



Gofal Cymdeithasol **Cymru**  
Social Care **Wales**



Noddir gan  
**Lywodraeth Cymru**  
Sponsored by  
**Welsh Government**

# Y ddyfais botensial ddigidol

Golwg ar aeddfedrwydd a llythrennedd digidol y maes gofal  
cymdeithasol yng Nghymru.



Paratowyd  
gan

**Basis.**  
changing the change

Wedi'i hariannu'n  
rhannol gan



**CLILC**  
**WLGA**



Gofal Cymdeithasol **Cymru**  
Social Care **Wales**

Gofal Cymdeithasol Cymru sy'n gyfrifol am reoleiddio a datblygu'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru, yn ogystal â gosod blaenoriaethau ar gyfer ymchwil, cefnogi arloesi a chasglu data. Mae'n cael ei ariannu gan Lywodraeth Cymru aei sefydlu yn 2017.

**[gofalcymdeithasol.cymru](http://gofalcymdeithasol.cymru)**



**CLILC  
WLGA**

Mae Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLIGC) yn cynrychioli'r 22 awdurdod lleol yng Nghymru. Mae'n hyrwyddo democratiaeth leol, yn cefnogi gwelliant ac yn eiriol dros rôl cynghorau wrth ddarparu gwasanaethau hanfodol. Ym maes gofal cymdeithasol, mae'r CLIGC yn cydweithio â phartneriaid i ddylanwadu ar bolisi, cryfhau'r gweithlu, a chefnogi canlyniadau gwell i bobl a chymunedau. Ariannwyd y gwaith hwn yn rhannol gan y CLIGC.

**[wlga.cymru](http://wlga.cymru)**

**Basis.**  
*changing the change*

Mae Basis yn bodoli i helpu pobl a chymunedau i ffynnu. Maen nhw'n cefnogi sefydliadau'r sector cyhoeddus i wneud cynnydd ar broblemau cymhleth drwy ddulliau sy'n canolbwyntio ar y defnyddiwr ac yn ystwyth eu natur. Wedi ei gomisiynu gan Gofal Cymdeithasol Cymru, cydweithiodd Basis â'r sector i gyd-greu dyfais sy'n cefnogi dysgu, gweithredu a chanlyniadau gwell i'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru.

**[basis.co.uk](http://basis.co.uk)**

**dxw.**

Mae dxw yn gweithio gyda sefydliadau'r sector cyhoeddus a'r trydydd sector i ddylunio ac adeiladu gwasanaethau digidol sy'n gwella bywydau. Fel partner cyflenwi ar y prosiect hwn, cefnogodd dxw ddatblygiad y ddyfais asesu drwy ddod ag arbenigedd technegol, meddylfryd dylunio gwasanaethau, ac ymrwymiad i greu datrysiadau sy'n gweithio i bobl go iawn.

**[dxw.com](http://dxw.com)**

---

Golwg ar aeddfedrwydd a llythrennedd digidol y maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

# Cydnabyddiaeth



Diolch i'r tîm craidd yng Ngofal Cymdeithasol Cymru, dxw ac Basis am eu holl waith caled.

Diolch i'r 91 aelod o'r grŵp llywio am ein helpu i adeiladu momentwm ac am roi adborth.



Diolch i'r 12 sefydliad yn y grŵp peilot am ein cefnogi i ddatblygu dyfais wedi'i theilwra ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Diolch i'r saith arbenigwr a rannodd eu gwybodaeth a'u profiad i arwain ein camau cynnar.



Diolch i'r 97 o ddarparwyr a gymerodd ran yn yr ymchwil darganfod ac helpodd i osod y sylfeini.



Diolch i arweinwyr datblygu'r gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru am eich brwdfrydedd, cefnogaeth a mewnbwn.



**Diolch i'n 1,200 o ddefnyddwyr am ein helpu i adeiladu gweithlu sy'n barod yn ddigidol.**

# Rhagair

Ar draws y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru, mae pobl yn gweithio'n galed i ddarparu cymorth o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, mewn amgylcheddau sy'n gynyddol gymhleth ac heriol.

Wrth i wasanaethau barhau i ddatblygu, mae'r angen am sgiliau digidol a hyder digidol yn tyfu hefyd. Nid fel ychwanegiad, ond fel rhan ganolog o sut mae gofal yn cael ei gynllunio, ei ddarparu a'i wella.

Er mwyn meithrin hyder a sgiliau digidol ar draws y gweithlu, mae angen inni ddeall beth sydd eisoes yn ei le, beth sy'n achosi rhwystrau, a ble mae'r angen mwyaf am gymorth.

Nid technoleg yn unig yw hyn, mae'n ymwneud â phobl.

Rydyn ni wedi gweithio'n agos gyda'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru ar bob cam i sicrhau bod y ddyfais botensial ddigidol yn seiliedig ar brofiadau go iawn. Mae wedi'i lunio gan leisiau'r rhai sy'n ei ddefnyddio – o sefydliadau sy'n defnyddio papur ac yn dechrau ar eu taith ddigidol, i ddarparwyr sydd eisoes yn archwilio potensial deallusrwydd artiffisial. Rydyn ni'n ddiolchgar i bawb a gymerodd ran yn y grŵp peilot, a rannodd adborth ac a'n helpodd i fireinio'r ddyfais fel ei fod yn gynhwysol, yn gefnogol ac wedi'i adeiladu ar gyfer realiti gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Mae'r adroddiad hwn yn dod a'r hyn rydyn ni wedi'i ddysgu hyd yma ynghyd. Mae'n dangos ble mae'r sector gofal cymdeithasol heddiw a ble mae angen mwy o gymorth. Mae hefyd yn tynnu sylw at yr ymrwymiad, y brwdfrydedd a'r creadigrwydd sydd i'w weld ar draws y gweithlu. Mae hynny'n rhoi hyder inni ar gyfer y dyfodol.

Ein huchelgais yw i'r ddyfais botensial ddigidol ddod yn fwy na dim ond asesiad. Mae'n fan cychwyn ar gyfer datblygiad hirdymor – rhywbeth a all esblygu a barhau i ddarparu mewnwelediad, cymorth ac arweiniad.

Diolch i bawb a wnaeth y gwaith hwn yn bosib. I'r grŵp peilot, a roddodd eu hamser, eu herio a'u mewnwelediadau. I'r bobl a'r sefydliadau a gymerodd ran mewn sesiynau dangos-a-dweud, a rannodd eu profiadau, ac helpodd i lunio'r ddyfais. Ac i bawb ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru, y mae eu hagwedd agored, eu hegri a'u hymrwymiad wedi arwain y gwaith o'r cychwyn.

**Lisa Trigg**

Cyfarwyddwr Gwella a Datblygu, Gofal Cymdeithasol Cymru



---

# Cynnwys

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Crynodeb gweithredol .....                                                                   | 7  |
| 1. Cefndir a chyd-destun.....                                                                | 9  |
| 2. Pwrpas yr adroddiad.....                                                                  | 11 |
| 3. Egwyddorion a arweiniodd ein gwaith.....                                                  | 14 |
| 4. Ein dull a sut wnaethon ni weithio.....                                                   | 18 |
| 5. Canfyddiadau allweddol.....                                                               | 28 |
| 5.1 Sgiliau a galluoedd digidol y gweithlu.....                                              | 28 |
| 5.1.1 Cryfderau digidol allweddol ar draws y gweithlu.....                                   | 28 |
| 5.1.2 Bylchau sgiliau digidol allweddol ar draws y gweithlu .....                            | 36 |
| 5.1.3 Rolau rheoli i gymharu â rolau gofal uniongyrchol.....                                 | 44 |
| 5.1.4 Patrymau allweddol sydd wedi'u nodi mewn sgiliau a galluoedd digidol yn ôl sector..... | 47 |
| 5.2 Technoleg a seilwaith.....                                                               | 52 |
| 5.2.1 Argaeledd a chynnal a chadw cyfarpar.....                                              | 52 |
| 5.2.2 Darparu cyfarpar a chysylltedd.....                                                    | 54 |
| 5.2.3 Offer a systemau.....                                                                  | 57 |
| 5.2.4 Diogelwch eiddo a diogelwch personol.....                                              | 61 |
| 5.2.5 Data a heriau.....                                                                     | 64 |
| 5.3 Mabwysiadu AI ac arloesi digidol.....                                                    | 67 |
| 5.3.1 Defnydd presennol o AI ar draws rolau .....                                            | 67 |
| 5.3.2 Rhwystrau i fabwysiadu AI.....                                                         | 71 |
| 5.3.3 Dulliau sefydliadol o ddefnyddio AI .....                                              | 75 |

---

# Cynnwys

|                                                                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.4 Diwylliant ac arweinyddiaeth ddigidol sefydliadol.....                                                                 | 78  |
| 5.4.1 Strategaeth ac arweinyddiaeth ddigidol.....                                                                          | 78  |
| 5.4.2 Canfyddiadau o arweinyddiaeth ddigidol.....                                                                          | 84  |
| 5.4.3 Canfyddiadau o aeddfedrwydd digidol sefydliadol.....                                                                 | 86  |
| 5.4.4 Canfyddiadau staff o aeddfedrwydd digidol a diwylliant eu sefydliad.....                                             | 88  |
| 5.5 Chwe phatrwm aeddfedrwydd digidol sefydliadol.....                                                                     | 93  |
| 6. Argymhellion a gweithredoedd strategol.....                                                                             | 97  |
| 6.1 Datblygu gweithlu sy'n barod yn ddigidol.....                                                                          | 97  |
| 6.1.1 Datblygu fframwaith 'sut mae da yn edrych' ar gyfer aeddfedrwydd a llythrennedd digidol mewn gofal cymdeithasol..... | 97  |
| 6.1.2 Targedu datblygiad sgiliau yn seiliedig ar anghenion.....                                                            | 98  |
| 6.1.3 Datblygu dull sy'n cael ei arwain gan y gymuned i adeiladu gweithlu sy'n barod yn ddigidol.....                      | 101 |
| 6.1.4 Gwellu hygyrchedd a gwelededd cymorth digidol.....                                                                   | 104 |
| 6.2 Cryfhau arweinyddiaeth a llywodraethu digidol.....                                                                     | 107 |
| 6.2.1 Darparu hyfforddiant arweinyddiaeth ddigidol ar gyfer arweinwyr gofal cymdeithasol.....                              | 107 |
| 6.2.2 Egluro canllawiau a strategaethau ar gyfer technolegau sy'n dod i'r amlwg.....                                       | 108 |
| 6.3 Canolbwyntio ar gynaliadwyedd hirdymor a gwelliant parhaus.....                                                        | 109 |
| 6.3.1 Cynnal a datblygu'r ddyfais potensial ddigidol.....                                                                  | 109 |
| 6.3.2 Cryfhau hyder a gallu caffael.....                                                                                   | 110 |
| 6.4 Pwysigrwydd cydweithio.....                                                                                            | 111 |
| 7. Atodiad.....                                                                                                            | 112 |



---

# Crynodeb gweithredol

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o'r sylfaen aeddfedrwydd a llythrennedd digidol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru, yn seiliedig ar ymatebion gan 1,200 o unigolion o 295 o sefydliadau rhwng Ionawr a Mawrth 2025.

## Prif ganfyddiadau

### Sgiliau a galluoedd digidol y gweithlu

- Hyder uchel mewn llythrennedd digidol sylfaenol (mae rhwng 92 a 95 y cant o staff yn teimlo'n hyderus gyda thasgau sylfaenol fel mynd ar-lein a chwilio am wybodaeth).
- Gallu cryf i ddefnyddio technoleg ar gyfer gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gyda 58 y cant yn teimlo'n hyderus iawn wrth gefnogi pobl i ddefnyddio offer digidol bob dydd.
- Bylchau amlwg mewn defnyddio offer digidol sy'n benodol i'r gweithle, datrys problemau technegol, a dealltwriaeth o ddeallusrwydd artiffisial (AI) (mae 41 y cant yn nodi hyder isel neu ddim hyder o gwbl gydag offer AI).

### Mynediad at dechnoleg a seilwaith

- Mae'r rhan fwyaf o ymatebwyr (87 y cant) yn nodi bod ganddyn nhw'r offer technegol sydd eu hangen arnyn nhw, ond mae mynediad yn amrywio rhwng darparwyr sector cyhoeddus a darparwyr yn y sector preifat a'r trydydd sector.
- Gwahaniaethau sylweddol o ran integreiddio systemau, gyda dim ond 35 y cant o gynrychiolwyr TG yn cytuno'n gryf bod eu systemau'n rhannu gwybodaeth yn effeithiol.
- Ymwybyddiaeth gryf o seiberddiogelwch, gyda 88 y cant o sefydliadau yn gweithredu mesurau amddiffyn digonol.

### Mabwysiadu deallusrwydd artiffisial (AI) ac arloesi digidol

- Mae'r defnydd presennol o AI yn y cyfnodau cynnar, gyda 39 y cant o'r ymatebwyr erioed wedi defnyddio offer AI.
- Prif rwystrau yw diffyg sgiliau neu wybodaeth (31 y cant), hyfforddiant annigonol (31 y cant), a diffyg amser i ddysgu (26 y cant).
- Mae sefydliadau'r sector preifat a'r trydydd sector yn dangos cyfraddau uwch o fabwysiadu AI i gymharu ag awdurdodau lleol.

---

## Diwylliant digidol ac arweinyddiaeth sefydliadol

- Mae 80 y cant o staff yn credu bod eu harweinwyr yn deall ac yn hyrwyddo technoleg ddigidol.
- Mae arweinwyr awdurdodau lleol yn mynegi llai o hyder yn eu sgiliau arweinyddiaeth ddigidol i gymharu â'u chymheiriaid yn y sector preifat a'r trydydd sector.
- Mae 69 y cant o sefydliadau wedi cynnwys elfen ddigidol yn eu strategaeth, ond mae'r gallu i roi'r elfennau hynny ar waith yn amrywio.

## Prif argymhellion

1. Datblygu gweithlu sy'n barod yn ddigidol
  - Creu fframwaith 'beth mae da yn edrych fel' ar gyfer aeddfedrwydd a llythrennedd digidol
  - Creu fframwaith gallu digidol.
  - Datblygu rhaglen datblygu sgiliau digidol wedi'i thargedu sy'n adeiladu ar adnoddau a chyfleoedd dysgu presennol.
  - Adeiladu dull sy'n cael ei arwain gan y gymuned trwy gymunedau ymarfer cenedlaethol.
2. Cryfhau arweinyddiaeth a llywodraethu digidol
  - Darparu hyfforddiant arweinyddiaeth ddigidol arbenigol, yn enwedig ar gyfer awdurdodau lleol.
  - Gwellu cyfathrebu am strategaeth a blaenoriaethau digidol o fewn sefydliadau gofal cymdeithasol.
  - Datblygu canllawiau clir ar ddefnyddiau posibl ar gyfer AI mewn gofal cymdeithasol.
3. Canolbwyntio ar gynaliadwyedd hirdymor
  - Cynnal a datblygu'r ddyfais botensial ddigidol.
  - Cryfhau hyder a gallu caffael ar gyfer prynu technolegau digidol.
  - Sicrhau bod cydweithrediad traws-sector yn parhau.

Mae'r adroddiad hwn yn dwyn ynghyd yr hyn rydyn ni wedi'i ddysgu am aeddfedrwydd digidol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'n dangos lle rydyn ni ar hyn o bryd, a ble mae angen mwy o gymorth. Mae hefyd yn amlygu'r ymrwymiad, brwdfrydedd a chreadigrwydd sy'n bodoli ar draws y gweithlu. Ein huchelgais yw bod y ddyfais botensial ddigidol yn dod yn fwy nag asesiad - mae'n fan cychwyn ar gyfer datblygiad hirdymor, ac yn adnodd sy'n gallu esblygu i ddarparu mewnwelediad, cymorth a chanllawiau parhaus i ofal cymdeithasol yng Nghymru.



---

# 1. Cefndir a chyd-destun

## Rôl technoleg mewn gofal cymdeithasol

Mae gofal cymdeithasol yn esblygu, ac mae technoleg yn chwarae rhan bwysig wrth wella gwasanaethau, cefnogi staff a gwella profiadau pobl sy'n defnyddio gofal a chymorth. Gall gallu defnyddio offer digidol yn hyderus ac yn effeithiol, fel cyfarpar, meddalwedd neu apiau sy'n gysylltiedig â gwaith, wella ansawdd gofal, gwella'r broses o wneud penderfyniadau a chreu ffyrdd mwy effeithlon o weithio. Ond nid yw cael mynediad at dechnoleg yn unig yn ddigon. Mae'n ymwneud â'i hymgorffori mewn ffyrdd sy'n gwneud gwahaniaeth gwirioneddol i fywydau a gwaith pobl.

Mae gan y Strategaeth gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol<sup>1</sup> uchelgais feiddgar ar gyfer 2030. I adeiladu gweithlu gyda sgiliau digidol a thechnolegol cryf, sy'n defnyddio'r sgiliau hynny i wella'r ffordd maen nhw'n gweithio. Bydd hyn yn helpu i sicrhau gwell canlyniadau i bobl sy'n defnyddio gofal a chymorth ac yn cryfhau hyder y cyhoedd mewn gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae cyflawni'r weledigaeth hon yn golygu sicrhau bod gan weithwyr proffesiynol gofal cymdeithasol y sgiliau digidol, yr hyder a'r cyfleoedd i ddefnyddio technoleg yn eu gwaith bob dydd.

Aeddfedrwydd digidol yw gallu sefydliad i integreiddio prosesau, gweithrediadau a phobl digidol i wella effeithlonrwydd, hyblygrwydd ac ansawdd gwasanaeth.<sup>2</sup> Er enghraifft, cael arferion hyfforddiant digidol sefydledig a systemau digidol wedi'u cynllunio'n dda ac sy'n cael eu defnyddio gan staff.

Po fwyaf 'aeddfed yn ddigidol' y mae sefydliad, y mwyaf parod ac abl y mae'n debygol o fod i ddefnyddio technoleg er budd y sefydliad, ei staff a'r bobl mae'n eu cefnogi.

Mae bod yn fwy aeddfed yn ddigidol hefyd yn golygu bod sefydliad yn fwy tebygol o allu defnyddio technoleg i:

- wneud prosesau dydd-i-ddydd yn fwy llyfn, fel cynllunio gofal, cadw cofnodion, a rheoli sifftiau, gan roi mwy o amser i staff ganolbwyntio ar bobl
- gryfhau'r broses o wneud penderfyniadau, drwy wneud gwybodaeth yn fwy hygyrch, cywir a chyfredol
- arbed amser ac adnoddau, drwy leihau gwaith dyblyg a helpu timau i weithio'n fwy effeithlon ar draws gwasanaethau a lleoliadau

---

1. Workforce strategy for health and social care: <https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Workforce-strategy-ENG-March-2021.pdf>

2. Williams, C., Asi, Y., Raffenaud, A., Bagwell, M. and Zeini, I. (2020) 'Digital Maturity: Definition and Model', Research Gate. [https://www.researchgate.net/publication/341350730\\_Digital\\_Maturity\\_Definition\\_and\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/341350730_Digital_Maturity_Definition_and_Model)

---

## Pam cafodd y ddyfais botensial ddigidol ei ddatblygu

Gweithred o'r strategaeth gweithlu oedd deall lle mae gofal cymdeithasol yng Nghymru ar hyn o bryd o ran ei aeddfedrwydd digidol, sgiliau a hyder, a pha gymorth sydd ei angen i rymuso'r gweithlu a sefydliadau i ddatblygu eu hyder digidol.

Daeth yr angen am asesiad o ymchwil cafodd ei gomisiynu gan Ofal Cymdeithasol Cymru a'i gynnal gan Basis, a nododd rwystrau allweddol i ddefnyddio technolegau digidol mewn gofal cymdeithasol. Roedd y rhain yn cynnwys bylchau sgiliau'r gweithlu, mynediad anghyson i offer digidol, a diffyg cymorth cydlynol ar gyfer trawsnewid digidol.

Atgyfnerthodd y canfyddiadau hyn y blaenoriaethau a nodwyd yn y Strategaeth gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol, sy'n amlinellu gweledigaeth ar gyfer gweithlu sy'n barod yn ddigidol, ac un sy'n gallu defnyddio technoleg i wella gofal, cefnogi staff a chryfhau gwasanaethau ar draws Cymru. Mae hefyd yn cyd-fynd â gweithredoedd strategaeth Ymlaen<sup>3</sup> ar gyfer ymchwil, arloesi a gwella mewn gofal cymdeithasol, yn enwedig y rhai sy'n canolbwyntio ar adeiladu galluoedd digidol ledled Cymru.

Er bod amryw o offer asesu digidol yn bodoli ar draws gwasanaethau iechyd a chyhoeddus y DU, mae'r ddyfais botensial ddigidol yn cynrychioli dull newydd wedi'i gynllunio'n benodol ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru. Gan dynnu ar arferion da, mae'n tynnu sylw nid yn unig at alluoedd presennol person neu sefydliad, ond hefyd yn darparu cyfleoedd i feithrin cydweithredu. Mae'n darparu adnoddau a chanllawiau defnyddiol i'r gweithlu a sefydliadau i'w helpu i adeiladu hyder digidol a gwneud gwelliannau parhaol. Mae'r ddyfais botensial ddigidol ar gael am ddim i ddarparwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru a gall eu helpu i ddeall eu taith aeddfedrwydd a llythrennedd digidol dros amser.

---

3. Ymlaen: Y strategaeth ymchwil, arloesi a gwella ar gyfer gofal cymdeithasol 2024 i 2029, gan Gofal Cymdeithasol Cymru: <https://gofalcymdeithasol.cymru/amdanomni/ymlaen-strategaeth-ymchwil-arloesi-a-gwella-ar-gyfer-y-sector-gofal-cymdeithasol>

---

## 2. Pwrpas yr adroddiad

Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi canfyddiadau allweddol sydd wedi'u cynhyrchu o ymatebion i'r ddyfais botensial ddigidol o 9 Ionawr i 14 Mawrth 2025. Mae'n darparu man cychwyn ar gyfer deall lefelau presennol o aeddfedrwydd, sgiliau a hyder digidol gofal cymdeithasol yng Nghymru, ac yn ein helpu i ddeall beth sydd angen digwydd nesaf.

Byddwn yn gwneud hyn drwy amlygu cryfderau allweddol, nodi bylchau a thynnu sylw at feysydd lle mae angen mwy o gefnogaeth. Gobeithiwn y bydd y mewnwelediadau hyn yn llywio penderfyniadau buddsoddi a pholisi ar draws llawer o sefydliadau seilwaith ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru, gan sicrhau bod y buddion yn ymestyn i'r gymuned iechyd a gofal cymdeithasol ehangach.

Mae cynyddu sgiliau digidol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru angen diddordeb a buddsoddiad ar draws pob lefel o'r 'system'. Oherwydd hyn, bydd y canfyddiadau a'r argymhellion sy'n cael eu cyflwyno yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar fewnwelediadau ar draws tair lefel wahanol - unigol, sefydliadol a chenedlaethol, lle mae data gan unigolion a sefydliadau yn cael ei ddadansoddi i lunio casgliadau ar y lefel genedlaethol.

### Unigol

Mae'r ddyfais botensial ddigidol yn gofyn i unigolion hunanasesu eu sgiliau a'u galluoedd digidol. Yna mae'n rhoi mynediad iddyn nhw i'w canlyniadau ac yn eu cyfeirio at adnoddau defnyddiol sy'n helpu nhw i fod yn fwy hyderus wrth ddefnyddio technoleg yn eu rolau. Roedd casglu data sylfaenol unigolyn yn ein helpu i ddeall llythrennedd digidol y gweithlu ehangach ac wedi llywio'r mewnwelediadau a'r argymhellion yn yr adroddiad hwn.

### Sefydliadol

I sefydliadau, mae'r ddyfais yn darparu mewnwelediadau sy'n llywio eu map ffordd tuag at well aeddfedrwydd digidol. Mae'r ddyfais yn cyflwyno sefydliadau gyda'u sgoriau cyfartalog ar draws meysydd allweddol ac yn cynnig adnoddau i gefnogi eu taith trawsnewid digidol. Mae'r sgôr yn eu helpu i olrhain cynnydd, nodi anghenion hyfforddiant ac yn darparu'r wybodaeth sydd ei hangen i lywio cynlluniau strategol ar gyfer trawsnewid digidol.

---

Mae'r adnoddau sy'n cael eu hamlygu yn cael eu dewis i'r sefydliad yn seiliedig ar eu sgoriau cyfartalog, gan gynnig cefnogaeth wedi'i thargedu a chodi ymwybyddiaeth o'r hyn sydd ar gael iddyn nhw i'w helpu i symud ymlaen ar eu taith aeddfedrwydd digidol.

Mae'r gallu i asesu ac ailasesu dros amser yn sicrhau nad yw'r ddyfais botensial ddigidol yn ymarfer untro yn unig, ond yn offeryn i'w ddefnyddio ar daith o ddysgu a gwella parhaus.

Mae casglu cipolwg sefydliadol yn ein helpu i ddeall aeddfedrwydd digidol sefydliadau ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru ac wedi llywio'r mewnwelediadau a'r argymhellion yn yr adroddiad hwn.

## Cenedlaethol

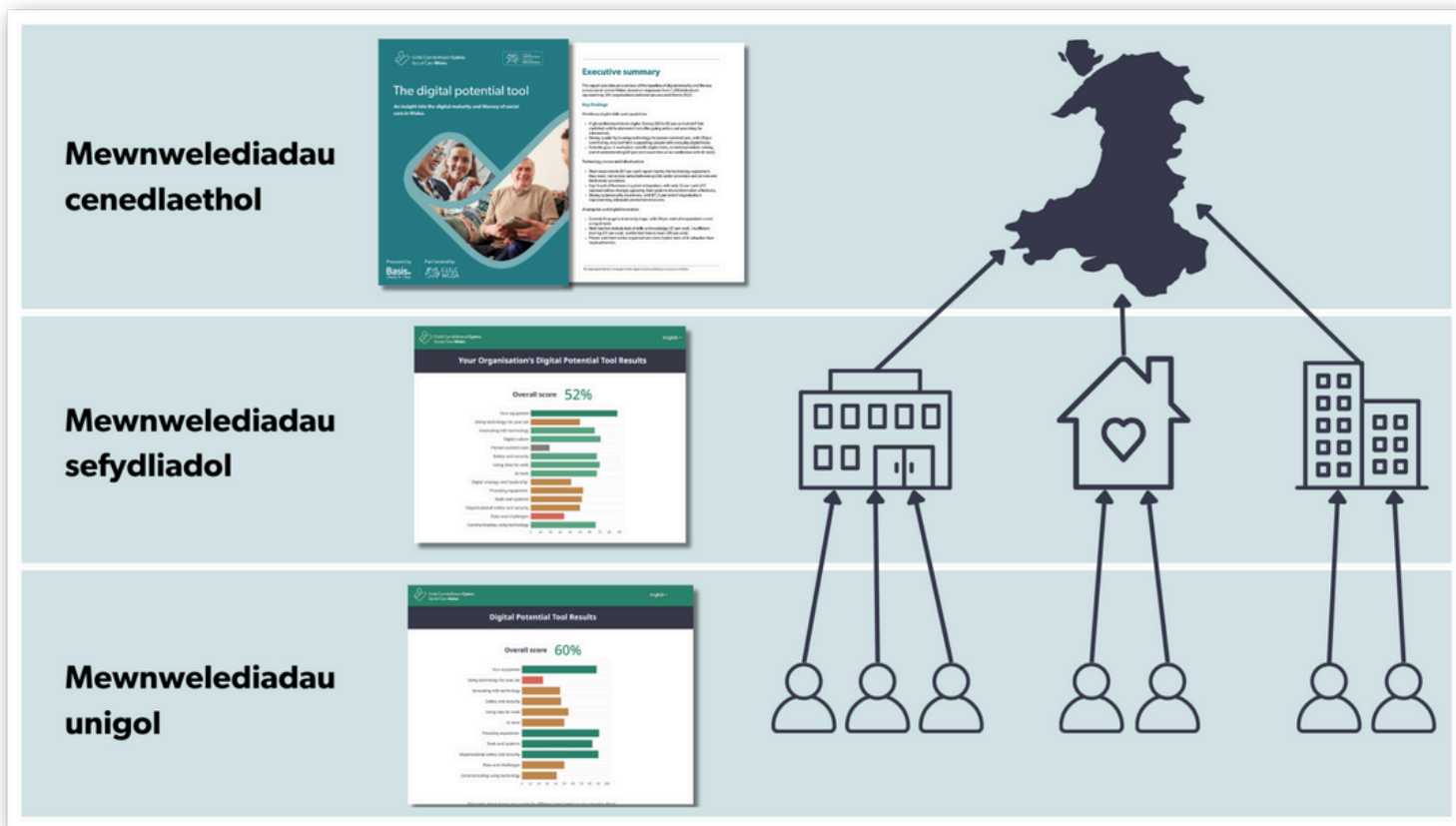
Ar y cyd, mae'r data sy'n cael ei gasglu trwy'r ddyfais botensial ddigidol yn rhoi mewnwelediadau gwerthfawr i ni a fydd yn helpu i lunio strategaethau hirdymor ar gyfer cynhwysiant digidol, datblygu'r gweithlu ac arloesi cenedlaethol.

Mae casglu data amser real gyda'r ddyfais yn rhoi darlun cliriach i ni o ble mae angen cefnogaeth fwyaf (ar draws gwahanol rannau o'r system a gwahanol feysydd o allu digidol), gan sicrhau bod ymdrechion i wella hyder digidol wedi'u targedu ac yn effeithiol.

Trwy weithio gyda'n gilydd, gallwn lunio dyfodol i ofal cymdeithasol yng Nghymru lle mae technoleg yn cael ei defnyddio'n hyderus ac yn effeithiol - gan gyd-fynd â gweledigaeth Ymlaen bod "pobl sy'n arwain, yn datblygu ac yn darparu gofal cymdeithasol yn teimlo'n hyderus, a'u bod yn cael eu cefnogi a'u hysbrydoli i ddefnyddio tystiolaeth ac arloesedd i wneud gwahaniaeth positif i ofal a chymorth yng Nghymru". Mae hefyd yn cyd-fynd ag uchelgais y Strategaeth Gweithlu "bydd galluedd digidol a thechnolegol y gweithlu wedi'u datblygu'n dda ac yn cael eu defnyddio'n helaeth i wneud y gorau o'n ffordd o weithio, er mwyn ein helpu i ddarparu'r gofal gorau posibl i bobl". Ein nod yw i wella gofal, cefnogi staff a gwella canlyniadau i'r bobl sy'n dibynnu ar wasanaethau gofal cymdeithasol.

Trwy ein hymrwymiad ar y cyd, gall unigolion, sefydliadau a llunwyr polisi weithio gyda'i gilydd "i wneud y gorau o dechnoleg a datblygiadau digidol i gefnogi gofal cymdeithasol yn seiliedig ar gryfderau", fel mae strategaeth Ymlaen yn amlinellu. Mae'r dull cydweithredol hwn yn ein helpu i sicrhau y gall pob rhan o ofal cymdeithasol yng Nghymru wneud y gorau o gyfleoedd digidol.

Mae ffigur 1 yn dangos sut mae'r ddyfais yn casglu'r wybodaeth hon ar draws y tait lefel wahanol:



Ffigur 1: Sut mae'r ddyfais botensial ddigidol yn darparu mewnwelediadau i ofal cymdeithasol yng Nghymru ar dair lefel wahanol

---

## 3. Egwyddorion a arweiniodd ein gwaith



### Grymuso

Fe wnaethon ni canolbwyntio ar alluogi twf, dysgu a meithrin hyder digidol ar draws gofal cymdeithasol.



### Cynhwysiant

Fe wnaethon ni sicrhau bod y ddyfais yn hygyrch i bawb, beth bynnag eu maint, lleoliad neu hyder digidol.



### Cydweithio

Adeiladon ni'r ddyfais gyda darparwyr, gan ddefnyddio adborth a dysgu parhaus siapio ar bob cam.



### Diogelu data

Mae'r holl ddata yn cael ei storio'n ddiogel, gyda phreifatrwydd ac arfer moesegol wedi'u hymgorffori o'r dechrau.



### Hyblygrwydd

Mae'r ddyfais yn addas ar gyfer unrhyw ddarparwr. Os ydych chi'n ddigidol-gyntaf neu newydd ddechrau, mae'n gweithio ar gyfer eich cyd-destun.



---

# Cynhwysiant



## Cyrraedd pob rhan o ofal cymdeithasol yng Nghymru

O'r cychwyn, roedden ni eisiau sicrhau bod y ddyfais ar gael i bob darparwr gofal cymdeithasol yng Nghymru, beth bynnag eu maint, math neu leoliad.

I gyflawni hyn, fe wnaethon ni weithio'n agos gyda sefydliadau fel Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC), Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol (ADSS) Cymru a Fforwm Gofal Cymru, yn ogystal â phob awdurdod lleol. Fe wnaethon ni annog ymgysylltiad â'r prosiect a'r ddyfais trwy sioeau teithiol rhanbarthol, sesiynau cymorth a thrwy gysylltu â phobl yn uniongyrchol, gan wneud cymryd rhan mor syml â phosibl.

Un flaenoriaeth allweddol oedd sicrhau bod y ddyfais yn hygyrch, a'n bod yn ystyried hygyrchedd ar gyfer pob agwedd ar ddatblygiad. Fe wnaethon ni adeiladu'r ddyfais yn ddwyieithog o'r dechrau, gan ganiatáu i ddefnyddwyr ymgysylltu naill ai yn Gymraeg neu Saesneg, sy'n ei gwneud yn wahanol i ddewisiadau parod eraill. Fe wnaethon ni hefyd gynnwys nodweddion hygyrchedd i ddarparu ar gyfer gwahanol anghenion, gan sicrhau cydnawsedd â darllenwyr sgrin a defnyddio meintiau testun priodol i gefnogi defnyddwyr gyda gwahanol ofynion gweledol.

Fe wnaethon ni ganolbwyntio hefyd ar sicrhau nad oedd gweithwyr sy'n llai hyderus yn ddigidol yn cael eu gadael ar ôl. Fe wnaethon ni gyflwyno 'hyrwyddwyr digidol' trwy annog pobl â sgiliau digidol cryfach i gefnogi cydweithwyr i ddefnyddio'r ddyfais. Roedd y grŵp peilot yn cynnwys sefydliadau a oedd yn dibynnu'n bennaf ar brosesau papur, a helpodd i sicrhau bod y ddyfais a'n dull yn addas ar gyfer eu hanghenion ac yn helpu i ddal darlun gwir o aeddfedrwydd digidol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru.

## Dull cydweithredol



### Proses wedi'i harwain gan ofal cymdeithasol yng Nghymru

Roedd cydweithio wrth wraidd y prosiect hwn. Yn hytrach na gofyn i bobl ddefnyddio dyfais wedi'i chynllunio ymlaen llaw, fe wnaethon ni weithio ochr yn ochr â'r rhai sy'n darparu ac yn cefnogi gofal yng Nghymru i'w siapio. Chwaraeodd ein grŵp peilot o 12 darparwr ran bwysig, gan roi adborth i ni ar iaith, hygyrchedd a swyddogaeth i sicrhau ei bod yn addas i'r pwrpas.

---

Golwg ar aeddfedrwydd a llythrennedd digidol y maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

---

I wneud y broses hon yn ymatebol i anghenion byd go iawn, defnyddion ni methodolegau Ystwyth (Agile). Mae hyn yn golygu ein bod wedi gweithio mewn cyfres o gyfnodau byr, penodol i fireinio'r ddyfais yn seiliedig ar adborth o sesiynau peilot, gweithdai a phrofion defnyddwyr. Sicrhaodd y dull hwn fod yr asesiad terfynol yn datblygu i ddiwallu anghenion gweithwyr proffesiynol gofal cymdeithasol.

Creodd ein 11 gweithdy dangos-a-dweud, a oedd wedi'u fynychu gan 91 o gyfranogwyr o dros 45 o sefydliadau, le ar gyfer adborth parhaus, rhannu dysgu a gwelliant parhaus. Sicrhaodd y dull hwn fod yr asesiad yn adnodd ymarferol wedi'i gynllunio gan ac ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol.

## Hyblygrwydd



### Addasu i dirwedd amrywiol gofal cymdeithasol yng Nghymru

Roedden ni'n cydnabod bod darparwyr gofal cymdeithasol yn gweithio mewn amrywiaeth o wahanol amgylcheddau, o sefydliadau annibynnol bach i awdurdodau lleol mawr. I sicrhau bod yr asesiad yn berthnasol i bawb, fe wnaethon ni adeiladu hyblygrwydd i mewn iddo. Caniataodd hyn i bobl hepgor adrannau nad oedd yn berthnasol iddyn nhw ac ymateb yn unig i'r cwestiynau a oedd yn berthnasol i'w rôl.

Sicrhaodd y dull hwn y gallai pob darparwr gymryd rhan a chael mewnwelediadau gwerthfawr, dim ots os oedden nhw eisoes yn gweithio gyda thechnoleg ddigidol neu'n dal i ddefnyddio prosesau papur yn bennaf.

## Grymuso



### Cefnogi gweithredu, nid mesur yn unig

Fe wnaethon ni gynllunio'r ddyfais hon i wneud mwy na dal cipolwg o aeddfedrwydd a llythrennedd digidol. Mae'n ddyfais i helpu pobl a sefydliadau i gyflawni eu potensial digidol.

Yn hytrach na gwerthusiad untro, mae'n rhoi sylfaen i bobl a sefydliadau i barhau i adeiladu eu sgiliau digidol arni. Mae'n helpu darparwyr i symud o ddeall ble maen nhw ar eu taith ddigidol i gymryd camau ystyrlon ymlaen.

---

Rydyn ni'n rhoi i ddarparwyr y ddealltwriaeth, gwybodaeth ac adnoddau sydd eu hangen arnyn nhw i helpu i ymgorffori arferion digidol sy'n gwella gofal a gwella effeithlonrwydd. Mae'r ffocws ar weithredu, nid ar asesu yn unig. Mae hyn i sicrhau bod aeddfedrwydd a llythrennedd digidol yn trosi'n welliannau gwirioneddol i weithwyr proffesiynol a'r bobl maen nhw'n eu cefnogi.

## Diogelu data ac ymchwil foesegol



Roedd diogelu preifatrwydd data ac arferion ymchwil moesegol yn bwysig i ni trwy gydol y prosiect. O'r dechrau, fe wnaethon ni sicrhau bod yr holl ddata cafodd ei gasglu trwy'r asesiad yn cael ei wneud yn ddienw ar lefel unigol a'i storio'n ddiogel yn systemau digidol mewnol Gofal Cymdeithasol Cymru.

