



# Y BWLCH HYFFORDDIANT: ANGHYFIAWNDER CUDD MEWN COFAL DEMENTIA A SUT I'W DDATRYYS



LEEDS  
BECKETT  
UNIVERSITY



Alzheimer's  
Society  
Cymru

Bydd yn cymryd cymdeithas i guro dementia  
It will take a society to beat dementia



IFF Research



© 2026 Prifysgol Leeds Beckett

Comisiynwyd gan Alzheimer's Society.

Cyhoeddwyd gan Brifysgol Leeds Beckett, IFF Research ac Alzheimer's Society.  
Prifysgol Leeds Beckett, Campws y Ddinas, Leeds, LS1 3HE, Deyrnas Unedig

Cyhoeddwyd dan Drwydded Attribution CC BY-NC Creative Commons - Anfasnachol.  
Gellir addasu'r gwaith, adeiladu arno neu ei atgynhyrchu at ddibenion anfasnachol,  
cyhyd â bod y ffynhonnell wreiddiol yn cael ei chyfeirio ati.

**Sut mae cyfeirio at y ffynhonnell hon:**

Smith, S.J., Bromley, E., Elliott, S., Allan, S., Oatley, R., Surr, CA. (2026). Y BWLCH HYF-FORDDIANT: ANGHYFIAWNDER CUDD MEWN GOFAL DEMENTIA A SUT I'W DDATRYS.  
Prifysgol Leeds Beckett, Leeds



Golygiad Cymru · 2026

# CYNNWYS

Cydnabyddiaeth	4
Rhagair	5
Rhagair	7
Crynodeb Hygyrch	8
Diffiniadau allweddol i ddeall yr adroddiad hwn	11
Pam mae hyfforddiant dementia arfer gorau yn bwysig yng Nghymru?	13

---

## **SAFON HYFFORDDIANT DEMENTIA AR GYFER Y GWEITHLU GOFAL CYMDEITHASOL YNG NGHYMRO** 17

Yr hyfforddiant dementia y mae darparwyr cartrefi gofal a darparwyr gofal yn y cartref yn ei gynnig yng Nghymru	18
Yr hyfforddiant dementia y mae'r gweithlu gofal cymdeithasol yn ei dderbyn yng Nghymru	20
Asesu cynnwys yr hyfforddiant	21
Asesu dulliau cyflwyno hyfforddiant dementia	25
Gwybodaeth ac ymagwedd y gweithlu	33
Dull bwrdd stori o archwilio gwybodaeth ac ymagwedd staff	36

---

## **RHOI HYFFORDDIANT DEMENTIA ARFER GORAU AR WAITH** 39

Sut beth yw hyfforddiant dementia arfer gorau yng Nghymru?	40
Cartrefi Gofal Darparwr E	41
Grŵp Gofal yn y Cartref Darparwr F	43
Beth yw cost hyfforddiant dementia arfer gorau yng Nghymru?	46

---

## **Y BWLCH HYFFORDDIANT: ANGHYFIAWNDER CUDD MEWN GOFAL DEMENTIA A SUT MAE EI DRWSIO - ARGYMHELLION POLISI** 51

Cyfeirnodau	55
Atodiad A: Geirfa	58
Atodiad B: Ar gyfer darparwyr, comisiynwyr ac arweinwyr hyfforddiant	59
Atodiad C: Ar gyfer comisiynwyr a rheoleiddwyr (megis AGC)	63
Atodiad D: Costau manwl	67
Atodiad E: Tablau Data	70

# CYDNABYDDIAETH

Hoffwn ddiolch i aelodau'r Grŵp Cynnwys Profiadau Bywyd (LEIG) sy'n cynnwys pobl sy'n byw gyda dementia ac aelodau teulu sy'n defnyddio cymorth gofal cymdeithasol. Maen nhw wedi bod yn hollbwysig wrth lywio'r prosiect hwn a deall y canfyddiadau.

Hoffwn ddiolch hefyd i'r staff a'r bobl sy'n defnyddio'r gofal yn nau safle astudiaethau achos yr adroddiad hwn, a roddodd o'u hamser a'u hadnoddau i'n galluogi i gynnal yr ymchwil hwn.

Yn olaf, hoffwn ddiolch i aelodau'r grŵp llywio, sy'n cynnwys academyddion a chynrychiolwyr darparwyr gofal cymdeithasol, a sicrhodd fod yr ymchwil yn adlewyrchu tystiolaeth, pryderon a blaenoriaethau'r sector.

Rhoddodd y sefydliadau canlynol (neu unigolion o fewn y sefydliadau hyn) o'u hamser i gyfrannu at yr adroddiad hwn: Hallmark Care Homes

Cartrefi Gofal Hallmark

Anglian Care

Home Instead

Prifysgol Caerdydd

Prifysgol Caint

IFF Research

# RHAGAIR

## GRP CYNNWYS PROFIADAU BYWYD

Fel unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau gofal, neu sydd wedi gwneud hynny, gan gynnwys pobl sy'n byw gyda dementia a gofalwyr di-dâl, gwnaethom gofrestru i ddarparu goruchwyliaeth rhanddeiliaid â phrofiadau bywyd i'r prosiect<sup>a</sup> hwn oherwydd roedd gennym ddiddordeb mewn hyfforddiant dementia. Yn seiliedig ar ein profiadau ar y cyd, roeddem yn ymwybodol i ryw raddau bod hyfforddiant dementia ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol yn amrywiol a gall fod yn gyfyngedig yn aml iawn. Roedd rhai ohonom wedi cymryd yn ganiataol bod y staff oedd yn rhoi gofal i ni a'n hanwyliaid eisoes wedi derbyn yr hyfforddiant cywir. Roeddem i gyd yn gytûn ei bod hi'n deg ac yn gywir y dylai staff sy'n rhoi gofal dementia fod wedi cael yr hyfforddiant priodol. Wedi'r cwbl, ni fydddech yn disgwyl cael llawdriniaeth ar y galon gan lawfeddyg nad oedd ond yn ymwybodol o sut mae'r galon yn gweithio, nad oedd byth wedi cael hyfforddiant penodol ar y galon, neu nad oedd yn hollol hyderus yn gwneud hynny. Roeddem ni, fel pawb arall, yn disgwyl bod gan y gweithlu gofal cymdeithasol yr hyfforddiant cywir i ofalu am bobl â dementia, er bod profiad yn dweud wrthym nad yw hyn bob amser yn wir.

Drwy gymryd rhan yn yr ymchwil hwn, cawsom gyfle i archwilio a deall yr hyn oedd wir yn digwydd gyda hyfforddiant dementia ar gyfer staff mewn gofal cymdeithasol, a pham fod yna gymaint o amrywiad. Roedd gennym ddiddordeb mewn gweld beth allai helpu i weithio tuag at wella'r hyfforddiant, megis hyfforddiant dementia manwl yn hytrach na sesiynau ymwybyddiaeth dementia byr. Mae wedi bod yn glir i ni fod angen deall gofal dementia i raddau sydd y tu hwnt i ymwybyddiaeth dementia sylfaenol ac mae canfyddiadau'r prosiect hwn yn pwysleisio maint y bwlch a phwysigrwydd cryfhau safonau hyfforddiant dementia. Mae bod yn rhan o'r prosiect hwn wedi rhoi darlun gwell i ni o raddfa a manylder y bwlch hyfforddiant yng Nghymru, a chyda'r wybodaeth hon, mae wedi ein helpu i ailedrych ar ein profiadau gofal ein hunain. Mae rhai ohonom ar drothwy newid, yn chwilio am ddarparwyr gofal newydd, ac mae holi'n uniongyrchol am yr hyfforddiant y mae'r staff yn ei dderbyn ar flaen ein meddyliau wrth wneud y dewis hynod o bwysig hwn yn ein bywydau. Mae rhai ohonom wedi cael ein hannog i gwestiynu ein darparwyr gofal presennol pan efallai na fydden ni wedi holi'r cwestiynau hyn yn flaenorol. Mae eraill wedi cael y cyfle i fyfyrrio ar brofiadau yr ydym bellach yn eu gweld

---

a Mae holl aelodau'r Grŵp Cynnwys Profiadau Bywyd a gymerodd ran yn yr ymchwil hwn yn aelodau presennol o'r Panel Cynnwys Profiadau Bywyd ar gyfer y Ganolfan Ymchwil Dementia ym Mhrifysgol Leeds Beckett

mewn goleuni newydd. Mae'r prosiect hwn wedi rhoi mwy o hyder i ni ofyn am hyfforddiant a deall yr hyn ddylai fod ar waith i sicrhau gofal dementia da.

O ganlyniad i ganfyddiadau'r adroddiad hwn, gobeithiwn y bydd y penderfynwyr a'r darparwyr yn deall pwysigrwydd sicrhau bod staff wedi cael hyfforddiant mwy eang na hyfforddiant ymwybyddiaeth yn unig. Mae hyn yn angenrheidiol ar gyfer darparu gofal o ansawdd uchel. Roedd o ddiddordeb i ni hefyd, er nid yn syndod, ddysgu yr oedd hyfforddiant ar sut mae cefnogi a gweithio gyda theuluoedd a pherthnasau pobl â dementia yn aml yn cael ei anwybyddu. Gwyddom o brofiad uniongyrchol ba mor bwysig yw cael y sgiliau hyn, yn enwedig pan fydd staff yn mynd i gartref rhywun, sy'n ofod hynod o bersonol a sensitif. Rhaid rhoi cydnabyddiaeth ehangach i'r diffyg mewn hyfforddiant dementia a nodwyd yn yr adroddiad hwn. Dylai fod gan bobl sy'n manteisio ar ofal, a'r rheiny a allai fod yn gwneud hynny yn y dyfodol, fynediad at wybodaeth glir am fath a lefel yr hyfforddiant a gynigiwyd i staff. Mae hyn yn galluogi unigolion a theuluoedd i ofyn cwestiynau a gwneud penderfyniadau gwybodus pan fyddant yn dewis gofal proffesiynol.



# RHAGAIR



## YR ATHRO PAUL WILLIS

### ATHRO GOFAL CYMDEITHASOL I OEDOLION, PRIFYSGOL CAERDYDD

Mae cefnogi'r gweithlu gofal cymdeithasol i ofalu am bobl â dementia yn un o'r prif ddulliau sydd gennym i helpu'r miliwn o bobl sy'n byw gyda dementia i fyw'n dda. Gwyddom y bydd llawer o bobl sy'n byw gyda dementia, ar ryw adeg yn eu bywydau, yn defnyddio cymorth gofal cymdeithasol ar ffurf gofal a ddarperir gartref neu fyw mewn cartref gofal neu dai â chymorth. Mae pobl sy'n byw gyda dementia yn dibynnu ar staff sydd wedi cael yr hyfforddiant cywir i ddarparu gofal

sydd nid yn unig yn ddiogel ond sy'n gwella eu lles a'u hansawdd bywyd.

Yn anffodus, er gwaethaf gwybod am fanteision hyfforddiant, mae dangosyddion o ymchwil wedi awgrymu nad yw pob aelod o staff gofal cymdeithasol yn cael hyfforddiant penodol i ddementia. Yn wir, yng Nghymru nid ydym yn gwybod am gyrhaeddiad na graddfa'r hyfforddiant ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol. Mae'r adroddiad hwn, ar adeg dyngedfennol, wedi taflu goleuni ar raddfa'r hyfforddiant a ddarperir i'r gweithlu gofal cymdeithasol, a'r graddau y mae'r hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu yn bodloni safonau meincnod hysbys ar gyfer hyfforddiant neu'n cyd-fynd â Gwaith Da: Fframwaith Dysgu a Datblygu Dementia i Gymru (2016)<sup>1</sup>. Un o ganfyddiadau allweddol yr ymchwil sy'n sail i'r adroddiad hwn yw, er y gall staff yn y gweithlu gofal cymdeithasol gael rhywfaint o hyfforddiant, yn aml nid yw'r hyfforddiant yn cael ei gyflwyno mewn ffyrdd yr ydym yn gwybod sy'n fwy effeithiol ar gyfer hyrwyddo dysgu. Mae'r adroddiad hwn yn nodi achos cryf dros newid gan gynnwys galwad bwysig i hyfforddiant ymestyn y tu hwnt i e-ddysgu a'r angen i ddatblygu'r sail dystiolaeth sy'n sail i hyfforddiant da mewn gofal penodol i ddementia - mae hwn yn gyfrifoldeb a rennir ar gyfer ymchwilwyr, llunwyr polisi'r llywodraeth, darparwyr gofal a rheoleiddwyr. Cryfder arall yw'r ffocws ar astudiaethau achos arfer gorau wrth gyflwyno hyfforddiant sy'n tynnu sylw at ddysgu gwerthfawr o'r sector. Mae cost cyflwyno hyfforddiant o ansawdd da yn ddimensiwn hollbwysig i ddarparwyr wrth asesu sut i ddiwallu anghenion hyfforddi eu staff - mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at y mater hollbwysig hwn ac yn nodi'r buddsoddiad sydd ei angen i sicrhau bod gan weithwyr y sgiliau a'r wybodaeth gywir i gyflwyno gofal o ansawdd da.

Mae'r adroddiad yn galw ar y llywodraeth a rheoleiddwyr i wneud mwy i sicrhau bod y gweithlu gofal cymdeithasol wedi'i gyfarparu'n briodol i gyflwyno'r ansawdd gofal sy'n canolbwyntio ar y person y dylai pobl sy'n byw gyda dementia ei ddisgwyl. Rwy'n annog y llywodraeth i ystyried yr argymhellion hyn a'r buddsoddiad sydd ei angen i alluogi darparwyr i gynnig yr hyfforddiant cywir i'w staff gofal uniongyrchol i'w galluogi i ddarparu gofal o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar y person yn hyderus.

# CRYNODEB HYGURCH

## AM BETH YW'R ADRODDIAD HWN?

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg sector-benodol o hyfforddiant dementia ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol o safbwynt darparwyr gofal cymdeithasol a'r rheiny sy'n derbyn hyfforddiant. Mae'n cynnig cyfres o argymhellion pendant ac ymarferol sydd wedi'u llywio gan dystiolaeth, ynghyd â chostau, i hwyluso'r gwaith o gyflwyno hyfforddiant dementia arfer gorau ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol.

## PWY DDYLAI DDARLLEN YR ADRODDIAD HWN?

Mae'r adroddiad hwn wedi'i dargedu at:

- Ddarparwyr cartrefi gofal a gofal yn y cartref, arweinwyr hyfforddiant a staff gofal
- Cyrff ymgynghorol a rheoleiddwyr
- Comisiynwyr, gwneuthurwyr polisi, llywodraeth genedlaethol a lleol
- Ymchwilwyr i ofal cymdeithasol dementia
- Elusennau dementia a sefydliadau ymgyrchu
- Pobl y mae dementia yn effeithio arnyh nhw

## BETH SYDD WEDI'I GYNNWYS YN YR ADRODDIAD?

Canfyddiadau arolwg cenedlaethol o ddarparwyr, arolwg staff gofal uniongyrchol ac astudiaethau achos o ddau ddarparwr gofal cymdeithasol. Mae hefyd yn cynnwys argymhellion polisi wedi'u prasio ar gyfer comisiynwyr, llywodraeth, rheoleiddwyr a darparwyr. Mae adroddiadau ar wahân ar gael ar gyfer Gogledd Iwerddon a Lloegr.

## PWY CYMERODD RAN?

Cafwyd ymatebion gan 13 o ddarparwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru, yn adrodd am 30 o becynnau hyfforddi. Llenwodd 50 o staff gofal yr arolwg. Roedd dau safle astudiaeth achos gofal cymdeithasol yn cynnwys staff a phobl oedd yn byw neu'n cefnogi rhywun â dementia a oedd yn defnyddio'r gwasanaeth. Llywiwyd y prosiect gan grŵp llywio, a oedd yn cynnwys darparwyr ac academyddion, a grŵp ymgynghorol lleig o bobl y mae dementia yn effeithio arnynt.

## CANFYDDIADAU AC ARGYMHELLION

Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at yr angen i barhau i wella'r ffordd y mae hyfforddiant dementia ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol yn cael ei gyflwyno a'i dderbyn. Er gwaethaf rhywfaint o gynnydd, mae'r ymchwil newydd hwn yn awgrymu nad yw'r hyfforddiant y mae staff yn ei dderbyn ar hyn o bryd yn gyfystyr ag arfer gorau, sy'n cyfyngu ar effaith yr hyfforddiant a'i effaith ar barodrwydd staff i ddarparu gofal o ansawdd uchel sy'n rhoi'r unigolyn wrth ei wraidd.



Yn benodol, dangosodd ein harchwiliad hefyd nad oedd y modd yr oedd yr hyfforddiant yn cael ei gyflwyno yn gyfystyr ag arfer gorau. Mae hyfforddiant yn dibynnu'n gryf ar e-ddysgu, yn rhy fyr i gael effaith ddigonol ar gyfer dysgu ac yn aml nid yw'n seiliedig ar dystiolaeth.

O'r arolwg o staff gofal cymdeithasol, canfuwyd mai dim ond 64% o staff oedd yn derbyn hyfforddiant a oedd yn benodol i ddementia; y dull a argymhellir o ran y modd y caiff yr hyfforddiant ei gyflwyno a hyd yr hyfforddiant er mwyn rhoi'r wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen ar staff gofal cymdeithasol sydd â chyswllt rheolaidd â phobl â dementia (hyfforddiant wedi'i gyfeirio at ddysgwyr medrus). O gymharu â'r archwiliad o ddarparwyr gofal, lle'r oedd 87% o becynnau hyfforddi ar gynnig yn cael eu disgrifio fel rhai sy'n benodol i ddementia, mae canlyniadau'r arolwg staff dipyn yn is gan ddangos gwahaniaeth rhwng yr hyfforddiant sy'n cael ei gynnig gan ddarparwyr gofal a'r hyfforddiant y mae staff gofal yn ymgymryd ag ef mewn gwirionedd.

Roedd cyfran lawer uwch o ymatebwyr i'r arolwg staff (88%) wedi nodi eu bod wedi derbyn rhyw fath o hyfforddiant dementia, gan gynnwys cynnwys am ddementia o fewn hyfforddiant cyffredinol, a allai gyfrif am yr 20% o'r hyfforddiant ar gynnig. Fodd bynnag, mae hyfforddiant cyffredinol gyda chynnwys am ddementia yn annhebygol o fodloni'r trothwy ar gyfer darpariaeth arfer gorau a amlinellir yn yr adroddiad hwn (e.e. dull cyflwyno effeithiol, fel digon o amser)

**O ganlyniad, mae'r adroddiad hwn yn argymhell gosod gofyniad cyfreithiol newydd ar bob darparwr gofal cymdeithasol i sicrhau bod pob aelod o staff gofal uniongyrchol sy'n gweithio ym maes gofal oedolion hn - a staff gofal uniongyrchol sy'n gweithio gyda phobl sy'n byw gyda dementia mewn lleoliadau eraill - yn ymgymryd â hyfforddiant dementia arfer gorau. Dylai hyn gynnwys staff gofal yn y cartref yn ogystal â staff cartrefi gofal.**

Dylai Llywodraeth Cymru roi hyn ar waith drwy welliannau i'r canllawiau statudol perthnasol ar gyfer gwasanaethau cymorth gofal yn y cartref a chartrefi gofal a gyflwynwyd o dan y Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016, gyda gofyniad i staff ymgymryd â hyfforddiant dementia arfer gorau, a hynny am o leiaf 8 awr, gan fapio'r cynnwys i lefel 'Gweithiwr Medrus' o leiaf ar y Fframwaith Gwaith Da (neu lefel gyfatebol o fframwaith cenedlaethol diweddaedig), a chyda'r ddarpariaeth yn bodloni'r 5 elfen allweddol o hyfforddiant arfer gorau (cynllun hyfforddiant sydd wedi'i lywio gan dystiolaeth; dull cyflwyno effeithiol; dysgu digidol cynhwysol; cymorth a hygyrchedd; ac arweinyddiaeth gref i feithrin effaith hirdymor yr hyfforddiant). Dylai'r canllawiau hyn ei gwneud yn glir bod hyn yn angenrheidiol i gydymffurfio â Rheoliad 36 o'r canllawiau (sy'n gosod dyletswydd ar ddarparwyr gwasanaeth i sicrhau bod staff yn cael eu cefnogi, eu hyfforddi a'u datblygu'n briodol, gan gynnwys sicrhau bod staff yn derbyn hyfforddiant arbenigol fel sy'n briodol).

**Dylai Llywodraeth Cymru ystyried sut orau i gefnogi darparwyr i gau'r bwlch hyfforddiant dementia - ac mae'r adroddiad hwn yn nodi'r gost o sicrhau bod yr holl staff gofal yn ymgymryd â hyfforddiant arfer gorau.**

# DIFFINIADAU ALLWEDDOL AR CYFER DEALL YR ADRODDIAD HWN

## HYFFORDDIANT DEMENTIA ARFER GORAU

Dylai hwn fodloni gofynion sylfaenol penodol o ran cynnwys, dull cyflwyno a hyd. Dylai cynnwys hyfforddiant arfer gorau gyd-fynd â Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia<sup>1</sup>. Mae'r fframwaith hwn yn nodi naw thema dysgu a datblygu, pob un ohonynt â phynciau a deilliannau dysgu cysylltiedig. Mae'r fframwaith yn disgrifio tair lefel o ddysgwyr yn y gweithlu – pobl wybodus, pobl fedrus a dylanwadwyr, ac mae'n dynodi pa bynciau a deilliannau dysgu sy'n berthnasol i bob lefel o ddysgwr. Er enghraifft, mae'r thema gyntaf (ymwybyddiaeth dementia a chyfathrebu) wedi'i chynllunio ar gyfer pobl wybodus – dylai pob aelod o staff yn y gweithlu gofal cymdeithasol o leiaf feddu ar wybodaeth am ddementia ar y lefel hon. Mae pynciau dilynol sy'n ymwneud â lles yn fwy dyrus ac wedi'u targedu at weithwyr medrus sydd â chyswllt rheolaidd â phobl sy'n byw gyda dementia, gan gynnwys staff gofal uniongyrchol. Dylai hyfforddiant fodloni pum elfen allweddol hyfforddiant arfer gorau hefyd, fel yr amlinellir yn yr adroddiad Because We're Human Too<sup>2</sup>. Yr elfennau hyn yw; cynllun hyfforddi sydd wedi'i lywio gan dystiolaeth, dull cyflwyno effeithiol, cynhwysiant digidol, cymorth a hygyrchedd, ac arweinyddiaeth gref. Dylai gynnwys dull cyflwyno rhyngweithiol mewn person, a allai fod ar-lein cyhyd â bod elfen ryngweithiol â hwylusydd (yn hytrach na bod yn fodiwl e-ddysgu wedi'i hunangyfeirio yn unig). Dylai hyfforddiant fod yn gyfanswm o 8 awr o leiaf, gyda sesiynau unigol yn para o leiaf 2 awr<sup>3</sup>.

---

## HYFFORDDIANT YMWHYBYDDIAETH DEMENTIA

Mae hyfforddiant ymwybyddiaeth dementia a chyfathrebu yn bwnc hyfforddiant rhagarweiniol sydd wedi'i gynllunio i wneud yn siŵr bod pob aelod o staff o leiaf yn wybodus am anghenion pobl sydd â dementia a'r bobl sy'n eu cefnogi. Mae wedi'i anelu at y gweithlu iechyd a gofal cyfan, gan gynnwys staff nad ydynt yn darparu gofal uniongyrchol. Yn y Fframwaith Gwaith Da, mae'r hyfforddiant lefel ymwybyddiaeth hwn yn cael ei ddisgrifio hefyd yn un sy'n cyd-fynd â'r wybodaeth a sgiliau sydd wedi'u cynnwys yn rhaglen Cyfeillion Dementia Cymru. Gall hyfforddiant sydd wedi'i anelu at staff medrus (lefel Pobl Fedrus o'r fframwaith Gwaith Da) gynnwys pynciau ymwybyddiaeth ochr yn ochr â phynciau eraill, mwy manwl (e.e. thema lles: byw bywyd ystyrion). Gellir cyflwyno'r pwnc ymwybyddiaeth dementia mewn hyfforddiant sy'n benodol i ddementia, neu fel un pwnc mewn hyfforddiant mwy cyffredinol i'r gweithlu (fel rhaglenni sefydlu).

## HYFFORDDIANT SY'N BENODOL I DDEMENTIA

Hyfforddiant sydd wedi'i dargedu i gyflwr dementia yn benodol, i hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o ddementia a sut mae cefnogi pobl sy'n byw gyda dementia, gan gynnwys aelodau teulu a pherthnasau. Mae hyfforddiant sy'n benodol i ddementia yn hyfforddiant sy'n canolbwyntio'n bennaf ar ddementia ac nid yw'n hyfforddiant mwy cyffredinol sydd â chynnwys am ddementia fel un elfen (e.e. rhaglen sefydlu, Deddf Galluedd Meddyliol, ac ati). Gellir cyflwyno hyfforddiant sy'n benodol i ddementia ar unrhyw lefel o'r fframwaith Gwaith Da4, gan gwmpasu pynciau fel pynciau ar wahân (gan gynnwys ymwybyddiaeth dementia) neu bynciau lluosog. Hyfforddiant sy'n benodol i ddementia yw'r dull a argymhellir i gyflwyno pynciau sydd wedi'u hanelu at ddysgwyr medrus, ac mae'n fwy tebygol o gyd-fynd ag argymhellion arfer gorau o ran y dull cyflwyno a hyd yr hyfforddiant.

---

## E-DDYSGU

Dull o gyflwyno hyfforddiant sy'n defnyddio cynnwys digidol i'w gwblhau gan ddysgwyr yn annibynnol, heb fewnbwn rhyngweithio "byw" gan hwyluswyr na dysgwyr eraill.

---



## PAM MAE HYFFORDDIANT DEMENTIA ARFER GORAU YN BWYSIG YNG NGHYMRO?

Mae tua 51,000 o bobl ar amcangyfrif yn byw gyda dementia yng Nghymru, ffigur y disgwylir iddo godi gan 37% i bron 70,000 erbyn 2040<sup>5</sup>. Term cyffredinol yw dementia ar gyfer ystod o afiechydon niwrolegol cynyddol, gan gynnwys clefyd Alzheimer, sef yr achos mwyaf cyffredin o ddementia. Mae clefyd Alzheimer yn aml yn cael ei nodweddu gan yr effaith y mae'n ei chael ar swyddogaethau'r cof, er ei fod yn aml yn effeithio ar bethau fel iaith a'r golwg hefyd. Mae mathau eraill o ddementia hefyd yn ysgogi amrywiaeth o symptomau sy'n effeithio ar allu unigolyn i fyw yn yr un ffordd â chyn diagnosis.

Dros amser, mae pobl sy'n byw gyda dementia yn datblygu'r angen i dynnu ar gymorth a gofal arbenigol. Gallai'r cymorth arbenigol hwn fod ar ffurf gofal sy'n cael ei ddarparu yng nghartref yr unigolyn (y cyfeirir ato'n aml fel gofal yn y cartref) neu ofal sy'n cael ei ddarparu y tu allan i'r cartref, fel mewn cartrefi preswyl neu gartrefi nyrsio (cartrefi gofal). Mae'r modelu gorau sydd ar gael yn awgrymu bod 70% o bobl sy'n byw mewn cartrefi gofal yn byw gyda dementia<sup>6</sup>, wedi'i ddiagnosio neu heb ei ddiagnosio, ac mae gan gyfran uchel o'r rheiny sy'n derbyn gwasanaethau gofal gartref ddementia hefyd.

