



social care  
institute for excellence

# Peilot Hyfforddiant Sefydlu ar y Cyd Gorllewin Cymru ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol

Adroddiad gwerthuso





social care  
institute for excellence

## Ynglŷn ag SCIE

Mae'r Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth yn gwella bywydau pobl o bob oed trwy gyd-gynhyrchu, rhannu, a chefnogi'r defnydd o'r wybodaeth a'r dystiolaeth orau sydd ar gael ynglŷn â beth sy'n gweithio'n ymarferol. Rydym ni'n asiantaeth cymorth gwella arweiniol ac yn elusen annibynnol sy'n gweithio'n agos gyda sefydliadau sy'n cefnogi oedolion, teuluoedd a phlant ledled y DU. Rydym yn gweithio'n agos gyda gwasanaethau cysylltiedig hefyd, fel gofal iechyd a thai.

Rydym ni'n gwella ansawdd gwasanaethau gofal a chymorth i oedolion a phlant drwy:

- nodi a rhannu gwybodaeth am beth sy'n gweithio a beth sy'n newydd
- cefnogi pobl sy'n cynllunio, comisiynu, cyflwyno ac yn defnyddio gwasanaethau i roi'r wybodaeth honno ar waith
- llywio, dylanwadu ac ysbrydoli cyfeiriad ymarfer a pholisi yn y dyfodol.

Ysgrifennwyd gan Sam Callanan

Cysylltwch ag [info@scie.co.uk](mailto:info@scie.co.uk)

Cyhoeddwyd gyntaf ym Mhrydain yn Hydref 2021 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](http://www.scie.org.uk)

## Cynnwys

---

<b>1.</b>	<b>Rhagair</b> .....	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Crynodeb gweithredol</b> .....	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>Cyflwyniad</b> .....	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>Dull</b> .....	<b>9</b>
4.1.	Amcanion y gwerthusiad .....	9
4.2.	Data'r gwerthusiad .....	9
4.3.	Y berthynas rhwng y peilot a Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan (AWIF) .....	10
<b>5.</b>	<b>Cyflwyniad i'r canfyddiadau ac amlinellid o'r rhaglen</b> .....	<b>11</b>
5.1.	Cyflwyniad i'r canfyddiadau.....	11
5.2.	Amlinellid o'r rhaglen.....	11
<b>6.</b>	<b>Dysgu o'r cyflwyno</b> .....	<b>13</b>
6.1.	Datblygu'r rhaglen a'r cynnwys .....	14
6.2.	Dod â dysgwyr â phrofiadau gwahanol ynghyd.....	17
6.3.	Ymarferwyr profiadol yn diwtoriaid .....	20
6.4.	Mynychu hyfforddiant a rhyddhau ar gyfer hyfforddiant .....	21
6.5.	Cymhwyster y cwrs i bob rôl a gwahanol leoliadau .....	23
6.6.	Y gweithlyfrau a faint o waith sy'n angenrheidiol.....	25
6.7.	Rôl mentoriaid a rheolwyr .....	28
6.8.	Costau cyflwyno .....	33
<b>7.</b>	<b>Cydweithio ar draws iechyd a gofal cymdeithasol i gyflwyno'r peilot</b> .....	<b>36</b>
7.1.	Sefydliadau iechyd a gofal cymdeithasol yn gweithio â'i gilydd.....	37
7.2.	Meithrin perthnasoedd .....	38
7.3.	Cyd-gyflwyno'r rhaglen.....	39
7.4.	Pwysigrwydd swydd integredig bwrpasol yn y tîm .....	40
<b>8.</b>	<b>Effaith y rhaglen ar ddysgwyr ac ar eu hymarfer</b> .....	<b>42</b>
8.1.	Hyder dysgwyr .....	42
8.2.	Newidiadau i ymarfer, cefnogi gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion a chanlyniadau gwell .....	48
<b>9.</b>	<b>Recriwtio, cadw, proffesiynoli a hyblygrwydd y gweithlu</b> .....	<b>54</b>
9.1.	Cyflwyniad i recriwtio, cadw, proffesiynoli a hyblygrwydd y gweithlu.....	55
9.2.	Recriwtio a chadw'r gweithlu.....	56
9.3.	Proffesiynoli'r gweithlu a dysgwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.....	59
9.4.	Hyblygrwydd y gweithlu a chefnogi gweithio integredig .....	63
<b>10.</b>	<b>Effaith Covid-19 a dysgu yn ystod y pandemig</b> .....	<b>66</b>
10.1.	Yr effaith ar gyflwyno'r peilot .....	67

10.2. Tarfu i'r rheiny oedd yn dilyn y rhaglen .....	68
10.3. Adweithiau gwahanol ar draws iechyd a gofal cymdeithasol yn ystod COVID-19.....	69
10.4. A wnaeth y rhaglen effeithio ar ymarfer yn ystod y pandemig?.....	70
10.5. Dysgu o COVID-19 .....	70
<b>11. Cefnogaeth i barhau â'r rhaglen sefydlu ar y cyd .....</b>	<b>75</b>
11.1. Cyflwyniad.....	76
11.2. Cefnogaeth ar gyfer lledaenu ac ehangu hyfforddiant sefydlu ar y cyd.....	76
11.3. Effaith pe bai'n cael ei lledaenu .....	77
11.4. Rhwystrau a hwyluswyr i ehangu a lledaenu .....	80
<b>12. Casgliad .....</b>	<b>84</b>
<b>13. Cyfeiriadau .....</b>	<b>89</b>
<b>14. Atodiad 1: Amlinelliad y Rhaglen .....</b>	<b>91</b>

## 1. Rhagair

---

Datblygwyd y peilot hwn mewn partneriaeth ac mae wedi bod yn ddull cwbl gydweithredol i ddatblygu'r cynnwys a'r rhaglen ar draws y tri awdurdod lleol o fewn ôl troed Hywel Dda.

Rydym wedi gosod safonau ar gyfer pob gweithiwr newydd ac wedi'i adeiladu gwell dealltwriaeth o werthoedd ac ymddygiadau yn y ddau sector gan sylweddoli ein bod yma i gyflawni'r un nod o ofal diogel ac effeithiol i gleifion. Rydyn ni nawr yn dechrau siarad yr un iaith.

Mae hon wedi bod yn bartneriaeth wirioneddol ac rwyf mor falch y gallwn ddweud bod gennym y swydd integredig gyntaf yng Nghymru i reoli'r broses ac mae wedi gweithio'n dda iawn. Rwy'n gyffrous am y cam nesaf yn y broses a byddaf yn parhau i yrru gweithio integredig trwy rhannu ein llwyddiant a chreu model i Gymru.

Rwyf am barhau i greu perthnasoedd newydd ar gyfer dull di-dor o barhau gyda'r sefydlu ar y cyd, darparu gofal a chynyddu boddhad gweithwyr a chleifion.

### **Mandy Rayani – Cyfarwyddwr Nyrsio, Ansawdd a Phrofiad y Claf, Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda**

Ni fu erioed amser pwysicach i gefnogi datblygiad gweithlu gofal cymdeithasol ac iechyd hyblyg. Mae'r peilot hwn wedi ein gyrru a'n herio yng Ngorllewin Cymru i weithio mewn partneriaeth i ddarparu'r sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen ar ein gweithwyr cymorth gofal. Mae'n hollbwysig ein bod yn datblygu sylfaen sgiliau a gwybodaeth y gweithlu ac i gefnogi gwell canlyniadau i unigolion sy'n defnyddio ein gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol.

Mae'r model galwedigaethol o gyflenwi ar y cyd yn rhoi cyfle cyffrous i ni yng Nghymru i sefydlu dulliau mwy effeithiol o ddarparu dysgu ar draws y ddau brif sector trwy rannu adnoddau ac arbenigedd. Bydd hyn yn ei dro yn darparu sylfaen ar gyfer dysgu cyson a ffyrdd mwy integredig o weithio. Mae wedi bod yn bleser gweld ein timau dysgu a datblygu yn gweithio gyda'i gilydd ar y peilot hwn a chredaf ein bod wedi dangos sut y gall hyn weithio'n llwyddiannus yn ymarferol, ar draws rhanbarth mawr.

Mae'r dull a dreialwyd yn dangos y gellir gwireddu uchelgeisiau strategaeth gweithlu cenedlaethol ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. Wrth wneud hynny rydym wedi ymrwymo i weld canlyniadau gwell i'r bobl sydd angen gofal a chefnogaeth ac i wireddu potensial a gwerth cadarnhaol llawnaf staff sy'n gweithio yn y sector hwn.

### **Jonathan Griffiths – Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol a Thai - Cyngor Sir Penfro**



## 2. Crynodeb gweithredol

---

### *Nodau'r peilot a'r gwerthusiad*

Cyflwynodd y Peilot Hyfforddiant Sefydlu ar y Cyd raglen o hyfforddiant a chymorth ar y cyd i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol ('dysgwyr') i'w galluogi i gwblhau Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol (AWIF).

Nod y peilot oedd creu gweithwyr hyderus a allai gyflwyno gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion, gan arwain at ganlyniadau gwell i bobl sy'n derbyn gofal a chymorth.

Roedd y peilot yn asesu hefyd a allai cyd-sefydlu gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol helpu i gyflawni 'Cymru Iachach', ac yn benodol amcanu at 'ddarparu gweithlu cynhwysol, ymrwymedig, cynaliadwy, hyblyg ac ymatebol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol' (Llywodraeth Cymru, 2018). Yn unol â hynny, aeth y gwerthusiad hwn ati hefyd i archwilio sut gallai'r rhaglen effeithio ar recriwtio, cadw a phroffesiynoli'r gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol.

Diben y gwerthusiad hwn oedd pennu a oedd y peilot yn bodloni'r amcanion hyn ac i goladu a rhannu dysgu o gyflawni'r peilot.

### *Y rhaglen*

Roedd y rhaglen beilot yn cynnwys chwe diwrnod o hyfforddiant wyneb yn wyneb ar destunau a oedd yn gydnaws â Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol (AWIF). Roedd un diwrnod yn ddiwrnod sgiliau ac arsylwadau clinigol a oedd yn orfodol i ddysgwyr o faes iechyd, ac yn ddewisol (er yn cael ei argymhell yn gryf) i ddysgwyr o faes gofal cymdeithasol. Yn dilyn yr hyfforddiant, cafwyd tair sesiwn gymorth i ddysgwyr i ystyried astudiaethau achos, cwblhau gweithlyfrau, ac ymarfer profion amlddewis ar gyfer yr asesiad ffurfiol. Cafodd dysgwyr eu cynorthwyo i gwblhau'r gweithlyfrau yn eu gweithle gan fentoriaid a rheolwyr.

Cymerodd 83 o bobl ran yn y rhaglen beilot, 54 (65%) o faes gofal cymdeithasol, 19 (23%) o faes iechyd a 10 (12%) a oedd yn y cam cyn cyflogi. Roedd y peilot i fod i redeg rhwng Gorffennaf 2019 a Mai 2020, er bod COVID-19 wedi tarfu ar y camau olaf.

Cyflwynwyd y rhaglen yn yr ardaloedd daearyddol a gwmpesir gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda: Sir Gaerfyrddin, Ceredigion a Sir Benfro.

### *Y gwerthusiad*

Mae'r gwerthusiad yn defnyddio data'r arolwg a gasglwyd gan ddysgwyr, o gyfweiliadau (22) gyda dysgwyr, rheolwyr, mentoriaid, a chyfweiliadau (12) gyda rhanddeiliaid allweddol eraill. Roedd y grŵp rhanddeiliaid allweddol yn cynnwys rheolwyr ac arweinwyr o sefydliadau rhanbarthol a chenedlaethol. Hefyd, mae'r gwerthusiad yn defnyddio data gweinyddol a gasglwyd gan dîm y prosiect yn ystod y peilot.

Gofynnwyd i'r dysgwyr lenwi tri arolwg ar wahân – ar ddechrau'r hyfforddiant ('mynediad') ac ar y diwedd ('ymadael'), a 6 – 8 wythnos ar ôl yr hyfforddiant. Roedd y cyfraddau ymateb ar gyfer yr arolwg olaf yn isel yn sgil y tarfu a achoswyd gan y pandemig, felly nid yw'r cam hwn wedi'u gynnwys yn gyffredinol yn yr adroddiad hwn. Fodd bynnag, roedd yr ymatebion yn yr arolygon a gyflwynwyd yn debyg i'r rheiny yn yr arolygon ymadael.

### *Effaith ar ddysgwyr a'u hymarfer*

Fe wnaeth y rhaglen gynyddu hyder dysgwyr o ran y wybodaeth a'r sgiliau craidd yr oedd eu hangen i gyflwyno gofal a chymorth o ansawdd da. Cynyddodd hyder ymhlith dysgwyr â phrofiad cyfyngedig o weithio ym maes gofal iechyd neu ofal cymdeithasol, ac i'r rheiny â mwy na blwyddyn o brofiad – felly gallai'r rhaglen fod yn ddefnyddiol i weithwyr profiadol ac amhrofiadol.

Sylwodd rheolwyr a mentoriaid hefyd fod dysgwyr yn fwy hyderus yn eu hymarfer ac mewn sefyllfa well i fentora neu ddatblygu staff eraill na phobl a oedd wedi dilyn rhaglen sefydlu debyg.

Teimlai rheolwyr, mentoriaid a dysgwyr fod y rhaglen wedi arwain at newidiadau mewn ymarfer mewn llawer o feysydd gofal a chymorth, gan gynnwys:

- gwybodaeth am dasgau ac arferion penodol
- diogelu
- nodi a chydbwyso risg wrth wneud penderfyniadau
- trin pobl ag urddas a pharch
- nodi arfer gwael ac annog arfer da
- adrodd a chofnodi
- cyflwyno gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion

Nododd rheolwyr fod gan ddysgwyr well gwybodaeth fel sail i'w hymarfer hefyd. Yn ogystal â gwybod beth oedd ymarfer cywir, roeddent yn deall *pam* eu bod nhw'n gwneud rhywbeth. Dylai'r ddealltwriaeth well hon gefnogi ymarfer da parhaus a chreu hyblygrwydd yn y gweithlu, gyda gweithwyr yn fwy abl i addasu'u hymarfer i gyd-destunau gwahanol.

Sylwodd rheolwyr hefyd fod y rhaglen wedi paratoi dysgwyr yn well ar gyfer pandemig COVID-19. Y fantais fwyaf sylweddol oedd cael staff a oedd yn gallu gwneud arsylwadau sylfaenol fel darlenniadau tymheredd a phwysedd gwaed. Ond nododd rheolwyr hefyd fod y ddealltwriaeth well o asesu risg, rheoli haint a mabwysiadu ymagwedd seiliedig ar unigolion wedi helpu dysgwyr i addasu i'r heriau o ddarparu gofal a chymorth yn ystod y pandemig.

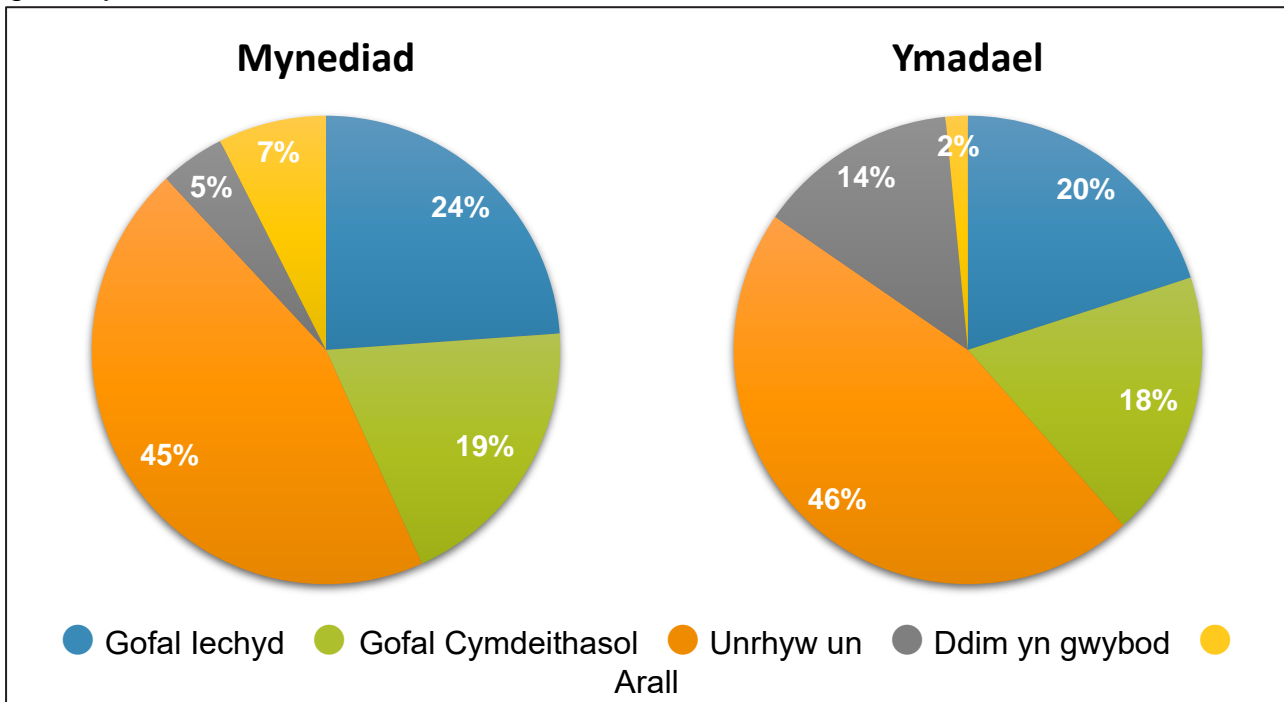
### *Recriwtio a chadw'r gweithlu*

Mae'r rhaglen yn cefnogi gweithlu hyblyg a chydweithio ar draws iechyd a gofal cymdeithasol. Trwy ei chynnwys a'r cydweithio yn ei model cyflwyno, mae'n:

- rhoi dealltwriaeth i ddysgwyr o'r modd y mae gofal cymdeithasol ac iechyd yn cydweddu, a rolau ar draws iechyd a gofal cymdeithasol
- rhoi gwybodaeth a sgiliau sylfaenol i ddysgwyr y gellir eu cymhwyso ym meysydd iechyd a gofal cymdeithasol fel ei gilydd
- rhoi sgiliau a gwybodaeth glinigol graidd i weithwyr gofal cymdeithasol ac iechyd y gallant eu cymhwyso yn eu rolau

- atgyfnerthu bod y gofal a'r cymorth y dylid eu rhoi gan y gweithwyr hyn o'r un ansawdd a phwysigrwydd, boed y gofal yn cael ei gyflwyno mewn lleoliad iechyd neu leoliad gofal cymdeithasol
- rhoi'r pwyslais ar yr unigolyn sy'n cael gofal a chymorth, yn hytrach na'r lleoliad neu'r sefyllfa
- galluogi dysgwyr i ddysgu gan ei gilydd, ac o arfer gorau mewn gofal cymdeithasol ac iechyd.

Roedd y mwyafrif o ddysgwyr yn bwriadu parhau i weithio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol. Ar ddiwedd yr hyfforddiant, roedd 84% yn disgwyl gweithio mewn rôl iechyd neu ofal cymdeithasol ymhén blwyddyn. Yr hyn sy'n nodedig yw y gallai'r gyfran fwyaf o'r rhain (46% adeg ymadael) weld eu hunain yn gweithio *naill ai* ym maes iechyd neu faes gofal cymdeithasol. Ni chanfuwyd unrhyw dystiolaeth yn ystod y rhaglen y byddai dysgwyr a oedd yn dilyn rhaglen sefydlu ar y cyd yn cael eu denu i weithio ym maes iechyd ar draul gofal cymdeithasol.



Roedd dysgwyr yn cydnabod y buddsoddiad ynddyn nhw, ac yn dweud eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac wedi'u grymuso; roedd hynny yn ei dro yn gwella'u hyder. Roeddent yn dweud eu bod yn teimlo'n rhan o broffesiwn, a bod hyn yn effeithio'n gadarnhaol ar eu hymddygiad.

Roedd llawer o ddysgwyr yn gweld y rhaglen fel cam defnyddiol tuag at rolau eraill ym maes iechyd neu ofal cymdeithasol, neu gam yn eu cynnydd at fwy o gyfrifoldeb neu swydd uwch. Teimlai dysgwyr fod y rhaglen wedi'u helpu i ddeall rolau eraill ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, a ble oedd eu rôl yn perthyn mewn perthynas â'r proffesiynau hynny. Gall hyn gefnogi mwy o drawsweithio, a mwy o hyblygrwydd o ran gyrfa.

Gwelodd rheolwyr hefyd fod y pwyslais ar ddysgu a theori yn y rhaglen a'r AWIF yn cefnogi mwy o broffesiynoli. Roedd rheolwyr a rhanddeiliaid yn gweld gwerth rhaglen sefydlu dda, ac yn credu y dylai helpu gyda recriwtio a chadw staff.



Trwy ddangos bod cydweithio'n bosibl, a thrwy hyfforddi pobl ar draws iechyd a gofal cymdeithasol i'r un safon, dywedodd y rhai a gafodd eu cyfweld y dylai'r rhaglen gyfrannu at fynd i'r afael â'r anghysonderau y maent yn eu gweld ar draws iechyd a gofal cymdeithasol. Fodd bynnag, mae'n hanfodol mynd i'r afael â'r gwahaniaethau mewn tâl rhwng y ddau sector.

#### *Dysgu o gyflawni'r model ac elfennau craidd y model*

Roedd y rhaglen yn cyfuno safon uchel o gyflwyno, cynnwys a chymorth i ddysgwyr, gyda dull cydweithio ar draws holl rannau'r rhaglen. Y *cyfuniad* o'r ansawdd uchel *gyda'r* cyd-gyflwyno a'r cydweithio sy'n nodedig ynglŷn â'r model, ac sy'n sail i'w lwyddiant.

Mabwysiadodd y rhaglen ymagwedd fyfyrion ac ailadroddol, gan ddysgu ac addasu o adborth a'r profiad o gyflwyno, er enghraifft, diwygio cynnwys a strwythur y diwrnodau hyfforddi ar ôl y garfan gyntaf, a gwella'r strwythurau cymorth ar gyfer rheolwyr a mentoriaid.

Mae dysgu o'r cyflwyno yn ystod COVID-19 yn debygol o newid sut caiff y rhaglen ei chyflwyno yn y dyfodol, gan symud at fodel sy'n cyfuno elfennau wyneb yn wyneb gyda dysgu ar-lein a digidol. Mae'r gwerthusiad yn amlygu rhai elfennau craidd sy'n hanfodol i lwyddiant y rhaglen, i'w cadw mewn unrhyw ledaenu neu gynyddu hyfforddiant yn y dyfodol:

#### **Cyflwyno ar y cyd a chynnwys sy'n paratoi pobl i weithio naill ai ym maes iechyd neu ofal cymdeithasol**

Daeth dysgwyr o'r maes iechyd i gysylltiad â gofal cymdeithasol, a daeth dysgwyr o faes gofal cymdeithasol i gysylltiad ag iechyd. Roedd dysgwyr yn gwerthfawrogi ehangder y rhaglen a'r cynnwys o'r meysydd iechyd a gofal cymdeithasol. Roedden nhw'n gadarnhaol iawn ynglŷn â bod mewn grwpiau cymysg a dysgu o brofiadau pobl eraill – rhywbeth a ddylai gynorthwyo i sicrhau perthnasoedd gweithio gwell ar draws iechyd a gofal cymdeithasol.

#### **Ymgorffori cydweithio yn y rhaglen drwyddi draw**

Roedd cydweithio yn nodwedd bwysig o'r peilot, gyda'r gwaith rheoli a chyflwyno'n cael ei rannu'n gyfartal ar draws iechyd a gofal cymdeithasol. Daeth y perthnasoedd gweithio cryf a ddatblygodd yn arbennig o bwysig yn ystod COVID-19 pan addaswyd adnoddau o'r peilot a'u defnyddio i gefnogi hyfforddiant brys i staff newydd a staff a adleoliwyd. Roedd cydlynedd prosiect integredig pwrpasol yn hanfodol i lwyddiant y peilot; roedd yn gweithio ar draws y timau gofal cymdeithasol ac iechyd, gan ddod â phobl ynghyd a gweithredu fel y prif bwynt ffocws ar gyfer y peilot.

#### **Cyflwyno gan ymarferwyr profiadol a thiworiaid arbenigol**

Cafodd tiwtoriaid eu canmol am eu gwybodaeth a'u cyflwyniad. Roedd cael eu profiadau eu hunain o waith gofal yn eu helpu i ddod â'r hyfforddiant yn fyw, ymgysylltu'n well â dysgwyr, a chynyddu eu hygredd gyda dysgwyr hefyd. Roedd tiwtoriaid mewn sefyllfa dda hefyd i weld pan oedd dysgwyr yn gweld pethau'n anodd efallai, a'u cynorthwyo.

<p><b>Hyfforddiant arsylwi a sgiliau clinigol ar gyfer gweithwyr iechyd a gweithwyr gofal cymdeithasol</b></p>	<p>Roedd hyn yn newydd i staff gofal cymdeithasol ac yn cael ei werthfawrogi'n fawr ganddynt a'u rheolwyr. Dangoswyd y gwerth yn ystod y pandemig pan oedd gweithwyr gofal cymdeithasol yn gallu gwneud arsylwadau a'u hadrodd i feddygon teulu a gweithwyr iechyd proffesiynol eraill. Mae hyn yn codi'r cyfleoedd am fwy o hyblygrwydd gyda dysgwyr sy'n fwy abl i weithio ym maes iechyd neu ofal cymdeithasol. Mewn gofal cymdeithasol, mae'n agor cyfleoedd am ofal gwell a mwy effeithlon, a nodi materion iechyd posibl yn gynnar.</p>
<p><b>Darparu a hwyluso cymorth parhaus i ddysgwyr</b></p>	<p>Yn dilyn yr hyfforddiant, cafodd dysgwyr dair sesiwn gymorth gyda chydlynnydd y prosiect. Cawsant eu cynorthwyo hefyd i gwblhau'r gweithlyfrau AWIF gan eu mentoriaid a'u rheolwyr yn eu gweithle. Er na wnaeth y system fentora weithio'n berffaith ym mhob achos, fe'i gwelwyd yn gyffredinol fel system bwysig iawn i gefnogi dysgwyr a'u hannog i gwblhau'r rhaglen. Fe wnaeth dysgwyr ganmol eu mentoriaid a'r cymorth, a dweud ei fod wedi cynyddu'u hyder. Roedd y system fentora'n cael ei gweld fel un arbennig o bwysig mewn gofal cymdeithasol ar gyfer helpu gweithwyr i deimlo'n rhan o broffesiwn.</p>

### *Cefnogaeth ar gyfer parhaus, a'r effaith pe bai'n cael ei ehangu*

Roedd cefnogaeth gref i hyfforddiant sefydlu parhaus ar y cyd, ac i ledaenu'r model ledled Cymru, yn enwedig yng nghyd-destun y galw cynyddol am ofal a chymorth. Roedd diddordeb mawr gan ddarparwyr yn y peilot, ac nid oedd modd bodloni'r holl alw yn ystod y cyfnod peilot.

Mae'r gwerthusiad yn awgrymu y gallai ehangu'r rhaglen ledled Cymru gael amryw o effeithiau cadarnhaol:

- Helpu i ddarparu ansawdd gofal cyson, gyda gwerthoedd sy'n canolbwyntio ar unigolion yn graidd iddo, gan arwain at ganlyniadau gwell i bobl sy'n cael gofal a chymorth.
- Creu gweithlu mwy proffesiynol, gan godi proffil gofal a chefnogi symudiadau tuag at fwy o gydraddoldeb rhwng iechyd a gofal cymdeithasol.
- Denu pobl i weithio ym maes gofal, a gofal cymdeithasol yn benodol, drwy fuddsoddi ynddynt a dangos y llwybrau amrywiol y gallai eu gyrfa eu dilyn.
- Cefnogi gofal gwell i bobl yn eu cartref eu hunain neu mewn gofal preswyl, a lleihau derbyniadau i'r ysbyty yn y pen draw.
- Cefnogi gofal mwy effeithlon a gweithio gwell ar draws iechyd a gofal cymdeithasol, gan leihau 'nifer yr ymwelwyr' â chartrefi pobl.

### 3. Cyflwyniad

---

Mae'r peilot hyfforddiant sefydlu ar y cyd yn cefnogi cyflawni Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan (AWIF)<sup>1</sup>. Mae'r AWIF yn darparu strwythur i raglen sefydlu gyffredin ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol a gweithwyr cymorth gofal iechyd sy'n gweithio mewn lleoliadau cymunedol. Mae'n cwmpasu iechyd a gofal cymdeithasol ar gyfer oedolion, plant a phobl ifanc, ac yn amlinellu'r wybodaeth a'r sgiliau y mae angen i weithwyr newydd eu cael yn y chwe mis cyntaf o gyflogaeth (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2017).

Ategir yr AWIF gan gyfres o gymwysterau iechyd a gofal cymdeithasol newydd. Mae cynnwys y peilot yn adlewyrchu 'cynnwys craidd' y cymwysterau newydd hyn. Mae'r cynnwys craidd yn adlewyrchu rhaglen sefydlu glinigol achrededig orfodol GIG Cymru hefyd a chymwyseddau craidd y mae'n rhaid i weithwyr GIG Cymru eu cwblhau yn eu pythefnos a chwe mis cyntaf o gyflogaeth (Partneriaeth Cydwasaethau GIG Cymru, 2015).

Nod yr AWIF a'r cymwysterau newydd yw cefnogi darparu dysgu mwy effeithiol ar draws iechyd a gofal cymdeithasol trwy rannu adnoddau ac arbenigedd, ac yn ei dro, darparu'r sylfaen ar gyfer ffyrdd mwy integredig o weithio. Nod y peilot hyfforddiant sefydlu ar y cyd hwn oedd archwilio sut y gallai hyn weithio'n ymarferol trwy ddatblygu ac yna cyflwyno pecyn o hyfforddiant a chymorth ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol a gweithwyr cymorth gofal iechyd newydd a fydd yn dilyn yr un rhaglen *ar y cyd*.

Cyflwynwyd y peilot yn yr ardaloedd daearyddol a gwmpesir gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda (Sir Gaerfyrddin, Sir Benfro a Cheredigion). Cafodd yr hyfforddiant peilot ei gyflwyno mewn tair carfan, un ym mhob un o'r ardaloedd hyn. Dechreuodd y garfan gyntaf ym mis Gorffennaf 2019, a daeth hyfforddiant ar gyfer y garfan olaf i ben ym mis Chwefror 2020. Yn y cyfnod peilot hwn, ymgwymerodd 83 o weithwyr â'r rhaglen. Roedd sesiynau cymorth i fod i barhau tan fis Mai 2020, fodd bynnag, cafodd y sesiynau hyn, ac elfennau eraill o'r peilot, eu heffeithio gan COVID-19. Trafodir effaith COVID-19 ar y peilot yn adran 10.

Comisiynwyd y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth (SCIE) gan Gofal Cymdeithasol Cymru ac Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) i gynnal gwerthusiad annibynnol o'r peilot. Prif nodau'r gwerthusiad oedd coladu a rhannu dysgu o gyflawni'r peilot, a phennu p'un a allai, ac i ba raddau y gallai peilot ac unrhyw raglen sefydlu ar y cyd yn y dyfodol ar gyfer gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol helpu i gyflawni 'Cymru Iachach', ac yn benodol y nod sy'n gysylltiedig â'r gweithlu: 'darparu gweithlu cynhwysol, ymrwymedig, cynaliadwy, hyblyg ac ymatebol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol' (Llywodraeth Cymru, 2018).

Yn cyd-redeg â'r peilot, datblygodd Gofal Cymdeithasol Cymru ac AaGIC 'Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol' (GCC ac AaGIC, 2020) i gefnogi cyflawni Cymru Iachach. Bydd y dysgu o'r peilot hwn yn llywio Cam Gweithredu 13 strategaeth y gweithlu, sef 'gweithredu rhaglen gynefino gyffredin ar sail gwerthoedd ar gyfer ein holl weithlu sy'n darparu gofal iechyd a chymdeithasol mewn lleoliadau sylfaenol a chymunedol'.

<sup>1</sup> <https://gofalcymdeithasol.cymru/dysgu-a-datblygu/sefydlu-ar-gyfer-iechyd-a-gofal-cymdeithasol-awif>

Gweithiodd tîm SCIE ar y cyd â gweithgor y prosiect, a oedd yn cynnwys hyfforddwyr profiadol, rheolwyr datblygu'r gweithlu ac ymarferwyr o'r meysydd Iechyd a Gofal Cymdeithasol, yn ogystal â chynrychiolwyr o Gofal Cymdeithasol Cymru ac AaGIC.

Hoffai SCIE gydnabod a diolch i aelodau gweithgor y prosiect am eu gwaith yn cyd-gynllunio'r gwerthusiad; cyfweld dysgwyr, mentoriaid a rheolwyr; ac adolygu'r adroddiad gwerthuso hwn:

Ruth Bowman – Cyngor Sir Caerfyrddin

Liz Hargest – Addysg a Gwellu Iechyd Cymru

Trish Mathias-Lloyd – Bwrdd Iechyd Hywel Dda

Eunice Moyo – Cyngor Sir Caerfyrddin

Lisa Trigg – Gofal Cymdeithasol Cymru

Rebekah Vincent-Newson – Gofal Cymdeithasol Cymru

Karen Wakelin – Gofal Cymdeithasol Cymru

Gethin White – Gofal Cymdeithasol Cymru

## 4. Dull

---

### 4.1. Amcanion y gwerthusiad

Ar gychwyn y peilot, roedd 4 amcan ar gyfer y gwerthusiad:

- Amcan 1:** Casglu'r dysgu o beilot hyfforddiant sefydlu ar y cyd Gorllewin Cymru ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol ledled Cymru.
- Amcan 2:** Deall effaith y rhaglen ar ddysgwyr a ymgymerodd â'r rhaglen.
- Amcan 3:** Deall p'un a yw'r rhaglen, a sut mae'r rhaglen yn arwain at newidiadau mewn ymarfer sydd yn darparu gofal sy'n canolbwyntio'n wirioneddol ar unigolion, a deilliannau gwell i bobl sy'n derbyn gofal a chymorth, gan gynnwys p'un a yw'r rhaglen yn darparu sylfaen ar gyfer ffyrdd o weithio mwy integredig.
- Amcan 4:** Deall y goblygiadau ar gyfer y nodau cysylltiedig â'r gweithlu yn 'Cymru Iachach' a goblygiadau posibl y rhaglen ar gyflogaeth a datblygiad y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol.

Tua diwedd cyfnod y peilot, tynhaodd pandemig COVID-19 ei afael, a chytunwyd ei bod yn bwysig ystyried hefyd sut yr oedd y pandemig yn effeithio ar gyflawni'r peilot, a beth ellid ei ddysgu o hynny, a ph'un a oedd y rhaglen wedi paratoi dysgwyr i ddarparu gofal yn ystod y pandemig.

### 4.2. Data'r gwerthusiad

Mae'r gwerthusiad yn defnyddio data arolwg a gasglwyd gan ddysgwyr a oedd yn dilyn y rhaglen, a chyfweliadau gyda dysgwyr, rheolwyr, mentoriaid, a rhanddeiliaid allweddol eraill. Mae'r gwerthusiad yn defnyddio data gweinyddol a gasglwyd gan dîm y prosiect dros gyfnod y peilot hefyd.

#### *Arolygon dysgwyr*

Gofynnwyd i'r dysgwyr lenwi arolygon ar dri phwynt gwahanol:

- mynediad (ar ddechrau'r hyfforddiant)
- ymadael (yn syth ar ôl cwblhau'r diwrnodau hyfforddiant)
- dilynol (6 – 8 wythnos ar ôl diwrnod olaf yr hyfforddiant)

Roedd yr arolwg yn cwmpasu:

- Profiad blaenorol o weithio ym maes iechyd neu ofal cymdeithasol
- Cymhellion ar gyfer dilyn y rhaglen
- Unrhyw bryderon ynglŷn â'r rhaglen

- Hyder dysgwyr yn eu sgiliau a'u gwybodaeth

Yn anffodus, amharwyd ar yr arolygon dilynol gan COVID-19, gan arwain at nifer is o ymatebion dilynol nag a ragwelwyd. Am y rheswm hwn, nid yw ymatebion dilynol yn cael eu hadrodd yn gyffredinol yn y canfyddiadau isod. Fodd bynnag, mae'r arolygon dilynol a gafodd eu cwblhau yn dangos bod y canfyddiadau adeg y pwynt dilynol yn debyg i'r rheiny adeg y pwynt ymadael.

### *Cyfweliadau*

Cafodd canllawiau pynciau cyfweliadau eu cynllunio gan SCIE gyda chyfraniad gan weithgor y prosiect.

Cynhaliwyd 22 o gyfweliadau gyda dysgwyr, rheolwyr a mentoriaid, ac fe'u cynhaliwyd gan aelodau o weithgor a grŵp llywio'r prosiect. Cafodd cyfweliadau wedi'u recordio eu trosglwyddo i SCIE ar gyfer trawsgrifio a dadansoddi.

Cynhaliwyd 12 o gyfweliadau gyda rhanddeiliaid allweddol, gan gynnwys aelodau o weithgor a grŵp llywio'r prosiect. Cynhaliwyd y rhain gan SCIE.

Cymerodd bob un o'r cyfweleion ran yn wirfoddol, roeddent yn ymwybodol o'u hawl i dynnu'n ôl, ac mae eu henwau wedi'u hepgor o'r adroddiad hwn.

### **4.3. Y berthynas rhwng y peilot a Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan (AWIF)**

Fel y nodir yn adran 3 uchod, cyflwynodd Peilot Hyfforddiant Sefydlu ar y Cyd Gorllewin Cymru ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol ('Y Peilot') raglen o hyfforddiant a chymorth i weithwyr cymorth gofal iechyd a gweithwyr gofal cymdeithasol i'w helpu i gwblhau'r AWIF.

Fel model cyflwyno'r AWIF, mae'r peilot, o reidrwydd, yn cynnwys llawer o'i brif elfennau, gan gynnwys gweithlyfrau a logiau cynnydd Gofal Cymdeithasol Cymru, y prosesau asesu a chymhwyso, a rôl rheolwyr a mentoriaid yn cefnogi dysgwyr.

Y rhaglen hon a'i model ar gyfer cynorthwyo dysgwyr i gwblhau'r AWIF yw cwmpas y gwerthusiad. Nid yw'n werthusiad o'r AWIF ei hun.

Serch hynny, mae'n bwysig nodi nad yw dysgwyr, rheolwyr a mentoriaid yn gwahaniaethu'n glir yn aml rhwng y rhaglen hon o hyfforddiant ar y cyd a'r AWIF. Gallai rhai sylwadau a safbwyntiau fod yn berthnasol i'r AWIF yn gyffredinol hefyd.

## 5. Cyflwyniad i'r canfyddiadau ac amlinelliad o'r rhaglen

---

### 5.1. Cyflwyniad i'r canfyddiadau

Mae'r canfyddiadau'n gysylltiedig ag amcanion y gwerthusiad, ac maent wedi'u trefnu fel a ganlyn:

#### **Pennod Cynnwys**

6. Beth weithiodd yn dda a beth na weithiodd gystal yn ystod cyfnod cyflwyno'r peilot, beth oedd angen ei newid neu'i addasu, a sut wnaeth gynorthwyo dysgwyr i gyflawni'r AWIF (Amcan 1)
7. Sut wnaeth sefydliadau iechyd a gofal cymdeithasol weithio gyda'i gilydd ar y prosiect (Amcan 1)
8. Yr effaith ar ddysgwyr a'u hymarfer (Amcanion 2 a 3)
9. Recriwtio, cadw, a datblygu'r gweithlu (Amcan 4)
10. Effaith Covid-19 ar y peilot, a beth a ddysgwyd o gyflwyno yn ystod y pandemig
11. Dyfodol y rhaglen, yr effaith bosibl i Gymru, a beth allai hwyluso lledaenu'r rhaglen.

