Crynodeb gweithredol

Ym mis Medi 2015, comisiynodd Cyngor Gofal Cymru ICF Consulting Services i gynnal gwerthusiad annibynnol o'r Adnoddau a Dysgu ar gyfer rhaglen Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Mae'r adroddiad hwn yn ystyried cynnwys y rhaglen, yn archwilio i’r ffordd y mae'r hyfforddiant wedi'i gyflwyno hyd at ddiwedd blwyddyn ariannol 2015/16 ac yn cyflwyno canfyddiadau cynnar ar sut mae'r hyfforddiant wedi effeithio ar wybodaeth a sgiliau'r gweithlu.

Mae'r astudiaeth yn gwerthuso llwyddiant y rhaglen Adnoddau a Dysgu, gan asesu'n benodol:

Parodrwydd a hyder y gweithlu i weithredu'r Ddeddf;

Ansawdd y deunydd a gynhyrchir a'r gweithgareddau hyfforddiant a gyflenwir;

Ansawdd y rhaglen rheolaeth/arweinyddiaeth; a

Gwerth am arian y rhaglen.

Mae'r astudiaeth hefyd yn ymchwilio i'r hyn sy'n gweithio'n dda yn y rhaglen, lle mae'r heriau, a sut y dylid mynd i'r afael â'r rhain. Mae'n edrych ar effeithiolrwydd y model darparu a ddefnyddir i hyfforddi'r gweithlu ac yn nodi blaenoriaethau hyfforddiant ar gyfer ail flwyddyn y rhaglen.

Llywiwyd yr adroddiad hwn gan gyfweliadau ansoddol ag unigolion sydd ynghlwm â darparu'r rhaglen, cyflogwyr yr effeithir arnynt gan newidiadau'r ddeddfwriaeth, ac unigolion sydd wedi derbyn hyfforddiant. Rydym wedi cynnal cyfweliadau ag:

Arweinwyr gofal cymdeithasol rhanbarthol;

Swyddogion datblygu'r gweithlu awdurdodau lleol;

Darparwyr gofal preifat;

Sefydliadau gwirfoddol;

Unigolion sydd wedi cymryd rhan yn y modiwlau hyfforddiant craidd; ac

Aelodau o'r Grŵp Cynghori Strategol.

Yn ogystal â'r cyfweliadau ansoddol, rydym wedi casglu gwybodaeth o ddau arolwg ar-lein. Targedwyd yr arolygon hyn at unigolion sy'n darparu'r modiwlau hyfforddiant craidd ac at unigolion a gymerodd ran yn y modiwlau hyfforddiant craidd. Rydym hefyd wedi ceisio adborth ysgrifenedig gan gyfranogwyr y gweithdai arweinyddiaeth a rheolaeth.

1. Gweithredu'r rhaglen

Cyflwynodd y Cyngor Gofal sawl ffrwd gweithgarwch yn 2015/16, gan gynnwys datblygu adnodd
ar-lein/siop un stop – yr Hyb Gwybodaeth a Dysgu, datblygu a darparu cyrsiau codi ymwybyddiaeth, datblygu deunydd ar gyfer modiwlau hyfforddiant craidd, datblygu deunydd ar gyfer gweithdai arweinyddiaeth a rheoli, archwilio deunyddiau sydd eisoes yn bodoli, a chomisiynu deunyddiau sydd wedi eu cydgynhyrchu.

Lansiwyd yr Hyb Gwybodaeth a Dysgu ym mis Mai 2015. Mae'r Cyngor Gofal wedi ychwanegu at gynnwys y wefan ac wedi ei adolygu wrth i fwy o wybodaeth am y Ddeddf ddod i'r amlwg. Hysbysebwyd yr hyb gan ddefnyddio amryw ddulliau (er enghraifft, dolenni at yr hyb o wefannau eraill, y cyfryngau cymdeithasol, posteri, taflenni a hysbysebu drwy e-fwletin). Mae nifer cyfartalog yr ymwelwyr a'r trawiadau fesul diwrnod wedi cynyddu ar gyfer pob maes a oedd ar gael pan lansiwyd y wefan. At hynny, ychwanegwyd nifer o dudalennau newydd at y safle sydd hefyd wedi denu ymwelwyr. Mae hyn yn dangos bod yr ymgyrch hysbysebu wedi cael effaith.