Gall pobl sy'n byw gyda dementia sy'n manteisio ar ofal brofi llawer o anghenion unigryw sydd angen cymorth, ac mae'n amrywio'n eang rhwng unigolion a'r nifer o wahanol gyflyrau o fewn dementia<sup>7</sup>. Mae pobl sy'n byw gyda dementia yn cael budd o gymryd rhan mewn gweithgareddau sy'n ysgogol yn wybyddol, a hynny o ran eu lles yn ogystal â chefnogi eu galluoedd gwybyddol a swyddogaethol<sup>8</sup>. Mae'n allweddol bod staff gofal yn deall diddordebau unigol yr unigolyn sy'n byw gyda dementia ac yn cynllunio gweithgareddau sy'n ei ddiddori, gan gynnwys darparu gofal sy'n briodol yn ddiwylliannol<sup>7</sup>. Gall dementia effeithio i raddau helaeth ar gyfathrebu a gall newid drwy gydol siwrnai dementia yr unigolyn, ac felly mae angen i staff gofal addasu eu dulliau cyfathrebu i gefnogi unigolion<sup>7</sup>. Gall staff gofal ei chael hi'n anodd deall ymddygiadau cymhleth weithiau, y gellir eu mynegi fel anghenion heb eu bodloni a gallai arwain at ddefnyddio camau cyfyngu'n amhriodol<sup>7</sup>. Mae dementia yn gyflwr cymhleth, ac mae angen y wybodaeth a'r sgiliau gofynnol ar staff gofal sy'n darparu cymorth yn uniongyrchol i bobl â dementia er mwyn darparu cymorth a gofal o safon uchel. Ni ddylid caniatáu i unrhyw weithiwr proffesiynol ofalu am berson sy'n byw gyda dementia heb hyfforddiant digonol.

Er gwaethaf y nifer uchel o bobl â dementia sy'n defnyddio gwasanaethau gofal cymdeithasol, a'r rheiny â lefelau uchel o angen, nid oes hyfforddiant dementia gorfodol ar gyfer y gweithlu sy'n cyd-fynd yn llawn â chanllawiau a safonau cyhoeddedig yng Nghymru. Mae'r ddogfen ganllaw Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru (2016)<sup>1</sup> yn nodi dull sy'n seiliedig ar hawliau, lles a'r unigolyn o roi gofal dementia ac yn nodi sgiliau a gwybodaeth ar gyfer tri grŵp gwahanol o bobl ('Gwybodus', 'Medrus' a 'Dylanwadol'). Dylai staff gofal cymdeithasol sy'n gweithio gyda phobl â dementia yn rheolaidd gael hyfforddiant sy'n cwmpasu lefelau gwybodus a medrus.

Yn ychwanegol, cynhyrchodd Gofal Cymdeithasol Cymru becyn cymorth<sup>9</sup> i gefnogi sefydliadau i roi'r Fframwaith Gwaith Da ar waith, sy'n cynnwys pum bloc adeiladu ar gyfer dysgu a datblygu effeithiol, gan gynnwys gwerthoedd ac egwyddorion, arweinyddiaeth a llywodraethu, strwythur a chynllunio, cyflwyno hyfforddiant a datblygiad, a gwerthuso'r effaith. Mae gan bob un ddisgrifiad o'r arfer gorau ac adnoddau i helpu i gyflawni hyn. Mae adran pedwar o'r pecyn cymorth hwn yn tynnu ar y dystiolaeth a ddisgrifiwyd yn yr astudiaeth What Works<sup>10</sup>, a'r canfyddiadau sy'n disgrifio prif nodweddion cynllunio a chyflwyno hyfforddiant effeithiol, sydd hefyd wedi'u nodi yn yr adroddiad hwn. Mae Llwybr Safonau Gofal Dementia Cymru<sup>11</sup> yn berthnasol i'r holl sefydliadau ac asiantaethau sy'n cefnogi pobl sy'n byw gyda dementia yng Nghymru ac yn cynnwys safon bod pob aelod o staff yn gallu cymryd rhan mewn dysgu a datblygu sydd â'r unigolyn wrth ei wraidd. Mae'r safon yn cefnogi'r gwaith o roi'r Fframwaith Gwaith Da ar waith.

Yn ogystal yng Nghymru, rhaid i'r gweithlu gofal cymdeithasol gofrestru gyda'r corff rheoleiddio cenedlaethol, Gofal Cymdeithasol Cymru. Gellir gwneud hyn drwy ddau

lwybr, y mae'r ddau ohonynt yn cynnwys rhywfaint o gynnwys sy'n benodol i ddementia: cymhwyster achrededig (City and Guilds lefel 2 neu 3) neu asesiad o gymhwysedd gan y cyflogwr. Mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi mandadu, ac mae'n rhan o Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) (2016)<sup>12</sup>, y bydd pob aelod o staff yn cyflawni rhaglen ymsefydlu sy'n eu galluogi i ymgymryd â'i rôl. Er, os maent yn cymryd y llwybr asesiad cyflogwyr ar gyfer cofrestru, mae gan staff hyd at 6 mlynedd i gyflawni'r asesiad hwn. Ym mis Chwefror 2026, roedd 34% o staff wedi dewis mynd ar drywydd cymhwyso drwy asesiad cyflogwyr, a chadarnhaodd cyflogwyr gymhwysedd 4.4% ohonynt. Er gwaethaf cofrestru gweithwyr cymdeithasol yng Nghymru, nid oes unrhyw set ddata genedlaethol ar hyn o bryd sy'n cofnodi'r hyfforddiant sy'n benodol i ddementia sy'n cael ei gyflawni gan y gweithlu hwn. Un o nodau'r adroddiad hwn oedd gwella ein dealltwriaeth o raddau ac ansawdd yr hyfforddiant dementia y mae'r gweithlu yng Nghymru wedi'i dderbyn.

Yr astudiaeth 'What Works' oedd yr astudiaeth fwyaf eang hyd yn hyn a oedd yn ceisio deall nodweddion hyfforddiant dementia oedd yn cael effaith, gan lywio ein dealltwriaeth o sut beth yw hyfforddiant o ansawdd da. Roedd hyn yn cynnwys adolygiad graddfa fawr o raglenni addysg a hyfforddiant wedi'u gwerthuso<sup>10</sup>, archwiliad cenedlaethol o addysg a hyfforddiant dementia yn Lloegr<sup>13</sup> ac astudiaethau achos manwl o fewn sefydliadau darparu gofal cymdeithasol<sup>14</sup>. Canfu'r astudiaeth dystiolaeth oedd yn awgrymu na all llawer o staff gofal cymdeithasol gael mynediad at hyfforddiant sy'n seiliedig ar dystiolaeth neu arfer gorau. O ganlyniad, mae bylchau sgiliau a gwybodaeth hysbys yn parhau ym mhob rhan o'r sector gofal yn Lloegr. Ar hyn o bryd, nid oes gennym y dystiolaeth na'r ddealltwriaeth gyfatebol ar gyfer y gweithlu yng Nghymru, sef pam ein bod ni wedi archwilio hyn yn yr adroddiad presennol.

Mae ystod o dystiolaeth<sup>15 16</sup> hefyd wedi adrodd yn gyson bod gweithlu sydd wedi'i hyfforddi'n dda yn darparu gwell ansawdd o ofal. Mae'r dystiolaeth hon wedi cael ei chasglu a'i chyflwyno yn adroddiad 2024 Alzheimer's Society 'Because We're Human Too: Why dementia training for care workers matters, and how to deliver it'<sup>b</sup>.

Mae Because We're Human Too yn nodi manteision sylweddol hyfforddiant dementia i bobl sy'n byw gyda dementia, staff gofal, darparwyr gofal a'r system iechyd a gofal ehangach. Mae'n dangos y gall hyfforddiant dementia arfer gorau wella ansawdd bywyd yn sylweddol, gwella bodlonrwydd staff o ran eu gwaith ac arwain at arbedion yn y system iechyd a gofal ehangach. Gan ddefnyddio tystiolaeth oedd yn bodoli eisoes, roedd yr adroddiad yn dwyn ynghyd canfyddiadau i ddiffinio pum elfen allweddol hyfforddiant dementia sy'n cael effaith: cynllun hyfforddi sy'n seiliedig ar dystiolaeth, dull cyflwyno effeithiol, dysgu digidol cynhwysol, cymorth a hygyrchedd ac arweinyddiaeth gref. Mae hyn wedi'i nodi mewn mwy o fanylder isod (t25)

Mae'r adroddiad newydd hwn yn defnyddio'r pum elfen allweddol hyn i ddiffinio hyfforddiant dementia arfer gorau ac yn defnyddio'r elfennau allweddol i asesu'r hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu ar hyn o bryd i staff gofal ym mhob rhan o'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru. Nid oes unrhyw dystiolaeth o raddau'r

hyfforddiant sy'n benodol i ddementia sy'n cael ei dderbyn gan staff gofal cymdeithasol

---

b <https://www.socialcaredata.wales/WorkforceSummary>

yng Nghymru. Darparodd data cyfatebol yn Lloegr o'r Archwiliad Skills for Care17 wybodaeth am fathau penodol o hyfforddiant (gan ddynodi bod 38% o staff wedi ymgymryd â hyfforddiant sy'n benodol i ddementia), ond nid oedd yn casglu gwybodaeth am yr holl fathau o hyfforddiant dementia y gallai staff fod wedi'u gwneud o safbwynt y darparwr. Er yr oedd yr astudiaeth What Works yn darparu gwybodaeth o safbwynt y darparwr, nid oedd wedi'i thargedu i'r sector gofal cymdeithasol ac mae angen ei diweddarau.

Mae ein tystiolaeth a data newydd yn ymateb i fylchau mewn gwybodaeth sydd wedi'u nodi yma, gan ddarparu safbwynt sector benodol gan ddarparwyr a'r rheiny sy'n cyflawni'r hyfforddiant dementia. Mae'n gwella dealltwriaeth o raddau a natur yr hyfforddiant dementia sy'n cael ei ddarparu i'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru, ac effaith yr hyfforddiant ar allu'r gweithlu i ddarparu gofal o ansawdd uchel. Mae hefyd yn cynnig cyfres o argymhellion pendant ac ymarferol sydd wedi'u llywio gan dystiolaeth, ynghyd â'r costau, i sicrhau bod hyfforddiant arfer gorau'n cael ei gyflwyno i'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru.

#### METHODOLEG YR YMCHWIL

### Casglwyd y wybodaeth sy'n sail i'r adroddiad hwn gan

 DULL 01 <b>Archwiliad Ar-lein</b>	 DULL 02 <b>Arolwg Ar-lein</b>	 DULL 03 <b>Astudiaethau Achos (2)</b>
<p>13 O DDARPARWYR 30 O BECYNNAU</p>	<p>50 O STAFF GOFAL</p>	<p>1 CARTREF GOFAL 1 DARPARWR GOFAL YN Y CARTREF</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 13 o ddarparwyr cartref gofal a gofal yn y cartref yn adrodd am 30 o becynnau hyfforddi</li> <li>• Roedd yn cynnwys cwestiynau am gynnwys yr hyfforddiant, dulliau cyflwyno, cyrhaeddiad a chost yr hyfforddiant a ddarperir</li> <li>• Cafodd ansawdd yr hyfforddiant ar gynnig o ran ei gynnwys a'r dulliau cyflwyno ei asesu yn erbyn y Fframwaith Gwaith Da a'i asesu yn erbyn y pum elfen allweddol o hyfforddiant dementia sy'n cael effaith</li> <li>• Mae'r archwiliad ar gael yn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cwblhawyd gan 50 o staff gofal cymdeithasol</li> <li>• Roedd yn cynnwys cwestiynau</li> <li>• am yr hyfforddiant roedd ynt wedi'i gwblhau, eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o ddementia</li> <li>• Mae'r arolwg ar gael yn Gymraeg a Saesneg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un cartref gofal ac un darparwr gofal yn y cartref</li> <li>• Ymchwiliad manwl i'r hyfforddiant ar gynnig</li> <li>• Cyfweiliadau â staff</li> <li>• Cyfweiliadau â'r rheiny sy'n derbyn gofal a'u perthnawsau</li> </ul>

# SAFON HYFFORDDIANT DE- MENTIA AR CYFER Y GWEITHLU GOFAL CYMDEITHASOL YNG NGHYMRU



# YR HYFFORDDIANT DEMENTIA Y MAE DARPARWYR CARTREFI GOFAL A DARPARWYR GOFAL YN Y CARTREF YN EI GYNNIG YNG NGHYMRU

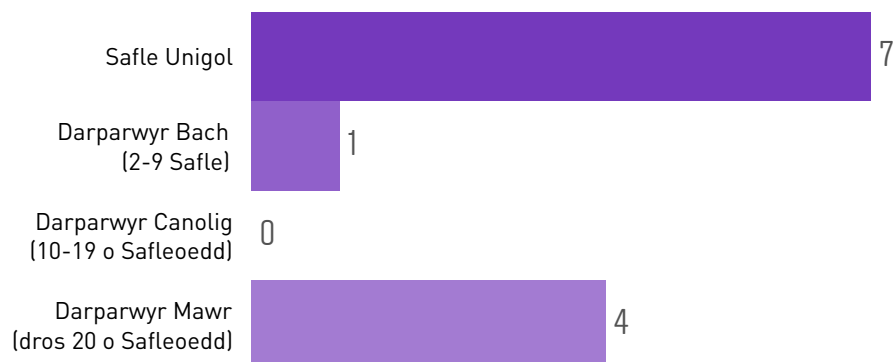
Cafodd ansawdd yr hyfforddiant dementia ei asesu gan ddefnyddio archwiliad a gafodd ei rannu gyda darparwyr gyda'r nod o ddeall yr hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu yn y sector gofal cymdeithasol. Ymatebodd ystod eang o ddarparwyr yn cynrychioli **45-52 o safleoedd cartrefi gofal a safleoedd â gwasanaethau gofal yn y cartref**<sup>c</sup>.

Ymatebodd tri ar ddeg o ddarparwyr i'r archwiliad gan gynnwys 9 darparwr cartref gofal, 5 gwasanaeth gofal yn y cartref ac un awdurdod lleol.

O'r 13 o ymatebwyr, roedd 7 darparwr yn cynrychioli safleoedd unigol neu ranbarthau (gofal yn y cartref), roedd un yn cynrychioli darparwyr bach (2-9 safle), ac roedd pedwar darparwr mawr (dros 20 o safleoedd)<sup>d</sup>. Yr ymatebwr arall oedd yr awdurdod lleol.

## FFIGUR 1

### Trosolwg o faint y darparwyr



c Yn cwmpasu 27 o safleoedd gofal cartref, 11 o safleoedd gofal yn y cartref a 5 darparwr sy'n darparu'r ddau. Cyflwynir y data ar ffurf ystod oherwydd paramedrau ymateb yn yr archwiliad.

d Roedd rhai o'r darparwyr mawr yn rhai sy'n darparu gofal y tu hwnt i Gymru hefyd – felly roedd y data ar nifer y safleoedd oedd yn cael eu cynrychioli yn cynnwys y safleoedd yng Nghymru'n unig

Roedd yr ymatebwyr yn gynrychioliadol o'r sector i raddau helaeth mewn perthynas â maint y darparwyr a ymatebodd. Yng Nghymru, mae darparwyr bach i ganolig yn gyfran sylweddol o'r sector, ac mae gan lawer o'r darparwyr ddim ond un neu ychydig o gartrefi gofal, ac ond llond llaw o ddarparwyr graddfa fawr sydd.

O'r 13 o ymatebwyr, roedd gan chwech (46%) 1-49 aelod o staff, roedd gan dri (23%) 50-99 aelod o staff, roedd gan dri (23%) dros 500 aelod o staff a'r darparwyr mwyaf oedd y darparwyr oedd yn gweithredu mewn mwy nag un wlad. Nid oedd un darparwr (8%) yn gwybod.

Rhoddodd y darparwyr a ymatebodd wybodaeth yn yr archwiliad am nifer y pecynnau hyfforddi yr oeddynt yn eu cynnig i staff. Dywedodd pum darparwr (42%) eu bod yn cynnig un pecyn, ac adroddodd y gweddill eu bod yn cynnig sawl pecyn hyfforddi: dywedodd tri darparwr (25%) eu bod yn cynnig tri phecon, dywedodd dau ddarparwr (17%) eu bod yn cynnig pedwar pecyn a dywedodd un darparwr (8%) ei fod yn cynnig pum pecyn, a dywedodd un darparwr (8%) ei fod yn cynnig mwy na phum pecyn.

O'r 30 o becynnau, roedd 26 (87%) yn hyfforddiant oedd yn benodol i ddementia ac roedd pedwar (13%) yn hyfforddiant mwy cyffredinol, neu hyfforddiant ar bwnc arall oedd yn cynnwys elfen oedd yn benodol i ddementia (er enghraifft, byddai hyfforddiant am y Ddeddf Lechyd Meddwl yn cynnwys canllawiau penodol sy'n ymwneud â dementia). Roedd un deg chwech (53%) yn rhan o raglen sefydlu ffurfiol, ac nid oedd 14 (47%) yn rhan o raglen o'r fath. Cafodd amllder yr hyfforddiant ei archwilio, ond nid oedd hyn yn hysbys ar gyfer 30% o'r becynnau, tra roedd 13% o'r becynnau hyfforddi wedi cael eu cyflwyno llai na 10 gwaith yn y 5 mlynedd ddiwethaf, ac roedd 20% wedi'u cyflwyno rhwng 10 a 49 o weithiau, 10% rhwng 50 a 99 o weithiau, a 27% wedi'u cyflwyno ar dros 100 o achlysuron.

Ar gyfer y 30 o becynnau, roedd 43% wedi'u prynu i mewn fel hyfforddiant wedi'i gaffael, roedd 10% yn cynnwys staff yn mynd i hyfforddiant oddi ar y safle gyda darparwr allanol, ac roedd 37% wedi'u datblygu'n fewnol.

Amcangyfrifodd ymatebwyr i'r archwiliad gyrhaeddiad y 30 o becynnau hyfforddi ar gyfer staff gofal uniongyrchol heb gofrestrriad proffesiynol. Dywedodd y rhan fwyaf o'r darparwyr (71%) fod eu hyfforddiant yn cyrraedd o leiaf 76% o'u gweithlu.

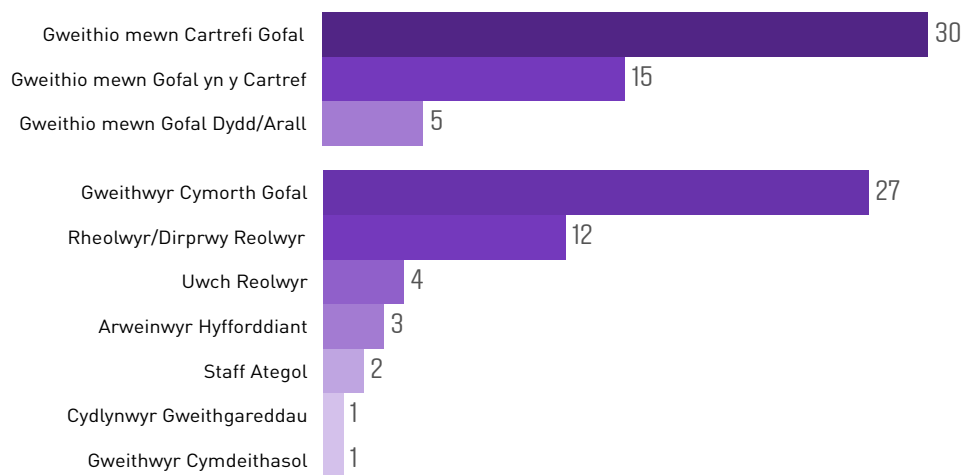
# YR HYFFORDDIANT DEMENTIA Y MAE'R GWEITHLU GOFAL CYMDEITHASOL YN EI DDERBYN YNG NGHYMRU

Roedd yr arolwg staff yn targedu staff gofal cymdeithasol yng Nghymru ac yn gofyn am yr hyfforddiant dementia yr oeddynt wedi'i gael. Cafwyd cyfanswm o 50 o ymatebion. Roedd hyn yn cynnwys 27 o weithwyr cymorth gofal neu uwch weithwyr cymorth, 22 o reolwyr, rheolwyr gwasanaeth neu ddirprwy reolwyr, pedwar uwch reolwr, tri arweinydd hyfforddiant, dau staff ategol ac un cydlynnydd gweithgareddau. O'r 50 o ymatebwyr, roedd 30 yn gweithio mewn cartrefi gofal a 15 yn gweithio mewn gofal yn y cartref (roedd pump yn disgrifio fel arall).

**FFIGUR 2**

## Dosbarthiad ymatebwyr i'r arolwg staff fesul swydd a lleoliad gwasanaeth

(n= 50)



Roedd gan gyfanswm o 56% o'r staff hyn fwy na phum mlynedd o brofiad. Roedd hyn yn debyg i'r data (Skills for Care) yn Lloegr ynghylch y sector, yr unig ddata sydd gennym sy'n debyg ar gyfer y gweithlu, lle mae gan 57% o staff cartrefi gofal dros bum mlynedd o brofiad. Roedd y rhan fwyaf yn nodi eu bod yn fenywaidd (88%) ac yn wyn Prydeinig (72%).

Roedd dros hanner (64%) o ymatebwyr wedi cwblhau hyfforddiant oedd yn benodol i ddementia, ac roedd hyd at 88% wedi cwblhau unrhyw hyfforddiant dementia, gyda dim ond 12% yn nodi nad oeddynt wedi gwneud hynny. Yn hanfodol i'r adroddiad hwn mae archwilio ansawdd a lefel yr hyfforddiant a ddarperir, a ph'un a yw hyn yn ddigon i arfogi staff i ddarparu gofal sydd â'r unigolyn wrth ei wraidd.

# ASESU CYNNWYS YR HYFFORDDIANT

Yng Nghymru, mae Gwaith Da: Fframwaith Dysgu a Datblygu Dementia i Gymru yn darparu'r safon arfer gorau yn erbyn pa hyfforddiant ar gyfer staff gofal cymdeithasol y gellir ei asesu o ran y sgiliau hanfodol a'r wybodaeth sydd eu hangen i ddarparu safon uchel o ofal.

Mae'r fframwaith Gwaith Da yn disgrifio naw thema y dylid eu cwmpasu, ac mae pwnc a deilliannau dysgu wedi'u halinio i bob thema. Mae'r thema gyntaf yn ymwneud ag ymwybyddiaeth o ddementia a chyfathrebu (gan gyfateb yn uniongyrchol i'r pynciau sy'n cael eu cwmpasu gan hyfforddiant cyfeillion dementia), ac mae'r lleill yn cwmpasu lles. Mae'r deilliannau dysgu ar gyfer pob thema yn cyd-fynd â thair lefel hyfforddiant yn seiliedig ar lefel fwriededig o arbenigedd yr aelod staff:

**Lefel 1: Pobl Wybodus** – mae'r lefel hon o ddysgu yn cynnwys un thema yn unig – ymwybyddiaeth o ddementia a chyfathrebu. Mae wedi'i halinio i'r wybodaeth a'r sgiliau sy'n gysylltiedig â'r rhaglen hyfforddiant Cyfeillion Dementia yng Nghymru, a sgiliau cyfathrebu hanfodol. Mae wedi'i hanelu at y gweithlu iechyd a gofal cyfan, gan gynnwys staff nad ydynt yn darparu gofal uniongyrchol.

**Lefel 2: Pobl Fedrus** - Mae pobl fedrus yn wybodus, ond byddant hefyd yn datblygu gwybodaeth a sgiliau mwy manwl a chynhwysfawr ar draws ystod o bynciau dysgu a datblygu allweddol. Byddant wedi treulio amser yn darparu gofal a chymorth i bobl â dementia.

**Level 3: Dylanwadwyr** - Mae dylanwadwyr yn bobl sy'n Wybodus, yn Fedrus o bosibl, ac sydd â rôl rheoli, arwain a/neu strategol hefyd. Yn ein harchwiliad, ni wnaethom ofyn am fanylion hyfforddiant dylanwadwyr oherwydd yn y fframwaith, mae'r rhain wedi'u cyflwyno ar ffurf datganiadau effaith yn hytrach na deilliannau dysgu, felly ni ellid eu cofnodi yn yr un modd.

## PA GYNNWYS HYFFORDDIANT SY'N CAEL EI GYNNIG GAN DDARPARWYR?

Yn yr archwiliad, gwnaethom archwilio cynnwys yr hyfforddiant y mae darparwyr gofal yn ei gynnig i'r gweithlu gofal cymdeithasol yn erbyn Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru. Yn yr un modd, yn yr arolwg staff, gwnaethom archwilio'r math a'r lefel o hyfforddiant yr oedd staff gofal yn adrodd eu bod wedi'i gwblhau.

### PRIF GANFYDDIADAU

#### ① LEFEL HYFFORDDIANT

##### **MAE 70% O'R HYFFORDDIANT A GYNIGIR YN TARGEDU GWEITHWYR MEDRUS**

O'r 30 o becynnau a archwiliwyd, roedd 70% yn cael eu disgrifio ar Lefel 2, wedi'u hanelu at weithwyr medrus gan gynnig mwy nag ymwybyddiaeth o ddementia.

#### ② CANFYDDIAD STAFF

##### **ADRODDODD 86% O STAFF EU BOD WEDI DERBYN HYFFORDDIANT YMWHYBYDDIAETH DEMENTIA**

Er gwaethaf y ffaith bod darparwyr yn cynnig hyfforddiant lefel fedrus, roedd y rhan fwyaf o staff yn dweud nad oeddynt ond wedi derbyn hyfforddiant ymwybyddiaeth dementia.

#### ③ DDIM YN BODLONI'R ARGYMHELLIAD/GOFYNIAD

##### **NID YW HYFFORDDIANT AR LEFEL YMWHYBYDDIAETH DEMENTIA YN BODLONI'R GOFYNION**

Nid yw hyfforddiant ar lefel ymwybyddiaeth dementia yn bodloni'r gofynion ar gyfer staff gofal cymdeithasol sydd mewn cyswllt rheolaidd â phobl sydd â dementia. Mae angen gwybodaeth a sgiliau Lefel 2 ar staff gofal uniongyrchol er mwyn darparu'r safon gywir o ofal.

#### ④ BWLCH SEFYDLU

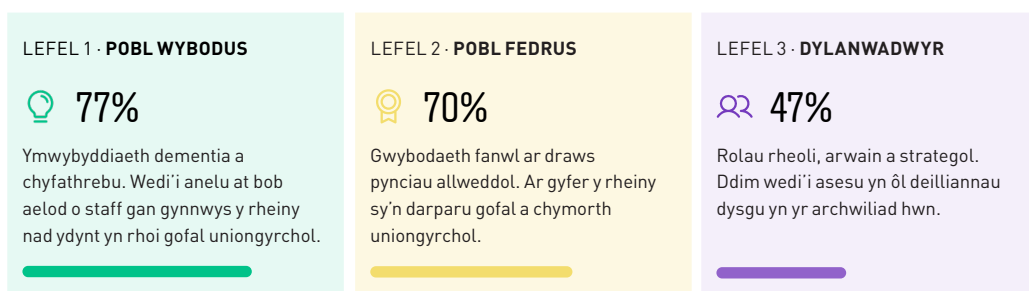
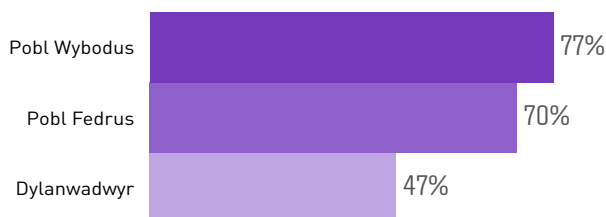
##### **MAE'N BOSIBL NAD OES GAN DROS DRAEAN O WEITHWYR GOFAL NEWYDD UNRHYW HYFFORDDIANT DEMENTIA O GWBL**

Dim ond 64% o staff a ddywedodd fod hyfforddiant dementia wedi'i gynnwys yn eu rhaglen sefydlu, sy'n golygu y gallai traean o'r staff fod yn cychwyn eu gwaith heb dderbyn unrhyw hyfforddiant dementia o gwbl.

Argymhellir bod staff gofal uniongyrchol yn ymgymryd â hyfforddiant ar draws pynciau perthnasol ar Lefel 2 – pobl fedrus. Nid yw'r hyfforddiant sydd wedi'i anelu at bobl wybodus (wedi'i alinio i hyfforddiant cyfeillion dementia) yn ddigonol ar ben ei hun i arfogi staff i ddarparu'r gofal cywir i bobl sy'n byw gyda dementia. Yn yr archwiliad, rhoddwyd manylion i ddarparwyr am y Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru, a gofynnwyd iddynt fapio lefel a phynciau'r hyfforddiant yn ei erbyn.

