

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Cefnogi diwylliannau cadarnhaol mewn lleoliadau gofal cymdeithasol yng Nghymru – papur briffio

## Cyflwyniad

Mae’r papur briffio hwn yn cyflwyno negeseuon allweddol o adolygiad tystiolaeth hirach o fodelau sy’n cefnogi’r gwaith o ddatblygu a chynnal diwylliannau cadarnhaol mewn lleoliadau gofal cymdeithasol i oedolion a phlant yng Nghymru. Mae’r papur briffio hwn yn cyflwyno pedwar o’r modelau ac effaith y modelau hynny, cyn canolbwyntio ar yr hyn sy’n gweithio o ran gweithredu. Cynhaliwyd yr adolygiad gan SCIE, ar gyfer Gofal Cymdeithasol Cymru ac Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC).

Dyma’r cwestiynau ymchwil sy’n cael sylw yn yr adolygiad:

* Pa fodelau sydd ar gael ym maes gofal cymdeithasol?
* Beth yw cwmpas y modelau hyn ar draws lleoliadau gofal cymdeithasol, mathau o ddarpariaeth (h.y. cartrefi gofal, cartrefi â chymorth, gofal cartref, gofal dydd ac ati), ac ar draws gwasanaethau plant, oedolion ifanc ac oedolion?
* Pa dystiolaeth sydd ar gael am effaith y modelau hyn ar ganlyniadau i bobl sy’n defnyddio gofal a chymorth a beth yw ansawdd y dystiolaeth hon?
* Sut gall cyrff y llywodraeth fel Gofal Cymdeithasol Cymru ac AGC gefnogi darparwyr i fabwysiadu diwylliannau cadarnhaol a beth sydd heb weithio’n dda o’r blaen?

Nid oes un model o gefnogi diwylliannau cadarnhaol ym maes gofal cymdeithasol yn cael ei argymell yn fwy na’r lleill. Yn hytrach, mae’r papur briffio hwn yn tynnu sylw at rai o’r modelau sydd ar gael i gefnogi’r broses o wneud penderfyniadau lleol. Rydym yn argymell bod ardaloedd lleol yn mabwysiadu dull ‘system gyfan’ o gefnogi diwylliannau cadarnhaol gan mai yn anaml iawn y bydd unigolion yn ymgysylltu â dim ond un darparwr, ond set ehangach o systemau. I gefnogi dull system gyfan, rydym yn argymell datblygu set o egwyddorion cyffredin ar gyfer diwylliannau cadarnhaol, ac ystyried sut gall fframweithiau presennol, gan gynnwys meini prawf arolygu, sgoriau ac adroddiadau, gyfrannu.

Mae angen rhagor o werthusiadau sy'n canolbwyntio ar y broses a chanlyniadau newid ac rydym yn argymell bod rhannu canfyddiadau o'r fath yn cael ei hwyluso. Gellid cefnogi staff a rheolwyr i ddatblygu a chynnal diwylliannau cadarnhaol drwy adeiladu ar raglenni datblygu arweinyddiaeth presennol yn ogystal ag ystyried gweithgareddau dysgu, datblygu a hyfforddi pellach fel cyflwyno ‘timau newid’ lleol.

### Beth yw diwylliant cadarnhaol?

Mae diwylliannau cadarnhaol yn rhai sy’n cefnogi pobl sy’n cael gofal a chymorth yn ogystal â’u teuluoedd a’u ffrindiau, sy’n ddyhead y tynnir sylw ato yn nodau [Dyfodol Gofal Cymdeithasol](https://socialcarefuture.org.uk/):

Rydyn ni i gyd eisiau byw mewn lle rydyn ni’n ei alw’n gartref gyda’r bobl a’r pethau rydyn ni’n eu caru, mewn cymunedau lle rydyn ni’n gofalu am ein gilydd, ac yn gwneud y pethau pwysicaf.

Ar ben hynny, mae diwylliant cadarnhaol yn un lle mae gweithwyr yn cael eu parchu a’u gwerthfawrogi, ac yn teimlo eu bod yn gwneud cyfraniad gwerthfawr, wedi’i grynhoi gan y dyfyniad hwn gan [RMIT ar-lein (2020)](https://studyonline.rmit.edu.au/blog/positive-workplace-culture):

Yn eu hanfod, mae diwylliannau cadarnhaol yn y gweithle yn amgylcheddau lle mae pobl yn hoffi dod i’r gwaith.

## Modelau sydd â’r dystiolaeth fwyaf effeithiol

Mae’r adran hon yn amlinellu tri model a oedd â thystiolaeth effaith sylweddol ar gael. Ar ben hynny, mae Cynnydd i Ddarparwyr, er nad oes ganddo lawer o dystiolaeth o effaith, wedi cael ei gynnwys oherwydd ei fod wedi cael ei roi ar waith yn Sir y Fflint ac mae potensial sylweddol ar gyfer dysgu o’u profiad.