### 5.2. Amlinelliad o'r rhaglen

Roedd y rhaglen beilot yn cynnwys chwe diwrnod o hyfforddiant wyneb yn wyneb. Roedd un o'r diwrnodau yn ddiwrnod sgiliau ac arsylwadau clinigol a oedd yn orfodol i ddysgwyr o faes iechyd, ac yn ddewisol (er yn cael ei argymhell yn gryf) i ddysgwyr o faes gofal cymdeithasol. Yn dilyn yr hyfforddiant, cafwyd tair sesiwn gymorth i ddysgwyr i ystyried astudiaethau achos, cwblhau gweithlyfrau, ac ymarfer profion aml-ddewis ar gyfer yr asesiad ffurfiol. Cafodd dysgwyr eu cynorthwyo i gwblhau'r gweithlyfrau yn eu gweithle gan fentoriaid a rheolwyr.

Mae'r pynciau'n cyd-fynd â saith adran yr AWIF ac yn cael eu cyflwyno fel a ganlyn:

- Wythnos 1: Cyflwyniad i egwyddorion a gwerthoedd (Diwrnod 1)  
Iechyd a lles (Diwrnod 2)  
Diwrnod arsylwi (dewisol), gan gynnwys arsylwadau sylfaenol fel mesur pwysedd gwaed a thymheredd, ac arwyddion dirywio
- Wythnos 2: Diogelu (Diwrnod 3)
- Wythnos 3: Egwyddorion a gwerthoedd (rhan 2) (Diwrnod 4)
- Wythnos 4: Iechyd a diogelwch (Diwrnod 5)



Gweler Atodiad 1: Amlinelliad y Rhaglen, i gael rhestr lawn o'r pynciau yr ymdriniwyd â nhw.

Mae'r gwerthusiad hwn yn cwmpasu tair carfan y rhaglen, un bob un yn Sir Gaerfyrddin, Sir Benfro a Cheredigion. Roedd pob carfan yn cynnwys dau grŵp o hyd at 20 o ddysgwyr. Cynhaliwyd sesiynau hyfforddi'r garfan gyntaf o fis Gorffennaf i fis Awst 2019, a'r carfanau olaf o fis Ionawr i fis Chwefror 2020.

Fe wnaeth cyfanswm o 83 o bobl gymryd rhan yn y carfanau peilot: 54 o bobl (65%) o sefydliadau gofal cymdeithasol, 19 o faes iechyd (23%) a 10 (12%) a oedd yn ddysgwyr yn y cam cyn cyflogi a recriwtiwyd o'r Ganolfan Byd Gwaith, Gweithffyrdd a chynlluniau Cyflogadwyedd eraill. Ceisiodd y peilot sicrhau rhaniad cyfartal rhwng gweithwyr cymorth gofal iechyd a gweithwyr gofal cymdeithasol, ond fe wnaeth yr angen i weithwyr gofal iechyd gael eu hyfforddi cyn dechrau gweithio wneud hyn yn anodd. Trafodir cymysgu dysgwyr ymhellach yn adran 6.2 isod.



## 6. Dysgu o'r cyflwyno

### *Pwyntiau allweddol*

**Roedd adborth ar gynnwys y cwrs yn gadarnhaol.** Teimlai dysgwyr eu bod wedi dysgu llawer, a phwysleisiodd y rheolwyr ei fod wedi paratoi pobl i *'fynd yn ofalwr'*, yn hytrach na dim ond darparu hyfforddiant a fyddai'n eu galluogi i wneud y gwaith.

Mabwysiadodd y rhaglen **ymagwedd fyfyrion ac ailadroddol at wella**. Diwygiwyd cynnwys a strwythur yr hyfforddiant yn dilyn adborth gan ddysgwyr a myfyrdodau gan diwtoriaid ar y cyflwyno.

**Roedd carfanau'r rhaglen yn cynnwys cymysgedd o ddysgwyr gofal iechyd, gofal cymdeithasol a dysgwyr yn y cam cyn cyflogi, gydag amrywiaeth o lefelau o brofiad gofalu blaenorol.** Roedd dysgwyr yn gwerthfawrogi'r amrywiaeth hon. Roedd yn ei galluogi i ddysgu gan ei gilydd, deall amrywiaeth o rolau, lleoliadau ac ymarfer, a chlywed enghreifftiau o arfer da (ac arfer gwael weithiau).

I diwtoriaid, roedd cael amrywiaeth o brofiadau yn elfen gadarnhaol am ei bod yn ehangu'r cyfle i ddysgwyr ddod i gysylltiad â rolau gwahanol, ac yn dod â'r rheiny yn y cam cyn cyflogi yn agosach at waith.

Roedd rheolwyr a mentoriaid yn cefnogi cael fersiwn 'diweddar' o'r rhaglen ar gyfer staff profiadol yn seiliedig ar yr adborth gan ddysgwyr â phrofiad presennol.

**Roedd cael ymarferwyr profiadol yn diwtoriaid yn allweddol i lwyddiant y peilot.** Yn ogystal â'r ddau brif diwtor, roedd arbenigwyr ar bynciau fel dementia, iechyd meddwl, diogelu a meddyginiaeth.

Roedd dysgwyr a rheolwyr yn canmol tiwtoriaid am eu gwybodaeth, eu cyflwyniad, a'u cymorth i ddysgwyr, ac yn arbennig eu gallu i fanteisio ar eu profiadau personol eu hunain.

**Roedd rheolwyr yn cydnabod gwerth y rhaglen sefydlu, ond roedd pryderon ynglŷn â sut i ryddhau nifer o ddysgwyr ar yr un pryd.** Roedd presenoldeb cyffredinol ar y rhaglen yn dda iawn, ac roedd rheolwyr yn cydnabod gwerth rhaglen sefydlu dda ac yn gefnogol i ryddhau eu staff i gymryd rhan. Fodd bynnag, mynegodd rhai rheolwyr bryder y byddai rhyddhau nifer o staff ar yr un pryd yn ei gwneud hi'n heriol i sicrhau bod eu dyletswyddau'n cael eu cyflawni.

**Nid oedd rhai dysgwyr yn teimlo bod pob rhan o'r rhaglen, ac felly, yr AWIF, yn uniongyrchol berthnasol i'w rolau.** Ond hyd yn oed pan oedd dysgwyr yn teimlo nad oedd y cynnwys yn uniongyrchol berthnasol iddyn nhw, roeddent yn dal i'w weld yn ddiddorol ac yn dweud eu bod wedi cael dealltwriaeth ehangach o iechyd a gofal cymdeithasol.

**Roedd dysgwyr wedi cael eu synnu gan faint o amser yr oedd gofyn ei neilltuo.** Dywedodd rheolwyr eu bod wedi cael cyngor ac arweiniad da ar sut i gynorthwyo pobl i gwblhau'r rhaglen.

Teimlai dysgwyr a mentoriaid bod y gweithlyfrau'n hawdd i'w defnyddio, yn llawn gwybodaeth ac yn ffeithiol. Fodd bynnag, roedd dysgwyr wedi cael eu synnu gan faint y gwaith yr oedd angen ei wneud i gwblhau'r rhaglen, yn enwedig y gweithlyfrau.

O ganlyniad i hyn, cymerwyd gofal i egluro'r gofynion a'r disgwyliadau i ddysgwyr a rheolwyr. Mae'r gweithlyfrau yn parhau i gael eu hadolygu hefyd i roi sylw i'r adborth hwn.

**Roedd dysgwyr, mentoriaid a rheolwyr yn gwerthfawrogi rôl y mentor.** Darparodd y mentoriaid gymorth a sicrwydd, ac fe wnaethant well hyder dysgwyr. Teimlai rheolwyr bod rôl y mentor yn arbennig o bwysig i staff newydd, a hebdi ni fyddai rhai aelodau staff wedi cwblhau'r rhaglen.

Nid oedd rôl y mentor yn gweithio ym mhob achos. Nid oedd amser gan rai mentoriaid i ddarparu'r cymorth gofynnol. Roedd rhai mentoriaid yn rheolwyr hefyd, ac fe wnaethant grybwyll gwrthdaro rhwng y rolau. Ym maes iechyd, roedd anawsterau penodol o ran sefydlu mentoriaid ar gyfer staff banc, a allai fod mewn lleoliadau gwahanol o ddydd i ddydd.

Mae gwelliannau eisoes ar waith, gan gynnwys cymorth parhaus i fentoriaid.

**Fe wnaeth y peilot bennu costau tebygol cynnal hyfforddiant tebyg yn y dyfodol.** Mae data gan dîm y prosiect yn dynodi mai cost uniongyrchol y rhaglen, yn seiliedig ar 100 o ddysgwyr y flwyddyn, fyddai £1,458 fesul dysgwr. Ochr yn ochr â hynny byddai angen rhai cyfraniadau 'o fath arall' yn barhaus, fel costau rheoli, tiwtoriaid gwadd, defnyddio lleoliadau ac offer.

Yn ystod y peilot, roedd y rhaglen yn rhad ac am ddim i gyflogwyr. Gwnaeth hynny'r rhaglen yn fwy deniadol, yn enwedig gan fod colegau'n cynnig hyfforddiant sefydlu heb ddim cost i gyflogwyr.

## 6.1. Datblygu'r rhaglen a'r cynnwys

### *Datblygu cynnwys y rhaglen*

Cafodd cynnwys y cwrs ei ddatblygu gan weithgor y prosiect. Datblygwyd y rhaglen o'r rhaglenni sefydlu presennol sy'n cael eu cyflwyno yn yr awdurdodau lleol a Bwrdd Iechyd Hywel Dda. Mapiwyd elfennau penodol i'r AWIF a rhaglen sefydlu clinigol Bwrdd Iechyd Hywel Dda ar gyfer gweithwyr cymorth gofal iechyd.

Un rhan allweddol o'r model yw bod yr hyfforddiant yn cael ei gyflwyno gan ymarferwyr profiadol, ac y galwyd ar hyfforddwyr arbenigol i adolygu a chyflwyno cynnwys ar bynciau fel dementia, iechyd meddwl, diogel, rheoli meddyginiaethau yn ogystal ag elfennau penodol nyrsio.

Trwy gydol y peilot, bu'r gweithgor yn adolygu ac yn addasu'r rhaglen, gan edrych ar beth oedd wedi gweithio'n dda a beth oedd heb weithio cystal. Yr adborth cynnar oedd bod y cynnwys yn dda, ond bod angen rhywfaint o addasu i'r strwythur:

*teimlai [dysgwyr] bod yr hyn roedden nhw'n ei ddysgu yn ddefnyddiol tu hwnt, ond roedden nhw'n teimlo bod y strwythur braidd yn ddi-drefn, ei fod yn dilyn un testun ac yna'n mynd yn ôl at destun arall...*

Aeth y gweithgor ati i ailystyried y cwrs, gan ystyried eu profiad o'i gyflwyno yn ogystal ag adborth gan ddysgwyr. Teimlai dysgwyr a thiwtoriaid bod gormod o wybodaeth yn cael ei chynnwys ym mhob diwrnod, felly adolygwyd y cynnwys a'i ailstrwythuro i sicrhau ei fod yn cwmpasu'r elfennau hanfodol. Darparodd hyn gyfle hefyd i wirio ac adolygu'r cynnwys yn erbyn y cymhwyster craidd Iechyd a Gofal Cymdeithasol Lefel 2, a gwblhawyd tua diwedd 2019.

Teimlai tiwtoriaid fod cyflwyniad y cwrs wedi gwella wedyn dros y garfan neu ddwy gyntaf am fod tiwtoriaid yn fwy hyderus ynglŷn â chynnwys y cwrs a'r modd y gallent ei addasu at anghenion y dysgwyr.

*Roeddem yn gwybod beth oeddem yn ei gyflwyno, roeddem yn gwybod sut i weithio o amgylch y rhaglen heb hyd yn oed edrych ar y cyflwyniad weithiau, am ein bod yn gwybod beth oeddem yn ei gyflwyno, a dwi'n credu bod yr ymgeiswyr wedi cael profiad gwahanol i'r rheiny y cyflwynwyd y rhaglen iddynt ym mis Gorffennaf. Roedd yr adborth wedi gwella wedyn, a oedd yn golygu bod rhai pethau'n cael eu gwneud yn iawn.*

*Rhanddeiliad 10*

Roedd adborth rheolwyr a dysgwyr am y cwrs yn gadarnhaol. Teimlai dysgwyr eu bod wedi dysgu llawer, a phwysleisiodd y rheolwyr ei fod wedi paratoi pobl i 'fynd yn ofalwr', yn hytrach na dim ond darparu hyfforddiant a fyddai'n eu galluogi i wneud y gwaith.

*Mae'n ymddangos bod ansawdd y cwrs yn canolbwyntio mwy ar fynd yn ofalwr yn hytrach na ... dim ond darparu rhywfaint o hyfforddiant gofalu, os yw hynny'n gwneud synnwyr. Mae'n ymddangos ei fod yn fwy addas i ble maen nhw'n mynd. Rwy'n credu eu bod nhw'n cael dealltwriaeth well o'r hyn yw gofal drwy'r cwrs, yn hytrach na dilyn y cyrsiau cyffredinol y gwnaethom eu dilyn yn y gorffennol.*

*Rheolwr 2*

#### *Y diwrnod arsylwadau neu hyfforddiant clinigol*

Ar y diwrnod arsylwadau neu hyfforddiant clinigol, addysgir nifer o sgiliau clinigol pwysig i ddysgwyr:

- Cynnal bywyd sylfaenol a gallu adnabod y claf sy'n dirywio, gan gynnwys asesiad o lefel ymwybyddiaeth.
- Sut i gymryd a chofnodi mesuriadau ffisiolegol yn gywir, fel pwysedd gwaed, pwls, tymheredd, anadliad, a dirlawnder ocsigen.

Hefyd, mae dysgwyr yn defnyddio ac yn dysgu am y mathau o offer a fyddai'n cael eu defnyddio ar wardiau ysbytai.

Sesiynau ymarferol yw'r rhain lle mae dysgwyr yn ymarfer ar ei gilydd ac yn cael eu hasesu ar y sgiliau hyn gan y tiwtoriaid. Nododd cyfweleion bwysigrwydd yr ymarfer ymarferol hwn:

*...pan fyddan nhw'n ymarfer gwneud mesuriadau ffisiolegol ar ei gilydd ac yn gallu cyffwrdd â'r cleifion a theimlo'u pwls, mae hynny'n rhywbeth y mae angen ei wneud yn ymarferol. Cynnal bywyd sylfaenol, cywasgu'r frest, gallu dadebru rhywun, ni allwch chi asesu hynny mewn gwirionedd oni bai eich bod yn eu gweld nhw'n gwneud hynny.*

*Rhanddeiliad 3*

Ar y cychwyn, roedd diwrnod arsylwi yn orfodol i weithwyr cymorth gofal iechyd, ond nid i weithwyr gofal cymdeithasol. Fodd bynnag, nododd cyfweleion fod dysgwyr gofal cymdeithasol o'r garfan gyntaf yn teimlo'n gyffrous ynglŷn â'r cyfle i ehangu'u sgiliau a dysgu sut i wneud arsylwadau. Teimlai unigolion bod mantais sylweddol i gael yr hyfforddiant hwn i bobl sy'n gweithio mewn gofal cymdeithasol, ac er na all y peilot fynnu bod gweithwyr gofal cymdeithasol yn mynychu'r diwrnod arsylwi, mae'n cael ei argymhell yn gryf yn awr.

Gallai gweithwyr fod yn cynorthwyo rhywun sydd ag offer monitro pwysedd gwaed gartref, ond heb gael hyfforddiant ar sut i'w ddefnyddio, neu gallent fod yn cynorthwyo rhywun sydd wedi dychwelyd adref o'r ysbyty, lle gallai gwneud a chofnodi arsylwadau'n gywir gefnogi'u hadferiad a lleihau nifer yr ymwelwyr â'u cartref, gan wneud gofal yn fwy effeithlon. Gallai eu cynorthwyo i fod yn fwy ymwybodol o gyflwr unigolyn hefyd, gan adrodd am newidiadau i reolwyr neu staff gofal iechyd, a gofyn am ymyrraeth gynnar i atal dirywiad.

Nododd cyfweleion fod y rhaglen yn gwella dealltwriaeth a gallu gweithwyr i adnabod dirywiad yn eu cleientiaid.

*... hyd yn oed os nad oedd y dechnoleg gan staff mewn gwirionedd i gofnodi'r holl fesuriadau ffisiologol, roedd yn rhoi dealltwriaeth well i weithwyr cymorth o glaf sy'n dirywio - a'r gallu i sylwi ar hynny; gallu gweld bod claf ychydig yn fwy dryslyd heddiw na ddoe efallai.*

*Rhanddeiliad 3*

Teimlai cyfweleion bod yr hyfforddiant yn bwysicach ar gyfer helpu gweithwyr gofal cymdeithasol, yn enwedig i ddeall pam yr oedd angen mesuriadau corfforol ar bobl ar ôl iddynt adael yr ysbyty, ac i ddeall y rhesymau dros y gofal yr oedden nhw'n ei roi i gleifion.

*... roeddent i gyd yn ei weld yn ddefnyddiol iawn am eu bod yn gofalu am gleifion ag anghenion lluosog a chydafiacheddau lluosog. Roedden nhw'n gallu meddwl, wel, a dweud y gwir, dyna pam mae hi'n cael ocsigen yn y bore. Dyna pam mae'r arsylwadau'n cael eu gwneud ar y claf arbennig hwn, ac yna mae'n cael gwrthfotigau i leihau effaith haint.*

*Rhanddeiliad 3*

Roedd rheolwyr ym maes gofal cymdeithasol yn gwerthfawrogi'r diwrnodau sgiliau clinigol ac elfennau iechyd y rhaglen. Roedd rheolwyr yn arbennig o gadarnhaol ynglŷn â'r hyfforddiant arsylwadau, ac yn teimlo ei fod yn berthnasol iawn i'w lleoliadau a'r bobl yr oedden nhw'n gofalu amdanynt.

*...mae'r mewnbwn iechyd hwnnw wedi cael ei werthfawrogi'n fawr. Rwy'n credu ei fod mor berthnasol mewn cartrefi gofal, neu wrth ddarparu gofal yn y cartref i bobl. Mae'n meithrin sylfaen yr integreiddio hwnnw a rennir, a'r integreiddio priodol hwnnw.*

*Rhanddeiliad 7*

Roedd hyfforddi gweithwyr gofal cymdeithasol mewn sgiliau clinigol ac arsylwadau yn cael ei weld yn bwysig i wella gweithio integredig a chreu gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol hyblyg (gweler adran 9.4 isod am drafodaeth bellach).

Roedd cyfweleion yn gadarnhaol iawn ynglŷn â chyfuno iechyd a gofal cymdeithasol mewn un cwrs ac yn teimlo ei fod wedi gweithio'n dda. Roeddent yn teimlo mai'r fantais i faes

iechyd oedd bod gofal cymdeithasol wedi bod yn arbenigo yn y fframwaith cyfreithiol (Rhanddeiliad 8), ac yn gryfach ar agweddau fel diogelu, barnu galluedd a chefnogi penderfyniadau budd pennaf, yn enwedig ynglŷn â rhoi'r rheiny ar waith.

*Felly mae cynnwys hynny o'r agwedd gofal cymdeithasol, ac yna dod â'r sgiliau clinigol ... mae'r ddwy ochr yn cael syniad o arbenigeddau ei gilydd. Gyda'i gilydd, mae'r naill safbwynt a'r llall gennych chi, mae'n siŵr gen i. Y ddwy agwedd mewn un pecyn, ac rwy'n credu ei fod yn gweithio'n wirioneddol dda.*

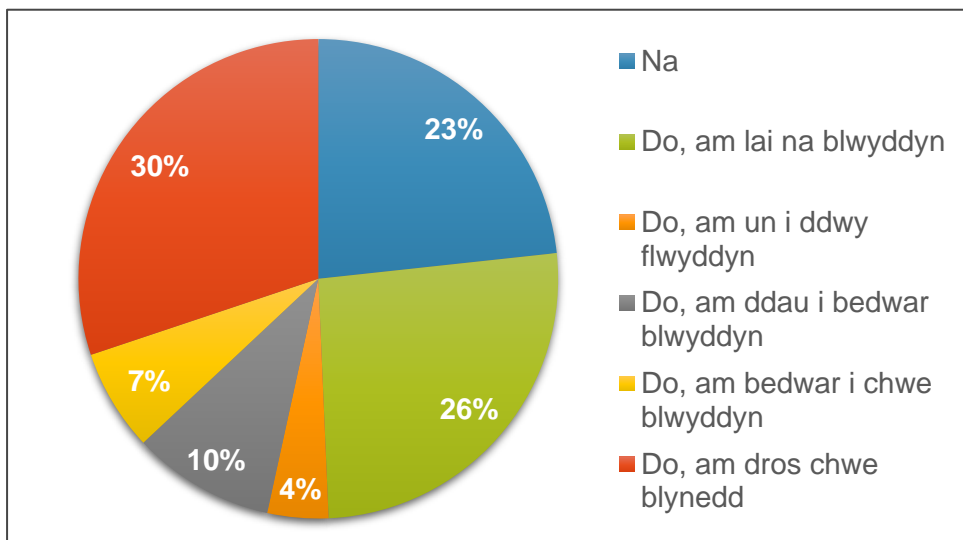
Rhanddeiliad 8

Arweiniodd adborth a phrofiad y cyflwyniad cynnar at newidiadau yn y cynnwys a'r dull o gyflwyno'r diwrnod arsylwadau, gan ei wneud yn fwy hygyrch i bobl o gefndiroedd a lleoliadau amrywiol.

## 6.2. Dod â dysgwyr â phrofiadau gwahanol ynghyd

Bwriedir i Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan (AWIF) gael ei gwblhau yn chwe mis cyntaf cyflogaeth gweithiwr, ac felly roedd y rhaglen sefydlu ar y cyd wedi'u chyfyngu i bobl a oedd ym mhedwar mis cyntaf eu rôl, neu nad oeddent wedi dechrau eu cyflogaeth. Fodd bynnag, roedd gan nifer o ddysgwyr brofiad blaenorol naill ai mewn iechyd neu ofal cymdeithasol, am eu bod naill ai'n dychwelyd i'r gwaith, neu wedi symud i rôl newydd, ac felly roeddent yn dilyn y rhaglen sefydlu fel rhan o'r rôl newydd honno. Roedd rhyw 50% o ddysgwyr naill ai heb unrhyw brofiad, neu lai na blwyddyn o brofiad o weithio ym maes iechyd neu ofal cymdeithasol.

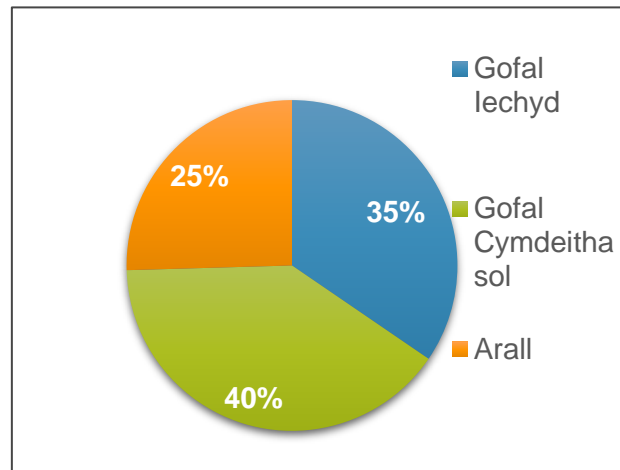
**Ffigur 6-1.** A ydych chi wedi bod yn gweithio'n flaenorol, neu wedi ymgymryd â phrofiad gwaith, yn y sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol? (n=73)



Roedd trefnu rhaglenni sefydlu gyda rhaniad cyfartal o weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn her. Roedd rhaglenni sefydlu Byrddau Iechyd yn cael eu cynllunio flwyddyn ymlaen llaw, felly cysonwyd dyddiadau hyfforddiant ar gyfer y peilot â'r rhain gymaint â phosibl. Ond mae safonau iechyd yn mynnu bod gweithwyr cymorth gofal yn derbyn rhaglen sefydlu cyn

dechrau, a oedd yn golygu bod llawer o staff iechyd ar y rhaglen heb ddechrau ymarfer eto, ond gallai gweithwyr gofal cymdeithasol fod wedi bod yn gweithio am nifer o wythnosau neu fisoedd hyd yn oed, cyn ymuno â'r cwrs sefydlu. Yn y dyfodol, bwriedir trefnu dyddiadau ar y cyd er mwyn hwyluso rhaniad mwy cyfartal.

**Ffigur 6-2.** Os ydych chi'n gweithio yn y Sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol ar hyn o bryd, nodwch ble'r ydych chi'n gweithio (n=55)



Ateb	N	%
Gofal Iechyd	19	34.5%
Gofal Cymdeithasol	22	40.0%
Arall	14	25.5%

Noder: mae'r rhifau yma yn is, nag uwchben gan nad atebwyd bob dysgwr y cwestiwn yma.

Pan ofynnwyd i ddysgwyr p'un a oeddent wedi gweithio ym maes iechyd neu ofal cymdeithasol, fe wnaeth llawer o'r rheiny a ddewisodd 'arall' yma nodi ar ôl hynny eu *bod* yn gweithio mewn rôl gofal cymdeithasol, ond fel gweithiwr cymorth, yn hytrach nag mewn gofal cartref neu ofal preswyl.

### *Rhannu profiadau a chydgefnogaeth*

Mewn cyfweiliadau, dywedodd dysgwyr eu bod yn gwerthfawrogi cael bod ar y cwrs gyda phobl sy'n gweithio mewn lleoliadau gwahanol. Roedd yn eu galluogi i ddysgu gan ei gilydd, rhannu'u profiadau a chlywed enghreifftiau o arfer da (ac arfer gwael weithiau).

Hyd yn oed pan oedd profiadau pobl yn ymwneud ag amlygu arfer gwael, roedd dysgwyr yn gwerthfawrogi cael clywed amdanynt.

*Roedd yn ddiddorol cael bod yno gyda phobl eraill hefyd a oedd ond yn dechrau yn y sector gofal, a phobl a oedd yn gweithio yno hefyd, ac roedd yn codi ychydig o ofn, rhywfaint ohono, ynglŷn â'r arferion yr oeddent yn cyflawni ac yr oedd eu rheolwyr yn*



*dweud wrthyn nhw beth ddylen nhw fod yn eu cyflawni. Ar y cwrs, roedden ni'n dweud 'Na, ddylech chi ddim, wir.'*

#### *Dysgwr 4*

Roedd gweithgor y prosiect yn cydnabod bod angen ffordd arnynt i ymdrin yn uniongyrchol ag enghreifftiau o arfer gwael, mynd i'r afael â hyn yn uniongyrchol ac efallai darparu plattform i bobl godi materion yn adeiladol gyda'r tiwtoriaid. Byddai hyn yn galluogi tiwtoriaid i ddarparu arweiniad priodol a chodi pryderon gyda'r cyflogwr pe bai angen.

Roedd dysgwyr yn gwerthfawrogi clywed am feysydd neu leoliadau nad oedden nhw'n gyfarwydd â nhw hefyd, a allai fod â safonau neu arferion gwahanol.

*Roedd yn braf clywed safbwynt plant am bethau hefyd, a sut nad yw'r hyn roeddwn i'n meddwl oedd yn safonol yn safonol o gwbl pan fydd yn ymwneud â phlant.*

#### *Dysgwr 9*

#### *Cynnwys dysgwyr yn y cam cyn cyflogi yn y grwpiau*

Yn ogystal â chymysgu pobl o rolau a lleoliadau iechyd a gofal cymdeithasol gwahanol, roedd y rhaglen yn cynnwys pobl nad oedden nhw wedi dod o hyd i swydd eto, neu oedd wedi cael swydd ond heb ddechrau eto.

Teimlai cyfweleion fod yna fanteision ac anfanteision i gynnwys hyfforddeion 'cyn cyflogi' ochr yn ochr â'r rheiny a oedd eisoes yn ymarfer. Ond yn gyffredinol, roeddent yn teimlo bod y manteision o ddod â dysgwyr yn agosach at waith a gwneud iddynt deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am eu bod yn derbyn yr un rhaglen â'r rheiny mewn gwaith, yn cael mwy o ddylanwad nag unrhyw risgiau posibl y byddai pobl yn gweld y maes yn llai apelgar.

*'Dydyn ni ddim eisiau cuddio pethau oddi wrth bobl ddi-waith. Rydym eisiau iddyn nhw wneud penderfyniad gwybodus, ond 'dydyn ni ddim eisiau gwneud i bobl wirioneddol dda deimlo nad ydyn nhw am ymuno â'r sector chwaith. Wn i ddim sut ydych chi'n gwneud hynny, ond fe ddywedwn i fod nodweddion cadarnhaol hyfforddiant ochr yn ochr â phobl mewn gwaith yn fwy o ddylanwad nag agweddau negyddol. Mae angen i ni feddwl am sut rydym yn gwneud hynny, sut rydym yn gwneud i hynny weithio.*

#### *Rhanddeiliad 4*

Teimlai'r un cyfwelai y byddai'n cynorthwyo recriwtio pe bai pecyn hyfforddiant clir ar gyfer pobl cyn iddynt ddechrau cyflogaeth.

*Byddai'n wych pe baem yn gallu rhoi pawb trwy fentrau cyn cyflogi cyn iddynt fynd i weithle, fel bod yr hyder ganddyn nhw'n barod wrth iddyn nhw'n dechrau... 'Wel, teimlad fy mod yn gwybod sut i wneud hyn', fel nad ydyn nhw'n teimlo eu bod nhw ar eu pennau'u hunain.*

#### *Rhanddeiliad 4*

Fe wnaethant nodi bod rhai grwpiau'n sefydlu grwpiau cyfryngau cymdeithasol / negeseua ar gyfer y dysgwyr a oedd yn darparu mecanwaith cymorth gan gymheiriaid, a theimlent y byddai hyn yn arbennig o fuddiol i ddysgwyr yn y cam cyn cyflogi.

*Cefnogaeth i raglen sefydlu yn y 4 mis cyntaf – ac i hyfforddiant ‘diweddarau’*

Roedd cefnogaeth gyffredinol i sicrhau bod dysgwyr yn cyflawni'r rhaglen mor gynnar â phosibl yn eu rôl.

*Ie, yn bendant, dylai cynorthwywyr gofal newydd gael hynny cyn gynted ag y byddan nhw'n dechrau. Mae angen sylfaen arnyn nhw. Rydyn ni'n teimlo mai'r hyn sydd ar goll yw hanfodion gofal, mynd yn ôl at y pethau sylfaenol. Rwy'n credu, trwy gael hyn, ei fod yn rhoi'r dechrau sylfaenol, da hwnnw iddynt, a gallwn ni adeiladu ar hynny wedyn drwy'r profiad o weithio yn y cartref.*

*Rheolwr 1*

Credai eraill y byddai'n fuddiol i staff mwy profiadol ddilyn y rhaglen sefydlu hefyd, neu fersiwn 'ddiweddarau' ohoni.

*Rwy'n credu y dylai pawb gael y cyfle, hyd yn oed os ydyn nhw wedi bod yn y maes am gyfnod hwy, oherwydd mae'r ddealltwriaeth a'r wybodaeth ofynnol ganddyn nhw i wneud yn dda, ond y gweithlyfrau a'r rhaglen sefydlu ei hun, byddai hynny'n fuddiol iawn iddyn nhw i gyd, yr holl staff presennol, ni waeth pa mor hir maen nhw wedi bod yn eu rôl.*

*Rheolwr 5*

Mantais arall rhaglen ar gyfer staff profiadol oedd sicrhau eu bod yn gyfarwydd ag ymarfer a rheoliadau presennol. Yn anffodus, cafodd carfan beilot ar gyfer staff profiadol a drefnwyd wedyn ar gyfer mis Gorffennaf 2020, ei chanslo oherwydd y pandemig.

### 6.3. Ymarferwyr profiadol yn diwtoriaid

Roedd cael ymarferwyr profiadol i gyflwyno'r hyfforddiant yn rhan allweddol o'r model. Cafodd y rhan fwyaf o'r hyfforddiant ei gyflwyno gan ddau ymarferydd profiadol, un o'r sector iechyd, ac un o'r sector gofal cymdeithasol. Roedd y ddau'n rhan o weithgor y prosiect, ac felly roeddent yn gysylltiedig â holl elfennau datblygu a chyflwyno'r peilot. Yn ogystal, cafodd rhai sesiynau eu cyflwyno gan ymarferwyr profiadol ag arbenigeddau mewn pynciau fel dementia, iechyd meddwl, diogelu a rheoli meddyginiaethau.

Roedd adborth ar y tiwtoriaid yn gadarnhaol iawn. Roedd dysgwyr a'r rheolwyr yn canmol y tiwtoriaid am eu gwybodaeth, eu cyflwyniad, a'r cymorth i'r dysgwyr.

*Roedden nhw i gyd yn wirioneddol dda. Y sesiynau ymarferol, lle'r oedd y nyrs gennym ... lle'r oedd hi'n dangos offer gwahanol i ni ar gyfer pwysedd gwaed, yr ocsigen, yr holl bethau felly. Roedd hynny'n wirioneddol dda, ac mae'n dda gweld yn ymarferol sut oedden nhw'n gweithio go iawn. Beth i'w wneud yn iawn, a beth i beidio â'i wneud.*

*Dysgwr 6*

*Mae [enw'r tiwtor], mae wedi bod yn graig, mae'n wych. I fod yn deg, mae'r holl diwtoriaid yn wych, rydych chi'n mynd trwy bethau ac os oes rhai rhannau nad ydych chi'n eu deall, wel, dydych chi ddim yn teimlo'n lletchwith yn gofyn y cwestiwn iddyn nhw. [...] Os ydych chi eisiau gwybod mwy o stwff ar ddiwedd y dydd, fe fyddan nhw aros ar ôl, a byddan*



*nhw'n eich helpu chi ... maen nhw'n hawdd siarad â nhw ac yn gefnogol iawn trwy gydol y cwrs cyfan. Yn wirioneddol dda.*

*Dysgwyr 6*

Pwysleisiodd cyfweleion bwysigrwydd cael tiwtoriaid a oedd yn ymarferwyr o gefndiroedd amrywiol â phrofiad *byw* neu *ddiweddar* i ddod â'r rôl yn fyw i ddysgwyr a gallu rhoi gwybodaeth ac enghreifftiau diweddar iddyn nhw. Siaradodd y tiwtoriaid am y fantais a oedd ganddynt o ran gallu defnyddio profiadau go iawn yn ystod yr hyfforddiant. Rhoesant yr enghraifft o rywun mewn swydd uwch neu rywun profiadol yn gofyn i aelod newydd o staff roi meddyginiaeth, a'r modd yr oedd y cwrs wedi rhoi'r sgiliau a'r wybodaeth i'r aelod staff newydd i gwestiynu cyfarwyddiadau, lle'n briodol:

*Roedden nhw'n gallu uniaethu â hynny, oherwydd roedden nhw'n dweud, mae hynny'n digwydd i ni drwy'r amser, a dywedais i wrthyn nhw, dylech chi fod yn gallu dweud na [...], allwch chi ddim ei gymryd a'i roi i rywun dim ond am fod eich rheolwr wedi gofyn i chi wneud. Mae'n rhaid i chi gael yr hyfforddiant, mae'n rhaid i chi wybod beth rydych chi'n ei roi i unigolyn cyn i chi allu ei roi.*

*Rhanddeiliad 10*

Nododd cyfweleion hefyd fod tiwtoriaid a oedd yn ymarferwyr mewn sefyllfa well i sylwi ar broblemau neu anawsterau a allai fod gan ddysgwyr, nad yw dysgwyr eu hunain yn ymwybodol ohonyn nhw efallai, ac a allai effeithio ar eu gallu i ymarfer yn ddiogel. Fel hyn, mae cael ymarferwyr profiadol yn diwtoriaid yn cefnogi creu gweithlu priodol a diogel.

*Oherwydd, os ydych chi'n mynd i herio'r set Panorama o sefyllfaoedd ofnadwy, mae'n rhaid i ni roi'r cryfder i bobl allu gwrthsefyll, ond hefyd, yn fy marn i, i sylwi ar bobl a allai fod yn teimlo'n fregus eu hunain mewn sefyllfaoedd o'r fath. Beth rwy'n ei ddweud, mae'n siŵr gen i, yw eich bod yn gallu sylwi ar bobl a allai fod yn ei chael hi'n anodd, o'r deialog uniongyrchol hwnnw, gyda phrofiad o'r pwnc rydych chi'n siarad amdano, boed yn ofalu am glwyf, beth bynnag ydyw.*

*Rhanddeiliad 8*

#### **6.4. Mynychu hyfforddiant a rhyddhau ar gyfer hyfforddiant**

Yn gyffredinol roedd y rheolwyr a gafodd eu cyfweld yn gweld gwerth rhaglen sefydlu dda ac roeddent yn gefnogol i ryddhau eu staff i gymryd rhan. Nododd cyfweleion fod rheolwyr yn y sector iechyd yn gefnogol iawn i'r rhaglen hefyd, ac yn hapus i gynnig eu staff ar ei chyfer.

*Roedden nhw'n falch iawn ein bod ni'n dechrau edrych ar ffodd integredig o weithio, gan y byddai'n rhoi gwerthfawrogiad i staff y naill sector a'r llall o'r hyn sy'n digwydd ym mhob [achos] unigol.*

*Rhanddeiliad 3*

Fodd bynnag, roedd rhai rheolwyr yn pryderu y byddai'r amser sy'n angenrheidiol ar gyfer y rhaglen sefydlu yn ei gwneud hi'n anodd pe bai'n rhaid iddyn nhw recriwtio a sefydlu nifer o staff ar yr un pryd.

Roedd dysgwyr yn ymwybodol hefyd fod hyfforddiant yn tynnu cyflogeion allan o'r gweithle ac y gall hyn gael effaith ar y gwasanaeth, ac ar gyflogeion eraill y gall fod angen iddynt gyflenwi dros shifftiau. Nododd un dysgwr nad oedd yn ymddangos i rai dysgwyr bod llawer o gefnogaeth iddynt fynychu'r cwrs gan eu cyflogwyr.

*... dywedwyd wrth lawer o'r bobl nad oedden nhw'n cael eu talu nac yn cael eu talu am deithio i fynd ar y cwrs, ac roedd rhaid i rai ohonyn nhw fynd, gorffen, a mynd yn syth yn ôl i weithio ar shifftiau nos. Nid oedd unrhyw hyblygrwydd o gwbl.*

#### Dysgwr 4

Dywedodd un rheolwr, er gwaetha'r manteision posibl, bod llawer o'u staff yn gwrthwynebu dilyn rhaglen sefydlu (naill ai'r fersiwn beilot neu'r AWIF yn fwy cyffredinol). Fe wnaeth rhai adael eu gwasanaeth hyd yn oed, a mynd i weithio mewn rôl wahanol ble nad oedd rhaglen sefydlu yn ofynnol ar hyn o bryd.

Fe wnaethant ddweud fod rhaid iddynt bwysu ar eu staff i gwblhau'r rhaglen sefydlu. Er bod y staff yn hoffi'r cynnwys ac yn gweld ei fod yn fuddiol iddynt, roedd llawer yr oeddent yn teimlo nad oedd yn uniongyrchol berthnasol iddyn nhw fel gweithwyr gofal cartref. 'Dydyn ni ddim yn cymryd pwysedd gwaed na lefelau siwgr gwaed neu bethau felly' (Rheolwr 5).

Nododd rheolwr arall anawsterau tebyg, a soniodd am yr anawsterau o gael gweithwyr yn mynychu sesiynau lluosog, yn enwedig gydag ystyriaethau rota. Yn yr un modd, dywedodd dysgwr fod cael diwrnodau hyfforddiant mewn lleoliadau daearyddol gwahanol yn her hefyd.

#### Tensiwn rhwng amser ac ansawdd

Roedd gweithgor y prosiect yn cydnabod o'r dechrau ei bod yn mynd i fod yn anodd i ddarparwyr, yn enwedig yn y sector preifat, i ryddhau pobl am gyfnod o amser. Ond roeddent yn teimlo ei bod yn bwysig gweld y rhaglen sefydlu fel buddsoddiad:

*...mae hyn yn golygu cael safon aur ar gyfer lleoliad gofal, ble bynnag y mae. Felly fe wnaethom ni gadw hynny fel ein nod canolog a gweithio o amgylch hynny gymaint ag y gallem.*

#### Rhanddeiliad 1

Roedd y strwythur gorau ar gyfer yr hyfforddiant yn destun llawer o drafod. Un opsiwn oedd cael un bloc o wythnos neu bythefnos o hyfforddiant yn yr ystafell ddosbarth, ac yna cyfnerthu hynny mewn ymarfer, sy'n fwy cyffredin ym maes iechyd. Fodd bynnag, canfu ymarferiad cynnar i gasglu gwybodaeth am y rhaglenni sefydlu gofal cymdeithasol presennol yn y rhanbarth fod amrywiad sylweddol rhwng gwahanol leoliadau, o ran y cynnwys ac o ran safon y rhaglenni sefydlu.