Mae'r ddyfais yn cadw rhai dynodwyr sefydliadol, sy'n caniatáu i ni roi mewnwelediadau i sefydliadau am aeddfedrwydd a llythrennedd digidol eu gweithlu eu hunain. Maen nhw hefyd yn caniatáu i ni gymharu canlyniadau ar draws gwahanol fathau o ddarparwyr, fel awdurdodau lleol a sefydliadau preifat. Mae'r dull hwn yn ein helpu i ddadansoddi patrymau ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru tra'n dal i ddiogelu preifatrwydd unigol.

Trwy ddefnyddio mesurau diogelwch cadarn a chadw'r holl ddata yn systemau digidol diogel Gofal Cymdeithasol Cymru, rydyn ni'n sicrhau y gall sefydliadau ddefnyddio'r ddyfais gyda hyder, gan wybod bod eu gwybodaeth yn cael ei diogelu a'i defnyddio dim ond i gefnogi datblygiad digidol mewn gofal cymdeithasol.

---

## 4. Ein dull a sut wnaethon ni weithio

Fe wnaeth grŵp amrywiol o gyfranogwyr ein helpu i lunio ein dull, gan wneud yn siŵr bod y ddyfais yn adlewyrchu profiadau go iawn o ofal cymdeithasol ledled Cymru.

Fe wnaethon ni weithio gyda:

- darparwyr gofal cymdeithasol o wahanol fathau o wasanaethau, gan gynnwys gofal preswyl, gofal cartref a gwasanaethau cymorth
- awdurdodau lleol a sefydliadau allweddol, a'n helpodd i gyrraedd darparwyr a mireinio'r ddyfais
- hyrwyddwyr digidol, a chwaraeodd rôl wrth gefnogi staff gyda lefelau is o hyder digidol
- ystod eang o weithwyr rheng flaen, gan sicrhau bod y ddyfais yn dal safbwyntiau'r gweithlu.

Fe wnaethon ni hefyd cydweithio'n agos gyda Llywodraeth Cymru, rheoleiddwyr ac arweinwyr datblygu'r gweithlu, gan sicrhau y gallai'r canfyddiadau lywio eu strategaeth gweithlu a digidol hirdymor.

Roedd hyn yn cynnwys fframweithiau strategol allweddol fel Strategaeth digidol a data<sup>5</sup> ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru a'r Cynllun cyflawni gweithlu gofal cymdeithasol, sy'n pwysleisio pwysigrwydd datblygu sgiliau digidol a gwelliannau i'r seilwaith. Roedd hefyd yn cynnwys 'Ymlaen', y strategaeth ymchwil, arloesi a gwella ar gyfer gofal cymdeithasol, sy'n amlygu rôl technoleg ddigidol wrth ysgogi arloesedd.

Fe wnaethon ni gynllunio'r ddyfais i helpu i roi'r strategaethau hyn ar waith trwy ddarparu sylfaen dystiolaeth ar gyfer ymyriadau wedi'u targedu a mesur cynnydd yn erbyn amcanion strategol.

### Sicrhau hygyrchedd a chynhwysiant

Fe wnaethon ni geisio cynnwys cymaint o sefydliadau â phosibl wrth ddatblygu'r ddyfais ac wrth gasglu'r ymatebion. Roedden ni hefyd eisiau creu cyfleoedd hygyrch i bawb gymryd rhan, beth bynnag oedd maint, adnoddau neu arbenigedd digidol eu sefydliad.

---

5. Welsh Government's Digital and Data Strategy: <https://www.gov.wales/digital-and-data-strategy-health-and-social-care-wales>

---

## Sut wnaethon ni ddatblygu'r ddyfais botensial ddigidol

Fe wnaethon ni adeiladu'r ddyfais mewn dau gam allweddol:

### **Roedd cam un yn canolbwyntio ar wrando ar leisiau ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru**

Fe wnaethon ni ymgysylltu â 97 o ddarparwyr gwasanaeth ac wyth sefydliad cenedlaethol, fel Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, Arolygiaeth Gofal Cymru a Fforwm Gofal Cymru, i ddeall eu hanghenion, heriau a disgwyliadau. Helpodd hyn i lunio strwythur, iaith a ffocws y ddyfais.

### **Sut dewison ni colofnau allweddol y ddyfais**

Drwy'r broses ddarganfod fanwl hon, nodon ni dair colofn allweddol sy'n ffurfio sylfaen ein dyfais botensial ddigidol:

#### 1. Sgiliau a galluoedd digidol

Deall sgiliau a galluoedd staff gofal cymdeithasol oedd y flaenoriaeth uchaf cafodd ei nodi yn gyson yn ystod ein cyfweiliadau â rhanddeiliaid. Fel y pwysleisiodd un arweinydd datblygu gweithlu ar gyfer awdurdod lleol, roedd angen i'r ddyfais "ddarparu dadansoddiad sgiliau o'r gweithlu a'r hyfforddiant sydd ei ange".

Mae'r ffocws hwn yn cyd-fynd â thema'r Strategaeth gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol o adeiladu gweithlu sy'n barod yn ddigidol, a Fframwaith gallu digidol Addysg Iechyd a Gwella Cymru<sup>6</sup>, sy'n mynd i'r afael yn benodol â chymwyseddau digidol unigol.

#### 2. Strategaeth ac arweinyddiaeth ddigidol

Tynnodd rhanddeiliaid uwch sylw at yr angen i ddatblygu lefelau uwch o ymwybyddiaeth o fanteision digidol ymhlith timau arweinyddiaeth. Datgelodd ein gweithdai gydag arweinwyr datblygu gweithlu gofal cymdeithasol lefelau amrywiol o hyder digidol ar draws Cymru. Roedd rhai awdurdodau lleol yn sefydlu diwylliannau o drawsnewid digidol, tra nad oedd eraill yn blaenoriaethu'r ffordd hon o weithio.

Pwysleisiodd sefydliadau seilwaith fel CLILC ac ADSS Cymru fod ymrwymiad gan arweinyddiaeth yn hanfodol i wneud y gorau o fentrau digidol.

---

6. HEIW Digital capability framework: <https://heiw.nhs.wales/our-work/digital-capability-framework/>

### 3. TG a seilwaith

Yn ystod ein hymchwil ddarganfod, fe wnaethon ni nodi gwahaniaethau sylweddol mewn seilwaith digidol ac offer ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru. Tynnodd sefydliadau sylw at yr angen i ddeall a yw eu seilwaith digidol sylfaenol yn addas i'r diben. O'n harolwg darparwyr, dysgon ni bod llawer o sefydliadau am wybod sut i ddyrannu buddsoddiad yn well i gefnogi datblygiad digidol. Mae'r golofn hon yn helpu darparwyr gwasanaeth i ddeall y gwelliannau seilwaith penodol sydd eu hangen i gefnogi eu taith trawsnewid digidol.

#### Roedd cam dau yn ymwneud â datblygu a rhannu'r ddyfais

Gyda'r tair colofn yn meddwl, fe wnaethon ni profi a mireinio'r ddyfais gyda grŵp peilot o 12 darparwr, dros gwrs 10 sesiwn beilot. Casglon ni adborth ar ddefnyddioldeb, hygyrchedd a pherthnasedd y ddyfais. Fe wnaethon ni hefyd cynnal 11 sesiwn dangos-a-dweud, a ganiataodd i grŵp ehangach o 91 o gyfranogwyr o 45 o sefydliadau weld y ddyfais ar waith a rhannu eu syniadau.

Yn ystod cam dau, gan weithio gydag arbenigwr pwnc aeddfedrwydd a llythrennedd digidol a thynnu ar ein hymchwil i fodelau presennol o gam un, datblygon ni'r tair colofn yn adrannau mwy manwl gyda setiau cwestiynau penodol:

| <b>Galluoedd a sgiliau digidol</b><br>(I bawb)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Strategaeth ac arweinyddiaeth ddigidol</b><br>(I arweinwyr)                                                                                                                                                       | <b>TG a seilwaith</b><br>(I rolau TG)                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Defnyddio technoleg ar gyfer eich swydd</li><li>• Cyfathrebu trwy dechnoleg</li><li>• Arloesi gyda thechnoleg</li><li>• Defnyddio technoleg i gefnogi gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn (ar gyfer pobl sy'n darparu gofal a chefnogaeth uniongyrchol i bobl)</li><li>• Bod yn ddiogel ar-lein</li><li>• Defnyddio data ar gyfer gwaith</li><li>• Defnyddio offer deallusrwydd artiffisial (AI)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Deall strategaeth ac arweinyddiaeth digidol y sefydliad</li><li>• Ystyried diwylliant digidol eich sefydliad (i bawb)</li><li>• Potensial deallusrwydd artiffisial</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Eich offer (i bawb)</li><li>• Darparu offer</li><li>• Offer a systemau</li><li>• Diogelwch eiddo a diogelwch personol</li><li>• Data a heriau</li></ul> |

Ffigur 2: Tair colofn y ddyfais botensial ddigidol a'r is-gategoriâu

---

Drafftion ni setiau cwestiynau cychwynnol ar gyfer yr adrannau hyn a'u profi gyda'n grŵp peilot a grŵp llywio. Yn ystod y profi, casglon ni adborth i wella terminoleg, eglurder a sicrhau bod iaith clir yn cael ei ddefnyddio drwyddo draw. Darparodd y grŵp llywio arbenigedd ychwanegol drwy rannu'r cwestiynau gydag arbenigwyr datblygu arolygon o Hwb Cydlynw Arloesi Rhanbarthol Gogledd Cymru.<sup>7</sup>

Cymeron ni dull ysgrifennu triawd<sup>8</sup> i greu set gwestiynau cwbl ddwyieithog, gan ofalu sut oedd y cwestiynau yn cael ei eirio yn y Gymraeg a'r Saesneg er mwyn sicrhau cysondeb ac eglurder ar draws ieithoedd. Datblygodd Basis, dxw, Crocstar a Cyfoeth Naturiol Cymru'r dull hwn o ysgrifennu cynnwys dwyieithog. Mae Canolfan Gwasanaethau Cyhoeddus Digidol (CDPS) ers hynny wedi treialu a graddio'r dull hwn gyda sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru.

## Ein dull cydweithredol

I sicrhau ein bod yn datblygu dyfais a oedd yn ddefnyddiol, yn hawdd i'w defnyddio ac yn fuddiol i bobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru, canolbwyntion ni ar gydweithio i'w chyd-greu. Defnyddion ni gwahanol ddulliau a sianeli i gael adborth a llunio sut y wnaethon ni gasglu ymatebion a rhannu'r canlyniadau.

Roedd y rhain yn cynnwys:

- cydweithredu grŵp peilot - gweithiodd sefydliadau gofal cymdeithasol sector cyhoeddus, sector preifat a thrydydd sector gyda ni i brofi fersiynau cynnar o'r ddyfais, gan roi adborth ar ei eglurder, defnyddioldeb ac effeithiolrwydd. Darparodd y sefydliadau hyn amrywiaeth o wasanaethau ledled Cymru, fel gofal cartref a chartrefi gofal preswyl i oedolion a phlant, a'n helpodd i sicrhau ei fod yn berthnasol i'w gwaith o ddydd i ddydd
- sesiynau dangos-a-dweud - caniatodd y sesiynau hyn drafodaethau agored, a'n helpodd i wella'r ddyfais yn seiliedig ar brofiadau byd go iawn a mewnbwn gan bobl ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Trwy gydol datblygiad y ddyfais, fe wnaethon ni ymdrech arbennig i gynnwys sefydliadau ar ddechrau eu taith ddigidol, gan gynnwys y rhai oedd yn dal i ddefnyddio systemau ar bapur yn bennaf. Sicraodd hyn y byddai'r ddyfais yn berthnasol i bob sefydliad, dim ots pa mor aeddfed oedden nhw yn ddigidol.

---

7. <https://www.cydweithredfagogleddcymru.cymru/>

8. Ysgrifennu Triawd yw ffordd o gydweithio i greu cynnwys dwyieithog. Mae tri person yn cydweithio i greu cynnwys: arbenigwr pwnc (neu weithiau ymchwilydd defnyddiwr), arbenigwr cynnwys a chyfieithydd. <https://www.llyw.cymru/ysgrifennu-par-thriawd-ar-gyfer-llywcymru>



---

Erbyn diwedd y datblygiad, roedd gennym ni ddyfais a oedd yn defnyddio Microsoft Forms i gasglu gwybodaeth a phorth canlyniadau lle gallai unigolion a sefydliadau weld eu canlyniadau cyffredinol. Yn seiliedig ar y canlyniadau hyn, cafodd defnyddwyr eu cyfeirio at yr adnoddau oedd fwyaf defnyddiol iddyn nhw i'w helpu i adeiladu eu sgiliau a'u hyder digidol. I ddysgu mwy am sut mae'r ddyfais yn gweithio, gallwch ddod o hyd i'n canllaw yn [atodiad tri](#).

## Cefnogi gofal cymdeithasol yng Nghymru i ddefnyddio'r ddyfais

I helpu unigolion a sefydliadau ledled Cymru i ddefnyddio'r ddyfais yn hyderus, fe wnaethon ni:

- gynnal sesiynau hyfforddiant a chymorth dwyieithog i helpu sefydliadau i ddeall sut i ddefnyddio'r ddyfais a chael mynediad i'r adnoddau
- mynychu fforymau rheolwyr cofrestredig a'r sioe deithiol cymorth i gyflogwyr, yn ogystal â digwyddiadau gofal cymdeithasol eraill, gan gynnig cymorth ar y pryd i helpu pobl i gwblhau'r ddyfais ar y diwrnod
- rhannu pecynnau cyfathrebu dwyieithog a roddodd wybodaeth i sefydliadau am y ddyfais y gallen nhw ei rhannu gyda staff
- annog cefnogaeth gan gymheiriaid trwy hyrwyddwyr digidol, gan helpu staff gyda lefelau hyder is i ddefnyddio'r ddyfais
- cynnig cyfle i bobl ddefnyddio'r ddyfais dros y ffôn os nad oedden nhw'n hyderus yn ddigidol, yn hytrach na chreu copïau papur. Roedden ni'n gallu rhoi'r ymatebion i mewn i'r system ddigidol yn syth fel y gallai sefydliadau weld y data byw, tra'n dal i gefnogi'r rhai nad oedd yn hyderus yn defnyddio offer digidol eu hunain.

Roedd y dull cymorth cynhwysfawr hwn yn rhan bwysig o sicrhau y gallai cynifer o bobl â phosibl ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru gymryd rhan, dim ots beth oedd eu hyder digidol neu adnoddau. Golygodd y dull hwn ein bod yn gallu casglu data sy'n adlewyrchu'n wirioneddol y tirlun digidol gofal cymdeithasol yng Nghymru.

---

## Ymgysylltiad â'r ddyfais

Rhwng 9 Ionawr a 14 Mawrth 2025, defnyddiodd 1,200 o bobl o bob rhan o ofal cymdeithasol yng Nghymru y ddyfais botensial ddigidol. Cafodd y ddyfais ei defnyddio gan bobl mewn llawer o swyddi gwahanol.

Mae ffigur 3 yn dadansoddi defnyddwyr yn ôl eu rolau swydd:

| Rôl swydd                       | Nifer o ymatebion |
|---------------------------------|-------------------|
| Staff cartrefi gofal i oedolion | 302               |
| Staff gofal cartref             | 200               |
| Staff gofal preswyl i blant     | 53                |
| Gweithwyr cymdeithasol          | 117               |
| Unigolion cyfrifol              | 15                |
| Uwch-reolwyr                    | 41                |
| Rôl TG yn unig                  | 15                |

Ffigur 3: Tabl yn dadansoddi defnyddwyr yn ôl eu rolau swydd

Roedd 307 o bobl o grwpiau eraill, fel rolau gofal cymdeithasol eraill, rolau rheoli gofal cymdeithasol eraill, a rolau datblygu'r gweithlu.

Defnyddiodd bobl o **295 o wahanol sefydliadau** y ddyfais hon yn ystod y cyfnod hwn.

Mae'r sefydliadau hyn yn darparu **858 o wahanol wasanaethau** ledled Cymru.

Maen nhw'n cynnwys amrywiaeth o sefydliadau o'r **sector cyhoeddus** (sefydliadau sy'n cael eu rhedeg gan y llywodraeth fel awdurdodau lleol), y **sector preifat** (busnesau er elw sy'n darparu gwasanaethau gofal) a'r **trydydd sector** (elusennau a grwpiau dielw).

**Rydyn ni'n arbennig o falch  
o'r ffaith bod staff o bob un  
o'r 22 awdurdod lleol yng  
Nghymru wedi defnyddio'r  
ddyfais.**



Mae'r ddyfais wedi'i defnyddio'n eang, gan roi digon o ymatebion cyffredinol i ni ddod i gasgliadau am y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru. Ond dim ond 31 allan o'r 295 o sefydliadau a ddefnyddiodd y ddyfais oedd â digon o'u haelodau staff yn cymryd rhan i roi darlun dibynadwy i ni o'r sefydliadau penodol hynny ar eu pennau eu hunain. Mae'r 31 sefydliad hyn yn darparu 188 o wahanol wasanaethau ledled Cymru, gan gynnwys cartrefi gofal i oedolion a phlant, gwasanaethau gofal cartref a gwasanaethau lleoli oedolion. O'r gwasanaethau hyn, mae 37 y cant yn cynnig gwasanaethau yn Gymraeg neu yn Gymraeg a Saesneg.

Wrth edrych ar aeddfedrwydd digidol ar lefel sefydliadol, rydyn ni wedi canolbwyntio ein dadansoddiad ar y 31 sefydliad a oedd â chyfraddau ymateb digonol i roi mewnwelediadau dibynadwy i ni am y sefydliad. Fodd bynnag, rydyn ni wedi defnyddio'r holl 1,200 o ymatebion unigol i ddeall llythrennedd a sgiliau digidol ar lefel y gweithlu. Gan mai dim ond sampl o bobl o ofal cymdeithasol yng Nghymru sydd wedi defnyddio'r ddyfais, mae angen i ni fod yn ofalus ynghylch sut rydyn ni'n dehongli'r canlyniadau.

---

I helpu gyda hyn, fe wnaethon ni defnyddio rhywbeth o'r enw 'cyfyngau hyder 95 y cant' ar gyfer pob cwestiwn. Yn syml, mae'n ffordd o ddangos pa mor siŵr y gallwn fod am ein canfyddiadau. Er enghraifft, os dywedwn fod 70 y cant o bobl yn teimlo'n hyderus yn defnyddio offer digidol, gyda chyfwng hyder o blws neu lai pump y cant, mae'n golygu bod y ffigur gwir ar gyfer pawb ym maes gofal cymdeithasol yn debygol o fod rhwng 65 a 75 y cant. Pan fydd y rhain yn gul, gallwn fod yn fwy sicr am yr hyn y mae'r canlyniadau'n ei ddweud wrthym. Pan fyddan nhw'n ehangach, mae angen i ni fod yn fwy gofalus wrth ddod i gasgliadau pendant. Rydyn ni wedi ystyried hyn drwy gydol ein hadroddiad i sicrhau ein bod yn rhoi gwybodaeth ddibynadwy i chi am hyder digidol ledled Cymru. Mae'r dull yma'n ein helpu ni i ddeall pa sgiliau digidol sydd gan bobl a phatrymau sefydliadol, gan wneud y mwyaf o'r holl ddata rydyn ni wedi casglu.

Mae'n werth nodi bod y ddyfais botensial ddigidol ar gael am ddim gan Ofal Cymdeithasol Cymru, a'n bwriad yw ei bod yn parhau i fod ar agor i bobl ei defnyddio yn y dyfodol. Wrth i fwy o bobl a sefydliadau ddefnyddio'r ddyfais, byddwn yn cael mewnwediadau gwell a chliriach. Dyma'r tro cyntaf i'r math hwn o asesiad gael ei wneud yng Nghymru, gan greu man cychwyn a fydd yn dod yn fwy defnyddiol dros amser.

Mae'r ddyfais yn rhoi ffordd i sefydliadau weld a yw eu gwelliannau digidol yn gweithio. Mae hefyd yn helpu llunwyr polisi a sefydliadau cefnogi i fesur a thystio effaith eu gwaith a'u buddsoddiadau ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Wrth i fwy o bobl ei defnyddio, mae'r wybodaeth yn dod yn fwy gwerthfawr, dyna pam rydyn ni'n ofalus gyda'r data ac yn agored am sut rydyn ni'n ei ddefnyddio wrth i ni ddysgu mwy am sgiliau digidol ledled Cymru.

---

## Dadansoddiad data a chanfyddiadau

Cafodd ein hasesiad ei strwythuro o amgylch tri cholofn allweddol: sgiliau a galluoedd digidol, strategaeth ac arweinyddiaeth ddigidol, a TG a seilwaith. Ar gyfer pob colofn, defnyddion ni dull mesur a oedd yn canolbwyntio ar ganfyddiadau a hunanasesiad.

### Mesur sgiliau a galluoedd digidol

I ddeall llythrennedd digidol y gweithlu, fe wnaethon ni mesur sgiliau a hyder hunan-adroddedig unigolion ar draws gwahanol dasgau digidol.

Gofynnnon i bobl raddio eu hunain gyda chwestiynau fel:

- 'Sut fydddech chi'n graddio eich sgiliau a'ch hyder i...'
- 'Pa mor hyderus ydych chi wrth...'
- 'Sut fydddech chi'n graddio eich hyder i...'

### Mesur aeddfedrwydd digidol sefydliadol

Ar gyfer deall aeddfedrwydd digidol ar lefel sefydliadol, fe wnaethon ni dibynnu ar gwestiynau fel:

- 'I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol am eich sefydliad...'
- 'I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol...'
- 'I ba raddau ydych chi'n sicrhau bod...'
- 'Pa mor alluog yn ddigidol ydych chi'n meddwl yw eich sefydliad?'

### Pam penderfynon ni ar y dull yma

Yn fwriadol, cymeron ni'r dull goddrychol hwn oherwydd bod ymchwil yn dangos bod canfyddiad person o'u galluoedd eu hunain yn aml yn penderfynu os fyddan nhw'n ymgysylltu ag offer digidol, beth bynnag yw eu hyfedredd (Bandura, 1997; Venkatesh et al., 2003)<sup>9</sup>.

Mae hyder digidol yn dylanwadu'n uniongyrchol ar fabwysiadu a defnyddio, ac mae asesiadau goddrychol yn datgelu sut mae pobl yn profi technoleg yn eu gwaith bob dydd.

---

9. Bandura, A. (1997) Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman and Company. <https://psycnet.apa.org/record/1997-08589-000> Venkatesh, V., Morris, M.G., Davis, G.B. and Davis, F.D. (2003) 'User acceptance of information technology: Toward a unified view': <https://misq.org/user-acceptance-of-information-technology-toward-a-unified-view.html>

---

Mae'n bwysig cydnabod bod ein canfyddiadau'n adlewyrchu canfyddiadau pobl, a all gael eu dylanwadu gan sawl ffactor, fel:

- lefelau ymwybyddiaeth gwahanol - efallai nad yw rhai ymatebwyr yn deall yn llawn sut mae 'da' yn edrych o ran sgiliau digidol neu allu sefydliadol, gan eu harwain i or neu danamcangyfrif yn eu hymatebion
- hyder personol - efallai y bydd rhai yn tanamcangyfrif eu galluoedd oherwydd gwyleidd-dra neu ddiffyg hyder, tra gallai eraill eu goramcangyfrif
- persbectif seiliedig ar rôl - mae barn ymatebwyr am allu digidol eu sefydliad yn deillio o'u rôl benodol a'u profiadau

Er gallwn ni ystyried y goddrychedd hwn fel cyfyngiad mewn dulliau asesu traddodiadol, rydyn ni'n ei weld fel cryfder. Mae'n cyfleu profiad dynol trawsnewid digidol sy'n penderfynu ei lwyddiant yn y pen draw mewn lleoliadau gofal cymdeithasol.

I ddadansoddi'r canfyddiadau, rydyn ni wedi canolbwyntio ar dri phrif ddull:

- crynhoi tueddiadau allweddol mewn sgiliau a galluoedd digidol, TG a seilwaith, strategaeth ac arweinyddiaeth digidol, a defnydd o AI
- cymharu hyder digidol, parodrwydd y gweithlu a seilwaith ar draws gwahanol rolau swydd a sectorau
- canfod patrymau a bylchau sy'n dangos lle mae aeddfedrwydd digidol yn wahanol a lle gallai cymorth wedi'i dargedu helpu.

Mae'r mewnwelediadau cychwynnol hyn yn cysylltu'n uniongyrchol â'r colofnau allweddol gwnaethon ni nodi yn ein gwaith darganfod: sgiliau a galluoedd digidol, strategaeth a seilwaith digidol, a TG a seilwaith.

## 5. Canfyddiadau allweddol

Mae'r hyn sy'n dilyn yn ddadansoddiad o'r canfyddiadau allweddol o'r ddyfais botensial ddigidol yn seiliedig ar ymatebion o 9 Ionawr i 14 Mawrth 2025.

Mae'r adrannau canlynol yn crynhoi'r themâu allweddol, sef:

- sgiliau a galluoedd digidol y gweithlu
- mynediad i dechnoleg a seilwaith
- mabwysiadu AI ac arloesi digidol
- diwylliant ac arweinyddiaeth ddigidol sefydliadol
- patrymau aeddfedrwydd digidol sefydliadol.

### 5.1 Sgiliau a galluoedd digidol y gweithlu

#### 5.1.1 Cryfderau digidol allweddol ar draws y gweithlu

Canfyddiadau allweddol:

- Mae lefelau uchel o lythrennedd digidol sylfaenol, gyda dros 90 y cant yn hyderus mewn tasgau sylfaenol fel mynd ar-lein (92 y cant), chwilio am wybodaeth (95 y cant), ac ymuno â chyfarfodydd fideo (93 y cant).
- Mae'r rhan fwyaf o staff (77 y cant) yn dangos hyder 'cryf' neu 'da' wrth adnabod pryd nad technoleg yw'r ateb gorau a chynnig opsiynau gwahanol.
- Mae 78 y cant o ymatebwyr yn hyderus yn dysgu offer digidol newydd, ac mae 75 y cant yn teimlo'n hyderus yn annog cydweithwyr i ddefnyddio technoleg.
- Mae 96 y cant o staff yn teimlo o leiaf 'rhywfaint yn hyderus' wrth gadw systemau, dyfeisiau a data yn ddiogel yn y gwaith.

Prif bwyntiau:

- Mae'r lefel uchel o lythrennedd digidol sylfaenol yn darparu sylfaen gref ar gyfer trawsnewid digidol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru.
- Mae diwylliant dysgu cadarnhaol, gan greu amgylchedd cefnogol ar gyfer datblygu sgiliau digidol a rhannu gwybodaeth.
- Mae staff yn cymryd dull meddylgar o dechnoleg, gan ystyried pryd mae'n briodol a phryd y gallai opsiynau gwahanol fod yn well.
- Mae'r hyder wrth ddod o hyd i wybodaeth ar-lein yn awgrymu llythrennedd gwybodaeth cryf, sy'n werthfawr ar gyfer cadw'n gyfredol gyda gofynion sy'n newid.

Golwg ar aeddfedrwydd a llythrennedd digidol y maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.



## Llythrennedd digidol sylfaenol

Fe wnaeth ein dadansoddiad darganfod lefelau uchel o sgiliau digidol sylfaenol ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'r rhan fwyaf o ymatebwyr yn teimlo'n hyderus gyda thasgau digidol sylfaenol, fel mynd ar-lein (92 y cant), chwilio am wybodaeth (95 y cant) ac ymuno â chyfarfodydd rhithwir (93 y cant). Mae ffigur 4 isod yn dangos yr ymatebion cyffredinol i gwestiynau yn yr adran 'defnyddio technoleg ar gyfer eich gwaith'.

Ffigur 4: Sut y byddech chi'n graddio'ch sgiliau a'ch hyder i...

|                    | Cael mynediad at a defnyddio'ch e-bost yn effeithiol.<br>(n = 1198) | Mynd ar-lein gan ddefnyddio cyfrifiadur neu ddyfais arall.<br>(n = 1181) | Defnyddio'r rhyngrwyd i ddod o hyd i wybodaeth.<br>(n = 1185) |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Cryf               | 72 %                                                                | 69 %                                                                     | 75 %                                                          |
| Da                 | 23 %                                                                | 22 %                                                                     | 20 %                                                          |
| Sylfaenol          | 5 %                                                                 | 7 %                                                                      | 4 %                                                           |
| Methu gwneud hyn   | 0.1 %                                                               | 1 %                                                                      | 0.3 %                                                         |
| Ddim yn siŵr       | 0.1 %                                                               | 0.3 %                                                                    | 0.1%                                                          |
| Ddim yn berthnasol | 0.4 %                                                               | 0 %                                                                      | 0.3 %                                                         |

Mae'r llythrennedd digidol sylfaenol eang hwn yn arwyddocaol oherwydd ei fod yn darparu sylfaen gref ar gyfer trawsnewid digidol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru. Gall sefydliadau adeiladu ar y sgiliau presennol hyn yn hytrach na dechrau o'r dechrau, a allai ei gwneud yn haws mabwysiadu offer a systemau newydd yn gyflymach.

Mae'r hyder uchel wrth ddod o hyd i wybodaeth ar-lein (95 y cant) yn awgrymu bod staff wedi datblygu llythrennedd gwybodaeth cryf. Mae'r gallu hwn yn arbennig o werthfawr mewn gofal cymdeithasol, lle mae aros yn gyfredol gyda deddfwriaeth, gofynion diogelu ac arferion gorau sy'n esblygu yn hanfodol ar gyfer darparu gofal o ansawdd sy'n canolbwyntio ar y person.<sup>10</sup>

Ar draws meysydd allweddol fel llythrennedd digidol sylfaenol (er enghraifft, mynd ar-lein, chwilio am wybodaeth, ymuno â chyfarfodydd rhithwir), roedd cyfyngau hyder yn gul, fel arfer o fewn  $\pm 0.1$  i  $\pm 0.2$  pwynt ar y raddfa Likert. Mae hyn yn dangos cysondeb cryf mewn ymatebion ac yn awgrymu bod y canfyddiadau'n fwy dibynadwy.

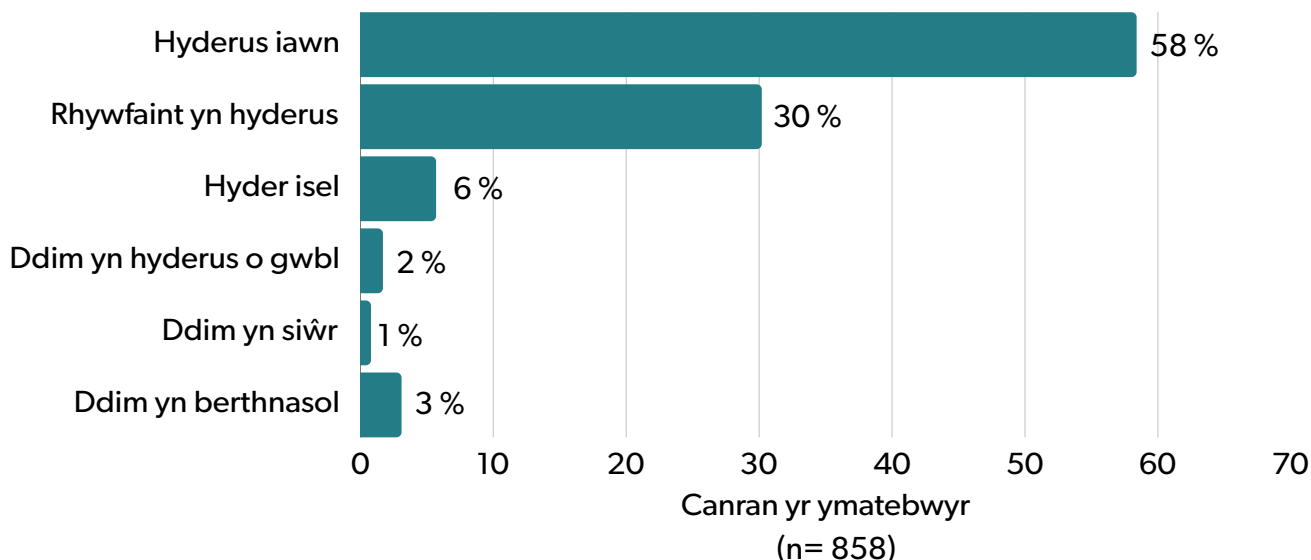
Gallwn fod yn hyderus bod lefelau uchel o hyder digidol yn y meysydd hyn yn adlewyrchu'r gweithlu gofal cymdeithasol ehangach yng Nghymru, gan ddarparu sylfaen gref ar gyfer datblygiad digidol parhaus.

### Defnyddio technoleg i gefnogi gofal sy'n canolbwyntio ar y person

Adroddodd staff sy'n darparu gofal a chymorth uniongyrchol i bobl hyder uchel wrth helpu'r bobl maen nhw'n eu cefnogi i ddefnyddio offer digidol bob dydd fel ffonau symudol, galwadau fideo a'r cyfryngau cymdeithasol. Mae hyn yn enghraifft o'r sgiliau digidol y mae staff eisoes yn eu defnyddio i wella'r ddarpariaeth o ofal.

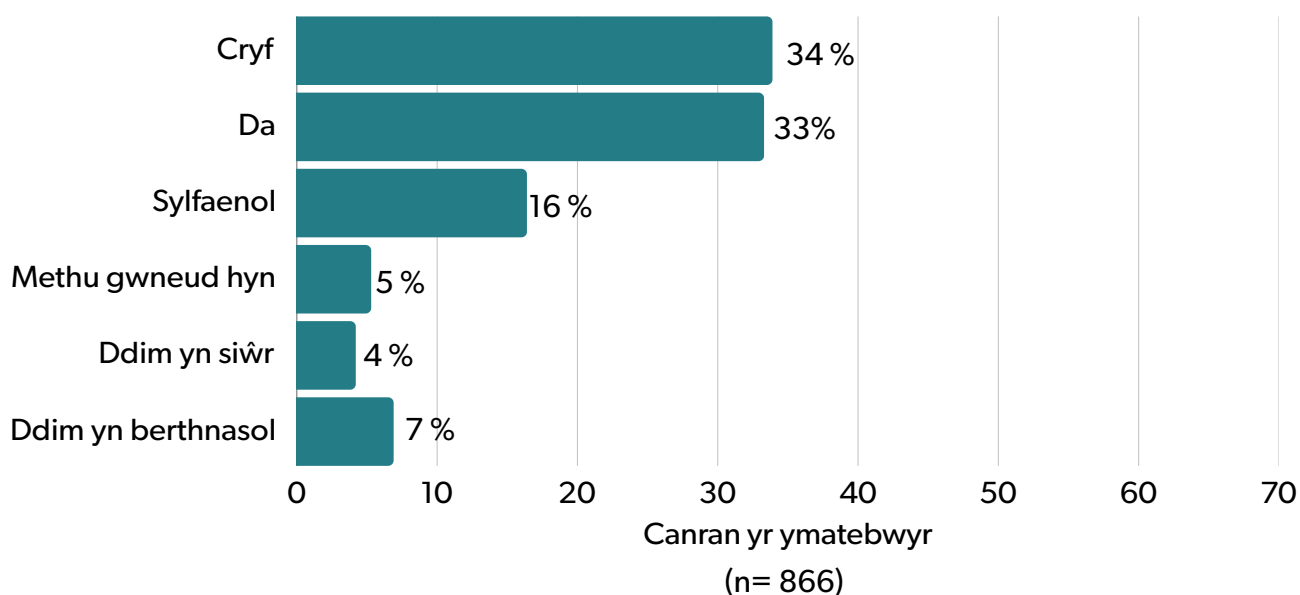
Mae ffigur 5 isod yn dangos hyder staff i gefnogi pobl i sefydlu a defnyddio offer digidol bob dydd fel ffonau symudol ar gyfer cyfathrebu neu weithgareddau cymdeithasol. Fel sy'n cael ei dangos y graff, roedd mwyafrif yr ymatebwyr naill ai'n 'rhywfaint yn hyderus' (30 y cant) neu'n 'hyderus iawn' (58 y cant) yn defnyddio offer digidol bob dydd.

Ffigur 5: Sut fydddech chi'n graddio eich hyder i gefnogi pobl i gydosod a defnyddio offer digidol bob dydd fel ffonau symudol ar gyfer cyfathrebu neu weithgareddau cymdeithasol.



Gofynnnon ni hefyd os oedd staff yn gallu nodi mathau priodol o dechnoleg i ddarparu gofal sy'n canolbwyntio ar y person. Dywedodd y rhan fwyaf o staff (64 y cant) eu bod nhw'n gallu nodi technoleg briodol (er enghraifft, Teleofal) i gefnogi annibyniaeth, diogelwch neu lesiant pobl. Yn yr un modd, mae ffigur 6 ar y dudalen nesaf yn dangos bod dwy ran o dair (67 y cant) yn teimlo'n hyderus yn cynnwys ac adolygu technoleg mewn cynlluniau gofal.

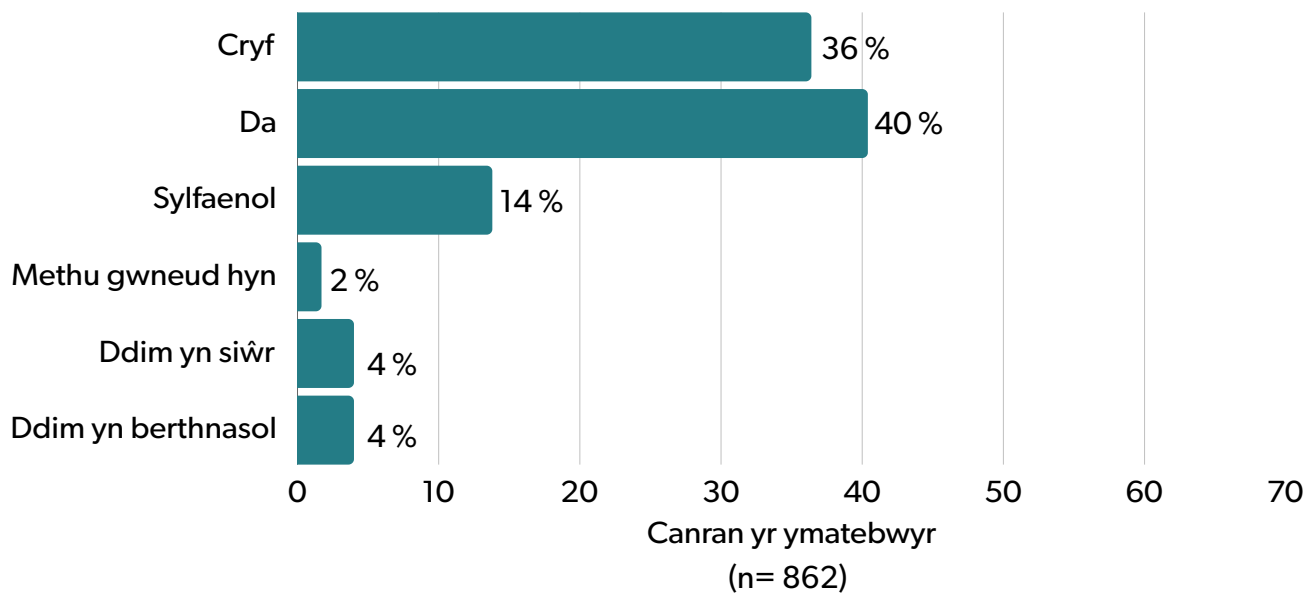
Ffigur 6: Sut fydddech chi'n graddio eich sgiliau a'ch hyder i gynnwys ac adolygu'r defnydd o dechnoleg yng nghynllun gofal person, gan sicrhau ei fod yn diwallu'r canlyniadau sydd wedi'u cytuno?