Dylid nodi, mewn lleoliadau anabledd dysgu, na ellid dod o hyd i fodel penodol i gefnogi datblygiad diwylliannau cadarnhaol.

### Fy Mywyd mewn Cartref (MHL)

Model:

* Ei nod yw gwella ansawdd bywyd y rheini sy’n byw ac yn gweithio mewn cartrefi gofal a lleoliadau gofal eraill.
* Dull gwella ansawdd, ar sail pedwar fframwaith sy’n seiliedig ar dystiolaeth: Datblygu arferion gorau gyda’n gilydd; Canolbwyntio ar berthnasoedd; Gwerthfawrogi; Cael sgyrsiau gofalgar. Rhaglenni datblygu ar gyfer comisiynwyr a darparwyr cartrefi gofal (dan arweiniad y Fframwaith Synhwyrau), ymgysylltu â’r gymuned (gan gynnwys cysylltu rhwng cenedlaethau) ac adnoddau fel bwletinau, posteri a fideos ar gyfer darparwyr.
* Fe’i datblygwyd yn 2006 gan Help the Aged (Age UK erbyn hyn) mewn partneriaeth â’r Fforwm Gofal Cenedlaethol a Dinas, Prifysgol Llundain.

#### Darpariaeth:

* Lleoliadau cartrefi gofal yn y DU ac Awstralia (lleoliadau eraill fel gofal cartref a gofal ychwanegol a grybwyllir mewn sgyrsiau ond nid mewn llenyddiaeth).
* Dechreuodd MHL yng Nghymru yn 2008 gyda chyllid gan Lywodraeth Cymru. Mae MHL yng Nghymru yn cael ei ariannu i wneud nifer fwy cyfyngedig o bethau na’r hyn y mae MHL yn ei gynnig yn Lloegr ac mae sicrhau cyllid ar gyfer rheoli a hyfforddiant arall wedi bod yn anodd, ond mae cyrsiau a gwybodaeth sy’n berthnasol i Gymru ar gael.

#### Tystiolaeth o effaith: Sylweddol

* Nifer yr adroddiadau gwerthuso gan MHL, yn fwyaf diweddar o’r rhaglen cymorth arweinyddiaeth,1 a ddywedodd fod rheolwyr yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a’u gwerthfawrogi’n well ac yn gwella eu sgiliau rhyngbersonol wrth weithio gyda staff. Yn ei dro, mae hyn wedi gwella’r berthynas rhwng staff. Teimlai rheolwyr ei bod yn haws modelu gofal sy’n canolbwyntio ar berthynas ac arloesi a gwella o ganlyniad i MHL.
* Canfu cymhariaeth rhwng cartrefi MHL a chartrefi nad ydynt yn rhai MHL2 yn yr un ardal fod cartrefi MHL wedi gostwng nifer y canlynol: galwadau ambiwlans, trawsgludiad ambiwlansys, ymweliadau ag adran damweiniau ac achosion brys a derbyniadau heb fod yn rhai dewisol.

### Y Fframwaith Synhwyrau

Model:

* Fframwaith ar gyfer gweithio gydag oedolion hŷn sy’n byw mewn cartrefi gofal sy’n ceisio creu’r amgylchedd iawn i bawb ffynnu – gweithwyr a phobl sy’n byw mewn cartrefi gofal.
* Ystyrir bod chwe synnwyr yn rhagofynion ar gyfer perthnasoedd da yng nghyd-destun gofal a darparu gwasanaethau: diogelwch, parhad, perthyn, pwrpas, cyflawniad ac arwyddocâd. Mae’r synhwyrau hyn yn sail i ofal sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn.
* Datblygwyd gan Nolan et al yn 20063 ym Mhrifysgol Sheffield.

#### Darpariaeth:

* Cartrefi gofal ar gyfer oedolion hŷn (y cyfeirir atynt fel lleoliadau gofal tymor hir), defnydd cynnar mewn wardiau ysbyty ar gyfer oedolion hŷn. Dim tystiolaeth ar gael o fabwysiadu mewn lleoliadau eraill.

#### Tystiolaeth o effaith: Sylweddol

* Mae llenyddiaeth academaidd ar gael sy’n ymwneud â defnydd mewn cartrefi gofal a lleoliadau gofal dydd ar gyfer oedolion hŷn mewn lleoliadau yn y DU ac yn rhyngwladol.
* Nododd astudiaeth yn Unol Daleithiau America4 ostyngiad yn nifer yr achosion o ymddygiad aflonydd ac ymosodol ymhlith preswylwyr cartrefi gofal â dementia. Yn Lloegr5, dywedodd staff fod mwy o sgyrsiau ystyrlon gyda phobl sy’n byw gyda dementia. Mae’r fframwaith wedi arwain at wella’r berthynas waith ymysg staff6 ac wedi hwyluso’r gwaith o ddatblygu amcanion ymarfer7 – e.e. cynyddu symudedd preswylwyr.