Fe wnaeth y canfyddiad hwn atgyfnerthu dymuniad tîm y prosiect i gael model sefydlu mwy strwythuredig a safonedig ar gyfer gofal cymdeithasol a fyddai'n rhoi sylfaen gadarn i bob gweithiwr. Er mwyn gwneud y rhaglen sefydlu 'safon aur' yn ddeniadol i gyflogwyr preifat, cynlluniwyd yr hyfforddiant mewn dau dalp o ddeuddydd neu dridiau ar y tro, neu ei drefnu fel bod pobl yn gallu gwneud hanner diwrnod yn y gwaith yn ogystal â rhywfaint o hyfforddiant neu ddysgu.

Yn gyffredinol, roedd llawer o ddiddordeb yn y rhaglen, gyda mwy o alw nag y gellid ei fodloni yn ystod y cyfnod peilot.

Er i reolwyr leisio pryderon ar y cychwyn, roedd lefelau mynychu da gyda nifer fach iawn o bobl yn unig yn rhoi'r gorau iddi. Pwysleisiodd cyfweleion bwysigrwydd pennu disgwyliadau a chyfathrebu da gyda chyflogwyr a rheolwyr er mwyn cael eu cefnogaeth i weithwyr fynychu. Dywedodd y rhai a oedd yn cyflwyno'r cwrs, pan nad oedd pobl yn gallu mynychu, bod ganddynt reswm da (ac nid bod rheolwyr yn anfodlon eu rhyddhau). Roedd y cyflwyno'n hyblyg, gan alluogi dysgwyr i fynychu diwrnod gyda grŵp arall os nad oeddent yn gallu mynychu ar eu diwrnod penodedig.

Nododd cyfweleion, er bod rheolwyr yn pryderu ar y cychwyn ynglŷn â nifer y diwrnodau, eu bod yn fwy cadarnhaol pan oeddent yn deall y byddai'n cael ei ledaenu dros nifer o wythnosau. Roedd adborth da gan ddysgwyr ar y rhaglen yn gymorth i gynyddu cefnogaeth gan reolwyr hefyd.

*...pan wnaethon nhw sylweddoli y bydden nhw'n dod i mewn am dri diwrnod yn olynol, ac yna wythnos ar ôl hynny, ac wythnos ar ôl hynny, ac wythnos ar ôl hynny, rwy'n credu eu bod wedi deall bod angen iddyn nhw ddod i'r hyfforddiant hwn, a'r adborth roeddem ni'n ei gael gan yr ymgeiswyr a'r staff oedd ei fod yn hyfforddiant gwirioneddol dda, a'u bod yn edrych ymlaen at fynd yn ôl a dysgu mwy o bethau.*

#### Rhanddeiliad 10

Mynegodd rhai cyfweleion a oedd yn rhanddeiliaid rwystredigaeth â rhai cyflogwyr, sy'n gofyn am gymorth gyda recriwtio a chadw, ond nad ydyw'n ymddangos wedyn eu bod yn gallu nac yn barod i ryddhau pobl ar gyfer yr hyfforddiant sydd â'r nod o fynd i'r afael â'r materion hynny. Roeddent yn cydnabod y gall cyflogwyr fod mewn sefyllfa anodd o ystyried yr elw isel ym maes gofal cymdeithasol, ond roeddent yn cysylltu'r rhaglen sefydlu â newid mewn diwylliant a symudiadau ehangach i broffesiynoli'r gweithlu gofal cymdeithasol:

*Mae'n rhaid i chi wneud ymrwymiad fel sefydliad i gefnogi eich staff o ran amser a'r gallu oddi ar y rota i fuddsoddi yn eu hamser nhw. Mae hynny'n newid diwylliant i lawer o'r cyflogwyr gofal cymdeithasol yn arbennig sy'n gweithredu, am wn i, ar sail elw isel iawn, ac ati, felly mae'r sefydliadau hynny'n cadw golwg agos ar gostau yn fasnachol.*

#### Rhanddeiliad 5

Hefyd, nododd cyfweleion bryder cyflogwyr preifat ym maes gofal cymdeithasol y gallai cyflogai adael ar ôl dilyn yr hyfforddiant. Mae hyn yn llai o broblem yn y GIG lle gall staff banc lenwi bylchau fel rheol.

Mae Pennod 12 yn archwilio'r tensiynau rhwng ansawdd ac ehangder y rhaglen (a'r AWIF) a'r pwysau y mae cyflogwyr a chyflogeion yn eu hwynebu, yn enwedig ym maes gofal cymdeithasol.

## 6.5. Cymhwyster y cwrs i bob rôl a gwahanol leoliadau

Nid oedd rhai dysgwyr yn teimlo bod pob rhan o'r rhaglen (a thrwy hynny, yr AWIF) yn uniongyrchol berthnasol i'w rolau. Mewn rhaglen sydd â'r nod o ddarparu cyflwyniad eang i

iechyd a gofal cymdeithasol, mae'n debygol iawn na fydd rhai agweddau'n uniongyrchol berthnasol i rai rolau neu leoliadau efallai.

I rai dysgwyr, dim ond un neu ddwy ran benodol o'r rhaglen (neu'r AWIF) yr oedden nhw'n teimlo oedd yn amherthnasol iddynt, i eraill roedd yn adborth mwy cyffredinol.

*Roedd y cwrs a ddilynais yn teimlo fel cwrs a oedd yn fwy ar gyfer y rhai sy'n gweithio mewn amgylcheddau wardiau ysbyty yn hytrach na'r rheiny'n gweithio mewn lleoliadau cymunedol. Nawr, mae yna rai sy'n gweithio mewn lleoliadau cymunedol sy'n cynorthwyo'u cleifion gyda bathio, dillad gwely, newid, ond nid yw fy rôl i yn y gymuned yn gwneud hynny.*

#### Dysgwr 1

I un rheolwr, roedd cwmpas eang y cwrs yn nodwedd gadarnhaol, er i ddysgwr o'i sefydliad fynegi barn i'r gwrthwyneb.

*Rwy'n credu bod Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan yn cwmpasu popeth rwy'n credu a ddylai gael ei gwmpasu ar gyfer gofalwyr Cysylltu Bywydau, yn enwedig mewn perthynas â ffiniau proffesiynol a rhai o'r pethau eraill sy'n ymwneud ag ymarfer sydd ynddo, nad oedden nhw wedi'u cynnwys mewn rhaglenni sefydlu eraill gystal, ac mor amlwg.*

#### Rheolwr 3

Crybwyllodd cyfweleion y posibilrwydd o gael dull mwy modiwlaid, gyda rhai dysgwyr ond yn dilyn rhannau penodol a oedd yn berthnasol i'w rolau – er eu bod yn cydnabod y byddai gwneud y rhaglen yn rhy fodiwlaid yn arwain at nifer fawr o gyrsiau.

*Ie, y broblem yw ei bod yn anodd darparu ar gyfer pawb, ac os ydych chi'n teilwra ar gyfer pob angen unigol, bydd gofyn cynnal cannoedd o gyrsiau.*

#### Dysgwr 4

Yn yr un modd, ac efallai'n bwysicach, gallai dull cwbl fodiwlaid symud oddi wrth y nod o gael rhaglen sy'n cefnogi hyblygrwydd a gweithio mwy integredig.

Hyd yn oed pan oedd dysgwyr yn teimlo nad oedd yr holl gynnwys yn berthnasol iddyn nhw, roeddent yn dal i weld y cynnwys hwnnw'n ddiddorol, ac roedd elfennau cadarnhaol a ddaeth o ddysgwyr yn dod i gysylltiad â thasgau neu wybodaeth nad oedd yn uniongyrchol berthnasol i'r hyn yr oedden nhw'n disgwyl i'w rôl fod.

*Rhoddodd gipolwg i mi, felly gwnaeth i mi ddeall yn well beth oedd rhaid i'r staff ei wneud wedyn i sicrhau eu bod yn cofnodi'r data yn gywir. Er nad oeddwn i'n ymgymryd â'r rhaglen fy hun, mae wedi rhoi dirnadaeth well i mi er mwyn deall beth ddylen nhw fod yn ei gofnodi, a bod y data y maen nhw'n ei gofnodi yn gywir mewn gwirionedd.*

#### Dysgwr 6

Fodd bynnag, teimlai un dysgwr, a oedd yn weithiwr cymorth teulu ar gyfer Tîm o Amgylch y Teulu mewn ysgolion, nad oedd yn berthnasol o gwbl i'w rôl gan ei fod yn canolbwyntio gormod ar ddarparu gofal.

*A dweud y gwir, roedd llawer ohono'n gwbl amherthnasol i'm rôl. Roedd cryn bwyslais ar faterion yn ymwneud â'r sector gofal. .... I ni, nid oes unrhyw ofal, nid oes unrhyw ofal o*

*gwbl, felly nid oedd llawer o'r ddeddfwriaeth y cawsom ein dysgu amdani, y gweithdrefnau, y polisïau, y protocolau, doedden nhw ddim yn berthnasol o gwbl i'n gwaith. Felly er i ni fwynhau... treulio'r amser gyda'r bobl hyn, ac roedd yn ddiddorol ... ond nid oedd yn berthnasol i'n rôl mewn gwirionedd.*

*Dysgwr 7*

Mae hyn yn codi cwestiynau ehangach ynghylch p'un a ddylai rhaglen sefydlu unigol gynnwys pobl o wasanaethau oedolion a/neu wasanaethau plant nad ydyn nhw mewn rolau gofalu. Byddem yn argymhell bod sylw'n cael ei roi i wirio p'un ai hon yw'r rhaglen sefydlu gywir i unigolion a'u rolau.

Ar nodyn cysylltiedig, cododd rhai cyfweleion gwestiwn ynghylch p'un a ddylai'r cwrs geisio darparu ar gyfer gwasanaethau plant ac oedolion ar yr un pryd.

*Rwy'n credu, o'n safbwynt ni mewn gwasanaethau plant, ei bod yn ymddangos bod llawer o'r cwrs ar gyfer gofal preswyl a gwasanaethau oedolion. Rwy'n credu y byddai sesiwn fframwaith sefydlu plant annibynnol yn unig wedi bod yn well ar ein cyfer ni. Rwy'n credu bod hynny'n cael ei atseinio gan [y gweithiwr] ei hun sy'n dweud nad oedd yn gweithio ar yr un math o ddeunydd â rhai eraill ar y cwrs sefydlu lawer o'r amser.*

*Mentor 3*

Mae'r AWIF yn cwmpasu plant ac oedolion, ond mae'r adrannau ar Egwyddorion a Gwerthoedd, ac Iechyd a Lles, wedi'u rhannu i ganolbwyntio ar wasanaethau oedolion, a gwasanaethau plant ar wahân.

Roedd y mwyafrif o ddysgwyr yn y peilot hwn o faes gofal cymdeithasol i oedolion, neu'n fwy tebygol o fod yn gweithio gydag oedolion ym maes iechyd<sup>2</sup>. Fel y nodir uchod, teimlai'r rheiny a oedd yn gweithio mewn gwasanaethau plant nad oedd y cwrs mor berthnasol iddynt bob amser, er eu bod wedi canmol ymdrechion y tiwtoriaid i ddarparu ar eu cyfer a'i wneud yn berthnasol iddyn nhw. Serch hynny, mae'n codi'r cwestiwn p'un a fyddai'n well cael cyrsiau ar wahân yn y dyfodol i'r rheiny a fydd yn gweithio gyda phlant (ym maes iechyd a gofal cymdeithasol) a'r rheiny a fydd yn gweithio gydag oedolion.

## 6.6. Y gweithlyfrau a faint o waith sy'n angenrheidiol

Dwy elfen bwysig o'r AWIF yw'r gweithlyfrau, i helpu dysgwyr roi'r rhaglen sefydlu ar waith, a'r logiau cynnydd i gofnodi deilliannau dysgu. Yn y garfan gyntaf o'r peilot hwn, canfu dysgwyr a rheolwyr fod cwblhau'r logiau cynnydd a'r gweithlyfrau yn ailadroddus, felly gollyngwyd y gofyniad i gwblhau'r logiau cynnydd ar gyfer carfanau dilynol.

*Roedd dysgwyr yn gadarnhaol ynghylch cynnydd a strwythur y gweithlyfrau*

Rhodddwyd adborth cadarnhaol ar gynnwys a strwythur y gweithlyfrau gan ddysgwyr a mentoriaid. Dywedodd dysgwyr eu bod yn 'hawdd eu defnyddio' ac yn 'hawdd eu dilyn', er bod un dysgwr wedi dweud y byddai wedi hoffi cael mwy o senarios yn y gweithlyfrau. Dywedodd un mentor:

<sup>2</sup> Cofnodwyd bod 2 ddysgwr yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol plant a phobl ifanc



*[Mae'r dysgwr] yn dweud wrtha'i bod y gweithlyfrau'n llawn gwybodaeth ac yn ffeithiol, a'u bod yn berthnasol heb os, felly cafodd rhywbeth i adeiladu ei sylfaen wybodaeth arno...*

*Mentor 3*

Teimlai rheolwyr eu bod wedi cael cyngor ac arweiniad da ar sut i gynorthwyo pobl i'w cwblhau.

*Roedd cyfanswm y gwaith yr oedd ei angen i gwblhau'r rhaglen yn syndod i rai.*

Fodd bynnag, mynegodd dysgwyr syndod hefyd at faint o waith oedd yn ofynnol yn y rhaglen, yn enwedig i gwblhau'r gweithlyfrau ar ben yr amser a dreuliwyd yn yr ystafell ddosbarth. Pan ofynnwyd iddynt, dywedodd llawer o ddysgwyr y byddent wedi hoffi cael gwybod mwy am faint o waith oedd yn ofynnol cyn ymuno â'r cwrs.

*... pan gefais y cyfweiliad ar gyfer rôl cynorthwyydd gofal iechyd, wnaethon nhw ddim dweud wrtha'i bod angen i mi wneud yr hyfforddiant hwn. A phan gawsom ni'r hyfforddiant, roedd yn sioc braidd fod angen i ni wneud cymaint o waith ar ben ein shifftiau. Felly efallai os ydych chi'n parhau â'r hyfforddiant, mae angen i chi wneud rhyw fath o ddadansoddiad, i ddweud, "Dyma beth fyddwch chi'n ei wneud. Dyma'r modiwlau y byddwch chi'n eu dilyn, a dyma'r gwaith sydd angen i chi ei gwblhau"...*

*Dysgwr 2*

Gwelwyd y mater hwn yn gynnar yng nghyflwyniad y rhaglen, ac o garfan 2 ymlaen rhoddwyd mwy o wybodaeth i ddysgwyr a rheolwyr am faint o waith oedd yn ofynnol. Mae adborth diweddarach yn dangos bod dysgwyr yn teimlo eu bod yn fwy gwybodus am y gofynion.

*...Rwy'n credu ei fod yn eithaf buddiol, y wybodaeth a gawsom ni. Hynny yw, ro'n i'n gwybod 'mod i eisiau gwneud rhywbeth i wella fy ngwybodaeth a'm dealltwriaeth fel 'mod i'n gallu helpu eraill yn fwy. Roedd y wybodaeth a gawsom am y rhaglen yn dda.*

*Dysgwr 6*

Yn adran 8.2 fe welwn fod rheolwyr yn cydnabod mai un o'r effeithiau pwysicaf ar y gweithwyr hynny a ddilynodd y rhaglen sefydlu ar y cyd yw bod ganddynt ddealltwriaeth o'r egwyddorion a'r theori sy'n sail i'w hymarfer, a atgyfnerthu ill dau gan y llyfrau gwaith. Ac yn adran 9.3 mae dysgwyr yn dweud bod y llyfrau gwaith yn bwysig ar gyfer eu proffesiynoli a'u hymarfer, oherwydd eu bod yn cyfeirio at ddeddfwriaeth berthnasol a chanllawiau arfer gorau.

Er hyn, cododd rhai rheolwyr bryderon ynglŷn â faint o waith oedd yn angenrheidiol i ddysgwyr gwblhau'r gweithlyfrau, ac i reolwyr i gefnogi hyn a marcio'r gweithlyfrau.

*Roedden nhw [staff a oedd wedi dilyn y rhaglen sefydlu] yn teimlo bod y cyfnod o amser, y cyfnod o chwe mis i gwblhau'r rhaglen sefydlu, yn afrealistig, a byddwn i'n cytuno â hynny oherwydd mae'r gweithlyfrau'n fawr. Mae llawer o waith ynghlwm â'r rhaglen sefydlu. Pan fydd gennyh aelodau staff sy'n gweithio'n llawn amser, mae'n anodd iddyn*

*nhw allu rheoli'u gwaith a'u bywyd gartref, cydbwyso hynny a chyflawni'r rhaglen sefydlu hon.*

### Rheolwr 5

Yn ogystal â maint y gwaith, teimlai rhai dysgwyr hefyd ei fod yn gymhwyster ar lefel uwch nag yr oedden nhw wedi'i ddisgwyl.

*Roedd yn wahanol iawn i'r hyn oeddwn i'n ei ddisgwyl. Roedd yn fwy o waith o lawer nag o'n i'n ei ddisgwyl. Hynny yw, rwyf wedi gweld lefel gwaith papur NVQ, ac a dweud y gwir, rwy'n credu bod yr AWIF yn fwy o waith o lawer na lefel dau mewn gwirionedd.*

### Dysgwr 3

Hefyd, teimlai'r rhai a oedd yn cyflwyno'r cwrs fod peth o gynnwys y gweithlyfrau ar lefel uchel.

*Dwi'n credu, ar y cychwyn, pan gawson ni'r gweithlyfrau, ein bod ni wedi sylweddoli mewn gwirionedd bod llawer o waith i'w wneud, a chan ddod o gefndir coleg... roeddwn i'n addysgu Lefel 2, roeddwn yn teimlo bod y gweithlyfrau'n cynnwys mwy o waith na fyddai gan ddysgwyr Lefel 2 mewn gwirionedd.*

### Rhanddeiliad 10

Roedd rhai dysgwyr yn cael anhawster cwblhau'r gweithlyfrau oherwydd lefel y cwestiynau ynddynt. Dewisodd tiwtoriaid rai o'r cwestiynau mwy cymhleth i ganolbwyntio arnynt a'u hegluro mewn sesiynau, ond roeddent yn cydnabod bod y gweithlyfrau'n cynnwys llawer o waith o hyd, ac roedd rhai myfyrwyr yn ei chael hi'n anodd eu cwblhau.

Roedd anawsterau hefyd o ran cael rheolwyr ym maes iechyd i wneud yn siŵr bod dysgwyr yn cwblhau'r gweithlyfrau. Yn y Bwrdd Iechyd, roedd eisoes un gweithlyfr yr oedd angen i weithwyr cymorth gofal iechyd ei gwblhau yn ystod y cyfnod sefydlu, ond roedd yr AWIF yn ychwanegu pump arall, a hyn oedd yn peri rhai problemau – er y cafwyd eglurhad gan weithgor y prosiect.

*... o safbwynt Bwrdd Iechyd, eto, rwy'n credu bod diffyg dealltwriaeth o ran y gofynion neu'r angen i gael gweithlyfrau Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan. [...] Doedden nhw ddim yn deall y broses a dim ond un gweithlyfr yr oedden nhw wedi arfer ei gael. [...] 'A dweud y gwir, maen nhw eisoes wedi llenwi un gweithlyfr; pam mae angen iddyn nhw lenwi un arall?' Dywedais, 'Rydym wedi croesgyfeirio'r gweithlyfr. Rydym wedi ceisio lleihau maint y gwaith gymaint â phosibl.'*

### Rhanddeiliad 3

Yn gyffredinol, y gweithlyfrau a'r gwaith yr oedd angen ei wneud i'w cwblhau oedd y pryder mwyaf cyffredin ynglŷn â'r rhaglen i ddysgwyr, rheolwyr a mentoriaid. Dywedodd un rheolwr hefyd nad oedd cysylltiad clir rhwng y gweithlyfrau â'r asesiad ar gyfer y dystysgrif sefydlu.

Yn ystod y peilot, cymerwyd camau i fynd i'r afael â'r materion hyn: rhoi'r gorau i'r gofyniad i gwblhau logiau cynnydd yn ogystal â'r gweithlyfrau, sicrhau bod rheolwyr a dysgwyr wedi cael gwybodaeth lawn am y gwaith gofynnol cyn dechrau'r rhaglen, nodi cwestiynau a allai fod yn anodd a chanolbwyntio ar y rheiny yn y sesiynau cymorth. Hefyd, cynhaliodd y tîm brawf ar fathau gwahanol o hyfforddiant a chymorth:

*Fe wnaethon ni gynllun cyfeillio a system hyfforddi mentoriaid er mwyn ceisio cyflwyno'r cysyniad ac i egluro pwysigrwydd llenwi'r gweithlyfrau. Rwy'n credu bod y gweithlyfrau'n llawer gormod o waith, ac yn ormod i allu disgwyl iddyn nhw eu gwneud yn eu cyfanrwydd, bryd hynny.*

*Rhanddeiliad 3*

Serch hynny, roedd gweithgor y peilot yn cydnabod y gallai'r gweithlyfrau elwa o gael rhywfaint o sylw wrth barhau ac ehangu'r rhaglen. Mae'r gweithlyfrau'n bwysig fel cymorth dysgu a chofnod o gynnydd, ond mae'n bosibl bod y gwaith sydd ynghlwm â nhw'n peri rhwystr i ddysgwyr a rheolwyr rhag dilyn y cwrs sefydlu. Yn dilyn y peilot, mae gwaith yn cael ei wneud i symleiddio'r gweithlyfrau, ac i sicrhau eu bod ar y lefel briodol.

*Eglurder ynglŷn â'r llwybr asesu a chymhwysu*

Nododd rhai mentoriaid a rheolwyr eu bod yn aneglur hefyd ynglŷn â'r llwybr o'r rhaglen sefydlu (h.y. yr AWIF) i gymhwyster Craidd lefel 2.

*Rwy'n meddwl mai llwybr eglur sydd ei angen, rhaglen sefydlu yw rhaglen sefydlu, ac yna mae angen llwybr clir at y cymhwyster. Mae'n ymddangos i mi, hyd yn oed y coleg roeddem ni'n ei ddefnyddio, pan aethon nhw ati i sefydlu'r cynllun hyfforddiant ar gyfer cyflawni'r AWIF, 'doedden nhw hyd yn oed ddim yn gwybod mewn gwirionedd sut yr oedd rhywun yn mynd i symud oddi ar yr AWIF ymlaen at y cymhwyster heb ailadrodd y dystiolaeth, neu orfod mynd yn ôl dros dystiolaeth maen nhw newydd ei gwneud er mwyn pasio'r prawf.*

*Mentor 5*

Roedd cyfweleion yn pryderu ynglŷn â dysgwyr yn gorfod ailadrodd yr un dystiolaeth (Rheolwr 6), a hefyd y posibilrwydd o gostau'n cynyddu.

*Hefyd, fel y dywedom, o ran codi tâl, o safbwynt cyllid, mae'n debyg y byddem ni'n gorfod talu dair gwaith pe baem ni'n gwneud yr AWIF, yna'r craidd a'r ymarferol ar wahân. Mae angen llwybr clir iawn o'r modd yr hoffem iddo gael ei wneud.*

*Mentor 5*

## 6.7. Rôl mentoriaid a rheolwyr

Fel rhan o'r peilot, dylai fod mentor wedi'i aseinio i bob dysgwr o'i sefydliad i'w gynorthwyo drwy'r broses sefydlu. Mae'r adran hon yn edrych ar sut wnaeth hyn weithio yn y rhaglen. Mewn rhai achosion, roedd y mentor yn rheolwr llinell i'r dysgwr hefyd, yn enwedig mewn sefydliadau llai. Mewn achosion eraill, roedd y mentor yn aelod profiadol arall o'r staff.

Mae'r adran hon yn edrych ar rôl y rheolwyr yn y peilot a sut wnaethant gefnogi'u gweithwyr wrth ddilyn y rhaglen.

Cynhaliodd y rhaglen 'ddiwrnod ymwybyddiaeth mentoriaid' ar gyfer rheolwyr ac uwch weithwyr gofal a oedd yn mynd i gefnogi dysgwyr yn ystod eu cwrs AWIF ac ar ôl hynny. Roedd y diwrnod yn agored i reolwyr, uwch weithwyr gofal, swyddogion Cysylltu Bywydau,



goruchwylwyr gofal cartref, ac unrhyw rai eraill a enwebwyd gan y gwasanaeth. Cynhaliwyd yr hyfforddiant 2-3 gwaith fesul carfan. Trefnwyd y diwrnod ar ôl grŵp cyntaf y garfan gyntaf, a manteisiodd llawer o reolwyr a mentoriaid arno.

Roedd y cwrs yn cynorthwyo rheolwyr a mentoriaid i:

- Ddatblygu’u sgiliau arwain a rheoli eu hunain.
- Atgyfnerthu’u sgiliau astudio eu hunain a’u gwybodaeth am y pwnc (pynciau) gan ddefnyddio arddulliau dysgu gwahanol.
- Bwrw golwg ar amlinelliad o’r rhaglen a’r gweithlyfrau.
- Deall y cwrs AWIF yn fanylach fel eu bod yn gallu bod yn hyderus wrth gynorthwyo staff newydd i gwblhau’u gweithlyfrau.
- Cael a nodi atebion da wrth asesu, a defnyddio arfer da wrth roi adborth i ymgeiswyr.
- Dilyn ffordd safonedig o weithio gyda chymorth gan gydlynwyr y rhaglen.
- Datblygu perthynas fentora dda gyda’u hymgeisydd.

### *Effaith mentoriaid ar ddysgwyr*

Roedd dysgwyr yn gwerthfawrogi cael mentor a’r cymorth a’r sicrwydd yr oeddent yn eu darparu.

*Roedd gen i ddau, a dweud y gwir... Ac roedden nhw’n wych. Yn llythrennol, deuthum â’n gweithlyfrau i mewn, ac fe siaradon nhw drwy’r cyfan..*

### *Dysgwr 2*

Teimlai mentoriaid eu bod yn cael effaith gadarnhaol ar ddysgwyr, gan roi hyder, sicrwydd a chymorth mwy ymarferol iddynt.

*Rwy’n credu ei fod yn gwneud iddyn nhw deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, ac nad ydyn nhw ar eu pennau’u hunain.*

### *Rheolwr 7*

Teimlai rheolwyr hefyd fod rôl y mentor yn fecanwaith da ar gyfer cynorthwyo staff newydd.

Nid oedd pawb yn teimlo bod angen mentor arnyn nhw, ac roedd rhai dysgwyr yn hapus i gyflawni’r gwaith eu hunain, neu fel arall, troi at eu goruchwylwyr am gymorth mentora. Gofynnodd dysgwyr eraill am gyngor ac arweiniad gan diwtoriaid y cwrs. Fodd bynnag, mae yna risg y byddai tiwtoriaid yn cael eu gorlwytho pe bai gormod o ddysgwyr yn troi atyn nhw i gael cymorth ac arweiniad yn hytrach nag at eu mentor neu reolwr.

Yn gyffredinol, roedd cytundeb bod mentora’n bwysig iawn ar gyfer meithrin hyder ac annog dysgwyr i gwblhau’r rhaglen, p’un a oedd yn cael ei ddarparu gan reolwr, neu un o’r tiwtoriaid. Dywedodd rheolwyr fod rôl y mentor yn hollbwysig i rai dysgwyr er mwyn cwblhau’r rhaglen.

*Rwy'n credu, heb rôl y mentor, na fyddai llawer o'n staff wedi'i gwblhau. [...] Roedd rhaid i mi eu gwthio nhw'n gyson i'w gwblhau. Rwy'n credu, pe na bawn i yno'n eu mentora a'u harwain drwy'r rhaglen, fydden nhw ddim wedi'i gwneud, nid oedd y cymhelliant ganddyn nhw - fydden nhw ddim wedi gwneud yr ymdrech wnaethon nhw chwaith. Rwy'n credu y bydden nhw wedi ysgrifennu unrhyw beth er mwyn mynd drwy'r rhaglen, yn hytrach nag ystyried a gwrando.*

*Rheolwr 5*

*Cymorth i fentoriaid a'r effaith arnyn nhw a'u rôl*

Roedd mentoriaid yn gweld y cymorth a gawsant, gan gynnwys y diwrnod hyfforddiant mentoriaid, yn ddefnyddiol iawn. Ond fe wnaethant nodi hefyd fod rhywfaint o ddysgu'n digwydd wrth iddynt fynd ymlaen.

*Es i'r hyfforddiant... roedd yn ddefnyddiol. Gwelais fod gen i syniad gwell o hyd a lled y rôl fentora a beth oedd disgwyl i mi ei wneud. Rwy'n credu bod ychydig o bethau braidd yn ddryslyd, ond yn aml, mater o fynd i'r afael â nhw yw hi ac yna canolbwyntio ar y rhannau sydd ychydig yn ddryslyd.*

*Mentor 1*

Gwnaeth mentoriaid, yn enwedig y rhai oedd yn rheolwyr hefyd, sylwadau ar ofynion amser bod yn fentor, a'r her o gydbwyso hynny gyda'u dyletswyddau eraill.

*Wrth gwrs, fel rheolwr cofrestredig, mae gen i lawer o bethau y mae angen i mi fod yn eu gwneud, felly lyncodd y rhaglen sefydlu gryn dipyn o'm hamser, ffinau'n gorfod llofnodi a marcio'r gweithlyfrau a mynd ar ôl y dysgwyr yn gyson, rwyf wedi gorfod treulio llawer iawn o'm hamser arni.*

*Rheolwr 5*

Nododd mentoriaid eu bod wedi bod yn bryderus ynglŷn â'r effaith arnyn nhw a gallu neilltuo amser i'r holl waith. Bu'n rhaid i rai newid eu patrwm gweithio, a gwneud goramser hyd yn oed i wneud yn siŵr eu bod yn gallu bod ar y shifft gyda'u mentora. Roedd pryderon tebyg gan reolwyr eraill nad oedd amser gan uwch aelodau staff i lenwi'r holl logiau a gwirio popeth ddwywaith, er eu bod yn cefnogi rôl y mentor o ran y cymorth o ddydd i ddydd y mae'n ei ddarparu ar gyfer staff newydd.

Dywedodd un rheolwr bod terfyn o ran faint o bobl y gallai un aelod o staff eu mentora ar yr un pryd, oherwydd graddau'r hyn oedd yn ofynnol.

Ar yr un pryd, nid oedd pob mentor yn teimlo bod y llwyth gwaith ychwanegol yn broblem, a nododd rhai, er bod gweithio fel mentor yn newid faint o waith maen nhw'n ei wneud, y byddent yn gwneud llawer ohono beth bynnag.

*...fy ngwaith i yw meithrin perthnasoedd gydag aelodau staff a'u cynorthwyo, ond fel y dywedais, oherwydd 'mod i wedi meithrin y perthnasoedd hynny, maen nhw'n fy ngweld i fel yr unigolyn i droi ato ynglŷn â phob un dim, sy'n wych, ond mae'n cynyddu'r llwyth gwaith ar adegau.*

*Mentor 6*

### *Cyfranogiad rheolwyr*

Roedd rhai rheolwyr, nad oedden nhw'n fentoriaid hefyd, yn teimlo neu'n dymuno y gallent fod wedi cyfranogi'n fwy uniongyrchol.

*Fe allwn i fod wedi chwarae rhan fwy i helpu'r mentor. Rwy'n gwybod nad oes gen i gymaint â hynny o amser i wneud y rôl honno fy hun, ond mae angen i mi chwarae rhan yn y gwaith, felly mae angen i mi fod yno ar gyfer y mentor a'r aelod o staff, ond mewn rôl fwy cyngorol a rhoi cyfarwyddyd.*

### *Rheolwr 1*

Teimlai'r cyfwelai hwn y dylai fod wedi gwneud yr hyfforddiant mentora ei hun hefyd o bosibl, fel ei fod yn gallu arwain y mentor.

Nododd tiwtoriaid mai'r rheolwr yn hytrach na'r mentor oedd y prif bwynt cyswllt iddyn nhw gan eu bod wedi cyfeirio dysgwyr at y cwrs. Yn y rhan fwyaf o achosion, byddent yn cysylltu â'r rheolwr os oedd unrhyw broblemau'n codi. Oherwydd hyn, roedd yn bwysig cynnal perthynas dda gyda'r rheolwyr.

*Os yw'r rheolwr yn gweithio gyda chi, ac mae'n goruchwylio ac yn gweld yr aelod o staff hwnnw, dylai ei gynnydd ar y cymhwyster hwnnw, neu ar yr hyfforddiant hwnnw, gael ei adolygu a'i ddogfennu fel rhan o'r broses oruchwylio a gwirio bod popeth yn mynd yn hwylus.*

### *Rhanddeiliad 7*

Roedd tiwtoriaid yn gweithio gyda'r rheolwyr i helpu i wneud yn siŵr bod dysgwyr yn barod ar gyfer yr asesiad. Pwysleisiodd cyfweleion bwysigrwydd rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i ddisgwyr a'u rheolwyr llinell yn gyson o ran cynnydd dysgwyr ar y cwrs a'r asesiad.

### *Beth allai fod wedi gweithio'n well ynglŷn â'r system fentora?*

Mewn rhai achosion, roedd mentoriaid yn anghyfarwydd â'r cwrs neu gynnwys / strwythur yr AWIF (Dysgwr 2). Roedd hyn yn rhwystr oherwydd roedd rhaid i fentoriaid ymgyswgu â hynny cyn gallu mentora'n effeithiol, ac mae'n pwysleisio pwysigrwydd sicrhau bod mentoriaid (a rheolwyr) yn mynychu diwrnod ymwybyddiaeth mentoriaid.

Ond roedd awgrymiadau hefyd fod angen i fentoriaid fod yn fwy cyfarwydd â'r gweithlyfrau a chynnwys yr AWIF na'r hyn y gallent ei gael o ddiwrnod o hyfforddiant. Fel y nododd un dysgwr, byddai'n fanteisiol pe bai mentoriaid wedi cyflawni'r AWIF eu hunain, a bydd hyn yn dod yn haws wrth i fwy o bobl mewn rolau gyflawni'r AWIF.

Atseiniwyd hyn gan y mentoriaid. Dywedodd rhai mentoriaid eu bod wedi gweld y lefel yn eithaf heriol ac nad oeddent yn siŵr o'r atebion yn y gweithlyfrau. Teimlai mentoriaid, pe baen nhw wedi gorfod dilyn y rhaglen eu hunain, y byddent mewn sefyllfa well i gynorthwyo'u mentoreion.

*Rwy'n credu y byddai'n wirioneddol ddefnyddiol be bai'n orfodol i'r mentoriaid gwblhau'r rhaglen eu hunain. Hyd yn oed os nad mewn ystafell ddosbarth, ond bod rhaid iddynt gwblhau'r gweithlyfrau eu hunain, dim ond er mwyn iddyn nhw allu gweld beth mae'r cyflogaion newydd, yr aelodau staff newydd yn ei ddysgu.*

### Mentor 6

Awgrym arall oedd cael cyfarfod dilynol neu gyfarfod 'safoni' ar gyfer mentoriaid ar ôl yr hyfforddiant, gan ategu hynny, o bosibl, gyda rhyw fath o fforwm datrys problemau ar gyfer mentoriaid. Mae cyfarfodydd safoni wedi'u rhoi ar waith erbyn hyn, ac mae'r cydlynnydd yn cyfarfod a mentoriaid am ddwyawr bob mis i drafod y rôl, y gofynion, i rannu dysgu ac arfer gorau, ac i gynnig cyd-gefnogaeth.

Cododd diffyg amser i fentora mor effeithiol ag y byddent wedi dymuno mewn nifer o gyfweiliadau mentoriaid. Dywedodd un dysgwr hefyd nad oedd unrhyw amser gan ei fentor i'w gynorthwyo. Roeddent yn teimlo bod angen mwy o gymorth gan eu rheolwr fel bod y mentor yn gallu neilltuo amser ochr yn ochr â'i ddyletswyddau eraill i gynorthwyo'r dysgwr.

*... roedd angen i'r rheolwyr bennu amser penodol gyda ni neu bennu hyn a hyn o oriau'r wythnos lle byddem yn gallu eistedd i lawr i ffwrdd oddi wrth bopeth, yn hytrach na'r lleoliad gwaith. ... oherwydd, yn amlwg, pan fyddwch chi yn y lleoliad gwaith, ac roedd hithau yn y gwaith, roedd yn cael ei galw i ffwrdd i wneud hyn neu roedd hi'n ateb galwadau ffôn, neu, 'doedd pethau ddim yn gweithio o ran bod yn fentor.*

### Dysgwr 3

Weithiau, roedd rheolwr llinell dysgwr yn cyflawni rôl y mentor a'r asesydd h.y. roedden nhw'n llofnodi gweithlyfrau pobl. Teimlai mentoriaid bod y rhain yn ddwy rôl ar wahân yn ddelfrydol, ond roeddent yn cydnabod hefyd nad oedd hi'n hawdd mewn rhai lleoliadau neu fodelau gwasanaeth i ddarparu rôl fentora ar wahân.

Yn y sector iechyd, roedd y system fentora neu gyfeillio yn heriol i staff banc gan na fydden nhw'n gweithio yn yr un lle o un diwrnod i'r llall. Nododd cyfweleion eu bod wedi rhoi cynnig ar nifer o ffyrdd i fynd i'r afael â'r mater hwn.

*...mae'r staff banc yn gweithio ym mhobman, felly nid oes un cyfaill neu un mentor ganddyn nhw y gallant ddibynnu arno. Fe wnaethom roi cynnig ar system lle bydden nhw'n mynd i'r un lle am bythefnos. Yna, rhoesom gynnig ar system lle bydden nhw'n mynd i'r un lle ar gyfer eu dwy shifft gysgodi, ond nid oedd hynny'n gweithio hyd yn oed. Weithiau, byddem ni'n rhoi rhywun mewn un lle ond wedyn erbyn yr ail ddiwrnod bydden nhw'n cael eu symud neu'n cael eu hanfon i rywle lle'r oedd mwy fyth o'u hangen nhw.*

### Rhanddeiliad 3

Ond nid oedd yr un o'r rhain wedi datrys yr holl anawsterau, felly roedd yn rhywbeth yr oeddent yn parhau i weithio arno.

### Cyngor i fentoriaid y dyfodol

Yn y cyfweiliadau, gofynwyd i fentoriaid am unrhyw gyngor y byddent yn ei roi i fentoriaid y dyfodol. Awgrymwyd y canlynol ganddynt:

- Gwnewch yn siŵr eich bod yn gyfarwydd â'r gweithlyfrau a deunydd arall y rhaglen.
- Byddwch yn ymgysylltiedig a gofynnwch gwestiynau fel eich bod yn deall y rhaglen a'r cymhwyster, a sut mae dysgwyr yn gwneud cynnydd drwyddo.
- Dylech gyfarfod yn rheolaidd â'r unigolyn neu'r bobl rydych chi'n eu mentora, a neilltuo amser i'w cynorthwyo.
- Dylech ddeall a bod yn barod am yr holl waith sy'n ofynnol, ar gyfer y mentor a'r dysgwr.
- Dylech feithrin perthnasoedd gyda mentoreion fel eu bod yn teimlo y gallant ddod atoch chi.
- Byddwch yn ymwybodol o'r modd y gall eich ymarfer ddylanwadu ar y bobl rydych chi'n eu mentora, yn gadarnhaol ac yn negyddol.

### *Pwysigrwydd rôl y mentor*

Er gwaethaf rhai o'r anawsterau a gydnabyddir uchod, cytunwyd bod rôl y mentor yn un bwysig. Teimlai rheolwyr bod y rôl yn hanfodol ar gyfer meithrin hyder ymhlith dysgwyr, a'u hannog nhw i gwblhau'r rhaglen sefydlu. Mentoriaid hefyd oedd yn y sefyllfa orau i arsylwi a chofnodi cynnydd dysgwyr.

Hefyd, teimlai cyfweleion bod mentoriaid yn bwysig o ran cydraddoldeb rhwng gofal cymdeithasol ac iechyd, lle ceir system fentora ffurfiol fwy sefydledig. Mae lleoliadau gofal cymdeithasol wedi tueddu i ddefnyddio cyfoedion neu gyfeillion, sef system lai ffurfiol ar gyfer staff newydd yn eu chwe wythnos gyntaf.