Roedd y sesiynau codi ymwybyddiaeth ar gael i'r holl staff yn y sector gofal cymdeithasol ehangach, gan gynnwys gweithwyr yn y sectorau iechyd, cyfiawnder ac addysg. Cafodd y cyrsiau codi ymwybyddiaeth eu cydlynu ar lefel ranbarthol. Dechreuwyd ar y gwaith o ddarparu'r cyrsiau yn haf 2015, ac mae hwn yn parhau yn ystod 2016.

Darparwyd y cyrsiau codi ymwybyddiaeth mewn amryw ffurfiau, gan gynnwys digwyddiadau ar raddfa fawr mewn lleoliadau wedi eu llogi ar gyfer nifer fawr o ddysgwyr, a sesiynau mwy anffurfiol, megis grŵp bach o fewn eu gweithle. Mae'r deunyddiau codi ymwybyddiaeth ar gael ar ffurf modiwl e-ddysgu ar Man Dysgu y Cyngor Gofal. Mae mwy na 7,000 o bobl yng Nghymru wedi mynychu digwyddiad codi ymwybyddiaeth. Fodd bynnag, nid yw hyn yn cynnwys unigolion a gwblhaodd y modiwlau
e-ddysgu.

Datblygwyd y deunyddiau hyfforddi ar gyfer y modiwlau hyfforddiant craidd yn niwedd 2015, a darparwyd y cyrsiau hyfforddi'r hyfforddwr mewn dwy ran: y rhan gyntaf ym mis Ionawr 2016 a'r ail
ran ym mis Chwefror/Mawrth 2016. Mae cyfanswm o 185 o unigolion wedi mynychu'r sesiynau hyfforddi'r hyfforddwr. Mae'r unigolion hyn yn cwmpasu holl ranbarthau Cymru, ac mae mwy nag
ugain o hyfforddwyr ar gael ym mhob rhanbarth.

Ym mhob rhanbarth, dewiswyd carfan gyntaf o staff o fewn awdurdodau lleol er mwyn ymgymryd
â'r modiwl hyfforddiant craidd cyn mis Ebrill 2016. Dewiswyd yr unigolion hyn drwy ganllawiau a gyflwynwyd gan Gymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol, a oedd yn cynnwys rheolwyr tîm, uwch ymarferwyr, a gweithwyr sy'n darparu gwybodaeth, cyngor a chymorth.

Adroddwyd drwy Raglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol bod mwy na 6,500 o bobl wedi mynychu'r modiwlau craidd erbyn diwedd mis Mawrth 2016. Yn y rhan fwyaf o ranbarthau, ni chyrhaeddwyd y targed eto o ran nifer y bobl sydd wedi mynychu. Fodd bynnag, gan fod disgwyl y bydd yr hyfforddiant modiwl craidd yn parhau hyd at haf 2016, rhagwelir y bydd y targedau'n cael eu cyflawni o hyd.

Mae'r gwaith o gyflwyno'r modiwlau hyfforddiant craidd wedi amrywio o ranbarth i ranbarth. Mae rhai rhanbarthau wedi ceisio cyflwyno'r hyfforddiant yn rhanbarthol (mae pob digwyddiad hyfforddiant yn agored i unrhyw weithiwr a ddewiswyd yn y rhanbarth); tra bod eraill wedi dewis darparu'r hyfforddiant yn lleol (mae'r staff a ddewiswyd yn mynychu'r hyfforddiant yn eu hardal Awdurdod Lleol eu hunain). Gall darparu hyfforddiant ar lefel ranbarthol fod yn anodd o ganlyniad i wahaniaethau yn lefel gwybodaeth cyfranogion cyn yr hyfforddiant mewn gwahanol Awdurdodau Lleol. Mae hyn yn arwain at beidio ag anelu'r hyfforddiant at y lefel briodol at yr holl bobl sy'n cymryd rhan yn yr hyfforddiant. Gall
y ffaith bod darparu hyfforddiant ar lefel ranbarthol yn y sector yng Nghymru yn hytrach nag ar lefel Awdurdod Lleol yn newydd esbonio'r anawsterau hyn. Mae gwahaniaeth o ran gwybodaeth flaenorol hefyd wedi bod yn broblem wrth gyflenwi'r modiwl diogelu, oherwydd mae gan unigolion sy'n gweithio gyda phlant lefel uwch o wybodaeth flaenorol nag unigolion sy'n gweithio gydag oedolion.