Mae ffigur 7 yn dangos bod staff yn teimlo'n hyderus wrth benderfynu a yw technoleg yn iawn ar gyfer anghenion rhywun, gyda 76 y cant yn adrodd hyder 'cryf' neu 'da' wrth gydnabod pryd nad technoleg yw'r ateb gorau a chynnig opsiynau gwahanol.

Dyma'r lefel uchaf o hyder cafodd ei hadrodd ar draws yr holl gwestiynau technoleg gofal sy'n canolbwyntio ar y person. Mae'n awgrymu bod staff yn cymryd dull meddylgar sy'n ystyried y rôl y gall technoleg ei chwarae, ond nad yw'n eu cyfyngu rhag cynnig opsiynau gwahanol pan fo'n briodol. Er enghraifft, efallai y byddan nhw'n awgrymu galwad ffôn syml yn lle ap cynadledda fideo cymhleth, neu'n argymhell ymweliadau wyneb yn wyneb yn hytrach nag unrhyw gyfathrebu digidol, i rywun sy'n gweld technoleg yn ddryslyd.

Ffigur 7: Sut fydddech chi'n graddio eich sgiliau a'ch hyder i adnabod pan nad yw technoleg yn briodol neu'n ffafrio a chynnig opsiynau gwahanol?



Mae staff yn gyffredinol yn teimlo'n hyderus yn cyrchu ac yn cyfrannu at gofnodion gofal cymdeithasol digidol, gyda 75 y cant yn adrodd naill ai hyder 'da' (54 y cant) neu 'gryf' (21 y cant). Wrth gymharu sectorau, mae staff mewn sefydliadau preifat a thrydydd sector 29 y cant yn fwy tebygol o adrodd hyder 'da' neu 'gryf' na'r rhai mewn awdurdodau lleol. Ymhlith ymatebwyr awdurdodau lleol, adroddodd 33 y cant nad oedden nhw'n gallu defnyddio cofnodion gofal cymdeithasol digidol, sy'n uwch o lawer na'r pump y cant cafodd ei hadrodd gan y sector preifat a'r trydydd sector.

Gallai'r gwahaniaeth hwn fod oherwydd bod awdurdodau lleol yn aml yn defnyddio systemau integredig mwy cymhleth sydd angen mwy o wybodaeth dechnegol. Mae hefyd yn werth nodi bod y ffigurau hyn yn debygol o adlewyrchu bylchau sgiliau neu faterion hyder, yn hytrach na diffyg mynediad. Mae hyn oherwydd bod gan ymatebwyr yr opsiwn i ddewis 'ddim yn berthnasol' os nad oes ganddyn nhw fynediad at gofnodion gofal cymdeithasol digidol.

Wrth edrych ar hyder pobl i gefnogi pobl i sefydlu a defnyddio Teleofal neu Teleiechyd, roedd 66 y cant yn teimlo 'rhywfaint yn hyderus' neu'n 'hyderus iawn'. Unwaith eto, adroddodd ymatebwyr o'r sector preifat a'r trydydd sector fwy o hyder, gyda 34 y cant yn dweud eu bod yn 'hyderus iawn', o'i gymharu ag 11 y cant o gynrychiolwyr awdurdodau lleol. Roedd y gwahaniaeth yn lleiaf ar gyfer y categori 'rhywfaint yn hyderus', a oedd yn 32 y cant ar gyfer ymatebwyr o'r sector preifat a'r trydydd sector a 28 y cant ar gyfer awdurdodau lleol.

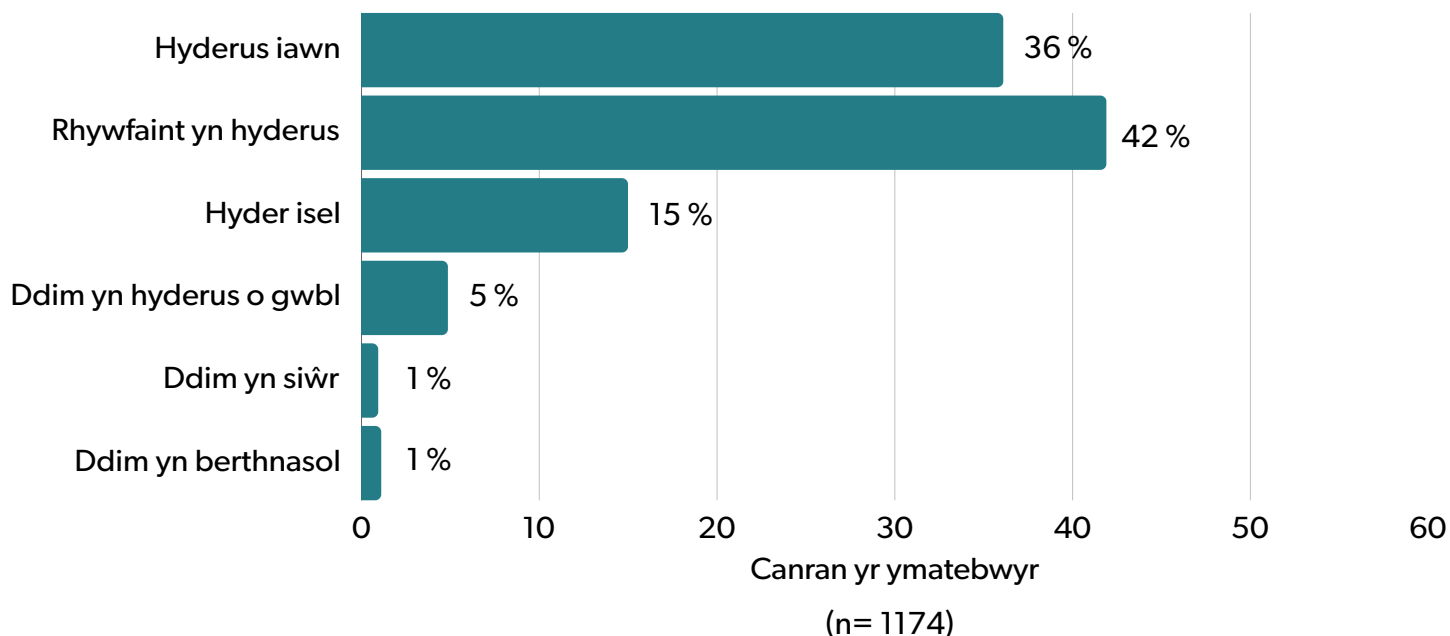
Roedd ymatebwyr awdurdodau lleol 13 y cant yn fwy tebygol o adrodd hyder 'isel' neu 'dim hyder' o'u cymharu â'r sector preifat a'r trydydd sector.

Ar gyfer y rhan fwyaf o gwestiynau yn ymwneud â'r defnydd o offer digidol bob dydd a mynediad at gofnodion gofal cymdeithasol digidol, roedd cyfyngau hyder yn gul (llai na  $\pm 0.10$ ), gan nodi canfyddiadau dibynadwy iawn. Dangosodd canfyddiadau yn ymwneud â thechnolegau mwy newydd neu arbenigol, fel Teleofal a thechnoleg llesiant gynorthwyol, gyfyngau hyder ychydig yn ehangach (yn agos at  $\pm 0.20$ ), gan awgrymu mwy o amrywioldeb yn hyder staff yn y meysydd hyn.

### Dysgu a chefnogaeth gan gymheiriaid o fewn sefydliadau

Mae awydd a hyder i ddysgu sgiliau digidol newydd ar draws y rhan fwyaf o rolau a mathau o ddarparwyr, gyda 78 y cant o ymatebwyr yn rhannu eu bod yn hyderus yn dysgu sut i ddefnyddio offer a thechnolegau digidol newydd. Mae ffigur 8 isod yn dangos yr ymatebion cyffredinol i'r cwestiwn hwn.

Ffigur 8: Sut fydddech chi'n graddio eich hyder i ddysgu sut i ddefnyddio offer neu dechnolegau digidol newydd?



Adroddodd pobl hefyd fod ganddyn nhw uchelgais i ddysgu a datblygu. Er enghraifft, gadawodd un ymatebydd sylwad ychwanegol yn nodi y "byddai'n hoffi cael hyfforddiant i wella fy hun ar offer a llythrennedd digidol". Mae staff hefyd yn teimlo'n hyderus yn annog a chefnogi cydweithwyr i ddefnyddio technoleg ddigidol (75 y cant).

---

Cynyddodd y rhif hwn ymhlith unigolion mewn rolau rheoli, lle'r oedd hyder yn amrywio o 76 y cant i 88 y cant.

Mae hyn yn awgrymu bod diwylliant dysgu cadarnhaol yn creu amgylchedd cefnogol ar gyfer datblygu sgiliau digidol a rhannu gwybodaeth ar draws gofal cymdeithasol.

Mae hefyd yn tynnu sylw at gyfle i ddefnyddio a grymuso'r systemau dysgu sy'n bodoli mewn sefydliadau i adeiladu hyder a datblygu gweithlu sy'n barod yn ddigidol.

Mae ymatebion yn ymwneud ag awydd y gweithlu i ddysgu sgiliau digidol newydd a chefnogi cydweithwyr yn dangos cyfyngau hyder cul (llai na  $\pm 0.08$ ), gan nodi dibynadwyedd uchel.

Mae hyn yn awgrymu cysondeb cryf ar draws rolau a mathau o ddarparwyr, gan atgyfnerthu'r canfyddiad bod diwylliant dysgu cadarnhaol ym maes gofal cymdeithasol, gyda staff wedi'u cymell i ddatblygu eu sgiliau eu hunain ac i annog eraill.

### **Being safe and secure online**

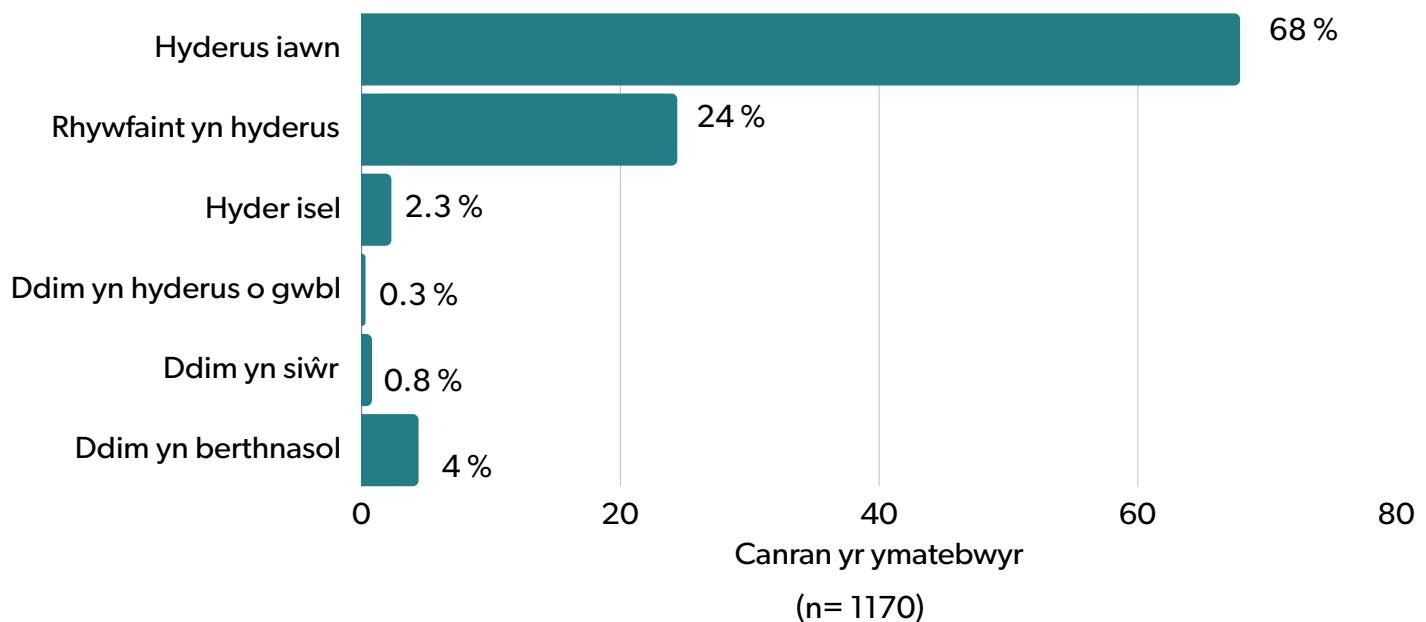
Mae ymwybyddiaeth o ddiogelwch digidol yn faes lle mae'r gweithlu gofal cymdeithasol yn dangos hyder cymharol gryf.

Mae staff ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru yn gyffredinol yn adrodd hyder da mewn diogelwch ar-lein sylfaenol. Mae'r rhan fwyaf o ymatebwyr (96 y cant) yn teimlo o leiaf 'rhywfaint yn hyderus' wrth gadw systemau, dyfeisiau a data yn ddiogel yn eu gwaith.

Fel sy'n cael ei dangos yn ffigur 9, mae staff hefyd yn mynegi hyder yn eu gallu i ddefnyddio cyfrifon cyfryngau cymdeithasol cysylltiedig â gwaith a phersonol yn ddiogel, gan ddangos ymwybyddiaeth o faterion allweddol fel diogelwch personol a diogelu data.

Adroddodd 68 y cant eu bod yn teimlo'n 'hyderus iawn', gyda 24 y cant ychwanegol yn nodi eu bod yn 'rhywfaint yn hyderus' yn eu gallu i reoli'r cyfrifoldebau hyn yn briodol.

Ffigur 9: Sut fydddech chi'n graddio eich gallu i ddefnyddio cyfrifon cyfryngau cymdeithasol gwaith a phersonol yn ddiogel?



Mae staff hefyd yn gyffredinol yn teimlo'n hyderus yn eu dealltwriaeth o bolisiâu sefydliadol ar ddiogelu data a seiberddiogelwch, gyda 60 y cant yn adrodd eu bod yn teimlo'n 'hyderus iawn' a 33 y cant yn 'rhywfaint yn hyderus'.

Mae'r canfyddiadau sy'n ymwneud ag ymwybyddiaeth o ddiogelwch digidol yn ddibynadwy iawn, gyda chyfyngau hyder ar draws pob cwestiwn yn y maes hwn yn aros o dan  $\pm 0.08$ .

Mae'r cysondeb cryf hwn yn cefnogi'r casgliad bod staff ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru nid yn unig yn teimlo'n hyderus wrth gadw systemau, dyfeisiau a data'n ddiogel, ond hefyd yn dangos dealltwriaeth gadarn o bolisiâu diogelu data a seiberddiogelwch sefydliadol.



---

## 5.1.2 Bylchau sgiliau digidol allweddol ar draws y gweithlu

Canfyddiadau allweddol:

- Graddiodd 33 y cant o ymatebwyr eu gallu i ddatrys problemau technegol (fel cysylltu â Wi-Fi) fel 'sylfaenol' neu 'methu gwneud hyn'.
- Mae gan 41 y cant o ymatebwyr hyder 'isel' neu 'dim hyder' wrth ddefnyddio technolegau AI, gyda 39 y cant 'byth' yn eu defnyddio.
- Dim ond 45 y cant sy'n teimlo'n hyderus yn defnyddio technoleg llesiant arbenigol, fel dyfeisiau therapi rhyngweithiol.
- Dywedodd 25 y cant o arweinwyr awdurdodau lleol eu bod yn 'anaml' neu 'byth' yn meddu ar y sgiliau angenrheidiol i arwain newid digidol, o'i gymharu â dim ond 10 y cant o arweinwyr y sector preifat a'r trydydd sector.

Prif bwyntiau:

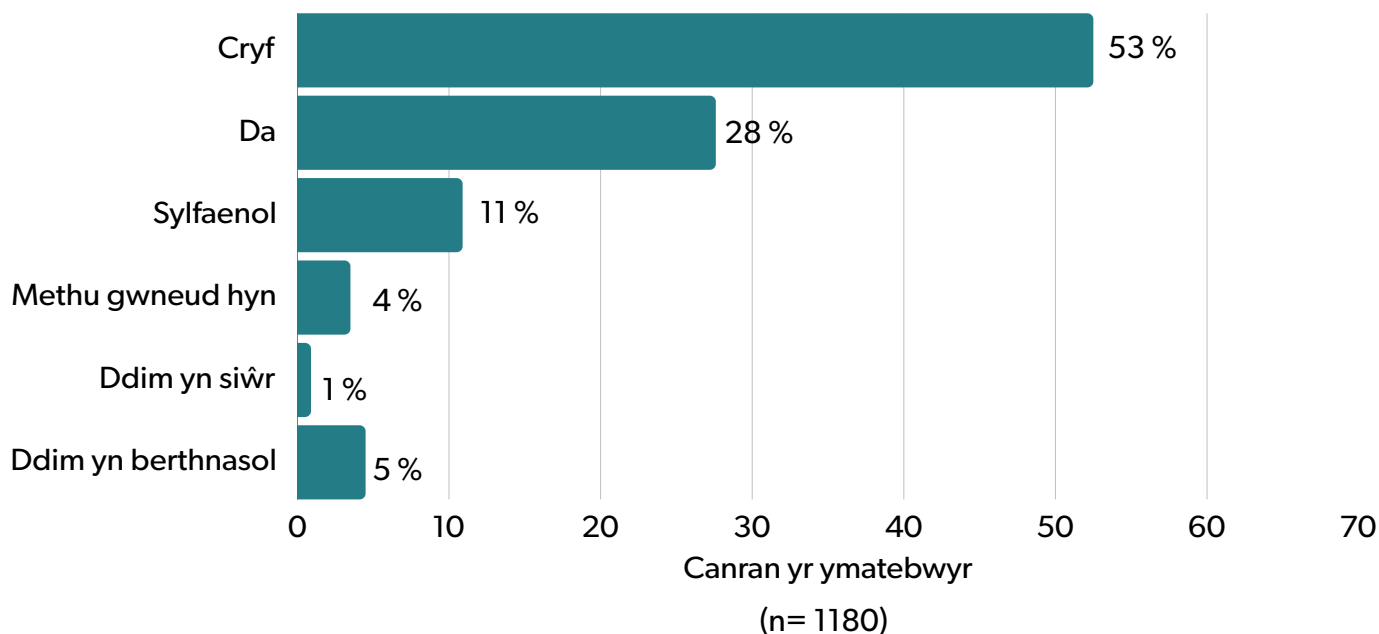
- Gallai'r ymdrech gyda datrys problemau technegol gyfyngu ar ymgysylltiad digidol ehangach ac arloesi.
- Mae angen codi ymwybyddiaeth am sut y gallai AI wella ymarfer gofal cymdeithasol a chefnogi darpariaeth gwasanaeth.
- Mae'r bwlch hyder rhwng defnyddio technoleg bob dydd o'i gymharu â systemau penodol i'r gweithle yn awgrymu angen am hyfforddiant wedi'i dargedu.
- Gallai'r gwahaniaeth sylweddol rhwng hyder awdurdodau lleol a'r sector preifat a'r trydydd sector adlewyrchu cymhlethdod y systemau sy'n cael eu defnyddio.

Yn ogystal â chryfderau, rydyn ni wedi nodi bylchau sgiliau digidol pwysig ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru.

### **Offer digidol penodol i'r gweithle**

Er bod staff yn gyffredinol yn dangos hyder gydag offer digidol bob dydd fel defnyddio dyfais i fynd ar-lein, mae llawer yn teimlo'n llai sicr wrth ddefnyddio systemau penodol i'w sefydliad ar gyfer tasgau gweinyddol bob dydd fel diweddarau cofnodion gofal. Mae ffigur 10 ar y dudalen nesaf yn dangos yr ymatebion cyffredinol i'r cwestiwn hwn.

Ffigur 10: Sut fydddech chi'n graddio eich sgiliau a'ch hyder i ddefnyddio systemau TG eich sefydliad ac offer digidol eraill ar gyfer tasgau gweinyddol bob dydd?



Mewn ymateb i gwestiynau am sgiliau TG sylfaenol, fel mynd ar-lein gan ddefnyddio cyfrifiadur, neu ddefnyddio'r rhyngrwyd i ddod o hyd i wybodaeth, dim ond cyfran fach o ymatebwyr a adroddodd eu bod yn 'methu' gwneud hynny, yn amrywio o 0.3 y cant i 0.8 y cant.

Mae'r ffigur hwn yn codi i bedwar y cant pan ddaw'n fater o offer a systemau TG penodol i'r sefydliad. Mae hyn yn ystadegol sylweddol uwch na'r 0.1 y cant i 0.8 y cant cafodd ei adrodd ar gyfer tasgau eraill. Ymhlith y rhai a ymatebodd 'methu gwneud hyn', roedd y mwyafrif yn weithwyr cartrefi gofal i oedolion a gweithwyr gofal cartref.

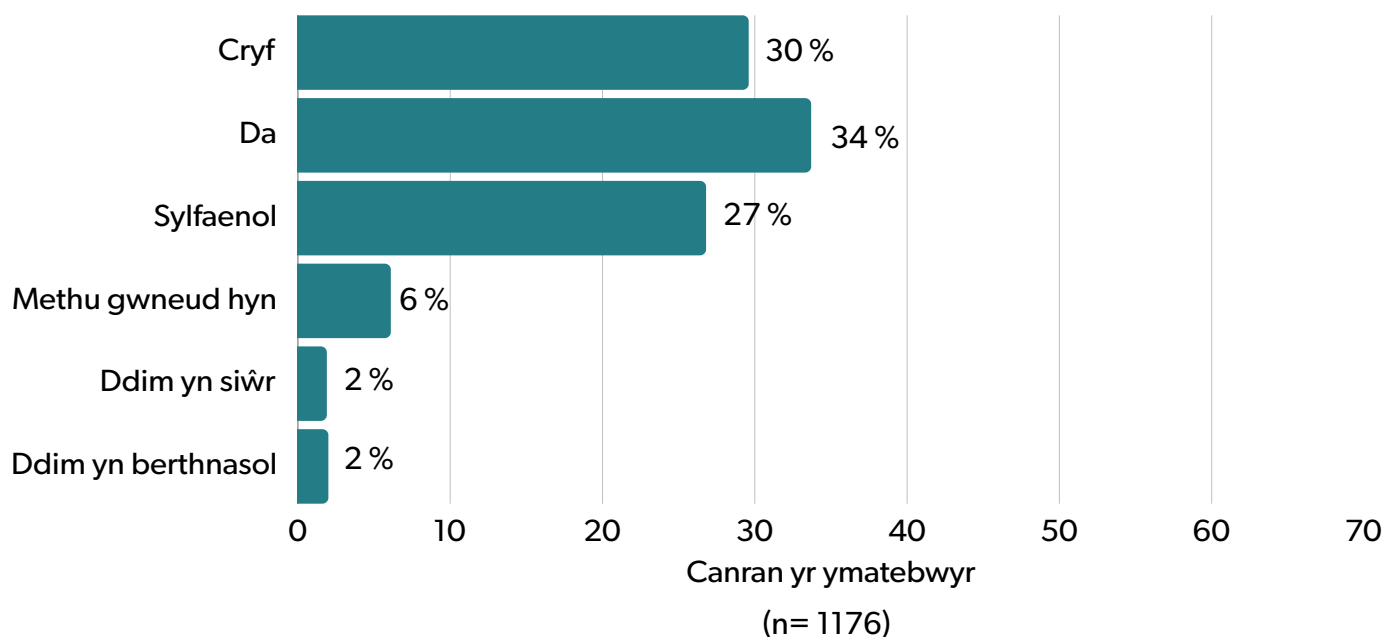
Dangosodd ymatebion ynghylch hyder staff wrth ddefnyddio systemau TG ac offer digidol eu sefydliad ar gyfer tasgau gweinyddol bob dydd gyfwng hyder cul ( $\pm 0.07$ ), gan nodi cysondeb ar draws y gweithlu.

Mae'r ddatgysylltiad hwn rhwng llythrennedd digidol cyffredinol a chymwysiadau penodol i'r gweithle yn awgrymu y gallai staff elwa ar hyfforddiant mwy wedi'i dargedu ar gyfer offer sy'n cael ei defnyddio yn eu hamgylcheddau gwaith dyddiol.

## Datrys problemau technegol

Mae hyder wrth ddatrys materion technegol, fel cysylltu â Wi-Fi, yn parhau i fod yn her i rai o'r gweithlu. Fel sy'n cael ei dangos yn ffigur 11, graddiodd 33 y cant o ymatebwyr eu gallu yn y maes hwn fel naill ai 'sylfaenol' neu 'methu gwneud hyn'.

Ffigur 11: Sut fydddech chi'n graddio eich sgiliau a'ch hyder i ddatrys problemau technegol a heriau rydych chi'n dod ar eu traws wrth ddefnyddio technoleg?



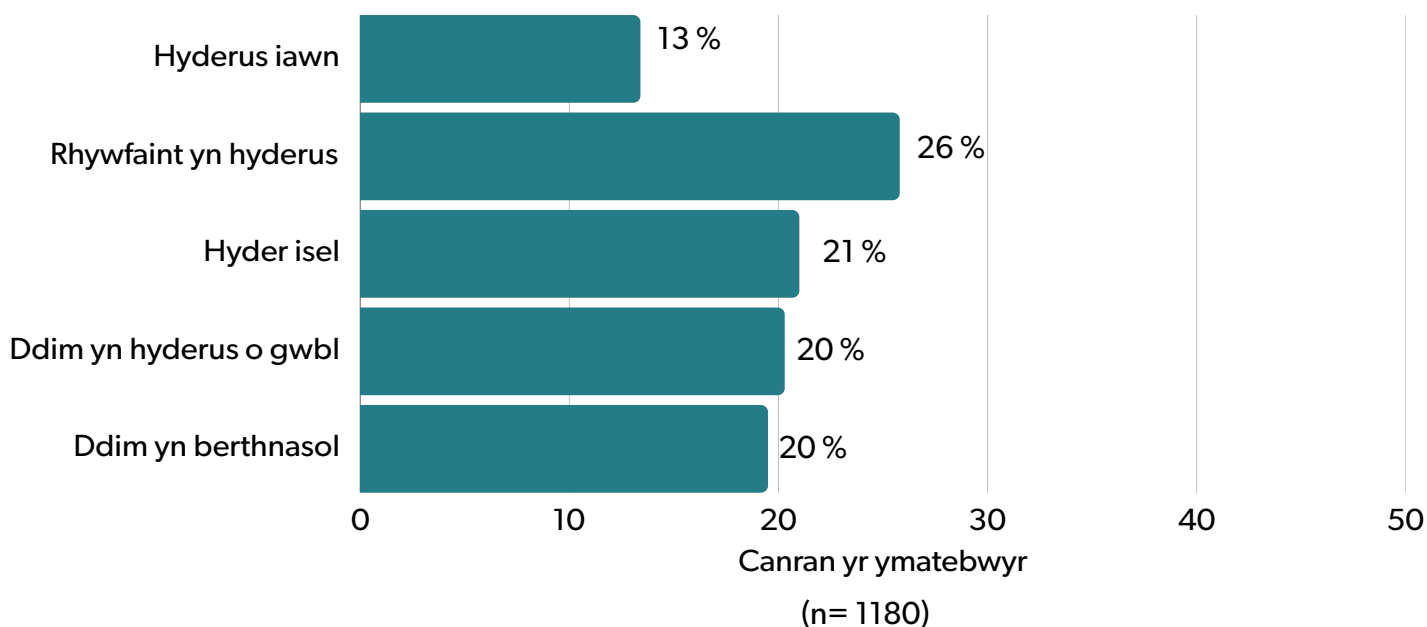
Dywedodd staff ar draws pob grŵp gweithlu eu bod yn cael trafferth datrys problemau technegol o ddydd i ddydd, hyd yn oed os ydyn nhw'n gyfforddus yn defnyddio offer digidol ar gyfer tasgau eraill. Gall hyn effeithio ar ba mor hyderus y gall staff oresgyn materion technegol o ddydd i ddydd. Gallai hefyd gyfyngu ar ymgysylltiad ac arloesi digidol ehangach o ganlyniad. Er bod hyder wrth ddatrys problemau technegol yn isel, mae'r cyfwng hyder cul ( $\pm 0.07$ ) yn nodi cysondeb cryf mewn ymatebion. Mae hyn yn awgrymu bod sgiliau datrys problemau technegol cyfyngedig yn ganfyddiad eang a dibynadwy ar draws y gweithlu.

Gallai datblygu'r sgiliau i oresgyn problemau technegol o ddydd i ddydd helpu i gynyddu hyder a lleihau nifer y bobl yn y gweithlu gofal cymdeithasol sy ddim yn teimlo'n hyderus i ddatrys problemau technegol sylfaenol.

## Dealltwriaeth a defnydd o AI ar draws y gweithlu

Mae deall a defnyddio offer AI yn cynrychioli bwlch gwybodaeth arall. Fe wnaeth y canlyniadau o'r ddyfais dangos fod gan 41 y cant o ymatebwyr hyder 'isel' neu 'dim hyder' wrth ddefnyddio technolegau AI yn eu gwaith, fel y gwelir yn ffigur 12.

Ffigur 12: Sut fydddech chi'n graddio eich hyder i ddefnyddio offer AI yn eich gwaith. Er enghraifft, darllen ymatebion AI pan yn defnyddio chwilotwr (search engine) neu ddefnyddio offer AI i grynhoi cyfarfodydd.



Dim ond wyth y cant o ymatebwyr sy'n dweud eu bod yn defnyddio offer AI 'bob amser', tra bod 39 y cant yn adrodd eu bod nhw 'byth' yn eu defnyddio yn eu gwaith. Mae staff mewn awdurdodau lleol yn dangos ymgysylltiad is gydag AI, gyda 43 y cant yn dweud eu bod nhw 'byth' yn defnyddio offer AI, o'i gymharu â 36 y cant yn y sector preifat a'r trydydd sector.

Mae hyder wrth ddefnyddio AI yn ddiogel ac yn gyfrifol hefyd yn gyfyngedig, gyda 41 y cant yn teimlo 'rhywfaint yn hyderus' neu'n 'hyderus iawn' yn y maes hwn.

Mae bron un o bob pum ymatebydd (20 y cant) yn credu nad yw AI yn berthnasol i'w rôl. Mae hyn yn awgrymu bwlch canfyddiad sylweddol am berthnasedd AI i ofal cymdeithasol. Y prif rwystrau cafodd eu hadrodd oedd diffyg sgiliau neu wybodaeth (31 y cant), diffyg hyfforddiant (31 y cant) a diffyg amser i ddysgu (26 y cant). Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu angen i godi ymwybyddiaeth am sut y gallai AI wella ymarfer gofal cymdeithasol a chefnogi darpariaeth gwasanaeth. Mae dadansoddiad dyfnach ar hyn yn yr adran mabwysiadu AI ac arloesi digidol.

---

## Defnyddio technoleg ar gyfer gofal sy'n canolbwyntio ar y person

Mae'r adran hon yn archwilio sut mae staff yn defnyddio technoleg i gefnogi annibyniaeth, diogelwch, llesiant a nodau personol pobl. Gofynnwn ni i staff am eu hyder wrth nodi technolegau priodol, eu cynnwys mewn cynlluniau gofal, cefnogi dewisiadau gwybodus, a chydabod pryd y gallai opsiynau gwahanol fod yn well.

Mae'r technolegau yma yn amrywio o Teleofal a dyfeisiau iechyd sy'n cael eu gwisgo, i dechnoleg cartref clyfar, offer hygyrchedd a llwyfannau cyfathrebu digidol.

Er bôd staff yn gyffredinol yn hyderus yn defnyddio technoleg ar gyfer gofal sy'n canolbwyntio ar y person, mae hyder yn disgyn ar gyfer rhai technolegau arbenigol. Er enghraifft, dim ond 45 y cant sy'n teimlo 'rhywfaint yn hyderus' neu'n 'hyderus iawn' yn defnyddio technoleg ar gyfer llesiant, fel dyfeisiau therapi rhyngweithiol. Dyma'r maes hyder isaf mewn technoleg gofal sy'n canolbwyntio ar y person.

Mae gwahanol rolau yn dangos gwahanol batrymau o hyder. Mae unigolion cyfrifol, rheolwyr gofal cartref, gweithwyr gofal cartref, gweithwyr cartrefi gofal i oedolion a gweithwyr cymdeithasol mewn gwasanaethau oedolion yn tueddu i deimlo'n fwyaf hyderus. Mae gweithwyr cymdeithasol mewn gwasanaethau plant, therapyddion galwedigaethol ac uwch reolwyr yn adrodd hyder is ar draws sawl maes. Er enghraifft, graddiodd o dan 50 y cant o weithwyr cymdeithasol mewn gwasanaethau plant eu hyder fel 'cryf' neu 'da' mewn sawl maes.

Ar draws bron pob technoleg, mae staff mewn awdurdodau lleol yn adrodd hyder is na'r rhai mewn sefydliadau'r sector preifat a'r trydydd sector. Er enghraifft, wrth gynnwys technoleg mewn cynlluniau gofal, mae 55 y cant o staff awdurdodau lleol yn adrodd hyder 'cryf' neu 'da', o'i gymharu â 73 y cant mewn sefydliadau'r sector preifat a'r trydydd sector.

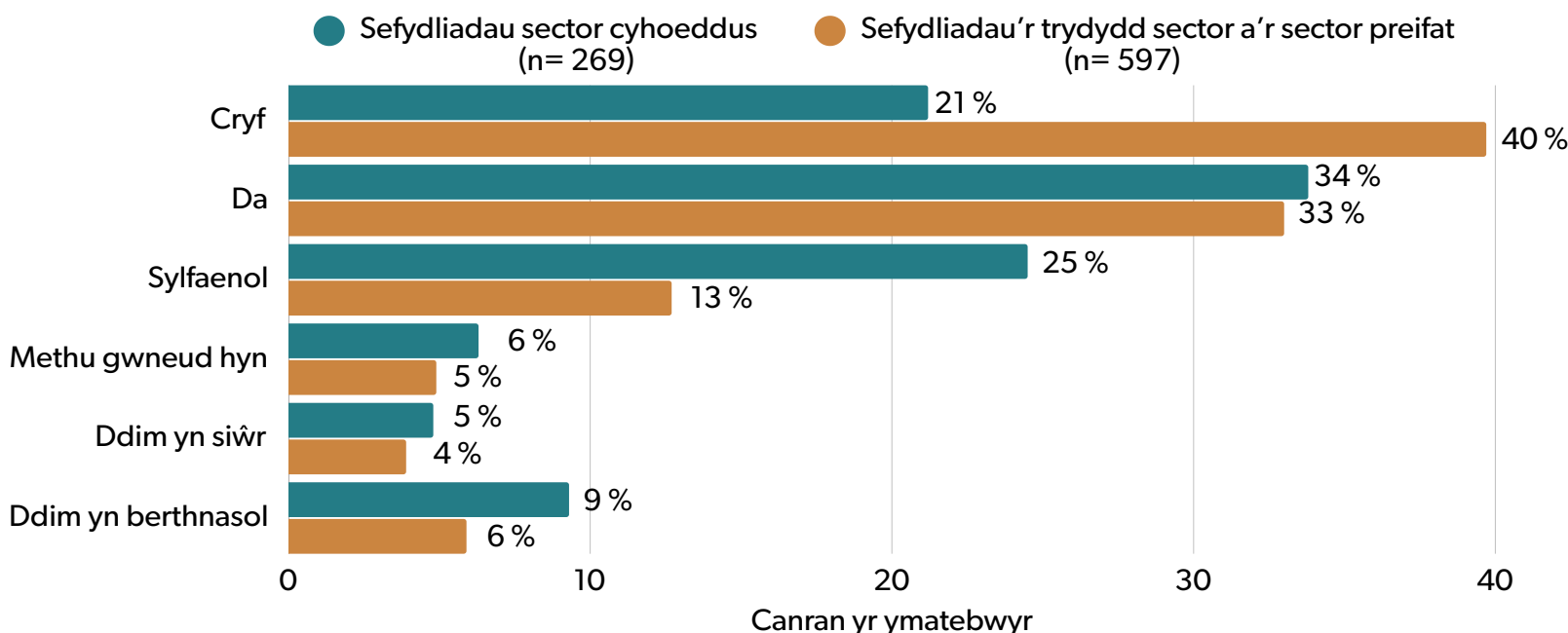
Mae hyn yn cyd-fynd â'r patrymau ehangach rydyn ni wedi'u canfod mewn hyder digidol ac yn awgrymu gwahaniaethau yn y ffordd mae technoleg yn cael ei gyflwyno a'i gefnogi mewn gwahanol leoliadau.

Mae ffigur 13 ar y dudalen ganlynol yn dangos y gwahaniaeth mewn ymatebion gan staff mewn sefydliadau sector cyhoeddus o'u cymharu â sefydliadau'r sector preifat a'r trydydd sector.

---

11. Mae technoleg gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn cynnwys offer fel Teleofal (e.e., synwryddion gwely, rhybuddion meddyginiaeth), technolegau lles (e.e., robotiaid therapi), dyfeisiau cartref clyfar, offer gwisgadwy sy'n monitro iechyd, systemau adloniant, offer hygyrchedd, ac apiau cyfathrebu bob dydd.

Ffigur 13: Sut fydddech chi'n graddio eich sgiliau a'ch hyder i gynnwys ac adolygu'r defnydd o dechnoleg yng nghynllun gofal person, gan sicrhau ei fod yn diwallu'r canlyniadau sydd wedi'u cytuno?