## **6.8. Costau cyflwyno**

Mae'r adran hon yn dangos y costau a amcangyfrifwyd i gyflwyno'r rhaglen i 100 o ddysgwyr dros flwyddyn. Darparwyd y costau hyn gan weithgor y prosiect o gofnodion a gadwyd yn ystod y peilot. Roedd cynllunio a datblygu'r peilot, a datblygu deunyddiau'r cwrs, yn mynnu buddsoddiad nodedig o fath arall gan y gweithgor a'r grŵp llywio, na fyddai ei angen mewn rhaglenni yn y dyfodol.

**Tabl 6-1.** Costau uniongyrchol amcangyfrifedig ar gyfer cyflwyno i 100 o ddysgwyr

Staff	Cost
Cynghorydd dysgu a datblygu (Gofal Cymdeithasol) <i>Amser llawn, cyflog + argostau</i>	£47,000
Cynghorydd dysgu a datblygu (Gofal Iechyd) <i>Amser llawn, cyflog + argostau</i>	£47,000
Cymorth busnes <i>Amser llawn, cyflog + argostau</i>	£25,000
<b>Costau eraill</b>	
Offer ar gyfer hyfforddiant (e.e. cyffiau pwysedd gwaed, chwiliedyddion tymheredd, cyfarpar diogelu personol)	£5,000
Trwyddedau adnoddau dysgu digidol	£1,000
TG (Gliniaduron ar gyfer myfyrwyr)	£5,000
Cyfathrebu (taflenni, argraffu gweithlyfrau) <i>£10 fesul dysgwr</i>	£1,000
Hyfforddiant staff	£4,000
Achrediad City & Guilds <i>£89 fesul dysgwr</i>	£8,900
Achrediad Agored* <i>£19 fesul dysgwr</i>	£1,900
<b>Cyfanswm</b>	<b>£145,800</b>
<b>Cost fesul dysgwr</b>	<b>£1,458</b>

\* Yn rhanbarth y peilot, mae'r Bwrdd Iechyd yn achredu drwy Agored. Maent yn cydnabod City & Guilds hefyd, felly efallai na fudd achrediad dwbl yn angenrheidiol yn rhaglenni'r dyfodol.

Ochr yn ochr â'r costau uniongyrchol hyn, cefnogwyd y peilot gan gyfraniadau gan bartneriaid y prosiect. Byddai angen cefnogaeth debyg ar gyfer rhaglenni yn y dyfodol:

- Rheolwr (rheolwyr) lletya ar gyfer y Cynghorwyr Dysgu a Datblygu (tua 10% FTE).
- Cymorth TG a chyllid yn y sefydliad sy'n lletya.
- Sesiwn hyfforddiant gwesteion yn cael ei darparu gan arbenigwyr gofal cymdeithasol ac iechyd (cyflwynwyd heb unrhyw gost i'r peilot).
- Defnyddio lleoliadau, a darparu lluniaeth ar gyfer yr hyfforddiant.

- Defnyddio offer presennol ar gyfer arddangosiadau hyfforddi (gwelyau / cadeiriau ac ati).
- Roedd costau teithio dysgwyr a chostau rhyddhau yn cael eu talu gan eu cyflogwyr neu'u cynlluniau cyn cyflogi.

Yn ystod y peilot, roedd y rhaglen yn rhad ac am ddim i gyflogwyr. Nododd cyfweleion fod hyn wedi helpu i'w gwneud yn fwy deniadol.

*Rwy'n credu, o ran cyflogwyr, bod peidio â chael cost yn helpu. Yr unig beth y mae'n rhaid iddyn nhw wneud yw cynllunio a chyflenwi, a gwneud yn siŵr bod staff cyflenwi'n cael eu trefnu... Rwy'n credu bod unrhyw beth sy'n cael cymhorthdal, neu sy'n rhad ac am ddim, yn fwy deniadol i gyflogwr na gorfod talu amdano.*

#### Rhanddeiliad 4

Dyweddodd yr un cyfwelai bod ganddynt gyllideb hyfforddiant ar gyfer pobl ddi-waith, ac y byddent yn ystyried defnyddio honno i dalu am hyfforddiant fel hwn.

Fodd bynnag, teimlai rhai rheolwyr bod yr hyfforddiant eisoes yn gost iddyn nhw oherwydd bod rhaid iddynt dalu staff am eu hamser a oedd yn cael ei dreulio ar yr hyfforddiant. Fe wnaethant nodi bod yr hyfforddiant hwn yn bum sesiwn ar ben yr hyfforddiant arall roeddent yn ei drefnu i'w staff.

Adroddodd cyfweleion bod cyflogwyr eraill yn mynegi barn debyg.

*...roedd darparwyr allanol yn fwy na pharod i ddweud eu dweud, gan ddweud, 'Wel, pan fydd y math hwn o gyfle gennyh, a'r gofynion sydd ar ddysgwyr a'r sefydliad, rydych chi'n awdurdod lleol mawr, gallwch chi fforddio ei wneud. Gallwch ganiatáu i'ch dysgwyr gael pa nifer bynnag o ddiwrnodau i fynd i wneud hyn. Rydym ni'n gartref gofal annibynnol bach, ac ni allwn ei fforddio.'*

#### Rhanddeiliad 7

Nododd cyfweleion hefyd ei bod hi'n heriol oherwydd bod y peilot yn cystadlu gyda cholegau sy'n darparu hyfforddiant heb unrhyw gost i gyflogwyr. Fe wnaethant argymhell, os yw'n parhau, bod rhaid darparu'r rhaglen sefydlu ar y cyd yn rhad ac am ddim.

*Fe wnaethom dderbyn cyllid ar gyfer y peilot, rydym wedi defnyddio pob ceiniog ohono ac mae'n ymddangos ei fod yn ehangu, felly mae angen i ni edrych arno o ddifrif nawr. Mater o ddewis ydyw, nawr, i'r bwrdd iechyd a'r awdurdodau lleol benderfynu: a yw hyn yn rhywbeth rydym am fynd ar ei drywydd?*

#### Rhanddeiliad 6



## 7. Cydweithio ar draws iechyd a gofal cymdeithasol i gyflwyno'r peilot

### *Pwyntiau allweddol*

Teimlai cyfweleion fod **y peilot hwn yn enghraifft gymharol brin o gydweithio llwyddiannus ar draws iechyd a gofal cymdeithasol**. Fel y cyfryw, gallai'r dysgu o'r peilot helpu i lywio cydweithio yn y dyfodol, yn y rhaglen hon ac mewn mannau eraill.

Daeth nifer o ffactorau i'r amlwg fel rhai pwysig ar gyfer y cydweithio llwyddiannus hwn:

**Roedd cydweithio wedi'i ymwreiddio ym mhob agwedd ar y prosiect**. Roedd y grŵp llywio a'r gweithgor yn cynnwys cymysgedd o gynrychiolaeth o sefydliadau iechyd a gofal cymdeithasol. Roedd y ddau grŵp wedi'u cyd-gadeirio, ac roedd un cadeirydd o'r maes iechyd ac un o faes gofal cymdeithasol gan bob grŵp.

Teimlai cyfweleion nad uno sefydliadau a staff iechyd a gofal cymdeithasol yn unig, ond **cael y cymysgedd iawn o sefydliadau'n gysylltiedig â'r peilot a gyfrannodd at y llwyddiant**.

**Roedd cael rôl cydlynedd prosiect pwrpasol yn cwmpasu gofal cymdeithasol ac iechyd yn hanfodol i lwyddiant y prosiect**. Fel swydd integredig, roedd yn helpu chwalu'r rhwystrau a meithrin perthnasoedd. Fel rôl bwrpasol, gallai ysgogi a rheoli'r cyflwyno, ac roedd yn darparu un pwynt cyswllt i ddysgwyr a rheolwyr.

Cafodd y rhaglen ei chyd-gyflwyno, gydag un tiwtor o'r maes iechyd ac un o faes gofal cymdeithasol, ynghyd ag arbenigwyr pynciau ychwanegol. **Golygai'r cyd-gyflwyno hwn fod dysgwyr yn cael safbwyntiau iechyd a gofal cymdeithasol, ac roeddent wedi'u paratoi'n well i weithio yn y naill sector neu'r llall**.

Roedd y model cydweithio yn galluogi'r rheiny a oedd yn cyflwyno'r prosiect i **feithrin perthnasoedd cryf ar draws ffiniau iechyd a gofal cymdeithasol**. Fe wnaeth hyn helpu gyda chyflwyno'r prosiect, adweithio i bandemig COVID-19, ac mae wedi arwain at gyfleoedd eraill.

Nodwyd **cael nod cyffredin**, a chred gyffredin y byddai rhaglen sefydlu ar y cyd o ansawdd da yn gwella canlyniadau i bobl a oedd yn derbyn gofal a chymorth, yn gynnwys yn y prosiect, a dychwelwyd at hyn fel nod cymhellol.

Nodwyd **angerdd ac ymrwymiad** y gweithgor i gyflwyno'r peilot yn llwyddiannus gan lawer o gyfweleion. Roedd hyn yn enghraifft o **arweinyddiaeth ar bob lefel** ac roedd wedi'i **chymell gan y gred yn y nod cyffredin hwnnw**.

Roedd cael **cymorth a nawdd gan uwch arweinwyr** mewn gofal cymdeithasol ac iechyd yn dilysu'r peilot ac yn golygu y gallai nodi a manteisio ar adnoddau.

Mae cynnal ymchwiliad llawn i'r ffactorau hyn, ac eraill a gyfrannodd at lwyddiant y peilot, y tu hwnt i gwmpas y gwerthusiad hwn, ond mae'r holl ffactorau hyn yn atseinio gwaith arall ar ymyriadau llwyddiannus ac ehangu ymyriadau'n llwyddiannus (Allbury et al., 2015; Collins Ben, 2018; Greenhalgh et al., 2004; Shiell-Davis et al., 2015) a dylid cadw hyn mewn cof ar gyfer dyfodol y peilot hwn, ac ar gyfer mentrau tebyg eraill.



## 7.1. Sefydliadau iechyd a gofal cymdeithasol yn gweithio â'i gilydd

Roedd y dull ar y cyd o lywio, cynllunio a chyflwyno'r prosiect yn annatod o'r dechrau. Cyd-gadeiriwyd y grŵp llywio gan Gyfarwyddwr Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda a Chyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol. Roedd y gweithgor wedi'i gyd-gadeirio hefyd, roedd yr aelodau o faes iechyd a gofal cymdeithasol, ac roedd un o'r tiwtoriaid o'r sector iechyd a'r llall o'r sector gofal cymdeithasol.

Teimlai cyfweleion fod y peilot hwn yn enghraifft gymharol brin o gydweithio gwirioneddol ar draws iechyd a gofal cymdeithasol.

*Dwi'n credu bod pobl wedi siarad am hyn, iechyd a gofal cymdeithasol, iechyd a gofal cymdeithasol, ond nid yw erioed wedi bod yn iechyd a gofal cymdeithasol mewn gwirionedd. Mae wedi bod yn fater o iechyd ar un ochr a gofal cymdeithasol ar yr ochr arall erioed, felly nid yw'r 'a' yn gweithio mewn gwirionedd. O ran y prosiect hwn, mae'r enw'n dweud y cyfan a dweud y gwir, iechyd a gofal cymdeithasol, oherwydd dyna'n union beth rydym ni'n ei wneud.*

*Rhanddeiliad 10*

Er ei fod y tu hwnt i gwmpas y gwerthusiad hwn i ymchwilio'n llawn pam fod yr enghraifft hon o weithio ar draws iechyd a gofal cymdeithasol yn llwyddiannus, pan nad yw rhai eraill wedi llwyddo, daeth rhai ffactorau i'r amlwg fel rhai pwysig.

### *Cael nod cyffredin*

Teimlai cyfweleion mai rhan bwysig o'r llwyddiant wrth gydweithio oedd bod nod cyffredin gan y prosiect, ac roeddent i gyd yn credu yn y nod hwnnw ac yn gallu cyfeirio'n ôl ato.

*Rwy'n credu bod hynny wedi gweithio'n anhygoel o dda, oherwydd er ein bod ni ar ochr iechyd neu ofal cymdeithasol o bethau, rwy'n credu bod nod cyffredin yn syth o ran bod hyn yn ymwneud â chodi'r safon, ac roedd pawb yn gwbl ymrwymedig o ran hynny.*

*Rhanddeiliad 1*

### *Cael y cymysgedd cywir o sefydliadau, pobl a chymorth o bob lefel*

Roedd cael y sefydliadau cywir o amgylch y bwrdd, gydag ymrwymiad clir gan uwch swyddogion, yn bwysig i lwyddiant y prosiect hefyd.

*Felly roedd cael [tynnwyd yr enw] a minnau, fel cyfarwyddwyr o fewn y ddau sefydliad allweddol, yn arwain ar hyn, rwy'n credu, wedi bod yn fuddiol, oherwydd rydym yn gallu manteisio ar adnoddau a chymorth y bobl sy'n gwneud y gwaith mewn gwirionedd o ddydd i ddydd. Mae cael AaGIC a [Gofal Cymdeithasol Cymru] ac eraill o amgylch y bwrdd, ynghyd â bod yn gysylltiedig â'r Adran Gwaith a Phensiynau, yr holl ddeunydd Ceisiwr Gwaith, pawb yn dod o amgylch bwrdd y gweithgor, mae hynny wedi bod yn wirioneddol ddefnyddiol. Mae cael rheolwyr hyfforddi o feysydd iechyd a gofal cymdeithasol wedi bod yn gwbl hanfodol.*

*Rhanddeiliad 11*

Teimlai cyfweleion, trwy weithio gyda'i gilydd a manteisio ar arbenigedd o'r maes iechyd a gofal cymdeithasol, eu bod yn gallu creu a chyflwyno rhaglen a oedd yn cyfuno cryfderau'r ddau sector.

### *Angerdd ac ymrwymiad*

Thema allweddol arall a ddaeth i'r amlwg oedd dymuniad ac angerdd y rhai oedd yn llywio ac yn cyflwyno'r prosiect er mwyn gwneud iddo weithio yn wyneb anawsterau niferus.

*Roedd dymuniad go iawn gan bob un o'r partiön i wneud i hyn weithio er mwyn ychwanegu gwir werth i'r dysgwr a'r sawl sy'n derbyn gofal, felly roedd wedi'i sefydlu ar yr egwyddorion a'r gwerthoedd iawn.*

*Rhanddeiliad 2*

*Byddai'n rhaid i mi ddweud bod [cadeirydd y gweithgor], sy'n gweithio i ni, a [chadeirydd y gweithgor] sy'n gweithio i'r awdurdod lleol, maen nhw wedi bod yn rhyfeddol, ac rwy'n meddwl mai diolch i'w hegri, eu hysgogiad a'u holl benderfyniad nhw, yw ein bod ni'n gallu camu ymlaen. Maen nhw wedi gweithio mewn ffordd integredig iawn.*

*Rhanddeiliad 11*

Dywedwyd bod yr ymrwymiad a'r angerdd hwn wedi'i wreiddio mewn cred gyffredin y byddai rhaglen sefydlu ar y cyd gyda ffocws ar ansawdd yn arwain at ganlyniadau gwell i bobl sy'n derbyn gofal a chymorth.

*Roedd hynny i'w weld yn y grŵp llywio drwyddo draw – y positifrwydd ynglŷn â hynny. Mewn geiriau eraill, dydyn ni ddim yn mynd i roi tic ar ddogfen fframwaith sefydlu yn unig lle mae'n rhaid i chi fynd drwy honno gyda'ch rheolwr fel gweithiwr gofal cymdeithasol rheng flaen neu weithiwr iechyd rheng flaen, cynnal ymarferiad ticio blychau am yr hyn rydych chi wedi'i wneud yn eich 30 diwrnod cyntaf o hyfforddiant. Na, rydym yn mynd i gael rhaglen wirioneddol ar y cyd wrth i ni symud ymlaen - manylach o lawer; yn cynnwys llawer mwy o wybodaeth; ac yn llawer mwy datblygol o ran ble ry'n ni'n eich gweld chi'n mynd yn y diwydiant hwn ....*

*Rhanddeiliad 5*

## 7.2. Meithrin perthnasoedd

Soniodd cyfweleion am y modd yr oedd gweithio ar y prosiect wedi helpu i feithrin perthnasoedd ar draws iechyd a gofal cymdeithasol, ac am bwysigrwydd y manteision 'meddalach' neu galetach i'w mesur a ddaeth o gydweithio. Gall y rhain fod yn ffactorau pwysig wrth symud tuag at fwy o integreiddio a gweithio mwy effeithlon ar draws iechyd a gofal cymdeithasol. Maent yn arwain at, ac yn deillio o, dealltwriaeth well o rolau, cyfrifoldebau ac amgylcheddau gweithio ei gilydd.

*Rwyf wedi mwynhau meithrin perthnasoedd. Rwy'n credu bod meithrin perthnasoedd a chydweithio wedi bod yn wirioneddol gadarnhaol; mae gennym well dealltwriaeth o'r rolau sydd gennym i gyd, a'r systemau a'r prosesau y mae'n rhaid i ni gyd eu dilyn. Allwn ni*

*ddim newid y system bob tro, ond gallwn newid y ffordd rydym yn gweithio tuag at newid system.*

### *Rhanddeiliad 3*

Disgrifiodd cyfweleion o'r maes gofal cymdeithasol y modd y gall y sector iechyd deimlo fel pe bai'n gaeedig i rai o'r tu allan, 'rydych chi'n teimlo os ydych chi'n mynd i'r GIG eich bod chi wedi mynd i diriogaeth nad yw'n diriogaeth sy'n perthyn i chi' (Rhanddeiliad 10). Ond roeddent yn teimlo nad oedd y gwahaniaeth mor eglur mewn gwirionedd, '...rydyn ni'r un fath a dweud y gwir, ond yn gweithio o dan brotocolau gwahanol, dyna'i gyd' (Rhanddeiliad 10).

Disgrifiodd cyfweleion sut yr oedd gweithio gyda chydweithwyr iechyd wedi helpu i chwalu'r rhwystrau hynny. Fe wnaethant ddweud, ar y dechrau, pan oeddent yn mynd i mewn i leoliadau iechyd, bod staff iechyd yn gwneud sylwadau am y ffaith eu bod yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol, ond ar ôl ychydig o amser, roeddent yn cael eu trin fel 'aelod arferol o staff yn y sector iechyd' (Rhanddeiliad 10).

Roeddent yn teimlo na ddylai'r gwahaniaeth hwn fodoli rhwng y ddau, lle mae gan un fwy o fri na'r llall.

*Ni ddylai fod yn fater o – rwyt ti'n gweithio ym maes iechyd, 'dwyt ti ddim yn bwysig neu rwyt ti'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Dylai fod yn fater o – ry'n ni'n gweithio mewn amgylchedd lle'r ydym ni'n cynorthwyo pobl â nodweddion bregus, ac mae angen i ni eu grymuso a rhoi'r dewisiadau y maen nhw'n eu haeddu iddyn nhw, ac fel yna y dylai fod.*

### *Rhanddeiliad 10*

Nododd cyfweleion hefyd fod gweithio ar y cyd wedi arwain at gyfleoedd i gyfrannu at brosiectau a mentrau eraill sy'n pontio iechyd a gofal cymdeithasol (Rhanddeiliad 6). Roeddent yn teimlo ei bod yn bwysig i bob lefel weithio gyda'i gilydd oherwydd 'nid yw'r atebion i'r problemau hyn gan un sector yn unig' (Rhanddeiliad 2) ac y bydd mwy o gydweithio yn arwain at fwy o gyfleoedd.

*Rwy'n credu mai pethau felly, pethau sy'n digwydd ar hyn o bryd, a'n bod ni mewn gwirionedd, yn siarad â'n gilydd. Rydym ni'n cydblethu ein gwaith yn well o lawer. Rwy'n cael gwahoddiadau rheolaidd i'r Tîm Cymorth Cartrefi Gofal ar gyfer y Bwrdd Iechyd. ... Rwyf wedi gwneud cyflwyniadau iddyn nhw am waith gofal cymdeithasol a'r rhaglen hon...*

### *Rhanddeiliad 6*

## **7.3. Cyd-gyflwyno'r rhaglen**

Fel y disgrifir uchod, cyflwynwyd y rhaglen gan un tiwtor o'r sector iechyd ac un o'r sector gofal cymdeithasol (gyda thiwtorïaid gwadd ar gyfer pynciau arbenigol). Teimlai'r tiwtorïaid fod y model hwn yn gweithio'n dda iawn oherwydd bod y tiwtorïaid yn ategu'i gilydd ac yn gallu cwmpasu iechyd a gofal cymdeithasol (Rhanddeiliad 10). Roedd hyn yn eu galluogi i

ddod ag enghreifftiau a phrofiad real i'r addysgu o'r ddwy ochr, a thrwy hynny baratoi dysgwyr yn well i weithio yn y naill sector neu'r llall.

*... Rwy'n credu ei fod yn gweithio'n wirioneddol dda. Roeddem yn meddwl am y ddau sector, ac roedd yn dangos ein bod ni'n gweithio ar y cyd.*

*Rhanddeiliad 3*

Roeddent yn teimlo bod y peilot yn dangos, gyda llawer o bynciau, nad oedd angen cael hyfforddiant ar wahân ar gyfer staff iechyd a staff gofal cymdeithasol, ac roedd manteision i gyflwyno'r hyfforddiant ar y cyd.

*Gallwn ni weithio gyda'n gilydd ac nid oes unrhyw reswm pam ddylen ni fod yn cyflwyno'r un hyfforddiant mewn dau le am yr un peth. Gyda dementia, er enghraifft, a rheoli heintiau, pam mae angen i ni eu cyflwyno mewn seilos pan allem ni gael gwell dealltwriaeth a chydweithredu gwell?*

*Rhanddeiliad 3*

Nododd y tiwtor o'r sector iechyd effaith cael tiwtor o'r sector gofal cymdeithasol ar weithwyr cymorth gofal iechyd. Dywedodd ei fod yn gyfarwydd â hyfforddeion gweithwyr cymorth gofal iechyd yn ymddwyn fel dysgwyr ymgysylltiedig iawn ac yn gofyn llawer o gwestiynau yn ystod rhaglenni sefydlu iechyd. Ond yn y peilot sefydlu ar y cyd, roedd yn falch o weld hefyd fod y gweithwyr gofal iechyd yr un mor ymgysylltiedig ac â diddordeb yn yr elfennau o'r hyfforddiant am ofal cymdeithasol, 'roedden nhw'n mwynhau'r hyfforddiant gymaint nes eu bod yn gofyn hyd yn oed mwy o gwestiynau' (Rhanddeiliad 3). 'Roeddwn i'n hapusach o lawer am eu bod nhw'n teimlo eu bod wedi cael budd mawr o'r hyfforddiant' (Rhanddeiliad 3).

#### 7.4. Pwysigrwydd swydd integredig bwrpasol yn y tîm

Rôl allweddol yn y gwaith o gyflwyno'r prosiect oedd rôl cydlynedd y prosiect, sef rôl a grëwyd yn benodol ar gyfer y Peilot, gyda chyfrifoldeb i gydlynu a chyflwyno'r rhaglen Sefydlu ar y Cyd a rhaglen Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan. Roedd y cydlynedd yn cael ei gyflogi gan Gyngor Sir Caerfyrddin, ond roedd yn gweithio ar draws iechyd a gofal cymdeithasol i wneud yn siŵr bod y prosiect yn gweithio'n unol â'i amcanion. Roedd yn weithiwr gofal cymdeithasol profiadol, yn diwtor ac yn asesydd, ac roedd yn un o'r ddau brif diwtor a oedd yn cyflwyno'r hyfforddiant.

Roedd y cydlynedd yn gweithio gyda'r tiwtor o'r sector iechyd, ac aelodau eraill y gweithgor, i ddatblygu'r amlinellad o'r rhaglen yn rhaglen hyfforddiant lawn gyda deunydd ategol. Roedd ei weithgareddau cydlynu'n cynnwys trefnu hyfforddiant, recriwtio a chysylltu a dysgwyr, a rheoli gweinyddwr a oedd yn darparu gwaith gweinyddu'r prosiect.

Teimlai cyfweleion bod y rôl hon yn hanfodol i lwyddiant y prosiect, a'i bod yn hollbwysig ei bod yn pontio'r timau iechyd a gofal cymdeithasol, gan fod hynny'n helpu i chwalu rhwystrau a meithrin perthnasoedd.

*Mae rôl y cynghorydd dysgu a datblygu [fel cydlynnydd y prosiect] wedi bod yn rôl 50:50 [rhwng iechyd a gofal cymdeithasol]. Mae'n gwbl arloesol. Nid ydym wedi cael cynghorydd dysgu a datblygu erioed sy'n rhan o'r tîm Iechyd a thîm y Gweithlu Gofal Cymdeithasol. Mae hynny'n dechrau meithrin perthnasoedd, onid ydyw, ar draws timau? Rydych chi'n dechrau sylweddoli a chydabod a gwerthfawrogi sgiliau eich gilydd, a'u deall. Hyd yn hyn, mae'r rhwystrau yno weithiau gan nad yw'r naill ochr a'r llall yn gweld yr ochr arall.*

#### Rhanddeiliad 6

Gwelwyd bod cael un rôl bwrpasol ar gyfer y prosiect yn bwysig gan fod holl aelodau eraill y gweithgor a'r grŵp llywio yn cyflwyno'r prosiect ochr yn ochr â'u 'swyddi bob dydd'.

*Roedd cael [cydlynnydd y prosiect] yn clymu'r cyfan ynghyd, roedd hynny'n hanfodol oherwydd fel arall, mae gennych bobl yn gwneud swydd bob dydd ac yn ceisio gwneud y peilot a phopeth arall. Felly roedd hwnnw'n fuddsoddiad arbennig o dda. Dyna lle rwy'n dweud, nid oes angen llawer o arian i wneud i'r pethau yma ddigwydd mewn gwirionedd, ond mae'n gofyn am rywffaint o arian sefydlu. Felly roedd hwnnw'n bwynt pwysig.*

#### Rhanddeiliad 11

Teimlai cyfweleion na fyddai'r prosiect wedi gweithio heb y rôl bwrpasol hon.

*Roedd cael [cydlynnydd y prosiect] i reoli a llywio'r peilot mor werthfawr. Dwi ddim yn meddwl y byddai gan [tynnwyd yr enw] a minnau fel cyd-gadeiryddion, ddigon o amser i allu rheoli'r cyfan. Cael [cydlynnydd y prosiect] yno i allu rhoi ffocws iddo a dod â'r cyfan at ei gilydd oedd y peth gorau un y gallem fod wedi'i wneud.*

#### Rhanddeiliad 3

Teimlai pobl a oedd yn dilyn y rhaglen bod cael un pwynt cyswllt, rhywun a oedd yn ymwybodol o bob agwedd ar y cwrs, yn fuddiol iawn. Roedd yn golygu pan oedd dysgwyr neu reolwyr yn ansicr ynglŷn ag agwedd ar y cwrs neu sut yr oedd y cyfan yn cyd-fynd â'i gilydd, roedd ganddyn nhw un unigolyn y gallent ofyn iddo.

*Rwy'n credu bod cael y parhad hwnnw'n ddefnyddiol, a chael yr un unigolyn hwnnw y gallan nhw fynd ato sy'n gwybod beth mae'n ei wneud ... ac sydd wedi cyfarfod â nhw...*

#### Rhanddeiliad 4

Teimlai cyfweleion y byddai cael mwy o bobl mewn rolau a rennir yn helpu i gynyddu cydweithredu a rhannu adnoddau, a lleihau gweithio seilo, ac yng nghyd-destun COVID-19 a'r cyfnod ar ôl COVID roedd y dull cydweithredol hwn yn arbennig o bwysig (Rhanddeiliad 3).

## 8. Effaith y rhaglen ar ddysgwyr ac ar eu hymarfer

### *Pwyntiau allweddol*

Mae tystiolaeth o gyfweiliadau ac arolygon yn dangos bod **y rhaglen wedi cynyddu hyder dysgwyr mewn amrywiaeth o sgiliau a gwybodaeth** yr oedd eu hangen ar gyfer darparu gofal a chymorth o ansawdd da.

Fe wnaeth **hyder dysgwyr gynyddu p'un ai bod profiad blaenorol cyfyngedig ganddynt o weithio ym maes iechyd neu ofal cymdeithasol, neu eu bod eisoes wedi bod yn gweithio ym maes iechyd neu ofal cymdeithasol am fwy na blwyddyn**. Mae hyn yn awgrymu bod gwerth i'r rhaglen ar gyfer gweithwyr profiadol yn ogystal â gweithwyr amhrofiadol.

Yr hyn sy'n bwysig yw **bod rheolwyr a mentoriaid yn cydnabod hefyd fod y rhai a oedd wedi dilyn y rhaglen sefydlu hon yn fwy hyderus yn eu hymarfer na'r rheiny nad oedd wedi dilyn rhaglen sefydlu fel hon**. Fe wnaethant nodi bod y rhai oedd wedi dilyn y rhaglen sefydlu mewn sefyllfa well i fentora neu ddatblygu staff eraill, na phobl nad oeddent wedi ei dilyn.

**Teimlai rheolwyr, mentoriaid a dysgwyr bod y rhaglen wedi arwain at newidiadau cadarnhaol mewn ymarfer**. Fe wnaethant roi enghreifftiau o newidiadau mewn ymarfer yn ymwneud â llawer o feysydd gofal a chymorth, gan gynnwys:

- gwybodaeth am dasgau neu arferion penodol
- diogelu
- risgiau a chydbwyso risgiau
- trin pobl ag urddas a pharch
- nodi arfer gwael ac annog arfer da
- adrodd a chofnodi
- darparu gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion

Dywedodd rheolwyr fod gan **ddysgwyr a oedd wedi dilyn y rhaglen sefydlu lefel ddyfnach o wybodaeth gefndir a oedd yn sail i'w hymarfer**. Yr hyn sy'n nodedig yw bod llawer o reolwyr wedi nodi bod dysgwyr ar y rhaglen yn deall *pam* yr oeddent nhw'n gwneud rhywbeth. Dylai cael **y ddealltwriaeth gefndir honno gefnogi arfer da yn y tymor hwy a chreu hyblygrwydd yn y gweithlu**. Gan fod gweithwyr yn deall y rhesymau pam maen nhw'n gwneud rhywbeth, gallant drosi eu hymarfer i gyd-destunau gwahanol.

### 8.1. Hyder dysgwyr

Adroddodd dysgwyr bod y rhaglen wedi'u gwneud yn fwy hyderus. Roedd y rhai oedd yn newydd i ymarfer yn teimlo eu bod yn fwy abl i ymgymryd â dyletswyddau neu dasgau newydd, ac yn gallu gofyn cwestiynau a thrafod y gofal yr oeddent nhw'n ei ddarparu gyda chydweithwyr.



*Rhoddodd hyder i mi, oherwydd es yn ôl i'r gwaith, ac yna, yn amlwg, roeddwn i'n newydd sbon i bob pwrpas, felly roedd y bobl ar y ward yn dweud, "Wel, sut wyt ti'n gwybod sut i wneud hyn?" Neu o ran gwneud profion pwysedd gwaed â llaw, er enghraifft, roedden nhw'n dweud "Sut wyt ti'n gwybod sut i wneud hyn?" A dywedais innau, "Wel, newydd ddysgu hynny ydyn ni'n llythrennol," neu "Mae'r hyder gen i i wneud hynny," wrth y nyrs. Felly ro'n i'n rhyw fath o help iddi. A fyddwn i byth wedi gwybod sut i wneud hynny pe bawn i heb wneud y cwrs.*

#### *Dysgwr 2*

*Os ydych chi'n sylwi ar unrhyw beth, fe wnewch ei godi, a'i drafod a dweud wrth bobl. Eto, mae hynny i gyd wedi dod o'r hyfforddiant, rwy'n meddwl. O'r blaen, efallai y byddwn i wedi bod ychydig yn ansicr – am fy mod i'n newydd – ddim yn siŵr fy mod i eisïau awgrymu pethau. Heb os, mae wedi rhoi llawer mwy o hyder i mi i fod yn hyderus o ran beth rwy'n ei wneud a pham ry'n ni'n ei wneud a dweud y gwir.*

#### *Dysgwr 5*

Dywedodd dysgwyr a phrofiad blaenorol sylweddol mewn naill ai iechyd neu ofal cymdeithasol, er eu bod nhw eisoes yn hyderus yn eu gallu i ymarfer, bod yr hyfforddiant wedi cael effaith gadarnhaol ar eu hymarfer.

*Na, ddim yn fwy hyderus o reidrwydd, ond wedi cael y wybodaeth ddiweddaraf. Ni wnaeth i mi deimlo'n fwy hyderus ond fe wnaeth fy stopio rhag mynd yn fwy hunanfodlon.*

#### *Dysgwr 1*

Sylwodd rheolwyr a mentoriaid bod mwy o hyder gan ddysgwyr a oedd wedi dilyn y cwrs hefyd, a'u bod yn fwy hyderus na gweithwyr ar gam tebyg oedd heb ddilyn y cwrs.

*Hyderus mewn rhai tasgau a rolau, ac mae ganddynt fwy o wybodaeth yn bendant. Nid yn unig maen nhw'n gwybod eu bod nhw'n gwneud rhywbeth, ond maen nhw'n gwybod pam maen nhw'n ei wneud.*

#### *Rheolwr 4*

*Ydyn, maen nhw'n fwy hyderus, y rhai sydd wedi dilyn y rhaglen ar y cyd, maen nhw'n fwy hyderus, ac yn tueddu i fentora ychydig mwy ar staff eraill sy'n dod i mewn. Rwy'n credu eu bod nhw'n well yn datblygu pobl eraill a'u helpu nhw gyda'r datblygiad hwnnw.*

#### *Rheolwr 5*

Mae astudiaeth achos 1 isod yn disgrifio effaith y rhaglen sefydlu ar wybodaeth y gweithiwr a'r hyder y mae'r wybodaeth hon yn ei feithrin yn y gweithiwr gofal, am ei fod yn gwybod sut i gyflwyno gofal o ansawdd da, a'i bod yn iawn i ateb cwestiynau a gofyn am arweiniad os oes angen.

**Astudiaeth achos 1**

Roedd un dysgwr yn gymharol newydd i weithio ym maes gofal. Roedd wedi gweithio ym maes gofal cartref yn flaenorol, ond gadawodd y rôl honno oherwydd digwyddiad a oedd wedi effeithio ar ei hyder. Yn y rôl honno, roedd wedi bod yn cynorthwyo rhywun yn y gymuned, gan gynnwys darparu gofal personol. Ond roedd angen cymorth gyda chynhyrchion ymatal, ac nid oedd y dysgwr wedi cynorthwyo unrhyw un ag anymataliaeth o'r blaen. Nid oedd yn gwybod beth oedd ei angen na beth i chwilio amdano. Yn absenoldeb unrhyw gyngor, roedd wedi mynd i nôl ei heitemau ei hun ar gyfer y mislif o'r car, a rhoi'r rheiny i'r cleient.

Dywedodd y dysgwr, 'Doeddwn i ddim yn gwybod beth i'w ddefnyddio, a'r ddynes hon druan, roedd rhaid i mi 'nôl fy mhadau fy hun i'w rhoi arni.' Nid oedd y dysgwr wedi gweld pad anymataliaeth o'r blaen; nid oedd yn gwybod sut i osod un na sut i gyflawni gofal personol yn iawn. Oherwydd hyn, fe wnaeth gwestiynu ei chymhwysedd ei hun, gan ddweud, 'Wel, os nad ydw i'n gwybod sut i ddefnyddio pad, yna sut allai fod yn helpu'r bobl hyn?' Gadawodd y rôl honno oherwydd y teimladau hynny o annigonolrwydd.

Yn dilyn yr hyfforddiant ar ymataliaeth yn y peilot, dywedodd y dysgwr, 'O, roedd llond bocs ohonyn nhw yn y tŷ. Rwy'n gwybod sut beth ydyn nhw nawr.'

Rhoddodd y rhaglen fwy o ymwybyddiaeth i'r dysgwr a'r hyder i ofyn cwestiynau, ac edrych i weld a yw'r cyflenwadau neu'r offer cywir yno i'w defnyddio.

*Data arolygon ar hyder mewn gwybodaeth a sgiliau*

Mae data o'r arolygon yn atgyfnerthu sylwadau dysgwyr bod y rhaglen wedi gwella'u hyder. Mae'r canlyniadau'n awgrymu bod y rhaglen wedi cael effaith gadarnhaol ar hyder ar draws pob maes sgiliau a gwybodaeth, boed gan ddysgwyr brofiad sylweddol blaenorol o ddarparu gofal ai peidio.

Gofynnwyd i ddysgwyr raddio'u hyder mewn naw o feysydd gwybodaeth a sgiliau a oedd yn bwysig ar gyfer darparu gofal a chymorth o ansawdd da:

- Cyfathrebu gyda phobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo
- Rhoi gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion
- Gwybodaeth am ddeddfwriaeth, polisïau a chodau ymddygiad perthnasol
- Diogelu pobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo
- Asesu a rheoli risg yn y gweithle
- Gwybodaeth am gyflyrau meddygol a diagnosis sy'n berthnasol i bobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo
- Adnabod ffactorau sy'n effeithio ar lesiant
- Bodloni anghenion iechyd unigol pobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo

- Datblygu perthnasoedd cadarnhaol a chynnal ffiniau proffesiynol

Gofynnwyd i ddysgwyr raddio'u hyder ar raddfa o 1 (ddim yn hyderus o gwbl) i 10 (hyderus iawn) ar dri phwynt: ar ddechrau'r hyfforddiant (mynediad), ar ddiwedd yr hyfforddiant (ymadael) a rhyw 6 – 8 wythnos ar ôl diwrnod olaf yr hyfforddiant (dilynol). Fodd bynnag, oherwydd y nifer isel o ymatebion yn y cam dilynol, nid yw'r canlyniadau hynny wedi'u hadrodd yma<sup>3</sup>. Mae'r tablau isod yn cyflwyno'r sgôr hyder (gymedrig) gyfartalog ar gyfer pob maes gwybodaeth a sgiliau adeg mynediad ac ymadael, a'r newid o fynediad i ymadael.

### Tabl 8-1. Hyder mewn gwybodaeth a sgiliau

*Gan feddwl am eich gwybodaeth a'ch sgiliau nawr, graddiwch eich hyder (ar raddfa o 1-10 – 1 ddim yn hyderus o gwbl i 10 yn hyderus iawn) yn y canlynol:*

Gwybodaeth neu sgil	Mynediad (n=65)	Ymadael (n=66)	Newid
Cyfathrebu gyda phobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo.	7.97	8.67	+0.70
Rhoi gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion	7.73	8.82	+1.09
Gwybodaeth am ddeddfwriaeth, polisïau a chodau ymddygiad perthnasol.	6.01	7.72	+1.70
Diogelu pobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo.	7.67	8.77	+1.10
Asesu a rheoli risg yn y gweithle.	7.06	8.49	+1.43
Gwybodaeth am gyflyrau meddygol a diagnosis sy'n berthnasol i bobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo.	6.12	7.75	+1.63
Adnabod ffactorau sy'n effeithio ar lesiant.	7.31	8.64	+1.33
Bodloni anghenion iechyd unigol pobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo.	7.38	8.63	+1.26
Datblygu perthnasoedd cadarnhaol a chynnal ffiniau proffesiynol.	8.28	9.12	+0.84

Fe wnaeth dysgwyr gynyddu mewn hyder yn yr holl feysydd yn dilyn yr hyfforddiant. Y meysydd lle graddiodd y dysgwyr eu hyder isaf adeg mynediad (gwybodaeth am ddeddfwriaeth a pholisi, asesu a rheoli risg, a gwybodaeth am gyflyrau meddygol a diagnosis), oedd y rhai a welodd y cynnydd mwyaf mewn hyder. Er hynny, y rheiny oedd y meysydd lle ceir yr hyder lleiaf o hyd adeg ymadael.

<sup>3</sup> Mae'r data gan y 12 dysgwr sydd gennym yn y pwynt dilynol yn dangos gostyngiad bach mewn hyder rhwng y pwyntiau ymadael a dilynol. Ond ar y pwynt dilynol, mae hyder yn dal i fod yn uwch ar draws yr holl feysydd gwybodaeth a sgiliau nag oedd yn y pwynt mynediad. Er na ddylem roi ystyriaeth ormodol i hyn oherwydd y nifer fach o ymatebion, mae'n awgrymu y gallai'r hyfforddiant ac unrhyw brofiad dilynol o ddarparu gofal a chymorth, fod wedi cael effaith tymor hwy ar hyder.