FFIGUR 3

## Trosolwg o haenau sy'n cael eu cwmpasu gan becynnau hyfforddi



FFYNHONNELL: ARCHWILIAD O 30 O BECYNNAU HYFFORDDI A ADRODDWYD · GWAITH DA: FFRAMWAITH DYSGU A DATBLYGU

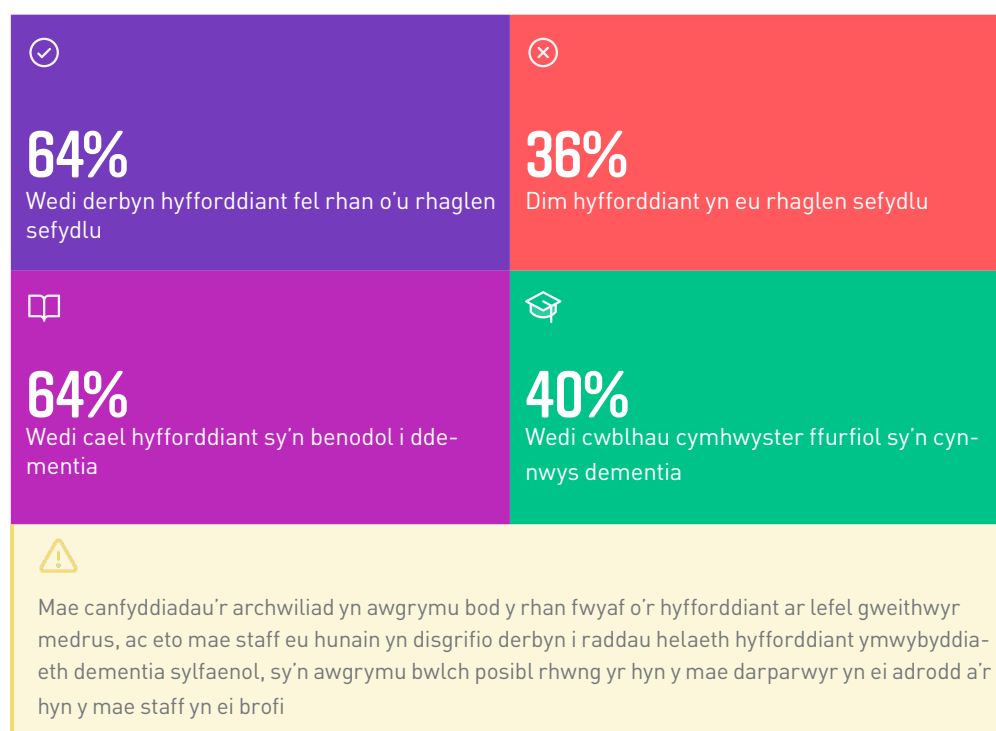
Yn ogystal â lefel yr hyfforddiant, gofynnwyd i'r ymatebwyr nodi hefyd pa bynciau hyfforddi oedd wedi'u cwmpasu yn y pecynnau a adroddwyd (gweler y trosolwg yn atodiad F, tabl 1). O'r 30 o becynnau, roedd 10 (33%) yn cynnwys y pwnc hyfforddiant ymwybyddiaeth dementia a chyfathrebu (bod yn gyfaill dementia). Mae hyn yn llai na'r 77% o becynnau a ddisgrifiwyd ar Lefel 1, sy'n awgrymu bod Gwaith Da: Fframwaith Dysgu a Datblygu wedi cael ei gamddeall, a bod y pynciau a gwmpaswyd mewn gwiri-onedd yn cyd-fynd â'r deilliannau dysgu ar Lefel 2 (pobl fedrus).

Roedd 83% o'r pecynnau'n cynnwys y pynciau (o dan les), iechyd corfforol a meddyli-ol, a byw bywyd ystyrllon. Tra bod 87% yn cwmpasu'r amgylchedd ffisegol. Roedd pob un o'r 8 pwnc Lefel 2 (pobl fedrus) wedi'u cwmpasu gan 67% o'r pecynnau. Mae pob un o'r pynciau hyn yn hanfodol i ddarparu cymorth gofal cymdeithasol ac yn chwarae rhan allweddol wrth ddarparu gofal sydd â'r unigolyn wrth ei wraidd. Mae canlyniadau'r archwiliad yn awgrymu bod hyfforddiant yng Nghymru'n cwmpasu'r pynciau priodol ar y lefel briodol yn y rhan fwyaf o becynnau hyfforddi.

## PA HYFFORDDIANT Y MAE STAFF GOFAL CYMDEITHASOL YN EI CAEL?

Cafodd canfyddiadau'r archwiliad (yr hyn yr oedd darparwyr yn dweud eu bod yn ei ddarparu) eu cymharu â safbwyntiau'r gweithwyr gofal cymdeithasol rheng flaen a gwblhodd yr arolwg gweithlu staff. Yn yr arolwg staff, disgrifiodd yr ymatebwyr y rhan fwyaf o'r hyfforddiant a gawsant yn hyfforddiant ymwybyddiaeth dementia. Mae'n ymddangos bod hyn yn wrthgyferbyniol â chanfyddiadau'r archwiliad, lle'r oedd 70% o'r hyfforddiant ar lefel uwch nag ymwybyddiaeth dementia ac wedi'u hanelu at weithwyr medrus. Dim ond 64% o staff yn yr arolwg a ddywedodd eu bod wedi cael mynediad at hyfforddiant sy'n benodol i ddementia (sy'n cael ei archwilio'n ddiweddarach yn yr adran ar gyflwyno hyfforddiant). Dywedodd 32% eu bod wedi cwblhau tystysgrif gofal<sup>e</sup> a oedd yn cyfeirio at gynnwys yn ymwneud â dementia a dywedodd 64% o ymatebwyr i'r arolwg staff eu bod wedi derbyn hyfforddiant dementia yn rhan o'u rhaglen sefydlu, sy'n golygu ei bod hi'n bosibl nad oes gan dros draean (36%) o bobl sy'n dechrau gofalu am bobl â dementia hyfforddiant dementia o gwbl (Atodiad F, tabl 2). Roedd yn galonogol gweld bod 40% wedi cwblhau cymhwyster ffurfiol<sup>f</sup>, a oedd â chynnwys am ddementia.

### Dim ond hanner y staff newydd sy'n derbyn hyfforddiant dementia yn rhan o'u rhaglen sefydlu



e Mae'r Dystysgrif Gofal yn cael ei chydnabod fel prawf o gymhwysedd yn Lloegr

f E.e. NVQ, ac eithrio cymwysterau ar gyfer cofrestriad proffesiynol

# ASESU DULLIAU CYFLWYNO HYFFORDDIANT DEMENTIA

Roedd yr adroddiad *Because We're Human Too*<sup>2</sup> yn diffinio pum elfen allweddol ar gyfer cyflwyno hyfforddiant dementia oedd yn cael effaith:

## 1. CYNLLUN HYFFORDDI SY'N CAEL EI LYWIO GAN DYSTIOLAETH

Dylai cynllun yr hyfforddiant fod yn seiliedig ar dystiolaeth ac yn adlewyrchu profiad bywyd yr ystod amrywiol o bobl sy'n byw gyda dementia a staff gofal cymdeithasol. Dylai hyfforddiant gael ei werthuso, gan ddefnyddio adborth i fireinio a datblygu'r hyn sy'n cael ei ddarparu.

## 2. DULL CYFLWYNO EFFEITHIOL

Mae angen cyfuniad o ddulliau cyflwyno rhyngweithiol a diddorol. Gall dysgu mewn grŵp wyneb yn wyneb neu ar-lein fod yn effeithiol, cyhyd â bod yr hyfforddiant yn cael ei gyflwyno gan hwylusydd medrus a phrofiadol. Ni ddylid defnyddio dulliau dysgu huanangyfeiriedig neu ddull darlith/sgwrs fel yr unig ddull addysgu.

## 3. DYSGU DIGIDOL CYNHWYSOL

Rhaid i unrhyw hyfforddiant sy'n cael ei gyflwyno drwy dechnoleg ddigidol ystyried sgiliau digidol y dysgwyr a pha mor hygyrch yw'r adnoddau mewn fformatau ar-lein. Mae angen yr hyblygrwydd ar staff gofal cymdeithasol i gael mynediad at ddysgu digidol ar eu dyfeisiau eu hunain.

## 4. CYMORTH A HYGyrCHEDD

Mae angen i'r hyfforddiant fod yn berthnasol i rôl, lefel profiad, llythrennedd a sgiliau'r dysgwr. Mae hyfforddi, mentora, goruchwyllo a rhoi cymorth cyfoedion i gyd yn hanfodol wrth gefnogi lles staff drwy gydol y broses ddysgu.

## 5. ARWEINYDDIAETH GREF

Mae hyfforddiant sy'n cael effaith yn dibynnu ar arweinyddiaeth effeithiol, sy'n helpu i roi'r dysgu ar waith ac yn meithrin diwylliant sefydliadol sy'n cefnogi dysgu a datblygu. Gellir cefnogi gweithredu a chynaliadwyedd hyfforddiant drwy bencampwyr dementia.

Fel yr amlinellwyd yn y cyflwyniad, cafodd yr elfennau hyn eu defnyddio i asesu'r hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu i staff ar draws y sector gofal cymdeithasol ar hyn o bryd.

## ASESU DULLIAU CYFLWYNO HYFFORDDIANT DEMENTIA PRIF GANFYDDIADAU

### 01 — TYSTIOLAETH

ROEDD

# 40%

O BECYNNAU HYFFORDDI'N SEIL-  
IEDIG AR DYSTIOLAETH

Nid oedd yr un yn nodi ei fod yn seiliedig ar ganllawiau cened-  
laethol. Mae'r rhan fwyaf o'r hyfforddiant yn cynnwys safbwyntiau  
a phrofiadau pobl sydd â dementia, er mai ond 30% oedd yn cyn-  
nwys pobl sydd â dementia yn y broses o ddatblygu'r hyfforddiant.

### 02 — CYFLWYNO



## MAE DROS HANNER YR HYFFORDDIANT YN CAEL EI CYFLWYNO DRWY E-DDYSGU

Gyda 30% yn defnyddio hwn fel yr unig ddull cyflwyno. Roedd  
70% o'r hyfforddiant yn 4 awr o hyd neu lai, ac roedd hanner y  
pecynnau hyfforddi yn cynnig 1-2 awr yn unig o gynnwys hyfford-  
diant sy'n benodol i ddementia.

### 03 — DULL DIGIDOL CYNHWYSOL

## E-DDYSGU YW'R DULL PENNAF O CYFLWYNO

Er mai e-ddysgu yw'r dull cyflwyno pennaf, dim ond un darparwr  
sy'n teimlo bod mynediad digidol yn rhwystr posibl i hyfforddiant.

### 04 — HYGARCHEDD A CHYMORTH



# 50%

O HYFFORDDIANT YN CAEL EI GYFEIRIO  
AT YR HOLL STAFF YN HYTRACH NA'I  
DEILWRA I ROLAU STAFF PENODOL

Nid yw hyfforddiant yn cael ei ddarparu ar y lefel gywir i  
staff gofal uniongyrchol. Hefyd, nid yw darparwyr yn cynnig  
cymorth i gael mynediad at hyfforddiant, megis cyfieithu.



### 05 — ARWEINYDDIAETH GREF

## NID YW'R RHAN FWYAF O BECYNNAU HYFFORDDI'N DATBLYGU'R GENHEDLAETH NESAF O ARWEINWYR

Dyweddod y rhan fwyaf o'r ymatebwyr nad oedd eu hyfforddiant yn cefnogi staff a allai hyrwyddo ac arwain y gwaith o  
weithredu gofal dementia da gyda mentrau arwain fel pencampwyr dementia.

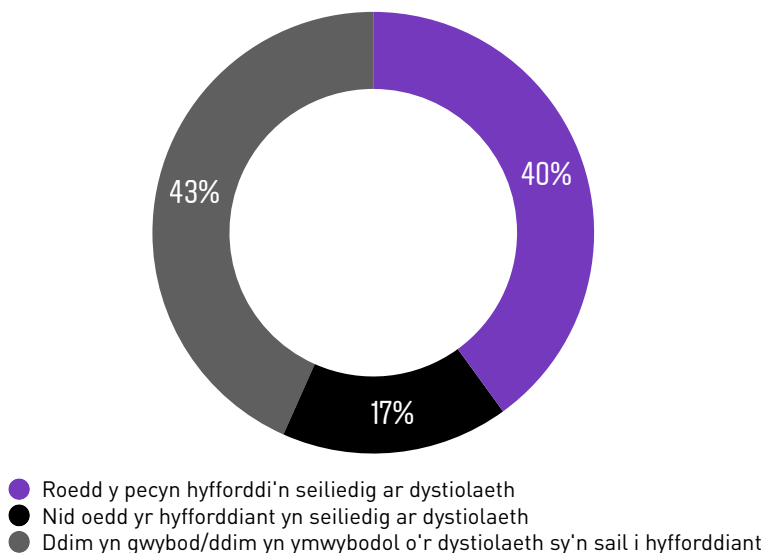
# 1. CYNLLUN HYFFORDDI SY'N CAEL EI LYWIO GAN DYSTIOLAETH

Dylai'r cynllun hyfforddi fod yn seiliedig ar yr ymchwil wyddonol, y data a'r ffeithiau gorau sydd ar gael. Mae'r Strategaeth Ddrafft Dementia Cymru 2026-2036 fwyaf diweddar yn pwysleisio'n glir bwysigrwydd hyfforddiant sy'n seiliedig ar dystiolaeth<sup>g</sup>. Dylai hyfforddiant gynnwys gwybodaeth arbenigol hefyd, fel arbenigedd proffesiynol a phrofiad bywyd. Yng Nghymru, mae Gwaith Da: Fframwaith Dysgu a Datblygu Dementia, sydd wedi'i seilio ar dystiolaeth, yn rhoi safon wedi'i meincodi y gellir datblygu hyfforddiant seiliedig ar dystiolaeth yn ei herbyn o ran pennu blaenoriaethau neu ei mesur yn unol â dull sy'n canolbwyntio ar ddeilliannau a argymhellwyd.

O'r 30 o becynnau hyfforddi a adroddwyd amdanynt yn ein harchwiliad, dywedodd 12 (40%) fod y pecyn hyfforddi yn seiliedig ar dystiolaeth, dywedodd 13 (43%) nad oeddynt yn gwybod neu nad oeddynt yn ymwybodol o'r dystiolaeth oedd yn sail i'w hyfforddiant, a dywedodd 5 (17%) nad oedd eu hyfforddiant yn seiliedig ar dystiolaeth. Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu nad yw dros draean o becynnau hyfforddi yn cael eu llywio gan dystiolaeth, gan greu'r risg nad yw'r pecynnau hyfforddi hyn yn bodloni safonau arfer gorau.

FFIGUR 4

## Sawl pecyn sy'n seiliedig ar dystiolaeth



Ar gyfer y pecynnau yr adroddwyd eu bod yn seiliedig ar dystiolaeth, cafodd ystod o dystiolaeth ei chyfeirio ati – yn fwyaf cyffredin, 4 (13%) yn cyfeirio at ymchwil, 2 (7%) yn cyfeirio at E-Learning for Health (e-LFH) ac 1 (3%) yn cyfeirio at Alzheimer's Society. I grynhoi, hyd yn oed lle'r oedd darparwyr yn adrodd bod eu hyfforddiant yn seiliedig ar dystiolaeth, roedd ychydig iawn o ddarparwyr yn defnyddio tystiolaeth oedd wedi'i chynllunio at y diben hwn, fel Gwaith Da: Fframwaith Dysgu a Datblygu Dementia, ac o'r rheiny sydd yn seiliedig ar dystiolaeth sydd wedi'i chynllunio at y diben hwn, roedd llawer ohonynt yn methu ymhelaethu ar y dystiolaeth y tu ôl i'w hyfforddiant.

g <https://www.llyw.cymru/strategaeth-ddrafft-dementia-cymru-2026-i-2036>

Dylai hyfforddiant arfer gorau adlewyrchu profiad bywyd yr ystod eang o bobl y mae dementia yn effeithio arnynt. Nododd data ein harchwiliad fod cynrychiolaeth dda o brofiadau pobl sy'n byw gyda dementia yn yr hyfforddiant. Roedd gan nifer sylweddol o becynnau hyfforddiant gynnwys oedd yn adlewyrchu profiadau pobl sydd â dementia, roedd 26 (87%) yn cynnwys enghreifftiau o brofiadau bywyd yn y deunyddiau ac roedd 9 pecyn (30%) wedi cynnwys pobl sydd â phrofiad bywyd yn y broses o'u datblygu. Er yr oedd yn dda gweld bod pedwar pecyn (13%) yn cynnwys pobl sydd â phrofiad bywyd o ddementia yn y broses gyflwyno, gellir cynnig cymorth i helpu rhagor o ddarparwyr gynnwys pobl sy'n byw gyda dementia yn y broses gyflwyno. Byddai hyn yn sicrhau bod profiadau ystod o bobl sy'n byw gyda dementia yn cael eu hadlewyrchu yn yr hyfforddiant.

Dylai hyfforddiant hefyd gynnwys rhyw fath o asesiad safonol i helpu darparwyr i ddeall yr effaith y mae'r dysgu yn ei chael ar y gofal y mae staff yn ei ddarparu. Mae gwerthuso'r hyfforddiant hefyd yn allweddol, a dylai adborth o werthusiadau gael ei ddefnyddio i fireinio a datblygu darpariaeth hyfforddiant yn y dyfodol.

O'r 30 o becynnau hyfforddi, dywedodd 18 (60%) eu bod yn cynnwys elfen oedd yn cael ei hasesu, tra bod 10 (33%) yn dweud nad oedden nhw. O'r 65 oedd yn cynnwys elfen oedd yn cael ei hasesu, roedd 17 (94%) yn cael eu hasesu gan gwestiynau i wirio dealltwriaeth (e.e. cwis), roedd pedwar (22%) yn cynnwys arsylwadau o ymarfer, ac roedd pedwar (22%) yn cynnwys trafod astudiaethau achos. Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu yr oedd y dulliau asesu, lle cawsant eu defnyddio, yn bennaf yn cynnwys gwiriadau gwybodaeth byr, er enghraifft cwis, ac yn gyffredinol, nid oeddynt yn ystyried effaith yr hyfforddiant ar sgiliau staff nac ar y ddarpariaeth gofal. Mae cael dull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau o fesur effaith hyfforddiant yn nodwedd allweddol o arfer gorau yn unol â pholisi cymdeithasol Cymru a'r fframwaith Gwaith Da.

Roedd yr effaith y mae'r hyfforddiant yn ei chael ar staff wedi cael ei gwerthuso ar gyfer 14 (47%) o'r becynnau hyfforddi ac nid oedd wedi cael ei gwerthuso ar gyfer 10 (33%) o becynnau hyfforddi. O'r 14 (47%) o becynnau hyfforddi a oedd wedi'u gwerthuso, roedd y rhain gan amlaf ar ffurf adborth anffurfiol gan staff, sef yr hyn a adroddwyd ar gyfer naw o'r becynnau (64%). Mae hyn yn cynrychioli cyfle a gollwyd i sicrhau bod yr hyfforddiant sydd ar gael yn cael ei fonitro a'i wella'n barhaus i wneud yn siŵr ei fod yn bodloni anghenion staff, y sefydliad a'r bobl y maen nhw'n gofalu amdanynt.

## 2. DULL CYFLWYNO EFFEITHIOL

Mae deall y dulliau cyflwyno y mae hyfforddiant yn eu defnyddio yn rhan bwysig o ddeall ansawdd yr hyfforddiant. Mae cyflwyno hyfforddiant sy'n benodol i ddementia, o gymharu â hyfforddiant cyffredinol sydd â chynnwys am ddementia, yn ddull a argymhellir ar gyfer cyflwyno pynciau sydd wedi'u cynllunio ar gyfer lefel dysgwyr medrus o'r fframwaith Gwaith Da<sup>1</sup>. Mae hyfforddiant yn fwy tebygol o gael effaith os caiff ei gyflwyno mewn person neu drwy ddull cymysg, yn rhoi cyfleoedd i fyfyrwyr ar ymarfer, yn seiliedig ar dystiolaeth, wedi'i dargedu i rolau aelodau staff ac yn 8 awr o hyd, o leiaf<sup>13</sup>.

### CYFLWYNO HYFFORDDIANT SY'N BENODOL I DDEMENTIA

O'r 30 o becynnau hyfforddi a adroddwyd yn ein harchwiliad, roedd 26 (87%) yn hyfforddiant sy'n benodol i ddementia ac roedd pedwar (13%) yn hyfforddiant mwy cyffredinol gydag elfen o ddementia. Cafodd hyn ei asesu ymhellach yn unol â'r pynciau sy'n cael eu cwmpasu yn y fframwaith Gwaith Da (Atodiad F, tabl 1). O'r 10 (33%) o becynnau sy'n ymdrin â'r pwnc ymwybyddiaeth dementia a chyfathrebu (bod yn gyfaill dementia), cafodd pob un ei gyflwyno fel hyfforddiant sy'n benodol i ddementia. Ar gyfer y pynciau sy'n weddill a oedd wedi'u hanelu at lefel dysgwyr medrus (Level 2), roedd patrymau gweddol gyson o ran p'un a oedd y pynciau yn cael eu cwmpasu gan hyfforddiant penodol neu hyfforddiant cyffredinol – roedd rhwng 65% ac 85% o becynnau yn cwmpasu pob maes pwnc ni waeth a oeddynt yn cael eu cyflwyno fel hyfforddiant penodol neu gyffredinol. Yr eithriad i hyn oedd y pwnc iechyd corfforol a meddyliol a'r pwnc amgylchedd ffisegol, a oedd yn cael eu cwmpasu gan 100% (pob un o'r pedwar) o'r becynnau hyfforddi cyffredinol a adroddwyd.

Er bod canlyniadau'r archwiliad o ddarparwyr yn dangos cyfran uchel o becynnau hyfforddi sy'n benodol i ddementia (87%), nid oedd hynny'n cael ei adlewyrchu yn yr ymatebion a ddaeth i law o'r arolwg staff lle gofynnwyd i staff roi gwybod am fath yr hyfforddiant yr oeddynt yn ei dderbyn. O'r arolwg staff, canfuom mai dim ond 64% o staff oedd yn derbyn hyfforddiant sy'n benodol i ddementia, gan dynnu sylw at gyferbyniad rhwng yr hyfforddiant sydd ar gael gan ddarparwyr gofal (87% o hyfforddiant sy'n benodol i ddementia) a'r hyfforddiant y mae staff gofal yn cael mynediad ato. Yn yr arolwg, dywedodd 88% eu bod wedi cael rhyw fath o hyfforddiant dementia, gan gynnwys elfen o ddementia o fewn hyfforddiant cyffredinol. Roedd enghreifftiau o hyfforddiant nad oedd yn benodol i ddementia yn cynnwys rhaglen sefydlu a'r dystysgrif gofal. Mae'r canfyddiadau hyn yn bwysig gan eu bod yn awgrymu bod 25% o staff yn derbyn hyfforddiant dementia sy'n gyffredinol neu hyfforddiant nad yw'n benodol i ddementia. Mae'r dull hwn o gyflwyno hyfforddiant yn annhebygol o fod yn ddigonol i arfogi staff â'r sgiliau i ddarparu gofal o ansawdd uchel sydd â'r unigolyn wrth ei wraidd, gan fod hyfforddiant cyffredinol â chynnwys am ddementia yn annhebygol o fodloni'r trothwy ar gyfer darpariaeth arfer gorau a amlinellir yn yr adroddiad hwn.

### DULL O GYFLWYNO HYFFORDDIANT

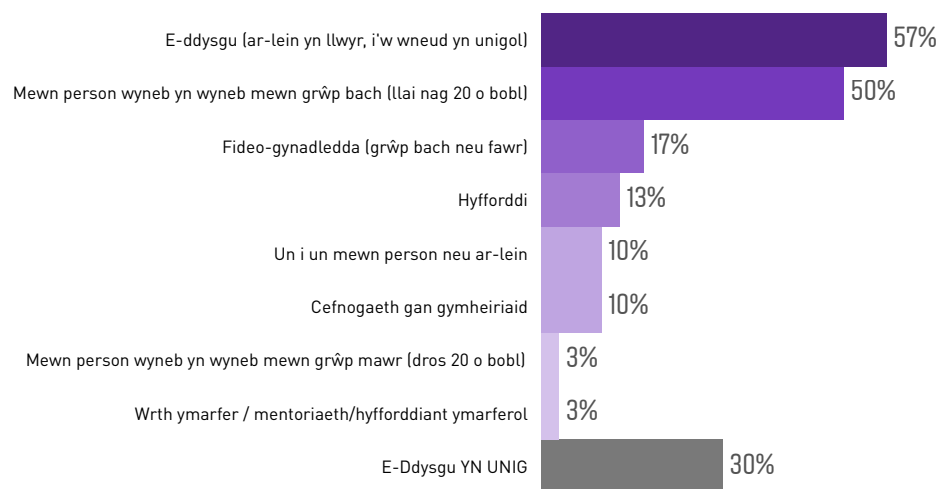
Yn ein harchwiliad, cafodd dros hanner, 17 (57%) o'r 30 o becynnau, eu cwblhau gan ddefnyddio e-ddysgu – dull cyflwyno ar gyfrifiadur heb fewnbwn rhyngweithio "byw" â hwyluswyr na dysgwyr eraill. O'r 17 o becynnau a adroddwyd, roedd 9 (30% o'r holl

becynnau) yn defnyddio e-ddysgu fel yr unig ddull cyflwyno. Mae ymchwil wedi dangos bod e-ddysgu sy'n cael ei gyflwyno yn y modd hwn yn llai tebygol o gael ei groesawu gan staff ac yn llai tebygol o roi'r wybodaeth a'r sgiliau cywir iddynt allu darparu gofal dementia da.

O ran y dulliau cyflwyno eraill a ddefnyddiwyd – roedd 15 (50%) o becynnau yn rhai mewn person, wyneb yn wyneb, mewn grwpiau hyfforddi bach<sup>h</sup> – sy'n cyd-fynd â'r dull cyflwyno a argymhellir. Dywedodd darparwyr eu bod yn defnyddio un (3%) wyneb yn wyneb mewn person mewn grwpiau mawr, dau (7%) drwy fideo-gynadledda, tri (10%) un i un mewn person neu ar-lein, pedwar (16%) drwy fentora neu hyfforddi a saith (6%) drwy gymorth cyfoedion.

**FFIGUR 5**

### Dull o gyflwyno hyfforddiant



### HYD YR HYFFORDDIANT

Yn ogystal â'r modd y caiff hyfforddiant ei gyflwyno, mae hyd yr hyfforddiant hefyd yn bwysig. Ar gyfer hyfforddiant dementia, mae'r sail dystiolaeth yn awgrymu bod hyd hyfforddiant cyffredinol o 8 awr o leiaf (dros un neu fwy o sesiynau) yn fwy tebygol o gael effaith ystyrlon ar ddysgu<sup>18</sup>. Mae hyn yn caniatáu i'r hyfforddiant fod yn ddigon manwl, sy'n fwy tebygol o gael effaith ar wybodaeth, sgiliau a hyder y staff i ddarparu gofal dementia da.