Datblygwyd gweithdai arweinyddiaeth a rheolaeth ar gyfer y Cyngor Gofal gan Asiantaeth Gwella'r Gwasanaethau Cymdeithasol ac IPC, gydag IPC yn darparu'r gweithdai rhanbarthol. Datblygwyd cynnwys y gweithdai ar ddiwedd 2015, a darparwyd y gweithdai o ddiwedd mis Ionawr 2016 ymlaen.

1. Safbwyntiau ar y ddarpariaeth

Roedd y rhan fwyaf o ymatebion yn gadarnhaol iawn am yr hyb. Y consensws ymhlith ymatebwyr oedd mai gwefan ganolog oedd y dull mwyaf effeithiol ar gyfer lledaenu cynnwys dynamig safonol. Mae'r wefan yn hygyrch; mae dod o hyd i wybodaeth berthnasol arni yn hawdd, ac ychwanegwyd gwybodaeth newydd at y wefan yn brydlon. Roedd yr holl wybodaeth roedd yr ymwelwyr yn disgwyl
ei gweld ar wefan yr hyb ar gael.

Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr wedi mynychu cyrsiau codi ymwybyddiaeth, neu wedi defnyddio deunyddiau codi ymwybyddiaeth wedi eu datblygu gan y Cyngor Gofal. At ei gilydd, roedd y rhai a oedd wedi mynychu digwyddiadau codi ymwybyddiaeth yn eu hystyried yn llwyddiannus. Roedd y deunyddiau hyfforddi'n rhoi cyflwyniad i'r Ddeddf, ac nid oeddent â'r nod o fod yn ddeunyddiau manwl ynglŷn â sut y byddai'r Ddeddf yn newid arferion gweithio.

Roedd yr unigolion a wnaeth fynychu'r sesiynau hyfforddi'r hyfforddwr yn gyffredinol yn fodlon iawn ar yr hyfforddiant a ddarparwyd. Roeddent yn arbennig o fodlon ar ansawdd y deunyddiau a ddarparwyd a gallu'r hwyluswyr. Dau brif feirniadaeth y deunydd oedd hyd ac ansawdd rhai o enghreifftiau'r astudiaethau achos. Fodd bynnag, cafodd y deunyddiau a ddatblygwyd gan y Cyngor Gofal eu dylunio i drafod y testun yn helaeth, ac i alluogi hyfforddwyr i hidlo cynnwys a oedd yn addas ar gyfer y gynulleidfa.

Mae'r adborth ar yr hyfforddiant a ddarparwyd i'r gweithlu wedi bod yn gymysg. Er bod rhai o'r cynnwys a ddisgwylid wedi'i wneud, dywedodd rhai ymatebwyr mai dim ond trosolwg cyffredinol o'r testunau hyn a roddwyd gan yr hyfforddiant, ac nad oeddent yn ddigon manwl. Dywedodd eraill fod y sesiynau'n rhy hir ac yn ailadroddus, ac nad oeddent yn cynnwys yr offer penodol y byddai angen ei ddefnyddio pan fydd y Ddeddf yn cael ei chyflwyno (h.y. ffurflenni asesu).