*Cymharu hyder dysgwyr rhwng grwpiau profiad isel ac uchel*

Fe wnaethom gymharu'r ymatebion i'r cwestiynau hyder gan y dysgwyr hynny heb fawr o brofiad neu ddim profiad o weithio ym meysydd iechyd neu ofal cymdeithasol, â'r rheiny â phrofiad cymedrol i uchel.

**Tabl 8-2. Hyder mewn gwybodaeth a sgiliau (profiad isel)**

*Gan feddwl am eich gwybodaeth a'ch sgiliau nawr, graddiwch eich hyder (ar raddfa 1-10 – 1 ddim yn hyderus o gwbl i 10 yn hyderus iawn) yn y canlynol:*

Gwybodaeth neu sgil	Mynediad (n=65)	Ymadael (n=66)	Newid
Cyfathrebu gyda phobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo.	7.65	8.53	+0.88
Rhoi gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion	7.18	8.47	+1.29
Gwybodaeth am ddeddfwriaeth, polisiau a chodau ymddygiad perthnasol.	5.18	7.44	+2.26
Diogelu pobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo.	7.03	8.39	+1.36
Asesu a rheoli risg yn y gweithle.	6.15	8.03	+1.88
Gwybodaeth am gyflyrau meddygol a diagnosis sy'n berthnasol i bobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo.	5.15	7.09	+1.94
Adnabod ffactorau sy'n effeithio ar lesiant.	6.62	8.38	+1.76
Bodloni anghenion iechyd unigol pobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo.	6.50	8.34	+1.84
Datblygu perthnasoedd cadarnhaol a chynnal ffiniau proffesiynol.	8.09	8.88	+0.79

**Tabl 8-3. Hyder mewn gwybodaeth a sgiliau (profiad uchel)**

*Gan feddwl am eich gwybodaeth a'ch sgiliau nawr, graddiwch eich hyder (ar raddfa 1-10 – 1 ddim yn hyderus o gwbl i 10 yn hyderus iawn) yn y canlynol:*

Gwybodaeth neu sgil	Mynediad (n=65)	Ymadael (n=66)	Newid
Cyfathrebu gyda phobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo.	8.30	8.82	<b>+0.52</b>
Rhoi gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion	8.30	9.18	<b>+0.88</b>
Gwybodaeth am ddeddfwriaeth, polisiau a chodau ymddygiad perthnasol.	6.88	8.00	<b>+1.12</b>
Diogelu pobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo.	8.33	9.15	<b>+0.82</b>
Asesu a rheoli risg yn y gweithle.	8.00	8.97	<b>+0.97</b>
Gwybodaeth am gyflyrau meddygol a diagnosis sy'n berthnasol i bobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo.	7.16	8.42	<b>+1.27</b>
Adnabod ffactorau sy'n effeithio ar lesiant.	8.03	8.91	<b>+0.88</b>
Bodloni anghenion iechyd unigol pobl rwy'n eu cynorthwyo, neu y byddaf yn eu cynorthwyo.	8.25	8.91	<b>+0.66</b>
Datblygu perthnasoedd cadarnhaol a chynnal ffiniau proffesiynol.	8.48	9.36	<b>+0.88</b>

Nid yw'n syndod bod dysgwyr â phrofiad isel yn graddio'u hyder yn is na'r rheiny â mwy o brofiad adeg mynediad ac ymadael.

Yr un tri maes (gwybodaeth am ddeddfwriaeth a pholisi, asesu a rheoli risg, a gwybodaeth am gyflyrau meddygol a diagnosis) yw'r rhai sydd wedi'u graddio isaf ar gyfer dysgwyr profiadol ac amhrofiadol. Er, mae'n ddiddorol nodi bod dysgwyr profiadol yn graddio'u hyder wrth nodi ffactorau'n gysylltiedig â llesiant ar yr un lefel gymharol isel â'u hyder wrth asesu a rheoli risg. Ar gyfer dysgwyr amhrofiadol, mae eu hyder mewn perthynas â llesiant yn gymharol uwch.

Mae'r ddau grŵp yn adrodd am gynnydd mewn hyder ym mhob un o'r naw maes o'r pwynt mynediad i ymadael. Mae'r cynnydd uchaf ymhlith dysgwyr amhrofiadol, a oedd â phwynt cychwyn cymharol is.

Yn gyffredinol, mae'r canlyniadau'n awgrymu bod y rhaglen wedi cael effaith gadarnhaol ar hyder ym mhob un o'r meysydd sgiliau a gwybodaeth hyn, boed gan ddysgwyr brofiad blaenorol sylweddol o ddarparu gofal, neu ddim profiad.

## 8.2. Newidiadau i ymarfer, cefnogi gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion a chanlyniadau gwell

Roedd mesur newidiadau mewn cymhwysedd yn wrthrychol (h.y. gallu i ymarfer yn effeithiol) y tu hwnt i gwmpas y gwerthusiad gan y byddai hynny wedi gofyn am sefydlu gwaelodlin ar gyfer pob unigolyn, ac yna rhyw fath o arsylwi neu fesur ar ôl i ddysgwyr ddechrau ymarfer. Serch hynny, er nad oedd dysgwyr mewn sefyllfa i ddarparu tystiolaeth wrthrychol fod eu hymarfer wedi gwella yn dilyn yr hyfforddiant, fe wnaethant roi enghreifftiau o newidiadau i'w hymarfer oedd wedi deillio o'r hyfforddiant yn eu barn nhw. Roedd yr enghreifftiau o newid i ymarfer yn cwmpasu llawer o feysydd gofal a chymorth, gan gynnwys:

- Gwybodaeth am dasgau ac arferion penodol
- Diogelu
- Risgiau a rheoli risg
- Trin pobl ag urddas a pharch
- Adnabod arfer gwael ac annog arfer da
- Adrodd a chofnodi
- Darparu gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion

Atgyfnerthwyd hyn gan reolwyr a nododd wahaniaethau cadarnhaol hefyd mewn gwybodaeth, sgiliau, ac ymagwedd at ddarparu gofal rhwng staff a ddilynodd y rhaglen sefydlu, a staff a fyddai wedi dechrau gweithio hebdi.

Nododd rheolwyr fod gan ddysgwyr a oedd wedi dilyn y rhaglen sefydlu lefel ddyfnach o wybodaeth gefndir a oedd yn sail i'w hymarfer. Yr hyn sy'n nodedig yw bod llawer o reolwyr wedi dweud bod dysgwyr yn deall *pam* yr oedden nhw'n gwneud rhywbeth. Gall cael y cefndir hwnnw o dealltwriaeth gefnogi arfer da yn y tymor hwy, a chreu hyblygrwydd gan ei fod yn darparu'r gallu i drosi ymarfer i gyd-destunau gwahanol.

Disgrifiodd dysgwyr sut yr oedd y rhaglen wedi datblygu'u sgiliau ymarferol a'u dealltwriaeth.

*...pan fyddaf yn eu monitro nhw, gallaf weld yn well beth sydd angen ei wneud a beth na ellir ei wneud. Y ffordd y caiff rhywun help i godi o gadair, y ffordd gywir, y ffordd anghywir.*

### Dysgwr 6

Rhoddodd cyfweleion enghreifftiau o'r ffordd yr oedden nhw'n gallu cymhwyso'u dysgu. Disgrifiodd un cyfwelai sut wnaeth ddysgu am 'y defodau olaf' ar yr hyfforddiant, a'r wythnos ganlynol gofynnwyd iddo a fyddai'n gallu'u gwneud ar y ward gofal lliniarol.

*Ac yn llythrennol, es drwy'r hyn roedd [y tiwtor] wedi'i ddysgu i mi, ac roeddwn i'n gallu gwneud hynny rywsut gan ddilyn y llyfr. Yn llythrennol, roeddwn i'n ddigynnwrf. Ac os nad oeddwn i'n gwybod beth oedd hynny, pe bai rhywun wedi troi ataf a dweud, "Elli di wneud y defodau olaf?" byddai gen i ddim syniad. Felly roedd hynny'n wych, eu bod nhw'n gallu ei egluro wrthyf. Ac wedyn 'doeddwn i ddim ofn gwneud hynny am eu bod*



*nhw wedi siarad amdano mewn ffordd ddigynnwrf a thawel, roeddwn i'n gwybod y gallwn ni ei wneud pan fyddai gofyn gwneud hynny.*

#### Dysgwr 2

Nododd dysgwyr a rheolwyr bod y sgiliau a'r arsylwadau clinigol yn rhan bwysig o'r rhaglen a arweiniodd at newidiadau mewn ymarfer.

*Os yw rhywun yn gwirio pwysedd gwaeth rhywun, ydyn nhw'n gwneud hynny'n gywir? Y ffordd maen nhw'n defnyddio offer, fel ei fod yn cael ei wneud yn gywir. Ochr iechyd a diogelwch pethau. Bod popeth a ddylai fod dan glo wedi'i roi dan glo. Storio offer, storio eitemau a phadiau hyd yn oed, wyddoch chi, gwneud yn siŵr nad ydyn nhw wedi'u gadael yn rhywle, eu bod yn cael eu cadw mewn lle diogel.*

#### Dysgwr 6

Yr hyn sy'n nodedig yw bod rheolwyr wedi nodi sut yr oedd hyn wedi helpu yn ystod y pandemig.

*Mae'n siŵr gen i mai'r enghraifft glasurol fyddai eu harsylwadau, pwysedd gwaed. Ni allai fod wedi dod ar amser gwell gyda COVID oherwydd, yn amlwg, nid yw meddygon teulu'n dod i mewn i'r adeilad, neu 'doedden nhw ddim yn dod i mewn i'r adeilad ar y dechrau, felly roeddwn ni'n gallu gwneud arsylwadau ar y trigolion ac roedd y merched yn eithaf hyderus a chymwys. Yn amlwg maen nhw wedi bod drwy ein gwiriadau cymhwysedd ni hefyd, ond fel rhan o'r AWIF y dangoswyd iddyn nhw sut i'w wneud yn y lle cyntaf. Cawsant eu haddysgu pam roedden nhw'n ei wneud.*

#### Rheolwr 4

Thema arall mewn cyfweiliadau oedd trin pobl gydag urddas a pharch. Yn dilyn yr hyfforddiant, dywedodd un dysgwr ei fod yn fwy ymwybodol o lawer o bwysigrwydd trin pobl ag urddas a pharch yn ei gyfathrebiadau a'i weithredoedd.

*'Rwyf ar fin gwneud hyn i chi nawr, ydy hynny'n iawn?' Y math yna o beth, na fyddwn i wedi'i wneud o'r blaen. [...] Rwy'n fwy gofalus wrth wneud yn siŵr bod y llenni ar gau, gwneud yn siŵr bod y drws ar gau, neu os yw rhywun yn eistedd ar gomôd, gosod tywel dros ei bengliniau. Y math yna o beth y mae'n siŵr na fyddwn i wedi meddwl amdano o'r blaen. Fe fyddwn i jyst wedi dilyn beth oedd y bobl eraill yn ei wneud. Rydych chi'n gwybod llawer mwy am pam, ac urddas, a dewis, y math yna o beth.*

#### Dysgwr 5

Yr hyn sy'n nodedig yw bod yr enghraifft hon yn dangos, yn dilyn yr hyfforddiant, bod y dysgwr yn deall y rhesymau *pam* mae'n bwysig trin pobl yn y modd hwn. O'r blaen, mae'n debyg y byddai wedi dilyn y ciwiau gan staff eraill, a cholli pethau pwysig, neu ddim wedi gallu ehangu'r ymagwedd honno at ofal i gyd-destunau gwahanol.

Nododd cyfweleion hefyd eu bod yn fwy ymwybodol o'r risgiau'n ymwneud ag ymgyfreitha a phwysigrwydd deall sut y gallai eu gweithredoedd gael eu gweld.

*... gan 'mod i'n ddyn yn y math hwnnw o weithle, mae'n rhaid i mi fod yn ymwybodol neu'n fwy ymwybodol o'r hyn mae fy ngweithredoedd yn ei gyfleu. Gallaf fynd at ddynes oedrannus a gofyn 'Alla i weld y clais ar eich cefn?' ac mae'n dweud, 'Nefoedd wen,*

*mae'r dyn dieithr yma'n dod ataf i ac eisiau cael golwg arnaf fi.' Felly mae'n debyg bod rhaid i mi ymdrin â'r sefyllfa ychydig yn wahanol i'r ffordd y mae'n rhaid i'r menywod wneud.*

*Dysgwr 9*

Dywedodd rhai dysgwyr a oedd yn newydd i faes gofal fod y rhaglen wedi'u helpu i weld pan nad oedd eraill yn arddangos neu'n dilyn arfer da.

*Ac roedd eu rheolau nhw mor wahanol. Yn amlwg, pan fyddwch chi'n dechrau gweithio, rydych chi'n llithro i arferion drwg a phethau felly. Felly dyna beth oeddwn i'n sylwi arno, roedd yr arferion drwg hyn wedi'u hamlygu 10 gwaith yn fwy...*

*Dysgwr 2*

Roedd yr hyder ganddyn nhw i ofyn cwestiynau ynglŷn â'r arferion hyn a nodi sut oedden nhw'n wahanol i'r hyn a addysgwyd yn y rhaglen. Roedd rheolwyr ac uwch aelodau staff yn gallu cefnogi neu ysgogi arfer gwell gan eraill wedyn.

*...dywedodd prif nyrs y ward wrthyf i a'r ferch arall a oedd ar y cwrs, dywedodd "Rydych chi wedi dod yma ac yn llythrennol rydych wedi aildechrau o'r cychwyn cyntaf, a dyma sut rydych chi fod i wneud pethau." Mae pobl, yn amlwg, yn dysgu gennym ni wedyn. Felly, oedd, roedd yn dda iawn cael y profiad hwnnw.*

*Dysgwr 2*

Roedd rheolwyr yn gallu gwneud cymariaethau rhwng staff sydd wedi dilyn y rhaglen sefydlu hon, a rhaglenni sefydlu blaenorol/eraill. Roeddynt yn nodi gwelliannau mewn gwybodaeth a dealltwriaeth, yn ogystal â hyder.

*...Rwy'n credu bod yr unedau sydd yn y rhaglen mor dda, y cynnwys. Efallai mai cwrs byr ydyw, ond mae'n bopeth sydd ei angen arnom ni. Maen nhw'n dysgu popeth mewn gwirionedd, ond os ydw i'n edrych ar y rhai sydd heb gael y cyfle i wneud hynny pan ddaethon nhw yma, dyweder, dwy flynedd yn ôl, oherwydd 'doedd dim fframwaith sefydlu [...] rwy'n credu iddi gymryd mwy o amser iddyn nhw allu deall rhai pethau, fel pwysigrwydd iechyd y geg, neu ddiogelu neu ddementia...*

*Rheolwr 1*

Nododd rheolwyr a mentoriaid effeithiau cadarnhaol ar ymarfer cofnodi ac adrodd hefyd yn dilyn yr hyfforddiant.

*Maen nhw'n fwy ymwybodol o lawer o adrodd a chofnodi. A dweud y gwir, rwy'n credu y gallwn ddweud i sicrwydd fod eu cofnodi wedi gwella, oherwydd maen nhw wedi dysgu'r darlun mwy i gyd ar unwaith, maen nhw wedi sylweddoli ei bwysigrwydd.*

*Rheolwr 4*

### *Cefnogi gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion*

Mae cyfweiliadau dysgwyr yn awgrymu bod y rhaglen yn darparu sylfaen ar gyfer darparu gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion. Roedd dysgwyr yn gwybod beth yw gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion ac yn teimlo'n fwy abl i'w ymarfer.

*...mae wedi rhoi'r gallu i mi ganolbwyntio mwy ar unigolion, rhoi gwell gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion a rhoi eu hanghenion gyntaf, yn fwy na dim. Trin pawb yn unol â hynny, ac yn y blaen. Mae wedi rhoi gwell dealltwriaeth i mi...*

*Dysgwr 8*

Fe wnaeth rheolwyr nodi hefyd fod y rhaglen wedi atgyfnerthu dulliau gweithredu sy'n canolbwyntio ar unigolion.

*Rwy'n credu mai'r elfen fwyaf ohono oedd yr egwyddorion a'r gwerthoedd a roddodd olwg dda iddynt ar sut ddylen nhw fod yn atgyfnerthu'r dulliau gweithredu sy'n canolbwyntio ar unigolion yn gyson. Rwy'n credu eu bod nhw wedi sylweddoli llawer o weld y fideos o Betsan, sut gall pethau bach fod yn broblem fwy o lawer. Rwy'n credu ei fod wedi agor eu llygaid i hynny ac wedi gwella hynny, ymwybyddiaeth pawb o ofal sy'n canolbwyntio ar unigolion a phwysigrwydd hynny. Roedden nhw'n ei wneud yn barod, ond rwy'n credu bod ganddyn nhw fwy o ddealltwriaeth ohono nawr, felly mae'n well.*

*Rheolwr 5*

A rhoddodd dysgwyr enghreifftiau o roi hyn ar waith, bod yn ymatebol i ddymuniadau pobl a'u trin nhw fel unigolion.

*Nid sefydliad ydyw. Gallan nhw gael eu cinio ychydig yn hwyrach os yw'n ddiwrnod braf a'u bod nhw'n eistedd tu allan. Weithiau gallech ddweud, 'Hyn rydych chi'n ei gael i de', ac mae'n ddiwrnod poeth mor braf, efallai byddem yn dweud, 'Dy'n ni ddim yn mynd i wneud hynny, ry'n ni'n mynd i gael barbeciw.' Y math yna o beth. [...] Rwy'n credu 'mod i'n deall llawer mwy nawr o fod wedi gwneud y cwrs ynglŷn â'r agwedd honno...*

*Dysgwr 5*

Teimlai rheolwyr fod y rhaglen, fel rhan o'r ymagwedd sy'n canolbwyntio ar unigolion, yn cefnogi cymryd risgiau cadarnhaol, ac y byddai'r rhaglen yn arwain at ganlyniadau gwell i bobl sy'n derbyn gofal a chymorth.

*Rwy'n credu ei fod wedi atgyfnerthu pwysigrwydd y cynlluniau gofal a pham rydym ni'n eu gwneud yn y ffordd y maen nhw'n gwneud. Rydyn ni'n gweithredu'r dull hwnnw sy'n canolbwyntio ar unigolion yn barod a'r asesiadau risg a phethau felly, weithiau, mae yna bethau yno y gallech chi feddwl amdanynt, meddwl eu bod yn anaddas i rywun, ond eto, mae'n ymwneud â chymryd risgiau cadarnhaol. Fe wnaeth y rhaglen sefydlu atgyfnerthu hynny i bobl a beth mae'n ei olygu'n union iddyn nhw.*

*Rheolwr 5*

*Rwy'n credu, i bobl sy'n derbyn gofal, roeddwn i'n wirioneddol hapus gyda'r peilot o ran hyn, ac mae'n mynd i wneud gwahaniaeth gwirioneddol o ran lefel y gofal y mae pobl yn ei gael a safon y gofal hwnnw.*

*Rhanddeiliad 1*

Mae'r astudiaeth achos isod yn dangos sut gall hyfforddiant ar y cyd ac ehangu sgiliau gweithwyr iechyd a gweithwyr gofal cymdeithasol arwain at ofal mwy effeithlon (roedd y gweithiwr cymorth gofal yn gallu gwneud yr arsylwadau, gan ryddhau amser staff ysbyty) a chanlyniadau gwell i gleifion (roedd yr arsylwadau'n gywir gan fod y gweithiwr cymorth gofal yn gwybod sut i gyfathrebu gyda'r claf, ac yn gallu rhoi sicrwydd iddo mewn sefyllfa oedd yn debygol o beri straen).

## Astudiaeth achos 2

Roedd un dysgwr yn gweithio i ddarparwr gofal i bobl ag anawsterau dysgu a/neu awtistiaeth, yn ogystal ag anabledau eraill. Fe wnaeth hi fwynhau'r hyfforddiant, ac roedd ei gwerthusiadau'n dda iawn. Pan ddychwelodd i'r gwaith, bu'n rhaid i un o'r bobl yr oedd hi'n ei gynorthwyo, a oedd ag anawsterau dysgu a phroblemau cyfathrebu, fynd i'r ysbyty. Aeth ag ef i'r ysbyty, lle cafodd ei dderbyn. Am ei bod hi'n adnabod yr unigolyn hwn a'r cymorth yr oedd ei angen arno, cynigiodd wneud y gwaith monitro pwysedd gwaed a llenwi'r siart. Nid oedd staff y GIG yn gyfarwydd â hynny, ond roedd hi'n gallu eu hargyhoeddi gan egluro ei bod hi newydd gael yr hyfforddiant a'i bod wedi'i gwblhau'n llwyddiannus. "Rwy'n gwybod sut i wneud hyn, ac rwy'n gallu cyfathrebu ag ef yn well na chi gan 'mod i'n ei adnabod ef, a fi yw ei ofalwr."

Fe wnaeth hi'r arsylwadau a'u cofnodi; pe bai angen iddi uwchgyfeirio unrhyw beth, roedd hi'n gwybod sut i wneud hynny oherwydd yr hyfforddiant. Dywedodd nad oedd hi erioed wedi gwneud rhywbeth fel hyn o'r blaen ac na fyddai hi fyth wedi'i wneud oni bai am yr hyfforddiant. Dywedodd fod hynny wedi gwneud iddi deimlo'n bwysig. Dywedodd, unwaith y byddwch chi yn yr ysbyty, eich bod yn cael eich gweld fel dim mwy na gofalwr o rywle.

*'Y diwrnod hwnnw, ro'n i'n teimlo, nid gofalwr yn unig oeddwn i, oherwydd ro'n i'n gallu gwneud beth oedden nhw'n ei wneud, ac yn gallu dweud wrtho beth oedd wedi'i gofnodi, a'i sicrhau nad oedd yn wynebu risg, fod popeth yn iawn. Ro'n i'n gallu parhau i gyfathrebu ag ef ac aros gydag ef, oherwydd nid oedd staff yr ysbyty yn gwybod llawer amdano, ond roeddwn i.'*

Yn ogystal â dangos gofal mwy effeithlon a deilliannau gwell i'r unigolyn, mae'r enghraifft hon yn dangos yr effaith a gafodd meddu ar y sgiliau hyn a'r hyder i'w rhoi ar waith, ar y gweithiwr a'i ymdeimlad o hunanwerth. Rydym yn dychwelyd at y testun hwn yn adran 9.3 isod.

Daw enghraifft arall sy'n dangos y modd y gall y rhaglen sefydlu hon arwain at ganlyniadau gwell i bobl o fywyd personol dysgwr. Yn un o'r sesiynau hyfforddi, disgrifiodd y dysgwr y modd yr oedd wedi gallu adnabod arwyddion o ddirywiad yn ei bartner, cofnodi'i dymheredd a'i bwls, ac yna cysylltu â meddyg teulu gyda'r wybodaeth hon. Disgrifiodd y tiwtor sut oedd hynny'n atseinio gyda dysgwyr eraill yn y sesiwn. Roedden nhw'n dechrau gweld sut yr oedden nhw'n gallu rhoi eu dysgu ar waith, a sut fyddai hynny'n eu helpu i ddarparu gofal a chymorth gwell i bobl drwy adnabod arwyddion cynnar y gallent fod yn sâl.

Yn gyffredinol, teimlai rheolwyr y byddai'r effaith ar hyder a chymhwysedd dysgwr yn cael effeithiau cadarnhaol ar draws eu sefydliadau. Roedd hynny'n rhoi'r hyder i reolwyr y bydd staff newydd yn gallu gwneud mwy, yn gynt, a darparu mwy o hyblygrwydd yn eu darpariaeth.

*Rwy'n credu ei fod yn mynd i newid y ddynameg. Rwy'n credu y bydd pobl yn dod yma gyda sgiliau ganddyn nhw'n barod, a ninnau'n arfer gwneud hynny ein hunain ac anfon pobl ar yr holl gyrsiau hyfforddi gwahanol hynny, ond nawr bydd ganddyn nhw syniad o'r holl feysydd gwahanol hyn o fewn yr ychydig fisoedd cyntaf, sy'n wych.*

*Rheolwr 1*

### *Deall pam*

Thema gyson ar draws llawer o'r enghreifftiau hyn yw bod y rhaglen yn rhoi gwybodaeth gefndir a gwerthoedd i ddysgwyr fel sail i'w hymarfer. Nododd dysgwyr a rheolwyr, yn dilyn yr hyfforddiant, eu bod yn fwy ymwybodol o lawer o'r rhesymau y tu ôl i'w hymarfer.

*...nid yw'r rhai sydd wedi dod atom heb hyn [y rhaglen hyfforddi] wedi cael unrhyw hyfforddiant i'w ategu mewn ffordd, felly maen nhw'n dysgu wrth fynd, ond mae'r rhai sydd wedi dilyn y fframwaith sefydlu, wedi'u haddysgu yn y wybodaeth honno.*

*Rheolwr 1*

Dylai deall y ddamcaniaeth a'r egwyddorion sy'n sail i ofal da olygu y gall gweithwyr barhau i ddarparu arfer da ac addasu i sefyllfaoedd a chyd-destunau newydd, drwy fyfyrion ar yr egwyddorion sylfaenol a'r rhesymau sy'n sail i'r gofal a'r cymorth maen nhw'n eu darparu.

## 9. Recriwtio, cadw, proffesiynoli a hyblygrwydd y gweithlu

### *Pwyntiau allweddol*

**Roedd mwyafrif llethol y dysgwyr ar y rhaglen yn bwriadu parhau i weithio yn y meysydd iechyd a gofal cymdeithasol.** Mewn data arolwg yn dilyn yr hyfforddiant, roedd 84% yn disgwyl y byddent yn dal i weithio mewn rôl iechyd neu ofal cymdeithasol ymhen blwyddyn. Yr hyn oedd yn nodedig oedd y gallai'r gyfran fwyaf (46% adeg ymadael) weld eu hunain yn gweithio *naill ai* ym maes iechyd neu faes gofal cymdeithasol<sup>4</sup>.

Roedd llawer o ddysgwyr yn gweld y rhaglen fel cam defnyddiol tuag at rolau eraill mewn iechyd neu ofal cymdeithasol, neu gam yn eu **cyddydd tuag at fwy o gyfrifoldeb neu swydd uwch.**

Nid oedd **unrhyw dystiolaeth yn ystod rhaglen y byddai dysgwyr a oedd wedi dilyn rhaglen sefydlu ar y cyd yn cael eu denu i weithio ym maes iechyd ar draul gofal cymdeithasol.**

Roedd rheolwyr a rhanddeiliaid yn gweld **rhaglen sefydlu dda fel buddsoddiad, ac yn credu y dylai helpu gyda recriwtio a chadw staff.**

Dywedodd dysgwyr fod **bod yn rhan o'r rhaglen wedi gwneud iddynt deimlo'n fwy o ran o broffesiwn** a bod hyn wedi effeithio'n gadarnhaol ar eu hymddygiad.

**Credai mentoriaid a rheolwyr fod dysgwyr yn gweld y buddsoddiad ynddyn nhw ac yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi,** a bod hynny yn ei dro wedi gwella'u hunanhyder.

Teimlai rheolwyr fod **y pwyslais ar ddysgu a gwaith theori yn y rhaglen a'r AWIF yn cefnogi mwy o broffesiynoli.**

Nododd cyfweleion hefyd **fod gwahaniaeth o hyd rhwng statws iechyd a gofal cymdeithasol ac mewn cyflogau rhwng iechyd a gofal cymdeithasol.** Fodd bynnag, roeddent yn teimlo, trwy ddangos y gall gweithio ar y cyd weithio, a thrwy hyfforddi pobl ar draws iechyd a gofal cymdeithasol i'r un safon, **bod y rhaglen yn cynnig cyfle i symud tuag at fwy o gydraddoldeb.**

Teimlai dysgwyr fod y rhaglen wedi'u helpu i ddeall rolau eraill ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, a ble oedd eu rôl yn perthyn mewn perthynas â'r proffesiynau hynny.

Yn gyffredinol, **mae'r rhaglen yn helpu i gefnogi gweithlu hyblyg a gweithio gwell ar draws iechyd a gofal cymdeithasol.** Mae'n gwneud hyn drwy ei chynnwys, a thrwy'r model darparu ar y cyd sy'n ymgorffori cydweithio. Mae'r rhaglen:

- yn rhoi dealltwriaeth i ddysgwyr o'r modd y mae gofal cymdeithasol ac iechyd yn cydweddu, a rolau ar draws iechyd a gofal cymdeithasol

<sup>4</sup> Mae'n werth nodi bod rhywfaint o'r data ymadael wedi'i gasglu yng nghyfnodau cynnar pandemig Covid-19, a allai fod wedi cyfrannu at y nifer gymharol uchel o ymatebion 'Ddim yn gwybod' ar yr adeg honno. Ond damcaniaethu yw hynny.



- yn rhoi'r wybodaeth a sgiliau sylfaenol i ddysgwyr y gellir eu cymhwyso ym meysydd iechyd a gofal cymdeithasol fel ei gilydd
- yn rhoi sgiliau a gwybodaeth glinigol graidd i weithwyr gofal cymdeithasol ac iechyd y gallant eu cymhwyso yn eu rolau
- yn atgyfnerthu y dylai'r gofal a'r cymorth fod o'r un ansawdd a phwysigrwydd, boed gofal yn cael ei gyflwyno mewn lleoliad iechyd neu lleoliad gofal cymdeithasol
- yn rhoi'r pwyslais ar yr unigolyn sy'n derbyn gofal a chymorth, yn hytrach na'r lleoliad neu'r sefyllfa
- yn galluogi dysgwyr i ddysgu gan ei gilydd, ac o arfer gorau ym meysydd gofal cymdeithasol ac iechyd.

## 9.1. Cyflwyniad i recriwtio, cadw, proffesiynoli a hyblygrwydd y gweithlu

Un o amcanion y gwerthusiad oedd deall sut gallai'r rhaglen hyfforddiant sefydlu ar y cyd helpu i gyflawni nodau'n gysylltiedig â 'Cymru Iachach', ac yn benodol y nod sy'n gysylltiedig â'r gweithlu: 'darparu gweithlu cynhwysol, ymrwymedig, cynaliadwy, hyblyg ac ymatebol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol' (Llywodraeth Cymru, 2018). Tra bod y peilot wedi bod ar waith, mae Gofal Cymdeithasol Cymru ac AaGIC wedi bod wrthi hefyd yn datblygu 'Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol' (GCC ac AaGIC, 2020) sy'n amcanu at gefnogi cyflawni'r 'nod pedwarplyg' hwnnw.

Mae'r adran hon yn crynhoi tystiolaeth yn ymwneud â'r modd y gallai rhaglen sefydlu ar y cyd gefnogi'r nodau gweithlu hynny, yn enwedig mewn perthynas â recriwtio a chadw staff (sy'n fwy o broblem ym maes gofal cymdeithasol nag ym maes iechyd), cydraddoldeb a phroffesiynoli'r gweithlu, ac wrth ddatblygu gweithlu ymatebol a hyblyg i ddarparu 'gofal di-dor' i bobl.

Mae'n mynd i'r afael â'r cwestiynau gwerthuso canlynol:

- A oes gan y rhaglen unrhyw effeithiau a welwyd neu effeithiau posibl ar recriwtio, cadw a datblygu'r gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol?
- A yw'r rhaglen hyfforddi'n effeithio ar ddymuniad a hyder gweithwyr i ystyried amrywiaeth eang o lwybrau gyrfa ym maes iechyd a gofal cymdeithasol?
- A yw'r rhaglen yn effeithio ar barodrwydd gweithwyr i barhau i weithio ym maes iechyd a/neu ofal cymdeithasol, neu'u tebygolrwydd o wneud hynny?
- A yw cymryd rhan yn y rhaglen hyfforddi'n effeithio ar y graddau mae gweithwyr yn teimlo'u bod yn cael eu gwerthfawrogi fel rhan o'r gweithlu iechyd a/neu ofal cymdeithasol?
- A yw'r rhaglen yn cefnogi cael gweithlu mwy hyblyg a ffyrdd integredig o weithio?

## 9.2 Recriwtio a chadw'r gweithlu

Ceir heriau sylweddol wrth recriwtio a chadw pobl addas yn y sector gofal cymdeithasol. Cefnogwyd y farn hon gan reolwyr a gyfwelwyd. Fodd bynnag, er bod trosiant uchel, mae cyfran sylweddol o'r trosiant hwnnw (40 i 60%<sup>5</sup>) yn symud rhwng rolau mewn gofal cymdeithasol, yn hytrach na phobl yn gadael y sector. Un o amcanion y gwerthusiad oedd ystyried a fyddai'r model sefydlu ar y cyd hwn yn cefnogi arferion gwell wrth recriwtio a chadw staff ym maes iechyd a gofal cymdeithasol.

*Bwriadau dysgwyr o ran gyrfa*

Dywedodd yr holl ddysgwyr a gafodd eu cyfweld eu bod yn bwriadu parhau i weithio ym maes iechyd neu ofal cymdeithasol.

*O, ydw. Dyma ble fydda i'n aros. Rwy'n hapus yma. Rwy'n caru fy swydd ac yn caru beth rwy'n ei wneud ac rwy'n caru... rwy'n siarad â phobl. Rwy'n mynd yma a thraw. Mae'n wych. Rwy'n ei fwynhau'n fawr, ydw.*

*Dysgwr 6*

A dywedodd llawer bod y cwrs wedi rhoi gwell dealltwriaeth iddynt o iechyd a gofal cymdeithasol, a fyddai'n eu helpu nhw yn eu gyrfa.

Roedd cynlluniau gan rai i ddilyn hyfforddiant pellach i arbenigo mewn rolau penodol, ac roeddent yn gweld y rhaglen hon fel cam defnyddiol.

*Felly oedd, yn y bôn, roedd yn gam ymlaen ar hyd ffordd hirach i wneud rhywbeth yr hoffwn ei wneud o bosibl, a rhywbeth y byddwn i eisiau ei wneud o hyd.*

*Dysgwr 9*

Roedd un dysgwr wedi cael lle ar gwrs parafeddygon gofal critigol ond wedi bod yn ystyried gohirio hynny am flwyddyn. Nododd y dysgwr sut yr oedd y tiwtor a'r peilot wedi bod yn bwysig o ran rhoi hyder iddo i hyfforddi fel parafeddyg.

*Ac rwyf mor falch fy mod i wedi gwrando ar [y tiwtor] oherwydd rwy'n teimlo bod yr hyder hwnnw gennyf i wneud y cwrs, sydd ddim yn hawdd. Mae'n anodd. Mae'r cwrs yn ofnadwy, yn wirioneddol anodd. Ond oherwydd ein bod ni wedi cael yr hyfforddiant hwnnw, ac mae'r modiwl cyntaf ar urddas a pharch. Wel, mae'r holl waith gen i ar fy ngliniadur ar ôl y cwrs hwn, felly gallwn i ei ddefnyddio i gyfeirio ato a dweud y gwir. Felly diolch byth fy mod i wedi cwblhau'r cwrs cyn mynd i'r brifysgol.*

*Dysgwr 2*

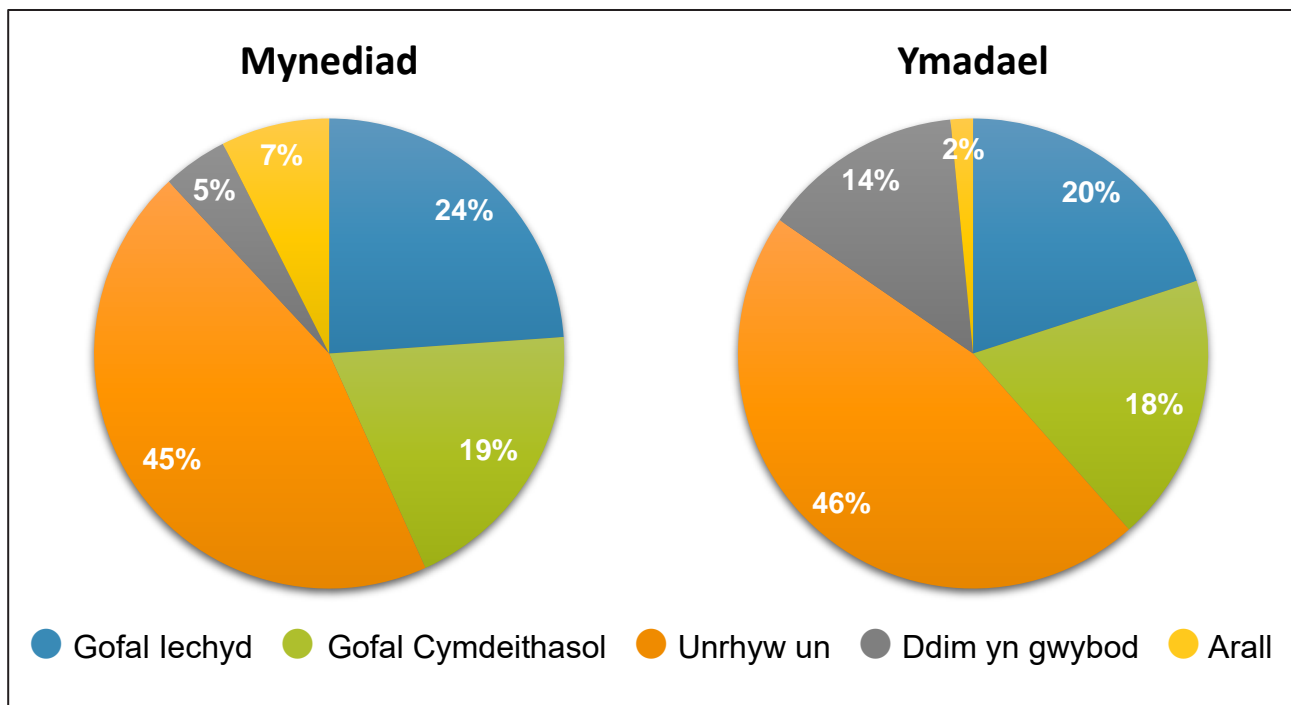
<sup>5</sup> Yn nata 2019 ar gyfer Darparwyr Gofal a Gomisiynwyd yng Nghymru (Gofal Cymdeithasol, Cymru, 2021), o'r 77% o ymadawyr yr oedd eu cyrchfan yn hysbys, aeth 39% i weithio i ddarparwr gofal arall, fe wnaeth 34% adael y sector ac ymddeolodd 3%. Ar gyfer Lloegr, amcangyfrifir bod 66% o bobl sy'n gadael rôl gofal cymdeithasol yn aros yn y sector, a 33% yn gadael (Skills for Care, 2020).

Mae'r dystiolaeth a glywn mewn cyfweiliadau'n cael ei hategu gan yr arolwg dysgwyr lle gofynnwyd i ymatebwyr ble'r oedden nhw'n gweld eu hunain yn gweithio mewn rôl iechyd neu ofal cymdeithasol ymhen 12 mis.

Yn y pwynt mynediad, mae bron yr holl ddysgwyr yn gweld eu hunain yn aros ym maes iechyd neu ofal cymdeithasol (dywedodd cyfanswm o 88% 'iechyd', 'gofal cymdeithasol' neu 'y naill neu'r llall'), ac nid yw hynny'n newid rhyw lawer yn y pwynt ymadael (cyfanswm o 84%). Yr hyn sy'n nodedig yw bod y gyfran uchaf o ddysgwyr i weld yn hyblyg o ran p'un a fyddant yn gweithio ym maes iechyd neu faes gofal cymdeithasol (45% a 46%).

**Ffigur 9-1. Bwriadau dysgwyr o ran gyrfa**

*A ydych chi'n gweld eich hun yn gweithio yn unrhyw un o'r rolau canlynol ymhen blwyddyn?*



Mae'r newid mwyaf o'r pwynt mynediad i'r pwynt ymadael yn y gyfran o ddysgwyr nad ydyn nhw'n gwybod lle maent yn disgwyl gweithio ymhen 12 mis (+9%), a'r gostyngiadau mewn dysgwyr sy'n disgwyl y byddant yn gweithio y tu allan i ofal iechyd a gofal cymdeithasol (arall, -6%) neu nad ydynt yn disgwyl y byddant yn gweithio ym maes gofal iechyd (-4%). Gallwn ond damcaniaethu ynghylch hyn, ond dylem gofio bod llawer o'r arolygon adeg ymadael yn digwydd tua dechrau'r ymateb i bandemig COVID-19, ac y gallai hyn fod wedi effeithio ar fwriadau dysgwyr. Dylem nodi hefyd fod 65 o bobl yn y data arolwg ymadael yma, felly mae % y newidiadau a adroddir yma yn cynrychioli newid ym mwriad 1 i 3 o bobl.