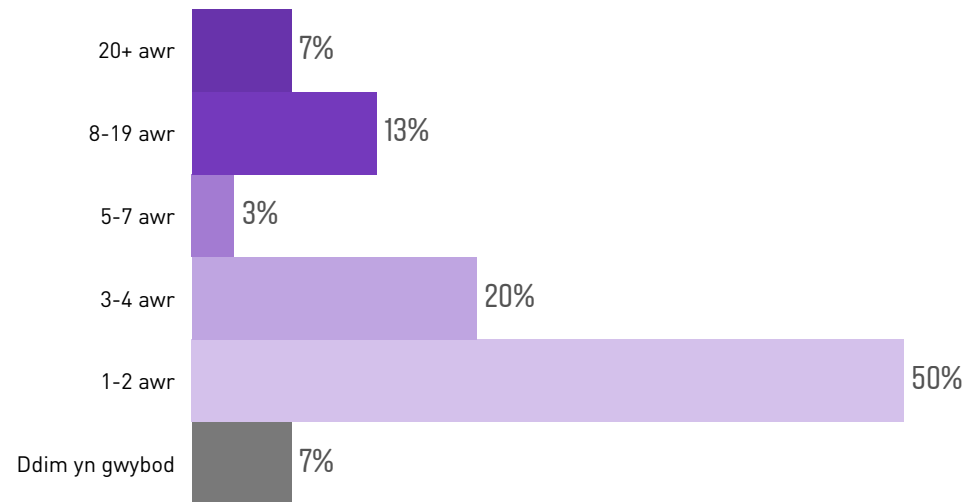
O'r 30 o becynnau hyfforddi, roedd 20 (67%) yn sesiynau unigol ac roedd 10 (33%) yn cynnwys mwy nag un sesiwn. Ar draws y pecynnau hyfforddi a adroddwyd, roedd oriau'r cynnwys a oedd yn canolbwyntio'n benodol ar ddementia yn amrywio o 1-2 awr i dros 40 awr. Yn yr archwiliad roedd 15 (50%) o becynnau yn cynnig 1-2 awr o gynnwys hyfforddiant sy'n benodol i ddementia, roedd 6 (20%) yn cynnig 3-4 awr o gynnwys sy'n benodol i ddementia, roedd un (3%) yn cynnig 5-7 awr, roedd gan pedwar pecyn (13%) 8-19 awr ac roedd gan ddau becyn (7%) dros 20 awr o hyfforddiant. Ni chafodd data ei ddarparu ar gyfer dau becyn.

<sup>h</sup> Grwpiau bach yw llai na 20 o bobl, grwpiau mawr yw 20 o bobl neu fwy

Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu mai dim ond 20% o'r hyfforddiant sy'n cael ei gynig ar hyn o bryd sy'n bodloni trothwy arfer gorau o wyth awr neu fwy. Ar ben hynny, roedd cyfran fwy o'r hyfforddiant e-ddysgu yn unig yn fyr, gyda 67% o'r hyfforddiant e-ddysgu yn para 1-2 awr yn unig. Os mai'r pecynnau hyn yw'r unig hyfforddiant dementia sy'n cael ei ddarparu i staff gofal cymdeithasol, nid yw'r hyfforddiant a ddarperir yn ddigon i gael effaith ystyrlon ar eu gwybodaeth a sgiliau dementia.

**FFIGUR 6**

### Hyd yr hyfforddiant



### HWYLUSYDD HYFFORDDI

Mae ymchwil yn dangos y dylai hyfforddiant o ansawdd da gael ei ddarparu gan hwylusydd hyfforddi profiadol sy'n deall ymarfer gofal dementia a gwir natur darparu gofal dementia yn y lleoliad hwnnw 19. Gall darparu hyfforddiant yn y ffordd hon arwain at fodlonrwydd uwch ymhlith dysgwyr a'r gallu i deilwra hyfforddiant i anghenion grwpiau unigol neu staff sy'n bresennol. Yn yr archwiliad, roedd 11 (37%) o'r pecynnau yn cael eu cyflwyno'n fewnol gan hyfforddwyr allanol, roedd 13 (43%) yn cael eu cyflwyno gan hyfforddwyr arbenigol mewnol, roedd tri (10%) yn cael eu cyflwyno gan staff clinigol/staff arall mewnol, ac roedd pump (17%) yn cael eu cyflwyno gan bencampwyr dementia mewnol. Yn gyffredinol, roedd 19 (63%) o'r holl becynnau'n cael eu cyflwyno gan staff mewnol.

Tra bod dros hanner (63%) o'r pecynnau hyfforddi a adroddwyd yn cael eu cyflwyno drwy staff mewnol, roedd llawer o ddarparwyr yn adrodd eu bod yn caffael rhai o'r pecynnau hyfforddi i'w cyflwyno gan ddarparwyr allanol. Gall defnyddio darparwyr hyfforddiant allanol (37%) ddod ag arbenigedd pwysig ar y pwnc a phrofiad o hwyluso hyfforddiant, y mae'n bosibl nad oes gan ddarparwyr yn fewnol. Fodd bynnag, gallai defnyddio darparwyr allanol fod yn llai buddiol pan nad yw'r hyfforddiant a brynwyd wedi'i deilwra i'r sefydliad ac felly nid yw'r cymorth ar gyfer rhoi'r hyfforddiant ar waith ar gael yn ymarferol. Mae hyfforddiant gan ddarparwyr allanol fel arfer yn fwy drud hefyd.

### 3. DYSGU DIGIDOL CYNHWYSOL

Er mai e-ddysgu yn aml yw'r dull mwyaf cyffredin o gyflwyno hyfforddiant (57%), roedd yr archwiliad yn awgrymu nad yw mynediad a chymorth ar gyfer dysgu digidol yn cael eu hystyried yn eang yn y sector. Dim ond un darparwr a noddodd fynediad i ddyfeisiau digidol fel problem bosibl. Lle'r oedd hyfforddiant yn cael ei ddarparu gan ddarparwyr gofal yn y cartref ac yn cynnwys elfennau digidol, gofynnwyd a oedd hyfforddeion yn cael eu cefnogi i gael mynediad atynt. Ni wnaeth unrhyw un a ymatebodd i'r cwestiwn hwn ddweud bod dyfeisiau wedi cael eu darparu i staff, dywedodd tri eu bod yn talu am gostau (e.e. Wi-Fi, prynu offer), a dywedodd un fod disgwyl i staff ddefnyddio eu dyfais ddigidol eu hunain ac nad oedd y sefydliad yn talu am gostau. Mae hyn yn awgrymu y gallai staff fod yn cwblhau hyfforddiant ar eu dyfeisiau personol eu hunain ac ar eu cost eu hunain. Mae dwyn cost yr hyfforddiant yn ddisgwyliad amhriodol a gallai fod yn rhwystr i ymgysylltiad.

### 4. CYMORTH A HYGRCHEDD

Mae'r archwiliad hwn yn dangos bod y rhan fwyaf o becynnau hyfforddi sy'n cael eu cynnig gan ddarparwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru yn cael eu cynnig i staff ar lefel dysgwyr medrus. Fodd bynnag, mae hyn yn dal i olygu nad yw 30% yn cael eu targedu i'r lefel dysgwr medrus ofynnol, a gallent fod ar lefel dysgwyr gwybodus (cyfeillion dementia) yn unig.

Gofynnodd yr archwiliad i ba grwpiau staff yr oedd pob un o'r becynnau hyfforddi wedi'i fwriadu ar eu cyfer. O'r 30 o becynnau, roedd 15 (50%) yn targedu pob grŵp staff (h.y. unrhyw un sy'n gweithio yn sefydliad y darparwr gan gynnwys uwch reolwyr a staff ategol a gweinyddol), ac roedd 12 (40%) wedi'u hanelu'n benodol at staff gofal uniongyrchol heb gymhwyster proffesiynol, ac roedd pedwar (13%) o staff â chymwysterau proffesiynol (e.e. niysys). O ran hygyrchedd, byddem yn disgwyl i'r hyfforddiant gael ei dargedu i rôl y dysgwr a'i grŵp staff.

Yn ogystal â'i lefel, mae hygyrchedd yr hyfforddiant yn nodwedd bwysig o arfer gorau. Rhoddodd darparwyr wybodaeth am hygyrchedd ar gyfer 13 o becynnau hyfforddi. Darparwyd cyfieithiad o ddeunyddiau neu wasanaethau mewn tri (23%) yn unig o'r becynnau a adroddwyd. Yn ogystal â hygyrchedd, dywedodd 23% o ddarparwyr nad oeddynt yn cynnig cymorth i gael mynediad neu ddeall hyfforddiant, ac roedd 46% yn nodi nad oedd yn berthnasol.

### 5. STRONG LEADERSHIP

Mae hyfforddiant sy'n cael effaith yn dibynnu ar arweinyddiaeth effeithiol sy'n helpu i roi'r dysgu ar waith ac yn meithrin diwylliant sefydliadol sy'n cefnogi dysgu a datblygu. Gellir amlygu arweinyddiaeth gref drwy gynlluniau fel pencampwyr dementia. Nid oedd y rhan fwyaf o becynnau hyfforddi (77%) yn cynnwys cyfleoedd ar gyfer datblygu staff a allai cefnogi ac arwain y gwaith o roi gofal dementia da ar waith, fel pencampwyr dementia. Roedd pedwar (13%) o'r 30 o becynnau hyfforddi yn cynnwys y cyfle i hyfforddi staff i fod yn bencampwyr dementia. O'r rhain, dywedodd dau fod yr holl staff yn gymwys i dderbyn hyfforddiant pencampwyr dementia, dywedodd un mai dim ond rheolwyr oedd yn gymwys, tra bod dau wedi nodi mai dim ond staff gofal uniongyrchol oedd yn gymwys.

---

i Ymatebodd pedwar darparwr i'r cwestiwn hwn

# GWYBODAETH AC YMAGWEDD Y GWEITHLU

Mae angen hyfforddiant dementia arfer gorau ar y gweithlu gofal cymdeithasol i sicrhau digon o wybodaeth a dealltwriaeth o ddementia. Mae'n hollbwysig hefyd gydnabod pa mor bwysig yw agweddau at ddementia – gall agweddau a chredoau unigol (fel bod â barn sy'n gwarthnodi ar ddementia) fod yn rhwystr i ddysgu a chymhelliant wrth wella ymarfer 20. Gall ymagwedd staff gofal tuag at ddementia hefyd effeithio ar y gofal y maen nhw'n ei ddarparu. Gall hyfforddi staff gofal uniongyrchol wella hyder a chred yn eu gallu eu hunain i ofalu am bobl sydd â dementia a meithrin perthynas dosturiol â nhw<sup>21</sup>. Gall hyfforddiant dementia o ansawdd da wella gallu staff a'u hagwedd tuag at ddementia<sup>22</sup>. Pan gaiff ei gyfuno â chymorth gan y sefydliad, gall hyfforddiant arwain at wella cyfathrebu, gwella lefelau gweithgareddau, gofal sy'n canolbwyntio'n llai ar dasgau ac yn bwysig, gwella lles y rhai sy'n derbyn gofal<sup>19</sup>.

Am y rhesymau hyn, dylai hyfforddiant effeithio ar agweddau yn ogystal â gwybodaeth am ddementia. Mae ymchwil yn dangos bod hyfforddiant, ni waeth beth yw'r pwnc neu'r hyd, yn effeithio'n sylfaenol ond yn gadarnhaol ar hyder, gwybodaeth ac agweddau staff tuag at ddementia a gofal sydd â'r unigolyn wrth ei wraidd 23-26. Yn yr adroddiad hwn, rydym wedi archwilio gwybodaeth ac agweddau staff gan ddefnyddio mesuryddion safonol o wybodaeth a hyder yn ogystal â dulliau creadigol.

## PRIF GANFYDDIADAU



### GWYBODAETH

- Nid oes gan draean o staff lefelau cyson o wybodaeth sylfaenol am ddementia
- Mae rhai staff yn dangos y gallu i gymhwyso gwybodaeth am ymarfer gofal byd go iawn sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ar waith – ond ni all pobl aelod o staff ddangos hyn



### YMAGWEDD AT DDEMENTIA

Mae rhai staff, ond nid pawb, yn dangos gwerthoedd wedi'u halinio â gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn



### HYDER

Dim ond 58% sy'n teimlo'n ddi-gon medrus yn y gofal y maent yn ei ddarparu



### YMAGWEDD ATHYFFORDDIANT

- Roedd staff yn teimlo bod hyfforddiant yn effeithio'n uniongyrchol ar eu gallu i ddarparu gofal
- Byddai staff yn hoffi rhagor o hyfforddiant dementia



Er gwaethaf 88% o staff yn cael mynediad at ryw fath o hyfforddiant dementia, roedd y prawf gwybodaeth safonol y gwnaethom ei gyflwyno yn yr arolwg yn dynodi nad oedd gan hyd at draean (34%) o staff wybodaeth am ddementia sy'n cyd-fynd â'r hyn sy'n cael ei ystyried yn wybodaeth sylfaenol o ddementia, sydd wedi'i ddangos yn yr ymatebion i'r Raddfa Asesu Gwybodaeth am Ddementia (DKAS) <sup>27</sup> isod.

Gofynnodd ein harolwg o'r gweithlu gofal cymdeithasol i gyfranogwyr (n=50) gwblhau'r DKAS. Mae hyn yn cynnwys ateb datganiadau am ddementia fel cywir neu anghywir. Roedd yr arolwg ond yn cynnwys yr elfennau DKAS oedd yn ymwneud â chyfathrebu ac ymddygiad a gofal – mae'r datganiadau hyn yn adlewyrchu lefel sylfaenol o ddementia y dylid ei hennill drwy gwblhau hyfforddiant ymwybyddiaeth o ddementia.

Atebodd llawer o'r ymatebwyr (72%) y cwestiynau ynglŷn â chyfathrebu ac ymddygiad i gyd, neu'r rhan fwyaf ohonynt, yn gywir (10-12 o bwyntiau allan o uchafswm o 12). Yn yr un modd, sgoriodd 60% 10-12 allan o 12 ar gyfer yr elfen ystyriaethau gofal. Fodd bynnag, ar y raddfa cyfathrebu ac ymddygiad a'r raddfa ystyriaethau gofal, dim ond 16% a 28% (yn y drefn honno) atebodd yr ymatebwyr yn gywir (7 i 9 pwynt). Ar y ddwy raddfa, atebodd 6% lai na hanner yn gywir. Mae hyn yn dangos, er bod llawer o ymatebwyr yr arolwg wedi cwblhau rhyw fath o hyfforddiant dementia, bod lefelau gwybodaeth sylfaenol am ddementia yn dal i fod yn gymedrol (16%-28%) i isel (6%) ar gyfer hyd at 34% o staff gofal cymdeithasol (y rheiny a sgoriodd 9 neu lai ar o leiaf un elfen o'r raddfa).

Mae hyn yn cyfateb i ganfyddiadau ymchwil blaenorol 19 sy'n dangos er y gallai unrhyw hyfforddiant wella gwybodaeth, mae graddau y mae'r gwelliant hwn mewn gwybodaeth yn digwydd yn dibynnu ar ansawdd yr hyfforddiant sy'n cael ei gynnal. Pe bai staff wedi cwblhau hyfforddiant ar ofal dementia o ansawdd digonol, byddem yn rhagweld y byddai sgorau'r holl staff ar y DKAS i gyd neu bron i gyd yn gywir (sgôr 10-12). Gan fod y DKAS yn gofyn cwestiynau ar lefel gwybodaeth sylfaenol am ddementia (wedi'u halinio â bod yn ddysgwyr gwybodus), ac o bosibl yn destun effaith nenfwd, gwnaethom holi ymhellach ynglŷn ag arferion gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn gan ddefnyddio dull bwrdd stori ar y safleoedd astudiaeth achos, sy'n cael ei ddisgrifio yn adran nesaf yr adroddiad hwn, gan alluogi staff i fynegi lefel uwch o wybodaeth gymhwysol am ofal dementia (fel dysgwyr medrus).

Roedd yr arolwg o'r gweithlu gofal cymdeithasol hefyd yn gofyn i staff fyfyrio ar eu canfyddiad o'r hyfforddiant yr oeddynt wedi ymgymryd ag ef, a'i effaith ganfyddedig ar eu gwybodaeth a'u gallu i ofalu am bobl sydd â dementia. Adroddodd staff a ymatebodd i'r arolwg am effaith yr hyfforddiant yr oeddynt wedi'i dderbyn hefyd.

Roedd y rhan fwyaf (90%) o'r staff yn cytuno neu'n cytuno'n gryf eu bod wedi derbyn digon o hyfforddiant dementia i'w galluogi i ofalu am bobl sydd â dementia. Ymhellach, roedd 90% yn cytuno'n gryf neu'n cytuno bod yr hyfforddiant yr oeddynt wedi'i gwblhau yn eu harfogi â'r sgiliau i ofalu'n well am bobl sydd â dementia. Fodd bynnag, mae canfyddiadau ehangach yr adroddiad hwn yn awgrymu nad yw staff mewn gwirionedd yn cael digon o hyfforddiant sy'n cael ei gyflwyno'n briodol i'w harfogi â'r sgiliau i gynnal gofal o ansawdd da sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac nid oes gan staff lefelau cyson uchel o wybodaeth. O'i gymryd yng nghyd-destun y llenyddiaeth a ddyfynnwyd yn flaenorol, mae'r myfyrdodau hyn gan staff yn gyson â'r syniad y byddai unrhyw hyfforddiant dementia (ni waeth beth fo'r lefel neu'r ansawdd) i staff sy'n dod i mewn i yrfa mewn gofal sydd â lefelau isel iawn o wybodaeth a dealltwriaeth o ddementia, yn gwella eu gwybodaeth a'u sgiliau, ac yn gwneud i staff deimlo mewn sefyllfa well i gefnogi pobl. Mae hyn yn cryfhau'r achos am ddefnyddio mesuryddion gwrthrychol o wybodaeth sy'n asesu effaith hyfforddiant, yn hytrach na dibynnu ar adborth staff sydd wedi ymgymryd â'r hyfforddiant fel dangosydd o ansawdd ac effaith.

**Mae dehongliad o'r canfyddiadau'n cael eu hategu ymhellach gan ganlyniadau ein harolwg gweithlu lle'r oedd 74% o staff yn cytuno y byddent yn dymuno cael rhagor o hyfforddiant sy'n benodol i ddementia. Ymhellach, pan ofynnwyd cwestiynau iddynt am eu hyder wrth ddarparu gofal i bobl sydd â dementia (SCIDS 28), dim ond 58% oedd yn teimlo eu bod yn gymwys iawn yn y gofal yr oeddynt yn ei ddarparu (sgôr o 61-68). Mae'r canfyddiadau hyn yn dangos angen clir am ddarpariaeth hyfforddiant dementia targedig ac arbenigol, er mwyn arfogi dysgwyr i deimlo'n hyderus yn y gofal y maen nhw'n ei ddarparu, sef yr isafswm y dylai pobl sy'n defnyddio gwasanaethau gofal ei ddisgwyl o'r gweithlu sy'n eu cefnogi.**

# DULL BWRDD STORI O ARCHWILIO GWYBODAETH AC YMAGWEDD STAFF

Yn ogystal ag archwilio gwybodaeth ac ymagwedd staff yn ein harolwg, rydym wedi gweithio'n agos gyda'n grŵp cynnwys profiadau bywyd (LEIG) i ddatblygu vignettes sy'n cynrychioli sefyllfaoedd darparu gofal (stori Arthur) mewn darpariaeth cartref gofal a gofal yn y cartref. Nod y bwrdd stori oedd holi staff ynghylch eu gwybodaeth am arferion gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn gan alluogi staff i fynegi lefel uwch o wybodaeth gymhwysol am ofal dementia (dysgwyr medrus), nag o bosibl drwy ddefnyddio graddfeydd safonol. Roedd y storïau yn seiliedig ar eu profiadau a'u myfyrdodau eu hunain a chawsant eu dylunio i greu cyfleoedd i staff allu nodi a myfrio ar ofal gwael neu gyfleoedd i wella gofal. Dyluniwyd hyn i ategu mesuryddion gwybodaeth a dealltwriaeth a gafwyd gan staff yn yr arolwg, ond roedd hefyd yn ein galluogi i gasglu arfarniad mwy manwl o arferion gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Mae delwedd enghreifftiol o'r bwrdd stori (ar gyfer cartrefi gofal) wedi'i chyflwyno isod (gweler atodiad D am y bwrdd stori maint llawn a chyfeiriadau cysylltiedig). Cafodd bwrdd stori cyfatebol ei greu ar gyfer lleoliad gofal yn y cartref.

FFIGUR 7

## Enghraifft o Fwrdd Stori

**Arthur's Story**

Arthur Williams was 76 when he began needing help at home. A proud man who had worked in construction for over forty years, Arthur had always been independent – the kind of man who fixed his neighbours' fences without being asked, who remembered everyone's birthday, and who made a mean Sunday roast.

Arthur had already been diagnosed with vascular dementia when a stroke weakened his left side, leaving him unable to manage daily tasks like cooking, bathing, or getting dressed on his own.

After a short hospital stay, it was agreed that Arthur would need some help to continue to live independently at home. His wife, Leanne, arranged a care package that would involve three visits a day to help getting Arthur dressed, support at lunchtime, and in the evening. Leanne had hoped to be involved more in the planning, but no one contacted her until after it was already in place.

They've commissioned the care. It starts tomorrow," she was told when she called. "You'll get the rota by post."

From the first day, things felt wrong. Care staff arrived with little introduction – often new faces, rarely the same person twice in a row. They walked in like service workers, not guests in someone's home. There was little conversation and Leanne noticed that if John tried to chat this was often dismissed.

Gwnaethom gyfsweld â staff yn y safleoedd astudiaeth achos sydd wedi'u disgrifio yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn. Roedd un safle astudiaeth achos yn gartref gofal, ac roedd un yn ddarparwr gofal yn y cartref. Ym mhob un o'r safleoedd astudiaeth achos, cynhaliwyd hyd at bum cyfweiliad staff. Ar ddiwedd y cyfweiliad, gofynnwyd i staff ddarl- len (neu darllenwyd iddynt) y bwrdd stori, i roi eu barn ar y gofal a roddwyd i Arthur, ac a fyddent yn gwneud unrhyw beth yn wahanol be baen nhw'n darparu gofal i Arthur.

Mae'r ymatebion a roddwyd gan y staff wedi cael eu dadansoddi gan ymchwilyr wedi'u harwain gan y LEIG, sydd wedi rhoi eu barn ar yr elfennau yr oedd y staff wedi eu nodi, yn ogystal â'r cyfleoedd posibl i wella gofal Arthur a gafodd eu methu neu eu hystyried yn wahanol.

Roedd y rhan fwyaf o'r staff yn y ddau safle astudiaeth achos (E a F) wedi nodi bod y gofal yr oedd Arthur yn ei dderbyn islaw'r safon y byddent yn ei disgwyl yn eu harfer eu hunain.

*Felly, ti'n gwybod, y... Dyna yw eu cartref, dyna yw eu bywyd. Ti'n dod mewn, ti'n amharu arno. Dim dyna beth maen nhw eisiau. Ti'n gwybod, ti'n gwisgo dillad amdano dydy e ddim eisiau'u gwisgo, ti'n gwybod... Os dyw rhywun ddim eisiau gwisgo sgert, paid â gwisgo sgert amdani. Ti'n gwybod be dwi'n fed- dwl?... Fel, sut fyddet ti'n teimlo tase ti yn y sefyllfa yna? Achos bydde fi ddim yn hoffi e. Ie. A does neb yn siarad â nhw. Dwi ddim yn credu bod Leanne yn gallu siarad chwaith. Fel wedest di, dim dyma beth mae e eisiau"*

(STAFF CARTREF GOFAL DARPARWR F)

Yn benodol, nododd staff gofal gyfleoedd y bydden nhw wedi'u cymryd i ddarparu gofal gwell, a oedd yn amlwg yn seiliedig ar ddulliau cyfannol ac sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Roedd hyn yn dangos dealltwriaeth ymhlith staff o sut i weithredu'r egwyddorion sy'n cael eu cwmpasu mewn hyfforddiant dementia mewn ymarfer o ddydd i ddydd.

*Ac mae e'n hoffi gwylio adar felly gallwn roi sticeri ar y ei ffenest fel bod e'n teimlo, ti'n gwybod, falle fod e'n teimlo bod yr adar yno... Fydda i'n gadael y preswlydd fel faint o'r gloch mae'n hoffi diuno felly bydda i'n gofyn iddo fel bydda i'n dangos mewn dwy law fel mae rhai ddim yn gallu gwneud penderfyn- iadau weithiau felly os ydyn ni'n dangos iddo, er enghraifft, bwyd neu wisg fel eu bod nhw'n gallu gwneud ystumiau er mwyn i ni ddeall eu bod nhw'n hoffi'r dillad yma neu'r dillad yna ie, felly rydyn ni'n eu helpu nhw yn unol â hynny ac felly bydda i'n ei gymryd e i'r ardd a dangos fel ti'n gwybod yr adar, ffensys beth bynnag mae'n ei hoffi*

(STAFF CARTREF GOFAL E)

Ac roedd rhai wedi nodi'n glir bwysigrwydd cynnwys y teulu a chyfleoedd a fethwyd i wneud hynny. Nododd y LEIG nad oedd pob aelod o staff wedi sylwi ar sut y gallai gyn- nwys y teulu, felly roedd yn nodadwy pan roeddynt yn llwyddo i wneud hynny.

*Mae angen i ti siarad â'r teulu yn fuan ar ôl derbyn gallai'r diwrnod hwnnw fod*

*ddim cystal ti jyst yn gwybod bod angen i ti adael e i fynd a chyflwyno dy hun, cyflwyno'r cartref cyfan a'r tîm oherwydd gallan nhw fod yn teimlo dan straen, y symud bob amser yw'r rhan  
anoddaf rwy'n credu y bydd y diwrnod cyntaf yn llawn straen i'r teulu hefyd felly beth ry'n ni'n ei wneud yw byddwn yn gwneud adolygiad ymhen saith diwrnod lle byddwn ni'n dangos y cynllun gofal llawn... Felly dylen nhw [teulu] fod wedi rhoi'r cyfle iddi fynd drwy'r cynllun gofal cyfan, gwneud yn siŵr fel, ti'n gwybod, bod popeth wedi'i ysgrifennu'n gywir ar gyfer y tîm fel y gall y tîm ddilyn y peth cywir.*

[CARTREF GOFAL E]

Fodd bynnag, rhoddodd rhai aelodau o staff atebion a oedd yn awgrymu y gallai fod diffyg o ran dyfnder eu gwybodaeth am dulliau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn a sut i'w gweithredu yng nghyd-destun gofal dementia. Er enghraifft, drwy allu nodi arfer gwael, ond methu â rhoi enghreifftiau o ddatrysiadau arfer da posibl, neu drwy drafod dulliau gofal cyffredinol a oedd â phrinder manylion penodol o ran sut y gellid eu rhoi ar waith yn ymarferol:

*Roedden nhw'n dilyn y cynllun gofal. Gofynnwn nhw ddim i'r person beth oedd ei ddewisiadau. Doedden nhw ddim wedi defnyddio cyfathrebu priodol neu Doedden nhw ddim hyd yn oed wedi cael sgwrs dda gydag e. Felly dyna beth oedd wedi ei gynhyrfu e a'i deulu. Beth fyddech chi'n ei wneud yn wahanol? Fel wedes i yn fy sgwrs flaenorol, bydda i'n bendant yn ei holi ynglŷn â'i ddewisiadau e*

[STAFF CARTREF GOFAL E]

Weithiau, nid oedd y datrysiadau a awgrymwyd yn rhesymol na'n realistig, ac roedd rhai'n gosod y datrysiadau y tu hwnt i gyfrifoldeb yr aelod staff. Er enghraifft, nododd ambell i aelod staff (lyn vignette y darparwr gofal yn y cartref) y gallai fod angen ymweliad hirach ar Arthur. Ond tynnodd aelodau LEIG sylw at y ffaith y gallai fod yn braf nodi beth y gellid ei gyflawni mewn 15 munud gyda datrysiadau creadigol, yn ogystal â nodi y byddai ymweliad hirach yn ddelfrydol.

**RHOI HYFFORDDIANT  
DEMENTIA ARFER  
GORAU AR WAITH**



# SUT BETH YW HYFFORDDIANT DEMENTIA ARFER GORAU YNG NGHYMRU?

Cynhaliwyd astudiaethau achos o hyfforddiant gyda dau sefydliad darpariaeth gofal. Roedd yr astudiaethau achos yn archwilio'r rhaglenni hyfforddi oedd ar gael, gan gyfwrdd â phobl oedd yn defnyddio gofal ac aelodau staff ynghylch eu barn ar hyfforddiant a phrofiadau o dderbyn a darparu gofal.

Cafodd y safleoedd eu dethol o blith ymatebwyr i'r archwiliad a oedd yn dangos dangosyddion hyfforddiant arfer gorau a oedd yn cyd-fynd â phum elfen allweddol darpariaeth hyfforddiant o ansawdd uchel fel y'u diffinnir yn *Because We're Human Too*<sup>2</sup>.