### Arweinyddiaeth Dosturiol

Model:

* Mae arweinyddiaeth dosturiol yn golygu canolbwyntio ar berthnasoedd drwy wrando’n ofalus, deall, cydymdeimlo â phobl eraill a’u cefnogi, gan alluogi’r rheini rydyn ni’n eu harwain i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu parchu a bod rhywun yn gofalu amdanyn nhw, er mwyn iddyn nhw allu cyflawni eu potensial a gwneud eu gorau yn eu gwaith. Nod Arweinyddiaeth Dosturiol yw ymgysylltu â staff a’u cymell a chynnal lefelau uchel o lesiant, sydd yn ei dro yn cefnogi gofal o ansawdd uchel8.

#### Darpariaeth:

* Cartrefi gofal ar gyfer oedolion hŷn (y cyfeirir atynt fel lleoliadau gofal tymor hir), defnydd cynnar mewn wardiau ysbyty ar gyfer oedolion hŷn. Dim tystiolaeth ar gael o fabwysiadu mewn lleoliadau eraill.

#### Tystiolaeth o effaith: Sylweddol

* Daw’r dystiolaeth o effaith o leoliadau gofal iechyd yn bennaf. Mae adolygiad o astudiaethau9 yn nodi canlyniadau gwell i gleifion a chyfraddau is o orweithio ymysg gweithwyr gofal iechyd proffesiynol.
* Mewn llenyddiaeth ryngwladol8 mae perthynas rhwng tosturi a diwylliannau cadarnhaol, gyda mwy o foddhad ymysg cleifion, canlyniadau iechyd gwell a llai o gamgymeriadau meddygol.
* Roedd enghreifftiau hefyd o staff iechyd a gofal cymdeithasol yn nodi lefelau straen is a llai o absenoldeb.
* Canfu astudiaeth o gartrefi yn Awstralia10 fod tosturi yn cael ei ystyried yn ofyniad allweddol gan arweinwyr.

### Cynnydd i Ddarparwyr (PfP)

Model:

* Adnoddau hunanasesu ar gyfer rheolwyr a’u timau i gefnogi’r gwaith o ddarparu cymorth sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn. Mae’n ymwneud â datblygu diwylliant sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn mewn timau. Mae pob adnodd wedi cael ei ddatblygu gyda chomisiynwyr a darparwyr, mewn partneriaeth â phobl, teuluoedd, academyddion a gweithwyr proffesiynol.
* Datblygwyd gan Helen Sanderson Associates, tîm datblygu, ymgynghori a hyfforddi rhyngwladol.

#### Darpariaeth:

* Ystod o leoliadau gofal cymdeithasol i oedolion a phlant.
* Cafodd PfP ei addasu a’i gyflwyno am y tro cyntaf mewn gwasanaethau preswyl gan [Gyngor Sir y Fflint](https://www.siryfflint.gov.uk/cy/Resident/Social-Services/Social-Care-for-Adults/Progress-for-Providers.aspx) yn 2015. Ers hynny, mae wedi cael ei ehangu i fwy o wasanaethau gan gynnwys lleoliadau Byw â Chymorth.

#### Tystiolaeth o effaith: Cyfyngedig

* Prin yw’r dystiolaeth o effaith sydd wedi'i chyhoeddi.
* Yn Sir y Fflint, gwnaethpwyd rhywfaint o waith effaith mewnol sy’n cofnodi enghreifftiau o arferion cadarnhaol. Mae rhywfaint o dystiolaeth yn ymwneud â PfP yn cael ei dyfynnu mewn adroddiadau arolygu, ond nid oes unrhyw arwydd cyffredinol ynghylch a yw darparwyr sy’n ymwneud â PfP yn debygol o wella neu gynnal adroddiad arolygu.

## Dysgu a gwybodaeth gan arbenigwyr

Yn yr adran hon rydym yn cyflwyno’r dadansoddiad o’r cyfweliadau ag arbenigwyr ar y canlynol:

* Sut beth yw canlyniad cadarnhaol wrth gyflwyno model sy’n cefnogi diwylliannau cadarnhaol?
* Beth sydd fwyaf defnyddiol wrth ystyried tystiolaeth o effaith?
* Beth sy’n gweithio a beth nad yw’n gweithio’n ymarferol wrth gefnogi newid mewn gofal cymdeithasol?

### Agweddau pwysig ar ddiwylliant cadarnhaol

Pwysleisiodd arbenigwyr bwysigrwydd dull gweithredu sy’n seiliedig ar hawliau mewn gwasanaethau plant ac oedolion. Gellid defnyddio dull sy’n seiliedig ar hawliau fel fframwaith ynddo’i hun, ond mae hefyd yn ategu neu’n cyd-fynd yn agos â modelau eraill, gan gynnwys y Fframwaith Synhwyrau, Fy Mywyd mewn Cartref a Cynnydd i Ddarparwyr.