*Dim dystiolaeth yn ystod y rhaglen y byddai dysgwyr yn cael eu denu i ofal iechyd o ofal cymdeithasol.*

Roedd rhywfaint o bryder ar y dechrau wrth ddatblygu'r rhaglen hon y gallai hyfforddiant fel hwn 'ddraenio' gofal cymdeithasol am y byddai cyfranogwyr yn gymwys i weithio yn y naill sector neu'r llall, ond mae gwaith yn y sector iechyd yn tueddu i dalu cyflogau uwch a gellir ei

weld fel gwaith pwysicach. Nodwyd y risg hon yn gynnar, ac roedd pawb yn glir mai'r nod oedd sicrhau bod y rhaglen yn helpu i sicrhau'r gweithlu gorau ar draws lleoliadau gofal iechyd a gofal cymdeithasol amrywiol.

*Roedd hyn yn ymwneud â pharatoi gweithlu a fyddai'n gweithio gydag unigolion yn y gymuned neu mewn amgylchedd, lleoliad gofal, a fyddai'n golygu bod gennych unigolion a oedd yn deall ac yn ategu'i gilydd, nid yn dwyn gweithlu arall.*

#### Rhanddeiliad 11

Roedd y rhai a oedd yn cyflwyno'r cwrs wedi cymryd camau i'w gwneud yn glir i ddysgwyr nad oedd gweithio ym maes gofal iechyd yn gynhenid well, a bod gofal cymdeithasol a chynorthwyo pobl yn eu cartrefi a'r gymuned lawn mor bwysig i iechyd a lles pobl.

Nid oedd unrhyw dystiolaeth o'r arolwg dysgwyr o fwriad i symud o ofal cymdeithasol i ofal iechyd, na symud o ofal iechyd i ofal cymdeithasol.

Roedd rhywfaint o dystiolaeth y gallai'r rhaglen helpu pobl fod yn fwy clir am eu bwriadau o ran gyrfa. Dywedodd dau o bobl a ddywedodd eu bod yn gweld eu hunain yn gweithio *naill ai* ym maes gofal iechyd neu ofal cymdeithasol yn yr arolwg mynediad eu bod yn gweld eu hunain yn gweithio ym maes gofal iechyd yn yr arolwg ymadael. Ac roedd 7 o bobl a oedd yn gweld eu hunain yn gweithio yn y naill sector neu'r llall adeg mynediad, yn gweld eu hunain yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol ar y pwynt ymadael.

Nododd cyfweleion y gallai rhaglen sefydlu ar y cyd ddod â mwy o bobl i mewn i'r sector yn gyffredinol oherwydd ei bod yn rhoi opsiynau i ddysgwyr weithio naill ai ym maes gofal iechyd neu ofal cymdeithasol. Teimlai cyfweleion, trwy ddarparu detholiad ehangach o opsiynau a rhoi hyblygrwydd i ddysgwyr o ran eu cyrchfannau a'u llwybrau gyrfa, y gallai'r niferoedd cyffredinol o bobl sy'n dod i weithio ym maes gofal iechyd a gofal cymdeithasol gynyddu.

*Byddai'n well gennym fod gymaint o opsiynau â phosibl i bobl yn hytrach na cheisio sianelu pobl i lawr llwybr llai.*

#### Rhanddeiliad 4

Cefnogir y farn hon gan ddata'r arolwg lle gallai'r gyfran fwyaf o ddysgwyr (~45%, 30 o bobl), yn y pwynt ymadael a mynediad, weld eu hunain yn gweithio ym maes gofal iechyd neu ofal cymdeithasol ymhen blwyddyn.

*Mae rheolwyr a rhanddeiliaid yn gweld rhaglen sefydlu dda fel buddsoddiad ac roeddent yn credu y dylai helpu gyda recriwtio a chadw staff.*

Pwysleisiodd cyfweleion bwysigrwydd rhaglen sefydlu dda ar gyfer recriwtio a chadw staff.

*Rwy'n credu y gall rhaglen sefydlu dda wneud cymaint i gadw staff. Rydych chi'n gweld yn aml ... os nad yw staff yn cael rhaglen sefydlu dda yna 'dydyn nhw ddim yn dewis aros. Rwy'n credu, o ran denu, recriwtio a chadw, mae'r rhaglen hon yn dda. Mae'n rhywbeth cadarnhaol. Os ydych chi'n gosod y sylfeini ac yn lleddfu'r pryderon hynny a'r pryder ynghylch darparu mathau arbennig o ofal, ac ati, yna mae'r cyfan yn gadarnhaol.*

#### Rhanddeiliad 7

Atseiniwyd y farn hon gan reolwyr a deimlai y byddai'r rhaglen yn eu helpu i recriwtio a chadw staff oherwydd mae'n rhoi '...sylfaen wirioneddol dda iddyn nhw' (Rheolwr 6). Roedd hyn yn cynnwys recriwtio pobl na fyddent fel arall efallai wedi ystyried gyrfa ym maes gofal cymdeithasol. Roedd un cyfwelai wedi gweld syndod darpar hyfforddai o weld faint yr oedd buddsoddiad yn yr hyfforddiant yn ei gynnig, hyd yn oed cyn iddi gael rôl ym maes gofal cymdeithasol.

*Felly, yn ei hanfod, yr hyn roedd hi'n ei ddweud oedd, 'Felly galla'i fynd a gwneud y peth cyn cyflogi yma, ond hyd yn oed ar ôl gwneud hynny, os ydw i'n penderfynu mynd ymlaen â hyn wedyn, dyma'r holl hyfforddiant rwy'n mynd i'w gael cyn dechrau'r swydd hyd yn oed?' Roedd fel, 'Ie, mae'n rhaid gwneud buddsoddiad i wneud yn siŵr eich bod yn dilyn yr hyfforddiant hwnnw.'*

#### Rhanddeiliad 1

Awgrymodd y cyfwelai hwn fod rhaglen sefydlu dda fel hon yn gwella'r sefyllfa ar gyfer gofal cymdeithasol fel galwedigaeth, 'gan wneud y rôl yn ddewis gyrfa yn hytrach na rhywbeth rydych chi'n ei wneud fel rhywbeth dros dro' (Rhanddeiliad 1). Roedden nhw'n teimlo, pan fydd rhywun yn gwneud buddsoddiad yn yr yrfa eu hunain ac yn gweld bod rhywun yn buddsoddi ynddyn nhw, mae'n eu cychwyn nhw ar daith lle maen nhw'n gweld gweithio ym maes gofal cymdeithasol fel dewis tymor hir.

*Felly byddan nhw eisiau dysgu mwy. Byddan nhw eisiau bod hyd yn oed yn well yn y swydd maen nhw'n ei gwneud. Felly gyda hynny, wrth reswm, mae problem cadw staff yn diflannu.*

#### Rhanddeiliad 1

### 9.3. Proffesiynoli'r gweithlu a dysgwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi

Mae gan broffesiynoli'r gweithlu, a dysgwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a bod rhywun wedi buddsoddi ynddyn nhw, gysylltiad agos â nodau Cymru Iachach, a'r Strategaeth Gweithlu gysylltiedig. Daeth y themâu hyn, a materion cysylltiedig, i'r golwg yn gryf mewn cyfweiliadau gyda dysgwyr, rheolwyr, mentoriaid, a rhanddeiliaid.

Un o'r rhesymau dros yr ymdrech i broffesiynoli gwaith ym maes gofal cymdeithasol yw gwella'r canfyddiad ohono fel gyrfa ddymunol, ac i gynorthwyo â recriwtio a chadw staff.

Dywedodd dysgwyr bod y cwrs yn gwneud iddyn nhw deimlo'n fwy o ran o 'broffesiwn', bod rhywun wedi buddsoddi ynddyn nhw, a bod corff o wybodaeth ac arbenigedd y disgwylir iddyn nhw ei gael. Ar yr un pryd, mae cyfweiliadau'n codi cwestiynau eraill yn ymwneud â phroffesiynoli, yn ymwneud yn benodol â chyflog a gofal cymdeithasol yn cael statws cyfartal â gofal iechyd.

#### *Dysgwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac yn rhan o broffesiwn*

Teimlai cyfweleion yn gryf bod proffesiynoli'r gweithlu yn bwysig, a bod rhaglen sefydlu strwythuredig yn rhan bwysig o hyn.

*Nid yw'n alwedigaeth i bawb, ond mae angen i ni ei gwneud yn alwedigaeth broffesiynol y mae pobl yn ei dewis yn hytrach na llithro i mewn iddi.*

### Rhanddeiliad 1

*Mae'n debyg iawn i'r modd y mae Cymru wedi dilyn y trywydd o gofrestru gweithwyr gofal, gan ddod â lefel o broffesiynoldeb i rôl sydd yn cael ei diystyru o hyd fel un y gallai unrhyw un ei gwneud. Felly rwy'n meddwl bod cael rhaglen sefydlu ffurfiol gyda strwythur da yn helpu gyda rhywfaint o'r canfyddiad hwnnw....*

Gwnaeth dysgwyr o faes gofal iechyd gysylltiad rhwng cofrestru a phroffesiynoli hefyd.

*Dylai [gweithwyr cymorth gofal iechyd] gael eu cofrestru, efallai y byddai hynny'n rhoi mwy o deimlad i ni. Wrth gwrs 'mod i'n teimlo'n rhan o dîm, rwy'n teimlo fy mod i'n rhan o rywbeth weithiau. Yn amlwg, rwy'n gweithio i gwmni mawr. Mae'r GIG yn gwmni mawr ac rwy'n gweithio i ran benodol ohono. Rwy'n credu y byddai bod yn gofrestredig o'r cwrs yn rhoi hyd yn oed mwy o afael ar y swydd i ni efallai. Byddem ni'n cael mwy o'r swydd, efallai. Byddem ni'n ei pherchnogi fwy.*

### Dysgwr 1

Fodd bynnag, dywedodd rhanddeiliaid y byddai gweithwyr cymorth gofal cymdeithasol yn sôn am y modd nad oedden nhw'n cael eu gweld fel gweithwyr mor bwysig neu â chymaint o barch iddyn nhw â gweithwyr gofal cymunedol ym maes iechyd. Er bod yr un rolau ganddynt, gallai'r gweithiwr cymorth gofal cymunedol fod yn gwneud tasgau mwy datblygedig fel mesur pwysedd gwaed, a chael eu gweld yn fwy fel nyrs.

Dywedodd dysgwyr fod bod yn rhan o'r rhaglen wedi gwneud iddynt deimlo'n fwy o ran o broffesiwn. Eglurodd un dysgwr:

*Yr hyder a'r wybodaeth sy'n bwysig, a'r pethau bach hynny, rhai o'r gweithlyfrau fel y dywedon ni, yn cyfeirio at ryw ddeddfwriaeth neu'i gilydd neu'r arweiniad neu'r rheoliadau ar hyn a'r llall. Cyn hynny fyddwn i ddim yn edrych ar hynny o reidrwydd, gan na fyddai angen i mi wneud, neu roeddwn i'n meddwl nad oedd angen i mi wneud. Fodd bynnag, gan fod y gweithlyfr yn sôn amdani yng ngyswllt pwnc penodol, rydych chi'n gwneud yr ymdrech mewn gwirionedd, ac rydych chi'n darllen hwnnw wedyn ac yn cael mwy o wybodaeth, ac yna rydych chi'n darllen mwy amdani.*

### Dysgwr 6

Nododd dysgwyr fod y rhaglen wedi effeithio'n uniongyrchol ar y ffordd yr oedden nhw'n mynd i'r afael â'u gwaith. Dywedodd un dysgwr ei fod wedi'i annog i gadw pellter proffesiynol gyda'r bobl yr oedd yn darparu gofal iddynt.

*Cyn dechrau'r cwrs, roeddwn i'n gweithio ym maes gofal cymunedol, ac roeddwn i braidd yn rhy agos at y cleientiaid. Fe wnes i roi gormod o wybodaeth iddyn nhw amdanaf i fy hun. Ar ôl y cwrs, roeddwn i'n gwybod, mae popeth yn wahanol yn yr ysbyty. Mae angen i chi fod yn gwbl broffesiynol.... doedd dim angen dweud straeon amdanaf i wrthyn nhw. Dim ond gwrando ar y cleifion sydd angen i chi wneud. A fyddwn i byth wedi gwybod hynny pe na bawn i wedi dilyn y cwrs.*

### Dysgwr 2



Credai mentoriaid a rheolwyr bod dysgwyr yn cydnabod y buddsoddiad ynddyn nhw ac yn teimlo'u bod yn cael eu gwerthfawrogi, ac yn ei dro fe wnaeth hynny wella'u hyder. Yn yr un modd, teimlai rhanddeiliaid y byddai'r buddsoddiad mewn hyfforddiant yn gwella ymgysylltiad gweithwyr a golygu eu bod yn fwy tebygol o weld hyn fel gyrfa tymor hwy.

Dyweddodd rheolwyr bod y pwyslais ar ddysgu a theori yn y rhaglen a'r AWIF yn cefnogi mwy o broffesiynoli. Fe wnaethant ddweud y gallai'r broses sefydlu ffurfiol fod yn rhwystr i rai, ond gallai annog eraill gan y gallent gael eu denu mwy i rôl broffesiynol.

*Rwy'n credu y bydd yn peri i lawer roi'r gorau iddi, ond wedyn bydd yn annog cylch arall hefyd. Rwy'n gwybod ei fod yn syniad hen ffasiwn iawn, ond nid yw llawer o bobl sy'n dod i weithio ym maes gofal yn sylweddoli bod ochr ddysgu iddo, a bod ochr theori iddo.*

*Rheolwr 4*

Hefyd, pwysleisiodd rheolwyr bwysigrwydd cyflogeion yn ennill cymhwyster fel dangosydd proffesiynoli, a dywedodd cyfweleion fod dysgwyr yn gwerthfawrogi'r cymhwyster a'r dystysgrif a oedd yn nodi manylion yr hyfforddiant yr oedden nhw wedi'i gwblhau.

### *Cyflog*

Er bod y dystiolaeth yn awgrymu bod y rhaglen sefydlu'n cefnogi proffesiynoli a bod dysgwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac y buddsoddir ynddynt, crybwyllwyd cyflog gan lawer o gyfweleion fel problem o ran proffesiynoli a chydaddoldeb rhwng gofal iechyd a gofal cymdeithasol.

Fe wnaeth cyfweleion gysylltu cydraddoldeb cyflog â pharch ar gyfer gofal cymdeithasol, a nodi bod y cyflog gwell ym maes gofal iechyd yn ei wneud yn fwy deniadol i rai.

*... gall yr holl gymwysterau yn y byd fod gennyh chi, ond os ydych chi'n edrych ar draws y gwely at y sawl sy'n gweithio ochr yn ochr â chi, yn cynnal ymweliad dau weithiwr, ac mae yntau'n digwydd gweithio i'r sector iechyd ac yn cael cyflog uwch na chi, mae hynny'n mynd i fod yn anodd ei lynu o hyd, rwy'n credu.*

*Rhanddeiliad 11*

Fe wnaeth dysgwyr godi mater cyflog hefyd, a'r cwestiwn p'un a fyddai dilyn y rhaglen a chwblhau'r AWIF yn arwain at gyflog uwch.

*...mae'r holl waith ychwanegol mae'n rhaid i chi ei wneud gartref yn ddi-dâl, ac yna ar ddiwedd y dydd 'dydych chi ddim yn cael codiad cyflog am eich bod wedi gwneud y cwrs. Rydych chi'n dal i gael eich £8 yr awr.*

*Dysgwr 5*

Yn benodol, fe wnaethant ofyn cwestiynau ynglŷn â'r gwaith sy'n angenrheidiol i gwblhau'r rhaglen a'r AWIF, a ph'un a fyddent yn cael mwy o dâl pe bai disgwyl iddyn nhw ysgwyddo mwy o gyfrifoldebau wedyn (Rhanddeiliad 3).

Soniodd rheolwyr am safbwyntiau tebyg gan eu staff. Nododd un bod staff yn gallu gweld mantais y rhaglen sefydlu o ran eu dealltwriaeth a'u proffesiynoli, ond heb wobwr, roedd yn anodd eu cymell nhw.

*...mae'n rhoi dealltwriaeth well iddyn nhw, a gallant weld sut y bydd yn eu datblygu nhw'n broffesiynol, ond nid oes gwobr am wneud hynny. Dyna ddywedon nhw wrthyf. Pobl broffesiynol, maen nhw'n cael cyflog sy'n adlewyrchu'u proffesiynoldeb, a 'dydyn ni ddim. Nid yw cwblhau hyn i gyd yn gwneud unrhyw wahaniaeth o gwbl iddyn nhw o ran eu tâl fesul awr ac ati, ac felly roedd hi'n anodd iawn eu cymell nhw i'w wneud am eu bod yn teimlo eu bod yn ei wneud am ddim.*

*Rheolwr 5*

Adroddodd rheolwyr bryder gan staff y gellid gofyn iddyn nhw ysgwyddo mwy o gyfrifoldebau, heb i hynny gael ei gydnabod.

*... rwy'n credu bod rhai o'n staff yn teimlo mai dim ond ffordd i'w paratoi nhw i gyflawni rhai o'r rolau iechyd ydyw. Rhai o'r tasgau mae'r nyrsys ardal yn eu gwneud ar hyn o bryd, ... nad oedden nhw'n hapus yn ei gylch gan nad yw'r amser gennym i wneud hynny yn ogystal â'n rôl ni'n hunain... Maen nhw'n teimlo bod rhywbeth mwy y tu ôl iddo.*

*Rheolwr 5*

Teimlai cyfweleion y gallai'r rhaglen (a newidiadau cysylltiedig i ffyrdd o weithio) gefnogi dadleuon dros symud tuag at fwy o gydraddoldeb o ran tâl, a bod y rhaglen wedi darparu cyfleoedd i ennyn trafodaeth am gyflog cyfartal.

*Roeddwn i'n sôn am y strategaeth gweithlu yma gyda'r Adran Cymunedau, roedden nhw'n sôn am gydraddoldeb cyflog, yn ddiweddar. Mae'n amlwg ein bod ni'n talu llai i'n gweithwyr cymorth gofal na'r gweithwyr cymorth gofal ysbyty a gweithwyr cymorth gofal cymunedol, ond roeddwn i wedi gallu cyfleu'n ddiweddar, bod unrhyw un a oedd wedi dilyn y rhaglen hon wedi'u hyfforddi i'r un lefel. Felly ... roedd dadleuon da pe bai pobl yn dilyn y math hwn o gwrs sefydlu, i sicrhau eu bod ar delerau cyflog cyfartal.*

*Rhanddeiliad 6*

### *Cyfle ar gyfer newid*

Mae'r pryderon hyn yn gysylltiedig ag integreiddio gofal iechyd a gofal cymdeithasol yn fwy, ac nid ydynt yn newydd nac yn benodol i'r rhaglen hon. Roedd cyfweleion a oedd yn rhanddeiliaid yn deall y gall fod anghydraddoldebau mewn cyflog, a theimlent y gallai'r rhaglen hon ddarparu cyfle i helpu i fynd i'r afael â hynny.

*Maen nhw'n gwneud yr un swydd yn union, felly dyma pam maen nhw'n dod i'r hyfforddiant hwn, ac maen nhw'n cael yr un hyfforddiant gan y bydden nhw'n gallu cyflawni'r un rôl ag y bydden nhw mewn amgylchedd iechyd neu amgylchedd gofal cymdeithasol. Dwi'n credu bod rhaid i barch fod yn flaenoriaeth uchel, parchu'r ddau sector a dweud y gwir, a gwerthfawrogi beth mae'r adran hon yn ei wneud ac yn ei gyflawni.*

*Rhanddeiliad 10*

Fe wnaethant ddweud hefyd fod y broblem gyffredinol hon o broffesiynoli gofal cymdeithasol a chydraddoldeb gyda gofal iechyd yn rhywbeth a ddaeth i'r amlwg yn sgil digwyddiadau diweddar, gan roi cyfle posibl arall i symud pethau ymlaen.

*Nawr, afraid dweud, dros yr wyth neu naw mis diwethaf, ryw'n credu bod COVID wedi gwneud hynny i ni o ran codi proffil gofalwyr, ond fe gawsom ni'r sgwrs honno llynedd bod rhaid i ni alluogi pobl i weld bod hon yn rôl broffesiynol. Mae hon yn alwedigaeth broffesiynol, werthfawr ac anrhydeddus ac mae angen i ni gael cyflogwyr i ymgysylltu â hynny.*

#### Rhanddeiliad 1

Nododd cyfweleion fod y 'Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol' (GCC ac AaGIC, 2020) yn sôn am gydraddoldeb o ran parch. Roeddent yn teimlo bod hyfforddiant sefydlu ar y cyd yn rhan allweddol o hynny am ei fod yn darparu cydraddoldeb o ran cyfle, 'rydych chi'n cael yr un cyfle hyfforddiant a'r un cyfle i ddod i gysylltiad â rhaglen hyfforddiant y gall iechyd a gofal cymdeithasol elwa ohoni' (Rhanddeiliad 5). Teimlai cyfweleion y gall hyfforddiant sefydlu ar y cyd fod yn gonglfaen i broffesiynoli'r gweithlu, ynghyd â chymhwysu a chofrestru.

Yn gyffredinol, a chan osod i'r naill ochr y cwestiwn hirsefydlog yn ymwneud ag anghydraddoldeb cyflog rhwng iechyd a gofal cymdeithasol, y dystiolaeth o'r gwerthusiad yw bod dysgwyr ar y rhaglen yn teimlo bod rhywun yn buddsoddi ynddyn nhw a'u bod yn cael eu gwerthfawrogi. Yn yr un modd, mae amrywiaeth y testunau yr ymdrinnir â nhw, dyfnder, ffocws ar theori a rheoliadau, i gyd yn cyfrannu at gynyddu ymwybyddiaeth dysgwyr eu bod yn rhan o broffesiwn.

#### 9.4. Hyblygrwydd y gweithlu a chefnogi gweithio integredig

Nod arall y gwerthusiad oedd deall a fyddai'r rhaglen yn gallu cefnogi gweithio mwy integredig ar draws iechyd a gofal cymdeithasol, fel y rhagwelir yn 'Cymru Iachach'.

Fel y nododd cyfweleion, dim ond *rhan* o newid i weithio integredig y gallai hyfforddiant fel hwn fod. Mae integreiddio llawn, fel integreiddio rolau swydd, yn rhywbeth y mae angen iddo ddigwydd ar lefel system a'i ysgogi gan bolisi. Fodd bynnag, mae tystiolaeth o'r ochr iechyd a'r ochr gofal cymdeithasol bod yna fanteision i fod yn rhan o hyfforddiant sy'n cwmpasu iechyd a gofal cymdeithasol, ac mae rhai newidiadau i ymarfer wedi deillio o hynny.

O'r ochr gofal cymdeithasol, y fantais a nodwyd amlaf oedd y cyfle i gael hyfforddiant sgiliau ac arsylwadau clinigol. Fel y trafodwyd uchod (adran 8.2), nododd rheolwyr fod hyn wedi bod yn ddefnyddiol yn ystod y pandemig pan nad oedd meddygon teulu'n ymweld â lleoliadau gofal. Roedd staff a oedd wedi cael yr hyfforddiant yn hyderus ac yn gymwys i wneud arsylwadau eu hunain, gyda goruchwyliaeth briodol.

Er bod hon yn fantais ddefnyddiol yn ystod y pandemig, i'r math hwnnw o ymarfer integredig gael ei ymgorffori'n systematig byddai angen iddo gael cefnogaeth ar lefel polisi. Ar hyn o bryd, nid yw arsylwadau'n rhan o ddyletswyddau proffesiynol gweithwyr gofal cymdeithasol ac nid ydynt yn cael eu talu i wneud y gwaith hwnnw.

Teimlai dysgwyr fod y rhaglen wedi'u helpu nhw i ddeall rolau eraill ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, a ble'r oedd eu rolau'n perthyn mewn perthynas â'r proffesiynau hynny:

*Ble ydym ni'n ffitio yn y jig-so gofal mewn gwirionedd ... ble mae ein rôl ni'n gorffen a'r rôl arall yn dechrau, ac mae'n debyg gen i fod hynny'n rhoi darlun llawnach i chi o ble'r ydych chi'n broffesiynol ar y sbectrwm.*

*Dysgwr 7*

O'r ochr gofal iechyd, nododd dysgwyr eu bod wedi cael dealltwriaeth o ofal cymdeithasol.

*Ydy, mae wedi rhoi llawer mwy o werthfawrogiad i mi o bobl fel gweithwyr cymdeithasol a'r hyn maen nhw'n ei wynebu, a faint o straen a gofid sy'n cael eu rhoi arnyn nhw. Felly ydy, mae'n bendant wedi fy helpu i werthfawrogi beth maen nhw'n ei wneud lawer mwy.*

*Dysgwr 9*

Nododd y dysgwyr hefyd mai un o fanteision cael rhaglen sefydlu ar y cyd yw y gallwch chi ddysgu am ffyrdd y gellir ymdopi â'r un mater yn wahanol, neu'r ffordd y gall ddod i'r amlwg yn wahanol gan ddibynnu ar y cyd-destun. Fe wnaethant grybwyll dementia fel enghraifft o hyn.

*Os ydych chi'n siarad am ddementia er enghraifft, nid yw ffordd yr ysbyty o ddelio ag ef yr un fath â'r ffordd gymunedol o reidrwydd. Felly, i bobl sy'n ofalwyr iechyd yn yr ysbyty, mae'n rhoi gwerthfawrogiad iddyn nhw o'r modd yr ymdrinnir ag ef yn wahanol gan ofalwyr eraill mewn lleoliadau gwahanol. Nid cartrefi preswyl yn unig, ond pobl yn eu cartrefi eu hunain, mae'n wahanol eto. Gymaint o weithiau rwy'n gwybod 'mod i wedi gofalu am bobl â dementia sydd wedi dod i'r ysbyty ac maen nhw wedi bod yn crwydro'n ôl a 'mlaen am nad ydyn nhw'n adnabod yr ardal, yr amgylchedd y maen nhw ynddo. Pe baen nhw adref, byddai gymaint yn well iddyn nhw.*

*Dysgwr 9*

Fe wnaeth cyfweleion eraill nodi manteision hefyd o gael staff gofal iechyd yn dod i wybod sut yr ymdrinnir â materion fel diogelu, asesu galluedd, a chefnogi penderfyniadau budd pennaf yn ymarferol mewn lleoliadau gofal cymdeithasol.

Soniodd dysgwyr am enghreifftiau eraill o fanteision hyfforddiant ochr yn ochr â phobl sy'n gweithio mewn gwahanol leoliadau. Rhoddwyd enghreifftiau o reoli heintiau a glanhau pethau fel toiledau a chomodau. Er enghraifft, mewn ysbytai, mae toiledau wedi'u cynllunio i'w glanhau'n rheolaidd, efallai bob tro y cânt eu defnyddio, ond wrth gynorthwyo rhywun yn ei gartref ei hun, efallai bod y toiled yn hen a bod angen trefn lanhau wahanol. Mae'r gallu hwn i weld problemau o safbwyntiau gwahanol iechyd a gofal cymdeithasol yn cynyddu'r tebygolrwydd o gael gweithwyr hyblyg sy'n gallu symud yn rhwyddach rhwng rolau, lleoliadau, a gweithio gyda gwahanol bobl.

Nododd cyfweleion y gallai cael mwy o hyblygrwydd ar draws iechyd a gofal cymdeithasol arwain at weithio mwy effeithlon. Er enghraifft, yn hytrach na gorfod ffonio'u rheolwr a threfnu i unigolyn arall ymweld, gallai gweithwyr gofal wneud yr arsylwadau sylfaenol, eu hadrodd i'r meddyg teulu, a nodi materion iechyd posibl yn gynnar, pan fydd yn haws mynd i'r afael â nhw. Teimlai cyfweleion y byddai hyn yn llawer mwy effeithlon a chost-effeithiol.

*... byddai'n wych pe na bai'n rhaid iddyn nhw alw haen arall o weithwyr i mewn. Hynny yw, mae gymaint yn fwy cost-efeithiol os yw'r offer gan y bobl sydd yno'n ddyddiol yn rhoi gofal a'u bod yn gallu gwneud rhywbeth os ydyn nhw'n sylwi nad yw pethau'n hollol iawn.*

#### *Rhanddeiliad 6*

Nododd cyfweleion y gallai'r rhaglen hyfforddiant sefydlu ar y cyd gynyddu'r ymddiriedaeth neu'r parch rhwng iechyd a gofal cymdeithasol hefyd. Yn benodol, fe wnaethant sôn am staff Bwrdd Iechyd yn ymddiried mwy yn ansawdd a galluoedd gweithwyr cymorth gofal mewn gofal cymdeithasol.

*Felly'r meddygon teulu, y meddygon ysbytai, maen nhw'n mynd i wybod, mae'n iawn. Maen nhw wedi gwirio pwysedd gwaed a thymheredd ac wedi cyfleu'r wybodaeth, ac maen nhw wedi'u hyfforddi i wneud hynny, felly does dim angen i ni anfon gweithiwr cymorth gofal arall yno o wasanaeth gofal cymunedol i wneud hynny. Felly mae'n dechrau adeiladu'r capasiti hwnnw, ac i'r Bwrdd Iechyd yn arbennig rwy'n meddwl, mae hynny'n bwysicach nag y mae rhai'n cydnabod. Gan fod gennym boblogaeth fwy oedrannus, gan fod rhaid i ni ofalu am bobl yn agosach i'w cartrefi eu hunain, mae'n rhaid i ni ganfod ffyrdd o ddatblygu'r gweithlu gofal cymdeithasol a gofal cymunedol i gael y sgiliau mwy datblygedig hyn, ac mae hyn yn rhan o hynny i gyd.*

#### *Rhanddeiliad 6*

Aethant ymlaen i nodi nad yw'r unigolyn sy'n derbyn gofal yn poeni dim am deitl swydd y sawl sy'n mesur ei bwysedd gwaed neu dymheredd, cyhyd â'i fod yn hyderus ei fod yn gymwys i wneud hynny.

Yn gyffredinol, y dystiolaeth yw bod y rhaglen yn helpu i gefnogi gweithlu hyblyg a gweithio gwell ar draws iechyd a gofal cymdeithasol. Fel y nodir uchod, pan ofynnwyd i ddysgwyr ble'r oedden nhw'n gweld eu hunain yn gweithio ymhen blwyddyn, roedd y gyfran fwyaf o ddysgwyr (45%) yn gweld eu hunain *naill ai* ym maes gofal iechyd neu ofal cymdeithasol.

Yn rhannol, mae'r rhaglen yn cefnogi'r hyblygrwydd hwnnw drwy ei gynnwys, sy'n:

- Darparu dealltwriaeth i ddysgwyr o'r modd y mae gofal cymdeithasol ac iechyd yn cydweddu â'i gilydd a'r rolau ar draws iechyd a gofal cymdeithasol.
- Rhoi'r wybodaeth a'r sgiliau sylfaenol i ddysgwyr y gellir eu defnyddio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol.
- Darparu gwybodaeth a sgiliau clinigol craidd i weithwyr gofal cymdeithasol ac iechyd y gallan nhw eu defnyddio yn eu rolau.

Ond mae'r model cyd-gyflwyno (tiwtoriaid o ofal iechyd a gofal cymdeithasol a dysgwyr o ofal cymdeithasol ac iechyd) lawn mor bwysig oherwydd mae'n:

- Atgyfnerthu bod y gofal a'r cymorth y dylid eu rhoi gan y gweithwyr hyn o'r un ansawdd a phwysigrwydd, boed y gofal yn cael ei roi mewn lleoliad iechyd neu leoliad gofal cymdeithasol.
- Rhoi'r pwyslais ar yr unigolyn sy'n cael gofal a chymorth, yn hytrach na'r lleoliad neu'r sefyllfa.



- Galluogi dysgwyr i ddysgu gan ei gilydd, ac o arfer gorau mewn gofal cymdeithasol ac iechyd.

## 10. Effaith Covid-19 a dysgu yn ystod y pandemig

### *Pwyntiau allweddol*

Golygodd cyfyngiadau COVID-19, ac adleoli pobl a oedd yn gweithio ar y prosiect mewn ymateb i COVID-19 fod **y rhan fwyaf o'r gwaith ar y prosiect wedi'i atal dros dro rhwng Mawrth a Mehefin 2020.**

Roedd **effaith ar rai sesiynau cymorth dysgwyr** ac ar **y broses achredu a gafodd ei hoedi i rai dysgwyr.**

Er yr effeithiau negyddol hyn, **roedd yna nodweddion cadarnhaol a ddeilliodd o'r pandemig.**

**Roedd perthnasoedd gweithio cryf** a oedd wedi'u meithrin drwy'r prosiect **yn golygu bod pobl wedi gallu parhau i gydweithio a gweithio gyda'i gilydd mewn ymateb i'r pandemig.**

Roedd hyn **yn cynnwys datblygu casgliad o adnoddau ar-lein yn seiliedig ar y peilot hwn i gefnogi hyfforddi gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol newydd neu wedi'u hadleoli yn ystod y pandemig.**

Teimlai rheolwyr fod **y rhaglen wedi paratoi dysgwyr ar gyfer gofalu yn ystod y pandemig.** Roeddynt yn dweud bod ganddynt ddealltwriaeth dda bod **asesu risg, rheoli heintiau a dulliau o weithio sy'n canolbwyntio ar unigolion yn arbennig o bwysig**, o ystyried y boblogaeth fregus ac ofnau dealladwy pobl.

**Golygai'r hyfforddiant sgiliau ac arsylwadau clinigol fod staff yn gallu gwneud arsylwadau, fel mesur pwysedd gwaed**, a oedd yn arbennig o bwysig pan nad oedd meddygon teulu'n mynd i mewn i leoliadau.

**Arweiniodd y cyfyngiadau ar hyfforddiant wyneb yn wyneb at ddefnydd llwyddiannus o dechnolegau newydd** ar gyfer hyfforddiant:

- Ffilmio a golygu fideos hyfforddi, gyda siaradwyr a throsleisiau dwyieithog.
- Cynhyrchu fideos ymwybyddiaeth animeiddiedig ar gyfer rheoli heintiau yn y cartref gofal.
- Cynhyrchu llyfryn digidol gyda chynnwys y cwrs a dolenni ychwanegol at ddysgu pellach.
- Datblygu'r adnoddau i fodloni gofynion iaith a hygyrchedd.
- Symud oddi wrth e-ddysgu traddodiadol i ddefnyddio adnoddau dysgu digidol sy'n galluogi pobl i symud yn ôl ac ymlaen rhwng pynciau, fel y byddent yn ei wneud ar wefan.

Mae yna **gyffro ynglŷn â symud i fodel dysgu 'cyfunol' ar gyfer dyfodol y rhaglen**, a hyfforddiant arall o bosibl. Byddai hyn yn **cyfuno'r rhannau gorau o dechnolegau newydd a dysgu digidol, gyda hyfforddiant wyneb yn wyneb** sy'n bwysig ar gyfer meithrin perthnasoedd, addysgu ac asesu sgiliau ymarferol a chlinigol, ac asesu a chynorthwyo dysgwyr gyda phynciau a themâu emosiynol a heriol.



**Mantais cyflwyno ar-lein a chyflwyno trwy ddulliau digidol yw y dylai alluogi mynediad rhyddach at hyfforddiant, darparu ar gyfer arddulliau a chyflymderau dysgu gwahanol, a lleihau costau i'r sawl sy'n cyflwyno hyfforddiant, a chostau cyflogwyr hefyd o bosibl.**

**Gall defnyddio technolegau digidol alluogi rhoi cymorth parhaus mwy hyblyg gyda dysgu hefyd, a chymorth haws a mwy effeithlon rhwng mentoriaid a mentoreion.**

## 10.1. Yr effaith ar gyflwyno'r peilot

Cafodd COVID-19 effaith sylweddol ar y prosiect. Ym mis Mawrth 2020, pan gafodd cyfyngiadau'n gysylltiedig â COVID-19 eu rhoi ar waith gyntaf, gofynnwyd i bawb a oedd yn gysylltiedig â chyflwyno a llywio'r cwrs droi eu sylw at yr ymateb i'r pandemig.

Ar y pryd, roedd y tair carfan beilot wedi cwblhau diwrnodau hyfforddi'r cwrs, er bod gan garfan Ceredigion rai diwrnodau cymorth a drefnwyd i'w cwblhau o hyd. I lawer o ddysgwyr, bu tarfu ar y broses asesu ar gyfer y cymhwyster Craidd ac elfen iechyd y rhaglen.

*Roeddem ni'n disgwyl cael diwrnodau galw'n ôl. Roeddem yn disgwyl gwneud asesiadau ymarfer, gwneud yr asesiadau, i geisio cwblhau'r rheiny a oedd wedi dechrau ym mis Mehefin a Gorffennaf. Yn affodus, bu'n rhaid i hynny ddod i ben.*

### Rhanddeiliad 3

I bob pwrpas, rhoddwyd y gorau i'r holl weithgarwch peilot. Yn y sector iechyd, ar y cychwyn cafwyd ymdrech frys i gyflogi mwy o staff, yn yr awdurdodau lleol, roedd mwy o ffocws ar ailgyfeirio ac adleoli staff i weithio mewn lleoliadau gofal ble bynnag yr oedd angen. Ffocws newydd y peilot sefydlu ar y cyd oedd ailgynllunio ac addasu'r rhaglen sefydlu i'w throi'n gyflwyniad cyffredinol i staff newydd.

Mabwysiadwyd ymagweddau gwahanol at hyfforddiant gan iechyd a gofal cymdeithasol yn ystod y pandemig. Yr ymagwedd yn maes gofal iechyd oedd bod angen i hyfforddiant fod yn hyfforddiant wyneb yn wyneb o hyd ar gyfer yr elfennau ymarferol a chlinigol. Ond o ran gofal cymdeithasol, fe wnaeth yr awdurdodau lleol gyfyngu ar bob hyfforddiant wyneb yn wyneb, ac mewn rhai achosion cyfyngwyd ar deithio rhwng ardaloedd awdurdodau.

Ychydig cyn dechrau'r cyfnod clo llawn, pan oedd yn glir bod cyfnod clo yn mynd i ddigwydd, sylweddolodd y tîm fod angen iddyn nhw greu adnoddau ar gyfer hyfforddiant ar-lein. Mewn cyfnod byr, gwnaethant gyfres o fideos hyfforddi a gafodd eu llwytho wedyn ar wefan Sir Gâr i gynorthwyo dysgwyr. Roedd y fideos ar gael ac yn cael eu defnyddio gan ardaloedd daearyddol eraill a chan y sector iechyd.

Bu'n rhaid i'r tîm aros hyd fis Mai neu Fehefin 2020 i ddychwelyd at y peilot ac ailddechrau'r broses asesu ar gyfer dysgwyr, dechrau edrych eto ar y cynnydd a wnaed gyda'r gweithlyfrau, a meddwl sut i wneud yr asesiadau. Dim ond ym mis Awst a Medi 2020 yr oedd yn bosibl cyfarfod ag ymgeiswyr neu'u cael i ddod i mewn i wneud eu hasesiadau rheoledig.

Roedd y tîm wedi bwriadu cael carfan ychwanegol ym mis Gorffennaf 2020 ar gyfer staff profiadol yn unig, ond bu'n rhaid canslo hynny. Roedd wedi'i fwriadu fel cwrs diweddar i bobl a oedd wedi bod yn gweithio am amser maith (15-20 mlynedd) a gobeithiwyd y byddai'n helpu staff mwy profiadol i weithio fel mentoriaid i ymgeiswyr newydd a oedd yn dilyn y

rhaglen sefydlu. Y bwriad yw ailgydio yn hyn eto pan fydd amodau'n caniatáu i archwilio'r posibiladau ar gyfer gweithwyr mwy profiadol.

## 10.2. Tarfu i'r rheiny oedd dilyn y rhaglen

Roedd effeithiau negyddol i'r dysgwyr hynny nad oeddent wedi cwblhau'r cymhwyster ar yr adeg y rhoddwyd cyfyngiadau'n gysylltiedig â COVID-19 ar waith.