**MATH O DDARPARWR**

Preswyl / Nyrsio

**MODEL HYFFORDDI**

Mewnol, yn cael ei gyflwyno'n gyfan gwbl mewn person gan ymarferydd dementia rhanbarthol pwrpasol

**YN GRYNO**

Ymarferydd dementia rhanbarthol pwrpasol ar draws 8 cartref gofal. Modiwlau sy'n seiliedig ar dystiolaeth gyda'r model cyfoetho-gi a'r fframwaith chwe synnwyr yn sail iddynt. Mae pecyn cymorth datblygu ymarfer yn ategu rhaglen sefydlu ofynnol. Mae'r rhaglen sefydlu yn cynnwys elfen o ddementia

## Dull cyflwyno mewn person drwyddi draw

Yn sicrhau cysondeb, rheoli ansawdd a throsi dysgu yn ymarfer yn uniongyrchol drwy fodel mentora a datrys problemau parhaus

**ELFENNAU A FODLON- WYD**

- Cynllun hyfforddi sy'n cael ei lywio gan dystiolaeth
- Dull cyflwyno effeithiol
- Arweinyddiaeth gref

**CRYNODEB**

Mae'r astudiaeth achos hon yn dangos enghraifft gadarn o ddull sy'n seiliedig ar dystiolaeth o ddatblygu cyfres o ddeunyddiau hyfforddiant sy'n cael eu defnyddio ar draws sefydliad. Mae arweinwyr hyfforddi pwrpasol yn creu rhwydwaith mentora i staff, a chyfleoedd i adeiladu ar wybodaeth drwy ddysgu anffurfiol.

**CEFNDIR**

Mae gan y darparwr cartrefi gofal mawr hwn gartrefi yn Lloegr ac wyth cartref gofal yng Nghymru sy'n darparu gofal dementia arbenigol. Mae'r cynnig craidd sy'n benodol i ddementia yn ddau fodiwl hyfforddi dementia gofynnol sy'n cael eu cyflwyno mewn person (un i bob aelod o staff a'r llall i uwch aelodau staff):

*I bob pwrpas, mae gennych fodiwlau ar elfennau hanfodol o hyfforddiant dementia. Felly yr un cyntaf i ni yw gofal sy'n canolbwyntio ar berthynas gan mai dyna'r modiwl y mae [darparwr] yn ei ddefnyddio, ond mae'n gorgyffwrdd tipyn â gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, felly gofal sy'n canolbwyntio ar berthynas ac yna mae gennym fodiwl sy'n ymwneud â'r hyn rydyn ni'n ei alw [golygwyd], sydd i bob pwrpas (yn ymwneud â) bodloni'r chwe synnwyr sy'n seiliedig ar y fframwaith [X] ac yn benodol yn ymateb i ymddygiad mewn dementia*

(UWCH ARBENIGWR DEMENTIA)

Mae'r darparwr hefyd yn cynnig ystod o hyfforddiant nad yw'n ofynnol sy'n cael ei ddisgrifio fel rhan o'r "pecyn cymorth datblygu ymarfer". Mae'r ffordd y mae'r hyfforddiant ychwanegol hwn yn cael ei gyflwyno a'i oruchwylio yn cael ei rheoli drwy rôl gymorth bwrpasol. Mae'r darparwr yn cyfeirio at y staff sy'n ymgymryd â'r rôl hon fel ymarferydd dementia rhanbarthol, gan roi cymorth gyda hyfforddiant dementia a datrys problemau sy'n benodol i ddementia a rheoli sefyllfaoedd gofal cymhleth, ar draws yr wyth cartref gofal yng Nghymru. Mae'r aelod staff hwn yn darparu'r holl hyfforddiant mewn person ac yn sicrhau bod gan staff fynediad at yr hyfforddiant dementia sydd ei angen arnynt – gan fodloni'r meini prawf ar gyfer arbenigwr hyfforddi mewnol a ddisgrifir fel arfer gorau yn yr adroddiad hwn.

**CYNLLUN HYFFORDDI A CHYNNWYS SY'N CAEL EU LLYWIO GAN DYSTIOLAETH**

Mae'r modiwlau hyfforddi, y rhai gofynnol a dewisol, yn seiliedig ar dystiolaeth ac maen nhw wedi cael eu diweddarau'n ddiweddar. Roedd gan y staff y siaradom â nhw ddealltwriaeth dda o gynnwys yr hyfforddiant, ac roedd yr uwch arbenigwr dementia a'r arweinwyr hyfforddiant yn gallu cyfeirio at y dystiolaeth oedd yn sail i'r hyfforddiant. Er enghraifft, ar gyfer y pecyn datblygu ymarfer, siaradodd staff am y model oedd yn sail i elfennau'r hyfforddiant:

*Ac mae'r rhain i gyd yn fodiwlau tair awr, modiwl ar gyfathrebu, modiwl ar hanes bywyd, modiwl ar yr amgylchedd, modiwl ar ... alwedigaeth ystyrlon. Modiwl ar hanfodion yr ymennydd. Felly, i bob pwrpas, dyma'r elfennau o'r model cyfoethogi gofal dementia ac eithrio iechyd. Felly mae iechyd mewn ffordd yn cael ei gyfuno drwy'r rhai eraill.*

**(UWCH ARBENIGWR DEMENTIA)**

#### **DULL CYFLWYNO EFFEITHIOL A CHYHNHWYSOL**

Mae'r holl hyfforddiant yng Nghymru yn cael ei gyflwyno mewn person gan yr ymarferydd dementia rhanbarthol. Ar ôl y rhaglen sefydlu, sy'n cynnwys elfen o ddementia, mae'r ymarferydd yn cyfarfod â staff yn rheolaidd i gyflwyno sesiynau pecyn offer. Mae'r rhain yn sesiynau sy'n benodol i ddementia ar gyfer staff gofal uniongyrchol ac maent yn cael eu cyflwyno mewn person – sy'n cyd-fynd â'r dull arfer gorau sy'n cael ei ddisgrifio yn yr adroddiad hwn.

*Felly, ar wahân i'r rhaglen sefydlu, rydyn ni'n gwneud yr hyn sy'n cael ei alw'n sesiynau datblygu ymarfer dementia. Felly mae un o'r sesiynau'n ymwneud â chyfathrebu, sut fyddech chi'n mynd at rywun sy'n byw gyda dementia, sut fyddech chi'n newid eich arddull cyfathrebu eich hun i roi mwy o amser iddynt brosesu gwybodaeth. Ac o fewn y sesiwn honno, rydw i hefyd yn defnyddio sbectol efelychu golwg sy'n dangos y deg gwahanol amhariad gweledol i chi fel y gall y tîm gael profiad o fod mewn ystafell pan mae aelod o'r tîm efallai'n cnocio ar y drws ac mae'n byw gyda chatactau, felly sut allai fod angen i'r staff dddefnyddio dull gwahanol o roi gwybod i rywun eu bod nhw yno ac rydyn ni'n hoffi gwneud sesiynau gyda sesiwn gyfathrebu.*

*Mae rôl datrys problemau'r arweinydd hyfforddiant hefyd yn darparu cyfleoedd ychwanegol i drosi dysgu yn ymarfer – mewn ffordd lai ffurfiol.*

*Felly efallai y gallwn ni fod yn meddwl am gynnydd mewn adroddiadau cyfrifiad, sef ein siartiau ymddygiad, a'n bod wedi nodi efallai fod angen naill ai cwrs gloywi ar y tîm ar rai o'r ditectifs cyfrifiad neu ar adrodd a chofnodi. Felly galla i wedyn. Dod i mewn i'r cartref a chyfarfod â'r aelodau hynny o'r tîm a chyflwyno sesiwn ynglŷn â hynny. Neu efallai ein bod ni'n gweithio gyda thîm ar sut maen nhw'n cyfathrebu â'r unigolyn gan ddilyn rhai o'r siartiau ymddygiad hynny*

Cafodd hyn ei adleisio yn y cyfweiliadau staff a gynhaliwyd, lle cyfeiriodd staff at enghreifftiau lle roeddynt wedi gallu rhoi ar waith yr help a gawsant o'r hyfforddiant i ddehongli ymddygiad preswylwyr

*le, hyfforddwyr mewnol. Ac fe sonion ni, eto, am bethau fel roedd preswylwyr yn aflonydd, roedd preswylwyr yn cerdded o gwmpas, esbonio beth oedd y sefyllfa a pham. Pethau bach gwirion hefyd, ond pethau a oedd o ddiddordeb i fi, fel pobl â Parkinson's a phethau. Chi'n mynd i ardal, y llawr er enghraifft, yr ardal, oherwydd roedd hyn o ddiddordeb mawr i fi. Os mae'r llawr hwn ac yna mae carped gyda rhywbeth yn gwahanu'r ddau, maen nhw'n dueddol o gamu drosto. Ac roedden i arfer meddwl, pam? Ond mae e achos mae'n wahanol, ti'n gwybod, mae eu golwg nhw'n wahanol.*

**MATH O DDARPARWR**

Gofal yn y Cartref

**MODEL HYFFORDDI**

Cymysg – cyfuniad o e-ddysgu a darpariaeth mewn person/rhithwir

**YN GRYNO**

Arbenigedd allanol wedi'i ymgorffori mewn cynnwys mewnol canolog. Model cymysg â modiwl terfynol wyneb yn wyneb gorfodol.

Cwrs pencampwyr dementia (16 awr) yn adeiladu capasiti ar draws y sefydliad. Arweinydd hyfforddiant Cymru pwrpasol yn cefnogi cyflwyno'n lleol.

**10.5 hrs**

hyd yr hyfforddiant yn fwy na'r safon arfer gorau o 8 awr

**ELFENNAU A****FODLONWYD**

- Cynllun sy'n cael ei lywio gan dystiolaeth
- Dull cyflwyno ef-feithiol
- Arweinyddiaeth gref

**CRYNODEB**

Mae'r hyfforddiant sy'n cael ei gynnig gan y darparwr gofal yn y cartref hwn yn dangos cyfres o hyfforddiant sydd wedi'i datblygu'n fewnol ochr yn ochr â mewnbwn ac arbenigedd allanol lle bo angen. Roedd hyn yn benodol o wir yn y camau cychwynnol o ddatblygu hyfforddiant i sicrhau bod yr hyfforddiant yn gyfoes ac yn seiliedig ar dystiolaeth. Mae'r gyfres bresennol o hyfforddiant yn cynnig dull amlhaenog, o raglen sefydlu i bencampwyr dementia, gan ddangos ymrwymiad y sefydliad i ddull system gyfan ac ymrwymiad i ddysgu sy'n cael ei adleisio yn adborth y staff. Mae'r darparwr lleol yn ddeiliad braint, ac mae'r hyfforddiant yn dod o'r sefydliad canolog. Roedd yr arweinydd hyfforddiant lleol yn teimlo bod y gyfres o hyfforddiant oedd ar gynnig yn wirioneddol hygyrch, gan ei alluogi i gefnogi staff o'r rhaglen sefydlu a pharhau gyda'u datblygiad. Fodd bynnag, mynegodd rhai aelodau o staff ddewis clir am ddull mewn person, gan fynegi'r angen am hyn a'r cyfle i drafod sefyllfaoedd gofal cymhleth gyda'u cyfoedion, gyda'r e-ddysgu yn ategu eu gwybodaeth.

**CEFNDIR**

Mae'r darparwr gofal yn y cartref cenedlaethol mawr hwn yn gweithredu ar fodel masnachfrait gyda chynnig hyfforddiant canolog. Cafodd y rhaglen hyfforddi sy'n benodol i ddementia ei datblygu mewn cydweithrediad ag arbenigwr dementia sy'n arbenigo mewn ymarfer gofal dementia sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, ac mae wedi cael ei hadolygu a'i diwygio dros sawl blwyddyn, gan gynnwys darparwyr a phartneriaethau eraill i gael eu harbenigedd ar bynciau penodol (e.e. gofal diwedd oes).

Mae hyfforddiant dementia hefyd yn rhan o raglen sefydlu orfodol pob aelod o staff (mewn person ac ar-lein), ac mae cwrs pencampwyr dementia ar gael i staff, gan gynnwys gweithwyr gofal proffesiynol, goruchwylwyr gofal maes, rheolwyr gofal, amserlennwyr ac aelodau eraill o dîm y swyddfa. Mae'r hyfforddiant pencampwyr gofal dementia yn gyfuniad o sesiynau rhithwir a modiwlau e-ddysgu.

Yng Nghymru, i gefnogi'r gwaith o ddarparu hyfforddiant, mae gan y darparwr arweinydd hyfforddiant pwrpasol. Dywedodd yr arweinydd hyfforddiant fod y fasnachfrait yn glynu'n dynn wrth yr hyfforddiant a ddarperir gan y swyddfa ganolog. Fodd bynnag, roeddynt hefyd yn disgrifio darparu hyfforddiant i fodloni anghenion y cleientiaid os yw'n codi ar sail ad hoc yn hytrach na thrwy amserlen a ragnodwyd.

*le, mae rhai gofalwyr wedi bod gyda ni nawr, ti'n gwybod, ers 10 mlynedd. Ond os oes gennym gleient sydd ag angen penodol, fel soniodd [arweinydd hyfforddiant], hyfforddiant clytiau trawsgroenol neu iechyd meddwl, camddefnyddio alcohol a phethau fel yna, yna bydd [arweinydd hyfforddiant] yn dyrannu.*

(TÎM RHEOLI LLEOL)

## CYNLLUN HYFFORDDI A CHYNNWYS SY'N CAEL EU LLYWIO GAN DYSTIOLAETH

Dywedodd y darparwr hwn fod y gwaith o ddatblygu'r rhaglen hyfforddiant dementia wedi cynnwys amrywiaeth o arbenigwyr pwnc er mwyn sicrhau ei bod yn seiliedig ar dystiolaeth:

*Rydyn ni bob amser yn hoffi ymgysylltu ag arbenigwyr pwnc, felly mae gennym berthynas dda iawn â'r bartneriaeth o'r enw [x], sydd, fel mae'n digwydd, yn elusen o'r Gogledd-orllewin. Ac mae ganddyn nhw dîm dementia arbenigol hefyd. Felly rydyn ni wir wedi cydweithio â nhw am eu gwybodaeth oherwydd roeddem ni eisiau gwneud yn siŵr, fel bob tro, bod yr hyn sydd yn yr hyfforddiant ti'n gwybod yn arfer gorau cyfredol. Ti'n gwybod, does dim byd yn ddo sy'n hen neu sydd ddim, ti'n gwybod, wedi'i ddiweddarau ac ati.*

(ARWEINYDD HYFFORDDIANT CANOLOG)

## DULL CYFLWYNO EFFEITHIOL A CHYNNHWYSOL

Mae'r rhaglen dementia yn cael ei chyflwyno drwy ddysgu cymysg. Mae'r modiwl ymwybyddiaeth dementia cychwynnol yn fodiwl e-ddysgu yn unig a gellir cyflwyno modiwlau dau i bedwar ar-lein neu mewn person, a rhaid cyflwyno'r modiwl olaf wyneb yn wyneb. Yn ei chyfanrwydd, mae'r rhaglen dementia yn 10 awr a hanner o hyd.

Mae'r dull cymysg yn gweithio'n dda mewn lleoliad gofal yn y cartref oherwydd mae'n cynnig hyblygrwydd i ddysgwyr

*Yr hyn y mae'r gofawyr yn ei hoffi yw'r hyblygrwydd a'r hygyrchedd oherwydd mae'n ddull mor gymysg. Rydych chi'n gwybod nad oes rhaid iddynt ddod i mewn i'r swyddfa o hyd, ti'n gwybod, oherwydd mae gan rai swyddfeydd dirio-gaeth enfawr, gallent fod mewn ardal wledig iawn neu hyd yn oed yn Llundain. Cawson nhw drafferth yn cael gofawyr i ddod mewn i'r swyddfa, felly mae hyn yn ei gwneud hi'n llawer mwy hygyrch. Felly mae'r modiwl terfynol gyda'r senarios yn fodiwl wyneb yn wyneb oherwydd roedden ni'n teimlo ei bod hi'n bwysig cael sesiwn wyneb yn wyneb. Ti'n gwybod, mae darpariaeth rithwir yn iawn, ond dwyt ti byth wir yn cael y berthynas yna a'r cwestiynau'n cael eu holi ac ati. Felly roedden ni wir yn teimlo ei bod hi'n bwysig i gael hynny i orffen y cwbl wyneb yn wyneb.*

(ARWEINYDD HYFFORDDIANT CANOLOG)

Mae'r deiliad braint yng Nghymru wedi dewis darparu'r rhaglen sefydlu gychwynnol gan ddefnyddio dull cymysg hefyd, er mwyn sicrhau bod pob aelod o staff wedi cael cyflwyniad cadarn i ddementia cyn gweld cleientiaid:

*Felly mae'r hyfforddiant dementia rydyn ni'n ei wneud yn ystod y rhaglen sefydlu, rydyn ni'n gwneud llawer o hyfforddiant dementia wyneb yn wyneb sy'n seiliedig ar senarios lle mae pobl yn trafod sut fyddech chi'n ymdrin â phobl sydd â dementia a sut all gwahanol ddulliau weithio. Ac yna maen nhw hefyd yn cael e-ddysgu ymwybyddiaeth dementia, y maen nhw'n ei wneud, sy'n egluro'r gwahanol fathau o ddementia a symptomau dementia a sut y gallant gefnogi rhywun sydd â diagnosis o ddementia. Felly fel arfer, mae'n hyfforddiant wyneb yn wyneb gyda fi yn y bore ac yna maen nhw'n gwneud yr e-ddysgu yn y prynhawn. Felly mae hynny'n cwmpasu popeth sydd angen iddynt ei wybod yn y bôn. Felly gofal personol, rhoi meddyginiaeth, hylendid bwyd, rheoli heintiau, popeth sydd ei angen arnynt i gyflawni ei rôl yn y bôn ac yna o fewn hynny.*

(ARWEINYDD HYFFORDDIANT LLEOL)

Yn gyffredinol, mae staff yn gwerthfawrogi hyblygrwydd a natur barhaus y cynnig hyfforddiant. Fodd bynnag, roedd rhai aelodau staff yn teimlo nad oedd yn cefnogi eu hanghenion cystal:

*Efallai chwarae rôl o bosibl lle byddai eich hyfforddwr, oherwydd ti'n gwybod rydw i wedi cael rhai cleientiaid anodd sydd ag Alzheimer ... ie gwneud hynny yn hytrach na darllen oherwydd mae rhai pobl dydw i ddim yn berson sy'n darllen i ddysgu mae angen i mi siarad a gweld rhywbeth o'm mlaen i ie dydw i ddim yn gwybod efallai fyddai hynny'n ddefnyddiol fel dim ond rhywun yn chwarae rôl i*

[STAFF GOFAL SAFLE F1]

*na rwy'n cytuno y byddai chwarae rôl yn dda oherwydd er bod yr hyfforddiant yn dda ac mae'r ffordd y mae'n cael ei gyflwyno'n dda iawn oherwydd dydyn ni ddim yn gallu defnyddio enwau cleientiaid ac weithiau mae'n anodd delweddu sbo sut mae rhywun yn mynd i fod... Mae'r e-ddysgu'n gyffredinol iawn. Mae'n darllena hwn, dyma beth sydd wedi digwydd, ac rwy'ti'n clicio, ac mae'n rhoi sawl ateb i ti. Ac rwy'ti'n dyfalu.*

[STAFF GOFAL SAFLE F2]

Roedd rhai aelodau staff yn teimlo bod yr e-ddysgu yn dueddol o fod yn rhy arwynebol gyda blychau i'w ticio, ac yn ddelfrydol byddent yn hoffi gwybod mwy, yn benodol, ynglŷn â'r unigolyn.

*Beth fyddai'n fy helpu gyda fy swydd? Ie. Rwy'n credu bod dementia, Alzheimer yn gymhleth iawn. Dydw i ddim wir yn credu bod sôn am gymhlethdodau'r ymennydd a phopeth, dydw i ddim yn credu y byddai hyn yn ein helpu ni yn ein gwaith. Dydw i ddim yn credu ein, rwy'n credu y gallai'r cyfan fod yn rhy wyddonol, gormod... rwy'n credu pan fydd gen ti gleient newydd, roeddet ti'n gwybod ychydig yn fwy, mae'n ddigon hawdd dweud, mae gen i broblemau gyda'm cof, rwy'n mynd i glinig cof, ond rwy'n credu y byddai'n ddefnyddiol gwybod. Felly os yw'r cyfan yn gyfrinachol, byddai'n ddefnyddiol gwybod mwy am yr unigolyn.*

[STAFF GOFAL SAFLE F]

#### ARWEINYDDIAETH GREF

Roedd y darparwr yn falch o'r cynnig pencampwyr dementia, ac yn teimlo bod hyn yn sail i athroniaeth a llwyddiant ei ddull gweithredu:

*Ar gyfer ein chwaraewyr allweddol, felly ti'n gwybod y bobl yn y swyddfeydd yr oedd y rheolwyr gofal, yr amserlennwyr, y goruchwylwyr gofal maes, ac ati, doedd gennym ddim byd ar waith ar eu cyfer nhw. Felly'r. Cwrs Pencampwyr mewn gofal dementia. Mae'n gyfanswm o 16 awr o astudio, felly mae dau ddiwrnod rhithwir llawn, wythnos ar wahân. Ac yna mae pedwar modiwl e-ddysgu arall i'w cwblhau, ac mae'r adborth rydyn ni'n ei gael ohono oherwydd mae mewn ffordd yn rhan o'i effaith yw ei bod yn gwneud neu'n helpu'r bobl sy'n gweithio mewn swyddfa, er nghrafft, i ddeall effaith rhai o'u penderfyniadau.*

[ARWEINYDD HYFFORDDIANT CANOLOG]

# BETH YW COST HYFFORDDIANT DE- MENTIA ARFER GORAU YNG NGHYMRU?

Hyd yn hyn, mae'r adroddiad wedi tynnu sylw at ein hasesiad o ansawdd a chyrhaeddiad hyfforddiant dementia presennol ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru. Rydym hefyd wedi amlinellu, gan ddefnyddio ymchwil blaenorol, yr elfennau allweddol o hyfforddiant dementia arfer gorau. Rydym wedi dysgu bod hyfforddiant dementia'n cael ei ddarparu, er yn aml ar y lefel gywir ar gyfer staff medrus, nid yw hyn yn wir bob tro. Yn dyngedfennol, mae 57% o hyfforddiant yn e-ddysgu, ac mae 30% yn e-ddysgu yn unig, ac mae'r rhan fwyaf (80%) o'r hyfforddiant yn rhy fyr i fod mor fuddiol â phosibl i ddysgwyr. Er mwyn arfogi'r gweithlu gofal cymdeithasol presennol a'r dyfodol yn well, mae angen i ni ddechrau cyflwyno hyfforddiant yn y ffordd gywir i ddarparu'r dyfnder o ddealltwriaeth sydd ei angen i ddarparu gofal uniongyrchol o ansawdd uchel i bobl sy'n byw gyda dementia.

Nod pellach yr adroddiad hwn oedd archwilio cost hyfforddiant yn ei ffurf bresennol a'r effaith ariannol o sicrhau bod yr holl staff gofal sy'n gweithio gydag oedolion hŷn yn derbyn hyfforddiant arfer gorau.

## COSTAU HYFFORDDIANT PRESENNOL

Rydym wedi amcangyfrif y cyfanswm cost presennol ar gyfartaledd ar gyfer hyfforddiant dementia i weithiwr gofal yng Nghymru gan ddefnyddio data a ddarparwyd drwy ein harchwiliad hyfforddiant dementia ar hyd a lled y tair gwlad (Cymru, Gogledd Iwerddon a Lloegr). Mae esboniad o'r hyn sydd wedi'i gynnwys yn y costau hyn, a sut cafodd ein data archwiliad ei ddefnyddio i'w cyfrifo, wedi'i amlinellu yn Atodiad E. Sylwch nad ydym wedi cynnwys unrhyw gostau ychwanegol ar gyfer staff cyflenwi i gefnogi cydweithwyr i fynychu'r hyfforddiant yn ystod eu shifftiau arferol, yn hytrach na mynychu rhaglenni hyfforddiant â thâl ar ddiwrnodau pan nad ydynt yn gweithio. Rydym yn cydnabod bod hon yn gost sy'n cael ei chodi gan rai ond nid pob darparwr.

Mae'r tabl isod yn darparu'r cyfanswm cost ar gyfartaledd ar gyfer yr hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu ar hyn o bryd yng Nghymru fesul math y cwrs hyfforddi, gan dybio bod hyfforddiant yn 4.96 awr o hyd ar gyfartaledd. Mae'r costau'n amrywio fesul math o gwrs hyfforddi ac yn dangos bod e-ddysgu yn rhatach i'w ddarparu na hyfforddiant mewn person (mewnol neu allanol). Mae hyfforddiant allanol hefyd yn fwy drud na chyflwyno hyfforddiant mewnol.

TABL 1

### Amcangyfrif o gost hyfforddiant dementia ar gyfartaledd ar gyfer gweithiwr gofal yng Nghymru, fesul math o gwrs hyfforddi

#### NODIADAU

Mae Mewn Person ac Yn Gyffredinol yn dangos cost hyfforddiant ar gyfartaledd ar gyfer y math o gwrs hyfforddi mewn person ar gyfartaledd (h.y. allanol a mewnol) ac yn gyffredinol (h.y. e-ddysgu, allanol a mewnol) (wedi'i bwysoli) yn y drefn honno.

MATH O GWRS HYFFORDDI	CYFANSWM COST AR GYFARTALEDD
e-ddysgu	£67.11
mewn person (cyfartaledd wedi'i bwysoli)	£143.05
allanol	£224.12
mewnol	£79.90
<b>YN GYFFREDINOL</b>	<b>£133.13</b>

Y gost staffio gyfartalog ar gyfer mynychu hyfforddiant yw **£66.77** yn ôl yr amcangyfrifon i gyd.

Er bod y costau uchod yn seiliedig ar hyfforddiant 4.96 awr o hyd (cymedr hyd cyfartalog hyfforddiant yn seiliedig ar yr ymatebion i'n harchwiliad), gwyddom mai'r hyd mwyaf cyffredin ar gyfer hyfforddiant (y modd) a gofnodwyd gan ddarparwyr yn ein harchwiliad yw 1-2 awr. Yn ogystal, y math o gwrs mwyaf cyffredin a adroddwyd yw e-ddysgu. Roedd yn benodol o ddiddorol archwilio cost hyfforddiant e-ddysgu oedd yn para 1-2 awr, gan ei fod yn hysbys nad yw hyfforddiant e-ddysgu yn ddull effeithiol o ddysgu, ac roedd 67% o'r hyfforddiant e-ddysgu yn unig yn para dim ond 1-2 awr.

Mae cymhwyso'r hyd hwn (1-2 awr) yn dangos cost is. Mae'r tabl isod hefyd yn dangos bod darparwyr yn ein harchwiliad, sydd gan amlaf ond yn darparu 1-2 awr o e-ddysgu, yn gwario cyn lleied â £19.89 fesul aelod o staff ar hyfforddiant dementia:

**TABL 2**

## Amcangyfrif o gost hyfforddiant dementia ar gyfartaledd am 1-2 awr ar gyfer gweithiwr gofal yng Nghymru, fesul math o gwrs hyfforddi

**NODIADAU**

Mae Mewn Person ac Yn Gyffredinol yn cynrychioli cost hyfforddiant ar gyfartaledd ar gyfer y math o gwrs hyfforddi mewn person ar gyfartaledd (h.y. allanol a mewnlol) ac yn gyffredinol (h.y. e-ddysgu, allanol a mewnlol) (wedi'i bwysoli) yn y drefn honno.

MATH O GWRS HYFFORDDI	CYFANSWM COST AR GYFARTALEDD
e-ddysgu	£19.89
mewn person (cyfartaledd wedi'i bwysoli)	£91.52
allanol	£176.91
mewnlol	£25.00
<b>YN GYFFREDINOL</b>	<b>£82.16</b>

Y gost staffio gyfartalog ar gyfer mynychu hyfforddiant yw **£19.56** yn ôl yr amcangyfrifon i gyd.