Mae’n bwysig bod diwylliannau cadarnhaol yn cael eu gwreiddio yn y system gofal cymdeithasol gyfan – nid yn unig mewn lleoliadau neu sefydliadau unigol, ond hefyd yn y profiad cyfan i’r unigolyn, y plentyn neu’r teulu o fewn y ‘system’.

### Pethau i feddwl amdanynt wrth ystyried tystiolaeth o effaith

Wrth adolygu tystiolaeth ynghylch ‘beth sy’n gweithio’, mae’n bwysig deall y cyfyngiadau a’r rhwystrau rhag casglu a defnyddio data gwerthuso ac effaith yng nghyswllt diwylliannau cadarnhaol. Er bod ein harbenigwyr yn cydnabod bod data a thystiolaeth am fodelau yn bwysig, roeddent yn disgrifio nifer o densiynau, fel:

* Mae ymarferwyr a darparwyr yn tueddu i ganolbwyntio mwy ar y cyfleoedd uniongyrchol i newid bywydau pobl sy’n defnyddio gofal a chymorth, a llai ar gasglu data i ddarparu tystiolaeth o’r newidiadau hyn.
* Mae’n anodd iawn cofnodi cymhlethdod. Mae’n haws gwerthuso ymyriad penodol ar ystod gul o fynegeion, yn hytrach na rhywbeth amlochrog fel ‘diwylliant’. Os yw sefydliad yn canolbwyntio ar yr unigolyn, bydd y canlyniadau sy’n bwysig i un person yn wahanol i ganlyniadau un arall.
* Roedd consensws cyffredinol, gyda chefnogaeth y llenyddiaeth, bod sut mae staff yn teimlo yn effeithio ar sut mae pobl yn teimlo am wasanaeth, ac felly mae’n ddangosydd procsi defnyddiol.
* Mae materion yn codi ynghylch cymharu gwahanol leoliadau, grwpiau sy’n cael eu cefnogi a maint sefydliadau. Pan fydd tystiolaeth yn awgrymu bod ymyriad yn gweithio mewn un lleoliad, efallai na fydd dangosyddion gwella yr un fath mewn lleoliadau eraill.
* Efallai y bydd gofyn i sefydliad fod yn llai gwrth-risg, ar yr un pryd â disgwyl iddo gasglu tystiolaeth/data am y cynnydd y mae’n ei wneud, yn teimlo fel mynd yn groes i synnwyr cyffredin gan y gallai sefydliadau osgoi cymryd risgiau pan fyddant yn ‘cael eu mesur’.
* Gan fod sefydliadau’n dewis eu hunain yn fodelau/rhaglenni, yn aml nid oes llawer o wybodaeth am y rhai sy’n cymryd rhan a’r rhai nad ydynt yn cymryd rhan a’r rhesymau dros hyn.

### Myfyrio ar yr hyn sy’n gweithio’n ymarferol

Fe wnaethom ofyn i arbenigwyr beth sy’n gweithio a beth nad yw’n gweithio’n ymarferol wrth gefnogi newid mewn gofal cymdeithasol? Fe wnaethom nodi themâu allweddol, gan gynnwys:

* Yr angen am ddiwylliant a chynllun cyson o frig y llywodraeth, i lunwyr polisi, awdurdodau lleol, cyrff cenedlaethol, darparwyr a staff rheng flaen. Gallai’r aliniad gynnwys:
  + Cynllun tymor hwy (h.y. 10 mlynedd a mwy) gyda nodau allweddol sy’n cyd-fynd â strategaeth: pobl; dylunio/amgylchedd; archwilio.
  + Dangos y diwylliant yn fewnol ac yn allanol. Mae hyn yn cynnwys gweithredu’r gwerthoedd a pheidio â’u gwrth-ddweud – er enghraifft, dweud eu bod yn gwerthfawrogi staff ond ddim yn eu talu am deithio.
  + Amlinellu dull sy’n seiliedig ar hawliau fel disgwyliad hanfodol, yn hytrach na dewisol.
* Rôl ganolog arweinyddiaeth sy’n hyrwyddo ac yn dangos diwylliannau cadarnhaol ar bob lefel.
* Mae angen i’r ‘system’ adlewyrchu’r gwerthoedd, gan gynnwys asesiadau o anghenion gofal, timau gwasanaethau cymdeithasol a chomisiynwyr. Dylai pobl sy’n llywio’r system brofi’r gwerthoedd hynny.
* Mae angen i rai strwythurau fod yn eu lle ar gyfer newid, gan gynnwys adnoddau. Gall y rhain fod yn wahanol yn dibynnu ar faint y sefydliad, gyda rhai llai yn ei chael yn haws meithrin perthnasoedd, ond rhai mwy yn rhoi mwy o seilwaith ar waith.
* Mae cael y bobl iawn yn hanfodol ac yn cynnwys:
  + Cysoni prosesau recriwtio â gwerthoedd.
  + Cefnogaeth a hyfforddiant i’r holl staff ac yn benodol i arweinwyr a rheolwyr.
* Mae diwylliannau cadarnhaol yn cynnwys teuluoedd pobl sydd angen gofal a chymorth, sydd eu hunain angen mynediad at wybodaeth y gallant ei deall a’i defnyddio ar gyfer gwneud penderfyniadau.
* Mae gallu cymryd risgiau cadarnhaol a chael cefnogaeth i gymryd risg yn hanfodol i staff a rheolwyr rheng flaen.
* Cyn unrhyw broses newid, mae angen i’r sector fod â diddordeb a gweld beth yw’r manteision. Bydd gan ddarparwyr unigol wahanol bethau sy’n eu denu at fodel neu broses.
* Roedd hwyluso ‘tîm newid’ neu ‘gylch ansawdd’ yn gyffredin i sawl model. Gallai hyn fod ar lefel sefydliadol neu ar lefel ardal leol, ac mae’n cynnwys staff mewnol ac allanol, a phobl sy’n defnyddio gwasanaethau a theuluoedd sy’n gweithredu fel grŵp arwain ar gyfer newid.
* Gall rhwydweithiau cefnogi cyfoedion hwyluso dulliau dysgu yn ogystal â darparu cefnogaeth emosiynol a lle i rannu’r hyn sydd wedi gweithio a’r hyn sydd heb weithio.

### Myfyrio ar y rhwystrau rhag trosglwyddo modelau i gyd-destunau eraill

Roedd y rhwystrau rhag trosglwyddo modelau y gwelwyd eu bod yn gweithio mewn un lleoliad neu gyd-destun i un arall yn cynnwys:

* Mae’r genhadaeth yn pylu dros amser – mae ymyriad sy’n ‘ddwys iawn, o ansawdd uchel’ yn cael ei herio fesul tipyn nes nad yw bellach mor ddwys nac o ansawdd uchel.
* Mae model sydd â’r bwriad o gefnogi’r rhai sydd â’r risg uchaf yn cael ei gymhwyso i grŵp risg is ac felly nid yw’r un gwelliannau’n cael eu gweld.
* Rhestrau aros hir a llwyth achosion uchel – cael gafael ar ymyriad neu leoliad a allai fod wedi helpu yn rhy hwyr neu ar ôl i sefyllfa ddirywio.
* Defnydd a phroses gasglu data anghyson ar gyfer model.
* Mae grwpiau rheoli neu staffio yn anghydnaws â’r model gwreiddiol.
* Mae gwaith a wneir gan weithiwr arbenigol neu weithiwr hyfforddedig mewn un lleoliad yn cael ei wneud gan rywun llai priodol mewn lleoliad arall.
* Mae sefydliadau mewn mannau cychwyn gwahanol neu’n symud ar wahanol lefelau. Gall model fod yn fwy priodol i’r rheini sy’n gwneud yn wael ond sydd eisiau gwella nag i’r rheini sydd eisoes yn gwneud yn dda ond sydd eisiau gwneud yn well.

## Yr hyn y gall cyrff y llywodraeth ei wneud i gefnogi diwylliannau cadarnhaol

Mae’r adran hon yn cyflwyno rhai o’r awgrymiadau ynghylch rôl cyrff y llywodraeth o ran cefnogi diwylliannau cadarnhaol mewn lleoliadau gofal cymdeithasol. Mae’n dechrau gyda rhai ystyriaethau cyffredinol cyn canolbwyntio ar rôl Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC), cyllido/comisiynu a hyfforddi.

### Ystyriaethau cyffredinol

* Er mwyn creu amgylchedd ar gyfer newid, mae angen i set gyffredin o werthoedd a fyddai’n cefnogi diwylliant cadarnhaol fod yn rhan annatod o’r agenda polisi a gwleidyddol. Mae hyn yn cynnwys cyd-gynhyrchu ar bob lefel o’r broses llunio polisïau.
* Mae angen cysoni cyrff sy’n goruchwylio darparwyr gofal cymdeithasol er mwyn atgyfnerthu pwysigrwydd diwylliant cadarnhaol a dangos y diwylliant hwnnw eu hunain hefyd.
* Tynnwyd sylw at y sgoriau fel rhai defnyddiol i’r rhai sy’n edrych ar opsiynau gofal, ond gallant fod yn ymarfer ‘ticio blychau’ ac nid ydynt ynddynt eu hunain ddigon i sicrhau diwylliant cadarnhaol.