Canslwyd neu gohiriwyd lleoliadau gwaith ar gyfer dysgwyr di-waith. Cafodd rhai o'r rheiny a oedd ar fin mynd ar leoliadau gwaith eu gohirio hefyd ar ôl pandemig COVID-19, 'Rwy'n gwybod fod un ohonynt, [tynnwyd yr enw], cafodd ei hysgwyd braidd gan yr holl beth COVID ac roedd hi am gadw draw rhag popeth' (Rheolwr 2).

Ac o ran dysgwyr a oedd yn dilyn y rhaglen cyn mynd yn ofalwyr Cysylltu Bywydau, amharwyd ar eu trefniadau nhw i gael rhywun i fyw yn eu cartref (Rheolwr 3).

Nid oedd y garfan olaf wedi gallu gwneud y diwrnodau cymorth a fwriadwyd, a bu tarfu ac oedi i asesiadau ac achrediadau dysgwyr o'r garfan honno a rhai cynharach.

Roedd problemau penodol i ddysgwyr yng Ngheredigion am fod rheolau llym gan yr awdurdod lleol ar ganiatáu i staff weithio gartref yn unig, peidio â chaniatáu unrhyw gyfarfodydd wyneb yn wyneb, na chaniatáu i unrhyw un deithio i Geredigion i hyfforddi, cynorthwyo nac asesu dysgwyr.

Nododd tiwtoriaid fod COVID-19 a'r adleoli mewn ymateb iddo wedi tarfu ar lawer o agweddau ar y broses asesu ac achredu ar gyfer y cymhwyster Craidd ac elfen iechyd y rhaglen.

*Nid oeddem yn gallu achredu. Oherwydd i ni orfod stopio beth allem ni, roedd llai o gymorth ar gael i'r ymgeiswyr i lenwi'u gweithlyfrau. Nid oedd amser gennym i'w ffonio i roi'r cymorth yr oedd ei angen arnyn nhw i siarad â'u rheolwyr fel yr oeddem wedi bwriadu. Mae achredu'r cymhwyster City and Guilds ac achredu'r gweithlyfrau iechyd yn broses sy'n mynd rhagddi o hyd. Nid oeddem wedi gallu cael cyfarfodydd safoni yr oeddem eisiau eu cynnal.*

*Rhanddeiliad 3*

Fodd bynnag, nododd cyfweleion hefyd eu bod wedi dysgu o hyn ac fe wnaeth y tarfu ar y prosesau hyn eu harwain i feddwl am sut fyddai modd eu symleiddio yn y dyfodol.

*Roeddem ni'n gwneud llawer o bethau yn ddyblyg ac yn driphlyg, ac rwy'n meddwl bod COVID wedi amlygu dymuniad neu angen i allu symleiddio llawer o bethau fel gweithlyfrau. Cyswllt wyneb yn wyneb - gallwn ni roi llawer o gymorth yn electronig nawr, ac ar Teams. Ond efallai na fyddem ni wedi gwneud hynny'n flaenorol.*

*Rhanddeiliad 3*

### 10.3. Adweithiau gwahanol ar draws iechyd a gofal cymdeithasol yn ystod COVID-19

Nododd cyfweleion, yn ystod yr adwaith cynnar i COVID-19, bod sefydliadau ar draws iechyd a gofal cymdeithasol wedi cydweithio i geisio ymdopi â'r argyfwng.

*Roedd ymdeimlad mawr o dryloywder rhwng yr holl sefydliadau, o'r sector annibynnol i'r GIG. Roedd yn ymddangos bod y rhwystrau, neu'r wleidyddiaeth, fel rwyf i'n ei galw, wedi'u diddymu ar lawer ystyr. Felly gadawodd hynny ymdeimlad o... ddeialog y gellid ei chynnal yn agored.*

*Rhanddeiliad 8*

Fodd bynnag, aeth y rhanddeiliad hwn ymlaen i nodi bod hyn yn dechrau arafu, a bod pethau'n dychwelyd i'r sefyllfa flaenorol a'r pryderon ynghylch ffiniau sefydliadol ac o ble fyddai cyllid yn dod.

Nododd cyfweleion hefyd fod y ddau sector, er yr effeithiwyd yn uniongyrchol ar y naill a'r llall gan y pandemig, wedi cael eu trin yn wahanol. Teimlai cyfweleion ei bod yn ymddangos fod gofal cymdeithasol yn cael ei drin fel yr ail orau. Siaradodd cyfweleion am y GIG yn cael ei weld fel bod ganddo 'eurgyloch' (Rhanddeiliad 8). Ac roedd ymdeimlad o fod yr ail orau gan weithwyr gofal rheng flaen, a nyrsys yn y sector gofal.

*Fe wnaethon nhw ddweud, 'Rydyn ni'n cael ein gweld fel nyrsys eilradd fel arfer, am ein bod ni'n gweithio mewn cartrefi gofal, ond nawr yn ystod COVID, mae disgwyl i ni fod â'r sgiliau i dderbyn pobl sy'n sâl iawn. Dywedodd un unigolyn wrtha'i, 'Ond mae'r sgiliau gennym ni, dyna'r pwynt.'*

*Rhanddeiliad 8*

Yn gam neu'n gymwys, gwelir gweithio o fewn y GIG fel rhywbeth mwy arbennig, hyd yn oed os yw'r un sgiliau a chymwysterau gan bobl, a'u bod yn darparu'r un gofal neu ofal tebyg. Teimlai cyfweleion fod yr ymateb i COVID-19 wedi ategu'r farn honno.

Nododd cyfweleion fod y ddau sector wedi adweithio'n wahanol mewn ymateb i'r pandemig. Symudodd iechyd i uwchsgilio gweithwyr cymorth a staff clinigol i reoli ac atal heintiau a thrin cleifion â COVID-19, gan fuddsoddi mewn hyfforddiant a recriwtio gweithwyr cymorth ac agor ysbytai maes (Rhanddeiliad 2).

*Amlygodd y gwahaniaeth rhwng iechyd a gofal cymdeithasol a'r gwahaniaethau o ran strwythuro a threfnu ac ariannu, a'r modd y'u gwelwyd, ac fe wnaeth COVID hoelio'r sylw ar iechyd a'r angen i wneud yn siŵr y gofalwyd am iechyd, ac fe wnaethom anghofio am y sector gofal hwnnw.*

*Rhanddeiliad 2*

Teimlai cyfweleion fod y ffordd wahanol yr ymdriniwyd â'r ddau sector, a'r canfyddiad gwahanol ohonynt, a'r modd gwahanol y gwnaethant adweithio yn ystod COVID-19, wedi arwain at densiynau o fewn ac ar draws y ddau sector. Fodd bynnag, roeddent yn teimlo hefyd, er gwaetha'r problemau hyn, bod y perthnasau a gafodd eu meithrin drwy'r prosiect hwn yn golygu bod unigolion yn gallu parhau i gydweithredu a gweithio gyda'i gilydd. Un datblygiad nodedig oedd cynhyrchu adnoddau ar-lein yn seiliedig ar y peilot i gefnogi hyfforddiant gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol.

## 10.4. A wnaeth y rhaglen effeithio ar ymarfer yn ystod y pandemig?

Canmolodd cyfweleion y ffordd yr oedd unigolion a oedd yn gweithio ar y rheng flaen mewn gofal cymdeithasol ac iechyd wedi gweithredu yn ystod y pandemig. Roeddent yn teimlo bod yr holl staff wedi cydweithio ac wedi mynd y tu hwnt i'r disgwyl ar adeg anodd iawn.

*Wel, yn ystod y pandemig, fe wnaeth ein holl staff ymateb yn rhyfeddol. Doedd neb i ffwrdd yn sâl na dim byd felly. Roedd pawb yn bwrw iddi, eisiau bod yno a gwneud beth allen nhw i helpu. Dwi ddim yn credu bod y rhaglen sefydlu wedi chwarae rhan yn hynny.*

*Rheolwr 5*

Roedd cyfweleion o'r farn bod yr holl staff wedi adweithio yn y modd cadarnhaol hwn, p'un a oeddent wedi dilyn y rhaglen sefydlu ar y cyd neu beidio. Ond roeddent yn meddwl bod rhai manteision ymarferol a ddaeth yn sgil dilyn y rhaglen.

Nododd rheolwyr fod cael staff a oedd yn gallu gwneud arsylwadau, fel mesur pwysedd gwaed, yn fanteisiol yn ystod y pandemig. Roedd y gallu hwn i wneud arsylwadau clinigol yn arbennig o bwysig pan nad oedd meddygon teulu'n mynd i mewn i leoliadau (Rheolwr 4).

Teimlai rheolwyr hefyd fod y pynciau a drafodwyd yn y rhaglen wedi paratoi dysgwyr ar gyfer gofalu yn ystod y pandemig. Roedd cael dealltwriaeth dda o asesu risg, rheoli haint a mabwysiadu ymagwedd sy'n canolbwyntio ar unigolion yn arbennig o bwysig, o ystyried nodweddion y boblogaeth yr oedden nhw'n gweithio â hi, ac ofnau dealladwy pobl.

*... sicrhau bod defnyddwyr gwasanaethau'n cael eu clywed a'u deall, eu hofnau a phethau felly... Oherwydd bu'n rhaid i ni newid y ffordd yr oeddem ni'n gweithio gyda llawer o bobl, am iddo newid pobl. Pan fyddan nhw'n gweld ar y newyddion bod y rhai dros eu saith deg yn fwy bregus... roedd llawer ohonyn nhw'n ofnus tu hwnt. Ac wrth gwrs, rydyn ni'n mynd a dod o'u tŷ, felly roedden nhw'n teimlo y gallem ni ddod af ef i mewn. Tynnwyd sylw at bwysigrwydd asesiadau risg a rheoli haint a phethau felly ynddo, a gwnaeth staff yn fwy ymwybodol o'u cyfathrebu a chyfathrebu'n effeithiol gyda'r defnyddwyr gwasanaethau, er mwyn gwneud iddyn nhw deimlo'n fwy esmwyth.*

*Rheolwr 5*

## 10.5. Dysgu o COVID-19

Fel y nodir uchod, fe wnaeth COVID-19 darfu ar gyflwyno'r rhaglen, yn rhannol oherwydd bod y sawl oedd yn ei chyflwyno a'i llywio yn uniongyrchol gysylltiedig ag ymateb i'r pandemig. Cafodd elfennau o'r rhaglen eu haddasu a'u had-drefnu i ddarparu hyfforddiant i staff newydd a phobl a oedd wedi'u hadleoli o rolau eraill i gynorthwyo neu weithio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yn ystod y pandemig. Mae'r adran hon yn crynhoi rhywfaint o'r dysgu o'r cyfnod hwnnw, a gellir ei ddefnyddio yn nyfodol y rhaglen hon a rhaglenni neu brosiectau eraill.

### *Defnyddio technoleg*

Mewn llawer o sectorau, mae'r pandemig a'r cyfyngiadau sy'n gysylltiedig ag ef, wedi arwain at newid sylweddol i weithio gartref, ac i wneud mwy ar-lein.

Nododd cyfweleion fod y newid anorfod hwn wedi arwain at arbrofi gyda thechnolegau ac adnoddau digidol na fyddent wedi'u defnyddio'n flaenorol mae'n debyg.

*O ran adnoddau digidol, nid wy'n siŵr a yw awdurdodau lleol, byrddau iechyd, wedi buddsoddi mewn gwirionedd yn y math o sgiliau digidol y gallem eu defnyddio ym maes dysgu a datblygu, a'n bod ni ar gromlin ddysgu anferthol.*

### *Rhanddeiliad 6*

Aethant ymlaen i nodi eu bod yn dysgu'n gyflym iawn, ac ers Mawrth 2020 eu bod wedi defnyddio sawl technoleg newydd:

- Ffilmio a golygu fideos hyfforddi, gyda siaradwyr a throsleisiau dwyieithog.
- Cynhyrchu fideos ymwybyddiaeth animeiddiedig ar gyfer rheoli heintiau mewn cartrefi gofal.
- Cynhyrchu llyfryn digidol gyda chynnwys y cwrs a dolenni ychwanegol at ddysgu pellach.
- Datblygu'r adnoddau i fodloni gofynion iaith a hygyrchedd.
- Symud oddi wrth e-ddysgu traddodiadol i ddefnyddio adnoddau dysgu digidol sy'n galluogi pobl i symud yn ôl ac ymlaen rhwng pynciau, fel y byddent yn ei wneud ar wefan.

Nododd cyfweleion nad yw defnyddio'r technolegau hyn yn llwyddiannus yn fater syml o roi cynnwys presennol mewn fformat newydd. Mae'n bwysig meddwl sut fyddan nhw'n cael eu defnyddio'n ymarferol, eu gwneud nhw'n ddifyr a'u golygu'n briodol.

*Rydym ni'n canolbwyntio llawer ar ansawdd cyflwyno unrhyw ddeunyddiau digidol a cheisio'u caboli i'w gwneud mor ddifyr ag y gallant fod. Ymgysylltu ag ymennydd pobl, ceisio peidio â'u llethu â gwybodaeth, a rhoi rheolaeth iddyn nhw.*

### *Rhanddeiliad 6*

Nododd cyfweleion fod y fformatau cyflwyno digidol newydd yn eu galluogi i ymgorffori pethau fel fideos a gynhyrchwyd yn ystod y pandemig i greu profiad mwy cydlynus i ddysgwyr.

*Rydym ni'n defnyddio rhai o'r pethau rydym wedi'u cynhyrchu ac yn eu rhoi nhw yn ein llyfrynau digidol, cael pobl i'w gwneud fel ymarfer cyn-dysgu fel nad oes rhaid iddyn nhw dreulio cymaint o amser ar-lein yn gwneud y rhaglen sefydlu, gallan nhw wneud ychydig o hynny.*

### *Rhanddeiliad 6*

Gwelodd cyfweleion gyfleoedd hefyd i ddefnyddio technoleg ymhellach a ffyrdd newydd o gyflwyno addysg.



*Buaswn i'n hoffi'n fawr ein gweld ni'n defnyddio'r math o dechnoleg 360-gradd y mae gwerthwyr tai yn ei ddefnyddio pan fyddan nhw'n dangos pobl o amgylch cartref. Rwy'n credu bod capasiti aruthrol i ni ddefnyddio hynny'n wirioneddol dda mewn dysgu a datblygu, fel bod pobl yn mynd drwy senario wrth eu pwysau.*

*Rhanddeiliad 6*

*Ysgogodd gydweithredu, datblygodd y sgysiau hynny am sut allwn ni weithio gyda'n gilydd, felly gyda chyrff addysg rydyn ni'n darparu ystafelloedd, lleoliadau, digideiddio adnoddau, yr amgylchedd dysgu rhithwir hwnnw. Felly oes, mae 'na bethau roedden ni wedi bod am eu gweld yn digwydd ers tro byd, a COVID oedd yr ysgogwr iddyn nhw ddigwydd.*

*Rhanddeiliad 2*

Dywedodd cyfweleion y gallai technoleg fod yn ffordd o wella'r cymorth i fentoriaid trwy gyswllt mwy rheolaidd.

*Oherwydd y ffordd mae technoleg yn gwella nawr, cael y cyfarfodydd Teams yma ac efallai'r sesiynau dal i fyny rheolaidd yma gyda'r mentoriaid a'r cyfeillion, yn fwy rheolaidd, yn fwy mynych; yn hytrach nag os oes problem gennych.*

*Rhanddeiliad 3*

A bod technoleg yn darparu ffyrdd o leihau nifer yr ymwelwyr yng nghartrefi pobl.

*...gan fynd yn ôl at nifer yr ymwelwyr, lleihau nifer yr ymwelwyr â chartref rhywun. Eto, mae hynny wedi gwneud i ni feddwl o ddifrif am hynny, a cheisio cyflwyno ffyrdd newydd o weithio, ac yn enwedig gyda thechnoleg yng nghartrefi cleifion neu gartrefi pobl, felly yn hytrach na'u bod nhw'n dod allan, rydym ni'n gallu monitro o bell, gyda monitorau SATs, neu ryw beth arall.*

*Rhanddeiliad 11*

*Dysgu wyneb yn wyneb, dysgu ar-lein a dysgu cyfunol*

Yr effaith fwyaf ar y modd yr oedd y rhaglen yn cael ei chyflwyno oedd symud at fwy o hyfforddiant ar-lein. Arweiniodd yr arbrawf anorfod at drafodaeth am sut fydd yr hyfforddiant yn gweithio yn y dyfodol.

*Fe wnaeth ein gorfodi ni i feddwl am wneud pethau'n wahanol. Fe wnaeth ein stopio ni rhag bod ynghlwm wrth bethau yr oeddem ni'n meddwl eu bod yn iawn o bosib. Roedd y sgysiau'n ymwneud â, gofyn beth sy'n rhaid ei addysgu wyneb yn wyneb a beth nad oes angen ei addysgu felly, a sut allwn ni addysgu hynny yn wahanol felly?*

*Rhanddeiliad 2*

Fodd bynnag, fel y nodir uchod, fe wnaeth iechyd a gofal cymdeithasol adweithio rywfaint yn wahanol yn rhanbarth y peilot. I ddechrau o leiaf, fe wnaeth awdurdodau lleol oedi popeth nad oedd yn hanfodol, gan ailgyfeirio'u hymdrechion tuag at y pandemig, a symud i weithio



gartref lle bynnag yr oedd modd. Roedd hyn yn cynnwys oedi'r cymorth a champau achredu rhai o'r carfanau yn y peilot hwn. Ym maes iechyd, aed ati ar unwaith i recriwtio mwy o staff, ond teimlwyd bod angen i'r hyfforddiant sefydlu ar gyfer y staff hynny fod yn hyfforddiant wyneb yn wyneb yn bennaf ar gyfer hyfforddiant clinigol ac asesiadau o sgiliau ymarferol, er enghraifft, cymorth bywyd sylfaenol a dadebru.

Fodd bynnag, teimlwyd nad oedd angen i'r holl hyfforddiant fod wyneb yn wyneb.

*Pethau fel atebolrwydd, dirprwyo, a rôl y gweithiwr cymorth gofal iechyd, er enghraifft, gall y rhain gael eu gwneud yn rhithwir. Does dim angen bod mewn ystafell ddosbarth i wneud hynny.*

### Rhanddeiliad 3

Roedd cyfweleion yn cydnabod manteision parhaus hyfforddiant wyneb yn wyneb. Nododd un cyfwelel y gallai dysgwyr fod yn nerfus, oherwydd y pandemig ac oherwydd eu bod yn symud i faes gwaith newydd lle byddent yn ansicr o'r hyn a ddisgwyliid ganddynt. Roeddent yn teimlo bod cael hyfforddiant wyneb yn wyneb yn bwysig iawn yn y sefyllfa honno.

*Rydych chi'n siarad am bobl sydd heb wneud y math hwn o beth erioed o'r blaen hefyd, neu rai sy'n cael eu hadleoli o rannau eraill, felly roedd llawer ohonyn nhw'n eithaf ofnus. Roeddem ni'n eu taflu nhw i mewn i raglen hyfforddi gyflym iawn ac yna'n eu rhoi nhw i weithio. Does dim byd gwell na'r ystafell ddosbarth yn fy marn i. Mae angen hynny arnoch chi i gael y cwestiynau hynny'n effeithiol.*

### Rhanddeiliad 4

Teimlai tiwtoriaid mai mantais arall hyfforddiant wyneb yn wyneb, yn enwedig ar gyfer y diwrnod cyntaf, yw y gallai'r tiwtoriaid ddod i adnabod yr ymgeiswyr, ac y gallai'r ymgeiswyr ddod i adnabod y tiwtoriaid, a'i gilydd. Gallai ymgeiswyr gael gwybod lle'r oedd y lleill yn gweithio, a chael eglurhad ynghylch pethau nad oeddent yn siŵr yn eu cylch, gan fod hyn yn haws wyneb yn wyneb nag ar-lein.

Dywedodd cyfweleion bod hyfforddiant wyneb yn wyneb yn galluogi tiwtoriaid i sylwi ar arwyddion cynnil gan ddysgwyr a chynorthwyo dysgwyr yn briodol hefyd. Rhywbeth arbennig o bwysig i broffesiwn sy'n gallu bod yn heriol yn emosiynol, a lle gall y rhai sy'n derbyn gofal a chymorth fod yn agored i niwed.

*Rydych chi'n addysgu, neu rydych chi'n arwain, yn gallu sylwi ar bethau a phroblemau a allai fod ganddyn nhw, ac efallai nad ydyn nhw'n barod ar y pryd i fynd allan i'r byd mawr i gynnig y gofal hwnnw, a gallwch chi sylwi ar hynny. Does dim dwywaith y gallwch chi wneud hynny, sylwi ar system gredu pobl, agwedd pobl, ond hefyd unrhyw arwyddion sy'n peri pryder a allai eu gwthio nhw dros y dibyn. Gallech fod yn rhoi rhywun mewn sefyllfa nad ydyn nhw'n barod amdani, yn emosiynol.*

### Rhanddeiliad 8

Nododd cyfweleion fod yna fanteision sylweddol i wneud mwy o hyfforddiant ar-lein hefyd. Er enghraifft, dylai wneud pethau'n haws i hyfforddeion fynychu, lleihau eu costau, ac yn ei dro, ei gwneud hi'n haws i gyflogwyr ryddhau gweithwyr ar gyfer y rhaglen, a lleihau faint o amser yr oedd angen iddynt drefnu cyflenwi dros ddysgwyr sy'n dilyn hyfforddiant.

*Os gwnawn ni bethau'n iawn, dylai pobl allu cael mynediad, fydd dim rhaid iddyn nhw deithio o'u gweithle os ydyn nhw mewn cartref gofal.*

*Rhanddeiliad 6*

Gallai mwy o hyfforddiant ar-lein alluogi dysgwyr i ddysgu wrth eu pwysau hefyd, a dilyn eu dewisiadau dysgu eu hunain. Dylai ddarparu gwell opsiynau i bobl hefyd, y gallai fod angen iddynt drefnu dysgu o amgylch gofalu neu ofal plant.

Roedd cyfweleion yr un mor sicr bod angen i hyfforddiant yn y dyfodol symud ymlaen a choleddu'r dysgu o'r pandemig. Roedden nhw'n teimlo'n gryf nad yw modelau e-ddysgu hŷn, sy'n canolbwyntio ar wybodaeth ac yn cynnwys model asesu 'ticio blwch', yn ddigonol i baratoi ac asesu dysgwyr yn briodol ar gyfer gwaith.

*Dwi'n credu bod ein hyfforddiant yn wahanol yn yr ystyr, nid ar y wybodaeth yn unig y byddwn ni'n edrych, rydyn ni'n edrych ar y sgiliau ymarferol, yn edrych ar gymhwysedd y staff, rydyn ni'n edrych ar eu holl asesiadau.*

*Rhanddeiliad 10*

Teimlai cyfweleion fod y ddeialog rhwng dysgwyr a thiworiaid, ac arddangos ac ymarfer sgiliau ymarferol, yn bwysig. Gellir gwneud rhywfaint o hynny ar-lein, ond mae'n well gwneud rhywfaint wyneb yn wyneb (Rhanddeiliad 5).

Teimlai cyfweleion mai dull 'cyfunol' i raddau helaeth fyddai yn y dyfodol, a bod llawer o ddiddordeb a chyffro ynglŷn â symud at y model hyfforddiant hwn.

*Rwy'n gwybod bod rhai o'r gweithlyfrau a phethau sydd wedi'u dwyn ynghyd fel rhan o'r hyfforddiant sefydlu hwn yn gyffrous tu hwnt yn fy marn i. Rydych chi bron eisiau gweithio drwyddyn nhw. Felly mae cael hynny, a'r cyfle i ddefnyddio pobl sy'n fwy arbenigol yn eu maes, cael y cwestiynau 'beth am', y cwestiynau senario, mae hynny'n werth y byd. Felly mae'r model dysgu cyfunol yna'n gwbl hanfodol.*

*Rhanddeiliad 11*

*Mae angen i ni edrych ar ein dull o weithio'n agosach ac yn llawer gwell, yn fwy integredig. Eto, os gallwn ni ddarparu'r hyfforddiant wyneb yn wyneb, yna gall yr awdurdod lleol ddarparu'r dull cyfunol. Mater o edrych arno o safbwynt gwahanol ydyw. Mae pethau'n mynd i newid yn sylweddol oherwydd COVID.*

*Rhanddeiliad 3*

## 11. Cefnogaeth i barhau â'r rhaglen sefydlu ar y cyd

### *Pwyntiau allweddol*

Roedd **cefnogaeth gref i barhau i ddarparu hyfforddiant sefydlu ar y cyd**, ac i **ledaenu'r model ledled Cymru**. Roedd diddordeb mawr yn y peilot, ac nid oedd modd bodloni'r holl alw yn ystod y cyfnod peilot.

Teimlai cyfweleion, **gyda'r sylw presennol ar ofal iechyd a gofal cymdeithasol, bod diddordeb mewn hyfforddiant sefydlu fel hwn sy'n gwella'r sefyllfa** ac yn gosod safon uchel.

Nododd cyfweleion fod gan **Gymruoblogaeth sy'n heneiddio gyda nifer uchel o bobl â salwch cronig**. Roeddent yn teimlo **pe bai hyfforddiant ar y cyd yn cael ei ehangu ledled Cymru, y byddai'n gwneud gwahaniaeth aruthrol**.

Credai cyfweleion, **pe bai'n cael ei ehangu, byddai'r rhaglen yn cael effeithiau amrywiol:**

- **Proffesiynoli'r gweithlu a chodi proffil gofal**
- **Denu pobl i'r sector**, a gofal cymdeithasol yn arbennig
- Helpu **gosod safon gofal gyffredinol**
- **Lleihau derbyniadau ysbyty** ac arwain at **ofal gwell gartref**
- Cefnogi **gofal mwy effeithlon**, a lleihau 'nifer yr ymwelwyr' yng nghartrefi pobl.

Mae nifer o **ffactorau sydd wedi bod yn bwysig i lwyddiant y peilot**, a byddai'n bwysig **parhau i ganolbwyntio ar y rhain wrth ehangu'r rhaglen:**

- Ymgysylltu â chyflogwyr a'u cynorthwyo i ryddhau gweithwyr ar gyfer yr hyfforddiant
- Defnyddio ysgogiadau contractiol a/neu reoleiddiol i gymell cyflogwyr i gefnogi'u gweithwyr drwy'r rhaglen sefydlu
- Gwneud y gorau o unrhyw gyfleoedd a newidiadau a ddaeth yn sgil COVID-19
- Cael cyllid ac adnoddau priodol i gefnogi cyflwyno'r rhaglen
- Defnyddio tystiolaeth a storïau'r rhai sy'n cymryd rhan i sbarduno pethau yn eu blaen
- Rhoi cyhoeddusrwydd i'r hyfforddiant ac ymgysylltu â'r cynulleidfaoedd cywir
- Cael cefnogaeth ar lefelau uwch ac arweinyddiaeth trwy gydol y rhaglen
- Parhau i weithio'n effeithiol ac yn ddiffuant ar draws iechyd a gofal cymdeithasol.

## 11.1. Cyflwyniad

Gofynnwyd i gyfweleion ynglŷn â'r dyfodol ar gyfer hyfforddiant sefydlu ar y cyd mewn iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru, yr effaith y gallai ei chael ar y system iechyd a gofal cymdeithasol, ac ar bobl sy'n cael gofal a chymorth pe bai'n cael ei ledaenu ledled Cymru, a beth oedden nhw'n teimlo oedd y prif rwystrau a hwyluswyr i'w ledaenu a'i hehangu.

## 11.2. Cefnogaeth ar gyfer lleadaenu a ehangu hyfforddiant sefydlu ar y cyd

Yn gyffredinol, roedd cefnogaeth gref i barhau i ddarparu hyfforddiant sefydlu ar y cyd ac i ledaenu'r model ledled Cymru.

*...Rwy'n gobeithio y bydd Gofal Cymdeithasol Cymru'n ei gefnogi, ac rwy'n gobeithio y byddan nhw'n ei fireinio ac ... yn cynnig rhaglen oherwydd rwy'n meddwl ei bod hi'n rhaglen sefydlu wirioneddol wych.*

*Rheolwr 3*

*... byddai'n fanteisiol i lawer o bobl yn yr ysbyty, yn enwedig y rhai hŷn. Pobl sydd wedi bod yno am gyfnod hwy oherwydd mae'n rhoi'r ymagwedd fodern i chi at rai pethau. Mae'n swnio fel mod i'n dibrisio'r hyfforddiant ysbyty, ond na, maen nhw'n gwneud gwaith da iawn hefyd, ond dylai weithio law yn llaw yn y bôn.*

Nododd cyfweleion fod yna lawer o ddiddordeb yn y rhaglen, ac nid oedd y peilot wedi gallu bodloni'r galw.

*... yr hyn wnaeth greu argraff wirioneddol arna'i oedd y ffaith, pan oeddem ni'n trefnu'r hysbysebion, roedd cyffro ymhlith cwmnïau ac unigolion: 'Mae hyn yn mynd i fod yn beth gwirioneddol dda. Mae hyn yn mynd i fod yn wirioneddol dda.' Roedd cymaint o angen ac awydd amdano. Nid oedd y capasiti gennym i gyflwyno cymaint ag yr oeddem yn ei ddymuno...*

*Rhanddeiliad 3*

Dywedodd cyfweleion o faes gfal iechyd eu bod eisiau gwneud mwy o hyfforddiant, ar y cyd â gofal cymdeithasol.

*Hoffwn allu trefnu'r dyddiadau, fel eu bod yn addas, neu gynyddu nifer y dyddiadau rydym yn eu gwneud, gan fod ein cyrsiau'n llawn bob amser, ac i allu croesawu gofal cymdeithasol, ac mae gennym raglen sefydlu ar y cyd at y dyfodol. I mi, cael rhaglen sefydlu gyfunol, ar y cyd yw'r ffordd ymlaen.*

*Rhanddeiliad 3*

Credai cyfweleion fod yna ddiddordeb mewn hyfforddiant sefydlu fel hwn nawr, gyda'r sylw presennol ar ofal iechyd a gofal cymdeithasol. Roeddent yn teimlo bod yr hyfforddiant hwn yn gwella'r sefyllfa ac yn gosod safon dda, a'i bod yn bwysig gwneud pobl yn ymwybodol o hynny, yn enwedig yng nghyd-destun poblogaeth sy'n heneiddio a fydd yn parhau i fod angen gofal.

Dyweddodd cyfweleion, pan aeth dysgwyr y peilot yn ôl i'r gwaith, bod hynny wedi ysgogi ddiddordeb rheolwyr a gweithwyr eraill yn y rhaglen. Maent eisiau ei chael, neu fersiwn ddiweddarar ohoni, i hyrwyddo'r diwylliant a'r ymagwedd gywir ymhlith yr holl staff.

*Mae rheolwyr yn dweud, 'Mae gen i aelod o staff sydd wedi bod yn gweithio i mi ers 15, 20 mlynedd, maen nhw wedi mynd yn ôl at y ffyrdd hyn nad ydym ni'n eu deall, a dwi'n credu y bydd dod i'ch rhaglen sefydlu chi yn gwneud iddynt ailystyried popeth o'r newydd.'*

*Rhanddeiliad 10*

Teimlai cyfweleion, er nad oedd popeth wedi gweithio'n berffaith yn y peilot, bod gwersi wedi'u dysgu, roedd craidd y peilot wedi gweithio, ac roeddent am weld hynny'n ehangu ledled Cymru.

*Rwy'n credu mai'r hyn y gallwn ni ei roi yw set o egwyddorion, deunyddiau ar gyfer gweddill Cymru i ddweud bod hyn yn bosibl, gellir cyflawni hyn, a dyma'r dysgu rydym ni wedi'i gael. Yn lleol, byddwn i'n siomedig iawn pe na baem yn parhau i ddarparu rhywfaint o sefydlu ar y cyd a gweithio ar y cyd, yn y ffordd rydym ni wedi'i datblygu.*

*Rhanddeiliad 11*

### 11.3. Effaith pe bai'n cael ei lledaenu

Disgrifiodd cyfweleion yr effaith y credent y byddai hyfforddiant sefydlu ar y cyd yn ei chael ar bobl sy'n derbyn gofal a chymorth, ac ar y system iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru, pe bai'n cael ei lledaenu ledled Cymru.

*Lleihau derbyniadau i'r ysbyty a darparu gofal gwell gartref.*

Nododd cyfweleion fod gan Gymru boblogaeth sy'n heneiddio gyda nifer uchel o bobl â salwch cronig. Fe wnaethant awgrymu y byddai ehangu'r hyfforddiant sefydlu ar y cyd ledled Cymru yn gwneud gwahaniaeth sylweddol i dderbyniadau ysbytai a chodi safon gofal.

*Roedd hyn yn ymwneud â chodi'r safon o'r cychwyn cyntaf a sicrhau'r un amodau i bawb. Felly i rywun a oedd yn derbyn y gofal hwnnw, ni fyddai gwahaniaeth p'un a oeddech chi yn eich cartref eich hun ac angen dim mwy na rhywun i ddod i mewn yn y bore i'ch helpu i godi a gwisgo, ac i ymolchi, neu'n rhywun ag angen gofal eithaf dwys mewn lleoliad fel ysbyty. Roedd y safon yno a chodi'r safon honno oedd y nod...*

*Rhanddeiliad 1*

Gwnaeth cyfweleion sylwadau ar yr effeithiau cadarnhaol y byddai hyn yn ei chael ar bobl a'u teuluoedd.

*... i'w trin nhw i'w hatal rhag mynd i'r ysbyty yn y lle cyntaf. Byddai hynny'n cael effaith aruthrol gan y byddai cleifion yn teimlo'n hapusach. Byddai eu teuluoedd yn teimlo'n llawer mwy bodlon, gan fod y straen o fynd i'r ysbyty a dal haint yn yr ysbyty yn fwy na bod gartref yn eu hamgylchedd eu hunain.*

*Rhanddeiliad 3*

*Gofal mwy effeithlon a lleihau nifer yr ymwelwyr*

Fel y nodir uchod, roedd cyfweleion am leihau 'nifer yr ymwelwyr' â chartrefi pobl a gwneud gofal yn fwy effeithlon iddyn nhw. Roeddent yn gweld yr hyfforddiant sefydlu fel man cychwyn, gyda gweithwyr yn gallu cyflenwi'r gofal craidd, ac yn gallu gweld pan oedd angen galw ar arbenigwyr.

*...os mai dyma'r sylfaen i ni ddechrau sicrhau y gallwn ostwng nifer yr ymwelwyr ... i gartref rhywun neu i fywyd rhywun, mae'n rhaid bod hynny'n fantais ac mae'n rhaid bod hynny'n gwella profiad y claf neu brofiad y dinesydd...*

*Rhanddeiliad 11*

Nododd cyfweleion, i bobl sy'n derbyn gofal neu gymorth, mae p'un a yw rhywun yn weithiwr gofal iechyd neu'n weithiwr gofal cymdeithasol, a pha rôl sydd ganddyn nhw hyd yn oed, yn amherthnasol i raddau helaeth.

*...dydyn nhw ddim yn poeni dim pwy sy'n cerdded i fyny'r llwybr, yn malio dim pwy sy'n dod at eu gwely yn yr ysbyty. Canlyniad gwell yw'r nod, maent eisiau cael eu rhyddhau o'r ysbyty yn iach, neu maen nhw eisiau gallu byw gartref a chael cymorth i fyw gartref.*

*Rhanddeiliad 9*

Ar y cyfan, roedd cyfweleion yn gweld y rhaglen fel cam cadarnhaol tuag at ddarparu gofal di-dor i bobl.

*Rwy'n credu, po fwyaf cydgysylltiedig fyddwn ni, boed hynny drwy hyfforddiant yn unig neu drwy gontract, neu pa drefniant bynnag, mae'n rhaid bod gwneud iddo deimlo'n ddi-dor i'r derbynydd gofal yn beth cadarnhaol i'r claf, i'r dinesydd. Mae'n fy nghythraddo i os yw pobl yn dweud, 'Bu'n rhaid i mi aros wedyn. Roedd atgyfeiriad wedi'i wneud.' Mae'n rhaid mai cydgysylltu gwasanaeth fel ei fod yn ddi-dor i'r derbynydd yw'r ffordd ymlaen.*

*Rhanddeiliad 11*

*Proffesiynoli'r gweithlu a phennu safon gofal*

Teimlai cyfweleion fod yr hyfforddiant sefydlu'n rhan o godi proffil gofal, a'i broffesiynoli, a bod effaith hyn yn y pen draw ar bobl sy'n derbyn gofal a chymorth.

*Rwy'n credu y byddai'n gwneud gwahaniaeth aruthrol i bobl sy'n derbyn gofal oherwydd byddan nhw'n falch o wybod bod pobl yn dewis gwneud y math hwn o waith gan eu bod yn ei barchu fel galwedigaeth. Rwy'n credu bydd yn gwneud gwahaniaeth o ran hynny.*

*Rhanddeiliad 1*

Pwysleisiodd cyfweleion bwysigrwydd a mantais cael 'safon ansawdd gyffredinol' yn y gweithlu, 'ddylech chi ddim mynd i un cartref gofal a gweld arddull wahanol i un arall' (Rhanddeiliad 8). Roedd cynyddu sgiliau gofal iechyd y gweithlu gofal cymdeithasol ledled Cymru yn cael ei weld yn hanfodol ar gyfer gofal iechyd gwell yn y dyfodol.



*Rwy'n credu y byddai'n gwella gofal cleifion. Byddai'n gwella hyder pobl. Byddai'n dod â gofal yn gyffredinol i'r blaen, dwi'n credu. Eto, rydym ni'n cael cwynion ym maes gofal iechyd. Rydym ni'n cael cwynion ym maes gofal cymdeithasol. Rwy'n credu y byddai'n lleihau'r rheiny.*

*Rhanddeiliad 3*

*Recriwtio, cadw, hyblygrwydd, a datblygu'r gweithlu*

Teimlai cyfweleion y gallai hyfforddiant sefydlu ar y cyd ddenu pobl i ofal cymdeithasol ac roedden nhw'n bendant y dylai'r rhaglen gael ei pharhau a'i chyflwyno fel hyfforddiant safonol. Fe wnaethant nodi bod rhai lleoliadau gofal cymdeithasol yn buddsoddi yn eu staff, ond nid yw pob un ohonynt, ac roedden nhw'n gobeithio, trwy gael hyfforddiant sefydlu o safon dda, y byddai gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn cael ei weld fel gyrfa o ddewis.

*...o ran rhai o'r lleoliadau gofal cymdeithasol y siaradais â nhw, roeddw'n i wedi rhyfeddu at lefel eu buddsoddiad yn eu staff o ran gwella sgiliau'n barhaus a mentora a chymorth hyfforddi. Heb os, roedden nhw'n gofalu am eu staff, ac roedd ganddyn nhw raglen hyfforddi gadarn iawn; ond yn achos rhai eraill y siaradais â nhw, rwy'n credu eu bod nhw'n bell i ffwrdd o'r sefyllfa honno. Fy ngobaith yw y gallwn ni godi safon buddsoddi mewn pobl sy'n symud i hyn fel gyrfa o ddewis ... a'u galluogi nhw i fod yn hyderus ac yn brofiadol ac yn fedrus i allu gwneud y gwaith y byddem ni gyd yn gobeithio y byddan nhw'n gallu ei wneud.*

*Rhanddeiliad 1*

Roedd y rhai oedd yn gysylltiedig â helpu pobl ddi-waith i ddod o hyd i swydd yn gadarnhaol iawn ac yn cefnogi lledaenu'r hyfforddiant ledled Cymru.

*Rwy'n credu ei fod yn wych. Rwy'n credu ei fod yn dda iawn. Dyma beth oeddem ni'n gobeithio amdano, a dweud y gwir. Ro'n i'n rhoi rhywbeth at ei gilydd fy hun, ac yna daeth hwn i'r adwy, ac ro'n i'n meddwl ei bod yn amlwg fod hwn yn well o lawer na minnau'n ceisio rhoi cyrsiau hyfforddi gwahanol at ei gilydd a'i droi'n un cwrs hyfforddi. Yna daeth hwn, ac mae'n berffaith, yn cael ei wneud gan arbenigwyr, felly i mi, rwy'n credu ei fod yn hollol wych. Mae pawb sydd wedi dod atom ni ac wedi dilyn yr hyfforddiant wedi bod yn gadarnhaol ynglŷn ag ef, ac wedi cael canlyniadau gwych ohono. Rwy'n credu, o'm safbwynt i, y byddai'n wych i'w wneud ledled Cymru.*

*Rhanddeiliad 4*

Gweithiodd y diwrnod cyn cyflogi ar gyfer pobl ddi-waith yn dda, a byddent yn hoffi gweld hwnnw (a lleoliadau gwaith) yn parhau yn y dyfodol.

