweddol pandemig COVID-19 ar brofiadau gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n ymwneud â’u proses dysgu ymarfer, meithrin perthnasoedd a llesiant. Mae’r rhain yn perthyn yn bennaf i lai o gyfleoedd dysgu o ganlyniad i gyfyngiadau’r pandemig a diffyg capasiti a phwysau mawr ar wasanaethau oherwydd problemau cadw a recriwtio staff. Roedd fel petai’r ddau ffactor hyn wrth wraidd y rhan fwyaf o heriau a ddisgrifiodd cyfranogwyr ac maent wedi cael effaith fawr ar brofiad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso trwy gyfyngu ar eu cyfleoedd datblygu. I gyfrannu at liniaru a mynd i’r afael ag achosion yr heriau a wynebodd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, argymhellir y strategaethau canlynol.

Mae’r argymhellion hyn yn arbennig o berthnasol i’r grwpiau canlynol:

* Arweinwyr polisi
* Cyflogwyr sy’n awdurdodau lleol
* Rheolwyr a gweithwyr cymdeithasol sy’n cefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso
* Timau hyfforddi a datblygu, addysgwyr ymarfer; cydlynwyr dysgu ymarfer a sefydliadau addysg uwch (SAU).

## Ar lefel polisi, gwneud llesiant gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ac amodau gweithio gwell yn flaenoriaeth

Fel yr amlygodd cyfranogwyr, gall yr amodau a’r amgylchedd y mae gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n gweithio ynddynt effeithio’n uniongyrchol ar eu llesiant. Ystyriwyd mai dyma oedd un o’r prif resymau pam roedd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n gadael eu swydd, neu hyd yn oed y proffesiwn. Mae rhai o’r ffactorau sy’n cyfrannu at hyn yn cynnwys: lefel y cymorth a gafwyd; y perthnasoedd â chydweithwyr a rheolwyr; cyfleoedd dysgu a datblygu; a meithrin ymdeimlad o ddiben a symbyliad.

Er nad rhai o’r problemau capasiti sylfaenol arwyddocaol yw ffocws yr adroddiad hwn, mae rhai o’r argymhellion yn gofyn am lefelau cymharol isel o adnoddau a gallent wella capasiti, pe bai staff yn aros yn eu swydd am gyfnod hwy. Roedd y grwpiau hynny sy’n cefnogi gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso eisiau gweithredu rhai o’r argymhellion a amlinellir isod, ond teimlont fod angen arweiniad polisi arnynt i ddadlau achos dros wneud hynny.

## Cydnabod anghenion gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso am gymorth pellach a chaniatáu amser ychwanegol ar gyfer datblygu

Gellir cyflawni hyn trwy roi’r strategaethau canlynol ar waith:

**Cyfnodau sefydlu estynedig:** i gynnig amser neilltuedig a llai o bwysau er mwyn manteisio ar gyfleoedd datblygu pellach, fel cysgodi, gweithio ar y cyd, mentora myfyriol, gweithdai a hyfforddiant.

**Llwythi achosion gwarchodedig:** i ganiatáu i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ddysgu’n raddol a magu hyder cyn ymwneud ag achosion mwy cymhleth. Hefyd, dylai hyn roi mwy o gapasiti i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso flaenoriaethu mathau eraill o gefnogaeth, fel y’u hamlinellir isod.

## Cefnogi llesiant gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso

Mae llesiant yn ystod y pandemig wedi effeithio’n sylweddol ar brofiad dysgu ymarfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso. Yn aml, adroddodd cyfranogwyr am heriau a oedd yn perthyn yn uniongyrchol neu’n anuniongyrchol at deimladau cysylltiedig â gwaith a llesiant. Roedd cynnig amgylchedd gweithio cefnogol a chyfleoedd i fyfyrio yn ymddangos yn allweddol i gefnogi llesiant. Gellid ategu hyn orau drwy:

**Gyfleoedd i fyfyrio:** mae enwi teimladau cysylltiedig â gwaith, bod yn ymwybodol o sbardunau straen a phryder yn y gwaith, a meithrin strategaethau i oresgyn teimladau yn rhai o’r deilliannau a all wella llesiant a gwydnwch gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn sylweddol. Gellir cynnig y cyfleoedd hyn mewn fformatau gwahanol a gallant weithio’n wahanol i bob unigolyn. Mae mentora/goruchwylio myfyriol yn un o’r strategaethau a weithiodd yn dda i fwyafrif y cyfranogwyr, ond cafodd fformatau eraill fel cefnogaeth gan gymheiriaid a thrafodaethau grŵp myfyriol eu crybwyll hefyd.

**Systemau mentora neu ‘gyfeillio’:** cael cydweithiwr profiadol o’r tu allan i’w dîm ei hun i gymryd rhan mewn sgyrsiau myfyriol yn rheolaidd am ymarfer y gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso a’i deimladau cysylltiedig â gwaith. Gall hyn gynnig lle pwysig i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso oresgyn heriau llesiant a gwella gwydnwch.