### Rôl AGC

Teimlwyd bod gan AGC fwy o ddylanwad na llawer o gyrff eraill y llywodraeth. Dyma rai awgrymiadau ar gyfer sut y gallai AGC gefnogi diwylliannau cadarnhaol:

* Rhoi prosesau ar waith sy’n ei gwneud yn hawdd cael gofal i lwyddo. Defnydd mwy cyson o’r prif ffyrdd o reoleiddio ymholiadau, ac osgoi gwneud i arolygiadau deimlo fel ymarfer ‘ticio bocs’.
* Archwilio’r syniad o gynnwys ‘arbenigwyr drwy brofiad’ neu ‘wirwyr ansawdd’. Mae gwirwyr ansawdd yn Lloegr yn bobl ag anableddau dysgu sy’n ymweld â lleoliadau ac yn sylwi ar bethau na fyddai’r Comisiwn Ansawdd Gofal yn sylwi arnynt.
* Addasu unrhyw gefnogaeth ar gyfer diwylliannau cadarnhaol i bob sefydliad, gan gynnwys micro-fentrau a modelau lleol, llai, fel catalyddion cymunedol.
* Mapio unrhyw fodelau a fframweithiau a gefnogir/a argymhellir gan AGC ar feini prawf arolygu. Mae’r system reoleiddio’n canolbwyntio mwy ar safonau gofynnol ond gall meini prawf a ddefnyddir mewn prosesau rheoleiddio/arolygu helpu i annog diwylliant cadarnhaol – er nad yw hynny ynddo’i hun yn ddigonol.

### Cyllido/comisiynu

Teimlwyd yn aml nad oedd gan gomisiynwyr yr arfau i wneud i newid ddigwydd. Dyma ffyrdd o wella’r broses gomisiynu i gefnogi diwylliannau cadarnhaol:

* Rhoi caniatâd a chefnogaeth wleidyddol i gomisiynwyr i gael mwy o bŵer i siapio’r farchnad er mwyn iddynt allu ffafrio sefydliadau sydd â diwylliant cadarnhaol.
* Casglu tystiolaeth ynghylch sut a pha gyllidwyr a chomisiynwyr sy’n comisiynu, a’r canlyniad, gyda’r canlyniadau’n cyd-fynd â diwylliannau cadarnhaol.
* Sicrhau bod gan gomisiynwyr brofiad o bobl sydd ag anghenion gofal cymdeithasol.
* Defnyddio’r symudiad i dynnu elw o ofal preswyl i blant yng Nghymru fel cyfle dysgu sylweddol.

### Hyfforddiant, cefnogaeth a throsglwyddo gwybodaeth

Teimlai’r rhai a gafodd eu cyfweld, er eu bod yn hanfodol, fod y tirlun hyfforddi a chefnogi yn dameidiog. Dyma ffyrdd y gall hyfforddiant a phrosesau trosglwyddo gwybodaeth gefnogi diwylliannau cadarnhaol:

* Cynnwys yr holl ofal cymdeithasol o fewn cynigion hyfforddi, gan gynnwys gofal a ariennir yn breifat a thrwy gyllidebau personol fel cynorthwywyr personol, gofalwyr byw i mewn a gofal dydd.
* Peidio â chanolbwyntio ar hyfforddiant ffurfiol yn unig ond hefyd dysgu drwy wneud a hwyluso cefnogaeth anffurfiol, rhwydweithio a throsglwyddo gwybodaeth dros amser.
* Defnyddio ‘dull mwy cadarn’ o ran disgwyliadau ynghylch hyfforddiant, gan fod angen mwy o gyfeiriad ar rai sefydliadau neu rannau o’r sector.
* Manteisio i’r eithaf ar rôl allweddol Gofal Cymdeithasol Cymru yng nghyswllt datblygu’r gweithlu a rhannu arferion gorau.

## Casgliadau ac argymhellion

Nid oes un model o gefnogi diwylliannau cadarnhaol mewn gofal cymdeithasol yn cael ei argymell uwchlaw’r lleill, ond gall y dystiolaeth a’r wybodaeth yn yr adroddiad hwn gyfrannu at ddeall yr hyn sydd ar gael a gall gefnogi’r broses o wneud penderfyniadau’n lleol. Un o’r canfyddiadau allweddol yw’r angen i fabwysiadu **dull ‘system gyfan’** o gefnogi diwylliannau cadarnhaol gan mai yn anaml iawn y bydd unigolion yn ymgysylltu â dim ond un darparwr, ond set ehangach o systemau. Rydym yn gwneud 11 o argymhellion.