Yn gyffredinol, mae'r data'n tynnu sylw at y ffaith bod staff yn hyderus yn defnyddio technoleg i gefnogi gofal sy'n canolbwyntio ar y person, yn enwedig wrth helpu pobl i ddefnyddio offer digidol bob dydd ac wrth nodi pryd mae technoleg yn briodol neu beidio.

Mae hyn yn adlewyrchu dull meddylgar, cytbwys o ofal sy'n blaenoriaethu anghenion unigol. Mae'r canfyddiadau hefyd yn dangos gwahaniaethau mewn hyder digidol ar draws sectorau, gydag ymatebwyr awdurdodau lleol yn adrodd hyder is gyda thechnolegau gofal sy'n canolbwyntio ar y person. Mae hyn yn awgrymu angen am gefnogaeth a hyfforddiant wedi'u targedu i sicrhau gofal cymdeithasol cyson o ansawdd uchel wedi'i alluogi gan dechnoleg.

Mae ein canlyniadau ar gyfer defnyddio offer digidol sy'n canolbwyntio ar y person yn ddibynadwy iawn ( $\pm 0.10$ ), tra bod canfyddiadau am ddefnyddio technolegau penodol fel Teleofal yn dangos mwy o amrywiad ( $\pm 0.20$ ) ar draws ymatebion staff.

---

## Bod yn ddiogel ar-lein

Er bod ymatebwyr yn dangos hyder uchel mewn diogelwch ar-lein sylfaenol, fel cadw systemau, dyfeisiau a data'n ddiogel, fe wnaethon nhw adrodd hyder is yn eu gallu i gwblhau rhai tasgau.

Cydnabod ac ymateb i doriadau data oedd y maes pryder mwyaf, gyda saith y cant o ymatebwyr yn adrodd hyder 'isel' neu 'dim hyder' wrth ddelio efo toriadau posibl ac adrodd am ddigwyddiadau. Mae hyn yn uwch na phryderon diogelwch eraill, fel defnyddio cyfryngau cymdeithasol yn ddiogel (dau y cant) a chadw systemau'n ddiogel (tri y cant).

Helpodd y ddyfais hefyd i nodi bylchau gwybodaeth yn ymwneud â bygythiadau diogelwch data. Adroddodd chwech y cant o ymatebwyr hyder 'isel' neu 'dim hyder' wrth nodi risgiau fel ymgeisiau gwe-rwydo, atodiadau amheus a gwendidau seiberddiogelwch cyffredin eraill.

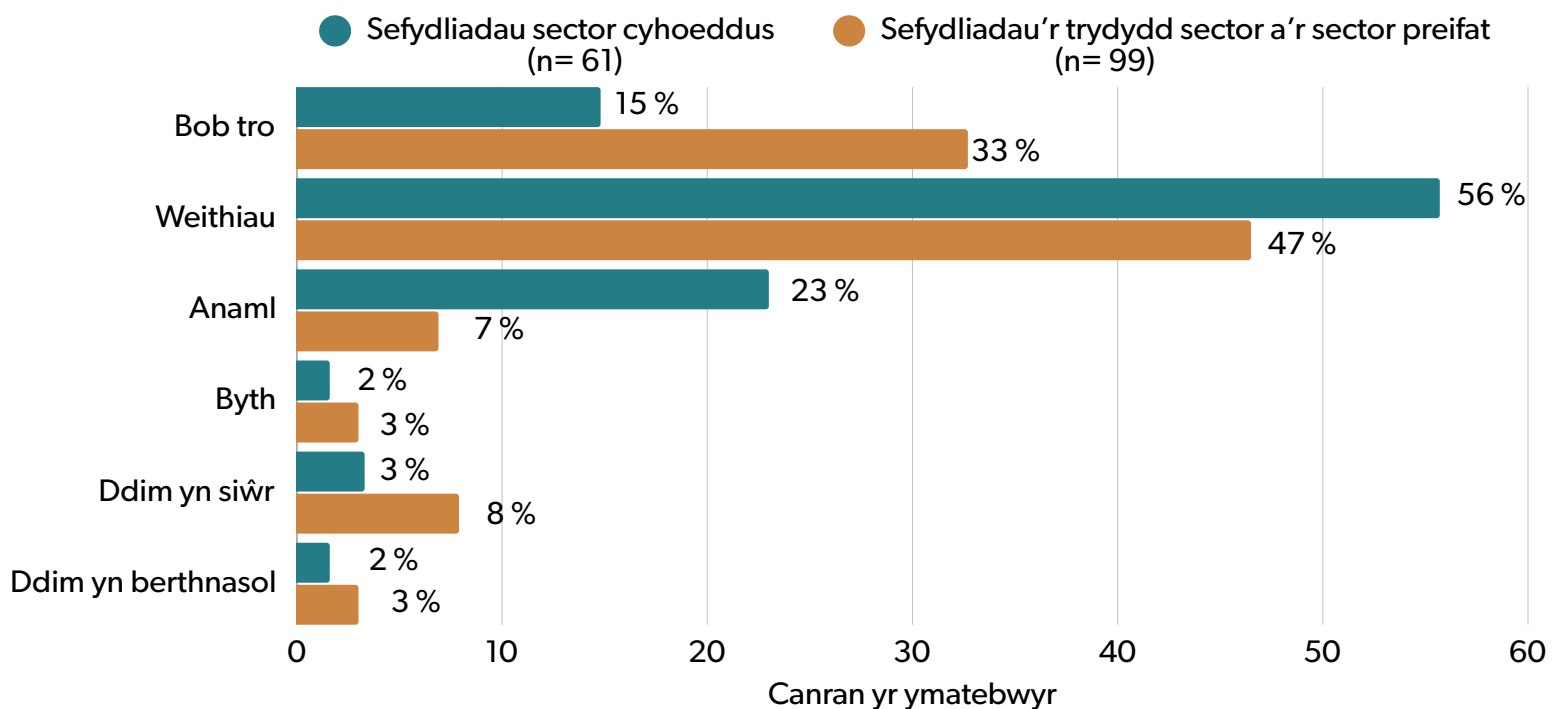
Yn yr un modd, mae cydymffurfriad GDPR yn parhau i fod yn heriol i ran o'r gweithlu, gyda chwech y cant yn adrodd hyder 'isel' neu 'dim hyder' wrth ddeall a chymhwyso rheoliadau diogelu data. Mae hyn yn awgrymu heriau parhaus wrth droi gofynion preifatrwydd cymhleth i ymarfer bob dydd ar draws lleoliadau gofal cymdeithasol.

Roedd y cyfngau hyder ar gyfer yr adran hon yn gul (pob un tua  $\pm 0.07$ ). Mae hyn yn golygu bod y mewnwelediadau hyn yn ystyrllon a bod y bylchau gwybodaeth hyn yn feysydd gwirioneddol ar gyfer datblygiad.

## Hyder arweinwyr mewn newid digidol

Mae ffigur 14 ar y dudalen nesaf yn dangos, ymhlith arweinwyr awdurdodau lleol, bod 25 y cant yn dweud eu bod yn 'anaml' neu 'byth' yn meddu ar y sgiliau sydd eu hangen i arwain newid digidol. Mae hyn o'i gymharu â dim ond 10 y cant o arweinwyr y sector preifat a'r trydydd sector.

Ffigur 14: I ba raddau ydych chi'n cael y sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen arnoch i arwain newid digidol?



Ar gyfer hyder wrth arwain newid digidol, roedd y gyfwng hyder yn ehangach ( $\pm 0.21$ ), sy'n golygu mwy o amrywioldeb ar draws ymatebwyr. Mae'r ymatebion yn llai cyson ar draws y grŵp - mae rhai arweinwyr yn teimlo'n hyderus iawn tra bod eraill ddim yn teimlo'n hyderus o gwbl.

Mae'r anghydbwysedd hyder hwn rhwng sectorau yn codi cwestiynau diddorol am ei achosion sylfaenol. Un posibilrwydd yw ei fod yn adlewyrchu gwahaniaethau yn raddfa a chymhlethdod prosiectau trawsnewid digidol ym mhob sector. Mae arweinwyr awdurdodau lleol yn aml yn rheoli newidiadau digidol ar raddfa fawr, fel gweithredu systemau cofnodi cynhwysfawr ar draws gwasanaethau lluosog, gan roi iddyn nhw olwg fwy realistig o heriau o'r fath, o bosib.

Ond gallai fod esboniadau eraill hefyd. Gallai hyder y sector annibynnol adlewyrchu sut maen nhw wedi gorfod cofleidio technoleg i gynnal cystadleurwydd mewn marchnad heriol. Mae darparwyr annibynnol hefyd yn debygol o elwa o lai o fiwrocratiaeth nag awdurdodau lleol, gan ganiatáu iddyn nhw fod yn fwy hyblyg ac ymatebol wrth weithredu datrysiadau digidol. Mae angen archwilio'r ddau bersbectif ymhellach, a gall hwn ddigwydd trwy sgysiau penodol gydag arweinwyr a gweithwyr proffesiynol eraill ar draws sectorau.



---

### 5.1.3 Rolau rheoli i gymharu â rolau gofal uniongyrchol

Canfyddiadau allweddol:

- Mae rolau rheoli yn dangos hyder digidol uwch gyda systemau TG sefydliadol (91 y cant o'i gymharu â 76 y cant), fideogynadledda (91 y cant o'i gymharu â 79 y cant) a defnyddio dyfeisiau symudol ar gyfer gwaith (85 y cant o'i gymharu â 68 y cant).
- Mae gwahaniaethau'n fach iawn ar gyfer tasgau digidol bob dydd fel dod o hyd i wybodaeth ar-lein neu ddefnyddio offer negeseua.
- Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu y gallai cymorth wedi'i dargedu ar gyfer staff gofal uniongyrchol fod yn fanteisiol ar gyfer systemau penodol i'r gweithle.

Prif bwyntiau:

- Er y gallai cymorth wedi'i dargedu ar gyfer staff gofal uniongyrchol fod yn fanteisiol ar gyfer systemau sefydliadol, mae'r gweithlu cyffredinol yn dangos sgiliau cyfatebol ar draws llawer o dasgau digidol.
- Gall y gwahaniaeth mewn hyder adlewyrchu gwahanol amlygiad i'r technolegau hyn yn eu rolau dyddiol.
- Mae'r bylchau llai mewn tasgau digidol bob dydd o'u cymharu â systemau gweithle yn awgrymu bod llythrennedd digidol cyffredinol yn gryf ar draws pob rôl.

Mae ein hymchwil yn dangos rhai patrymau clir mewn sgiliau digidol yn seiliedig ar rolau swydd a math o sector.

### Rolau rheoli i gymharu â rolau gofal uniongyrchol

Mae rhai patrymau diddorol mewn sgiliau a hyder digidol rhwng rolau rheoli a rolau gofal uniongyrchol. Dyma sut rydyn ni'n diffinio'r rolau hyn:

- rolau rheoli: rheolwyr cartrefi gofal oedolion, rheolwyr gofal cartref, rheolwyr gofal preswyl i blant, uwch reolwyr, unigolion cyfrifol, rheolwyr gwaith cymdeithasol arall a rheolwyr gofal cymdeithasol arall.

- 
- rolau gofal uniongyrchol: gweithwyr cartref gofal oedolion, gweithwyr gofal cartref, gweithwyr gofal preswyl i blant, gweithwyr cymdeithasol - plant a theuluoedd, gweithwyr cymdeithasol - oedolion, gweithwyr cymdeithasol - plant ac oedolion, cynorthwyyr personol, therapyddion galwedigaethol mewn gofal cymdeithasol, nyrsys gofrestredig mewn gofal cymdeithasol, gweithwyr asiantaeth, rolau gofal cymdeithasol eraill, a gweithwyr cymdeithasol eraill.

Mae rolau rheoli yn gyffredinol yn dangos hyder digidol uwch mewn rhai meysydd o'u cymharu â'r rhai mewn rolau gofal uniongyrchol. Mae'r gwahaniaethau mwyaf nodedig yn ymddangos yn y meysydd allweddol canlynol:

- defnyddio systemau TG eu sefydliad ac offer digidol eraill ar gyfer tasgau gweinyddol bob dydd
  - adroddodd 91 y cant o reolwyr sgiliau a hyder 'cryf' neu 'da'
  - adroddodd 76 y cant o ymatebwyr gofal uniongyrchol sgiliau a hyder 'cryf' neu 'da'
  - mewn geiriau eraill, roedd rheolwyr 15 pwynt canran yn fwy tebygol na staff gofal uniongyrchol o adrodd hyder 'cryf' neu 'da' wrth ddefnyddio systemau TG sefydliadol ac offer digidol ar gyfer tasgau gweinyddol arferol
- cymryd rhan mewn cynadledda, cyfarfodydd a digwyddiadau dros fideo
  - adroddodd 91 y cant o reolwyr sgiliau a hyder 'cryf' neu 'da'
  - adroddodd 79 y cant o ymatebwyr gofal uniongyrchol sgiliau a hyder 'cryf' neu 'da'
  - mewn geiriau eraill, roedd rheolwyr 12 pwynt canran yn fwy tebygol na staff gofal uniongyrchol o adrodd sgiliau a hyder 'cryf' neu 'da' wrth gymryd rhan mewn cynadledda, cyfarfodydd a digwyddiadau dros fideo
- defnyddio dyfeisiau symudol ar gyfer tasgau gwaith
  - adroddodd 85 y cant o reolwyr sgiliau a hyder 'cryf' neu 'da'
  - adroddodd 68 y cant o ymatebwyr gofal uniongyrchol sgiliau a hyder 'cryf' neu 'da'
  - roedd rheolwyr 17 pwynt canran yn fwy tebygol na staff gofal uniongyrchol o adrodd sgiliau a hyder 'cryf' neu 'da' wrth ddefnyddio dyfeisiau symudol ar gyfer tasgau gwaith.

---

Roedd gwahaniaethau mewn hyder rhwng mathau o rolau yn fach iawn ar gyfer llawer o dasgau digidol eraill. Er enghraifft:

- defnyddio'r rhyngrwyd i ddod o hyd i wybodaeth: er bod staff rheoli ychydig yn fwy tebygol na staff gofal uniongyrchol o adrodd sgiliau 'cryf' neu 'da' wrth ddefnyddio'r rhyngrwyd i ddod o hyd i wybodaeth (98 y cant o'i gymharu â 94 y cant), nid oedd y gwahaniaeth o dri y cant yn arwyddocaol yn ystadegol
- defnyddio offer negeseua fel Microsoft Teams neu WhatsApp: er bod staff rheoli ychydig yn fwy tebygol na staff gofal uniongyrchol o adrodd sgiliau 'cryf' neu 'da' wrth ddefnyddio offer negeseua (97 y cant o'i gymharu â 94 y cant), nid oedd y gwahaniaeth o dri y cant yn arwyddocaol yn ystadegol
- gweithio ar ddogfennau a chyflwyniadau wedi'u rhannu: roedd staff rheoli ychydig yn fwy tebygol na staff gofal uniongyrchol o adrodd hyder 'cryf' neu 'da' wrth weithio ar ddogfennau a chyflwyniadau wedi'u rhannu (75 y cant o'i gymharu â 71 y cant), ond nid oedd y gwahaniaeth o bedwar y cant yn arwyddocaol yn ystadegol.

Er y gallai cymorth wedi'i dargedu ar gyfer staff gofal uniongyrchol fod yn fuddiol mewn meysydd penodol fel systemau sefydliadol a fideogynadledda, mae'n ymddengos bod gan y gweithlu cyffredinol sgiliau a hyder cymharol ar draws llawer o dasgau digidol.

---

### 5.1.4 Patrymau allweddol sydd wedi'u nodi mewn sgiliau a galluoedd digidol yn ôl sector (sector cyhoeddus, sector preifat a thrydydd sector)

Canfyddiadau allweddol:

- Mae staff y sector preifat a'r trydydd sector yn fwy hyderus wrth nodi datrysiadau digidol (44 y cant yn 'hyderus iawn') o'u cymharu ag awdurdodau lleol (31 y cant).
- Cytunodd 34 y cant o staff mewn darparwyr sector preifat a thrydydd sector yn gryf fod hyfforddiant digidol ar gael, o'i gymharu â 27 y cant mewn awdurdodau lleol.
- Adroddodd staff awdurdodau lleol hyder uwch mewn diogelwch data (58 y cant yn 'hyderus iawn' wrth drin toriadau data o'i gymharu â 54 y cant yn y sectorau preifat a thrydydd).
- Nid oedd 10 y cant o ymatebwyr ar draws pob sector yn 'siŵr' os oedd ganddyn nhw fynediad i hyfforddiant ar gyfer sgiliau digidol.

Prif bwyntiau:

- Mae awdurdodau lleol yn rheoli newidiadau digidol ar raddfa fwy, mwy cymhleth, a all esbonio lefelau hyder is.
- Gall darparwyr sector preifat a thrydydd sector elwa o lai o fiwrocratiaeth a mwy o hyblygrwydd wrth weithredu datrysiadau digidol.
- Gall ddiffyg amser gwarchodedig oherwydd pwysau gwasanaeth esbonio'r canfyddiad is o hygyrchedd hyfforddiant mewn awdurdodau lleol.
- Pan mae hyfforddiant digidol yn cael ei gyfathrebu'n glir, yn hygyrch ac yn cael ei gefnogi gan amser gwarchodedig, mae staff yn datblygu mwy o hyder wrth ddefnyddio technoleg yn eu rolau.

Cafodd y ddyfais botensial ddigidol ei chynllunio mewn ffordd a fyddai'n caniatáu i ni gymharu sgiliau a galluoedd digidol yn ôl sector.

Mae'r adrannau nesaf yn edrych ar hyn ar gyfer y meysydd canlynol:

- arloesi gyda thechnoleg
- hyder arweinwyr gyda newid digidol
- hyfforddiant a chefnogaeth ar gyfer sgiliau digidol
- bod yn ddiogel ar-lein.

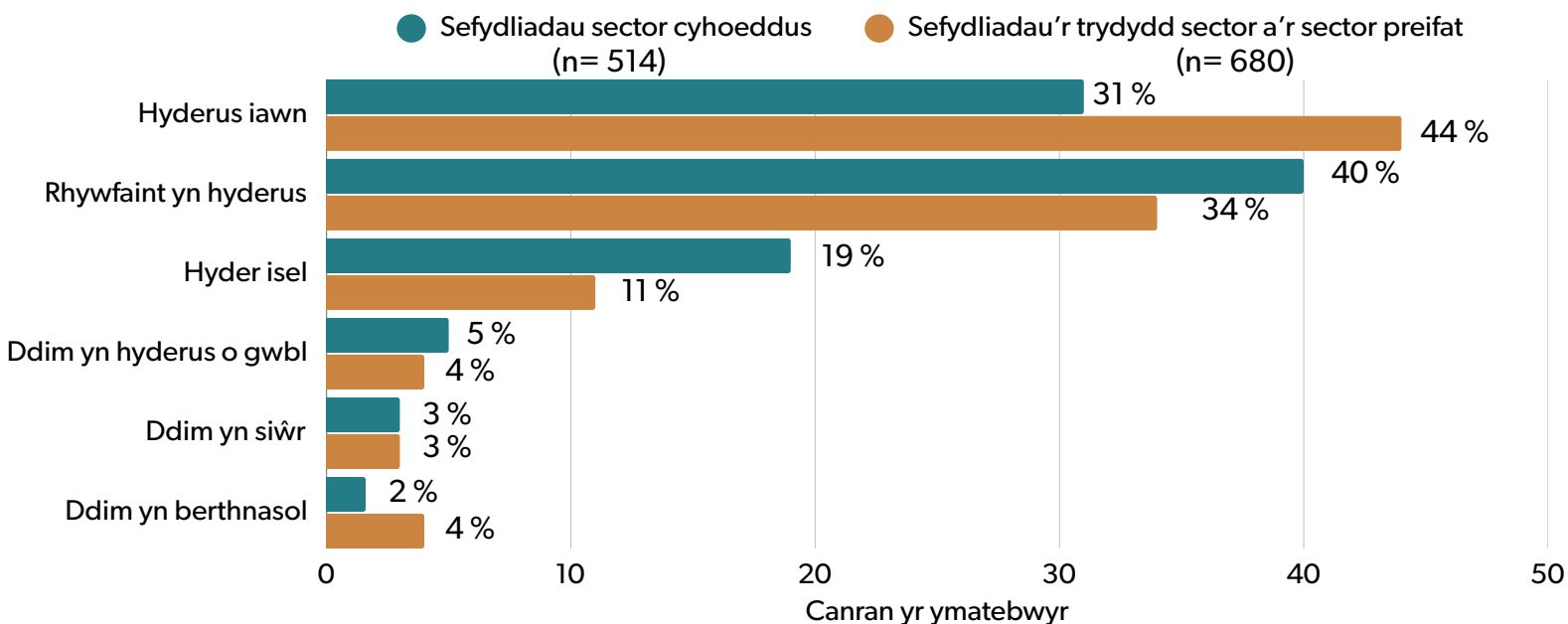
## Arloesi gyda thechnoleg

Mae ffigur 15 isod yn dangos hyder ymatebwyr wrth allu nodi pan allai datrysiad digidol wella eu gwaith. Er enghraifft, wrth awtomeiddio proses i arbed amser, neu osod larwm i atgoffa unigolyn o dasg waith.

Mae'r graff yn dangos bod ymatebwyr o sefydliadau'r sector preifat a'r trydydd sector yn sylweddol fwy tebygol o adrodd eu bod yn 'hyderus iawn' (44 y cant) o'u cymharu â'r rhai o awdurdodau lleol (31 y cant), gwahaniaeth o 13 pwynt canran.

Roedd gweddill y canlyniadau ar gyfer y cwestiwn hwn yn debyg ar draws y ddau sector. Adroddodd 40 y cant o ymatebwyr awdurdodau lleol eu bod yn 'rhywfaint yn hyderus' - chwe phwynt canran yn uwch na'r rhai yn y sector preifat neu'r trydydd sector (34 y cant). Roedd ymatebwyr awdurdodau lleol hefyd yn fwy tebygol o adrodd hyder 'isel', gyda 19 y cant yn gwneud hynny o'i gymharu ag 11 y cant o'r sectorau preifat a thrydydd.

Ffigur 15: Sut fydddech chi'n graddio eich hyder i adnabod pryd y gallai datrysiad digidol wella eich gwaith? Er enghraifft, awtomeiddio proses i arbed amser.



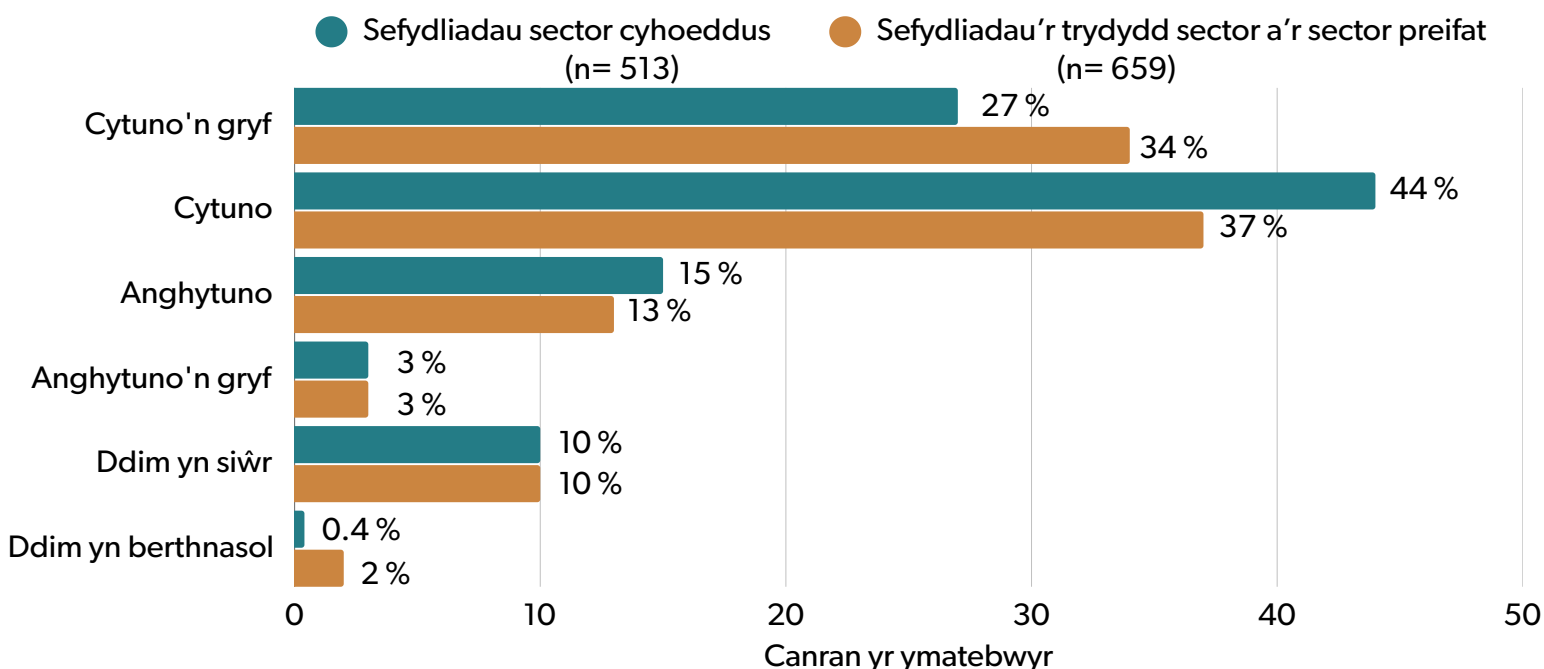
Roedd y cyfwng hyder yn gul ( $\pm 0.08$ ) ar gyfer hyder yr ymatebwyr wrth nodi cyfleoedd ar gyfer arloesi digidol, sy'n awgrymu lefel uchel o gysondeb rhwng yr ymatebwyr. Mae hyn yn ategu'r ddamcaniaeth bod staff yn y sector preifat a'r trydydd sector yn adrodd lefelau uwch o hyder na'u cymheiriaid mewn awdurdodau lleol.

Wrth symud ymlaen, byddai hyfforddiant wedi'i dargedu ac enghreifftiau ymarferol o sut y gall datrysiadau digidol arbed amser neu wella gofal o fudd i staff, yn enwedig mewn awdurdodau lleol. Gall cefnogi staff i archwilio arloesedd syml, fel atgoffwyr awtomatig neu ffurflenni digidol, helpu i adeiladu hyder. Bydd darparu amser ac adnoddau i brofi'r offer hyn hefyd yn annog dysgu ymarferol.

## Hyfforddiant a chefnogaeth ar gyfer sgiliau digidol

Adroddodd pob sector heriau tebyg gydag ymwybyddiaeth staff o hyfforddiant ac adnoddau sydd ar gael i ddatblygu sgiliau digidol. Fel sy'n cael ei dangos yn ffigur 16 isod, nid oedd 10 y cant o ymatebwyr o awdurdodau lleol a sefydliadau sector preifat neu drydydd sector yn siŵr os oedd ganddyn nhw fynediad i hyfforddiant o'r fath. Mae hyn yn tynnu sylw at angen i sefydliadau gyfathrebu cyfleoedd hyfforddiant digidol yn well a chynyddu ymwybyddiaeth staff.

Ffigur 16: I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol am eich sefydliad?  
Rydyn ni'n cael mynediad i hyfforddiant ac adnoddau i ddatblygu ein sgiliau a'n gwybodaeth ddigidol.



Ymhlith y rhai sy'n ymwybodol o'u mynediad i hyfforddiant ac adnoddau i ddatblygu sgiliau digidol, roedd cyfran uwch o staff mewn lleoliadau sector preifat a thrydydd sector yn 'cytuno'n gryf' bod y gefnogaeth hon ar gael iddyn nhw (34 y cant). Mae hyn o'i gymharu â 27 y cant o staff awdurdodau lleol a ddywedodd yr un peth.

---

Dangosodd ymatebion ynghylch mynediad i hyfforddiant ac adnoddau sgiliau digidol gyfwng hyder cul ( $\pm 0.07$ ), gan ddangos cysondeb cryf ar draws sectorau. Mae hyn yn cefnogi dibynadwyedd y canfyddiadau.

Mae'r canfyddiad is o hygyrchedd hyfforddiant ymhlith staff awdurdodau lleol yn codi cwestiynau am sut mae adnoddau hyfforddi yn cael eu dyrannu a'u cyflwyno ar draws gwahanol fathau o sefydliadau. Gallai esboniadau posibl gynnwys diffyg amser gwarchodedig i staff fynychu hyfforddiant oherwydd pwysau gwasanaeth. Tynnodd ymchwil gan Ofal Cymdeithasol Cymru, a chafodd ei gynnal yn ystod datblygiad cymunedau ymarfer a digwyddiadau ymgysylltu cymorth i gyflogwyr, sylw at y ffaith bod diffyg amser gwarchodedig yn rhwystr sylweddol sy'n atal staff rhag ymgysylltu â chyfleoedd hyfforddi. Rhannodd y staff y bydden nhw'n cael trafferth cymryd rhan mewn gweithgareddau datblygu heb amser penodol wedi'i neilltuo.

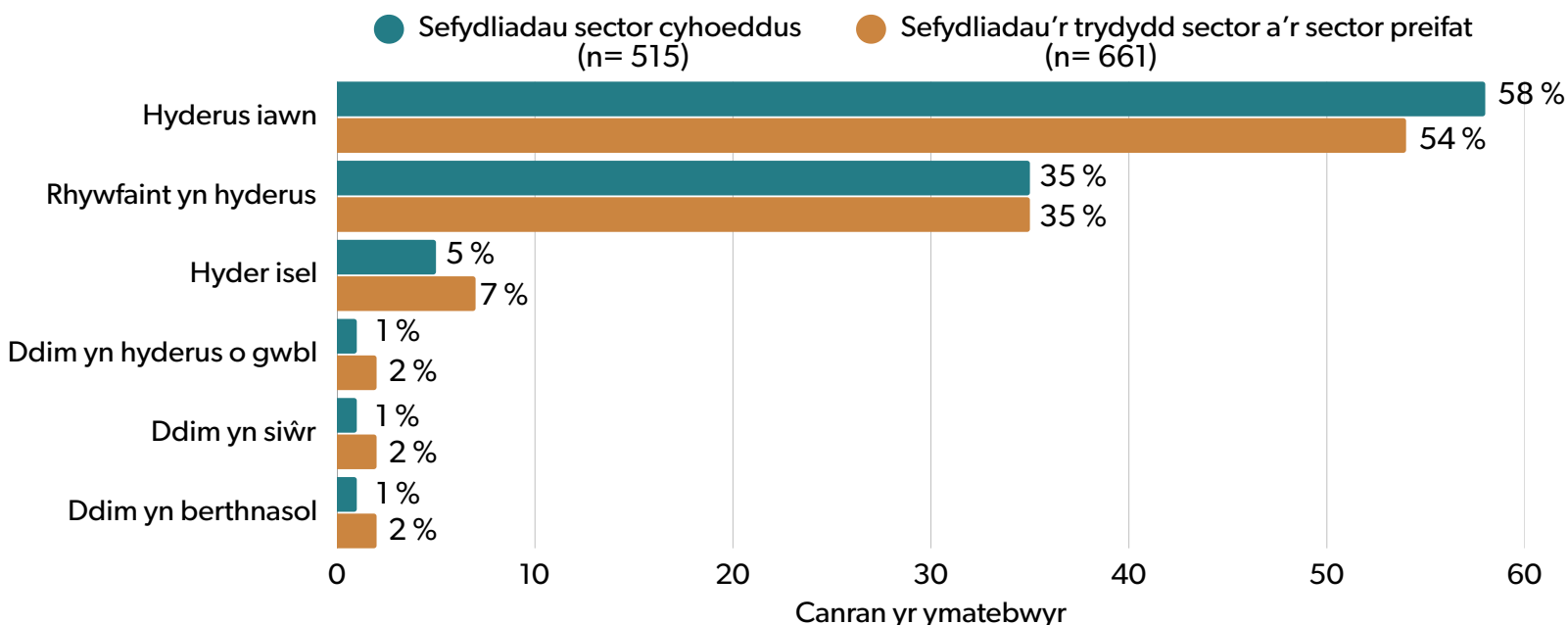
Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu bod hyfforddiant hygyrch yn chwarae rôl allweddol wrth adeiladu hyder digidol. I awdurdodau lleol, gallai hyn gynnwys adolygu sut mae gweithdai sgiliau digidol yn cael eu hyrwyddo, creu lle ar gyfer amser dysgu penodedig, a sicrhau bod capasiti digonol i ddiwallu anghenion staff. Mae'r data'n dangos bod staff yn fwy tebygol o ddatblygu hyder a gallu wrth ddefnyddio technoleg yn eu rolau pan mae hyfforddiant digidol yn cael ei gyfathrebu'n glir, yn hawdd cael mynediad ato, ac wedi'i gefnogi gan amser gwarchodedig.

### **Bod yn ddiogel ar-lein**

Adroddodd staff awdurdodau lleol yn gyffredinol hyder uwch wrth ymateb i doriadau data a chydabod bygythiadau diogelwch data fel sgamiau gwerwydo, o'u cymharu â staff mewn sefydliadau sector preifat a thrydydd sector.

Mewn awdurdodau lleol, roedd 58 y cant o staff yn 'hyderus iawn' yn eu gallu i gydnabod ac ymateb i doriad data, o'i gymharu â 54 y cant mewn sefydliadau sector preifat a thrydydd sector. Mae ffigur 17 ar y dudalen ganlynol yn cymharu ymatebion gan staff mewn sefydliadau sector cyhoeddus o'u cymharu â sefydliadau sector preifat a thrydydd sector.

Ffigur 17: Sut fydddech chi'n graddio eich gallu i gydnabod ac ymateb i dor diogelwch data, tor posibl, neu dor fu bron â digwydd? Er enghraifft, sut i adrodd digwyddiad.



Hefyd, pan ofynnwn ni am gydnabod ac osgoi bygythiadau diogelwch data, dywedodd 56 y cant o staff awdurdodau lleol eu bod yn 'hyderus iawn', o'i gymharu â 52 y cant yn y sector preifat a'r trydydd sector.

Mae'r bwlch yn parhau wrth edrych ar lefelau hyder cyffredinol. Ymhlith staff awdurdodau lleol, mae 92 y cant yn teimlo o leiaf 'rhywfaint yn hyderus' yn y maes hwn, o'i gymharu ag 89 y cant yn y sector preifat a'r trydydd sector. Gallai'r gwahaniaeth hyder hwn adlewyrchu'r protocolau diogelwch mwy safonedig a'r hyfforddiant gorfodol sy'n cael eu gweithredu fel arfer mewn awdurdodau lleol. Gallai hefyd adlewyrchu eu profiad ehangach wrth reoli data personol sensitif o dan fframweithiau llywodraethu'r sector cyhoeddus. Mae'r cyfwng hyder cul ( $\pm 0.07$ ) ar gyfer y cwestiwn hwn yn dangos bod hwn yn ganfyddiad dibynadwy, gydag ymatebion cyson ar draws sectorau.

I godi lefelau hyder yn y sector preifat a'r trydydd sector, gallai'r sefydliadau hyn fabwysiadu dulliau tebyg, fel hyfforddiant diogelu data safonedig, gweithdrefnau diogelwch cliriach a mwy o ymarfer rheolaidd wrth ymateb i fygythiadau posibl. Bydd cryfhau'r meysydd hyn ar draws pob lleoliad yn helpu atgyfnerthu arferion diogel, gan ddarparu mwy o ddiogelwch a hyder i staff a'r rhai sy'n defnyddio gofal.



---

## 5.2 Technoleg a seilwaith

Rydyn ni wedi archwilio sut mae sefydliadau gofal cymdeithasol yn ymdrin â seilwaith technoleg ar draws Cymru. Mae'r adran hon yn dadansoddi ac yn crynhoi canfyddiadau ar draws pum maes allweddol:

- argaeledd a chynnal a chadw cyfarpar
- darparu cyfarpar a chysylltedd
- offer a systemau
- diogelwch eiddo a diogelwch personol
- data a heriau.

### 5.2.1 Argaeledd a chynnal a chadw cyfarpar

Canfyddiadau allweddol:

- Mae 87 y cant o staff yn adrodd bod ganddyn nhw'r dechnoleg sydd angen arnyn nhw i weithio'n effeithiol.
- Mae gan awdurdodau lleol well mynediad i gyfarpar (94 y cant) na'r sector preifat a'r trydydd sector (82 y cant).
- Mae 84 y cant yn cytuno bod eu cyfarpar yn cael ei gynnal a'i ddiweddarau'n dda.

Prif bwyntiau:

- Er bod y rhan fwyaf o staff yn teimlo bod ganddyn nhw'r cyfarpar sydd angen, mae angen gwelliannau cysondeb, yn enwedig yn y sector preifat a'r trydydd sector.
- Byddai asesiadau technoleg rheolaidd, cynnal a chadw amserol a systemau adrodd clir yn helpu technoleg i gefnogi darpariaeth gofal yn well.

Gofynnnon ni i 1,200 o ymatebwyr os yw eu sefydliad yn darparu'r cyfarpar sydd ei angen arnyn nhw i wneud eu swydd ac a yw'n cael ei gynnal a'i ddiweddarau'n dda. Mae'n bwysig nodi bod y canfyddiadau hyn yn adlewyrchu canfyddiadau a phrofiadau personol pobl, a all amrywio yn seiliedig ar eu rôl, ymwybyddiaeth o adnoddau sydd ar gael, a disgwyliadau unigol.

Mae'r data'n dangos bod y rhan fwyaf o ymatebwyr (87 y cant) yn adrodd bod ganddyn nhw'r dechnoleg a'r cyfarpar sydd eu hangen arnyn nhw i wneud eu swyddi'n effeithiol. Adroddodd mwy o staff awdurdodau lleol fod ganddyn nhw'r cyfarpar angenrheidiol (94 y cant) o'i gymharu â sefydliadau sector preifat a thrydydd sector (82 y cant).

Mae ffigur 18 yn dangos bod 84 y cant o ymatebwyr yn 'cytuno' neu'n 'cytuno'n gryf' bod eu cyfarpar yn cael ei gynnal a'i ddiweddarau'n dda.