**Cyfleoedd am gymorth gan gymheiriaid:** mewn grwpiau neu barau, gall y cyfleoedd hyn gynnig man diogel lle y gall gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso siarad am eu gwendidau, rhannu’u profiadau a chael cefnogaeth a’i roi.

**Cyfleoedd am gefnogaeth anffurfiol:** dyma fathau o gefnogaeth y mae gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn eu cael yn ddigymell pan fyddant yn rhannu’r un gofod â chydweithwyr. Mae’n gyfle i ofyn cwestiynau wrth iddynt godi, dechrau sgyrsiau a chael adborth a thawelwch meddwl yn ddigymell. Gellir cynnig y cyfleoedd hyn ar sawl ffurf, er enghraifft, mewn ALl sy’n gweithio’n hybrid (yn y swyddfa yn rhannol ac o bell yn rhannol), gall rheolwyr wneud yn siŵr bod aelodau tîm yn gweithio’r un oriau swyddfa ac yn gweithio gyda’i gilydd am y rhan fwyaf o’r diwrnod. Yn achos gweithio o bell, gall rheolwyr annog aelodau tîm i drefnu sgyrsiau fideo rheolaidd i ddal i fyny er mwyn siarad am eu diwrnod a rhannu’u profiadau.

**Datgysylltu o’r gwaith:** roedd gweithio mewn amgylchedd personol gartref a gweithio’r tu hwnt i oriau gwaith yn rhwystrau mawr i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso rhag datgysylltu o’r gwaith a dadflino. Gall cynnig mwy o gyfleoedd yn y swyddfa i unigolion sy’n wynebu’r problemau hyn fod yn effeithiol. Os byddant yn gweithio o bell, gall cynnig amser neilltuedig â ffocws fod yn ddefnyddiol, sef darparu ychydig oriau’r dydd gyda llai o gyfathrebu, pan all gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ganolbwyntio ar dasgau cymhleth. Mae hyn yn eu helpu i gwblhau tasgau allweddol ac i roi’r gorau i weithio yn hyderus ar ddiwedd y dydd. Gall cyngor neu restri gwirio rhagweithiol gan fentoriaid, rheolwyr, addysgwyr ymarfer, Adnoddau Dynol neu iechyd galwedigaethol ar sut i drefnu’u hamgylchedd gwaith gartref mewn ffordd sy’n gostwng sbardunau straen gyd-fynd â hyn hefyd.

## Gwella cyfleoedd ar gyfer meithrin perthnasoedd

Wrth i fwy o awdurdodau lleol symud i ddulliau gweithio hyblyg a threfniadau gweithio ystwyth yn y swyddfa, mae problemau o ran unigedd a pherthnasoedd yn debygol o barhau’n her allweddol i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso. I wella hyn, awgrymwn y strategaethau canlynol.

**Darparu lle ar gyfer rhyngweithiadau grŵp:** mae sawl ffordd o weithredu hyn, er enghraifft gweithdai, egwyliau te/coffi, trafodaethau grŵp myfyriol ac encilion tîm. Dylid cynnig hyn ar ffurf sy’n annog rhyngweithiadau anffurfiol a digymell yn hytrach na gweithgareddau mwy strwythuredig, fel sesiynau hyfforddiant neu gyfarfodydd.

**Cyfleoedd gweithio ar y cyd:** er bod hyn yn strategaeth effeithiol ar gyfer dysgu ymarfer, gall fod yr un mor ddefnyddiol ar gyfer cynorthwyo gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i ddod i adnabod cydweithwyr yn well, nodi cryfderau unigolion a cheisio cymorth yn rhagweithiol gan wahanol gydweithwyr, yn ôl anghenion penodol.

**Mabwysiadu dulliau eraill o gyfathrebu:** gall sgyrsiau grŵp, fel WhatsApp, roi llwyfan ar gyfer cyfathrebu mwy digymell rhwng cymheiriaid, gan gynnig lle i ofyn cwestiynau, cael cymorth a dod i adnabod cydweithwyr.

**Cyfleoedd i gyfarfod â gwasanaethau eraill:** treulio amser mewn gwasanaethau perthnasol eraill i roi cyfle i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ddod i adnabod cydweithwyr o wasanaethau eraill, ynghyd â dysgu am y gwasanaeth ei hun.

**Podiau gweithio neu dimau rhyngddisgyblaethol:** mae’r rhain yn strategaethau gwerthfawr o ran rhoi cyfle i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso weithio’n agos gyda chydweithwyr o wasanaethau gwahanol a gall gyfrannu at gynyddu ymdeimlad y gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso o berthyn, ei symbyliad a’i ymdeimlad o ddiben.