Mae’r ymchwil hwn wedi dangos bod angen mwy o werthusiadau i ddeall a yw modelau o ddiwylliannau cadarnhaol yn gweithio’n ymarferol a sut. Rydym yn argymell:

1. Dylid cynnal **gwerthusiadau effaith** pan fydd polisïau a modelau newydd o ddiwylliannau cadarnhaol yn cael eu gweithredu a sicrhau eu bod ar gael i’r cyhoedd i fynd i’r afael â’r bylchau presennol yn y dystiolaeth. Mae angen i hyn gynnwys y *broses* newid, a *chanlyniadau*’r newid hwnnw.
2. **Dylid cynnal astudiaeth achos fanwl ar ddefnydd Sir y Fflint o Gynnydd i Ddarparwyr** er mwyn deall mwy os, sut a pham y mae’n gweithio. Dylai’r astudiaeth achos:
   1. Nodi’r broses a ddefnyddiwyd i’w lansio, ei chynnal a’i datblygu.
   2. Ystyried rôl AGC yn Sir y Fflint.
   3. Ystyried pa ddarparwyr a gymerodd ran a pha rai na wnaethant gymryd rhan, a pham.
   4. Cynnwys sefydliadau sydd wedi cwblhau’r cynllun a hefyd wedi rhoi’r gorau iddo.
   5. Canolbwyntio ar ddulliau dysgu a fyddai’n werthfawr i awdurdodau lleol eraill.
   6. Cynnwys dadansoddiad cost/adnodd sylfaenol o leiaf.
3. Ystyried sefydlu **arolwg gofal cymdeithasol cenedlaethol o staff rheng flaen** (yn debyg i Arolwg Staff y GIG) sy’n mynd i’r afael â phrofiadau pobl o weithio ym maes gofal cymdeithasol a’r math o ddiwylliannau sefydliadol sy’n bodoli.

Yng nghyswllt yr angen a nodwyd i fabwysiadu **dull ‘system gyfan’** o gefnogi diwylliannau cadarnhaol, rydym yn argymell y canlynol:

1. **Dylai partneriaid allweddol (dan arweiniad Gofal Cymdeithasol Cymru ac AGC) ddatblygu set o egwyddorion cyffredin ar gyfer diwylliannau cadarnhaol.** Dylai’r egwyddorion hyn fod yn sail i benderfyniadau a gofynion perthnasol ar draws pob lefel o lywodraeth genedlaethol a lleol, cyrff gofal cymdeithasol a sefydliadau. Dylai’r egwyddorion sicrhau’r canlynol:
   * Eu bod yn cael eu cynllunio ar y cyd â darparwyr, ymarferwyr a phobl sy’n defnyddio gofal a chymorth a’u teuluoedd.
   * Cydnabod ac integreiddio’r gwaith presennol yng Nghymru ar ddulliau sy’n seiliedig ar hawliau gan fod hyn yn sail i’r rhan fwyaf o fodelau ac yn berthnasol ar draws gwasanaethau oedolion a phlant, ac ar bob lefel o lywodraeth genedlaethol a lleol.

O ran addasu’r broses arolygu i gefnogi diwylliannau cadarnhaol, rydym yn argymell y canlynol:

1. Os oedd modelau penodol i gael eu cefnogi neu eu cymeradwyo'n benodol gan AGC, **cefnogi'r gwaith o fapio'r modelau hyn ar feini prawf arolygu.**
2. Parhau i archwilio ffyrdd o **ddeall ac asesu diwylliannau darparwyr yn well a phrofi gwahanol ddulliau**, er enghraifft, defnyddio ‘gwirwyr ansawdd’, lle mae pobl ag anableddau dysgu yn ymweld â lleoliadau fel rhan o’r broses arolygu.
3. Ystyried sut gall y **sgoriau a’r adroddiadau** arolygu sydd ar y gweill gyfrannu at ddatblygu diwylliannau cadarnhaol drwy addysgu pobl, gan gynnwys y rheini sy’n ystyried eu hanghenion a’u hopsiynau gofal a chymorth, am yr hyn y mae’r sgoriau a’r adroddiadau’n ei ddweud am ddiwylliant sefydliad.

Ceir nifer o argymhellion yng nghyswllt dysgu, datblygu a chefnogi yn y sector:

1. Ystyried sut gellir cefnogi diwylliannau cadarnhaol gyda **gweithgareddau dysgu, datblygu a hyfforddi**, gan gynnwys cefnogi ‘timau newid’ lleol a hwyluso rhwydweithiau cymorth gan gymheiriaid.
2. **Integreiddio a gwreiddio egwyddorion diwylliannau cadarnhaol mewn rhaglenni datblygu arweinyddiaeth ledled Cymru** ac ystyried comisiynu hyfforddiant ychwanegol os oes angen.
3. **Hwyluso rhannu arferion gorau a dysgu** o lwyddiannau yn ogystal â phethau nad oeddent yn gweithio cystal, mewn ffordd sy’n galluogi ymarferwyr a gweithwyr proffesiynol i chwilio am enghreifftiau o ymarfer sy’n berthnasol iddynt a dod o hyd iddynt.