Mae'r adborth ar yr hyfforddwyr a oedd yn darparu'r hyfforddiant hefyd wedi bod yn gymysg. Dywedwyd bod rhai o'r hyfforddwyr yn llawn gwybodaeth ac yn ennyn diddordeb pan oeddent yn darparu'r hyfforddiant. Fodd bynnag, dywedwyd nad oedd gan rai wybodaeth fanwl am y Ddeddf na sut y câi gwasanaethau eu darparu mewn ardal, neu nad oedd rhai yn defnyddio ymarferion ymarferol yn yr hyfforddiant.

Fodd bynnag, gellir priodoli'r rhan fwyaf o'r feirniadaeth hon i ddau ffactor. Yn gyntaf, dechreuodd yr hyfforddwyr ddarparu'r hyfforddiant ychydig ar ôl iddynt dderbyn y sesiynau hyfforddi'r hyfforddwr. Byddai wedi cymryd amser iddynt ddarganfod pa rannau o'r deunyddiau oedd yn berthnasol ar gyfer cynulleidfaoedd penodol. Yn ail, nid oedd disgwyliadau'r cyfranogwyr hyfforddiant yn cyd-fynd â nodau'r hyfforddiant. Roedd rhai o gyfranogwyr yr hyfforddiant yn disgwyl cael eu bwydo â'r atebion, yn hytrach na mynd â'r wybodaeth a phrosesu sut oedd yn berthnasol i'w swydd a'u sefydliad.

1. Effeithiau cynnar hyfforddiant

Rhoddodd unigolion a fynychodd y sesiynau hyfforddi'r hyfforddwr adborth am effaith yr hyfforddiant drwy arolwg ar-lein. Gofynnwyd i'r bobl a fynychodd y sesiynau hyfforddi'r hyfforddwr i raddio lefel eu gwybodaeth a'u sgiliau yng nghyswllt y Ddeddf. Mae lefel y wybodaeth am y Ddeddf a'r pedair egwyddor wedi cynyddu ymhlith yr hyfforddwyr ar ôl yr hyfforddiant. Y newid mwyaf o ran gwybodaeth yw'r newid mewn gwybodaeth am y ddeddfwriaeth newydd a ddisgrifir yn y Ddeddf. Dywedodd yr hyfforddwyr hefyd fod lefel eu gallu i ddarparu hyfforddiant i'r gweithlu ehangach wedi codi ar ôl mynychu'r hyfforddiant. Fodd bynnag, cododd y sgôr gyfartaledd ar gyfer y lefel o sgil a gwybodaeth am y Ddeddf ar ôl yr hyfforddiant.

Rhoddodd unigolion a fynychodd y modiwlau hyfforddiant craidd adborth drwy arolwg ar-lein ar wahân. Yn debyg i'r ymatebion i'r arolwg hyfforddwyr, roedd mwy o wybodaeth am y ddeddfwriaeth ac am bedair egwyddor y Ddeddf ymhlith cyfranogwyr ar ôl mynychu'r hyfforddiant. Roedd y newid mwyaf i'r sgôr yn ymwneud â gwybodaeth am y ddeddfwriaeth newydd a ddisgrifir yn y Ddeddf. Mae lefel y wybodaeth am effeithiau'r hyfforddiant wedi gwella ar ôl i’r cyfranogwyr fynychu. Mae'r ymatebion i'r arolwg yn nodi bod staff yn fwy hyderus bod ganddynt y wybodaeth a'r sgiliau ar gyfer darparu gwasanaethau yn unol â'r Ddeddf yn sgil yr hyfforddiant.

Mae effaith yr hyfforddiant ar arferion y gweithle wedi bod yn fwy cyfyngedig na'r effaith ddywededig ar sgiliau a gwybodaeth. Roedd dau brif reswm dros hyn. Yn gyntaf, mae'n dal i fod yn rhy gynnar i'r hyfforddiant gael effaith lawn ar rolau'r swyddi. Ni ddechreuodd y modiwlau hyfforddi craidd tan ddiwedd mis Ionawr. Er mwyn i'r hyfforddiant gael effaith ar rolau swyddi mae angen amser ar bobl i brosesu'r wybodaeth, ei chymhwyso i'w swyddi ac yna dechrau newid eu harferion.