### COSTAU HYFFORDDIANT ARFER GORAU

Er mwyn amcangyfrif costau hyfforddiant arfer gorau, rydym wedi canolbwyntio ar elfennau allweddol sydd wedi'u seilio mewn ymchwil, fel hyfforddiant 8 awr o hyd a darpariaeth mewn person. Gall darpariaeth mewn person naill ai fod wyneb yn wyneb neu'n ddysgu rhyngweithiol ar-lein mewn amser real yng nghwmni hwylusydd. Yn seiliedig ar y data yn yr archwiliad, mae costau'r hyfforddiant arfer gorau hwn wedi'u cyflwyno isod:

**TABL 3**

## Amcangyfrif cost gyfartalog hyfforddiant dementia arfer gorau mewn person ar gyfer gweithiwr gofal yng Nghymru

**NODIADAU**

Mae Mewn Person yn cynrychioli costau cyfartalog hyfforddiant ar gyfer y math o gwrs mewn person cyfartalog (h.y. allanol a mewnlol) (wedi'i bwysoli).

MATH O GWRS HYFFORDDI	CYFANSWM COST AR GYFARTALEDD
mewn person (cyfartaledd wedi'i bwysoli)	£185.04
allanol	£264.95
mewnlol	£122.79

Y gost staffio gyfartalog ar gyfer mynychu hyfforddiant yw **£97.44** yn ôl yr amcangyfrifon i gyd.

Er bod y costau hyn ar gyfer hyfforddiant arfer gorau dipyn yn uwch na chostau'r hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu ar hyn o bryd, rydym wedi dangos yn gynharach yn yr adroddiad hwn nad yw'r hyfforddiant presennol yn cyfleu'r hyder, gwybodaeth ac ymagwedd y byddem yn eu disgwyl gan weithlu sy'n darparu gofal dementia'n uniongyrchol. Yr hyn sydd hefyd yn glir o'n harolwg yw bod gennym weithlu sydd eisiau rhagor o hyfforddiant sy'n benodol i ddementia.

## Y BWLCH COSTAU

Er mwyn amcangyfrif costau presennol hyfforddiant dementia i'r sector ar lefel genedlaethol, roedd angen amcangyfrif yn seiliedig ar nifer y staff sydd wedi'u hyfforddi. Mae data'r archwiliad yn awgrymu bod 76% o staff gofal uniongyrchol wedi cwblhau'r cwrs hyfforddi cyfartalog yn y sampl. Yna, gwnaethom luosi'r amcangyfrifon o gyfanswm y gweithlu gofal uniongyrchol ym mhob gwlad â'r amcangyfrif hwn o'r gyfran sydd wedi'i hyfforddi, gan dybio ei fod yn gyson ar draws y gwledydd eraill. I Gymru, roedd hyn yn cynnwys yr holl weithwyr gofal ac uwch weithwyr gofal sy'n cael eu cyflogi mewn gofal preswyl a gofal yn y cartref, sef 42,082, fel y nodwyd gan Gofal Cymdeithasol Cymru (2024).

Ar gyfer amcangyfrifon costau cenedlaethol arfer gorau, fe dybion ni ymhellach y bydd cyfran benodol o staff yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol oedolion ar gyfer oedolion iau ac na fyddai angen hyfforddiant dementia arnynt<sup>i</sup>. Amcangyfrifwyd bod hyn yn hafal i 8% o'r staff yn ôl data'r Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2025) ar nifer y preswylwyr mewn cartrefi gofal iau a hŷn yn y drefn honno.<sup>k</sup>

Fe luoson ni'r nifer amcangyfrifedig o staff sydd wedi cael eu hyfforddi neu sydd angen eu hyfforddi (ar gyfer arfer gorau) â'r gost berthnasol fesul aelod staff. Ar gyfer hyfforddiant presennol, roedd hwn yn gost gyfartalog gyffredinol o hyfforddiant, wedi'i phwysoli gan gyfran yr hyfforddiant sydd ar gael yn y tri dull cyflwyno.<sup>l</sup> Ar gyfer arfer gorau, dyma oedd y gost gyfartalog o hyfforddi mewn person am gwrs 8 awr, wedi'i phwysoli gan ddull cyflwyno mewnol ac allanol.

Arweiniodd hyn at y cyfanswm cost amcangyfrifedig canlynol o hyfforddiant presennol o gymharu â'r dull arfer gorau:

- 
- j Gallai hyn felly eithrio o'r cyfrifon unrhyw weithlu gofal cymdeithasol oedolion uniongyrchol sy'n cefnogi'r rheiny sydd â dechreuad cynnar o ddementia. Rydym wedi tybio bod hyn yn ddibwys yn nhermau cyfrifo costau cenedlaethol.
  - k Mae hyn yn cymryd bod cymarebau staff i breswylwyr yn gyson ar draws cartrefi oedolion iau a hŷn. Defnyddiom yr amcangyfrif o Loegr fel yr amcangyfrif gorau ar gyfer y gymhareb hon sydd ar gael.
  - l Mae hyn yn cymryd bod gweithwyr gofal uniongyrchol yn mynychu hyfforddiant yn unol â'r cymarebau dull cyflwyno. Pe bai, er enghraifft, 13% o weithwyr gofal uniongyrchol wedi'u hyfforddi yn cymryd cyrsiau hyfforddiant e-ddysgu, byddai hyn yn gostwng amcangyfrifon cost cenedlaethol y costau presennol.

**TABL 4**

## Cyfanswm cost amcangyfrifedig o hyfforddiant presennol ar gyfer staff gofal cymdeithasol uniongyrchol o gymharu â'r dull arfer gorau

### NODIADAU

Roedd yr amcangyfrifon yn seiliedig ar y gost gyfartalog "Gyffredinol" fesul aelod staff. Mae cyfryngau hyder 95% ar gyfer cyfanswm cost staffio hyfforddiant presennol wedi'u rhoi mewn cromfachau.

CYFANSWM COST STAFFIO	CYFANSWM COST CYFLWYNO HYFFORDDIANT	CYFANSWM COST HYFFORDDIANT
<p>HYFFORDDIANT PRESENNOL</p> <p><b>£2.2 miliwn</b></p> <p>(£1.6 miliwn–£2.8 miliwn)</p>	<p>HYFFORDDIANT PRESENNOL</p> <p><b>£2.2 miliwn</b></p>	<p>HYFFORDDIANT PRESENNOL</p> <p><b>£4.4 miliwn</b></p>
<p>ARFER GORAU</p> <p><b>£4.2 miliwn</b></p>	<p>ARFER GORAU</p> <p><b>£3.0 miliwn</b></p>	<p>ARFER GORAU</p> <p><b>£7.2 miliwn</b></p>

Y gwahaniaeth rhwng yr amcangyfrif o gostau cenedlaethol presennol ar gyfer yr hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu ar hyn o bryd i'r gweithlu gofal cymdeithasol a'r amcangyfrif o gostau arfer gorau ar gyfer pob gwlad yw'r amcangyfrif statig o faint yn ychwanegol y byddai'n ei gostio i sicrhau bod yr holl staff gofal uniongyrchol presennol yn cael eu hyfforddi ar ddementia yn unol ag arfer gorau (h.y. 8 awr ac mewn person). Bydd elfen ddynamig i'r costau hyfforddi hefyd o ystyried trosiant staff, ac yn enwedig ym maes gofal cymdeithasol oedolion lle mae lefelau uchel o drosiant a chyfraddau swyddi gwag (Skills for Care, 2025). Er mwyn rhoi syniad o'r gost ddynamig hon, rydym yn amcangyfrif y bwlch costau un flwyddyn i hyfforddi pob aelod newydd o staff y tu allan i ofal cymdeithasol oedolion (heb eu hyfforddi eisoes) gan ddefnyddio hyfforddiant arfer gorau o gymharu â phe baent yn cael eu hyfforddi i'r lefelau presennol. Yn 2025, amcangyfrifwyd mai'r gyfradd dechreuwyr newydd ar gyfer gweithwyr gofal yn Lloegr oedd 35.1%, gyda 46% o'r dechreuwyr newydd hyn yn cael eu recriwtio o'r tu allan i'r maes gofal cymdeithasol oedolion (Skills for Care, 2025)<sup>m</sup>. Gan ddefnyddio'r ffigurau hyn, ynghyd â'r amcangyfrif o staff cyfwerth ag amser llawn sy'n gweithio gydag oedolion hŷn yng Nghymru, mae hyn yn awgrymu yr oedd 6,251 o ddechreuwyr newydd o'r tu allan i ofal cymdeithasol oedolion yn 2025. Gan gymryd y ffigur hwn, ynghyd â'r gost fesul aelod staff cyfwerth ag amser llawn sy'n gweithio gydag oedolion hŷn o addasu i hyfforddiant arfer gorau (£72.32), byddai hyn yn rhoi bwlch costau un flwyddyn o hyfforddi dechreuwyr newydd gan ddefnyddio arfer gorau ar ben yr hyfforddiant presennol o £0.45 miliwn.

Y bwlch costau rhwng cost y lefelau presennol o hyfforddiant a chost arfer gorau (h.y. wyth awr o hyfforddiant mewn person) ar gyfer pob aelod o staff cymwysedig ar amcangyfrif yw £2.8 miliwn (cyfanswm cost staff o £2 miliwn a chyfanswm cost darparu hyfforddiant o £0.8 miliwn) i Gymru. **Byddai mabwysiadu hyfforddiant arfer gorau ar gyfer y gweithlu gofal oedolion hŷn yn costio ar amcangyfrif £2.8 miliwn, neu £72.32 fesul aelod o staff cyfwerth ag amser llawn sy'n gweithio gydag oedolion hŷn. O gynnwys y gost o hyfforddi dechreuwyr newydd hefyd (£0.45 miliwn), byddai'n dod i gyfanswm o £3.25 miliwn.** O ystyried, yn ein harchwiliad, roedd tua 40% yn datblygu hyfforddiant mewnol ac yn talu'r costau cysylltiedig, ac o'r darparwyr oedd yn talu am hyfforddiant allanol, roedd 66% ohonynt yn talu'r costau, mae'n debygol o fod yn heriol i ddarparwyr ariannu'r diffyg hwn ar eu pen eu hunain.

<sup>m</sup> Gan nad yw data sy'n benodol i Gymru ynghylch dechreuwyr newydd ar gael, defnyddiwyd amcangyfrifon % Lloegr

# Y BWLCH HYFFORDDIANT: ANGHYFIAWNDER CUDD MEWN GOFAL DEMENTIA A SUT MAE EI DDATRYYS ARGYMHELLION POLISI



Mae'r achos dros newid y ffordd y caiff hyfforddiant ei ddatblygu a'i gyflwyno i'r gweithlu yn glir – gellir gweithredu'n gyflym, a rhaid gwneud hynny, er mwyn arfogi'r gweithlu gofal cymdeithasol â'r lefel gywir o sgiliau i ddarparu gofal sy'n benodol i ddementia pwrpasol o ansawdd da yn gyson. Mae hyn yn bwysicach nag erioed wrth i nifer yr achosion o ddementia godi ac wrth i fwy a mwy o bobl ddefnyddio gwasanaethau gofal cymdeithasol<sup>n</sup>.

Mae gan lywodraethwyr, comisiynwyr, rheoleiddwyr a darparwyr cenedlaethol a lleol rôl hollbwysig i'w chwarae wrth gau'r bwlch hyfforddiant dementia, gan greu gweithlu gofal cymdeithasol mwy gwydn a thosturiol sy'n barod i wynebu'r her o ofalu am bobl sy'n byw gyda dementia.

**MAE YNA NIFER O FEYSYDD LLE NAD YW'R CYNNIG HYFFORDDIANT DEMENTIA PRESENNOL AR DRAWS Y SECTOR GOFAL CYMDEITHASOL YN CYD-FYND Â SAFONAU ARFER GORAU:**

- Er bod 70% o'r hyfforddiant sy'n cael ei gynnig gan ddarparwyr wedi'i dargedu ar lefel gweithwyr medrus, mae staff yn amlach na pheidio yn adrodd ymgymryd â hyfforddiant ar lefel ymwybyddiaeth o ddementia, sy'n annigonol i gefnogi darpariaeth gofal o ansawdd uchel sydd â'r unigolyn wrth ei wraidd.
- Mae'r hyfforddi, mentora neu oruchwylio'n gyfyngedig, a dim ond tua 20% sy'n cynnwys cymorth cyfoedion, mentora neu ddysgu myfyriol, sy'n elfennau craidd o arfer da
- Mae hyfforddiant yn dibynnu'n gryf ar e-ddysgu (mae tua hanner yr hyfforddiant yn cael ei gyflwyno yn y dull hwn), ac mae 30% o'r hyfforddiant yn defnyddio e-ddysgu fel yr unig ddull.
- Mae'r hyfforddiant yn rhy fyr i gael effaith ddigonol ar y dysgu, roedd 70% o'r hyfforddiant am bedair awr neu lai, yn fwyaf aml rhwng 1 a 2 awr, sy'n sylweddol is na'r trothwy a argymhellir, sef 8 awr
- Dim ond 40% o'r hyfforddiant a adroddwyd oedd yn seiliedig ar dystiolaeth, ac roedd darparwyr yn ei chael hi'n anodd cyfeirio at y dystiolaeth oedd yn sail i'w hyfforddiant
- Ychydig o ddarparwyr sy'n defnyddio'r fframwaith cenedlaethol cydnabyddedig, Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru
- Er nad oedd dysgu digidol yn cael ei ystyried yn eang yn rhwystr gan y rhan fwyaf o ddarparwyr na staff, roedd diffyg clir rhwng y ffordd y mae hyfforddiant yn cael ei gyflwyno a'r ffordd y mae'n cael ei gefnogi. Yn anaml y mae darparwyr yn darparu dyfeisiau, talu costau na rhoi cymorth digidol.

Er gwaethaf y materion hyn, mae ein canfyddiadau'n disgrifio gweithlu sy'n gadarnhaol ac yn barod i ddysgu, gyda 74% o'r ymatebwyr i'r arolwg staff yn gofyn am ragor o hyfforddiant sy'n benodol i ddementia. Nid yw'r hyfforddiant y mae staff yn ei gael yn

<sup>n</sup> [alzheimers.org.uk/sites/default/files/2024-05/the-annual-costs-of-dementia.pdf](https://alzheimers.org.uk/sites/default/files/2024-05/the-annual-costs-of-dementia.pdf)

eu paratoi'n effeithiol, a dangosodd ein canfyddiadau bod yna lefelau is na'r disgwyl o wybodaeth a hyder – gan arddangos ymhellach nad yw'r hyfforddiant cyffredinol lefel ymwybyddiaeth y mae'r rhan fwyaf o'r staff yn ei dderbyn yn bodloni eu hanghenion datblygu.

Gyda'r cymorth a'r arweiniad cywir, mae darparu'r hyfforddiant dementia cywir ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol yn cynnig cyfle arwyddocaol i wella safonau gofal i bobl sy'n byw gyda dementia. Byddai gwneud hynny yn gwella ansawdd bywyd pobl a hefyd yn arwain at fuddion ychwanegol sylweddol i bobl sydd â dementia, eu gofalmwyr di-dâl, cartrefi gofal a'r sector ehangach, gan gynnwys llai o dderbyniadau i'r ysbity, llai o apwyntiadau meddyg teulu a throsiant staff is <sup>2</sup>.

Er mwyn diwallu'r nodau hyn, rydym yn galw ar lywodraeth genedlaethol a lleol, awdurdodau lleol, rheoleiddwyr a darparwyr i weithredu ar yr argymhellion canlynol:

## **ARGYMHELLIAD CYFFREDINOL**

**Gofyniad cyfreithiol ar bob darparwr gofal cymdeithasol i sicrhau bod pob aelod o staff gofal uniongyrchol sy'n gweithio ym maes gofal oedolion hn – a staff gofal uniongyrchol sy'n gweithio gyda phobl sy'n byw gyda dementia mewn lleoliadau eraill – yn ymgymryd â hyfforddiant dementia arfer gorau. Dylai hyn gynnwys staff gofal yn y cartref yn ogystal â staff cartrefi gofal.**

Dylai Llywodraeth Cymru roi hyn ar waith drwy welliannau i'r canllawiau statudol perthnasol ar gyfer gwasanaethau cymorth gofal gartref a chartrefi gofal a gyflwynwyd o dan y Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016, gyda gofyniad i staff ymgymryd â hyfforddiant dementia arfer gorau, a hynny am o leiaf wyth awr, gan fapio'r cynnwys i lefel 'Gweithiwr Medrus' o leiaf ar y Fframwaith Gwaith Da (neu lefel gyfatebol o fframwaith cenedlaethol diweddaedig), a chydai'r ddarpariaeth yn bodloni'r pum elfen allweddol o hyfforddiant arfer gorau (cynllun hyfforddiant sydd wedi'i lywio gan dystiolaeth; dull cyflwyno effeithiol; dysgu digidol cynhwysol; cymorth a hygyrchedd; ac arweinyddiaeth gref i feithrin effaith hirdymor yr hyfforddiant). Dylai'r canllawiau ei gwneud hi'n glir bod hyn yn angenrheidiol i gydymffurfio â Rheoliad 36 o'r canllawiau.

## **AROLYGIETH GOFAL CYMRU**

Dylai tystiolaeth o gydymffurfio â Rheoliad 36 gynnwys:

- Mae hyfforddiant wedi'i werthuso ac mae wedi cael effaith ar wybodaeth, hyder ac ymagwedd staff tuag at dementia ac ymarfer gofal.
- Mae hyfforddiant wedi'i fapio i'r Fframwaith Gwaith Da (neu lefel gyfatebol o fframwaith cenedlaethol diweddaedig) ac mae ar lefel 'Gweithiwr Medrus' i bob aelod o staff uniongyrchol sy'n gweithio ym maes gofal oedolion hyn.

- Mae hyfforddiant wedi'i gynllunio i fodloni anghenion penodol y dysgwyr (gan ddefnyddio offer fel yr offeryn Dadansoddi Anghenion Hyfforddiant)
- Mae'r hyfforddiant yn seiliedig ar dystiolaeth ac mae'r darparwr yn gyfarwydd â'r dystiolaeth sy'n sail i'r hyfforddiant
- Mae hyfforddiant yn cynrychioli amrywiaeth lawn profiadau bywyd pobl sydd â dementia, gofalwyr di-dâl a staff.
- Mae'n cynnwys hyfforddiant mewn person a/neu hyfforddiant rhyngweithiol ar-lein, mentora a/neu hyfforddi.
- Mae hyfforddiant yn cynnwys o leiaf wyth awr o hyfforddiant sy'n benodol i ddementia.

Pan ganfyddir nad yw darparwyr yn bodloni'r gofynion uchod ar gyfer gofal dementia o ansawdd da, rhaid i AGC nodi mesurau gwella clir a defnyddio ei bwerau presennol lle bo angen i ysgogi gwelliant.

## LLYWODRAETH CYMRU

Dylai Llywodraeth Cymru ystyried sut mae cefnogi darparwyr i fodloni'r gofyniad ar-faethedig newydd yn y canllawiau statudol perthnasol ar gyfer gwasanaethau cartrefi gofal a chymorth yn y cartref a gyflwynwyd o dan y [Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol \(Cymru\) 2016](#). Byddai codi lefel yr hyfforddiant cyfartalog presennol y mae'r gweithwyr gofal yn ei dderbyn i hyfforddiant arfer gorau yn costio £72.32 ar amcangyfrif fesul gweithiwr gofal uniongyrchol sy'n gweithio ym maes gofal pobl hŷn, neu gyfanswm o £2.8 miliwn. Byddai'r cyfanswm hwn yn cwmpasu'r gost o'r cwrs hyfforddiant (£0.8 miliwn) ac amser y staff (£2 miliwn). Byddai cost flynyddol amcangyfrifedig ychwanegol o £0.45 miliwn i hyfforddi staff newydd.

### ARGYMHELLION I DDARPARWYR GOFAL, ARWEINWYR HYFFORDDIANT A STAFF

- Dylai darparwyr sicrhau bod hyfforddiant dementia ar gyfer staff uniongyrchol:
- Yn cyd-fynd â lefel 'Gweithiwr Medrus' y [Fframwaith Gwaith Da](#) (neu lefel gyfatebol o fframwaith cenedlaethol diweddaedig)
- Yn cael ei ddylunio i fodloni anghenion penodol y dysgwyr (gan ddefnyddio offer fel offer Dadansoddi Anghenion Hyfforddiant)
- Yn seiliedig ar dystiolaeth a bod y darparwr yn gyfarwydd â'r dystiolaeth sy'n sail i'r hyfforddiant
- Yn cynrychioli amrywiaeth lawn profiadau bywyd pobl sydd â dementia, gofalwyr di-dâl a staff.
- Mae'n cynnwys hyfforddiant mewn person a/neu hyfforddiant rhyngweithiol ar-lein, mentora a/neu hyfforddi.
- O leiaf wyth awr o hyd
- Yn cynnwys elfen werthuso i asesu hyfforddiant o ansawdd da.

# CYFEIRNODAU

1. Cyngor Gofal Cymru. Gwaith Da Fframwaith Dysgu a Datblygu Dementia i Gymru. 2016. <https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Gwaith-Da-Fframwaith-Dysgu-a-Datblygu-Dementia-i-Gymru.pdf>
2. Alzheimer's Society. Because We're Human Too: Why dementia training for care workers matters, and how to deliver it. 2024;
3. Surr C, Gates C, Irving D, et al. Effective dementia education and training for the health and social care workforce: a systematic review of the literature. *Adolygiad o Ymchwil Addysgol*. 2017;
4. Brunkert T, Simon M, Ruppen W, Zúñiga F. Pain Management in Nursing Home Residents: Findings from a Pilot Effectiveness-Implementation Study. *Journal of the American Geriatrics Society*. 2019;67(12):2574-2580. doi:10.1111/jgs.16148
5. Alzheimer's Society. Economic Impact of Dementia. <https://www.alzheimers.org.uk/what-we-do/policy-and-influencing/economic-impact-of-dementia>
6. Matthews FE, Arthur A, Barnes L, et al. A two-decade comparison of prevalence of dementia in individuals aged 65 years and older from three geographical areas of England: results of the Cognitive Function and Ageing Study I and II. 2013;[1474547X (Electronig)]
7. Grŵp Seneddol Hollbleidiol ar Dementia. Workforce Matters: Putting People Affected by Dementia at the Heart of Care. 2022. <https://www.alzheimers.org.uk/sites/default/files/2022-09/APPG%20on%20Dementia%20Workforce%20Matters%20Report%202022.pdf>
8. Woods B, Rai HK, Elliott E, Aguirre E, Orrell M, Spector A. Cognitive stimulation to improve cognitive functioning in people with dementia. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. 2023;(1)doi:10.1002/14651858.CD005562.pub3
9. Gofal Cymdeithasol Cymru. Pecyn gweithredu dysgu a datblygu ar gyfer gofal a chymorth dementia. 2025. <https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau-canllawiau/gwella-gofal-a-chymorth/pobl-%C3%A2-dementia/pecyn-gweithredu-dysgu-a-datblygu-ar-gyfer-gofal-a-chymorth-dementia>
10. Surr C, Gates C, Irving D, et al. Effective dementia education and training for the health and social care workforce: a systematic review of the literature. *Adolygiad o Ymchwil Addysgol*. 2017;87(5):966-1002.

11. Gwelliant Cymru. Llwybr Safonau Gofal Dementia ar gyfer Cymru Gyfan – sy'n galluogi gwelliannau wrth ddarparu gofal dementia i unigolion a'u gofalwyr, gan Michaela Morris, Rheolwr Gwella Gwasanaeth ar gyfer Iechyd Meddwl. 2021. <https://www.improvementcymru.net/cy/2021/03/23/llwybr-safonau-gofal-dementia-ar-gyfer-cymru-gyfan-syn-galluogi-gwelliannau-wrth-ddarparu-gofal-dementia-i-unigolion-au-gofalwyr-gan-michaela-morris-rheolwr-gwella-gwasanaeth-ar-gyfer-i/>
12. Llywodraeth Cymru. Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016. 2016.
13. Smith SJ, Parveen S, Sass C, Drury M, Oyebode JR, Surr CA. An audit of dementia education and training in UK health and social care: a comparison with national benchmark standards. *Ymchwil Gwasanaethau Iechyd BMC*. 2019;10/21 2019;19(1):711. doi:10.1186/s12913-019-4510-6
14. Surr C, Sass C, Drury M, et al. A collective case study of the features of impactful dementia training for care home staff. (1471-2318 [Electronig])
15. Y Comisiwn Ansawdd Gofal. Health and Social Care Support for People with Dementia. 2025. <https://www.cqc.org.uk/publications/health-and-social-care-support-dementia>
16. Skills for Care. A workforce strategy for adult social care in England. 2024. <https://www.skillsforcare.org.uk/Workforce-Strategy/Recommendations-and-commitments/Train.aspx>
17. Skills for Care. The state of the adult social care sector and workforce in England. 2025. <https://www.skillsforcare.org.uk/Adult-Social-Care-Workforce-Data/work-forceintelligence/Reports-and-visualisations/National-information/The-State-of-report.aspx>
18. Irving D, Oyebode J, Smith SJ, et al. Effective dementia education and training for the health and social care workforce: a systematic review of the literature. *Adolygiad o Ymchwil Addysgol*. 2017;87(5):966-1002. doi:10.3102/0034654317723305
19. Surr C. SS, Latham I., . Education and Training in Dementia Care: A person centred approach Open University Press; 2023.
20. Kaduszkiewicz H, Wiese B, van den Bussche H. Self-reported competence, attitude and approach of physicians towards patients with dementia in ambulatory care: results of a postal survey. *Ymchwil Gwasanaethau Iechyd BMC*. 2008;8:54-54. doi:10.1186/1472-6963-8-54
21. Newbould LA-O, Samsi KA-O, Wilberforce MA-O. Developing effective workforce training to support the long-term care of older adults: A review of reviews. (13652524 [Electronig])
22. Dow B, Savvas S, Dang C, et al. Promoting Independence Through Quality Dementia Care at Home (PITCH): An Australian Stepped-Wedge Cluster Randomised Controlled Trial Evaluating a Dementia Training Program for Home Care Workers. (1099-1166 [Electronig])

23. Scerri A, Scerri C. Outcomes in knowledge, attitudes and confidence of nursing staff working in nursing and residential care homes following a dementia training programme. *Aging and Mental Health*. 2019;23(8):919-928. doi:10.1080/13607863.2017.1399342
24. Rokstad A, Døble BS, Engedal K, Kirkevold Ø, Benth JŠ, Selbæk G. The impact of the Dementia ABC educational programme on competence in person-centred dementia care and job satisfaction of care staff. *International Journal of Older People Nursing*. 2017;12(2):1-10. doi:10.1111/opn.12139
25. Fukuda K, Terada S, Hashimoto M, et al. Effectiveness of educational program using printed educational material on care burden distress among staff of residential aged care facilities without medical specialists and/or registered nurses: cluster quasi-randomization study. *Geriatrics and Gerontology International*. 2018;18(3):487-494. doi:10.1111/ggi.13207
26. Kaasalainen S, Hunter PV, Hill C, et al. Launching 'Namaste Care' in Canada: findings from training sessions and initial perceptions of an end-of-life programme for people with advanced dementia. *Journal of Research in Nursing*. 2019;24(6):403417. doi:10.1177/1744987119832932
27. Annear MJ, Toye C, Elliott KJ, McInerney F, Eccleston C, Robinson A. Dementia knowledge assessment scale (DKAS): confirmatory factor analysis and comparative subscale scores among an international cohort. (1471-2318 [Electronig])
28. Schepers AK, Orrell M, Shanahan N, Spector A. Sense of competence in dementia care staff (SCIDS) scale: development, reliability, and validity. 2012;(1741-203X [Electronig])
29. Skills for H, Health Education E, Skills for C. Dementia Training Standards Framework. 2018;
30. Y Comisiwn Ansawdd Gofal. Rheoliadau ar gyfer darparwyr gwasanaeth a rheolwyr (Rheoliad 18). 2008.