Mae’r argymhelliad olaf yn ymwneud â chyllido a chomisiynu gwasanaethau mewn ffordd sy’n gallu cefnogi diwylliannau cadarnhaol:

1. **Gweithio gyda phobl sy’n comisiynu gofal a chymorth i wella eu hymwybyddiaeth** o sut gall diwylliannau cadarnhaol a negyddol effeithio ar ansawdd a chanlyniadau.

## Atodiad: Dulliau

Cafodd y dull ei arwain gan y grŵp llywio, a oedd yn cynnwys SCIE, Gofal Cymdeithasol Cymru ac AGC. Roedd tair rhan i’r adolygiad o dystiolaeth:

1. Chwilio am lenyddiaeth i ganfod modelau sy’n cefnogi diwylliannau cadarnhaol ac unrhyw dystiolaeth o effaith sydd ar gael ar gyfer pob model. Trafodwyd ‘rhestr hir’ o fodelau gyda’r grŵp llywio a’i defnyddio i greu ‘rhestr fer’ o saith model i’w datblygu – proses ailadroddol a ddigwyddodd yn ystod y prosiect.
2. Chwilio am lenyddiaeth i ystyried sut gall cyrff y llywodraeth, fel Gofal Cymdeithasol Cymru ac AGC, gefnogi darparwyr i fabwysiadu diwylliannau cadarnhaol.
3. Pymtheg sgwrs gyda chyfanswm o 20 o arbenigwyr ym maes gofal cymdeithasol a/neu ddiwylliannau cadarnhaol. O’r rhain, roedd tair yn sgyrsiau byrrach, archwiliadol i gefnogi’r gwaith o greu’r rhestr hir o fodelau ac roedd 12 yn sgyrsiau hirach, lled-strwythuredig. Anfonodd dau sefydliad arall wybodaeth drwy e-bost. Fe wnaethom ofyn yn benodol am adborth ar wasanaethau plant a gwasanaethau i oedolion ag anabledd dysgu gan fod y rhain i gyd yn cael llai o sylw yn y llenyddiaeth a welsom.

## Cyfeiriadau

Y cyfeiriadau a restrir isod yw’r rhai a ddefnyddir yn y briff hwn ac nid ydynt yn adlewyrchu’r adolygiad llenyddiaeth llawn a geir yn yr adroddiad.

1. Sandford, N. ac Anderson, J. (2021) My Home Life England Leadership Support Programme, My Home Life (available at: **<https://myhomelife.org.uk/wp-content/uploads/2021/09/MHL-England-Leadership-Support-programme-evaluation-2021.pdf>**, cyrchwyd 13 Ebrill 2022).
2. My Home Life (2019) Reducing NHS pressures through leadership support to care homes, My Home Life (ar gael yn: <https://myhomelife.org.uk/wp-content/uploads/2019/12/Reducing-NHS-pressures-201219.pdf>, cyrchwyd 13 Ebrill 2022).
3. Nolan, M.R., Brown, J., Davies, S., Nolan, J. a Keady, J., (2006). *The Senses Framework: improving care for older people through a relationship-centred approach. Getting Research into Practice (GRiP) Report No 2*.(ar gael yn: <http://shura.shu.ac.uk/280/1/pdf_senses_framework_report.pdf>, cyrchwyd 27 Mehefin 2022).
4. Gillis, K., Lahaye, H., Dom, S., Lips, D., Arnouts, H. a Van Bogaert, P. (2019). A person‐centred team approach targeting agitated and aggressive behaviour amongst nursing home residents with dementia using the Senses Framework, *International Journal of Older People Nursing*, 14(4), e12269.
5. Brown Wilson, C., Swarbrick, C., Pilling, M. a Keady, J. (2013). The senses in practice: enhancing the quality of care for residents with dementia in care homes, *Journal of Advanced Nursing*, 69(1), 77–90.
6. Dewar, B. a Nolan, M. (2013). Caring about caring: developing a model to implement compassionate relationship centred care in an older people care setting, *International Journal of Nursing Studies*, 50(9), 1247–1258.
7. Taylor, J.A., Sims, J. a Haines, T.P. (2014). Quality improvements in resident mobility care: using person- and relationship-centered frameworks, *The Gerontologist*, 54(3), 501–513.
8. West, M. (2021). *Compassionate Leadership: Sustaining Wisdom, Humanity and Presence in Health and Social Care*, The Swirling Leaf Press.
9. West, M. a Bailey, S. (2021) Think piece for Gordon Messenger and Linda Pollard, The King’s Fund.
10. O’Toole, J., Bamberry, L. a Montague, A. (2021). Residential aged care leadership in Australia—time for a compassionate approach: a qualitative analysis of key leader skills and attributes, *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2018–2027.

Ysgrifennwyd gan Rebekah Luff a Sharon Stevens

E-bost [info@scie.org.uk](mailto:info@scie.org.uk)

Mawrth 2023, Y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth

© SCIE Cedwir pob hawl