*Mae'n gam arall ymlaen i rolau gofal amrywiol, yn hytrach na hysbysebu'n unig a chael y swyddi hynny fel swyddi ffurfiol. Mae'n teimlo'n rhydd o risg, mae'n llawer mwy costeffeithiol i'w wneud yn y drefn honno na cheisio cyflogi rhywun ac wedyn gweld nad ydyn nhw'n addas ar gyfer y gwaith mewn gwirionedd.*

*Rhanddeiliad 6*

Tynnwyd sylw hefyd at y potensial i hyfforddiant ar y cyd ategu prentisiaethau ar y cyd, i ddarparu cyflogaeth a chyfleoedd datblygu i bobl.

Nododd rhanddeiliaid hefyd y gallai cynyddu'r hyfforddiant ddarparu mwy o hyblygrwydd yn y gweithlu. Yn ystod y pandemig, gwnaed ymdrech i recriwtio gweithwyr cymorth gofal ym maes iechyd yn ardal y peilot oherwydd nifer y bobl y rhagwelwyd y byddent yn yr ysbyty oherwydd COVID-19. Pan na chafwyd y niferoedd hynny yn yr ysbytai, cynhaliwyd trafodaethau ynglŷn â dargyfeirio gweithwyr i gyflogaeth ym maes gofal cymdeithasol. Yn y diwedd nid oedd hynny'n angenrheidiol, ond nododd cyfweleion fod y *posibilrwydd* wedi'i greu yn sgil cael rhaglen sefydlu ar y cyd.

*Byddem ni wedi bod yn hyderus y naill ffordd neu'r llall y gallai'r bobl hynny weithio yn y naill leoliad neu'r llall. Felly mae'r potensial yn hynny, ac os caiff y rhaglen hon ei pharhau a'i chyflwyno ymhellach, gallech weld sut y gallai hynny fod â photensial gwirioneddol ar gyfer hyblygrwydd yn y gweithlu, sydd mor bwysig.*

*Rhanddeiliad 6*

Teimlai cyfweleion fod y profiad o COVID-19 wedi pwysleisio pwysigrwydd hyblygrwydd a meddu ar sgiliau trosglwyddadwy. Roeddent yn teimlo bod hyn yn atgyfnerthu pwysigrwydd hyfforddiant sefydlu ar y cyd, ac y byddai'n paratoi'r gweithlu ar gyfer dyfodol ansicr.

*Lle byddem mewn sefyllfaoedd, neu'n cael ein hanfon i wneud rhywbeth arall nad oeddem wedi'i wneud erioed o'r blaen. Felly mae'n golygu paratoi cymaint ag y gallwn ar gyfer dyfodol nad yw'n ôl y disgwyl mwyach, ac rwy'n credu mai hyn yw dechrau'r cyfle hwnnw.*

*Rhanddeiliad 8*

#### 11.4. Rhwystrau a hwyluswyr i ehangu a lledaenu

Fe wnaeth cyfweleion nodi nifer o rwystrau a hwyluswyr posibl i ehangu'r hyfforddiant sefydlu ar y cyd a'i lledaenu ledled Cymru.

*Ymgysylltu â chyflogwyr a'u cynorthwyo i ryddhau gweithwyr ar gyfer y rhaglen*

Teimlai cyfweleion fod cael ymrwymiad cyflogwyr yn bwysig i ddyfodol hyfforddiant sefydlu ar y cyd. Mae angen cryn ymrwymiad amser gan gyflogwyr i gefnogi'r hyfforddiant, ac er bod cyflogwyr yn cael cofrestru am ddim, roedd rheolwyr yn gweld yr hyfforddiant sefydlu fel cost. Mae'n rhaid talu dysgwyr tra'u bod ar hyfforddiant, gan gynnwys y sesiynau cymorth, ac mae'n rhaid i gyflogwyr drefnu staff cyflenwi tra na fyddan nhw ar gael. Roedd rheolwyr yn cydnabod manteision yr hyfforddiant sefydlu, ond yn dweud y gallai cyllid ei gwneud nhw'n fwy tebygol o ddefnyddio'r hyfforddiant sefydlu yn y dyfodol.

Roedd cyfweleion a oedd yn rhanddeiliaid yn ymwybodol o'r anawsterau economaidd i gyflogwyr, a theimlent fod angen i'r sector wneud yn siŵr bod ffocws ar fuddsoddi mewn staff er mwyn codi safonau gofal.

*mae'n gyfnod anodd o ran effaith economaidd, mae lleoliadau gofal yr un fath â phob busnes arall, ond maen nhw'n mynd i fod yn bryderus ynglŷn â'r effaith ar eu cyllid. Rydym yn gwybod ei fod yn gyfnod prysur i leoliadau gofal, ond mae angen i ni wneud yn*

*siŵr o hyd eu bod yn gweld hyn fel y peth iawn i'w wneud, sef buddsoddi yn eu staff nawr yn fwy nag erioed...*

*Rhanddeiliad 1*

Fe wnaethant ddweud bod heriau'n arbennig o ddifrifol i gyflogwyr llai a fydd yn ei chael hi'n anoddach trefnu staff cyflenwi.

Nododd cyfweleion, yn ogystal â materion yn ymwneud â chyllid a rhyddhau staff, y gallai cyflogwyr fod wedi buddsoddi yn eu rhaglenni hyfforddi eu hunain, ac yn gwrthwynebu model newydd.

*Bydd yna rwystrau o ran cyflogwyr mae'n debyg, a allai deimlo eu bod wedi datblygu o'u rhaglenni sefydlu cadarn yn y gorffennol yn unol â fframwaith sefydlu a oedd eisoes ar waith sy'n gysylltiedig â'r fframweithiau cymwysterau, a pham ein bod ni'n rhoi cynnig ar rywbeth newydd. Bydd llawer o'r elfennau hynny i'w goresgyn.*

*Rhanddeiliad 5*

*Defnyddio ysgogwyr contractiol a/neu reoleiddiol*

Nododd cyfweleion fod darparwyr ym maes gofal cymdeithasol, 'yn tueddu i fod yn rhedeg ar wib' (Rhanddeiliad 8) ac y gall pethau fel cwblhau'r AWIF gael eu gwneud fel 'ymarferiad diffodd tân', h.y. rhwystr y mae'n rhaid ei oresgyn. Gwnaethant awgrymu y gallai ysgogiadau contractiol gael eu defnyddio i gymell cyflogwyr i fanteisio ar hyfforddiant o ansawdd uchel. Gallai contractau rhwng y GIG a'r sector annibynnol ddarparu cyfleoedd ar gyfer pennu safon gofal.

*...efallai nodi y bydd disgwyl i chi ddarparu gofal, ac ati, gan staff sydd, nid 'wedi'u hyfforddi'n addas' yn unig, ond wedi'u hyfforddi i safon Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan... Rwy'n credu, weithiau, os rhowch chi lyfr rhy agored i bobl, 'dydyn nhw ddim yn gwybod ble i ddechrau a ble i orffen.*

*Rhanddeiliad 8*

Gallai hyn leihau'r demtasiwn hefyd i ddewis yr opsiwn hyfforddiant rhwyddaf neu rataf i gael gweithwyr dros y llinell. Awgrymodd cyfweleion hefyd y gallai'r hyfforddiant sefydlu fod angen rhyw fath o iawndal neu fwsariaeth i gefnogi cyflogwyr, am y flwyddyn neu ddwy gyntaf o leiaf (Rhanddeiliad 8).

*COVID-19 fel cyfle ar gyfer newid*

Dywedodd cyfweleion y gall fod gwrthwynebiad i unrhyw newid, ond bod cyd-destun yr adferiad o COVID-19, a'r hyn rydym wedi'i ddysgu ohono, yn darparu ysgogiad dros newid.

*Rydym yn paratoi gweithlu ar gyfer dyfodol nad ydym ni wedi'i gynllunio. Gallwn ni ddefnyddio hwnnw nawr, yr ysgogiad hwnnw, am ei fod yn real. Felly pobl, a biwrocratiaeth, pobl sy'n dylanwadu ac yn codi rwystrau, nid systemau.*

*Rhanddeiliad 8*

Nododd cyfweleion hefyd fod amseru'n bwysig. Mae'r sector yn dal i ymdopi â'r pandemig ac, wrth i ni symud tuag at adferiad, bydd yn bwysig ystyried hyn, pan fydd gan bobl amser i feddwl yn strategol am newidiadau fel hyn (Rhanddeiliad 11).

*Cyllid i barhau i gyflwyno'r peilot.*

Teimlai cyfweleion mai cael cyllid i'r peilot i barhau ac i dyfu oedd un o'r problemau mwyaf, ond bod ehangu'r peilot yn cynnig y potensial am fwy o effeithlonrwydd a symleiddio wrth ehangu. Byddai gwersi a ddysgwyd yn ystod y pandemig a gwneud defnydd gwell o dechnoleg, yn helpu gyda'r symleiddio.

Roedd cyfweleion yn arbennig o ymwybodol o'r cyllidebau cyfyngedig ym maes gofal cymdeithasol.

*... ry'n ni mewn sefyllfa lle mae cyllidebau'n lleihau'n gyson, ac mae mwy a mwy o bobl i ofalu amdany'n nhw. Hynny yw, os na wnawn ni ddechrau integreiddio ein timau ac ati, rhannu adnoddau – prin y bydden nhw'n cyffwrdd â chyllidebau iechyd ar gyfer addysg, dysgu a datblygu ac ymchwil – nid yw gofal cymdeithasol yn cael dim o gymharu â hynny. Rydym ni flynyddoedd ar ei hôl hi ac rydym ni'n gwneud gwaith rhyfeddol gyda'r adnoddau sydd gennym ni..*

*Rhanddeiliad 6*

Dyweddodd cyfweleion y bydd cyflwyno'r hyfforddiant ar raddfa fawr yn gofyn am fuddsoddiad, a'i bod yn debygol nad yw darparwyr ym maes gofal cymdeithasol mewn sefyllfa i wneud buddsoddiad o'r fath, ac y byddent yn gofyn i'r llywodraeth am gymorth.

*Felly byddan nhw'n edrych yn ôl fel marchnad at y comisiynwyr o ran sut allan nhw fuddsoddi yn hynny wrth symud ymlaen. Mae'n cysylltu ag amcanion strategaeth gweithlu genedlaethol sydd angen meddwl o ddifrif am ... fuddsoddi yn y sector. Boed hynny'n fuddsoddiad cenedlaethol neu fuddsoddiad lleol, mae angen edrych o'r newydd ar ... sut allwch chi gyflawni'r hyn sydd angen i ni ei gyflawni mewn gwirionedd.*

*Rhanddeiliad 5*

Hefyd, nododd cyfweleion bwysigrwydd y strategaeth gweithlu genedlaethol, a rôl llywodraeth genedlaethol a llywodraeth leol o ran sbarduno proffesiynoli a chydaddoldeb rhwng iechyd a gofal cymdeithasol. Roeddent yn teimlo bod hyfforddiant ar y cyd yn rhan bwysig o hyn.

*Ydy, mae'n gwbl hanfodol cael rhaglen hyfforddiant ar y cyd effeithiol ar waith o'r dechrau i'r diwedd. Eto, fel rhan o'n trafodaethau rhanbarthol a dylanwadu ar y dyfodol, rydyn ni'n symud ymlaen o ran trafodaethau ynghylch timau datblygiad sefydliadol ar y cyd. Dyna'r ffordd ymlaen yn fy marn i.*

*Rhanddeiliad 5*

*Defnyddio tystiolaeth a straeon y rhai sy'n cymryd rhan i ysgofi cynnydd*

Soniodd nifer o gyfweleion am bwysigrwydd y gwerthusiad a chael y dystiolaeth fel ysgogiad ar gyfer mynd â'r peilot i'r cam nesaf.

Teimlai cyfweleion y gallai 'hyrwyddwyr' gael eu defnyddio i eirioli ac adrodd stori'r hyfforddiant sefydlu, a'r gwahaniaeth y mae wedi'i wneud iddyn nhw neu'u gwasanaeth.

*Rwy'n credu bod rhaid i chi edrych ar yr hyrwyddwyr sy'n dod drwy raglen sefydlu: beth yw eu taith nhw; beth fu canlyniad eu taith nhw. Gadewch i ni greu'r mathau hynny o eiriolwyr dros hyfforddiant sefydlu ar y cyd, y rhai sydd wedi cael profiad ohono ac wedi'i ddysgu, ond hefyd o safbwynt cyflogwr. Ble mae barn hyrwyddwr y cyflogwr ynghylch bod hyn wedi gwneud gwahaniaeth go iawn i ganlyniad y derbynnnydd gwasanaethau, boed yn wasanaethau iechyd neu ofal cymdeithasol? Chwiliwch am yr enghreifftiau hynny fydd yn gwerthu hyn fel dull gweithredu.*

#### Rhanddeiliad 5

Roedd cyfweleion am weld y rhai sydd wedi bod yn gysylltiedig â'r peilot yn cefnogi ac yn cynghori ar sut i'w weithredu mewn rhanbarthau eraill.

Teimlai cyfweleion fod parodrwydd yn gyffredinol i rannu dysgu yn y gymuned hyfforddi a datblygu ledled awdurdodau lleol Cymru, ac os yw'r hyfforddiant sefydlu ar y cyd yn cael ei weld fel model ymarfer da, bydd y gymuned hon yn gweithio i'w addasu yn eu systemau lleol.

#### *Rhoi cyhoeddusrwydd i'r hyfforddiant ac ymgysylltu â'r cynulleidfaoedd cywir*

Dywedodd cyfweleion y rhoddwyd cyhoeddusrwydd i'r peilot drwy e-bost yn bennaf, a thrwy gyswllt uniongyrchol â chyflogwyr. Teimlai cyfweleion fod yna bosibiliadau mawr i gynyddu ymwybyddiaeth o'r prosiect, er enghraifft, trwy dargedu neu gyrraedd dysgwyr/gweithwyr yn uniongyrchol. Cyfle ychwanegol fyddai rhoi cyhoeddusrwydd iddo gydag ymarferwyr ac arbenigwyr sy'n darparu hyfforddiant, ond nad ydynt yn gysylltiedig â'r prosiect yn uniongyrchol.

*Mae yna ddarlun mwy yno nad yw'n cael ei ddefnyddio yn fy marn i oherwydd... Does neb yn gwybod amdano, mewn ffordd. Rwy'n dweud 'neb', ond pobl y tu allan i'r cylch cyfrinachol. [Chwerthin] Rydyn ni'n siarad â phawb amdano, ond os siaradwch chi â ... yr ymarferwyr, y clinigwyr, yr arbenigwyr sydd yn darparu rhywfaint o hyfforddiant i staff, nid ydyn nhw'n ymwybodol ohono.*

#### Rhanddeiliad 8

Ystyriwyd hefyd ei bod yn bwysig meddwl yn ehangach na dim ond y rhai â chyfrifoldeb am y gweithlu ac addysg a hyfforddiant, ac i gael cefnogaeth arweinwyr proffesiynol ar draws iechyd a gofal cymdeithasol.

*...mae ymrwymiad gan yr arweinwyr proffesiynol yn mynd i fod yn hollbwysig. Felly, gwneud yn siŵr bod y cyfarwyddwyr nyrsio, er enghraifft, oherwydd maent yn weithwyr cymorth gofal iechyd, gwneud yn siŵr bod y cyfarwyddwyr nyrsio a'r cyfarwyddwyr therapïau, yn arbennig, yn cael eu cynnwys ynddo ac yn deall y manteision.*

#### Rhanddeiliad 11



Dylai ymdrechion i ehangu a lledaenu gynnwys grŵp mor eang â phosibl o bartneriaid a rhanddeiliaid.

*Cefnogaeth ar lefel uwch a chydweithio ar draws iechyd a gofal cymdeithasol.*

Nododd cyfweleion y byddai cefnogaeth ac arweinyddiaeth o frig y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol yn bwysig ar gyfer lledaenu'r model.

*Mae angen synergedd uwch arnom ar draws byrddau iechyd, awdurdodau lleol, a chomisiynwyr yn y ddau fusnes i ddod at ei gilydd yn ystyrlon a mabwysiadu ymagwedd ar y cyd at gyfleoedd fel hyn. Os na wnawn nhw, bydd hynny'n rhwystr gan y byddan nhw'n parhau gyda'r un trefniadau HR ac OD ar wahân sydd ganddynt, ac ni fydd y ddau fyth yn cwrdd. Mae'r rheiny'n wirioneddol bwysig o ran eu gweithlu uniongyrchol, ond hefyd o ran eu bwriadau comisiynu.*

*Rhanddeiliad 5*

Dywedodd cyfweleion fod Cymru mewn lle gwell nag ydoedd bum mlynedd yn ôl, ac roedd cyfleoedd i gael cefnogaeth ar y lefelau uchaf.

*Mae gan bawb ohonom sefydliadau gofal iechyd yng Nghymru nawr, ac yn sicr mae Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau Iechyd wedi bod yn gweithio mewn ffordd fwy cydweithredol o lawer. Ar lefel bwrdd, yn sicr, felly hefyd y byrddau partneriaethau rhanbarthol, y ... byrddau amrywiol sy'n dod ag iechyd a gofal cymdeithasol ynghyd. [...] rydym eisiau i'r gweinidog ddweud, Wyddoch chi, mae 'na ffordd ymlaen ac rydym eisiau i chi roi ffocws ar hynny.'*

*Rhanddeiliad 11*

Nododd cyfweleion fod AaGIC a Gofal Cymdeithasol Cymru wedi cefnogi'r peilot yn unol â'r strategaeth gweithlu genedlaethol, ac wedi dweud sut ddylai'r dysgu o'r peilot helpu i sbarduno'r strategaeth honno yn ei blaen.

*... dechrau ehangu'r rhaglenni hyn ar hyd a lled Cymru trwy drefniadau'r gweithlu rhanbarthol, trefniadau gweithlu ar y cyd, fel y gallwn ni rannu'n dysgu ar draws y genedl gyfan.*

*Rhanddeiliad 5*

## 12. Casgliad

---

Canfu'r gwerthusiad fod y rhaglen wedi cyflawni ei nod o gyflwyno hyfforddiant sefydlu ar y cyd o safon uchel i weithwyr iechyd a gweithwyr gofal cymdeithasol. Roedd dysgwyr yn dra chymwys i ymgymryd â'u rolau yn dilyn yr hyfforddiant, gyda rheolwyr yn nodi eu bod yn hyderus ac yn deall sail eu hymarfer. Arweiniodd y rhaglen at newidiadau mewn ymarfer ac roedd yn cefnogi gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion. Roedd dysgwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, y buddsoddir ynddynt, ac roeddent yn teimlo'n fwy proffesiynol. Roedd dysgwyr yn cael eu hysgogi i barhau i weithio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol



ac yn hyblyg am eu hopsiynau gyrfa yn y dyfodol. Roedd rheolwyr a rhanddeiliaid a gyfwelwyd yn teimlo y byddai'r rhaglen yn helpu i recriwtio a chadw staff.

Roedd y rhaglen yn cyfuno safon uchel o ddarpariaeth, cynnwys o ansawdd uchel, a chymorth parhaus, gyda dull cydweithio gwirioneddol a oedd wedi'i ymgorffori ym mhob rhan o'r rhaglen. Mae'r *cyfuniad* o'r safon uchel a'r cyd-gyflwyno a chydweithio yn nodwedd nodedig sy'n perthyn i'r model ac yn sail i'w lwyddiant.

### *Cydweithio a chyd-gyflwyno i feysydd iechyd a gofal cymdeithasol*

Mae cydweithio a chyflwyno i weithwyr gofal cymdeithasol ac iechyd ar yr un pryd yn rhan bwysig o ansawdd neu safon gyffredinol y rhaglen. Mae'n rhan annatod o ehangder a dyfnder y rhaglen, gan arwain at ddod â dysgwyr o faes iechyd i gysylltiad â gofal cymdeithasol, a dod â dysgwyr o faes gofal cymdeithasol i gysylltiad ag iechyd. Mae hyn yn cynorthwyo cyd-ddealltwriaeth a thraws-weithio, sy'n bwysig i bobl sy'n derbyn gofal a chymorth a fydd â lefelau uchel o ryngweithio â'r ddau sector. Roedd pawb a oedd yn cymryd rhan yn teimlo bod y ddau sector wedi elwa o ddysgu gan y naill gan y llall.

Roedd y dysgwyr yn gwerthfawrogi ehangder y rhaglen a'r cynnwys o feysydd iechyd a gofal cymdeithasol. Roeddent yn gadarnhaol iawn ynglŷn â bod mewn grwpiau cymysg a dysgu o brofiadau pobl eraill. Roedd yn amlwg hefyd fod cael ymarferwyr profiadol a thiworiaid arbenigol yn cyflwyno'r hyfforddiant yn hollbwysig. Drwy ddod â'u profiadau eu hunain i'r rhaglen daeth tiwtoriaid â'r hyfforddiant yn fyw ac ennyn diddordeb dysgwyr, ac roedd y dysgwyr yn ymddiried ynddynt. Roedd yn golygu hefyd fod tiwtoriaid mewn sefyllfa dda i sylwi pan allai dysgwyr fod yn cael trafferthion a chynnig cymorth iddynt.

### *Hyfforddiant arsylwi a sgiliau clinigol*

Cafodd y diwrnod arsylwi a sgiliau clinigol ei werthfawrogi'n fawr gan y rhai ym maes gofal cymdeithasol, ac yn bwysig ar gyfer cefnogi hyblygrwydd ac integreiddio. Mae'n golygu y gallai'r un unigolyn weithio naill ai mewn lleoliad iechyd neu ofal cymdeithasol, ac mewn lleoliadau gofal cymdeithasol mae'n cynnig cyfleoedd ar gyfer gofal gwell a mwy effeithlon a sylwi ar broblemau iechyd posibl yn gynnar.

### *Dysgu myfyriol ac addasu*

Wrth i'r peilot fynd rhagddo, cymerodd ymagwedd fyfyril ac ailadroddol tuag at ei ddatblygiad, gan ddysgu ac addasu o adborth a'r profiad o gyflwyno. Roedd enghreifftiau o newidiadau allweddol a wnaed yn ystod y cyfnod peilot yn cynnwys adolygu cynnwys a strwythur y diwrnodau hyfforddi yn gynnar; dileu'r gofyniad i gwblhau'r logiau cynnydd yn ogystal â'r gweithlyfrau; pennu disgwyliadau clir i ddysgwyr a rheolwyr am y gwaith sy'n ofynnol; trefnu hyfforddiant a chymorth i fentoriaid.

### *Cyfathrebu a phennu disgwyliadau*

Thema gyson yn y gwerthusiad oedd pwysigrwydd cyfathrebu da, gan sicrhau bod dysgwyr, rheolwyr a mentoriaid yn ymwybodol o'u rolau a'r hyn sy'n ofynnol i gwblhau'r rhaglen. Dysgwyd gwersi am hyn yn ystod y peilot a gwnaed newidiadau i sicrhau bod pawb dan sylw'n deall beth fyddai'n ofynnol ganddynt a phryd. Ond mae cyfathrebu clir a phennu disgwyliadau'n debygol o barhau'n bwysig wrth gynnal y rhaglen yn y dyfodol. Yn benodol, roedd yn ymddangos bod rhywfaint o ansicrwydd o hyd ynghylch y llwybr rhwng y Dyfarniad Egwyddorion a Gwerthoedd, yr AWIF llawn, a'r cymhwyster Craidd lefel 2 mewn iechyd a gofal cymdeithasol.

### *Mentoriaid a chymorth yn y gweithle*

Roedd cael mentor yn elfen graidd o'r rhaglen ac roedd yn bwysig ar gyfer cefnogi dysgwyr a'u hannog i'w chwblhau. Er bod faint o gefnogaeth ac anogaeth a oedd ei angen ar ddysgwr yn amrywio o un unigolyn i'r llall.

I rai dysgwyr, roedd y system fentora'n gweithio'n dda ac roeddent yn cael yr hyn yr oedd ei angen arnynt. Roedd eraill yn cael y cymorth yr oedd ei angen arnynt ond o ffynhonnell wahanol megis eu rheolwr neu gydlynnydd y rhaglen. Er bod hynny'n gweithio yn ystod y peilot, efallai na fydd yn ymarferol os bydd y rhaglen yn ehangu. Nododd rheolwyr a oedd hefyd yn fentoriaid yr amser yr oedd angen iddynt ei neilltuo ar ei chyfer. Mewn rhai achosion, yn arbennig i weithwyr banc ym maes iechyd, roedd yn anodd cael mentor a allai gefnogi dysgwr yn effeithiol. Cydnabuwyd y materion hyn yn ystod y broses gyflwyno ac mae camau'n cael eu cymryd i fynd i'r afael â nhw a rhoi mwy o gymorth i fentoriaid, ond os yw'r rhaglen yn ehangu ac yn lledaenu mae hon yn elfen lle gall heriau a chyfleoedd i wella barhau.

Er bod mentoriaid yn cael tystysgrif ar gyfer yr hyfforddiant undydd cychwynnol, cydnabuwyd nad oedd cymhelliad clir iddynt gymryd rhan yn y rhaglen. Gellid ystyried beth arall y gellid ei roi ar waith i gydnabod rôl mentoriaid, a'u hysgogi, gan gynnwys cysylltu â'u datblygiad gyrfa.

### *Cydbwysedd rhwng ansawdd a'r gwaith sy'n ofynnol*

Mae'r cydbwysedd rhwng ansawdd, dyfnder ac ehangder y rhaglen (sy'n sail i'r canlyniadau cadarnhaol) a'r amser a'r ymdrech sydd eu hangen i'w chwblhau yn rhywbeth sy'n berthnasol i nifer o themâu.

Roedd hyn yn arbennig o amlwg mewn trafodaethau ar y gweithlyfrau, faint o amser sydd ei angen ar ddysgwyr i'w cwblhau, ac i reolwyr a mentoriaid gynorthwyo a chadarnhau bod dysgwyr wedi'u cwblhau. Roedd y dysgwyr wedi synnu i ddechrau ynghylch lefel a maint y gwaith sydd ei angen, a nododd rheolwyr y byddai cefnogi nifer o ddysgwyr ar unwaith yn anodd i un unigolyn ac mewn darparwyr llai.

Yn yr un modd, nid oedd rhai dysgwyr yn teimlo bod y rhaglen i gyd yn uniongyrchol berthnasol iddyn nhw a'u rolau. Er eu bod yn mwynhau'r elfennau hynny neu'n eu gweld yn ddiddorol, ac roedd rheolwyr yn gwerthfawrogi ehangder y cynnwys.

Cymerwyd camau i fynd i'r afael â'r materion hyn. Er enghraifft, cydnabuwyd bod y gweithlyfrau'n cymryd amser i'w cwblhau ac maent yn cael eu symleiddio i helpu i leihau'r

amser sydd ei angen i weithio arnynt, heb danseilio ehangder a dyfnder yr hyn y maent yn ei drafod.

Mae'r ddau beth yn enghreifftiau o 'densiwn' rhwng sefydlu eang o ansawdd uchel ar y naill law, a'r amser a'r ymdrech sydd eu hangen i gymryd rhan ynddo a'i gwblhau ar y llaw arall. Bydd yn cymryd mwy o amser ac yn gofyn am fwy o waith bob amser i gyflawni rhaglen sefydlu o ansawdd uchel sy'n ceisio cefnogi hyblygrwydd a dewis gyrfa, nag y byddai i gyflawni rhaglen sefydlu o ansawdd isel neu'n un sy'n benodol iawn i un rôl.

I ryw raddau, er mwyn creu gweithlu hyblyg, mae angen i chi roi profiad i bobl o bethau nad oes angen iddynt eu gwybod ar unwaith, neu na fyddant yn eu gweld yn berthnasol efallai. Er nad oes angen yr holl wybodaeth neu sgiliau y maent yn eu hennill ar rai unigolion, i unigolion eraill mae'n cynnig cyfleoedd na fyddent wedi sylweddoli eu bod yno o reidrwydd.

O'r herwydd, gellid meddwl am hyn orau fel rhywbeth y mae'n rhaid ei reoli a'i gydbwysu, yn hytrach na rhywbeth y gellir ei ddatrys neu ei benderfynu.

Fel y nododd rhai cyfweleion, efallai y bydd angen gwneud gwaith gyda rhai darparwyr i'w hannog i weld sefydlu o safon uchel fel hyn fel buddsoddiad mewn staff sy'n talu ar ei ganfed o ran eu gallu i ddarparu gwell gofal a'r tebygolrwydd o barhau i weithio ym maes iechyd neu ofal cymdeithasol. Yr her ym maes gofal cymdeithasol yn benodol yw bod darparwyr dan bwysau i recriwtio staff yn gyflym, ac efallai y bydd un darparwr yn gwneud y buddsoddiad hwnnw, ac yna gallai'r aelod hwnnw o staff fynd i rywle arall.

### *Cydraddoldeb rhwng iechyd a gofal cymdeithasol.*

Er bod y peilot hwn yn enghraifft lwyddiannus o gydweithio gwirioneddol rhwng gofal cymdeithasol ac iechyd, daeth â rhai o'r gwahaniaethau rhwng y sector gofal iechyd a'r sector gofal cymdeithasol i'r amlwg hefyd. Yn fwyaf nodedig, telir cyflog uwch i rolau cyfatebol ym maes iechyd, a bod gweithio yn y GIG yn cael ei ystyried yn waith statws uwch na gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn aml.

Mae'r problemau hyn yn hirsefydlog ac wedi'u gwreiddio'n ddwfn, ac nid yw un rhaglen fel hon yn mynd i'w datrys. Serch hynny, roedd tystiolaeth y gall y rhaglen hon gyfrannu at leihau'r gwahaniaethau hyn. Er enghraifft:

- Dywedodd y dysgwyr fod y rhaglen yn gwneud iddynt deimlo'n fwy proffesiynol ac yn rhan o broffesiwn.
- Dywedodd rheolwyr ac eraill fod y pwyslais ar theori a dealltwriaeth yn cyfrannu at greu gweithlu mwy proffesiynol.
- Drwy hyfforddi gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol i'r un safon mae wedi ennyn trafodaeth am gyflogau mwy cyfartal.
- Mae'r peilot wedi arwain yn uniongyrchol at staff iechyd a gofal cymdeithasol yn cydweithio ar brosiectau a mentrau eraill.

O'r herwydd, gallai'r rhaglen hon, pe bai'n cael ei chyflwyno ledled Cymru, gyfrannu at greu mwy o gydraddoldeb o ran parch rhwng gweithwyr iechyd a gofal proffesiynol, ond byddai angen i hynny fod yn rhan o ateb ehangach.

### *Cydrannau craidd a dyfodol y rhaglen*

Mae'r peilot wedi bod yn llwyddiannus yn ei nod o gynllunio a chyflwyno hyfforddiant sefydlu ar y cyd sy'n creu gweithwyr hyderus a all ddarparu gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion. Mae'r rhaglen yn cefnogi mwy o hyblygrwydd ymhlith y gweithlu, ac integreiddio iechyd a gofal cymdeithasol.

Roedd pawb a oedd ynghlwm wrth y peilot am ei weld yn parhau. Mae dysgu o gyflwyno yn ystod COVID-19 yn debygol o newid sut fyddai'r rhaglen yn cael ei chyflwyno yn y dyfodol, gan symud at fodel sy'n cyfuno elfennau wyneb yn wyneb gyda dysgu ar-lein a dysgu digidol.

Y dystiolaeth o'r gwerthusiad yw bod model y rhaglen yn gweithio, a bod rhai cydrannau craidd i'r model sy'n sylfaenol i'w lwyddiant:

- Cyflwyno ar y cyd i weithwyr cymorth iechyd a gweithwyr gofal cymdeithasol, gan ymgorffori ffyrdd i'r dysgwyr allu rhannu profiadau a dysgu gan ei gilydd.
- Cael ymarferwyr profiadol yn diwtoriaid, gan ategu hynny ag arbenigwyr fel bo'r gofyn.
- Cynnwys craidd a deilliannau dysgu sy'n paratoi pobl i weithio ym maes gofal iechyd a gofal cymdeithasol.
- Hyfforddiant arsylwadau a sgiliau clinigol ar gyfer gweithwyr gofal iechyd a gweithwyr gofal cymdeithasol.
- Gweithio ar y cyd ym mhob rhan o'r rhaglen.
- Cael swydd integredig bwrpasol sy'n pontio gofal iechyd a gofal cymdeithasol.
- Mentoriaid a rheolwyr â'r amser a chefnogaeth i fentora'n effeithiol.

Dylid cadw'r elfennau hyn mewn unrhyw drefniadau i ledaenu neu ehangu'r rhaglen yn y dyfodol, ochr yn ochr ag unrhyw newidiadau i'r dull cyflwyno.

### 13. Cyfeiriadau

---

- Allbury, D., Beresford, T., Dew, S., Horton, T., Illingworth, J., a Langford, K. (2015). *Against the odds: Successfully scaling innovation in the NHS* (tud. 92). Innovation Unit and The Health Foundation.
- Collins Ben. (2018). *Adoption and spread of innovation in the NHS* (Rhifyn Ionawr, tud. 52). The King's Fund. <https://www.kingsfund.org.uk/publications/innovation-nhs>
- Greenhalgh, T., Robert, G., Macfarlane, F., Bate, P., a Kyriakidou, O. (2004). Diffusion of Innovations in Service Organizations: Systematic Review and Recommendations. *The Milbank Quarterly*.
- Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru. (2015). *Developing excellence in healthcare, An NHS Wales Skills and Career Framework for Healthcare Support Workers supporting Nursing and the Allied Health Professions* (tud. 24). WEDS. <http://www.nwssp.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/1178/e4017%20NLIAH-WEDS%20Clinical%20HSW%20document%20%2814%29%20ENG%20250dpi.pdf>
- Shiell-Davis, K., Wright, A., Seditas, K., Morton, S., a Bland, N. (2015). *Scaling-Up Innovations* (Rhifyn Mehefin).
- Skills for Care. (2020). *The state of the adult social care sector and workforce 2020* (tud. 132). <https://www.skillsforcare.org.uk/adult-social-care-workforce-data/Workforce-intelligence/documents/State-of-the-adult-social-care-sector/The-state-of-the-adult-social-care-sector-and-workforce-2020.pdf>
- Gofal Cymdeithasol Cymru. (2017). *Fframwaith sefydli Cymru gyfan ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol: Cyflwyniad a chanllawiau*. [https://socialcare.wales/cms\\_assets/file-uploads/AWIFHSC-Intro-and-Guidance-WEL-OCT19.pdf](https://socialcare.wales/cms_assets/file-uploads/AWIFHSC-Intro-and-Guidance-WEL-OCT19.pdf)
- Gofal Cymdeithasol Cymru. (2021). *Proffil gweithlu 2019: Gwasanaethau Darparwyr Gofal a Gomisiynwyd*. [https://gofalcymdeithasol.cymru/cms\\_assets/file-uploads/SCW\\_workforce\\_profile\\_2019\\_Commissioned-Services\\_final\\_CymV2.pdf](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/file-uploads/SCW_workforce_profile_2019_Commissioned-Services_final_CymV2.pdf)
- Gofal Cymdeithasol Cymru ac Addysg a Gwella Iechyd Cymru (2020). *Cymru Iachach: Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol* (tud. 40).

[https://gofalcymdeithasol.cymru/cms\\_assets/file-uploads/Workforce-strategy-CYM-March-2021.pdf](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/file-uploads/Workforce-strategy-CYM-March-2021.pdf)

Llywodraeth Cymru. (2018). *Cymru Iachach: Cynllun hirdymor ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol*.

[https://llyw.cymru/cymru-iachach-cynllun-hirdymor-ar-gyfer-iechyd-gofal-cymdeithasol?\\_ga=2.120036096.985471824.1636115726-1561692911.1627398359](https://llyw.cymru/cymru-iachach-cynllun-hirdymor-ar-gyfer-iechyd-gofal-cymdeithasol?_ga=2.120036096.985471824.1636115726-1561692911.1627398359)



## Amlinelliad y rhaglen

<p><b>Dydd 1: Cyflwyniad i egwyddorion a gwerthoedd</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyflwyniad i'r cwrs a disgygliadau</li> <li>• Rolau a chyfrifoldebau'r gweithiwr lechyd a Gofal Cymdeithasol</li> <li>• Deddfwriaeth, polisiau cenedlaethol a chòdau ymddygiad ac ymarfer</li> <li>• Dulliau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn/plentyn a dull seiliedig ar hawliau</li> <li>• Cyfarthrebu</li> </ul>	<p><b>Dydd 2: lechyd</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lles</li> <li>• Ffactorau sy'n effeithio ar les</li> <li>• Atal a rheoli heintiau</li> <li>• Gofal personol ac ymataliaeth</li> <li>• Gofal lechyd geneuol</li> <li>• Gofal traed</li> <li>• Gofal ardal bwysedd</li> <li>• Maeth a hydradiad</li> <li>• Atal cwympiadau</li> </ul>	<p><b>Dydd 3: Diogelu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diogelu</li> <li>• Eiriolaeth</li> <li>• lechyd meddwl</li> <li>• Camddefnyddio sylweddau</li> <li>• Cymryd risg gadarnhaol</li> </ul>	<p><b>Dydd 4: Egwyddorion a Gwerthoedd (rhan 2)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dementia</li> <li>• Colled synhwyraidd</li> <li>• Yr iaith a'r diwylliant Cymraeg</li> <li>• Cydraddoldeb ac amrywiaeth</li> <li>• Gweinyddu meddyginaeth</li> <li>• Technoleg gynorthwyl</li> <li>• Gofal diwedd oes</li> <li>• Perthnasoedd cadarnhaol a ffiniau proffesiynol</li> </ul>	<p><b>Dydd 5: lechyd a diogelwch a camau nesaf</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lechyd a diogelwch yn y gweithle</li> <li>• Aseidiadau risg ar gyfer iechyd a diogelwch</li> <li>• Diogelwch bwyd</li> <li>• Sylweddau peryllus</li> <li>• Diogelwch yn y gweithle</li> <li>• Rheoli straen</li> <li>• Meddyginaethau</li> <li>• Y camau nesaf / paratoi ar gyfer asewiad ffurfiol o'r cymhwyster Craidd</li> </ul>
--	---	---	---	---

Liw cefndir	Pryd
	Wythnos 1
	Wythnos 2
	Wythnos 3
	Wythnos 4

## 14. Atodiad 1: Amlinelliad y Rhaglen



social care  
institute for excellence

## Ynglŷn â'r adroddiad hwn

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno gwerthusiad o Beilot Hyfforddiant Sefydlu ar y Cyd Gorllewin Cymru ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Cyflwynodd y Peilot Hyfforddiant Sefydlu ar y Cyd raglen ar y cyd o hyfforddiant a chymorth i weithwyr Iechyd a gofal cymdeithasol i'w galluogi i gwblhau Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol.

Nod y peilot oedd cyflwyno rhaglen sefydlu ar y cyd a fyddai'n arwain at weithwyr hyderus a fyddai'n gallu darparu gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion, gan arwain at ganlyniadau gwell i bobl sy'n derbyn gofal a chymorth. Gobeithiwyd y byddai'r rhaglen yn creu gweithwyr hyblyg ac yn helpu i ddarparu sylfaen ar gyfer dulliau gweithio mwy integredig ar draws Iechyd a gofal cymdeithasol. Prif nodau'r gwerthusiad yw pennu a wnaeth y peilot fodloni'r amcanion hyn a choladu a rhannu dysgu o gyflwyno'r peilot.

Nod arall oedd gan y peilot oedd pennu p'un a allai cyd-sefydlu gweithwyr Iechyd a gofal cymdeithasol helpu i gyflawni 'Cymru Iachach'. Yn benodol, y nod sy'n gysylltiedig â'r gweithlu o 'ddarparu gweithlu cynhwysol, ymrwymedig, cynaliadwy, hyblyg ac ymatebol mewn Iechyd a gofal cymdeithasol' (Llywodraeth Cymru, 2018). Yn unol â hynny, aeth y gwerthusiad hwn ati hefyd i archwilio sut y gallai'r rhaglen effeithio ar recriwtio, cadw a phroffesiynoli'r gweithlu Iechyd a gofal cymdeithasol.