## ATODIAD A: GEIRFA

---

<b>Darpariaeth dysgu gymysg</b>	Math o ddarpariaeth hyfforddiant sy'n defnyddio dull cymysg ar-lein yn ogystal ag wyneb yn wyneb, fel mynychu rhai sesiynau mewn person ac yna ymarferion ar-lein a grwpiau trafod i ddilyn.
<b>Y Dystysgrif Gofal (TCC)</b>	Fframwaith sefydlu yn Lloegr ar gyfer pob aelod o staff sy'n gweithio ar draws lleoliadau iechyd a gofal cymdeithasol. Nid yw'n benodol i ddementia, ond mae wedi'i gynllunio i arfogi gweithwyr â'r sgiliau a'r wybodaeth ragarweiniol ar gyfer gofal sylfaenol.
<b>Cartrefi gofal</b>	Cartrefi a lleoliadau sy'n darparu llety a gofal i bobl na allant fyw'n annibynnol.
<b>Mapio Gofal Dementia (DCM)</b>	Offer arsylwi ffurfiol (sy'n gofyn am hyfforddiant ffurfiol) i'w ddefnyddio ym maes gofal dementia i werthuso, myfyrio ar a gwella gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.
<b>Pencampwr Dementia</b>	Aelod o staff sydd wedi derbyn hyfforddiant sy'n benodol i ddementia ac sy'n ymgymryd â rôl arwain ar ofal dementia yn y lleoliad. Gallai hyn gynnwys darparu mentoriaeth i aelodau eraill o staff, annog staff i ymgymryd â hyfforddiant dementia ac annog a chefnogi arfer gorau mewn gofal dementia.
<b>E-ddysgu</b>	Dull o gyflwyno hyfforddiant sy'n defnyddio cynnwys digidol i'w gwblhau gan ddysgwyr yn annibynnol, heb fewnbwn rhyngweithio "byw" gan hwyluswyr na dysgwyr eraill.
<b>Ymarfer sy'n seiliedig ar dystiolaeth</b>	Ymarfer sy'n cael ei arwain gan ddealltwriaeth o'r hyn sydd wedi'i brofi i weithio orau mewn amgylchiadau penodol (yn hytrach nag arfer neu ddyfalu). Mae tystiolaeth yn cael ei chasglu drwy ddull systematig i werthuso gweithgarwch (fel ymchwil).
<b>Darpariaeth wyneb yn wyneb</b>	Darpariaeth hyfforddiant sy'n digwydd mewn person, gyda grŵp o ddysgwyr ac un neu ddau hwylusydd.
<b>Gofal yn y cartref</b>	Gofal ffurfiol sy'n cael ei ddarparu yng nghartref unigolyn, ar ffurf ymweliadau wedi'u trefnu.
<b>Mentora</b>	Perthynas rhwng dau berson gyda'r nod o ddatblygu'n broffesiynol. Mae'r mentor fel arfer yn unigolyn profiadol sy'n rhannu profiadau, sgiliau a chyngor gyda rhywun nad yw mor brofiadol.
<b>Hyfforddiant</b>	Dull ffurfiol o alluogi dysgu sy'n defnyddio mewnbyn gan arbenigwr (drwy athro, hyfforddwr neu hwylusydd) i ddatblygu sgiliau a dealltwriaeth pobl o bwnc/tasg benodol. Mae'n ymwneud fel arfer â rôl benodol ac mae iddo ffocws ar roi'r wybodaeth ar waith yn ymarferol.
<b>Dadansoddiad o anghenion hyfforddiant (TNA)</b>	Adolygiad o ofynion dysgu a datblygu mewn sefydliad neu leoliad yn seiliedig ar asesiad o ba sgiliau sydd eu hangen, pa sgiliau sy'n bodoli ar hyn o bryd a pha sgiliau sy'n brin. Yn ddelfrydol, byddai'n digwydd ar lefel sefydliadol, tîm ac unigolyn.

# ATODIAD B: AR GYFER DARPARWYR, COMISIYNWYR AC ARWEINWYR HYFFORDDIANT

## ADNODDAU AR GYFER DATBLYGU, DARPARU A GWERTHUSO HYFFORDDIANT

---

Dylai'r elfennau canlynol o arfer da gael eu hystyried gan ddarparwyr, comisiynwyr neu arweinwyr hyfforddiant wrth ddatblygu, darparu a gwerthuso hyfforddiant. Mae i hyfforddiant arfer gorau yr elfennau canlynol o arfer da:

- Mae hyfforddiant wedi'i werthuso ac mae wedi cael effaith ar wybodaeth, hyder ac ymagwedd staff tuag at ddementia ac ymarfer gofal (gweler adnoddau ategol am ganllawiau ar fesur effaith hyfforddiant)
- Mae hyfforddiant wedi'i fapio i Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru ar gyfer pobl fedrus
- Mae hyfforddiant wedi'i gynllunio i fodloni anghenion penodol y dysgwyr (gan ddefnyddio offer fel yr offeryn Dadansoddi Anghenion Hyfforddiant)
- Mae'r hyfforddiant yn seiliedig ar dystiolaeth ac mae'r darparwr yn gyfarwydd â'r dystiolaeth sy'n sail i'r hyfforddiant
- Mae hyfforddiant yn cynrychioli amrywiaeth lawn profiadau bywyd pobl sydd â dementia, gofawyr di-dâl a staff.
- Mae hyfforddiant yn cynnwys hyfforddiant, mentora a/neu hyfforddi mewn person.
- Mae hyfforddiant yn cynnwys o leiaf 8 awr o hyfforddiant sy'n benodol i ddementia

Gellir dod o hyd i gyngor pellach ar sut i ddatblygu a darparu hyfforddiant yn unol â'r elfennau hyn o arfer da yn yr Offeryn Archwilio Dylunio a Darparu Hyfforddiant Dementia (offeryn DeTDAT). Mae'r offeryn DeTDAT wedi cael ei ddefnyddio i lywio'r cyngor a gyflwynir yn yr adran hon, ond nid yw wedi'i gyflwyno'n llawn ac mae wedi'i addasu i gyd-fynd ag argymhellion yr adroddiad hwn. Mae'r offeryn DeTDAT llawn yn rhoi gwytbodaeth ychwanegol am yr arfer gorau sy'n gysylltiedig â modelau cyflawni penodol. Fe wnaethom argymhell cyfeirio at yr offeryn DeTDAT yn llawn i roi tystiolaeth o weithredu hyfforddiant arfer gorau gan reoleiddwyr a chomisiynwyr. Fodd bynnag, dylai'r adran ynglŷn â'r offeryn DeTDAT sy'n cyfeirio at y Fframwaith Hyfforddiant Dementia sydd ar waith yn Lloegr gael ei disodli gan ymarfer mapio yn unol â'r pynciau yr ymdrinnir â nhw yn Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru.

Mae'r llawlyfr archwilio DeTDAT ar gael yma

[https://www.leedsbeckett.ac.uk/-/media/files/research/dementia/dementia-training-de-sign-and-delivery-audit-tool-manual-v4\\_0.pdf](https://www.leedsbeckett.ac.uk/-/media/files/research/dementia/dementia-training-de-sign-and-delivery-audit-tool-manual-v4_0.pdf)

Mae'r offeryn archwilio DeTDAT ar gael yma

<https://www.leedsbeckett.ac.uk/-/media/files/research/dementia/dementia-education-and-training-audit-tool-v4.docx>

Mae'r tabl canlynol yn crynhoi'r safonau arfer gorau y dylai hyfforddiant gyd-fynd â nhw, yn unol ag argymhellion yr adroddiad hwn, a sut y gallai darparwyr gyflawni'r safonau hyn a rhoi tystiolaeth i gomisiynwyr neu reoleiddwyr, fel AGC

SAFON	DISGRIFIAD	ARGYMHELLION / ADNODDAU / SUT MAE PROFI HYN
<b>Dylunio cynnwys ac adnoddau</b>		
<p>Mae hyfforddiant yn mapio i'r lefel Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru fwriededig a pherthnasol gydag amcanion dysgu clir /deilliannau sy'n gysylltiedig â'r pynciau</p>	<p>Mae deilliannau dysgu yn fesur o gyflawniad dysgu ac yn adlewyrchu'r hyn y dylai dysgwr ei wybod neu allu ei wneud ar ôl cwblhau sesiwn neu raglen ddysgu. Felly dylent fod yn ddangosadwy, yn fesuradwy neu'n brofadwy. Mae Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru yn cynnwys cyfres o ddeilliannau dysgu sy'n gysylltiedig â phob pwnc. Ni ddylai rhaglen hyfforddi unigol geisio cwmpasu'r holl bynciau a'r holl ddeilliannau dysgu. Felly, rydym yn argymhell cynnal dadansoddiad o anghenion hyfforddiant er mwyn sicrhau bod y deilliannau dysgu yn cael eu mapio'n briodol i rolau ac anghenion y staff.</p>	<p>Mae adnoddau'n cynnwys Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru</p> <p>Offeryn archwilio DeTDAT</p> <p>Dylai offer mapio gael eu defnyddio i roi tystiolaeth o sut mae cynnwys hyfforddiant yn ymwneud â Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru</p> <p>Dylai deilliannau dysgu sy'n gysylltiedig â'r pynciau a'r fframwaith gael eu cynnwys yn yr adnoddau dysgu hefyd.</p>
<p>Mae hyfforddiant wedi'i ddylunio ar gyfer/ teilwra i'r lleoliad gwasanaeth penodol a rôl y dysgwyr sy'n mynychu</p>	<p>Dylai cynnwys yr hyfforddiant ac adnoddau cysylltiedig gael eu teilwra i'r lleoliad gwasanaeth a rôl y staff sy'n mynychu. Os bydd staff yn teimlo bod yr hyfforddiant yn berthnasol i'w rôl a gwirioneddau arfer o ddydd i ddydd, maen nhw'n fwy tebygol o fod yn gallu ac yn barod i'w weithredu.</p> <p>Dylid ystyried hygyrchedd cynllun a darpariaeth yr hyfforddiant, gan gynnwys y cynnwys, iaith a dulliau cyflwyno, yn enwedig os gallai fod gan y rhai sy'n bresennol sgiliau llythrennedd isel, neu os mai Saesneg yw eu hail iaith neu'n iaith ychwanegol iddynt.</p> <p>Ni ddylai hyfforddiant fod yn gyffredinol na mabwysiadu dull un ateb i bawb.</p>	<p>Argymhellir bod yna hyfforddiant penodol ar gyfer rolau gofal uniongyrchol</p> <p>Mae adnoddau'n cynnwys offer</p> <p>Dadansoddi Anghenion Hyfforddiant ar gyfer dementia</p> <p>Asesiadau o lefelau gwbyodaeth a dealltwriaeth staff</p> <p>Casglu adborth gan staff / ymgynghoriadau staff</p> <p>Dylai unrhyw wybodaeth am wybodaeth staff neu ymgynghoriadau staff gael eu cadw'n dystiolaeth (ar gyfer rheoleiddwyr neu gomisiynwyr) bod anghenion hyfforddiant wedi cael eu hasesu cyn bod yr hyfforddiant yn cael ei ddatblygu neu ei gyflwyno.</p>
<p>Mae cynnwys yr hyfforddiant yn cwmpasu pob deiliant dysgu mewn dyfnder sy'n berthnasol i'r Lefel a rolau'r dysgwyr</p>	<p>Yn ogystal â pha ddeilliannau dysgu sy'n cael eu cwmpasu, mae dyfnder y cynnwys hefyd yn bwysig. Dylai fod gan staff y cyfle i ymdrin â'r holl ddeilliannau dysgu sy'n berthnasol i'w rôl, yn y dyfnder gofynnol / ar y Lefel ofynnol. Mae sôn am bwnc yn fras, er enghraifft drwy gynnwys 1-2 bwynt bwled ar sleid, yn anhebygol o fod yn ddigonol i fodloni dyfnder a chymhlethdod y wybodaeth sydd ei hangen i ddiwallu'r rhan fwyaf o'r deilliannau dysgu yn Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru</p>	<p>Dylai ymarferion mapio ystyried dyfnder yr hyfforddiant yn ogystal â'r cynnwys.</p>

SAFON	DISGRIFIAD	ARGYMHELLION / ADNODDAU / SUT MAE PROFI HYN
Mae hyfforddiant yn cynnwys gweithgareddau dysgu rhyngweithiol	Dylai hyfforddiant fod yn rhyngweithiol, a allai, er enghraifft, gynnwys trafodaeth, gwaith grŵp, ymarferion profiadol, efelychu, gwyllo fideos, sgysiau gan ofalwyr a phobl sydd â dementia, cynnwys ar-lein amlgyfrwng. Gall hyn gefnogi sgiliau datrys problemau a rhoi dysgu ar waith yn ymarferol. Mae hyfforddiant didactig (siarad â/i grŵp) yn bennaf yn annigonol. Mae cyfnodau byr o gynnwys didactig, o fewn dysgu rhyngweithiol, yn fwy priodol. Nid yw dysgu unigol drwy adnodd ysgrifenedig (ar bapur neu ar y we) yn effeithiol ar gyfer dysgu.	Dylai hyfforddiant gynnwys elfennau mewn person i ddiwallu'r safonau hyn orau  Os caiff ei gyflwyno ar-lein, dylai fod yn rhyngweithiol a chael ei hwyluso gan hyfforddwr profiadol
Mae hyfforddiant yn cynnwys trafodaeth grŵp	Dylai trafodaeth grŵp fod yn elfen graidd o bob rhaglen hyfforddi, gan ei bod yn helpu dysgwyr i gydweddu gwybodaeth newydd ac i weithio drwy gymhlethdodau, holi cwestiynau a thrafod rhwystrau gwybodaeth posibl.	Dylai hyfforddiant gynnwys elfennau mewn person i ddiwallu'r safon hon orau Os caiff ei gyflwyno ar-lein, dylai fod yn rhyngweithiol a chael ei hwyluso gan hyfforddwr profiadol.
Mae'r hyfforddiant yn seiliedig ar dystiolaeth ac mae'r darparwr yn gyfarwydd â'r dystiolaeth sy'n sail i'r hyfforddiant	Dylai hyfforddiant fod yn seiliedig ar dystiolaeth ac wedi'i wreiddio mewn dull clir a sefydledig sy'n cael ei gefnogi gan dystiolaeth a adolygwyd gan gymheiriaid neu'n gyfatebol i hynny. Er enghraifft, mae Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru wedi'i wreiddio mewn dull sy'n seiliedig ar dystiolaeth. Gallai dynnu ar ddulliau damcaniaethol sydd wedi cael eu cydnabod fel rhai sy'n cefnogi'r gwaith o ddarparu gofal o ansawdd da sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, fel dulliau bioseicogymdeithasol neu ofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.	Dylai darparwyr wybod am y dystiolaeth sy'n sail i'r hyfforddiant a gallu rhoi gwybodaeth am hyn i reoleiddwyr neu gomisiynwyr.
Mae hyfforddiant yn cynrychioli amrywiaeth lawn profiadau bywyd pobl sydd â dementia, gofalwyr di-dâl a staff.	Dylai hyfforddiant gynrychioli'r profiad o fyw gyda dementia fel mecanwaith ar gyfer dysgu. Gall hyn gynnwys sgysiau/trafodaethau sydd wedi'u harwain gan bobl sy'n byw gyda dementia neu sy'n cefnogi rhywun sydd â dementia, neu drwy gyflwyno hyn gan ddefnyddio fideo, vignettes neu senarios astudiaethau achos. Dylai'r rhain adlewyrchu amrywiaeth y bobl sydd â phrofiad bywyd o ddementia a'r staff sy'n eu cefnogi.	Dylai darparwyr allu rhoi gwybodaeth am sut mae profiadau bywyd yn cael eu cynnwys yn yr hyfforddiant – gyda dogfennaeth i gefnogi hyn e.e. adnoddau dysgu.
Mae hyfforddiant yn cynnwys gweithgareddau dysgu sy'n cynnwys rhoi'r hyn a ddysgwyd ar waith mewn sefyllfa sy'n seiliedig ar ymarfer	Dylai hyfforddiant gynnwys cyfleoedd i roi'r dysgu ar waith yn ymarferol, er enghraifft drwy ymarferion sy'n seiliedig ar hyfforddiant, efelychiad, chwarae rôl neu weithgareddau wrth ymarfer y mae staff yn eu cynnal rhwng sesiynau hyfforddi.	Dylai hyfforddiant gynnwys elfennau mewn person i ddiwallu'r safon hon orau  Os yw'n e-ddysgu, dylid ystyried yn ofalus sut mae gwneud hyn mewn modd sensitif ac yn foesol.
Mae adnoddau hyfforddi'n glir ac yn hawdd eu dilyn e.e. ddim yn cynnwys jargon, â chynllun clir, yn ystyried cefndir addysgol dysgwyr	Mae angen i'r adnoddau fod yn hygyrch, heb jargon ac wedi'u hysgrifennu gyda'u cynulleidfia mewn golwg, gan ystyried profiadau addysgol blaenorol, cymhwysedd/hyder yn y Gymraeg neu Saesneg, a lefel llythrennedd y dysgwyr.	Dylai darparwyr allu rhoi tystiolaeth o hyn yn eu hadnoddau dysgu ar gyfer rheoleiddwyr a chomisiynwyr.

SAFON	DISGRIFIAD	ARGYMHELLION / ADNODDAU / SUT MAE PROFI HYN
<b>Hyd</b>		
Mae hyfforddiant yn 8 awr o leiaf	Mae mwy o hyfforddiant manwl ar bwnc, sy'n hirach o ran ei hyd cyfan (8-12 awr), yn fwy tebygol o gael effaith wrth helpu i drosi'r dysgu yn ymarfer. Mae hyfforddiant byrrach (llai na chyfanswm o 3.5 awr ar bwnc) yn llai tebygol o arwain at wella gwybodaeth neu ymarfer. Gallai rhaglen hyfforddi gael ei chyflwyno mewn sesiynau lluosog dros nifer o wythnosau. Fodd bynnag, mae sesiynau hyfforddi unigol sy'n llai na dwy awr o hyd (hyd yn oed os ydynt wedi'u cyfuno i greu rhaglen hirach), yn anhebygol o fod mor effeithiol.	Dylai hyn gael ei gynnwys mewn cynllun hyfforddi fel tystiolaeth i reoleiddwyr a chomisiynwyr.
<b>Hwylusydd</b>		
Mae'r hwylusydd yn brofiadol wrth ddarparu/hwyluso hyfforddiant	Dylai'r hyfforddiant gael ei gyflwyno gan hwylusydd hyfforddiant medrus a phrofiadol. Dylai fod ganddo wybodaeth dda am y pwnc a gallu siarad yn gredadwy am roi'r hyn a ddysgir ar waith mewn ymarfer gofal dementia o ddydd i ddydd. Mae hwyluswyr medrus yn creu amgylchedd dysgu cefnogol a diogel lle mae staff yn teimlo'n gyffyrddus i holi cwestiynau a gall addasu cynnwys yr hyfforddiant a'r dull cyflwyno'n briodol i fodloni anghenion y grŵp, tra hefyd yn sicrhau ei fod yn cyflwyno cynnwys craidd y cwrs.	Dylai darparwyr allu rhoi gwybodaeth bellach am brofiad a sgiliau'r hwyluswyr, neu roi tystiolaeth o hyn.
<b>Gwerthuso</b>		
Mae hyfforddiant wedi cael ei werthuso o ran ei dderbynioldeb/defnyddioldeb, ac mae'n cael effaith ar wybodaeth, hyder ac ymagwedd staff tuag at ddementia ac ymarfer gofal	Dylai'r holl hyfforddiant gael ei werthuso'n briodol o ran ei dderbynioldeb/defnyddioldeb canfyddedig, a'r effaith ar wybodaeth, sgiliau ac ymagwedd dysgwyr tuag at bobl sydd â dementia. Yn ddelfrydol, dylai'r gwerthuso gynnwys ystyriaeth o'r effaith ar ymarfer y dysgwyr ac ar y canlyniadau i bobl sydd â dementia hefyd. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod y gall y deilliannau olaf hyn fod yn fwy heriol i'w profi.	Dylai'r holl hyfforddiant gael ei werthuso o ran yr effaith uniongyrchol y mae'n ei gael ar ddysgwyr, dylai darparwyr ceisio cofnodi effaith yr hyfforddiant ar wybodaeth a sgiliau'r staff, mae'n arfer gwych ceisio cofnodi'r effaith y mae hyfforddiant yn ei chael ar ymarfer gofal (ymddygiad a chanlyniadau), gan ddefnyddio dulliau fel arsylwi (e.e. yr offeryn PORT neu Mapio Gofal Dementia).

# ATODIAD C: AR CYFER COMISIYNWYR A RHEOLEIDDWYR (MEGIS AGC)

## ADNODDAU AR CYFER GWERTHUSO ANSAWDD HYFFORDDIANT DEMENTIA

---

Dylai'r elfennau canlynol o arfer da gael eu hystyried gan ddarparwyr, comisiynwyr neu arweinwyr hyfforddiant wrth ddatblygu, darparu a gwerthuso hyfforddiant. Mae i hyfforddiant arfer gorau yr elfennau canlynol o arfer da:

- Mae hyfforddiant wedi'i werthuso ac mae wedi cael effaith ar wybodaeth, hyder ac ymagwedd staff tuag at ddementia ac ymarfer gofal (gweler adnoddau ategol am ganllawiau ar fesur effaith hyfforddiant)
- Mae hyfforddiant wedi cael ei fapio i'r Fframwaith Gwaith Da, ac mae ar lefel 'Gweithiwr Medrus' o leiaf ar gyfer pob aelod o staff uniongyrchol sy'n gweithio ym maes gofal oedolion hŷn.
- Mae hyfforddiant wedi'i gynllunio i fodloni anghenion penodol y dysgwyr (gan ddefnyddio offer fel yr offeryn Dadansoddi Anghenion Hyfforddiant)
- Mae'r hyfforddiant yn seiliedig ar dystiolaeth ac mae'r darparwr yn gyfarwydd â'r dystiolaeth sy'n sail i'r hyfforddiant
- Mae hyfforddiant yn cynrychioli amrywiaeth lawn profiadau bywyd pobl sydd â dementia, gofawyr di-dâl a staff.
- Mae hyfforddiant yn cynnwys hyfforddiant, mentora a/neu hyfforddi mewn person.
- Mae hyfforddiant yn cynnwys o leiaf 8 awr o hyfforddiant sy'n benodol i ddementia

Dylai rheoleiddwyr, fel AGC, edrych am ddangosyddion ar gyfer yr ystyriaethau hyn wrth asesu ansawdd hyfforddiant fel rhan o'r drefn arolygu.

### DEWIS Y DYSTIOLAETH I'W HADOLYGU

Mae hyfforddiant fel arfer yn cynnwys nifer o wahanol elfennau gan gynnwys y nodau a'r deilliannau dysgu, cynllun hyfforddi, adnoddau ysgrifenedig, PowerPoint neu gymhorthion gweledol eraill, deunyddiau clyweledol, ymarferion a gweithgareddau, taflenni a'r modd y mae'r rhain yn cael eu darparu. Yn ddelfrydol, dylai gwerthusiad gynnwys holl elfennau'r hyfforddiant. Mae profiad yn awgrymu efallai nad yr hyn sydd mewn cynllun addysgu neu sleidiau PowerPoint sydd bob amser yn cael eu cyflwyno mewn gwirionedd yn yr ystafell hyfforddi. Felly, mae arsylwi'r hyfforddiant yn hanfodol wrth asesu ai'r hyfforddiant bwriadedig yw'r hyn sydd, mewn gwirionedd, yn cael ei gyflwyno.

SAFON	DISGRIFIAD	ARGYMHELLION / ADNODDAU / SUT MAE PROFI HYN
<b>Dylunio cynnwys ac adnoddau</b>		
<p>Mae hyfforddiant yn mapio i'r Safonau Hyfforddiant Dementia bwriadedig a pherthnasol ac mae o leiaf yn cael ei dargedu at lefel Pobl Fedrus gydag amcanion / deilliannau dysgu clir sy'n gysylltiedig â'r pwnc a'r lefel</p>	<p>Mae deilliannau dysgu yn fesur o gyflawniad dysgu ac yn adlewyrchu'r hyn y dylai dysgwr ei wybod neu allu ei wneud ar ôl cwblhau sesiwn neu raglen ddysgu. Felly dylent fod yn ddangosadwy, yn fesuradwy neu'n brofadwy. Mae Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru yn cynnwys cyfres o ddeilliannau dysgu sy'n gysylltiedig â phob pwnc. Ni ddylai rhaglen hyfforddi unigol geisio cwmpasu'r holl bynciau a'r holl ddeilliannau dysgu. Efallai nad yw'r pynciau unigol, neu rai o'r deilliannau dysgu sy'n gysylltiedig â'r pwnc, yn berthnasol i'r holl rolau/grwpiau staff. Felly, rydym yn argymhell cynnal dadansoddiad o anghenion hyfforddiant er mwyn sicrhau bod y deilliannau dysgu yn cael eu mapio'n briodol i rolau ac anghenion y staff.</p>	<p>Dylai darparwyr allu roi tystiolaeth o'r safon hon drwy ddefnyddio offer Mapio i ddangos sut mae cynnwys hyfforddiant yn gysylltiedig â Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru.</p> <p>Dylai deilliannau dysgu sy'n gysylltiedig â'r pynciau a fframweithiau gael eu cynnwys yn yr adnoddau dysgu hefyd.</p>
<p>Mae hyfforddiant wedi'i gynllunio/teilwra i'r lleoliad gwasanaeth penodol a rôl y dysgwyr a fydd yn bresennol</p>	<p>Dylai cynnwys yr hyfforddiant ac adnoddau cysylltiedig gael eu teilwra i'r lleoliad gwasanaeth a rôl y staff sy'n mynychu. Os bydd staff yn teimlo bod yr hyfforddiant yn berthnasol i'w rôl a gwirioneddau ymarfer o ddydd i ddydd, maen nhw'n fwy tebygol o allu a bod yn barod i'w roi ar waith.</p> <p>Dylid ystyried hygrychedd cynllun a darpariaeth yr hyfforddiant, gan gynnwys y cynnwys, iaith a dulliau cyflwyno, yn enwedig os gallai fod gan y rhai sy'n bresennol sgiliau llythrennedd isel, neu os mai Saesneg yw eu hail iaith neu'n iaith ychwanegol iddynt.</p> <p>Ni ddylai hyfforddiant fod yn gyffredinol na mabwysiadu dull un ateb i bawb.</p>	<p>Dylai rheoleiddwyr edrych am dystiolaeth o hyfforddiant penodol ar gyfer rolau gofal uniongyrchol</p> <p>Dylai darparwyr allu rhoi tystiolaeth o fod wedi cynnal Dadansoddiad o Anghenion Hyfforddiant, gan ddefnyddio asesiadau o wybodaeth i ddeall lefelau gwybodaeth staff</p> <p>Casglu adborth gan staff / ymgynghoriadau staff</p> <p>Dylai unrhyw wybodaeth am wybodaeth staff neu ymgynghoriadau staff fod wedi cael ei chadw fel tystiolaeth (i reoleiddwyr neu gomisiynwyr) bod anghenion hyfforddiant wedi cael eu hasesu cyn datblygu neu ddarparu'r hyfforddiant.</p>
<p>Mae cynnwys yr hyfforddiant yn cwmpasu'r holl ddeilliannau dysgu mewn manylder sy'n berthnasol i'r Lefel a rolau'r dysgwyr</p>	<p>Yn ogystal â pha ddeilliannau dysgu sy'n cael eu cwmpasu, mae manylder y wybodaeth hefyd yn bwysig. Dylai staff gael cyfle i ymdrin â'r holl ddeilliannau dysgu sy'n berthnasol i'w rôl yn y manylder gofynnol. Mae sôn am bwnc yn fras, er enghraifft drwy gynnwys 1-2 bwynt bwled ar sleid, yn annhebygol o fod yn ddigonol i fodloni manylder a chymhlethdod y wybodaeth sydd ei hangen i ddiwallu'r rhan fwyaf o'r deilliannau dysgu yn Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru.</p>	<p>Dylai darparwyr roi tystiolaeth o fanylder yr hyfforddiant drwy ymarferion mapio a'r deilliannau dysgu sydd wedi'u cynnwys yn yr adnoddau dysgu.</p>