Ffigur 18: I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol...

|                    | Mae fy sefydliad yn darparu'r offer sydd angen arnaf i wneud fy swydd.<br>(n=1198) | Mae fy offer gwaith yn cael ei gynnal a'i gadw'n dda a'i ddiweddarau.<br>(n = 1169) |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Cytuno'n gryf      | 55 %                                                                               | 42 %                                                                                |
| Cytuno             | 32 %                                                                               | 42 %                                                                                |
| Anghytuno          | 4 %                                                                                | 7 %                                                                                 |
| Anghytuno'n gryf   | 2.4 %                                                                              | 1 %                                                                                 |
| Ddim yn siŵr       | 1 %                                                                                | 2 %                                                                                 |
| Ddim yn berthnasol | 6 %                                                                                | 5 %                                                                                 |

Adroddodd awdurdodau lleol hyn ychydig yn fwy na sefydliadau sector preifat a thrydydd sector (45 y cant o'i gymharu â 39 y cant). Dangosodd y ddau sector lefelau tebyg o gytundeb 'cryf' (43 y cant a 42 y cant yn y drefn honno).

Mae'r cyfyngau hyder cul ar gyfer mynediad i gyfarpar a'i gynnal a chadw (pob un  $\pm 0.08$ ) yn dangos bod y rhain yn ganfyddiadau dibynadwy, gydag ymatebion cyson ar draws y gweithlu.

Er bod y rhan fwyaf o staff yn teimlo bod ganddyn nhw'r cyfarpar sydd ei angen arnyn nhw, mae dal lle i wella cysondeb, yn enwedig mewn sefydliadau lle mae mynediad i offer hanfodol yn is, fel sefydliadau sector preifat a thrydydd sector.

Mae sicrhau bod gan yr holl staff gyfarpar cyfredol, sydd wedi'i gynnal a'i gadw'n dda, yn allweddol i gefnogi darpariaeth gofal diogel ac effeithlon. Gallai sefydliadau elwa o asesiadau technoleg rheolaidd, prosesau cynnal a chadw amserol a systemau clir i staff adrodd a datrys materion technegol. Mae'r dulliau hyn yn helpu i greu amgylchedd lle mae technoleg yn cefnogi yn hytrach na rhwystro darpariaeth gofal.

## 5.2.2 Darparu cyfarpar a chysylltedd

Canfyddiadau allweddol:

- Mae 83 y cant o gynrychiolwyr TG yn adrodd hyfforddiant da yn eu sefydliadau.
- Mae cynrychiolwyr TG awdurdodau lleol yn dangos llai o gytundeb cryf (17 y cant) na'r sectorau preifat a thrydydd (38 y cant).
- Mae dibynadwyedd rhyngrwyd swyddfa yn uchel (95 y cant), ond mae cysylltedd lleoliad cymunedol yn amrywio.
- Dim ond wyth y cant o gynrychiolwyr TG awdurdodau lleol sy'n cytuno'n gryf y gallan nhw ddewis darparwyr sy'n cwrdd â'u hanghenion, o'i gymharu â 44 y cant yn y sectorau preifat a thrydydd.

Prif bwyntiau:

- Mae awdurdodau lleol yn wynebu rhwystrau arloesi penodol, gan gynnwys rheolau caffael, cyfyngiadau ariannu, a rhwymedigaethau cydymffurfio.
- Mae angen dull mwy ymaddasol i annog arbrofi a chydweithio.
- Mae cydbwysedd rhwng arbrofi diogel a gofynion cydymffurfio yn hanfodol.

Y bobl sy'n gyfrifol am gynllunio a gweithredu datrysiadau digidol TG a seilwaith o bersbectif gofal cymdeithasol atebodd y cwestiynau yn yr adran hon. O'r 1,200 o ymatebwyr, nododd tri y cant o bobl eu bod yn gynrychiolydd TG ar gyfer eu sefydliad. Roedd y ganran isel hon yn ddisgwyliedig, gan fod y rolau hyn yn cynrychioli grŵp bach ond hanfodol o fewn y sector, gan gynnwys swyddi fel penaethiaid TGCh mewn awdurdodau lleol ac arweinwyr digidol mewn sefydliadau gofal.

Unwaith eto, mae'r canfyddiadau hyn yn adlewyrchu canfyddiadau a phrofiadau personol pobl, a all amrywio yn seiliedig ar eu rôl, ymwybyddiaeth o adnoddau sydd ar gael a disgwyliadau unigol.

Mae ymatebion gan gynrychiolwyr TG yn nodi bod sefydliadau yn gyffredinol yn darparu hyfforddiant a chefnogaeth dda ar gyfer defnyddio technoleg, gydag 83 y cant yn 'cytuno'. Ond mae gwahaniaethau clir rhwng sectorau, gyda dim ond 17 y cant o gynrychiolwyr TG awdurdodau lleol yn cytuno'n gryf bod eu sefydliad yn darparu'r gefnogaeth hon, o'i gymharu â 38 y cant yn y sectorau preifat a thrydydd. Yn ogystal, anghytunodd 33 y cant o gynrychiolwyr TG awdurdodau lleol bod eu sefydliad yn darparu hyfforddiant TG digonol, o'i gymharu â dim ond pedwar y cant mewn sectorau eraill.

Golwg ar aeddfedrwydd a llythrennedd digidol y maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Er bod y rhan fwyaf o gynrychiolwyr TG yn teimlo bod eu sefydliad yn darparu hyfforddiant a chefnogaeth effeithiol, mae'r lefel uwch o anghytundeb ymhlith y rhai mewn awdurdodau lleol yn faes i'w wella. Y tu hwnt i sgiliau TG sylfaenol, er mwyn gwneud y gorau o gyfleoedd digidol ym maes gofal cymdeithasol, mae angen cyfuniad o ddatblygiad sefydliadol a hyfforddiant ymarferol i ymarferwyr sydd wedi'i dargedu at anghenion penodol gweithwyr neu dimau.

## Cysylltiad rhyngrwyd dibynadwy

Yn ôl cynrychiolwyr TG, mae cysylltedd rhyngrwyd yn amrywio yn ôl lleoliad. Mae dibynadwyedd rhyngrwyd swyddfa yn uchel yn gyffredinol (95 y cant yn 'cytuno' neu'n 'cytuno'n gryf'), ond mae cysylltedd mewn lleoliadau cymunedol yn dangos mwy o amrywiad.

Ar gyfer cysylltedd rhyngrwyd mewn mannau cymunedol mewn cartrefi preswyl a gofal, adroddodd cynrychiolwyr TG o sefydliadau sector preifat a thrydydd sector ddarpariaeth well, gyda 67 y cant yn 'cytuno' neu'n 'cytuno'n gryf', o'i gymharu â 17 y cant o awdurdodau lleol. Dangosodd cynrychiolwyr TG awdurdodau lleol ansicrwydd uwch ar y pwynt hwn, gyda 42 y cant yn adrodd eu bod 'ddim yn siŵr' am gysylltedd yn y lleoliadau hyn. Mae hyn o'i gymharu â dim ond pedwar y cant o gynrychiolwyr TG o sefydliadau sector preifat a thrydydd sector yn adrodd eu bod yn 'ddim yn siŵr'. Mae ffigur 19 isod yn dangos canran yr ymatebion cyffredinol ar gyfer y cwestiynau yn ymwneud â chysylltedd rhyngrwyd dibynadwy mewn lleoliadau.

Ffigur 19: I ba raddau ydych chi'n cytuno bod eich sefydliad yn darparu...

|                    | Cysylltiad rhyngrwyd dibynadwy yn ein swyddfeydd.<br>(n = 40) | Cysylltiad rhyngrwyd dibynadwy ar gyfer staff yn y gymuned.<br>(n = 39) | Cysylltiad rhyngrwyd dibynadwy mewn ardaloedd cymunedol mewn cartrefi preswyl a gofal.<br>(n = 39) |
|--------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cytuno'n gryf      | 53 %                                                          | 26 %                                                                    | 31 %                                                                                               |
| Cytuno             | 43 %                                                          | 44 %                                                                    | 21 %                                                                                               |
| Anghytuno          | 5 %                                                           | 13 %                                                                    | 10 %                                                                                               |
| Anghytuno'n gryf   | 0 %                                                           | 0 %                                                                     | 3 %                                                                                                |
| Ddim yn siŵr       | 0 %                                                           | 5 %                                                                     | 16 %                                                                                               |
| Ddim yn berthnasol | 0 %                                                           | 13 %                                                                    | 3 %                                                                                                |

---

Mae hyn yn awgrymu tra bod mynediad rhyngrwyd yn swyddfeydd yn gryf, mae yna le i wella cysylltedd mewn lleoliadau gofal cymunedol a phreswyl. Mae'r lefel uchel o ansicrwydd ymhlith cynrychiolwyr TG awdurdodau lleol hefyd yn awgrymu diffyg goruchwyliaeth neu fonitro yn y meysydd hyn.

Oherwydd y sampl bach a'r cyfyngau hyder eang (yn amrywio o  $\pm 0.41$  i  $\pm 0.47$ ), mae'n rhaid dehongli'r canfyddiadau sy'n ymwneud â chysylltedd rhyngrwyd yn ofalus. Roedd ymatebion yn amrywio'n sylweddol ar draws sefydliadau, gan awgrymu angen am ymchwiliad pellach i gysylltedd, yn enwedig mewn lleoliadau gofal cymunedol a phreswyl. Wrth i fwy o weithwyr proffesiynol TG ddefnyddio'r ddyfais, bydd ein dealltwriaeth o hyn yn gwella dros amser.

Gallai helpu sefydliadau i wella seilwaith rhyngrwyd mewn lleoliadau cymunedol helpu eu staff i ddefnyddio offer digidol yn fwy effeithiol a chaniatáu i bobl sy'n cael mynediad at ofal i elwa o wasanaethau a phrofiadau gwell.

### **Ymreolaeth i ddewis darparwyr technoleg ac offer**

Mae ymatebion gan gynrychiolwyr TG yn nodi gwahaniaethau mewn ymreolaeth wrth ddewis darparwyr technoleg ac offer sy'n cwrdd â'u hanghenion a'u cyllideb. Dim ond wyth y cant o gynrychiolwyr TG awdurdodau lleol cytunodd yn 'gryf' eu bod nhw'n gallu dewis darparwyr, technoleg ac offer sy'n cwrdd â'u hanghenion a'u cyllideb, o'i gymharu â 44 y cant yn y sector preifat a'r trydydd sector.

Gall y gwahaniaeth o 36 y cant hwn adlewyrchu cyfyngiadau ar allu awdurdodau lleol i fuddsoddi mewn datrysiadau digidol wedi'u teilwra a chyfyngu ar gyfleoedd ar gyfer cyd-ddylunio a chyd-gynhyrchu. Mewn cyferbyniad, gall darparwyr annibynnol fod â mwy o hyblygrwydd i arbrofi gyda thechnolegau sy'n dod i'r amlwg a theilwra offer i ddiwallu anghenion defnyddwyr. Oherwydd y sampl bach a'r cyfwng hyder eang ( $\pm 0.43$ ), mae'n rhaid dehongli'r canfyddiadau sy'n ymwneud ag ymreolaeth wrth ddewis darparwyr technoleg yn ofalus, gan fod ymatebion yn amrywio'n sylweddol rhwng sectorau.

Mae hyn yn awgrymu bod awdurdodau lleol yn wynebu rhwystrau penodol i arloesi, fel rheolau caffael, cyfyngiadau ariannu a rhwymedigaethau cydymffurfio, sydd wedi'u hymgorffori yn y system ac yn annhebygol o newid. O ganlyniad, nid yw'r her yn unig am fabwysiadu meddylfryd mwy arloesol, ond am ddatblygu ffyrdd o weithio sy'n galluogi arbrofi diogel o fewn y cyfyngiadau presennol hyn.

---

Heb fecanweithiau o'r fath, mae risg o fabwysiadu technoleg tameidiog, cydymffurfriad anghyson â pholisïau TGCh ac adnoddau wedi'u gwastraffu, wrth i bob her newydd ysgogi datrysiad ar wahân. Gall hyn gyfyngu ar gyfleoedd ar gyfer cyd-gynhyrchu ystyrlon a dysgu wedi'i rhannu.

Mae'r ymdeimlad is o ymreolaeth cafodd ei adrodd gan gynrychiolwyr TG o awdurdodau lleol yn adlewyrchu'n debygol nid yn unig gyfyngiadau ariannu a chaffael, ond hefyd realiti ychwanegol o weithredu mewn systemau sector cyhoeddus cymhleth.

Wrth edrych ymlaen, mae angen dull mwy ymaddasol, un sy'n annog arbrofi, cydweithio a dysgu wedi'i rhannu ar draws awdurdodau lleol. Yn hytrach na dibynnu ar fodel anhyblyg, gall gofal cymdeithasol elwa o system fwy deinamig sy'n cefnogi addasu lleol tra'n galluogi rhannu arloesedd a rheoli risg ar y cyd. Bydd taro'r cydbwysedd cywir rhwng arbrofi diogel, cydymffurfio a chynaliadwyedd hirdymor yn hanfodol i alluogi arloesi mewn ymarfer.

### 5.2.3 Offer a systemau

Canfyddiadau allweddol:

- Dim ond 35 y cant o gynrychiolwyr TG sy'n cytuno'n gryf bod eu systemau'n cysylltu'n effeithiol.
- Mae darparwyr sector preifat a thrydydd sector yn adrodd cytundeb 32 y cant yn uwch ar gynnal cofnodion gofal digidol manwl.
- Mae cynrychiolwyr TG awdurdodau lleol yn dangos ansicrwydd sylweddol am systemau adnoddau dynol (AD) (42 y cant yn ansicr) ac offer amserlennu (58 y cant yn ansicr).

Prif bwyntiau:

- Mae ansicrwydd yn debygol o adlewyrchu cyfranogiad cyfyngedig mewn systemau penodol neu fylchau cyfathrebu rhwng adrannau.
- Byddai cydweithio cryfach rhwng adrannau yn creu gwell dealltwriaeth o systemau digidol.
- Byddai cynnwys arbenigwyr TG mewn penderfyniadau technoleg gofal yn gwella integreiddio.

Mae'r adran hon yn parhau gydag ymatebion gan yr un cynrychiolwyr TG a gymerodd ran yn yr adran flaenorol. Mae'r canfyddiadau hyn yn seiliedig ar brofiadau personol a gallan nhw amrywio yn dibynnu ar rôl, ymwybyddiaeth a disgwyliadau.

---

## **Sut mae systemau'n gweithio gyda'i gilydd**

Mae cynrychiolwyr TG yn adrodd bod cael gwahanol systemau i weithio gyda'i gilydd yn parhau i fod yn her, gyda dim ond 35 y cant yn 'cytuno'n gryf' bod eu gwahanol systemau'n cysylltu ac yn rhannu gwybodaeth yn effeithiol.

Mae hyn yn awgrymu bod llawer o sefydliadau'n gweithio gyda systemau anghydgysylltiedig, gan wneud rhannu gwybodaeth a chydweithio'n fwy anodd. Adroddodd cynrychiolwyr TG awdurdodau lleol fwy o broblemau na'r rhai yn y sectorau preifat a thrydydd. 'Anghytunodd' 17 y cant yn gryf fod eu systemau'n gweithio'n dda gyda'i gilydd, o'i gymharu â dim un o gynrychiolwyr TG o'r sector preifat neu drydydd sector.

Ond efallai nad yw'r gwahaniaeth hwn yn adlewyrchu integreiddio system gwell yn y sectorau preifat a thrydydd yn unig. Mae'n bosibl bod darparwyr preifat yn gweithredu gyda llai o systemau sydd angen rhyngweithio, neu'n rheoli modelau gwasanaeth symlach sy'n gofyn am integreiddio llai cymhleth.

Byddai hyn yn lleihau'r tebygolrwydd o wrthdaro system yn dod i'r amlwg yn y lle cyntaf. Oherwydd y sampl bach a'r cyfwng hyder eang ( $\pm 0.41$ ), mae'n rhaid dehongli'r canfyddiadau ar integreiddio system yn ofalus, gan fod profiadau'n amrywio'n sylweddol rhwng sefydliadau.

## **Datrysiadau penodol**

### **Cynnal cofnodion gofal digidol manwl**

Mae'r defnydd o gofnodion gofal digidol yn amrywio'n sylweddol ar draws sectorau. Er bod 73 y cant o'r holl ymatebwyr TG yn 'cytuno' neu'n 'cytuno'n gryf' bod eu sefydliad yn cynnal cofnodion gofal digidol manwl, adroddodd cynrychiolwyr o'r sectorau preifat a thrydydd gytundeb 32 y cant yn uwch na'r rhai o awdurdodau lleol.

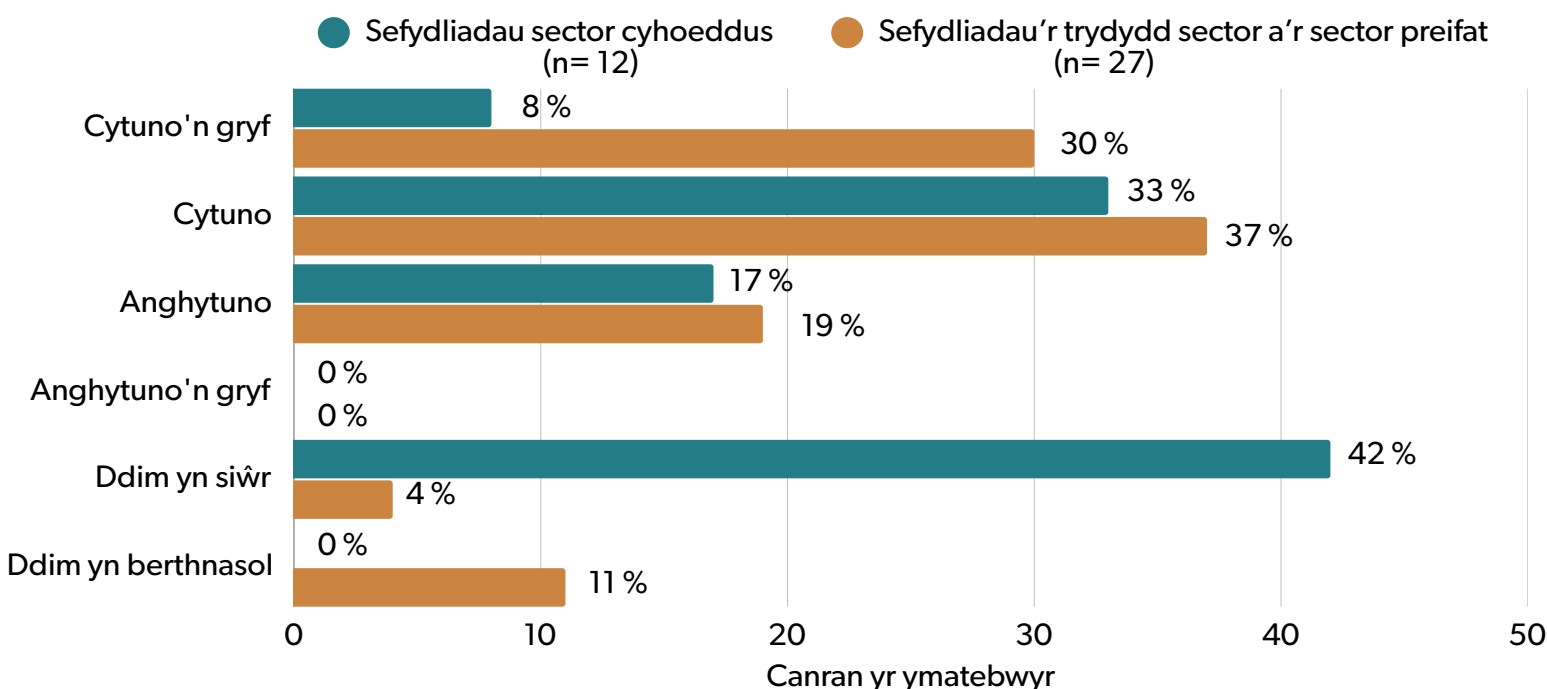
### **Gwneud defnydd effeithiol o feddalwedd rheoli AD ac offer digidol ar gyfer amserlenni a sifftiau staff**

Mae'r defnydd o feddalwedd rheoli AD yn dangos patrymau tebyg mewn ymatebion cynrychiolwyr TG. Yn gyffredinol, cytunodd 59 y cant o gynrychiolwyr TG bod eu sefydliadau'n gwneud defnydd effeithiol o systemau o'r fath. Ond dangosodd cynrychiolwyr TG awdurdodau lleol ansicrwydd uwch, gyda 42 y cant yn adrodd eu bod yn 'ddim yn siŵr' am effeithiolrwydd meddalwedd AD, o'i gymharu â phedwar y cant mewn sefydliadau sector preifat a thrydydd sector.

Mae'r graff isod yn dangos yr ymatebion gan gynrychiolwyr TG o awdurdodau lleol o'u cymharu â sefydliadau sector preifat a thrydydd sector.

Yn ddiddorol, dywedodd 11 y cant o gynrychiolwyr TG y sector preifat a'r trydydd sector fod y cwestiwn hwn yn 'ddim yn berthnasol', gan awgrymu nad yw eu sefydliad yn defnyddio systemau AD neu nad yw'n rhywbeth maen nhw'n ymwybodol ohono neu'n gyfrifol amdano. Ni ymatebodd unrhyw gynrychiolwyr TG o awdurdodau lleol gyda 'ddim yn berthnasol'.

Ffigur 21: I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol? Rydyn ni'n gwneud defnydd effeithiol o feddalwedd rheoli Adnoddau Dynol.



Dim ond wyth y cant o gynrychiolwyr TG awdurdodau lleol a 'gytunodd yn gryf' bod eu systemau AD yn effeithiol, o'i gymharu â 30 y cant mewn sectorau eraill. Mae'r gwahaniaeth hwn yn debygol o adlewyrchu'r lefel uwch o ansicrwydd rydyn ni wedi'i gweld gan gynrychiolwyr TG ar y cwestiwn hwn.

Mae technolegau amserlennu staff yn dilyn patrymau tebyg mewn asesiadau cynrychiolwyr TG. Roedd tua 58 y cant o gynrychiolwyr TG awdurdodau lleol 'ddim yn siŵr' am effeithiolrwydd eu offer amserlennu digidol, o'i gymharu â phedwar y cant mewn sefydliadau sector preifat a thrydydd sector. Dim ond wyth y cant o gynrychiolwyr TG awdurdodau lleol cytunodd yn 'gryf' eu bod yn gwneud defnydd effeithiol o'r offer hyn, o'i gymharu â 43 y cant mewn sefydliadau eraill - gwahaniaeth o 35 y cant.



---

Gall y lefel uchel o ansicrwydd ymhlith cynrychiolwyr TG awdurdodau lleol adlewyrchu cyfranogiad cyfyngedig mewn systemau AD ac amserlennu, rolau aneglur wrth reoli'r offer hyn, neu fylchau cyfathrebu rhwng adrannau TG a defnyddwyr system AD. Gall strwythurau canolog a chyfrifoldebau tameidiog hefyd ei gwneud hi'n anoddach olrhain pa mor effeithiol mae'r systemau hyn yn cael eu defnyddio. Gallai staff sy'n defnyddio'r systemau hyn yn uniongyrchol elwa o gefnogaeth ychwanegol i wneud y mwyaf o alluoedd y systemau. Mewn cyferbyniad, nododd rhai cynrychiolwyr sector preifat a thrydydd sector y cwestiwn fel 'ddim yn berthnasol', gan awgrymu gwahaniaethau mewn defnydd systemau neu ymwybyddiaeth ar draws sectorau.

### **Gwneud defnydd effeithiol o offer digidol i reoli ac olrhain gweinyddu meddyginiaeth**

Datgelodd ymatebion gan gynrychiolwyr TG wahaniaethau nodedig rhwng sectorau yn y defnydd o offer digidol ar gyfer rheoli meddyginiaeth. Ni chytunodd yr un o'r cynrychiolwyr awdurdodau lleol bod eu sefydliad yn gwneud defnydd effeithiol o offer o'r fath, o'i gymharu â chytundeb o 41 y cant yn y sectorau preifat a thrydydd. Roedd ansicrwydd hefyd yn llawer uwch ymhlith cynrychiolwyr TG awdurdodau lleol, gyda 42 y cant yn ymateb nad oedden nhw'n siŵr os oedd eu sefydliad yn defnyddio offer digidol ar gyfer rheoli meddyginiaeth, o'i gymharu â dim ond pedwar y cant mewn sefydliadau sector preifat a thrydydd sector.

Nid yw'r canlyniad hwn o reidrwydd yn awgrymu nad yw awdurdodau lleol yn defnyddio offer rheoli meddyginiaeth digidol, ond yn hytrach efallai nad yw'r cynrychiolwyr TG sy'n ymateb yn ymwneud yn uniongyrchol â'u gweithredu neu ddefnydd o ddydd i ddydd, neu'n ymwybodol o'u defnydd. Er bod angen i dimau TG fel arfer gymeradwyo meddalwedd ar gyfer dyfeisiau gwaith, mewn awdurdodau lleol mawr gyda thimau TG arbenigol, efallai nad yw'r unigolyn sy'n ymateb yn delio'n bersonol â systemau rheoli meddyginiaeth.

Ond mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu y gallai cydweithio cryfach a gweithio ar draws adrannau fod o fudd i awdurdodau lleol trwy greu dealltwriaeth wedi'i rannu ac atebolrwydd o amgylch systemau gofal digidol. Gall cael yr arbenigedd cywir yn yr ystafell, yn enwedig cynnwys arbenigwyr TG mewn penderfyniadau technoleg gofal, helpu i gefnogi datblygiad a mabwysiadu diogel o offer digidol.

Gallai'r bwlch gwybodaeth rydyn ni wedi'i ganfod adlewyrchu strwythurau tîm arbenigol lle mae gwahanol bobl yn delio â systemau penodol, yn hytrach nag absenoldeb llwyr o'r offer hyn.

---

Gallai gwell gwelededd, hyfforddiant, ymgysylltiad ar draws timau a dogfennaeth o ddatrysiadau digidol helpu i integreiddio'r offer hyn yn fwy effeithiol i ddarpariaeth gofal ar draws yr holl adrannau perthnasol. Byddai hyn yn helpu i gryfhau diogelwch meddyginiaeth ac olrhain ar gyfer y sefydliad cyfan.

O ystyried y sampl bach a'r cyfyngau hyder eang (yn amrywio o  $\pm 0.43$  i  $\pm 0.47$ ), mae'n rhaid dehongli'r canfyddiadau hyn yn ofalus.

Mae angen ymchwiliad pellach i asesu a oedd cynrychiolwyr TG bob amser yn y sefyllfa orau i ateb cwestiynau ynghylch systemau AD, amserlennu, a rheoli meddyginiaeth.

Gallai iteriadau o'r arolwg yn y dyfodol elwa o dargedu neu egluro rolau ymatebwyr i sicrhau cynrychiolaeth gywir o ddefnydd system ar draws gwahanol swyddogaethau sefydliadol.

#### **5.2.4 Diogelwch eiddo a diogelwch personol**

Canfyddiadau allweddol:

- Mae arferion seiberddiogelwch yn gryf ar draws pob sefydliad (88 y cant).
- Mae diogelu mynediad, fel cyfrineiriau cryf a dilysu dau ffactor, yn gryfaf mewn awdurdodau lleol (92 y cant bob amser yn defnyddio mesurau cryf), o'i gymharu â'r sector preifat a'r trydydd sector (67 y cant).
- Mae staff awdurdodau lleol yn derbyn hyfforddiant diogelwch mwy cynhwysfawr (75 y cant) na staff y sector preifat a'r trydydd sector (43 y cant).

Prif bwyntiau:

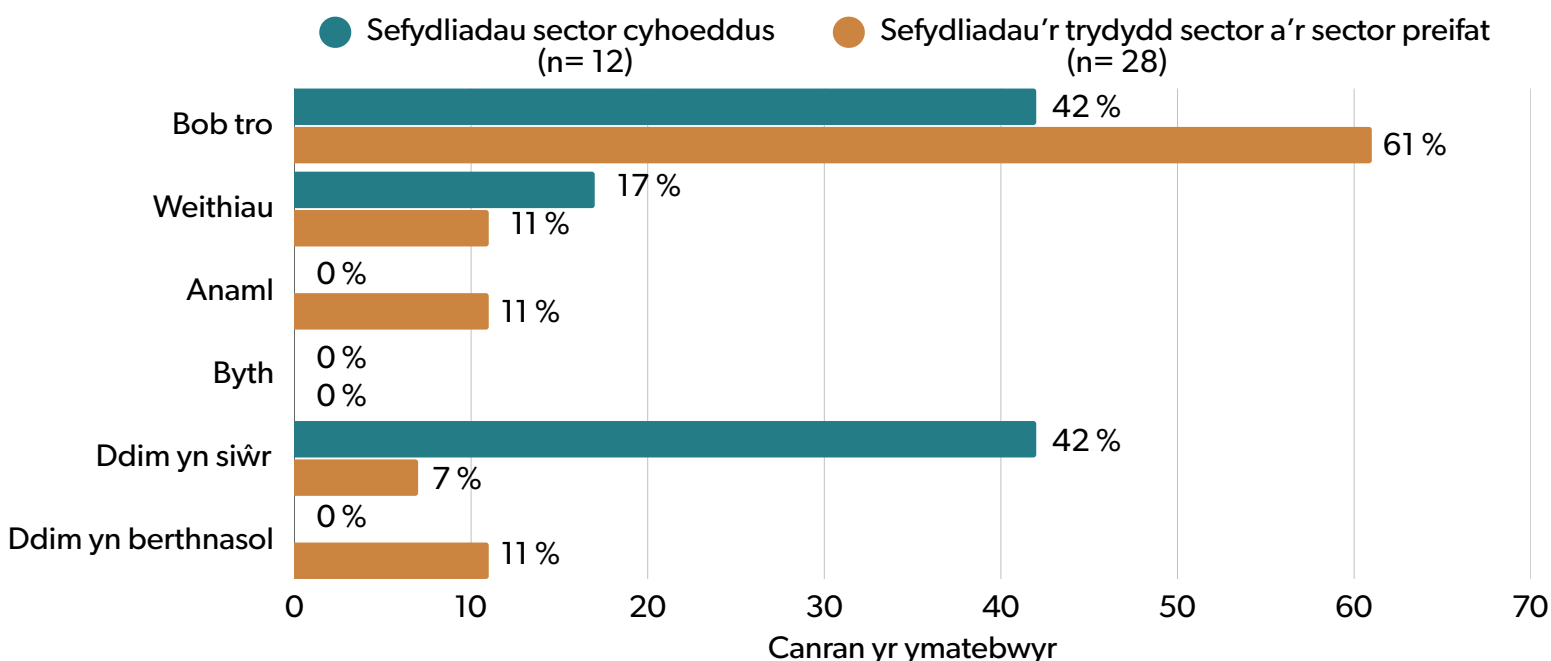
- Mae gwahaniaethau'n adlewyrchu'r fframweithiau llywodraethu ychwanegol mewn awdurdodau lleol.
- Mae gofynion diogelwch yn diogelu gwybodaeth sensitif ond gallan nhw greu rhwystrau i arloesi.
- Gall prosesau cymeradwyo cymhleth arafu mabwysiadu datrysiadau digidol newydd.

Mae ymatebion gan gynrychiolwyr TG yn dangos bod arferion seiberddiogelwch yn gymharol gryf ar draws pob sefydliad, gydag 88 y cant yn dweud eu bod 'bob amser' neu 'weithiau' yn sicrhau bod diogelwch meddalwedd amddiffyn maleiswedd a gwrthfeirysau wedi'i osod a'i ddiweddarau ar bob dyfais.

Mae arferion diogelwch dyfeisiau symudol yn amrywio'n eang. Dim ond 55 y cant o gynrychiolwyr TG ddywedodd fod mesurau olrhain, cloi a dileu yn cael eu defnyddio 'bob amser' ar gyfer dyfeisiau symudol. Fel mae ffigur 22 yn dangos isod, mae staff TG awdurdodau lleol yn ymddangos yn llai sicr am y mesurau diogelwch hyn, gyda 42 y cant yn dweud eu bod 'ddim yn siŵr' os yw'r arferion hyn yn cael eu defnyddio, o'i gymharu â dim ond saith y cant o staff TG o sefydliadau sector preifat a thrydydd sector.

Mae hwn yn wahaniaeth sylweddol (35 y cant), ac er nad yw'r data'n dweud wrthym pam, gall awgrymu bod gan gynrychiolwyr TG awdurdodau lleol lai o welededd neu reolaeth dros reoli dyfeisiau symudol. Gallai hyn fod oherwydd strwythurau sefydliadol mwy cymhleth neu'r defnydd o systemau lluosog ar draws gwahanol adrannau.

Ffigur 22: I ba raddau mae eich sefydliad yn sicrhau bod ffonau symudol yn gallu cael eu tracio, cloi a glanhau ac yn cael eu diweddarau'n rheolaidd, gan gynnwys aps?



Mae diogelu mynediad yn ymddangos gryfaf mewn awdurdodau lleol, gyda 92 y cant o'u cynrychiolwyr TG yn adrodd eu bod 'bob amser' yn defnyddio mesurau effeithiol fel cyfrineiriau cryf a dilysu dau ffactor, o'i gymharu â 67 y cant yn y sectorau preifat a thrydydd. Mae hyn yn awgrymu diogelwch sylfaenol cryf yn y sector cyhoeddus, er y gall gweithredu mesurau diogelwch symudol mwy datblygedig fod yn llusgo.

---

Mae hyfforddiant staff ar gydnabod bygythiadau diogelwch yn dangos amrywiadau yn ôl cynrychiolwyr TG. Mae cynrychiolwyr TG awdurdodau lleol yn adrodd cyfraddau uwch o hyfforddiant cynhwysfawr, gyda 75 y cant yn datgan bod staff 'bob amser' yn cael eu hyfforddi ar gydnabod ac osgoi bygythiadau, o'i gymharu â 43 y cant cafodd ei adrodd gan sectorau eraill. Adroddodd cynrychiolwyr TG o sefydliadau sector preifat a thrydydd sector hyfforddiant llai cyson, gyda 39 y cant yn adrodd bod staff yn cael eu hyfforddi 'weithiau'.

Mae'r gwahaniaeth sylweddol hwn yn debygol o adlewyrchu'r cyd-destun rheoleiddiol ar gyfer gwahanol fathau o sefydliadau. Er bod yn rhaid i bob sefydliad gydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data fel GDPR, mae awdurdodau lleol yn aml yn gweithredu o dan fframweithiau llywodraethu ychwanegol. Gall fod ganddyn nhw raglenni hyfforddiant seiberddiogelwch gorfodol mwy safonedig oherwydd eu bod nhw'n delio efo gyfrolau mawr o ddata personol sensitif ar draws nifer o wasanaethau. Rhaid i sefydliadau sector preifat a thrydydd sector hefyd gydymffurfio â'r gofynion cyfreithiol hyn, ond gallan nhw eu gweithredu trwy ddulliau mwy amrywiol yn seiliedig ar eu maint, adnoddau a'r gwaith maen nhw'n ei wneud.

Mae'r gofynion llywodraethu hyn ar draws pob sector yn helpu i ddiogelu gwybodaeth sensitif. Ond gall y prosesau cymeradwyo a diogelwch mwy cymhleth, yn enwedig mewn awdurdodau lleol, greu rhwystrau gwirioneddol neu ganfyddedig i arloesi. Mae'n rhaid i ddatrysiadau digidol newydd lywio'r mesurau diogelu angenrheidiol hyn cyn cael eu gweithredu.

Oherwydd y sampl bach a'r cyfyngau hyder eang (yn amrywio o  $\pm 0.40$  i  $\pm 0.45$ ), mae'n rhaid dehongli'r canfyddiadau sy'n ymwneud ag arferion seiberddiogelwch yn ofalus.

Er bod y patrymau sydd wedi'u nodi yn bwysig, maen nhw'n adlewyrchu amrywiaeth o arferion a phrofiadau sefydliadol, gan awgrymu angen am ymchwiliad pellach, mwy wedi'i dargedu.

---

## 5.2.5 Data a heriau

### Canfyddiadau allweddol:

- Mae 74 y cant o gynrychiolwyr TG yn adrodd systemau rheoli data da. Mae awdurdodau lleol yn dangos cytundeb is (58 y cant) na'r sector preifat a thrydydd (82 y cant).
- Dim ond 50 y cant o gynrychiolwyr awdurdodau lleol sy'n cytuno y gall pobl cael mynediad at y data sydd ei angen arnyn nhw o'i gymharu ag 82 y cant mewn sectorau eraill.
- Dim ond 42 y cant o gynrychiolwyr awdurdodau lleol sy'n cytuno eu bod yn dileu data personol diangen yn effeithiol.

### Prif bwyntiau:

- Mae awdurdodau lleol yn rheoli setiau data mwy, sy'n fwy cymhleth, ar draws nifer o wasanaethau.
- Mae cymhlethdod a maint y tasg yn dylanwadu ar farn ymatebwyr ar hygyrchedd data ac arferion dileu data.
- Mae sefydliadau llai yn elwa o anghenion data mwy anghenion data hefo fwy o ffocws ac sy'n haws eu rheoli.

## Systemau ar gyfer casglu, storio a rheoli data

Mae cynrychiolwyr TG yn gyffredinol yn adrodd hyder yn eu offer rheoli data, gyda 74 y cant yn cytuno bod ganddyn nhw systemau da ar gyfer casglu, storio a rheoli data. Ond adroddodd cynrychiolwyr TG awdurdodau lleol gytundeb is (58 y cant 'cytuno' neu 'cytuno'n gryf') o'i gymharu â sefydliadau sector preifat a thrydydd sector (82 y cant).