**Annog sesiynau gweithio cyffredin:** gallai hyn fod trwy alwadau fideo neu wyneb yn wyneb. Yn y rhain, bydd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso’n cysylltu neu’n cyfarfod â chydweithwyr i weithio ynghyd am gyfnod penodol a rhyngweithio’n anffurfiol wrth weithio. Heb ddisgwyl sgyrsiau hwy, gall hyn gynnig lle am ryngweithiadau digymell, sy’n annog meithrin perthnasoedd.

## Cyfleoedd dysgu ychwanegol

O gofio bod mynediad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso at gyfleoedd dysgu wedi bod yn gyfyngedig yn ystod y pandemig, gellid cynnig cyfleoedd pellach i gefnogi’u datblygiad a chynyddu’u hyder wrth ymarfer. Argymhellir rhai cyfleoedd dysgu allweddol isod. Fodd bynnag, rydym yn amlygu pwysigrwydd teilwra cyfleoedd datblygu yn unol ag anghenion unigolion a’u bod nhw’n cymryd rhan yn y cynllunio.

**Cyfleoedd pellach i weithio ar y cyd â chydweithwyr a’u cysgodi:** ystyrir mai dyma un o’r prif fathau o ddysgu ymarfer i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, gan eu helpu i ddatblygu’u harddull ymarfer a’u hunaniaeth broffesiynol. Wrth i waith wyneb yn wyneb gydag unigolion ddychwelyd, dylai’r cyfleoedd hyn fod ar gael o hyd i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso am gyfnod estynedig.

**Cyfleoedd i ddysgu wrth fynd heibio:** gan fod llawer o ALlau yn cyflwyno gweithio hybrid yn barhaol, argymhellwn flaenoriaethu cyfleoedd i dreulio amser gyda’u tîm mewn amgylchedd swyddfa gyffredin. Fel yr amlinellwyd eisoes, un ffordd o weithredu hyn fyddai annog aelodau tîm i fabwysiadu’r un diwrnodau/oriau swyddfa i weithio ynghyd yn yr un amgylchedd am y rhan helaeth o’r diwrnod.

**Dysgu asesiadau (wyneb yn wyneb), gwaith llys a thasgau cymhleth eraill:** Mae cyfleoedd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i gysgodi ac ymarfer asesiadau wyneb yn wyneb a gwaith llys wedi bod yn brin. Ar sail hyn, awgrymwn fod cyfleoedd estynedig yn cael eu cynnig i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso gysgodi achosion cymhleth, cael at hyfforddiant ychwanegol sy’n cynnwys llysoedd ac asesiadau ffug, a chael amser neilltuedig i ddarllen ac ymgyfarwyddo ag achosion cymhleth.

**Gweithdai i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso:** gall gweithdai rheolaidd fod yn blatfform gwerthfawr i roi gwybodaeth a hyfforddiant hanfodol i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ar brosesau a gweithdrefnau allweddol. Hefyd, cynigiant fan diogel i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ofyn cwestiynau nad ydynt yn teimlo’n gyfforddus i’w gofyn i gydweithwyr mwy profiadol, a’r cyfle i gyfarfod â chymheiriaid ac adeiladu’u rhwydwaith cefnogaeth.

**Podiau gweithio neu dimau rhyngddisgyblaethol:** dyma strategaeth i ddatblygu perthnasoedd, ond mae’n strategaeth ddysgu ychwanegol yr un mor fuddiol. Gall gweithio gyda gweithwyr proffesiynol eraill helpu gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso i ddatblygu dealltwriaeth gyfannol o achosion a deall y system gymorth yn well.

**Hyfforddiant ychwanegol:** i gefnogi dysgu ymarfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ymhellach, argymhellwn fod hyfforddiant ychwanegol ar gael a bod amser gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn cael ei neilltuo ar ei gyfer. Nodir bod y themâu a awgrymir isod yn themâu cyffredin ar draws mwyafrif anghenion gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso. Fodd bynnag, mae’n bwysig amlygu y dylid cyflwyno hyfforddiant ochr yn ochr â chymorth wedi’i deilwra, i fynd i’r afael ag anghenion penodol unigolion a’r tîm.

 Dyma rai o’r themâu allweddol:

* + Asesiadau, meithrin perthnasoedd a chyfathrebu ag unigolion
	+ Sgiliau gwaith llys
	+ Beth i’w ddisgwyl o oruchwyliaethau a sut i wneud y mwyaf ohonynt
	+ Rheoli pobl (i reolwyr tîm), gan gynnwys rheolaeth drugarog
	+ Llesiant a hunanofal, gan gynnwys datgysylltu o’r gwaith ac amddiffyn amser a gofod personol
	+ Sgiliau TG, gan gynnwys meddalwedd sylfaenol, systemau penodol – fel cofnodi achosion – moesau cyfathrebu ar-lein a ffyrdd effeithiol o ymgysylltu ag unigolion a chydweithwyr trwy gyfathrebu ar-lein.



Social Care Institute for Excellence

83 Baker Street, London W1U 6AG