1. Rheoli'r rhaglen

Mae'r Cyngor Gofal wedi ymgysylltu â chynrychiolwyr o amrywiaeth eang o sectorau a effeithiwyd gan gyflwyno'r Ddeddf newydd, a gwahoddwyd unigolion i gymryd rhan mewn gwahanol grwpiau i reoli ac adolygu ansawdd y deunyddiau hyfforddi. Roedd cyfathrebu da gan y Cyngor Gofal, a chafodd cynrychiolwyr o'r sector ac o Awdurdodau Lleol eu gwahodd i ddrafftio deunyddiau a'u hysbysu am sut roedd y rhaglen yn mynd rhagddi.

Roedd y rhaglen yn wynebu sawl her. Yr anhawster mwyaf cyffredin y tynnwyd sylw ato oedd yr amserlen ar gyfer datblygu'r deunydd hyfforddi a darparu'r hyfforddiant. Er mwyn sicrhau bod y rhaglen yn mynd rhagddi yn ôl yr amserlen, megis gweithio gydag IPC a Llywodraeth Cymru i ddechrau'r gwaith o ddatblygu'r deunyddiau hyfforddi gan ddefnyddio codau ymarfer drafft. Cydnabuwyd yn eang bod y Cyngor Gofal ac IPC wedi gwneud gwaith da o ran datblygu deunyddiau o ansawdd da yn ôl yr amserlen.

Amserlen ar gyfer hyfforddi awdurdodau lleol yr effeithiwyd arnynt, gan fod nifer fawr o staff a oedd angen hyfforddiant ynglŷn â'r Ddeddf. Roedd yr awdurdodau lleol yn darparu hyfforddiant a enwyd gan y Gymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol i'r gweithwyr. Gwnaeth hyn helpu'r awdurdodau lleol i flaenoriaethu eu hyfforddiant, ac roedd yn golygu bod digon o hwyluswyr i ddarparu'r sesiynau hyfforddiant ym mhob rhanbarth.

Her arall oedd ymgysylltu â sefydliadau ym maes gofal cymdeithasol yn y sector preifat a gwirfoddol. Mae'r Cyngor Gofal wedi ymgysylltu â sefydliadau ambarél yn y sector gwirfoddol a'r sector preifat, a chydag Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru gyda'r nod o hysbysebu'r rhaglen i holl ddarparwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru. Fodd bynnag, mae hyn wedi bod yn anodd, ac ymddengys fod gan ddarparwyr preifat, yn benodol, ddiffyg ymwybyddiaeth o'r Ddeddf a'r rhaglen hyfforddiant. Pan hysbyswyd y Cyngor Gofal am hyn, bu iddo ddyblu ei ymdrechion i ymgysylltu â'r sectorau hyn, gan ddefnyddio rhwydweithiau awdurdodau lleol a'r sefydliadau ambarél.

Mae ymgysylltu â sefydliadau y tu hwnt i faes gofal cymdeithasol wedi bod yn anodd hefyd. Un rheswm posibl am hyn yw nad yw'r sefydliadau o'r farn y bydd y Ddeddf yn effeithio ar graidd eu gwasanaeth, er y bydd yn effeithio ar sectorau eraill megis iechyd, addysg a chyfiawnder. Mae'r Cyngor Gofal wedi ceisio ymgysylltu â'r sectorau hyn drwy eu gwahodd i gymryd rhan yn y gwaith o reoli'r rhaglen. Er iddynt gymryd rhan ar lefel strategol, mae gwneud iddynt gymryd rhan ymhlith y gweithlu wedi bod yn anodd. Mae'r Cyngor Gofal wedi ceisio ymgysylltu â gweithlu'r sector iechyd drwy helpu i ddatblygu a dosbarthu taflen sy'n hysbysebu'r rhaglen a'r hyb i bob gweithiwr GIG yng Nghymru ochr yn ochr â'u slip tâl.