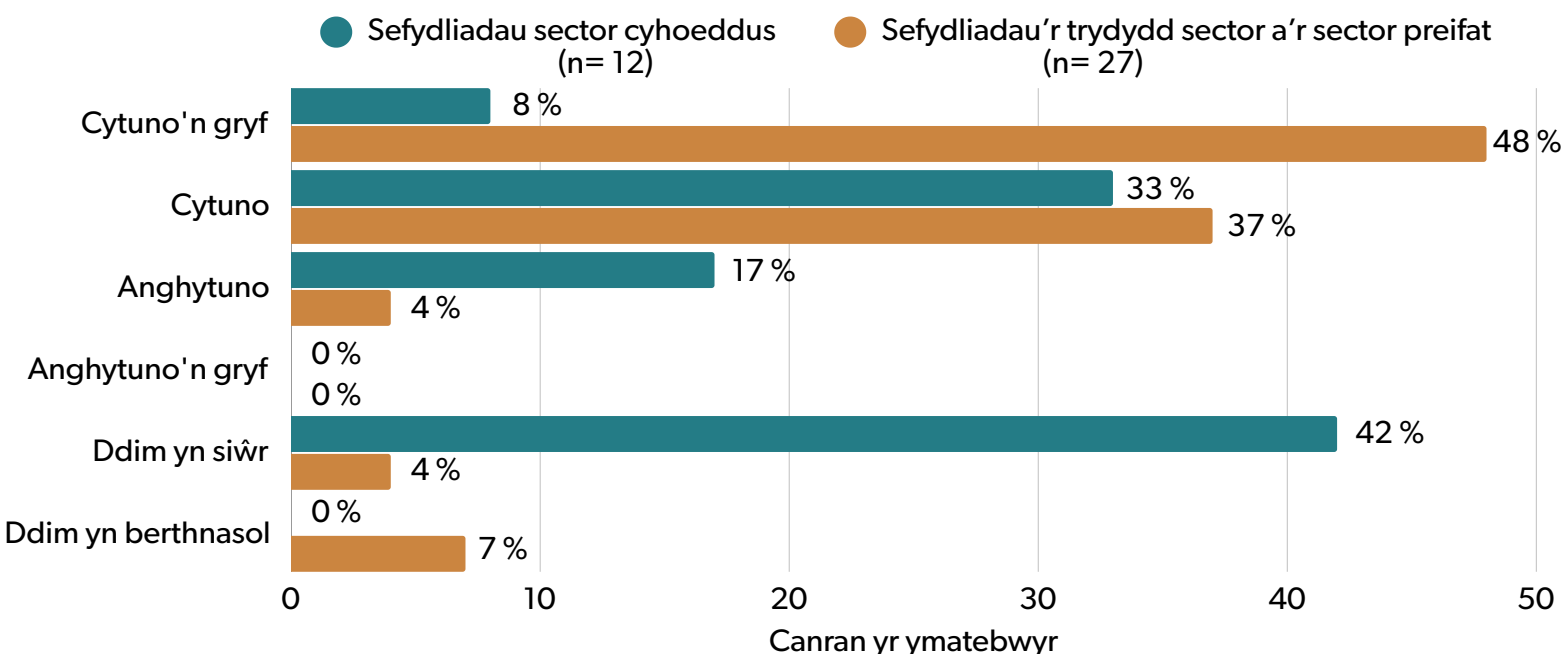
## Cywirdeb a hygyrchedd data

Ymhlith cynrychiolwyr TG, mae 75 y cant yn 'cytuno' bod data eu sefydliad yn gyflawn, yn gywir ac yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd. Unwaith eto, dangosodd cynrychiolwyr TG awdurdodau lleol gytundeb is (50 y cant yn cytuno neu'n cytuno'n gryf), o'i gymharu â sectorau eraill (86 y cant). Unwaith eto, mae'r canfyddiadau hyn yn adlewyrchu canfyddiadau a phrofiadau personol pobl ac efallai nad ydyn nhw'n adlewyrchiad gwir o sefyllfa data eu sefydliad.

Gwahaniaeth arall rydyn ni wedi'i weld yn y golofn hon yw mai dim ond 50 y cant o gynrychiolwyr TG awdurdodau lleol a 'gytunodd' y gall pobl ar draws eu sefydliad cael mynediad at y data, adroddiadau a dadansoddiad sydd eu hangen arnyn nhw, o'i gymharu ag 82 y cant yn y sectorau preifat a thrydydd. 'Anghytunodd' traean (33 y cant) o gynrychiolwyr TG awdurdodau lleol y gall pobl ar draws eu sefydliad cael mynediad at y data, adroddiadau a dadansoddiad sydd eu hangen arnyn nhw.

Pan ofynnnon ni a yw eu sefydliad yn dileu data am unigolion adnabyddadwy, gwelon ni rai gwahaniaethau gan gynrychiolwyr TG o wahanol sectorau. Fel mae ffigur 23 isod yn dangos, dim ond 41 y cant o gynrychiolwyr TG awdurdodau lleol sydd o leiaf yn 'cytuno' eu bod yn dileu data diangen am unigolion adnabyddadwy'n effeithiol, ac adroddodd 42 y cant eu bod 'ddim yn siŵr'. Ymhlith cynrychiolwyr TG o sefydliadau sector preifat a thrydydd sector, cytunodd 85 y cant eu bod yn dileu data diangen am unigolion adnabyddadwy'n effeithiol.

Ffigur 23: I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol? Rydyn ni'n dileu data am unigolion adnabyddadwy nad ydynt bellach yn angenrheidiol.



'Cytunodd' neu 'gytunodd yn gryf' 83 y cant o gynrychiolwyr TG o awdurdodau lleol fod eu staff wedi cael hyfforddiant ar GDPR a'u polisiau diogelu data. 'Cytunodd' neu 'gytunodd yn gryf' 93 y cant o gynrychiolwyr TG o sefydliadau sector preifat a thrydydd sector â hyn.

Mae'n werth nodi bod awdurdodau lleol fel arfer yn rheoli setiau data sylweddol fwy a mwy cymhleth ar draws nifer o wasanaethau na llawer o sefydliadau sector preifat a thrydydd sector. Mae hyn yn cynnwys gofal cymdeithasol, addysg, tai, cynllunio a nifer o swyddogaethau eraill, yn aml yn defnyddio systemau gwahanol sy ddim yn integreiddio'n hawdd. Gall cymhlethdod a maint y tasg o reoli data mewn awdurdodau lleol ddylanwadu ar farn cynrychiolwyr TG ar hygyrchedd data ac arferion dileu. Mewn cyferbyniad, gall sefydliadau sector preifat a thrydydd sector llai neu fwy arbenigol fod ag anghenion data hefo fwy o ffocws ac sy'n haws eu rheoli.

Er bod y canfyddiadau am gywirdeb data, hygyrchedd, a hyfforddiant yn bwysig, mae'r cyfyngau hyder eang ( $\pm 0.40$  i  $\pm 0.42$ ) yn golygu bod rhaid dehongli'r canlyniadau hyn yn ofalus. Mae'r ymatebion hyn yn debygol o adlewyrchu profiadau unigol a lefelau amrywiol o ymwybyddiaeth neu gyfrifoldeb am systemau data.

Os oes gennych chi ddiddordeb mewn cael golwg ddyfnach ar sut mae awdurdodau lleol yn trin eu data, edrychwch ar ['Asesiad Aeddfedrwydd Data Gofal Cymdeithasol: Adroddiad Cenedlaethol Cymru'](#) ar wefan Grŵp Gwybodaeth Gofal Cymdeithasol Cymru.

Mae'n rhannu manylion arferion data ar draws gwasanaethau gofal cymdeithasol awdurdodau lleol ledled Cymru.



## 5.3 Mabwysiadu AI ac arloesi digidol

Rydyn ni wedi archwilio sut mae pobl sy'n gweithio mewn gofal cymdeithasol yng Nghymru yn ymgysylltu â deallusrwydd artiffisial (AI). Trwy AI, rydyn ni'n golygu gallu system gyfrifiadurol i ymgymryd â thasgau tebyg i ddynol, fel datrys problemau a dysgu.

Dydyn ni heb casglu unrhyw fewnwelediad am ba fathau o AI y mae sefydliadau'n eu defnyddio. Mae'r adran hon yn edrych ar batrymau defnydd AI presennol, rhwystrau i fabwysiadu, a sut mae gwahanol sefydliadau'n bwriadu mabwysiadu'r offer hyn yn y dyfodol.

### 5.3.1 Defnydd presennol o AI ar draws rolau

Canfyddiadau allweddol:

- Mae'r defnydd presennol o AI yn y cyfnodau cynnar, gyda 39 y cant o ymatebwyr 'byth' yn defnyddio offer AI.
- Dim ond wyth y cant sy'n adrodd eu bod 'bob amser' yn defnyddio offer AI. Mae darparwyr sector preifat a thrydydd sector yn dangos mabwysiadu uwch (10 y cant 'bob amser' yn defnyddio AI) nag awdurdodau lleol (pedwar y cant).
- Mae hyder cyffredinol yn gymedrol, gyda dim ond 39 y cant yn teimlo 'rhywfaint yn hyderus' neu'n 'hyderus iawn' yn defnyddio AI.
- Mae gwahaniaethau rhwng rolau, gydag uwch reolwyr (46 y cant) a gweithwyr gofal cartref (45 y cant) yn dangos hyder uwch na rheolwyr cartrefi gofal i oedolion (31 y cant).

Prif bwyntiau:

- Gall awdurdodau lleol wynebu gofynion llywodraethu mwy llym a phryderon am ddata sensitif.
- Mae darparwyr sector preifat a thrydydd sector yn debygol o elwa o strwythurau gwneud penderfyniadau mwy hyblyg.
- Mae'r hyder uwch ymhlith uwch reolwyr yn debygol o ddod o'u hamlygiad ehangach i dueddiadau technolegol.
- Gall gweithwyr gofal cartref ddod ar draws defnyddiau mwy ymarferol ar gyfer AI trwy weithio symudol.
- Mae cyfeiriad polisi ar gyfer AI mewn gofal cymdeithasol Cymreig yn gymharol newydd, sy'n esbonio'r cam mabwysiadu cynnar.

7. Fel y'i diffinnir gan Lywodraeth y DU, gellir deall deallusrwydd artiffisial fel "defnydd o dechnoleg ddigidol i greu systemau sy'n gallu cyflawni tasgau y credir fel arfer eu bod yn gofyn am ddeallusrwydd". Llywodraeth y DU (2019) Canllaw i ddefnyddio deallusrwydd artiffisial yn y sector cyhoeddus:

<https://www.gov.uk/government/publications/understanding-artificial-intelligence/a-guide-to-using-artificial-intelligence-in-the-public-sector>

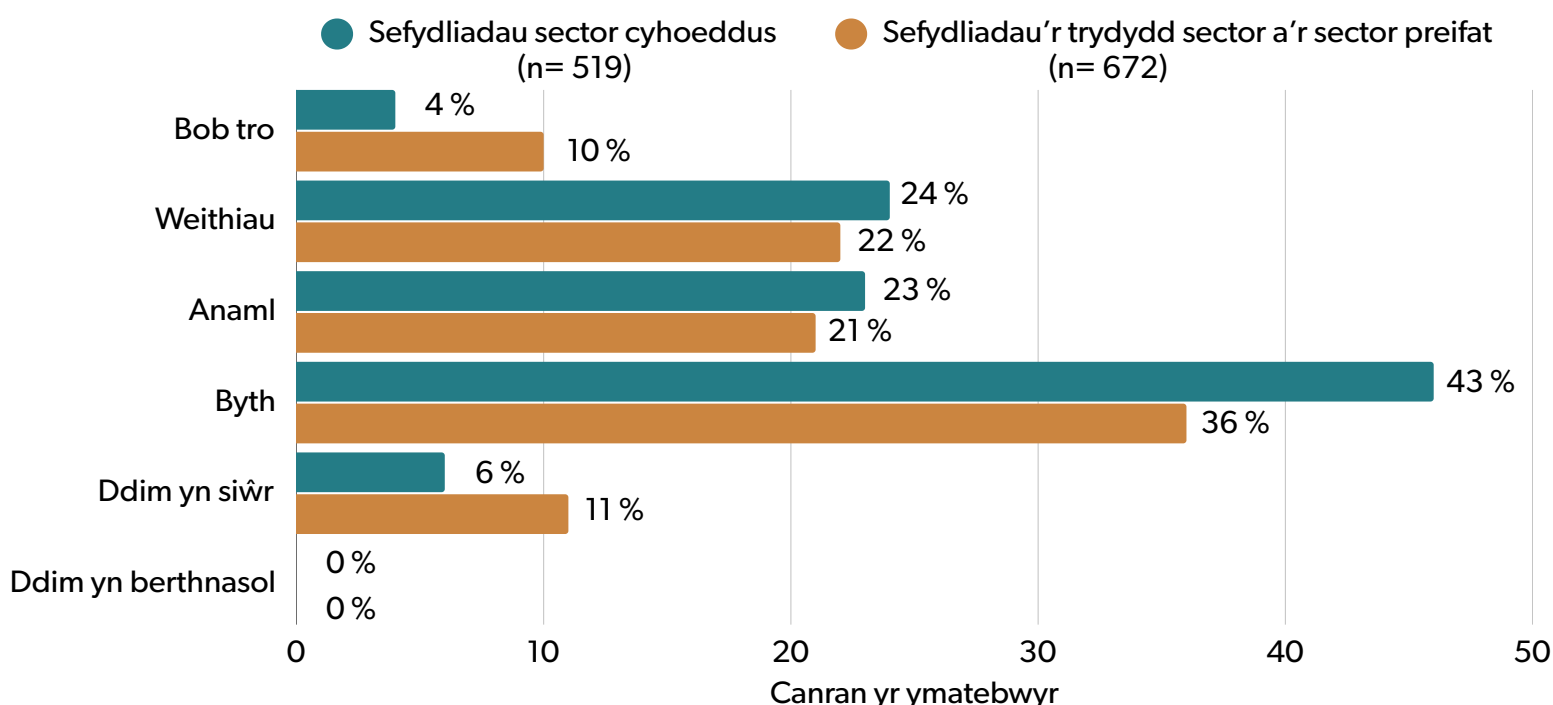


Mae'r ymatebion yn awgrymu bod defnydd AI mewn gofal cymdeithasol yng Nghymru yn y cyfnodau cynnar ar hyn o bryd. Pan fyddwn ni'n cyfeirio at ddefnydd AI yn yr adran hon, rydyn ni'n canolbwyntio'n benodol ar AI generatig - technolegau sy'n creu cynnwys newydd o ysgogiadau, fel ChatGPT, neu gynorthwyr tebyg sy'n crynhoi cyfarfodydd neu'n helpu gyda drafftio e-byst. Yn ôl y Swyddfa Ddigidol a Data Ganolog, "AI generatig yw ffurf arbenigol o AI sy'n gallu dehongli a chynhyrchu allbynnau o ansawdd uchel gan gynnwys testun a delweddau" (Y Swyddfa Ddigidol a Data Ganolog, 2023).

Adroddodd 39 y cant o ymatebwyr eu bod 'byth' yn defnyddio offer AI (er enghraifft, darllen ymatebion AI wrth ddefnyddio chwilotwr neu ddefnyddio offer AI i grynhoi cyfarfodydd yn eu gwaith). Adroddodd 22 y cant eu bod yn defnyddio offer AI 'yn anaml', a 23 y cant yn ei defnyddio 'weithiau', gyda dim ond wyth y cant yn dweud eu bod bob amser yn eu defnyddio.

Fel mae ffigur 24 isod yn dangos, mae rhywfaint o amrywiad rhwng gwahanol fathau o sefydliadau. Adroddodd staff mewn sefydliadau sector preifat a thrydydd sector gyfraddau ychydig yn uwch o ddefnydd AI, gyda 10 y cant bob amser yn defnyddio offer AI o'i gymharu â phedwar y cant mewn awdurdodau lleol. Adroddodd mwy o staff awdurdodau lleol eu bod 'byth' yn defnyddio offer AI (43 y cant) o'i gymharu â'r rhai mewn sectorau eraill (36 y cant).

Ffigur 24: Pa mor aml ydych chi'n defnyddio offer deallusrwydd artifisial (AI) yn eich gwaith?

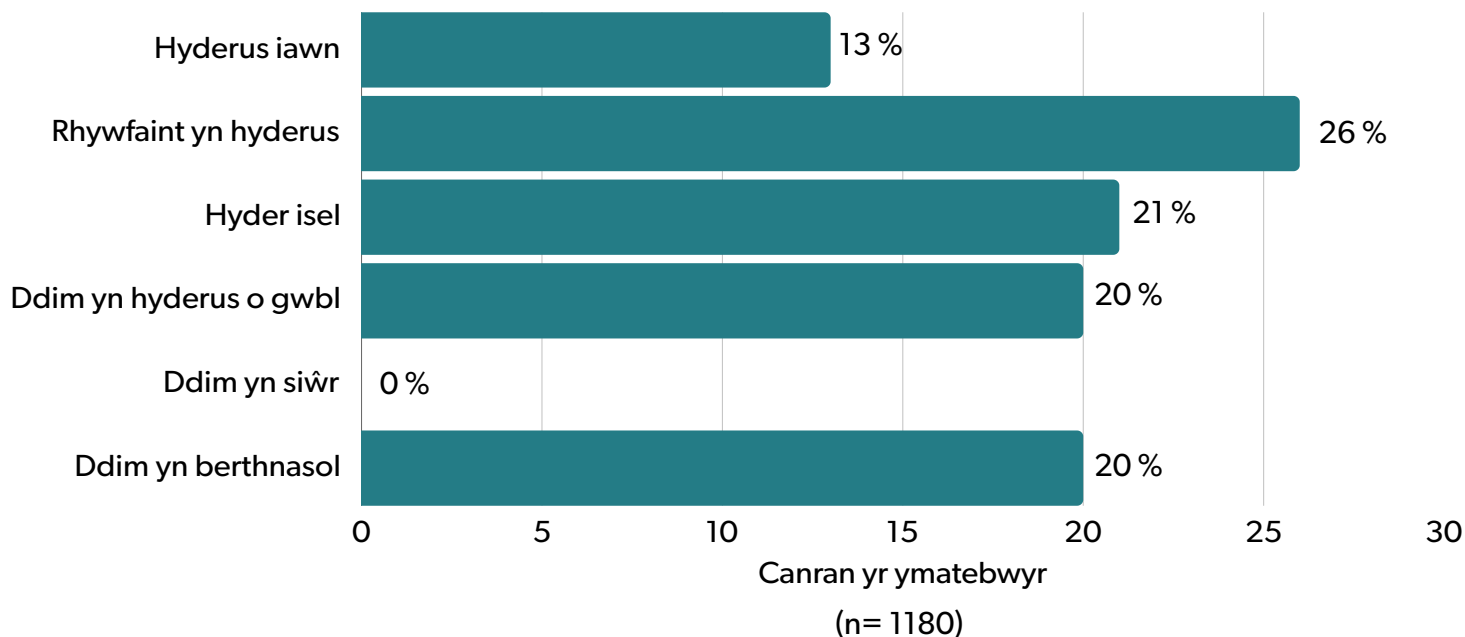


Er nad yw'r data'n esbonio pam mae'r gwahaniaethau hyn yn bodoli, gallwn ystyried rhai rhesymau posibl. Er enghraifft, gall awdurdodau lleol cael gofynion llywodraethu mwy llym a phryderon posibl am ddefnyddio AI gyda data sensitif fel gwybodaeth bersonol.

Gallan nhw hefyd wynebu mwy o gyfyngiadau caffael neu brosesau cymeradwyo hirach ar gyfer mabwysiadu technolegau newydd. Gall sefydliadau sector preifat a thrydydd sector elwa o strwythurau gwneud penderfyniadau mwy hyblyg sy'n caniatáu ar gyfer mabwysiadu technolegau sy'n dod i'r amlwg yn gyflymach ac angen sefydlu mantais gystadleuol.

Mae hyder cyffredinol wrth ddefnyddio AI yn y gwaith yn gymedrol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru. Fel mae ffigur 25 isod yn dangos, dim ond 39 y cant o ymatebwyr sy'n teimlo 'rhywfaint yn hyderus' neu'n 'hyderus iawn' yn defnyddio AI yn eu gwaith, tra bod 41 y cant yn adrodd hyder 'isel' neu 'dim hyder'. Mae bron un o bob pum ymatebydd (20 y cant) yn credu nad yw AI yn berthnasol i'w rôl.

Ffigur 25: Sut fydddech chi'n graddio eich hyder i ddefnyddio offer AI yn eich gwaith. Er enghraifft, darllen ymatebion AI pan yn defnyddio chwilotwr (search engine) neu ddefnyddio offer AI i grynhoi cyfarfodydd.



---

Mae hyder wrth ddefnyddio offer AI yn amrywio yn ôl rôl swydd. Mae gweithwyr gofal cartref ac uwch reolwyr yn dangos lefelau cymharol uchel o hyder, gyda 46 y cant o uwch reolwyr a 45 y cant o weithwyr gofal cartref yn adrodd eu bod yn teimlo 'rhywfaint yn hyderus' neu'n 'hyderus iawn' yn defnyddio'r offer hyn. Rheolwyr cartrefi gofal i oedolion yw'r lleiaf hyderus yn defnyddio offer AI, gyda thri y cant yn adrodd eu bod yn 'hyderus iawn' a 28 y cant eu bod yn 'rhywfaint yn hyderus'.

Gall yr hyder uwch ymhlith uwch reolwyr ddod o'u hamlygiad ehangach i dueddiadau technolegol trwy gynllunio strategol a rhwydweithio. Gall gweithwyr gofal cartref ddod ar draws defnydd mwy ymarferol ar gyfer AI mewn gweithio symudol. Mae rheolwyr cartrefi gofal i oedolion, gyda'u dyletswyddau rheoleiddiol cymhleth a blaenoriaethau lluosog, yn debygol o gael llai o gyfleoedd i ymgysylltu ag offer AI. Gall hyn hefyd effeithio ar ba mor berthnasol maen nhw'n teimlo y mae AI i'w rôl.

Mae'r defnydd o AI yng ngofal cymdeithasol yng Nghymru yn dal i fod yn ei ddyddiau cynnar, ac mae'n naturiol bod newidiadau mewn ymarfer yn cymryd amser i ddod i'r amlwg. Mae'r hyn a allai ymddangos fel bwlch rhwng lefelau hyder presennol a disgwyliadau'r dyfodol yn debygol o adlewyrchu'r cyfnod cynnar o integreiddio technolegau newydd.

Mae'r canfyddiadau hyn yn darparu man cychwyn defnyddiol ar gyfer deall hyder mewn AI a gallan nhw helpu i lywio sut mae'r sector yn cefnogi'r gweithlu wrth ddatblygu eu galluoedd digidol.

### **Bod yn gored i arbrofi efo AI**

Er gwaethaf hyder cyffredinol isel, mae 39 y cant o ymatebwyr yn adrodd eu bod yn 'rhywfaint yn hyderus' neu'n 'hyderus iawn' yn arbrofi gydag offer AI. Er bod angen gwella lefelau hyder ymhlith mwyafrif y gweithlu gofal cymdeithasol, mae'r gyfran nodedig hon o staff sy'n teimlo'n hyderus yn defnyddio AI yn adnodd gwerthfawr. Mae hyn yn cyflwyno cyfle i ddefnyddio hyder y staff hynny mewn ffordd a fydd yn cefnogi'r cynnydd mewn hyder ymhlith eu cydweithwyr. Mae staff mewn sefydliadau sector preifat a thrydydd sector yn adrodd hyder uwch wrth arbrofi gydag offer AI o'i gymharu â'r rhai mewn awdurdodau lleol (43 y cant 'rhywfaint' neu'n 'hyderus iawn', o'i gymharu â 33 y cant).

Yn yr un modd, mae staff mewn sefydliadau sector preifat a thrydydd sector yn dangos mwy o hyder wrth sicrhau bod allbynnau AI yn gywir (43 y cant 'rhywfaint yn hyderus' neu'n 'hyderus iawn') o'i gymharu â staff awdurdodau lleol (31 y cant).

---

Roedd cyfyngau hyder ar draws cwestiynau yn ymwneud â defnydd AI ac arbrofi yn gul (yn amrywio o  $\pm 0.07$  i  $\pm 0.09$ ), gan nodi ymatebion cyson iawn ar draws y gweithlu. Mae'r canfyddiadau hyn yn tynnu sylw'n ddibynadwy at y cyfnod cynnar ond pwysig o fabwysiadu AI ym maes gofal cymdeithasol.

### 5.3.2 Rhwystrau i fabwysiadu AI

Canfyddiadau allweddol:

- Mae 43 y cant yn adrodd hyder 'isel' neu 'dim hyder' wrth arbrofi gydag offer AI.
- Mae gan 45 y cant diffyg hyder wrth sicrhau bod allbynnau AI yn gywir.
- Mae awdurdodau lleol yn dangos llai o hyder wrth ddeall AI (53 y cant gyda hyder 'isel' neu 'dim hyder') na'r sector preifat a'r trydydd sector (44 y cant).
- Dim ond 41 y cant sy'n teimlo'n hyderus yn defnyddio AI yn ddiogel ac yn gyfrifol.
- Y prif rwystrau yw diffyg sgiliau neu wybodaeth (31 y cant), hyfforddiant annigonol (31 y cant), amser cyfyngedig i ddysgu (26 y cant) a phryderon am breifatrwydd data (23 y cant).

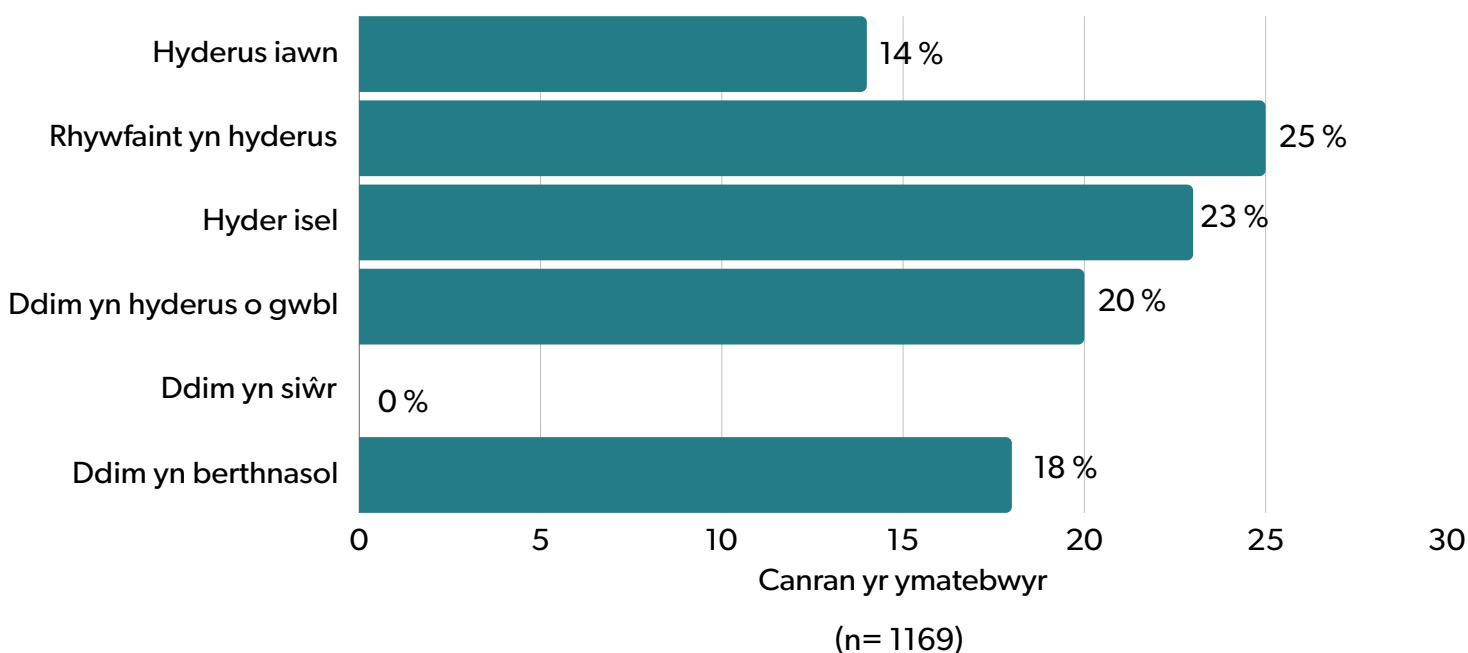
Prif bwyntiau:

- Mae llythrennedd a hyder AI isel yn cynrychioli rhwystr sylweddol ar draws y sector.
- Mae hyder yn amrywio'n sylweddol yn ôl rôl, gyda swyddi arweinyddiaeth yn gyffredinol yn dangos hyder uwch nag ymarferwyr.
- Nid yw llawer o staff (20 y cant) yn gweld AI fel perthnasol i'w gwaith.
- Gall deall pam mae 24 y cant yn adrodd dim rhwystrau i fabwysiadu AI ddarparu mewnwelediadau gwerthfawr.
- Gallai adeiladu hyder AI ymhlith ymarferwyr rheng flaen ddatgloi eu gallu i lunio sut mae'r technolegau hyn yn integreiddio i ofal.

## Llythrennedd a hyder AI isel

Y tu hwnt i'r hyder isel cyffredinol wrth ddefnyddio offer AI sy'n cael ei thrafod uchod, rydyn ni wedi darganfod bod yna le i wella hyder wrth arbrofi gydag offer AI. Fel y gallwch weld o ffigur 26 isod, adroddodd 43 y cant o ymatebwyr naill ai 'hyder isel' (23 y cant) neu 'ddim yn hyderus o gwbl' (20 y cant) wrth arbrofi gydag offer AI.

Ffigur 26: Sut fydddech chi'n graddio eich hyder i arbrofi gydag offer AI?



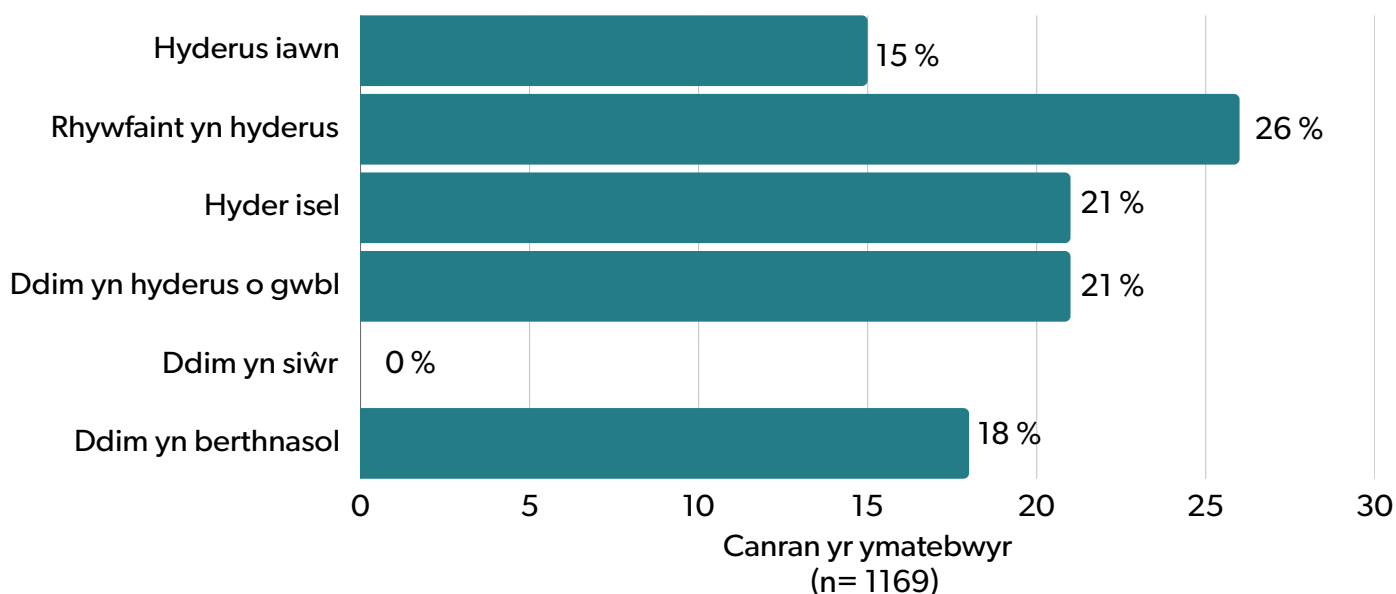
Mae sicrhau bod allbynnau AI yn gywir yn dangos lle i wella, gyda 45 y cant yn adrodd 'hyder isel' (23 y cant) neu 'ddim yn hyderus o gwbl' (22 y cant) yn y maes hwn.

Adroddodd ymatebwyr awdurdodau lleol lai o hyder wrth ddeall sut mae AI yn gweithio (53 y cant gyda hyder isel neu ddim) o'i gymharu ag ymatebwyr sector preifat a thrydydd sector (44 y cant).

## Defnyddio AI yn ddiogel ac yn gyfrifol

Mae'r data hefyd yn datgelu pryderon am ddefnyddio AI yn ddiogel ac yn gyfrifol. Er enghraifft, sut mae ymatebwyr yn mewnbynnu data personol. Fel mae ffigur 27 isod yn dangos, dim ond 41 y cant o ymatebwyr sy'n teimlo 'rhywfaint yn hyderus' neu'n 'hyderus iawn' yn y maes hwn, tra bod 42 y cant yn adrodd hyder 'isel' neu 'dim'. Mae'r 18 y cant sy'n weddill yn teimlo bod hyn 'ddim yn berthnasol' i'w rôl.

Ffigur 27: Sut fydddech chi'n graddio eich hyder i ddefnyddio offer AI yn ddiogel ac yn gyfrifol? Er enghraifft, sut rydych yn mewnbynnu data personol a'r materion moesegol sy'n gysylltiedig.



Daw gwahaniaethau i'r amlwg ar draws rolau swydd. Dangosodd rheolwyr gofal preswyl i blant yr hyder uchaf wrth ddefnyddio AI yn ddiogel ac yn gyfrifol, gyda 43 y cant yn adrodd eu bod yn 'hyderus iawn'. Dangosodd uwch reolwyr hefyd hyder cymharol uwch, gyda 56 y cant yn teimlo 'rhywfaint yn hyderus' neu'n 'hyderus iawn'.

Dangosodd rheolwyr cartrefi gofal i oedolion hyder is wrth ddefnyddio AI yn ddiogel ac yn gyfrifol, gyda 30 y cant yn adrodd 'hyder isel' a 33 y cant 'ddim yn hyderus o gwbl'. Yn yr un modd, adroddodd therapyddion galwedigaethol hyder isel, gyda 29 y cant yn meddu ar 'hyder isel' a 43 y cant 'ddim yn hyderus o gwbl'.

---

Mae hyn yn awgrymu tra bod rhai rolau arweinyddiaeth yn dechrau datblygu hyder mewn arferion AI diogel, mae llawer o ymarferwyr yn parhau i fod yn bryderus am ddefnydd AI cyfrifol mewn cyd-destunau gofal cymdeithasol.

Gall fod gwerth sylweddol mewn buddsoddi'n benodol mewn adeiladu hyder AI ymhlith ymarferwyr rheng flaen i ddatgloi eu gallu i gymryd rhan a llunio sut mae'r technolegau hyn yn cael eu hintegreiddio i arferion gofal.

### **Canfyddiad o ddiffyg perthnasedd**

Mae bron un o bob pum aelod o staff (20 y cant), yn ymateb 'ddim yn berthnasol' i gwestiynau am ddefnyddio offer AI yn eu gwaith. Mae hyn yn awgrymu nad yw llawer o staff yn gweld eto sut y gallai AI fod yn berthnasol i'w gwaith bob dydd ym maes gofal cymdeithasol. Gwelon ni hyn yn ein dadansoddiad ansoddol o'r ymatebion ychwanegol y gadawodd pobl ar ddiwedd yr arolwg. Thema a ddaeth i'r amlwg dros amser oedd pryderon gydag AI a'i berthnasedd ym maes gofal cymdeithasol. Gofynnodd ymatebwyr gwestiynau fel "sut bydd yn ffitio yn ein llinell waith?" a'u bod yn "amau y gallai technolegau digidol ac AI wneud [eu] swydd o ofalu am rywun".

Mae'n bwysig ein bod yn cyfathrebu gwerth arloesiadau digidol mewn gofal cymdeithasol trwy rannu enghreifftiau o sut maen nhw wedi helpu pobl yn y gorffennol a'u potensial i wneud hynny yn y dyfodol.

### **Rhwystrau i fabwysiadu AI**

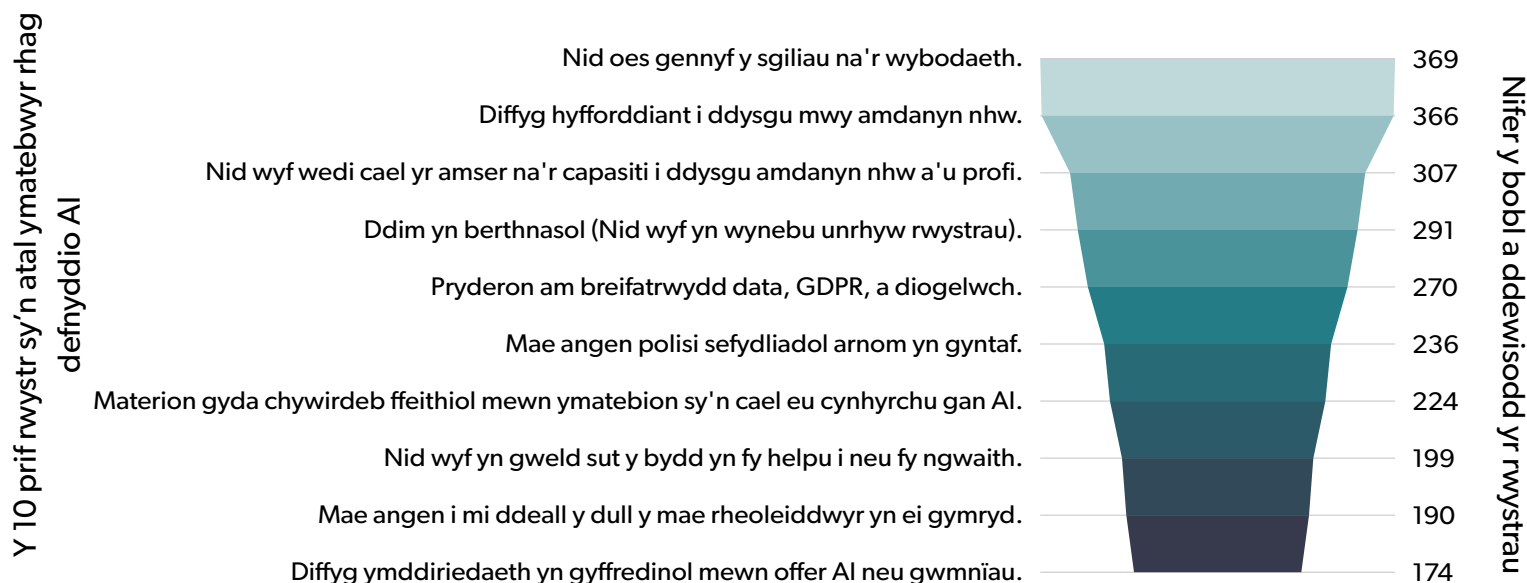
Mae ffigur 28 ar y dudalen ganlynol yn dangos y 10 rhwystr uchaf cafodd ei nodi gan ymatebwyr fel ffactorau sy'n eu hatal rhag defnyddio offer AI yn eu gwaith.