SAFON	DISGRIFIAD	ARGYMHELLION / ADNODDAU / SUT MAE PROFI HYN
Mae hyfforddiant yn cynnwys gweithgareddau dysgu rhyngweithiol	Dylai hyfforddiant fod yn rhyngweithiol, a allai, er enghraifft, gynnwys trafodaeth, gwaith grŵp, ymarferion profiadol, efelychu, gwylio fideos, sgysiau gan ofalwyr a phobl sydd â dementia, cynnwys ar-lein amlgyfrwng. Gall hyn gefnogi sgiliau datrys problemau a rhoi dysgu ar waith yn ymarferol. Mae hyfforddiant didactig (siarad â/i grŵp) yn bennaf yn annigonol. Mae cyfnodau byr o gynnwys didactig, o fewn dysgu rhyngweithiol, yn fwy priodol. Nid yw dysgu unigol drwy adnodd ysgrifenedig (ar bapur neu ar y we) yn effeithiol ar gyfer dysgu.	Dylai darparwyr allu dangos bod yr hyfforddiant yn rhyngweithiol drwy'r adnoddau dysgu neu wrth arsylwi'r hyfforddiant. Os caiff ei ddarparu ar-lein, dylai darparwyr egluro sut maent yn bodloni'r elfen rhyngweithiol.
Mae hyfforddiant yn cynnwys trafodaeth grŵp	Dylai trafodaeth grŵp fod yn elfen graidd o bob rhaglen hyfforddi, gan ei bod yn helpu dysgwyr i gydweddu gwybodaeth newydd ac i weithio drwy gymhlethdodau, holi cwestiynau a thrafod rhwystrau gwybodaeth posibl.	Dylai darparwyr allu dangos bod yr hyfforddiant yn rhyngweithiol drwy'r adnoddau dysgu neu wrth arsylwi'r hyfforddiant. Os caiff ei ddarparu ar-lein, dylai darparwyr egluro sut maent yn darparu'r cyfleoedd am drafodaethau rhyngweithiol.
Mae'r hyfforddiant yn seiliedig ar dystiolaeth ac mae'r darparwr yn gyfarwydd â'r dystiolaeth sy'n sail i'r hyfforddiant	Dylai hyfforddiant fod yn seiliedig ar dystiolaeth ac wedi'i wreiddio mewn dull clir a sefydledig sy'n cael ei gefnogi gan dystiolaeth a adolygwyd gan gymheiriaid neu'n gyfatebol i hynny. Er enghraifft, mae Gwaith Da: Fframwaith dysgu a datblygu dementia i Gymru wedi'i wreiddio mewn dull sy'n seiliedig ar dystiolaeth. Gallai dynnu ar ddulliau damcaniaethol sydd wedi cael eu cydnabod fel rhai sy'n cefnogi'r gwaith o ddarparu gofal o ansawdd da sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, fel dulliau bioseicogymdeithasol neu ofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.	Dylai fod gan ddarparwyr wybodaeth am y dystiolaeth sy'n sail i'r hyfforddiant a gallu rhoi gwybodaeth am hyn i reoleiddwyr neu gomisiynwyr.
Mae hyfforddiant yn cynrychioli amrywiaeth lawn profiadau bywyd pobl sydd â dementia, gofalwyr di-dâl a staff.	Dylai hyfforddiant gynrychioli'r profiad o fyw gyda dementia fel mecanwaith ar gyfer dysgu. Gall hyn gynnwys sgysiau/trafodaethau sydd wedi'u harwain gan bobl sy'n byw gyda dementia neu sy'n cefnogi rhywun sydd â dementia, neu drwy gyflwyno hyn gan ddefnyddio fideo, vignettes neu senarios astudiaethau achos. Dylai'r rhain adlewyrchu amrywiaeth y bobl sydd â phrofiad bywyd o ddementia a'r staff sy'n eu cefnogi.	Dylai darparwyr allu nodi ble ar yr adnoddau dysgu neu gynllun dysgu mae'r wybodaeth am sut mae profiadau bywyd wedi'u cynnwys yn yr hyfforddiant – gyda dogfennaeth i gefnogi hyn.
Mae hyfforddiant yn cynnwys gweithgareddau dysgu sy'n cynnwys rhoi'r hyn a ddysgwyd ar waith mewn sefyllfa sy'n seiliedig ar ymarfer	Dylai hyfforddiant gynnwys cyfleoedd i roi'r dysgu ar waith yn ymarferol, er enghraifft drwy ymarferion sy'n seiliedig ar hyfforddiant, efelychiad, chwarae rôl neu weithgareddau wrth ymarfer y mae staff yn eu cynnal rhwng sesiynau hyfforddi.	Dylai hyfforddiant gynnwys elfennau mewn person i ddiwallu'r safon hon orau.  Os yw'n e-ddysgu,  dylid ystyried yn ofalus sut mae gwneud hyn mewn modd sensitif ac yn foisol.  Dylid rhoi tystiolaeth o hyn yn yr adnoddau dysgu a'r cynllun, neu drwy arsylwi.
Mae adnoddau hyfforddi'n glir ac yn hawdd eu dilyn e.e. ddim yn cynnwys jargon, â chynllun clir, yn ystyried cefndir addysgol dysgwyr	Mae angen i'r adnoddau fod yn hygyrch, heb jargon ac wedi'u hysgrifennu gyda'u cynulleidfia mewn golwg, gan ystyried profiadau addysgol blaenorol, cymhwysedd/hyder yn y Gymraeg neu Saesneg, a lefel llythrennedd y dysgwyr.	Dylai darparwyr allu rhoi tystiolaeth o hyn yn eu hadnoddau dysgu i reoleiddwyr a chomisiynwyr

SAFON	DISGRIFIAD	ARGYMHELLION / ADNODDAU / SUT MAE PROFI HYN
<b>Hyd</b>		
Mae hyfforddiant yn 8 awr o leiaf	Mae mwy o hyfforddiant manwl ar bwnc, sy'n hirach o ran ei hyd cyfan (8-12 awr), yn fwy tebygol o gael effaith wrth helpu i drosi'r dysgu yn ymarfer. Mae hyfforddiant byrrach (llai na chyfanswm o 3.5 awr ar bwnc) yn llai tebygol o arwain at wella gwybodaeth neu ymarfer. Gallai rhaglen hyfforddi gael ei chyflwyno mewn sesiynau llysof dros nifer o wythnosau. Fodd bynnag, mae sesiynau hyfforddi unigol sy'n llai na dwy awr o hyd (hyd yn oed os ydynt wedi'u cyfuno i greu rhaglen hirach), yn anhebygol o fod mor effeithiol.	Dylai hyn gael ei gynnwys mewn cynllun hyfforddi fel tystiolaeth i reoleiddwyr a chomisiynwyr
<b>Hwylusydd</b>		
Mae'r hwylusydd yn brofiadol wrth ddarparu/hwyluso hyfforddiant	Dylai'r hyfforddiant gael ei gyflwyno gan hwylusydd hyfforddiant medrus a phrofiadol. Dylai fod ganddo wybodaeth dda am y pwnc a gallu siarad yn gredadwy am roi'r hyn a ddysgir ar waith mewn ymarfer gofal dementia o ddydd i ddydd. Mae hwyluswyr medrus yn creu amgylchedd dysgu cefnogol a diogel lle mae staff yn teimlo'n gyffyrddus i holi cwestiynau a gall addasu cynnwys yr hyfforddiant a'r dull cyflwyno'n briodol i fodloni anghenion y grŵp, tra hefyd yn sicrhau ei fod yn cyflwyno cynnwys craidd y cwrs.	Dylai darparwyr allu rhoi gwybodaeth bellach am brofiad a sgiliau'r hwyluswyr, neu roi tystiolaeth o hyn
<b>Gwerthuso</b>		
Mae hyfforddiant wedi cael ei werthuso o ran ei dderbynioldeb/defnyddioldeb, ac mae'n cael effaith ar wybodaeth, hyder ac ymagwedd staff tuag at ddementia ac ymarfer gofal	Dylai'r holl hyfforddiant gael ei werthuso'n briodol o ran ei dderbynioldeb/defnyddioldeb canfyddedig, a'r effaith ar wybodaeth, sgiliau ac ymagwedd dysgwyr tuag at bobl sydd â dementia. Yn ddefnyddiol, dylai'r gwerthuso gynnwys ystyriaeth o'r effaith ar ymarfer y dysgwyr ac ar y canlyniadau i bobl sydd â dementia hefyd. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod y gall y deilliannau olaf hyn fod yn fwy heriol i'w profi.	Dylai'r holl hyfforddiant gael ei werthuso o ran ei effaith uniongyrchol ar ddysgwyr. Dylai darparwyr ceisio cofnodi effaith yr hyfforddiant ar wybodaeth a sgiliau'r staff. Mae'n arfer gwych ceisio cofnodi effaith yr hyfforddiant ar ymarfer gofal (ymddygiad a chanlyniadau), gan ddefnyddio dulliau fel arsylwi (e.e. yr offeryn PORT neu Mapio Gofal Dementia).

## ATODIAD D: COSTAU MANWL

---

Roedd yr amcangyfrifon o'r gost bresennol o hyfforddi gweithiwr gofal yng Nghymru yn seiliedig ar y data a ddarparwyd, o'r ymateb a gafwyd gan ddarparwyr ar draws y tair gwlad a gwblhaodd yr archwiliad, h.y. Cymru, Gogledd Iwerddon a Lloegr. Cafodd amcangyfrif o gost gyfartalog hyfforddiant dementia fesul aelod o staff fesul dull cyflwyno ar wahân, h.y. e-ddysgu, yn fewnol neu'n allanol o fewn gwledydd. Tra defnyddiwyd yr holl becynnau hyfforddi i amcangyfrif yr amser cyfartalog i gyflwyno hyfforddiant dementia fesul cwrs a nifer y cyfranogwyr sy'n pennu'r amcangyfrifon ar gyfer costau.

### COST FESUL AELOD O STAFF

Ar gyfer pob un math o gwrs hyfforddiant i yng ngwlad  $j$ , y gost a amcangyfrifir fesul aelod o staff ( $C_{ij}$ ) yw:

$$C_{ij} = s_j + d_i$$

Lle  $s_j$  yw'r gost ar gyfer aelod o staff unigol yn mynychu hyfforddiant yng ngwlad  $j$  a  $d_i$  yw'r gost fesul aelod o staff o ddarparu cwrs hyfforddi drwy ddull  $i$ . Mae'r gost o dalu aelod o staff tra ei fod yn derbyn yr hyfforddiant yn cael ei gyfrifo ar sail nifer yr oriau o hyfforddiant ( $h$ ) wedi'i luosi gan ei gyflog fesul awr ( $w_j$ ), h.y.  $s = h.w_j$ . Amcangyfrifir o ddata'r arolwg mai'r nifer o oriau o hyfforddiant ar gyfartaledd yw 4.96 awr (cyfwng hyder o 95%: 3.67-6.26 awr). Cafodd y costau ar gyfer hyfforddiant 1-2 awr (yr hyd mwyaf cyffredin) a hyfforddiant 8 awr (safon arfer gorau) eu cyfrifo hefyd. Ar gyfer y cyflog yng Nghymru, gwnaethom ddefnyddio cyfradd y Cyflog Byw Gwirioneddol 2025/26 (£13.45) gan mai dyma'r lefel gyflog isaf ar gyfer swyddi ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru. Ar gyfer cost y cwrs hyfforddi, di, caiff y gost am gwrs allanol ei amcangyfrif o'r costau allanol a adroddwyd yn nata'r arolwg. Amcangyfrifir mai'r gost gyfartalog ar gyfer cwrs allanol yw £1,864.14 (cyfwng hyder o 95%: £495.20 - £3233.10).

Ar gyfer cyrsiau mewnol, tybiwyd mai cost y cwrs fesul aelod o staff yw cyfanswm y costau datblygu, cost yr hyfforddwr, costau paratoi, costau hurio ystafell, costau TG, costau offer a chostau eraill. Cafodd data a adroddwyd ar gyfer cyrsiau mewnol yn y sampl eu defnyddio i amcangyfrif y costau hyn. O ddata'r arolwg, tybiwyd bod costau hurio ystafell, offer, TG a chostau eraill i gyd yn sero lle nad oedd ymateb i bob un o'r cwestiynau perthnasol. Wrth amcangyfrif cyfanswm costau'r cyrsiau hyfforddiant mewnol, tybiwyd bod costau hurio ystafell, TG, offer a chostau eraill yn sero gan na chafwyd tystiolaeth o'r data sampl bod y costau yn sylweddol wahanol i sero.<sup>1</sup>

Amcangyfrifwyd y costau datblygu o'r amser datblygu cyfartalog a adroddwyd yn yr arolwg (55.6 awr) wedi'i luosi gan gyflog fesul awr y rhai a ddatblygodd yr hyfforddiant. Heb unrhyw wybodaeth am bwy ddatblygodd yr hyfforddiant, defnyddiom gyflog fesul awr nyrs cofrestredig (£21.47) yn Lloegr o Skills for Care (2025) i gael cyfanswm cost datblygu (ar gyfartaledd) o £1,193.60. Wrth edrych ar gost datblygu sesiwn hyfforddiant unigol, mae'r gost (sefydlog) hon o ddatblygu yn dibynnu ar sawl sesiwn o'r cwrs sydd

---

1 Gellid ystyried unrhyw gostau TG a chostau offer ar gyfer cyrsiau hyfforddi fel arwydd o hyfforddiant mwy arbenigol neu y gallai darparwyr gael budd pellach o'r costau hyn. O ran costau eraill, roedd yr ymatebion yn awgrymu bod y costau'n ategol i hyfforddiant, fel bwyd a diod, neu gallai arwain at gyfrif ddwywaith, fel ôl-lenwi staff.

wedi'i ddatblygu'n fewnol sydd wedi'i ddarparu. O ddata'r arolwg, mae'r cwrs cyfartalog wedi'i gyflwyno 258.3 o weithiau (cyfwng hyder o 95%: 55.8-460.9). Rhoddodd hyn gost ddatblygu gyfartalog o £4.62 fesul sesiwn.

O ran costau paratoi, tybiwyd bod amser paratoi o un awr ar gyfer yr hyfforddwr lle nad oedd ymateb i'r cwestiwn hwn yn yr arolwg. Amcangyfrifwyd i'r costau paratoi fod yn £34.11 (cyfwng hyder o 95%: £10.70-£57.50). Lle nad oedd cost yr hyfforddwr wedi'i adrodd yn nata'r arolwg, cafodd ei chyfrifo yn lle hynny i fod yn hafal i hyd cyfartalog cwrs (4.96 awr) wedi'i luosi gan gyflog yr hyfforddwr. Gan gymryd gwybodaeth o ddata'r archwiliad am bwy oedd yn cyflwyno'r hyfforddiant, cyfrifwyd cyflog fesul awr yr hyfforddwr fel cyfartaledd wedi'i bwysoli o gyflog fesul awr rheolwr/dirprwy reolwr cofrestredig (ar gyfer hyfforddwyr arbenigol), nyrs cofrestredig (ar gyfer clinigol/arall) ac uwch weithiwr gofal (ar gyfer pencampwyr dementia) o Loegr gan ddefnyddio data cenedlaethol gan Skills for Care (2025).<sup>2</sup> Rhoddodd hyn gyflog cyfartalog fesul awr yr hyfforddwr o £17.65. Yna cyfrifwyd mai cost gyfartalog cyflwyno hyfforddiant oedd £116.76 (cyfwng hyder o 95%: £90.78-£142.74). Yn gyffredinol, y gost gyfartalog o gyflwyno cwrs hyfforddi mewnol fesul sesiwn oedd £155.49.

Ar gyfer e-ddysgu, tybir bod cost y cwrs fesul sesiwn yn hafal i gostau datblygu cyfartalog yr holl gyrsiau hyfforddi, a gafodd ei hamcangyfrif yn yr un modd â disgrifiwyd ar gyfer cyrsiau mewnol gan ddefnyddio data ar nifer cyfartalog y sesiynau a gyflwynwyd o bob cwrs. Rhoddodd hyn gost gyfartalog amcangyfrifedig fesul sesiwn o £3.91.

### **COST GYFARTALOG HYFFORDDIANT DEMENTIA**

O ddata'r archwiliad, roedd yn bosibl amcangyfrif cost hyfforddiant dementia fesul aelod o staff sy'n mynychu cwrs hyfforddiant dementia cyfartalog. O ddata'r archwiliad, amcangyfrifwyd bod 11.84 aelod o staff yn mynychu'r cwrs hyfforddi (mewn person) cyfartalog (cyfwng hyder o 95%: 10.48-13.21). Rhannom gostau cyflwyno'r cwrs fesul aelod o staff a oedd yn bresennol. Ar gyfer y cwrs hyfforddi cyfartalog yn gyffredinol, h.y. wedi'i bwysoli yn ôl dull cyflwyno, defnyddiom ddata archwiliad ar nifer y cyrsiau hyfforddi sydd ar gael fesul dull cyflwyno i bwysoli cost cwrs fesul aelod o staff yn ôl y math o gwrs hyfforddi. Yn ôl data'r arolwg, roedd 13% o'r cyrsiau yn rhai e-ddysgu, roedd 38% yn cael eu cyflwyno mewn person gan gwmnïau allanol, ac roedd 49% yn cael eu cyflwyno mewn person gan aelodau o staff mewnol. Y gost gyffredinol fesul aelod o staff yw'r cyfartaledd wedi'i bwysoli o bob un o'r tri dull cyflwyno cwrs hyfforddiant. Mae'r gost gyfartalog ar gyfer hyfforddiant mewn person fesul aelod o staff yn cael ei chyfrifo fel y cyfartaledd wedi'i bwysoli o gyrsiau hyfforddi allanol (44% o'r holl gyrsiau mewn person) a mewnol (56%). Noder na wnaethom gynnwys unrhyw gostau ychwanegol o ran cyflenwi staff i gefnogi cyd-weithwyr i fynd i'r hyfforddiant yn ystod eu sifftiau arferol, yn hytrach na mynychu rhaglenni hyfforddi â thâl ar ddiwrnodau pan nad ydynt yn gweithio. Rydym yn cydnabod bod hon yn gost sy'n cael ei chodi gan rai ond nid pob darparwr.

---

2 Cafodd cyflog fesul awr rheolwr a dirprwy reolwr cofrestredig ei amcangyfrif o gyflog blynyddol cyfartalog gan ddefnyddio wythnos waith 37 awr. Fe dybion ni rhaniad cyfartal mewn cyflwyno hyfforddiant gan y ddau fath o reolwr wrth gynhyrchu'r cyflog fesul awr ar gyfer hyfforddwyr arbenigol.

Er mwyn amcangyfrif costau presennol hyfforddiant dementia i'r sector ar lefel genedlaethol, roedd angen amcangyfrif yn seiliedig ar nifer y staff sydd wedi'u hyfforddi. Mae data'r archwiliad yn awgrymu bod 77% o staff gofal uniongyrchol wedi cwblhau'r cwrs hyfforddi cyfartalog yn y sampl. Yna lluosom amcangyfrifon cyfanswm y gweithlu gofal uniongyrchol ym mhob gwlad â'r amcangyfrif o'r gyfran a hyfforddwyd, gan dybio ei fod yn gyson ar draws y tair gwlad. I Gymru, roedd hyn yn cynnwys yr holl weithwyr gofal ac uwch weithwyr gofal sy'n cael eu cyflogi mewn gofal preswyl a gofal yn y cartref fel y nodwyd gan Gofal Cymdeithasol Cymru (2024).

Ar gyfer amcangyfrifon cost arfer gorau yn genedlaethol, fe dybion ni ymhellach y byddai cyfran benodol o staff yn gweithio mewn gofal cymdeithasol i oedolion ar gyfer oedolion iau ac na fyddai angen hyfforddiant dementia arnynt.<sup>3</sup> Amcangyfrifwyd y byddai hwn yn hafal i 8% o staff yn ôl data'r Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2025) ar nifer y preswylwyr mewn cartrefi gofal oedolion iau a hŷn, yn y drefn honno.<sup>4</sup>

Fe luoson ni'r nifer amcangyfrifedig o staff sydd wedi cael eu hyfforddi neu sydd angen eu hyfforddi (ar gyfer arfer gorau) â'r gost berthnasol fesul aelod staff. Ar gyfer yr hyfforddiant presennol, roedd hwn yn gost gyfartalog gyffredinol o hyfforddiant, wedi'i phwysoli gan gyfran yr hyfforddiant sydd ar gael yn y tri dull cyflwyno.<sup>5</sup> Ar gyfer arfer gorau, dyma oedd y gost gyfartalog o hyfforddi mewn person am gwrw 8 awr, wedi'i phwysoli gan ddull cyflwyno mewnol ac allanol.

---

3 Gallai hyn felly eithrio o'r cyfrifon unrhyw weithlu gofal cymdeithasol oedolion uniongyrchol sy'n cefnogi'r rheiny sydd â dechreuad cynnar o ddemtia. Rydym wedi tybio bod hyn yn ddibwys yn nhermau cyfrifo costau cenedlaethol.

4 Mae hyn yn cymryd bod cymarebau staff i breswylwyr yn gyson ar draws cartrefi oedolion iau a hŷn.

5 Mae hyn yn cymryd bod gweithwyr gofal uniongyrchol yn mynychu hyfforddiant yn unol â'r cymarebau dull cyflwyno. Pe bai, er enghraifft, 13% o weithwyr gofal uniongyrchol wedi'u hyfforddi yn cymryd cyrsiau hyfforddiant e-ddysgu, byddai hyn yn gostwng amcangyfrifon cost cenedlaethol y costau presennol.

Mae'r atodiad hwn yn cynnwys pedwar tabl data y cyfeiriwyd atynt drwy gydol yr adroddiad. Mae **Tabl 1** yn mapio cwmipas pecynnau hyfforddi yn erbyn Gwaith Da: Fframwaith Dysgu a Datblygu Dementia i Gymru. Mae **Tabl 2** yn cofnodi'r lefel y mae staff gofal cymdeithasol wedi derbyn hyfforddiant dementia arni. Mae **Tablau 3 a 4** yn dogfennu'r ffactorau sy'n rhwystro a hwylyso cyflwyno hyfforddiant fel yr adroddwyd gan ddarparwyr (n=13).

**TABL 1**

### Pynciau a gwmpesir gan Gwaith Da: Fframwaith Dysgu a Datblygu Dementia

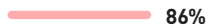


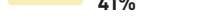
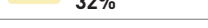

Adolygwyd 30 o becynnau hyfforddi: 26 yn benodol i ddementia · 4 ag elfen o ddementia. Wedi'u trefnu yn ôl amllder o fewn grŵp. Mae'r canrannau'n adlewyrchu cyfran y pecynnau sy'n cwmpasu'r pwnc.

PWNC	CY-FAN-SWM N=30	%	DEMEN-TIA-BEN-ODOL N=26	%	GYDAGELFEN DEMENTIA N=4	%
<b>YMWYBYDDIAETH</b>						
<b>YMWYBYDDIAETH O DDEMENTIA A CHYFATHREBU</b>						
Bod yn Gyfaill Dementia (ymwybyddiaeth o ddementia a chyfathrebu)	10	33%	10	38%	0	0%
<b>LLES</b>						
<b>FFRAMWAITH GWAITH DA — THEMÂU LLES</b>						
Amgylchedd ffisegol	26	87%	22	85%	4	100%
Iechyd corfforol a meddyliol	35	83%	21	81%	4	100%
Byw bywyd ystyrlon	25	83%	22	85%	3	75%
Diogelu	23	77%	20	77%	3	75%
Cynhwysiant a chyfraniad cymunedol	23	77%	20	77%	3	75%
Hawliau	21	70%	18	69%	3	75%
Perthnasoedd ystyrlon	21	70%	18	69%	3	75%
Lles cymdeithasol ac economaidd	20	67%	17	65%	3	75%

**TABL 2**

## Lefel y mae staff gofal cymdeithasol wedi derbyn hyfforddiant dementia arni

n=44 o staff gofal cymdeithasol a arolygwyd. Cymru yn unig. Trefnwyd yn ôl amlder. Gallai ymatebwyr fod wedi adrodd am lwybrau hyfforddiant lluosog.





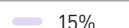
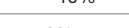
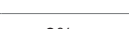
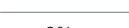
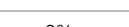





LLWYBR HYFFORDDI	CYFANSWM OF 44	% O YMATEBWYR
<b>CYFANSWM YR YMATEBWYR</b>	<b>44</b>	<b>—</b>
Ymwybyddiaeth o ddementia	38	 <b>86%</b>
Hyfforddiant dementia fel rhan o'r rhaglen sefydlu <sup>c</sup>	28	 <b>64%</b>
Hyfforddiant sy'n benodol i ddementia	28	 <b>64%</b>
Hyfforddiant dementia fel rhan o gymhwyster ffurfiol (NVQ neu radd)	18	 <b>41%</b>
Tystysgrif Gofal <sup>c</sup>	14	 <b>32%</b>
Arall	4	 <b>9%</b>

<sup>c</sup> Mae'r Dystysgrif Gofal yn cael ei chydabod fel dangosydd cymhwysedd yn Lloegr; dylai ffigurau ar gyfer Cymru gael eu dehongli â rhybudd.

**TABL 3**

## Rhwystrau i hyfforddi








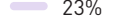
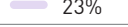


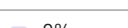


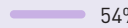

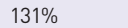
% o'r 13 o ddarparwyr (amL-ddewis). Trefnwyd yn ôl amlder. Mae'r rhesi wedi'u hitaleiddio yn gyfansymiau cryno.

RHWYSTR	N	%
<b>Daearyddiaeth / pellter i deithio</b>	5	 38%
Costau uniongyrchol hyfforddiant	4	 31%
Methu â rhyddhau staff	4	 31%
Heb wynebu unrhyw rwystrau	4	 31%
Lefel uchel o drosiant staff	3	 23%
Cefnogaeth y tîm rheoli	2	 15%
Diffyg diddordeb gan staff	2	 15%
Mynediad at ddyfeisiau digidol/technoleg	1	 8%
Anghenion ieithyddol a/ neu ddiwylliannol staff	1	 8%
Morâl y staff / staff yn gorweithio	1	 8%
Diffyg hyfforddiant addas	1	 8%
Hyfforddiant y tu allan i oriau â thâl heb gydnabyddiaeth ariannol	0	0%
Mynediad at ofod addas i gynnal yr hyfforddiant	0	0%
Mynediad at fentoriaid	0	0%
Arall	0	0%
Ddim yn gwybod	0	0%
<b>SWM: Ffactorau ariannol</b>	4	 31%
<b>SWM: Mynediad at adnoddau</b>	1	 8%
<b>SWM: Agwedd staff</b>	5	 38%

**TABL 4**

## Ffactorau sy'n hwyluso hyfforddiant

% o'r 13 o ddarparwyr (amL-ddewis). Trefnwyd yn ôl amlder. Mae'r rhesi wedi'u hitaleiddio yn gyfansymiau cryno.

HWYLUSYDD	N	%
<b>Cefnogaeth y tîm rheoli</b>	10	 77%
Ymgysylltiad cadarnhaol gan staff	7	 54%
Diwylliant cadarnhaol tuag at ofal	6	 46%
Hwylusydd medrus a phrofiadol	5	 38%
Arweinydd hyfforddiant dynodedig / pencampwyr dementia	5	 38%
Technoleg	4	 31%
Cefnogi costau uniongyrchol yr hyfforddiant	3	 23%
Cydnabyddiaeth ariannol i staff y tu allan i oriau â thâl	3	 23%
Dysgu ar sail grŵp	3	 23%
Mynediad at ofod i gynnal yr hyfforddiant	3	 23%
Amser wedi'i neilltuo	2	 15%
Amser pwrpasol i fyfyrrio	2	 15%
Cymhelliad i staff	1	 8%
Does dim byd wedi helpu	1	 8%
Gallu addasu i anghenion iaith neu ddiwylliannol staff	0	0%
Arall	0	0%
Ddim yn gwybod	0	0%
<b>SWM: Ffactorau ariannol</b>	7	 54%
<b>SWM: Mynediad at adnoddau</b>	7	 54%
<b>SWM: Agwedd staff</b>	17	 131%



LEEDS  
BECKETT  
UNIVERSITY



Alzheimer's  
Society  
Cymru

Bydd yn cymryd cymdeithas i guro dementia  
It will take a society to beat dementia



IFF Research