Roedd y rhaglen hon wedi gwario mwy na 90% o gyllideb y rhaglen erbyn diwedd 2015/16 (£920,000). Yr eitemau â'r gwariant mwyaf oedd ar gyfer datblygu deunyddiau dysgu a chostau staff. Fodd bynnag, mae hyn yn cwmpasu gwariant y Cyngor Gofal ar y rhaglen yn unig. Mae Awdurdodau Lleol wedi cyfrannu'n ariannol hefyd drwy ddarparu hyfforddiant ar gyfer y modiwlau craidd a chodi ymwybyddiaeth.

Er gwaethaf rhai heriau a phryderon, argraff gyffredinol yr ymatebwyr oedd bod y rhaglen yn cael ei rheoli'n dda iawn, a bod y prif reswm i bryderu y tu hwnt i ddwylo'r Cyngor Gofal.

1. Argymhellion

Mae'r prif argymhellion ar gyfer y rhaglen yn 2016/17 wedi eu cyflwyno isod. Mae'r Cyngor Gofal eisoes wedi ymgorffori rhai o'r rhain i'w gynllun ar gyfer 2016/17.

Ymgysylltu â'r sectorau preifat a gwirfoddol. Mae'r modiwlau hyfforddiant craidd wedi canolbwyntio'n bennaf ar staff awdurdodau lleol. Mae'r Cyngor Gofal yn ceisio ymgysylltu â'r sector annibynnol a gwirfoddol drwy sefydliadau ambarél, ond efallai y bydd angen iddo wneud rhagor i ymgysylltu â chyflogwyr yn y sector preifat a gwirfoddol. Gallai hyn fod drwy AGGCC, Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru, Cymdeithas Gofal Cartref y DU neu Fforwm Gofal Cymru (i ymgysylltu â darparwyr annibynnol).

I ymgysylltu â gweithwyr yr effeithiwyd arnynt gan y Ddeddf y tu allan i'r sector gofal cymdeithasol. Mae'r Cyngor Gofal wedi gwneud rhywfaint o gynnydd gyda gweithlu'r sector iechyd, ond bydd angen ymdrech barhaus i sicrhau bod gweithwyr yn y sector yn derbyn hyfforddiant. Efallai y bydd angen gwneud ymdrechion tebyg i'r rhai a wnaed ym maes iechyd (taflenni a chyfraniadau ar gyfer hyfforddiant) er mwyn ennyn diddordeb gweithwyr mewn sectorau perthnasol eraill.

Dylai'r Cyngor Gofal geisio rheoli disgwyliadau unigolion sy'n ymgymryd â'r modiwlau hyfforddiant. Roedd rhai cyfranogwyr hyfforddiant yn teimlo y dylai'r hyfforddiant roi manylion penodol iddynt am sut y byddai cyflwyno'r Ddeddf yn effeithio ar eu swyddi. Fodd bynnag, nod yr hyfforddiant yw darparu gwybodaeth am sut y bydd y Ddeddf yn newid deddfwriaeth yng Nghymru a rhoi enghreifftiau. Mae gofyn i gyfranogwyr hyfforddiant ystyried sut y bydd y newidiadau hyn yn effeithio arnynt yn uniongyrchol. Dylid sicrhau bod yr hyn y bydd yr hyfforddiant yn ei wneud (a’r hyn na fydd yn ei wneud) yn glir ymlaen llaw, er mwyn sicrhau nad yw pobl yn ffurfio barn negyddol am yr hyfforddiant.

Dylai'r Cyngor Gofal gymryd mesurau i sicrhau bod hyfforddwyr yn darparu hyfforddiant perthnasol sy'n ddefnyddiol ar gyfer cyfranogwyr yr hyfforddiant. Sefydlwyd rhwydwaith er mwyn sicrhau bod yr hyfforddwyr yn gallu rhannu enghreifftiau o arferion da, ac mae'r Cyngor Gofal yn cynnal diwrnodau Adalw Hyfforddwyr i ddod â'r darparwyr hyfforddiant ynghyd ac i atgyfnerthu'r negeseuon i'w rhannu â'r gweithlu. Mae angen i hyn gael ei reoli, er mwyn sicrhau bod yr hyfforddwyr yn parhau i ddarparu gwybodaeth ac enghreifftiau defnyddiol.