Y tri uchaf oedd:

- 'Nid oes gen i'r sgiliau neu'r wybodaeth'
- 'Diffyg hyfforddiant i ddysgu mwy amdany'n nhw'
- 'Heb cael yr amser neu'r gallu i ddysgu am a phrofi nhw'

Er bod y mwyafrif o ymatebwyr wedi nodi rhwystrau penodol i fabwysiadu AI, mae'n werth nodi bod bron chwarter (24 y cant) yn adrodd nad ydyn nhw'n wynebu unrhyw rwystrau i ddefnyddio AI. Gallai deall beth sy'n galluogi'r segment hwn o'r gweithlu i ymgysylltu ag AI heb rwystrau ddarparu mewnwelediadau gwerthfawr ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau mae eu cydweithwyr yn eu hwynebu a llywio strategaethau cymorth wedi'u targedu ar draws y sector.

Ffigur 28: Y 10 rhwystr uchaf a nodwyd gan ymatebwyr fel ffactorau sy'n eu hatal rhag defnyddio offer AI yn eu gwaith.



### 5.3.3 Dulliau sefydliadol o ddefnyddio AI

#### Canfyddiadau allweddol:

- Mae'r rhan fwyaf o sefydliadau (37 y cant) yn gwerthuso cyfleoedd strategol AI 'weithiau'.
- Mae sefydliadau sector preifat a thrydydd sector yn fwy rhagweithiol yn y maes hwn (15 y cant 'bob amser' yn gwerthuso) nag awdurdodau lleol (saith y cant).
- Nid yw 13 y cant o ymatebwyr yn siŵr o gynlluniau AI eu sefydliad.
- Y defnyddiau posibl mwyaf cyffredin ar gyfer AI yw awtomeiddio trawsgrifio cyfarfodydd (32 y cant), agregiad data (26 y cant) a rheoli achosion rhyngweithiol (16 y cant).

#### Prif bwyntiau:

- Mae'r dulliau sefydliadol presennol yn awgrymu cyfnod amrywiol a chynnar o archwiliad.
- Mae diffyg consensws ar ddefnyddiau penodol yn nodi bod sefydliadau'n dal i archwilio yn hytrach na gweithredu strategaethau sefydledig.
- Mae'n ymddangos bod y ffocws ar effeithlonrwydd gweinyddol a dadansoddiad data yn hytrach na darpariaeth gofal uniongyrchol.
- Mae'r amrywiad mewn ymatebion yn awgrymu nad oes dull safonedig o fabwysiadu AI yn bodoli eto ym maes gofal cymdeithasol.



## Gwerthuso cyfleoedd AI strategol

Pan ofynnnon ni am werthuso cyfleoedd strategol i ddefnyddio offer AI mewn gweithrediadau a gwasanaethau, dywedodd y rhan fwyaf o ymatebwyr (37 y cant) eu bod yn gwneud hyn 'weithiau'. Roedd 23 y cant yn gwerthuso cyfleoedd AI strategol yn 'anaml', a 14 y cant 'byth' yn gwneud hynny. Dim ond 12 y cant o ymatebwyr a ddywedodd eu bod 'bob amser' yn gwerthuso'r cyfleoedd hyn.

Daethon ni o hyd i wahaniaethau rhwng mathau o sefydliad. Adroddodd staff mewn sefydliadau sector preifat a thrydydd sector gyfraddau uwch o werthusiad AI strategol, gyda 15 y cant 'bob amser' yn gwerthuso cyfleoedd AI. Mae hyn o'i gymharu â dim ond saith y cant mewn awdurdodau lleol - gwahaniaeth o wyth y cant. Adroddodd mwy o staff awdurdodau lleol eu bod yn gwerthuso cyfleoedd AI strategol yn 'anaml' (28 y cant) o'i gymharu â staff sector preifat a thrydydd sector (20 y cant).

## Cynlluniau presennol i fabwysiadu AI

Pan ofynnnon ni am ddull eu sefydliad o fabwysiadu AI, mae'r darlun cyffredinol yn awgrymu cyfnod amrywiol a chynnar o archwiliad. Roedd rhai ymatebwyr (13 y cant) yn ansicr o gynlluniau eu sefydliad, tra dewisodd 29 y cant 'dim un o'r uchod' o restr o ddefnyddiau posibl AI.

Mae ffigur 29 yn dangos y ffyrdd mwyaf cyffredin y mae sefydliadau'n edrych i fabwysiadu offer AI:



---

Dangosodd awdurdodau lleol a sefydliadau sector preifat a thrydydd sector ddiddordeb mewn awtomeiddio trawsgrifio cyfarfodydd a defnyddio data ar gyfer mewnwelediadau. Ond datgelodd yr ymatebion manwl amrywiaeth o ddulliau heb lawer o gonsensws ar ddefnyddiau penodol, gan awgrymu bod sefydliadau'n dal i archwilio defnyddiau posibl yn hytrach na gweithredu strategaethau AI sefydledig.

Mae'r canfyddiadau hyn yn rhoi mewnwelediad gwerthfawr i gyflwr presennol mabwysiadu AI sefydliadol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'r data'n awgrymu bod y rhan fwyaf o sefydliadau yn y camau cynnar o ystyried defnyddiau ar gyfer AI, gyda phwyslais ar effeithlonrwydd gweinyddol a dadansoddiad data yn hytrach na darpariaeth gofal uniongyrchol. Mae'r amrywiad mewn ymatebion yn nodi nad oes dull safonedig o fabwysiadu AI eto ym maes gofal cymdeithasol.

---

## 5.4 Diwylliant ac arweinyddiaeth ddigidol sefydliadol

Mae'r adran hon yn archwilio sut mae technoleg ddigidol yn cael ei harwain a'i hymgorffori mewn sefydliadau gofal cymdeithasol ar draws Cymru.

Byddwn yn edrych ar ymatebion arweinwyr i gwestiynau ar weledigaeth eu sefydliadau ar gyfer arloesi a thrawsnewid digidol a'r arferion arweinyddiaeth sydd ganddyn nhw ar waith. O'n ymatebwyr i gyd, roedd 14 y cant mewn swyddi arweinyddiaeth uwch yn eu sefydliad. Mae'r rhain yn cynnwys rolau fel cyfarwyddwr, prif weithredwr, rheolwr gwasanaeth, pennaeth adran ac unigolyn cyfrifol.

Byddwn hefyd yn edrych ar beth mae staff yn ei feddwl o arweinyddiaeth a diwylliant digidol eu sefydliad, y lefelau amrywiol o aeddfedrwydd digidol, a pha mor dda y mae strategaethau sefydliadol yn alinio â phrofiadau staff.

### 5.4.1 Strategaeth ac arweinyddiaeth ddigidol

Mae'r adran hon yn darparu dadansoddiad o ymatebion gan uwch arweinwyr am eu strategaeth ac arweinyddiaeth ddigidol.

Canfyddiadau allweddol:

- Mae 76 y cant o sefydliadau'n ymgorffori cynllunio digidol o leiaf 'weithiau'.
- Mae'r sectorau preifat a thrydydd yn dangos cynllunio cryfach yn y maes hwn (34 y cant 'bob amser' yn meddu ar gynlluniau clir) o'i gymharu ag awdurdodau lleol (16 y cant).
- Dim ond 14 y cant o sefydliadau sydd 'bob amser' yn buddsoddi mewn costau cynnal a chadw technoleg, gan ostwng i dri y cant ar gyfer awdurdodau lleol.
- Mae 33 y cant o awdurdodau lleol yn 'anaml' yn ymgysylltu â thechnolegau sy'n dod i'r amlwg, o'i gymharu â 12 y cant mewn sefydliadau sector preifat a thrydydd sector.

Prif bwyntiau:

- Mae gwahaniaethau sylweddol rhwng sectorau mewn dulliau cynllunio strategol digidol.
- Mae buddsoddi mewn technoleg yn parhau i fod yn heriol ar draws pob sector, ond yn enwedig mewn awdurdodau lleol.
- Mae awdurdodau lleol yn brwydro mwy gyda 'sganio'r gorwel' technoleg ac ymwybyddiaeth.
- Mae diogelu data yn cynrychioli cryfder cymharol, yn enwedig mewn awdurdodau lleol, lle mae gofynion llywodraethu yn fwy llym.

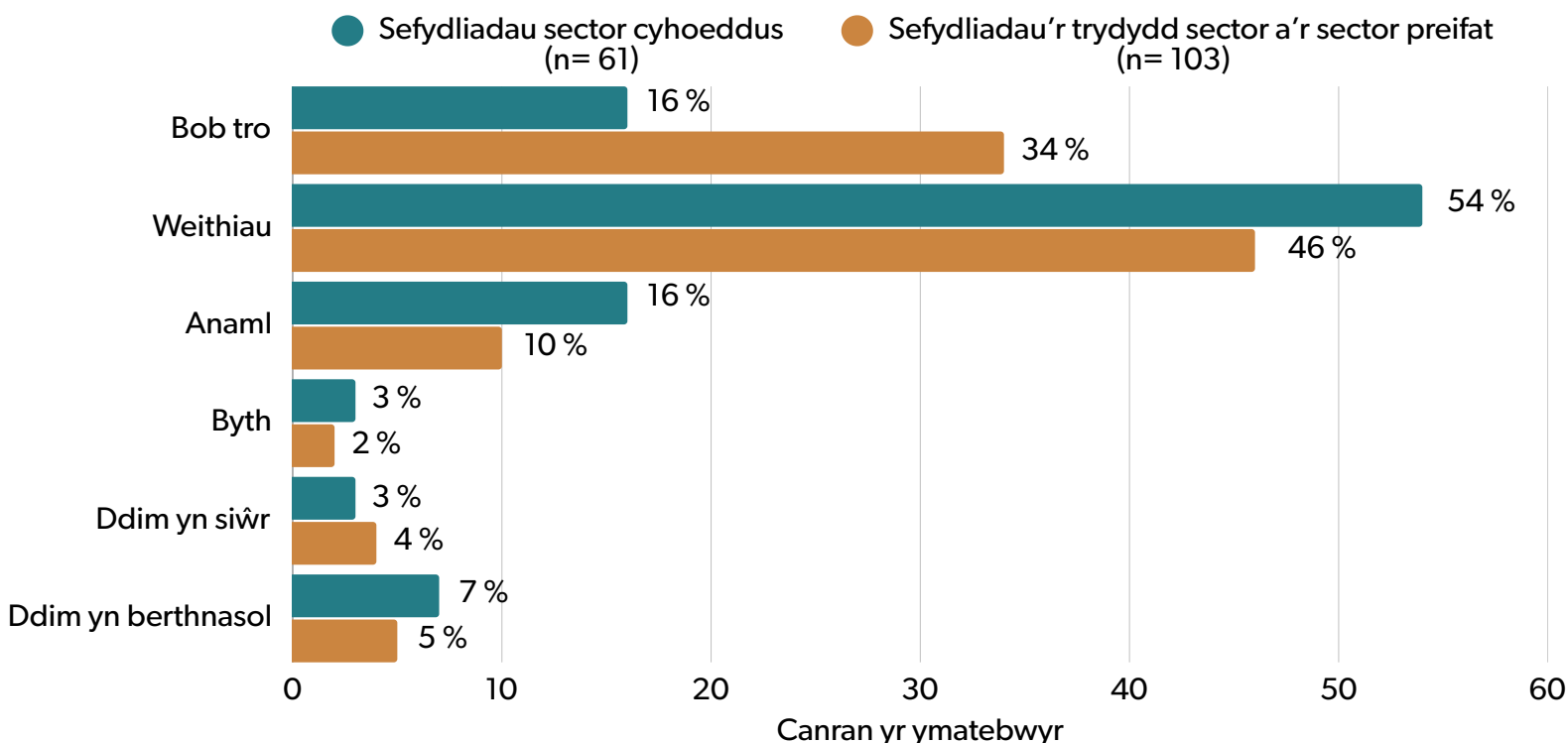
## Cynllunio a gweledigaeth digidol clir

Pan ofynnnon ni am gael cynlluniau clir ar gyfer sut y bydd datrysiadau digidol yn helpu i gyflawni eu cenhadaeth, gweledigaeth a nodau, dywedodd y rhan fwyaf o sefydliadau eu bod yn gwneud cynnydd, ond mae rhai amrywiadau.

Er bod 76 y cant o ymatebwyr yn dweud bod cynllunio digidol yn digwydd o leiaf 'weithiau' neu 'bob amser,' sy'n awgrymu ffocws cynyddol ar integreiddio digidol strategol, mae gwahaniaethau nodedig rhwng sectorau. Mae sefydliadau sector preifat a thrydydd sector yn dangos cynllunio digidol cryfach nag awdurdodau lleol, gyda 34 y cant yn adrodd bod ganddyn nhw 'bob amser' gynlluniau clir o'i gymharu â dim ond 16 y cant mewn awdurdodau lleol.

Fel mae ffigur 30 yn dangos, mae tua un o bob pum ymatebydd awdurdod lleol (19 y cant) yn nodi bod cynllunio digidol yn digwydd 'yn anaml' neu 'byth', o'i gymharu â 12 y cant yn y sector preifat a'r trydydd sector. Mae canran fach ond nodedig (chwech y cant) yn teimlo bod cynllunio digidol 'ddim yn berthnasol', gan awgrymu nad yw rhai sefydliadau'n blaenoriaethu cynllunio digidol o gwbl.

Ffigur 30: I ba raddau mae gennych gynlluniau clir ynghylch sut y bydd datrysiadau digidol yn eich helpu i gyflawni eich cenhadaeth, gweledigaeth, a nodau?



---

Er bod y canfyddiadau'n tynnu sylw at batrymau pwysig mewn cynllunio digidol, mae'r cyfwng hyder cymedrol ( $\pm 0.21$ ) yn awgrymu rhywfaint o amrywioldeb ym mhrofiadau arweinwyr uwch. Mae'n rhaid gweld y canlyniadau hyn felly fel dangosol o dueddiadau ehangach yn hytrach na'n gwbl gyson ar draws y gweithlu.

### **Buddsoddi mewn cymorth technoleg a chynnal a chadw**

Dim ond 14 y cant o sefydliadau sy'n adrodd eu bod 'bob amser' yn deall ac yn buddsoddi yng nghostau cefnogi, cynnal a chadw a gwella technoleg. Mae hyn yn parhau i fod yn her ar draws pob sector, yn arbennig gydag awdurdodau lleol (tri y cant). Mae hyn yn uwch gyda sefydliadau sector preifat a thrydydd sector (21 y cant).

Mae'r gyfran o sefydliadau sy'n 'anaml' neu 'byth' yn buddsoddi'n ddigonol mewn cynnal a chadw technoleg yn peri pryder (28 y cant yn gyffredinol), gydag awdurdodau lleol ychydig yn uwch ar 30 y cant o'i gymharu â 27 y cant yn y sectorau preifat a thrydydd.

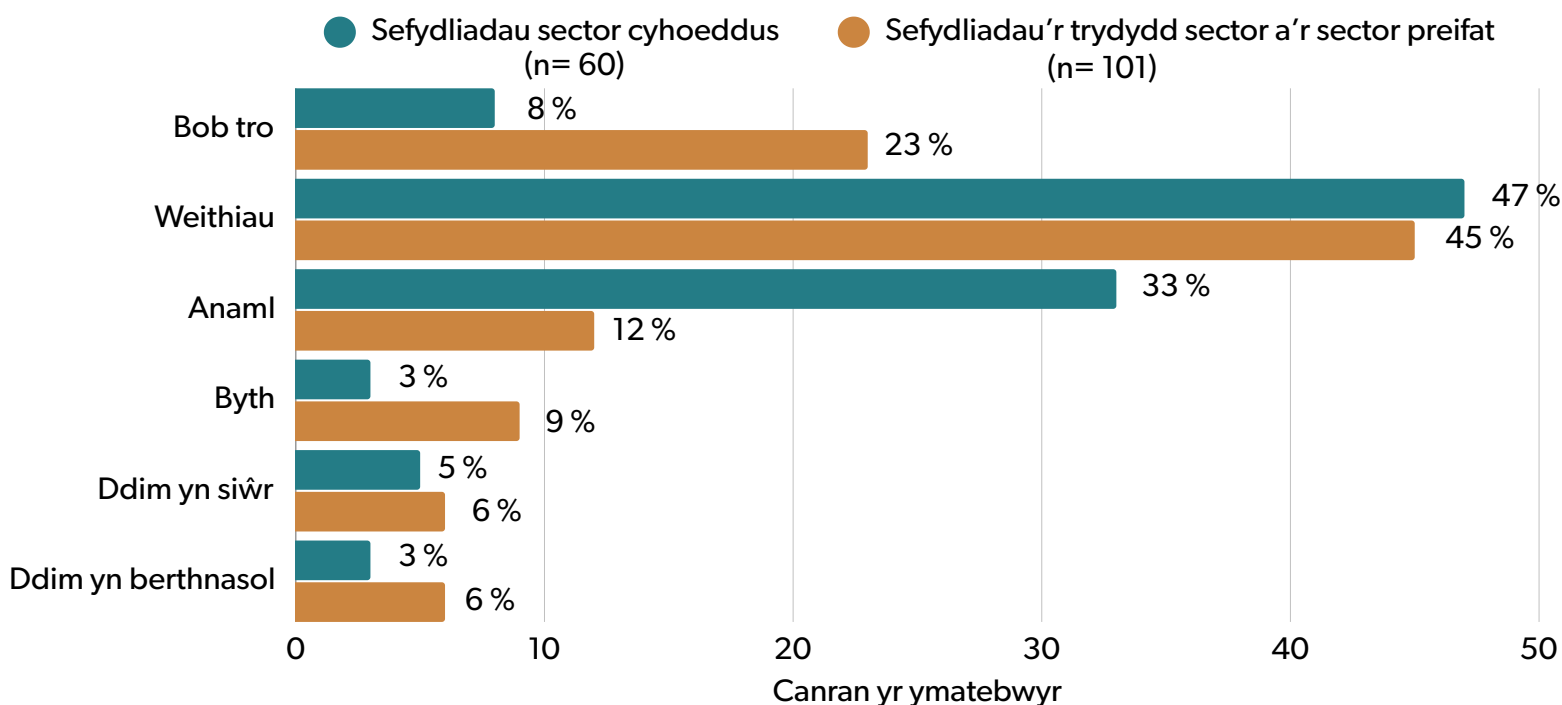
### **Cadw i fyny gyda thechnolegau sy'n dod i'r amlwg ac asesu risgiau**

Mae ymwybyddiaeth o dechnolegau sy'n dod i'r amlwg ac asesiad risg yn dangos lle i wella ar draws gofal cymdeithasol.

Mae dros 62 y cant o ymatebwyr yn cadw i fyny gyda thechnoleg sy'n dod i'r amlwg o leiaf 'weithiau', ond mae awdurdodau lleol yn cael mwy o drafferth yn y maes hwn. Mae traean (33 y cant) o arweinwyr awdurdodau lleol yn nodi eu bod yn 'anaml' yn ymgysylltu â thechnolegau sy'n dod i'r amlwg, o'i gymharu â dim ond 12 y cant yn y sectorau preifat a thrydydd.

Mae'r gwahaniaeth sylweddol yn y rhai sy'n cadw i fyny gyda thechnolegau sy'n dod i'r amlwg 'bob amser' (wyth y cant mewn awdurdodau lleol, o'i gymharu â 23 y cant yn y sectorau preifat a thrydydd) yn awgrymu y gall awdurdodau lleol cael diffyg adnoddau penodedig neu amser ar gyfer 'sganio'r gorwel' technoleg. Mae ffigur 31 ar y dudalen ganlynol yn dangos ymatebion gan arweinwyr sector cyhoeddus o'i gymharu â sefydliadau sector preifat a thrydydd sector.

Ffigur 31: I ba raddau ydych chi'n Cadw eich hun yn gyfoes â thechnolegau datblygol a'u goblygiadau?



Pan ddaw at asesu risgiau mabwysiadu a chyflwyno technoleg newydd, mae'r ymatebion yn dangos patrwm tebyg. Er bod 70 y cant o sefydliadau'n asesu risgiau technolegol o leiaf 'weithiau' neu 'bob amser,' mae sefydliadau sector preifat a thrydydd sector yn dangos dull ychydig yn fwy cyson o asesu risg. Mae 33 y cant o ymatebwyr o sefydliadau sector preifat a thrydydd sector 'bob amser' yn asesu risgiau technoleg. Mae hyn o'i gymharu â 23 y cant o awdurdodau lleol.

Mae'r gyfran o awdurdodau lleol sy'n 'anaml' yn asesu risgiau technolegol (18 y cant) yn uwch nag yn y sector preifat a thrydydd sector (10 y cant). Mae hyn yn awgrymu y gall prosesau asesu risg ffurfiol ar gyfer technolegau newydd fod yn llai datblygedig mewn lleoliadau awdurdodau lleol.

### Blaenoriaethu diogelu data a seiberddiogelwch

Mae diogelu data a seiberddiogelwch yn cynrychioli meysydd o gryfder cymharol i sefydliadau, gyda 74 y cant o sefydliadau'n trafod y materion hyn o leiaf 'weithiau' neu 'bob amser.'

---

Mae awdurdodau lleol yn dangos ymgysylltiad ychydig yn uwch yn y trafodaethau hyn, gydag 82 y cant yn adrodd eu bod 'bob amser' neu 'weithiau'n' trafod y pryderon hyn, o'i gymharu â 69 y cant yn y sectorau preifat a thrydydd. Gall hyn adlewyrchu gofynion llywodraethu llymach y sector cyhoeddus.

Mae patrymau tebyg ar gyfer seiberddiogelwch, gyda 72 y cant o sefydliadau'n trafod risgiau seiberddiogelwch o leiaf 'weithiau'. Mae awdurdodau lleol yn dangos perfformiad sy'n ychydig yn gryfach yn unig, gyda 75 y cant yn trafod y materion hyn o leiaf 'weithiau', o'i gymharu â 70 y cant yn y sectorau preifat a thrydydd.

### **Recriwtio a datblygu sgiliau digidol y gweithlu**

Mae recriwtio a chadw staff â sgiliau digidol yn dangos canlyniadau cymysg. Er bod 67 y cant o sefydliadau'n ystyried sgiliau a gwybodaeth ddigidol mewn recriwtio o leiaf 'weithiau', mae sefydliadau sector preifat a thrydydd sector yn ymddangos yn fwy rhagweithiol. Ymhlith y sefydliadau hyn, mae 35 y cant 'bob amser' yn ystyried hyn, o'i gymharu â 23 y cant mewn awdurdodau lleol.

Mae cyfran sylweddol o awdurdodau lleol (22 y cant) yn 'anaml' yn ystyried sut i recriwtio a chadw pobl gyda'r sgiliau a'r wybodaeth ddigidol cywir, o'i gymharu â 10 y cant yn y sectorau preifat a thrydydd.

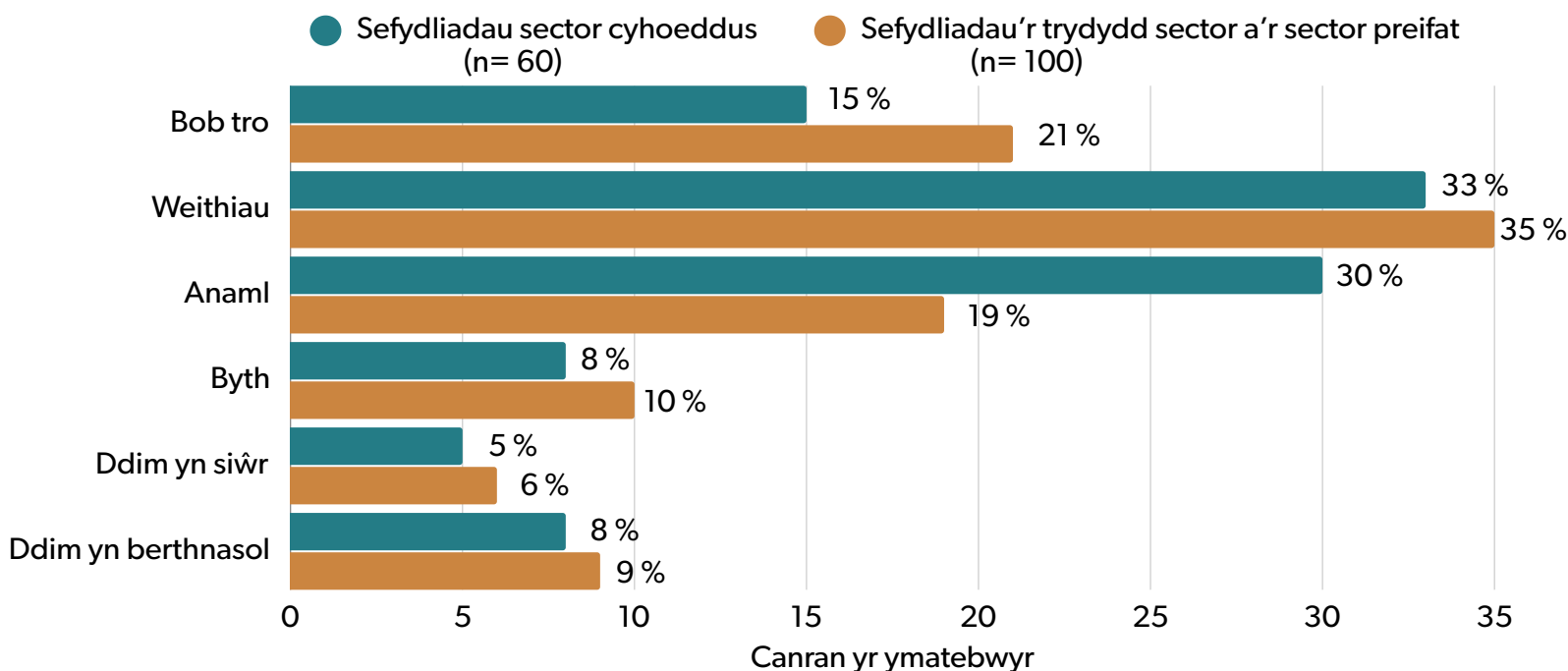
### **Dysgu a rhannu gwybodaeth rhwng sefydliadau**

Mae rhannu dysgu ar drawsnewid digidol gyda sefydliadau, rhwydweithiau a phartneriaid eraill yn ymddangos fel y maes gwannaf yn gyffredinol yn yr adran strategaeth ac arweinyddiaeth ddigidol.

Dim ond 53 y cant o sefydliadau sy'n rhannu dysgu ar drawsnewid digidol gyda sefydliadau eraill o leiaf 'weithiau'. Fel mae ffigur 32 ar y dudalen ganlynol yn dangos, mae awdurdodau lleol yn llai tebygol o rannu dysgu, gyda 30 y cant yn 'anaml' yn rhannu, o'i gymharu â 19 y cant yn y sefydliadau sector preifat a thrydydd sector.

Mae hyn yn awgrymu cyfle posibl ar gyfer dysgu a chydweithio traws-sector, yn enwedig o ystyried y lefelau amrywiol o aeddfedrwydd digidol sydd wedi'i nodi ar draws gwahanol sefydliadau.

Ffigur 32: I ba raddau ydych chi'n rhannu dysgu ar drawsnewid digidol gyda sefydliadau, partneriaid a rhwydweithiau eraill.?



Mae cyfyngau hyder ar draws cwestiynau yn yr adran strategaeth ac arweinyddiaeth ddigidol yn amrywio o  $\pm 0.19$  i  $\pm 0.21$ , gan nodi dibynadwyedd da i gymedrol yn gyffredinol.

Er bod ymatebion ynghylch trafodaethau diogelu data ac arferion recriwtio yn dangos cysondeb cryf, roedd canfyddiadau yn ymwneud â buddsoddi mewn technoleg, ymgysylltu â thechnolegau sy'n dod i'r amlwg, a rhannu gwybodaeth yn dangos mwy o amrywioldeb. Mae'n rhaid dehongli'r tueddiadau hyn fel arwyddion eang, gan gydnabod bod gwahanol strwythurau a blaenoriaethau sefydliadol yn dylanwadu ar arferion ar draws y sector.



---

### 5.4.2 Canfyddiadau o arweinyddiaeth ddigidol

Canfyddiadau allweddol:

- Mae 81 y cant o staff yn credu bod arweinwyr yn deall ac yn hyrwyddo technoleg ddigidol.
- Nid yw 11 y cant yn siŵr am safbwynt digidol arweinyddiaeth.
- Mae 71 y cant o uwch arweinwyr yn credu bod ganddyn nhw sgiliau arweinyddiaeth ddigidol.
- Mae 23 y cant o arweinwyr awdurdodau lleol yn adrodd eu bod yn 'anaml' â'r sgiliau arweinyddiaeth ddigidol angenrheidiol o'i gymharu â hyder llawer uwch yn y sefydliadau sector preifat a thrydydd sector.

Prif bwyntiau:

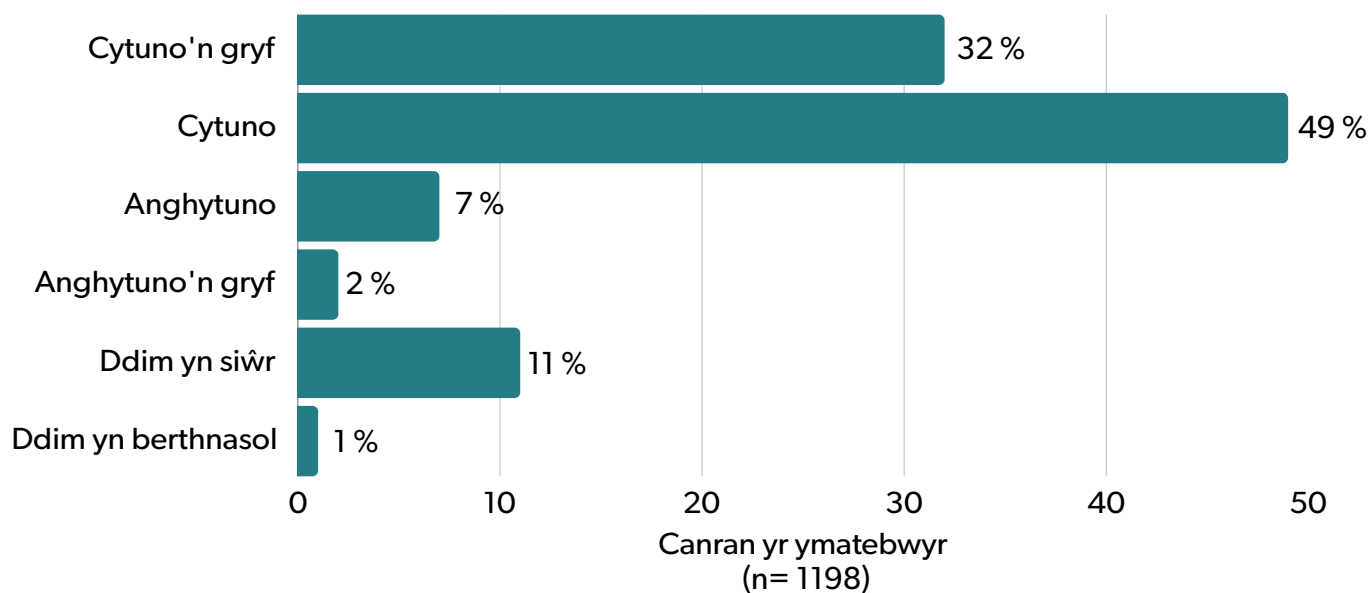
- Mae bwlch cyfathrebu yn bodoli rhwng gwaith digidol arweinyddiaeth a dealltwriaeth y gweithlu.
- Mae hyder arweinyddiaeth yn amrywio'n sylweddol yn ôl sector.
- Mae'r bwlch hyder yn debygol o adlewyrchu tirweddau technolegol mwy cymhleth mewn awdurdodau lleol.
- Gallai cymorth wedi'i dargedu ar gyfer arweinyddiaeth awdurdodau lleol gryfhau ymdrechion trawsnewid digidol.

Mae'r rhan fwyaf o staff gofal cymdeithasol yn gweld eu harweinwyr yn gadarnhaol pan ddaw at dechnoleg ddigidol. Mae ffigur 33 yn dangos bod 81 y cant o ymatebwyr yn 'cytuno' neu'n 'cytuno'n gryf' bod eu harweinwyr yn deall ac yn hyrwyddo digidol a thechnoleg.

Dim ond cyfran fach (naw y cant) sy'n 'anghytuno' neu'n 'anghytuno'n gryf' â'r datganiad hwn, gan awgrymu bod arweinwyr yn gyffredinol yn cael eu gweld fel cefnogol i fentrau digidol.

Ond mae tua un o bob 10 aelod o staff (11 y cant) yn dweud eu bod 'ddim yn siŵr' a yw eu harweinwyr yn deall ac yn hyrwyddo pwysigrwydd digidol a thechnoleg. Mae hyn yn awgrymu y gall fod bwlch cyfathrebu rhwng y gwaith sy'n cael ei wneud gan arweinyddiaeth yn y maes hwn a sut mae'r gweithlu'n ei ddeall.

Ffigur 33: I ba raddau ydych chi'n cytuno bod eich arweinwyr yn deall ac yn hyrwyddo pwysigrwydd digidol a thechnoleg?



Pan gymharwn wahanol fathau o sefydliadau, mae arweinwyr awdurdodau lleol yn mynegi ychydig mwy o anghytundeb am ddealltwriaeth a hyrwyddo arweinyddiaeth o ddigidol o'i gymharu â'r rhai mewn sefydliadau sector preifat a thrydydd sector. Ymhlith staff awdurdodau lleol, nid yw naw y cant yn credu bod eu harweinwyr yn deall ac yn hyrwyddo pwysigrwydd digidol a thechnoleg, o'i gymharu ag wyth y cant o staff sector preifat a thrydydd sector.

Ymhlith uwch arweinwyr eu hunain, mae 71 y cant yn credu bod ganddyn nhw o leiaf ryw lefel o sgiliau arweinyddiaeth ddigidol. Ond mae hyder yn amrywio yn ôl sector. Mae arweinwyr awdurdodau lleol yn adrodd hyder is wrth arwain newid digidol, gyda 23 y cant yn dweud eu bod yn 'anaml' â'r sgiliau angenrheidiol. Mae arweinwyr mewn sefydliadau sector preifat a thrydydd sector yn dangos mwy o hyder yn eu galluoedd arweinyddiaeth ddigidol, gyda 79 y cant yn nodi eu bod 'bob amser' neu 'weithiau' â'r sgiliau sydd eu hangen i arwain newid digidol.

Mae'r cyfwng hyder cul ( $\pm 0.07$ ) yn nodi bod ymatebion ynghylch cefnogaeth arweinwyr ar gyfer mentrau digidol yn gyson iawn ar draws y gweithlu, gan gadarnhau bod hyn yn gryfder gwirioneddol.

---

### 5.4.3 Canfyddiadau o aeddfedrwydd digidol sefydliadol

Canfyddiadau allweddol:

- Mae 69 y cant o sefydliadau'n gwneud cynnydd da wrth integreiddio digidol i mewn i strategaeth neu weithrediadau.
- Nid oes gan naw y cant strategaeth ddigidol ac mae gan 21 y cant offer digidol sylfaenol yn unig.
- Mae gan y sectorau preifat a thrydydd lai o sefydliadau yn y cam 'dechrau arni' (chwech y cant) o'i gymharu ag awdurdodau lleol (12 y cant).

Prif bwyntiau:

- Mae aeddfedrwydd digidol yn amrywio'n sylweddol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru.
- Mae bron traean o sefydliadau'n parhau mewn camau datblygu cynnar.
- Mae amrywiadau'n debygol o adlewyrchu gwahanol strwythurau sefydliadol a modelau ariannu.
- Mae sefydliadau llai, mwy ystwyth o bosibl yn addasu'n gyflymach i gyfleoedd digidol.

Mae ein hymatebion yn datgelu canfyddiadau amrywiol o lefelau aeddfedrwydd digidol ar draws sefydliadau gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Mae'r rhan fwyaf o ymatebwyr yn credu bod eu sefydliad yn gwneud cynnydd da (69 y cant), gan adrodd bod digidol naill ai'n rhan o'u strategaeth neu wedi'i ymgorffori'n llawn yn y ffordd maen nhw'n gweithio.

Mae ffigur 34 isod yn dangos bod bron un o bob 10 sefydliad (naw y cant) yn dal ar y camau cynnar, heb strategaeth ddigidol ar waith. Mae 21 y cant pellach â rhai hanfodion digidol ar waith yn unig, fel defnyddio e-bost neu gyfryngau cymdeithasol, ac yn cydnabod y gallen nhw wneud mwy.

Mae hyn yn awgrymu bod cyfran sylweddol o'r sector yn parhau ar ddechrau eu taith ddigidol.

| Ffigur 34: Pa mor alluog yn ddigidol ydych chi'n meddwl yw eich sefydliad?                                                                                                         |                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Lefel gallu digidol                                                                                                                                                                | Canran yr ymatebwyr (%)<br>(n =1175) |
| Uwch: Mae digidol yn rhan annatod o'n strategaeth sefydliadol ac wedi'i wreiddio ym mhopeth rydyn ni'n ei wneud.                                                                   | 34                                   |
| Symud ymlaen: Mae digidol yn rhan o'n strategaeth, ond dydyn ni ddim wedi gwreiddio hyn eto. Rydyn ni'n buddsoddi mewn technoleg ac yn datblygu ein sgiliau.                       | 35                                   |
| Dechrau arni: Rydyn ni'n datblygu ein defnydd o ddigidol ar draws y sefydliad ond nid oes gennym ni strategaeth ar waith eto.                                                      | 9                                    |
| Chwilfrydig: Mae gennym ni rai pethau sylfaenol digidol ar waith. Er enghraifft rydyn ni'n defnyddio ebost neu gyfryngau cymdeithasol, ac rydyn ni'n cydnabod gallwn ni wneud mwy. | 21                                   |

Yn gyffredinol, mae staff sector preifat a thrydydd sector yn adrodd bod eu sefydliad yn fwy aeddfed yn ddigidol na gweithwyr llywodraeth leol. Dim ond chwech y cant o staff sector preifat a thrydydd sector sy'n credu bod eu sefydliad yn 'dechrau arni', o'i gymharu â 12 y cant o staff awdurdodau lleol.

Yn ogystal, mae 24 y cant o weithwyr sector preifat a thrydydd sector yn cydnabod bod gan eu sefydliad hanfodion digidol ar waith ond angen gwelliannau pellach, o'i gymharu â 18 y cant o staff awdurdodau lleol.

---

#### 5.4.4 Canfyddiadau staff o aeddfedrwydd digidol a diwylliant eu sefydliad

Canfyddiadau allweddol:

- Mae 80 y cant yn credu bod eu sefydliad yn chwilio'n weithredol am welliannau technoleg.
- Mae 77 y cant yn teimlo eu bod yn cael eu hannog i ddatblygu sgiliau digidol ond dim ond 71 y cant sydd â mynediad i'r hyfforddiant angenrheidiol.
- Dim ond 53 y cant sy'n teimlo'n hyderus yn cyflawni prosiectau digidol.
- Dim ond 56 y cant sydd ag adnoddau prosiect digonol a 36 y cant naill ai'n ansicr neu heb beth sydd ei angen arnyn nhw.

Prif bwyntiau:

- Mae bylchau sylweddol rhwng uchelgeisiau strategol a gweithredu ymarferol.
- Mae'r bwlch rhwng anogaeth a mynediad i hyfforddiant yn awgrymu datgysylltiad rhwng nodau ac adnoddau.
- Mae hyder isel wrth gyflawni prosiectau'n cynrychioli'r bwlch mwyaf rhwng bwriad strategol a gallu'r gweithlu.
- Mae llawer o staff heb yr hyder, adnoddau a hyfforddiant i droi strategaethau'n realiti bob dydd.

Gofynnnon ni sut mae staff yn canfod aeddfedrwydd, arferion a diwylliant digidol eu sefydliad, gan ddatgelu mewnwelediadau pwysig i sut mae digidol yn cael ei ymgorffori ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru.

#### Archwilio cyfleoedd gwella digidol

Mae staff yn adrodd barn gadarnhaol yn gyffredinol am ddull eu sefydliad o archwilio gwelliannau technoleg.

Mae mwyafrif sylweddol (80 y cant) yn credu bod eu sefydliad yn chwilio'n weithredol am ffyrdd i wella gwasanaethau trwy dechnoleg. Mae hyn yn awgrymu bod agwedd gadarnhaol yn gyffredinol tuag at arloesi digidol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru. Ond nid yw 10 y cant o staff yn siŵr a yw eu sefydliad yn chwilio am gyfleoedd i wella'n technolegol. Er y gallai hyn adlewyrchu materion cyfathrebu, gallai hefyd nodi nad yw dull clir o wella digidol yn bodoli neu'n cael ei ddatblygu'n dda mewn rhai sefydliadau.

Pan nad yw staff yn siŵr am gyfeiriad digidol eu sefydliad, gall hynny fod oherwydd nad yw'r cyfeiriad hwnnw wedi'i sefydlu'n llawn, yn hytrach na dim ond peidio â chael ei gyfathrebu'n effeithiol. Mae'r patrwm hwn o ansicrwydd yn ymddangos ar draws sawl maes o'n hasesiad ac yn awgrymu y gall rhai sefydliadau fod yn dal i ddatblygu eu dull o drawsnewid digidol. Mae'r cyfwng hyder cul ( $\pm 0.07$ ) yn nodi lefel uchel o gysondeb mewn ymatebion.

### **Cefnogaeth ar gyfer datblygiad sgiliau digidol a mynediad i hyfforddiant**

Fe wnaethon ni archwilio anogaeth sefydliadol ar gyfer datblygu sgiliau digidol a mynediad i adnoddau hyfforddi perthnasol. Mae ffigur 35 isod yn dangos yr ymatebion cyffredinol ar gyfer y ddau gwestiwn.

Mae dros dri chwarter (77 y cant) o ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael eu hannog i ddatblygu sgiliau digidol, gan ddangos cefnogaeth sefydliadol gref ar gyfer adeiladu gallu digidol. Ond mae cyfran ychydig yn is (71 y cant) yn teimlo bod ganddyn nhw fynediad i'r hyfforddiant a'r adnoddau sydd eu hangen i ddatblygu'r sgiliau hyn.

Mae'r bwlch o chwech y cant hwn rhwng anogaeth a mynediad yn awgrymu datgysylltiad rhwng yr hyn y mae sefydliadau am ei gyflawni a'r mynediad maen nhw'n ei ddarparu i hyfforddiant neu adnoddau i gefnogi'r nod hwnnw. Er bod sefydliadau'n mynegi cefnogaeth ar gyfer datblygiad digidol, efallai nad ydyn nhw bob amser yn darparu adnoddau neu amser digonol i wneud hyn yn bosibl.

Ffigur 35: I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol am eich sefydliad?

|                    | Rydyn ni'n cael ein cefnogi a'n hannog i ddatblygu ein sgiliau a'n gwybodaeth ddigidol.<br>(n=1178) | Rydyn ni'n cael mynediad i hyfforddiant ac adnoddau i ddatblygu ein sgiliau a'n gwybodaeth ddigidol.<br>(n = 1172) |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cytuno'n gryf      | 31 %                                                                                                | 31 %                                                                                                               |
| Cytuno             | 46 %                                                                                                | 40 %                                                                                                               |
| Anghytuno          | 12 %                                                                                                | 14 %                                                                                                               |
| Anghytuno'n gryf   | 3 %                                                                                                 | 3 %                                                                                                                |
| Ddim yn siŵr       | 7 %                                                                                                 | 10 %                                                                                                               |
| Ddim yn berthnasol | 1 %                                                                                                 | 2 %                                                                                                                |

---

## **Ystyriaeth o rwystrau digidol**

Mae bron tri chwarter (72 y cant) yn 'cytuno' neu'n 'cytuno'n gryf' bod eu sefydliad yn ystyried rhwystrau digidol y gallai pobl eu hwynebu wrth ddefnyddio technoleg neu offer. Mae hyn yn awgrymu ymwybyddiaeth gyffredinol dda o faterion hygyrchedd a chynhwysiant ar draws y sector.

Ond mae dros 12 y cant yn 'anghytuno', gan nodi y gall fod angen i rai sefydliadau gryfhau eu dull o hygyrchedd a chynhwysiant digidol. Mae sicrhau bod anghenion amrywiol staff a defnyddwyr gwasanaeth yn cael eu hystyried yn parhau i fod yn faes pwysig ar gyfer datblygiad.

## **Hyder wrth gyflawni prosiectau digidol**

Er bod y rhan fwyaf o staff (69 y cant) yn credu bod digidol yn rhan o strategaeth eu sefydliad neu wedi'i ymgorffori'n llawn, rydyn ni wedi canfod rhai datgysylltiadau rhwng bwriadau strategol a phrofiadau o ddydd i ddydd.

Mae'r bwlch mwyaf yn ymddangos o amgylch hyder wrth gyflawni prosiectau digidol. Dim ond ychydig dros hanner (53 y cant) sy'n teimlo'n hyderus yn cyflawni prosiectau digidol. Mae hyn yn nodedig is na'r gyfran sy'n teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i ddatblygu sgiliau digidol (77 y cant) neu sydd â mynediad i hyfforddiant (72 y cant), gan gynrychioli'r bwlch mwyaf rhwng bwriad strategol a gallu'r gweithlu.

Mae cyfran sylweddol (31 y cant) yn 'anghytuno' neu'n 'ansicr' am eu hyder cyflawni prosiect, gan dynnu sylw at ddatgysylltiad sylweddol rhwng sgiliau digidol cyffredinol a'r galluoedd penodol sydd eu hangen ar gyfer gweithredu.

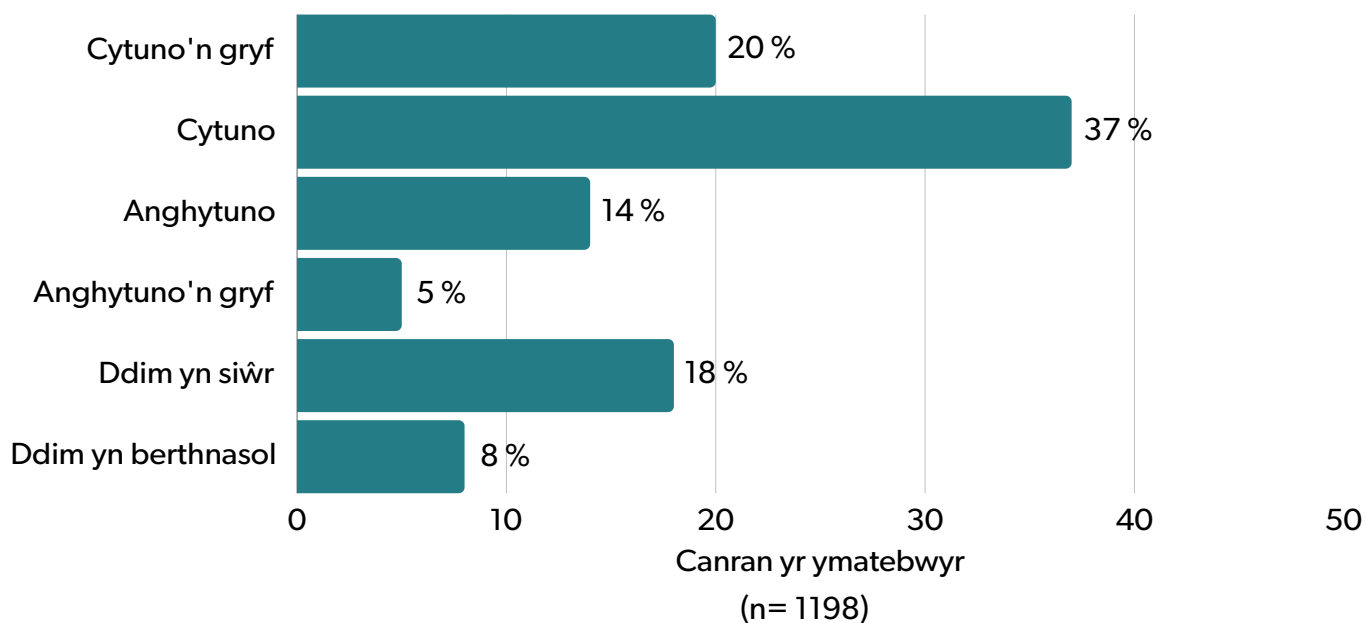
Mae hyn yn awgrymu er y gall fod gan sefydliadau uchelgeisiau digidol, nad yw llawer o staff yn teimlo eu bod wedi'u cyfarparu'n llawn i droi'r rhain yn realiti. Gall fod angen i sefydliadau ganolbwyntio mwy ar sgiliau cyflawni prosiect ymarferol ochr yn ochr â llythrennedd digidol cyffredinol i bontio'r bwlch hwn.

## **Adnoddau ar gyfer cyflawni prosiect digidol**

Mae ymatebion am argaeledd adnoddau'n dangos patrymau tebyg i lefelau hyder. Yn ffigur 36 ar y dudalen nesaf, gallwch weld bod 57 y cant o ymatebwyr yn 'cytuno' neu'n 'cytuno'n gryf' bod ganddyn nhw'r adnoddau sydd eu hangen ar gyfer prosiectau digidol, mae 18 y cant yn ansicr a 19 y cant yn 'anghytuno'n' weithredol.

Mae hyn yn awgrymu bod mynediad cyfyngedig i adnoddau digonol (er enghraifft, cyllid, dyfeisiau, cymorth technegol ac amser staff penodedig) yn rhwystro sylweddol i gyflawni prosiect digidol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Ffigur 36: I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol am eich sefydliad? Mae gennym ni'r amser a'r adnoddau i gyflawni prosiectau digidol.



Mae'r gyfran gymharol uchel o ymatebwyr sy'n ansicr am argaeledd adnoddau (18 y cant) yn awgrymu nad yw rhai sefydliadau efallai'n cyfathrebu'n glir am sut mae prosiectau digidol yn cael eu hadnoddu neu eu blaenoriaethu.

Mae'r bwlch adnoddau hwn yn amlwg yn effeithio ar sut mae strategaethau digidol yn troi i ymarfer, gyda hyder wrth gyflawni prosiect digidol yn sylweddol is na chefnogaeth sgiliau digidol cyffredinol. Er y gallai sefydliadau annog datblygiad sgiliau, efallai nad yw'r adnoddau ymarferol sydd eu hangen ar gyfer gweithredu ar gael yn gyson.

Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu tra bod y rhan fwyaf o sefydliadau gofal cymdeithasol yng Nghymru'n cydnabod pwysigrwydd digidol ac yn gweithio i'w ymgorffori'n strategol, mae mwy o waith i'w wneud i sicrhau bod staff yn teimlo'n hyderus, wedi'u hadnoddu a'u cefnogi i wneud uchelgeisiau digidol yn realiti yn eu gwaith bob dydd.



---

## Heriau diwylliant digidol allweddol

O'n dadansoddiad, rydyn ni wedi nodi ffactorau sy'n effeithio ar ddiwylliant ac arweinyddiaeth ddigidol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Y ffactorau hyn yw:

### 1. Hyder arweinyddiaeth ddigidol

- Yn gyffredinol, mynegodd 16 y cant o arweinwyr eu bod yn 'anaml' neu 'byth' â'r sgiliau angenrheidiol i arwain newid digidol. Mae mwy o arweinwyr awdurdodau lleol yn cael trafferth gyda hyn, gyda 25 y cant yn dweud bod nhw heb y sgiliau hyn.

### 2. Cyfyngiadau adnoddau prosiect

- Mae bwlch amlwg rhwng uchelgeisiau strategol a gweithredu ymarferol, gyda 23 y cant o staff ddim yn teimlo'n hyderus wrth gyflawni prosiectau digidol.

### 3. Bylchau cyfathrebu

- Gydag 11 y cant o staff yn 'ansicr' am ddull eu harweinyddiaeth o ran ddigidol, mae'n ymddangos bod lle i wella mewn negeseua am gyfeiriad digidol.

### 4. Ymwybyddiaeth hyfforddiant

- Mae 27 y cant o staff 'ddim yn siŵr' neu'n 'anghytuno' eu bod yn derbyn cefnogaeth hyfforddiant digonol. Mae hyn yn awgrymu problemau gyda sut mae cyfleoedd hyfforddiant yn cael eu cyfathrebu, neu rwystrau wrth geisio cael mynediad iddyn nhw, fel cael yr amser i ymgymryd â hyfforddiant.

### 5. Gweithredu strategol

- Er bod 69 y cant yn credu bod digidol yn rhan o strategaeth eu sefydliad, mae'r hyder is wrth gyflawni prosiect yn awgrymu heriau wrth drosi strategaeth i ymarfer.

---

## 5.5 Chwe phatrwm aeddfedrwydd digidol sefydliadol

Mae'r adran hon yn archwilio'r patrymau aeddfedrwydd digidol rydyn ni wedi'u nodi ar draws rhai o'r sefydliadau sydd wedi cymryd rhan. Mae'n seiliedig ar ddata o 31 darparwr gofal cymdeithasol lle ymatebodd digon o staff i'r ddyfais i gynnig mewnwelediadau sefydliadol rydyn ni'n gallu eu cyffredinoli.

Er bod digon o ymatebion i roi rhywfaint o fewnwelediad i ni i'r sefydliadau hyn, nid yw'r canlyniadau'n gynrychiolaeth ystadegol o'r sector gofal cymdeithasol cyfan yng Nghymru.

Rydyn ni wedi canolbwyntio ein dadansoddiad ar batrymau mewn aeddfedrwydd digidol sy'n torri ar draws gwahanol fathau a meintiau o sefydliad.

Canfyddiadau allweddol:

- Patrwm un: Mae sefydliadau gyda hyder digidol uchel (mwy na 60 y cant o staff yn 'hyderus iawn') yn gyson yn dangos mynediad dibynadwy i gyfarpar, cefnogaeth arweinyddiaeth gref, ac integreiddio strategol digidol clir.
- Patrwm dau: Anaml y mae gwendidau digidol yn bodoli ar eu pennau eu hunain. Mae sefydliadau gyda sgoriau isel mewn un maes fel arfer yn dangos gwendidau tebyg ar draws seiberddiogelwch, ymgysylltiad arweinyddiaeth, hyder data a chyflawni prosiect.
- Patrwm tri: Mae llythrennedd data cryf yn gysylltiedig â gallu arloesi uwch, parodrwydd mwy ar gyfer gweithredu technolegau gofal, ac ymgysylltiad strategaeth ddigidol mwy cyson.
- Patrwm pedwar: Mae sefydliadau gyda hyder seiberddiogelwch uchel (mwy na 65 y cant) yn dangos dulliau strwythuredig, gan gynnwys hyfforddiant gorfodol a pholisïau diogelwch hygyrch.
- Patrwm pump: Mae staff yn dangos hyder uchel wrth gefnogi penderfyniadau technoleg ond hyder isel wrth ddefnyddio systemau Teleofal, technoleg sy'n cael ei gwisgo, neu gyfarpar cartref clyfar.
- Patrwm chwech: Mae sefydliadau llai (llai na 100 o staff) yn mabwysiadu offer newydd yn gyflym ond mae ganddyn nhw seilwaith gwannach. Mae gan sefydliadau mwy (mwy na 500 o staff) lywodraethu cryfach ond sgoriau arloesi is.

---

Prif bwyntiau:

- Mae hyder digidol yn ffynnu pan fydd sylfeini priodol ar waith, fel technoleg ddibynadwy, cefnogaeth arweinyddiaeth ac integreiddio strategol.
- Mae aeddfedrwydd digidol angen dull cyfannol yn hytrach na chanolbwyntio ar feysydd technoleg unigol.
- Mae llythrennedd data yn ymddangos fel dangosydd pwysig o aeddfedrwydd digidol cyffredinol ar draws pob math a maint o sefydliad.
- Mae dulliau strwythuredig yn cryfhau seiberddiogelwch, yn enwedig mewn sefydliadau sector cyhoeddus mwy a thrydydd sector sefydledig.
- Mae'r bwlch rhwng y gallu i gynghori ar ddewisiadau technoleg a sgiliau ymarferol gyda dyfeisiau yn tynnu sylw at yr angen am fwy o brofiad ymarferol gyda thechnolegau gofal.
- Er bod maint a sector yn dylanwadu ar batrymau aeddfedrwydd digidol, mae'r sefydliadau mwyaf aeddfed yn dangos cysylltiadau cryf rhwng systemau, hyfforddiant, diwylliant a chefnogaeth arweinyddiaeth, beth bynnag eu maint.

## **1. Mae hyder digidol yn ffynnu gyda sylfeini priodol**

Mewn sefydliadau lle mae dros 60 y cant o staff yn adrodd eu bod yn 'hyderus iawn' mewn sgiliau digidol bob dydd, rydyn ni'n gyson wedi canfod elfennau sylfaenol cryfach sy'n hanfodol i aeddfedrwydd digidol. Mae'r sefydliadau hyn yn dangos:

- mynediad dibynadwy i gyfarpar wedi'i gynnal a'i gadw
- cefnogaeth arweinyddiaeth gref ar gyfer mentrau digidol
- integreiddio clir o ddigidol i gynllunio strategol.

Mae hyn yn awgrymu pan fydd gan staff fynediad dibynadwy i dechnoleg sy'n gweithio a gallan nhw weld blaenoriaethau digidol yn cael eu hadlewyrchu mewn penderfyniadau arweinyddiaeth, gan gynnwys sut mae technoleg yn integreiddio i'r system ehangach a ffordd o weithio, mae ganddyn nhw fwy o hyder mewn sgiliau digidol bob dydd.

## **2. Anaml y mae gwendidau digidol yn bodoli ar eu pennau eu hunain**

Lle mae sefydliadau'n dangos sgoriau 'hyder isel' (rhwng dau a thri ar raddfa pum pwynt) mewn un maes digidol, fel arfer mae hyn yn arwyddo hyder isel mewn meysydd eraill.

---

Er enghraifft, mae ein dadansoddiad yn datgelu bod sefydliadau gyda sgoriau arloesi digidol isel fel arfer yn dangos lefelau tebyg o isel mewn:

- ymwybyddiaeth seiberddiogelwch
- ymgysylltiad arweinyddiaeth â mentrau digidol
- hyder wrth ddefnyddio data
- galluedd cyflawni prosiect.

Mae'r heriau cysylltiedig hyn yn awgrymu bod mynd i'r afael ag aeddfedrwydd digidol angen dull cyfannol. Yn hytrach na chanolbwyntio ar feysydd technoleg unigol ar wahân, mae angen i sefydliadau edrych ar yr holl elfennau gwahanol o aeddfedrwydd digidol ar y cyd.

### **3. Cydberthynas rhwng llythrennedd data a llythrennedd digidol**

Mewn sefydliadau lle mae 60 y cant neu fwy o staff yn eu graddio eu hunain fel 'da' neu 'ardderchog' mewn casglu, dehongli a chymhwyso data (llythrennedd data), rydyn ni wedi canfod cydberthyniadau cryf gyda meysydd eraill, gan gynnwys:

- sgoriau gallu arloesi cryfach
- parodrwydd uwch ar gyfer gweithredu technolegau gofal
- ymgysylltiad strategaeth ddigidol mwy cyson ar lefel arweinyddiaeth.

Mae'r canfyddiad hwn yn ymddangos ar draws pob math a maint o sefydliad. Gall llythrennedd data fod yn ddangosydd pwysig o aeddfedrwydd digidol cyffredinol, hyd yn oed os na allwn ni brofi ei fod yn uniongyrchol yn achosi llwyddiant mewn arloesi, parodrwydd ar gyfer newid, neu strategaeth ddigidol.

### **4. Mae dulliau strwythuredig yn cryfhau seiberddiogelwch**

Mae sefydliadau sy'n adrodd hyder seiberddiogelwch 'uchel iawn' (dros 65 y cant o staff) yn gyson yn dangos bod ganddyn nhw ddulliau strwythuredig a ffurfiol i ddiogelwch digidol. Mae dadansoddiad yn dangos bod gan y sefydliadau hyn fel arfer:

- rhaglenni hyfforddiant seiberddiogelwch gorfodol
- polisiâu diogelwch sy'n cael eu cyfeirio ato'n glir ac sy'n hawdd cael mynediad ato.

O bosibl o ganlyniad i hyn, mae gan y sefydliadau hyn hefyd ymwybyddiaeth GDPR uchel a galluedd adnabod bygythiadau ymhlith staff.

Mae'r patrwm hwn yn arbennig o amlwg mewn sefydliadau sector cyhoeddus mwy a sefydliadau trydydd sector sefydledig lle mae polisiâu a phrosesau strwythuredig yn fwy datblygedig.

---

## **5. Mae staff yn hyderus yn cefnogi pobl i wneud dewisiadau gwybodus am dechnoleg, ond heb y sgiliau ymarferol i'w defnyddio**

Mae ein dadansoddiad yn datgelu bwlch sylweddol rhwng cefnogi penderfyniadau am dechnoleg a gallu ei defnyddio go iawn ar draws bron pob sefydliad.

Yn benodol:

- dangosodd staff ar draws sefydliadau hyder uchel wrth gefnogi pobl i wneud dewis gwybodus am y manteision, risgiau a materion moesegol sy'n ymwneud â thechnoleg
- adroddodd yr un staff hyder isel wrth ddefnyddio systemau Teleofal
- adroddodd y rhan fwyaf hyder isel gyda thechnoleg sy'n cael ei gwisgo neu gyfarpar cartref clyfar
- roedd y bwlch hyder hwn rhwng gwahanol offer digidol yn gyson ar draws darparwyr sector cyhoeddus a thrydydd sector.

Mae'r bwlch yn tynnu sylw at yr angen am fwy o hyfforddiant ymarferol a phrofiad ymarferol gyda thechnolegau gofal.

## **6. Mae maint a sector yn ffactorau, ond dydyn nhw ddim yn penderfynu aeddfedrwydd digidol**

Mae ein dadansoddiad yn datgelu patrymau penodol yn ymwneud â lefelau aeddfedrwydd digidol, o'u cymharu yn ôl maint a sector sefydliad:

- dangosodd sefydliadau llai (llai na 100 o staff) allu cryfach i fabwysiadu a gweithredu offer digidol newydd yn gyflym ond â seilwaith gwannach
- dangosodd sefydliadau mwy (mwy na 500 o staff) strwythurau llywodraethu cryfach a seiberddiogelwch gwell, ond sgoriau is ar gyfer mabwysiadu AI ac arloesi
- dangosodd darparwyr trydydd sector ddiwylliant digidol sy'n seiliedig ar werthoedd cryfach ond ymwybyddiaeth wanach o systemau TG a rheoli data a hyder AI.

Er gwaethaf y gwahaniaethau hyn, roedd y sefydliadau mwyaf aeddfed yn ddigidol - beth bynnag eu maint - yn dangos cysylltiadau cryfach rhwng eu systemau technoleg, rhaglenni hyfforddiant staff, diwylliant sefydliadol a chefnogaeth arweinyddiaeth ar gyfer trawsnewid digidol.

---

## 6. Argymhellion a gweithredoedd strategol



Gan ystyried y canfyddiadau, rydyn ni wedi nodi sawl maes allweddol lle gallai sylw wedi'i ganolbwyntio helpu i gryfhau aeddfedrwydd a llythrennedd digidol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'r argymhellion hyn wedi'u strwythuro i adeiladu ar ei gilydd ac yn cynnwys blaenoriaethau uniongyrchol ac ystyriaethau strategol hirdymor.

Nod terfynol yr argymhellion hyn yw crynhoi cyfleoedd allweddol i helpu partneriaid i greu sylfaen gref ar gyfer gwella cynaliadwy aeddfedrwydd digidol ar draws y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Mae'r argymhellion hyn wedi'u strwythuro o dan y penawdau canlynol:

- Datblygu gweithlu sy'n barod yn ddigidol
- Cryfhau arweinyddiaeth a llywodraethu digidol
- Canolbwyntio ar gynaliadwyedd hirdymor a gwelliant parhaus
- Pwysigrwydd cydweithio

### 6.1 Datblygu gweithlu sy'n barod yn ddigidol

#### 6.1.1 Datblygu fframwaith 'sut mae da yn edrych' ar gyfer aeddfedrwydd a llythrennedd digidol mewn gofal cymdeithasol

Datgelodd y canfyddiadau bod pobl a sefydliadau'n mynd trwy daith o drawsnewid digidol. Maen nhw ar wahanol gamau o'r daith hon ac mae ffactorau gwahanol yn effeithio ar eu cyfradd cynnydd.

Byddai safonau a disgwyliadau clir yn eu helpu i lywio'r tirlun digidol mewn gofal cymdeithasol a dangos eu potensial ar gyfer hyder ac arloesi digidol.

I helpu gyda hyn, rydyn ni'n awgrymu cyd-ddatblygu fframwaith 'sut mae da yn edrych' ar gyfer aeddfedrwydd digidol a sgiliau mewn gofal cymdeithasol. Gallai hyn gael ei lywio gan y chwe phatrwm o aeddfedrwydd digidol sefydliadol a ddisgrifir yn adran 5.5 o'r adroddiad hwn.

---

Trwy ddefnyddio profiadau bywyd go iawn a dysgu o agweddau perthnasol o fframweithiau presennol, fel canllawiau 'what good looks like' Lloegr, gallai fframwaith i Gymru helpu i:

- sefydlu disgwyliadau clir ar gyfer aeddfedrwydd digidol mewn gwahanol fathau o ddarparwyr
- rhoi pwynt cyfeirio i sefydliadau ar gyfer asesu eu galluoedd presennol
- arwain datblygiad hyfforddiant a chymorth wedi'i dargedu
- creu iaith gyffredin ar gyfer trafod aeddfedrwydd digidol ar draws y sector.

Dylai'r fframwaith gael ei gyd-gynhyrchu gyda mewnbwn gan staff rheng flaen, rheolwyr ac arweinwyr ymarferol a digidol ar draws gwahanol fathau o sefydliadau i sicrhau perthnasedd a chefnogaeth. Dylai hefyd ddefnyddio'r canfyddiadau o'r ddyfais botensial ddigidol i helpu gosod disgwyliadau realistig yn seiliedig ar beth yw'r lefelau aeddfedrwydd a llythrennedd digidol presennol mewn gofal cymdeithasol yng Nghymru.

## **6.1.2 Targedu datblygiad sgiliau yn seiliedig ar anghenion sydd wedi'u nodi**

### **6.1.2.a Datblygu fframwaith gallu digidol**

Mae'r ddyfais botensial ddigidol wedi amlygu patrymau penodol yn lefelau hyder a gallu digidol rhwng rolau rheoli a rolau gofal uniongyrchol, yn ogystal â gwahaniaethau rhwng gwahanol fathau o sefydliadau.

Rydyn ni'n argymhell creu fframwaith gallu digidol gyda llwybrau dysgu hyblyg wedi'u teilwra i weithwyr proffesiynol ym maes gofal cymdeithasol, sy'n mynd i'r afael ag anghenion unigryw eu rolau ar sail y fframwaith 'sut mae da yn edrych'.

Yn wahanol i fframwaith gallu'r proffesiwn digidol, data a thechnoleg (DDaT)<sup>13</sup> Llywodraeth y DU, sydd wedi'i gynllunio ar gyfer gweithwyr proffesiynol digidol, byddai'r llwybrau hyn wedi'u targedu at weithwyr gofal cymdeithasol, gan nodi'r sgiliau digidol ymarferol sydd eu hangen i wella darpariaeth gofal o ddydd i ddydd. Byddai hyn yn rhoi eglurder i arweinwyr a staff rheng flaen ynghylch y galluoedd digidol y disgwylir eu meddu arnynt yn eu rolau ac yn sicrhau bod datblygu sgiliau'n berthnasol, yn ymarferol ac yn unol ag arferion byd go iawn.

Yn benodol, byddai'r llwybrau hyn yn:

- helpu i nodi bylchau sgiliau ar gyfer rolau gofal cymdeithasol
- helpu i asesu i ba raddau y mae'r cyfleoedd dysgu presennol yn bodloni anghenion sgiliau digidol y sector

---

13. Government Digital and Data Profession Capability Framework - Government Digital and Data Profession Capability Framework: <https://ddat-capability-framework.service.gov.uk/>

- darparu llwybrau clir i ddatblygu sgiliau digidol
- manteisio i'r eithaf ar y ddarpariaeth hyfforddi bresennol
- cyd-fynd ag unrhyw fframweithiau cymwysterau perthnasol
- cefnogi datblygiad gyrfa a symudedd gweithlu

Mae hyn yn cyfateb â:

- Cenhadaeth un o'r Strategaeth Ddigidol a Data Llywodraeth Cymru,<sup>14</sup> sydd yn galw am safonau sgiliau a hyfforddiant wedi'u cytuno'n genedlaethol
- Strategaeth y Gweithlu ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol,<sup>15</sup> yn benodol y nod o adnabod cymhwysedd cyffredin ac alluogi gallu digidol ar bob lefel o'r gweithlu gofal cymdeithasol
- Gwybodaeth o geisiadau rhaglen Datblygiad Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru (SCWWDP),<sup>16</sup> sy'n pwysleisio'r angen am pecynnau hyfforddi priodol sydd yn gallu cael eu teilwra i anghenion a nodwyd
- Cyfrol Parodrwydd Copilot<sup>17</sup> a gyhoeddwyd yn ddiweddar gan ADSS Cymru, sy'n argymhell hyfforddiant parodrwydd digidol wedi'i dargedu i gefnogi defnydd AI a hyder .

Nodwch, yn yr adran ar gryfhau arweinyddiaeth a llywodraethu digidol, rydyn ni'n canolbwyntio ar sut y gallwn ddatblygu arweinyddiaeth a thrawsnewid digidol.

### **6.1.2.b Datblygu rhaglen ddatblygu sgiliau digidol wedi'i thargedu**

Mae ein canfyddiadau'n dangos bylchau sgiliau allweddol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru. Rydyn ni wedi nodi gwahaniaethau allweddol ar draws y sectorau cyhoeddus, preifat a thrydydd a rolau swydd. Er enghraifft, mae rolau gofal uniongyrchol yn adrodd hyder digidol is o'i gymharu â rolau rheoli, ac mae arweinwyr mewn sefydliadau sector cyhoeddus yn adrodd hyder is wrth arwain newid digidol.

Rydyn ni'n argymhell datblygu rhaglen benodol ar gyfer datblygu sgiliau digidol, gan ddefnyddio canfyddiadau'r ddyfais botensial ddigidol, y Fframwaith Gallu Digidol, ac adeiladu ar yr hyfforddiant presennol i greu rhaglen sy'n cefnogi datblygu gweithlu sydd yn barod yn ddigidol. Dylai'r hyfforddiant ganolbwyntio'n gyntaf ar y meysydd lle mae hyder isaf ymhlith grwpiau penodol. Dylai'r rhaglen hefyd gydnabod ac adeiladu ar eu cryfderau presennol

14. Strategaeth Ddigidol a Data Llywodraeth Cymru: <https://www.gov.wales/digital-and-data-strategy-health-and-social-care-wales>

15. Cymru Iachach: Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol: <https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Workforce-strategy-ENG-March-2021.pdf>

16. Grant Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru (SCWWDP) – rhaglen grant hirsefydlog i gefnogi hyfforddiant a datblygu'r gweithlu ar draws maes gofal cymdeithasol yng Nghymru: <https://socialcare.wales/about-us/workforce-strategy/social-care-wales-workforce-development-programme-scwwdp>

17. Adroddiad Parodrwydd Copilot ADSS Cymru: [https://www.adss.cymru/image/page/Copilot%20report%20version%201.0%20final%20\(En\).pdf](https://www.adss.cymru/image/page/Copilot%20report%20version%201.0%20final%20(En).pdf)



---

Yn benodol, dylai'r rhaglen:

- fynd i'r afael â sgiliau digidol ymarferol, berthnasol i swydd
- cynnwys profiad ymarferol gyda thechnolegau perthnasol
- darparu digon o amser ar gyfer ymarfer a chadarnhau
- bod ar gael trwy nifer o sianeli, gan gynnwys opsiynau wyneb yn wyneb ac ar-lein
- bod yn ymatebol i anghenion dysgu gweithwyr, gan gydnabod y gallai anghenion newid dros amser
- addasu i dechnolegau a thueddiadau digidol sy'n dod i'r amlwg, gan ganiatáu i ymarferwyr ymgysylltu â datblygiadau newydd wrth iddyn nhw ddod i fyny yn y maes a phrofi ffyrdd o gyflwyno a graddio'r rhain o fewn y sector.

Dylai'r rhaglen adnabod, cydleoli ac adeiladu ar weithgareddau datblygu sgiliau presennol ar lefel leol, ranbarthol a chenedlaethol ar gyfer gofal cymdeithasol a digidol, er mwyn cryfhau'r cysylltiadau rhyngddynt. Er enghraifft, mae'n cefnogi:

- Strategaeth y Gweithlu ar gyfer lechyd a Gofal Cymdeithasol, sy'n pwysleisio mynediad hyblyg ac eang at hyfforddiant digidol a datblygu sgiliau ar draws y gweithlu cyfan
- Canfyddiadau adroddiad dysgu digidol Y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth (SCIE),<sup>18</sup> sy'n tynnu sylw at yr angen am ddulliau gwahanol ar gyfer gweithwyr gofal ag isymdeimlad digidol
- Cynllun Cymru Iachach, sy'n hyrwyddo cydraddoldeb mewn mynediad digidol a dysgu gydol oes

## **Lle i ddechrau**

Nododd ein hasesiad feysydd penodol lle mae staff yn gyson yn adrodd lefelau is o hyder ar draws nifer o rolau a sectorau. Rydyn ni'n argymhell blaenoriaethu hyfforddiant a chymorth yn y meysydd lle adroddodd ymatebwyr y lefelau isaf o hyder, gan gynnwys:

### **1. Datrys problemau technegol**

- Helpu staff i ddatblygu sgiliau i ddatrys problemau technegol cyffredin

### **2. Technolegau arbenigol ar gyfer gofal sy'n canolbwyntio ar y person**

- Er enghraifft, dim ond 45 y cant o staff sy'n teimlo'n hyderus yn defnyddio technoleg ar gyfer llesiant, fel dyfeisiau therapi rhyngweithiol

### **3. Understanding and using AI tools**

- Mae 41 y cant yn adrodd hyder isel neu ddim hyder yn y maes hwn, gyda llawer heb weld ei berthnasedd i'w rôl.

Dylai hyfforddiant yn y meysydd hyn gynnwys cydrannau ymarferol a chyfleoedd ar gyfer ymarfer a chymorth parhaus.

---

18. Social Care Institute of Excellence's Digital Learning report: <https://www.scie.org.uk/wales/digital-learning/>

---

### 6.1.3 Datblygu dull cymunedol i adeiladu gweithlu sy'n barod yn ddigidol

Mae ein dadansoddiad yn dangos bod hyder digidol yn amrywio ar draws gwahanol rolau a sectorau. Mae gan rai pobl a sefydliadau lefel uwch o llythrennedd ac aeddfedrwydd digidol nag eraill ac mae hyn yn cynnig cyfle i ddysgu o brofiad eraill.

Mae'r canfyddiadau'n dangos tystiolaeth glir bod cefnogaeth gan gymheiriaid eisoes yn digwydd mewn sefydliadau, gyda 75 y cant o staff yn teimlo'n hyderus wrth annog a chefnogi cydweithwyr i ddefnyddio technoleg ddigidol. Mae'r rhif hwn yn cynyddu mewn rolau rheoli, gan nodi sylfaen gref ar gyfer rhannu gwybodaeth.

Ond pan ofynnwn ni i arweinwyr pa mor aml maen nhw'n rhannu dysgu ar drawsnewid digidol gyda sefydliadau, rhwydweithiau a phartneriaid eraill, dim ond 53 y cant ddywedodd bod eu sefydliadau'n gwneud hynny o leiaf 'weithiau'. Mae hyn yn awgrymu bod yna le i rannu arbenigedd a phrofiad gwerthfawr yn ehangach ar draws y sector, gan elwa pawb sy'n ymwneud â darparu gofal o bosibl.

I helpu dod â hyn yn fyw, rydyn ni'n argymhell sefydlu cymuned ymarfer genedlaethol sy'n darparu lle ar gyfer rhannu gwybodaeth, cefnogaeth ac anogaeth. Byddai hyn yn adeiladu ar y gwaith y mae Gofal Cymdeithasol Cymru eisoes wedi'i wneud wrth sefydlu cymunedau ymarfer cenedlaethol yn seiliedig ar dystiolaeth. Byddai tynnu ar arbenigedd Gofal Cymdeithasol Cymru wrth adeiladu cymunedau ymarfer yn llwyddiannus yn ein galluogi i greu model cynaliadwy. Byddai'r dull hwn yn gwella hyder y gweithlu i gefnogi eraill, gwella rhannu ar draws sefydliadau, a datblygu parodrwydd digidol ar bob lefel.

Gall dull mwy cydlynol, trwy gymuned ymarfer, helpu i fynd i'r afael â sawl her gyffredin. Er enghraifft, gall:

- leihau ar waith sy'n cael ei ailadrodd: Gall sefydliadau ddysgu oddi wrth ei gilydd yn hytrach na datrys yr un problemau ar wahân, gan helpu dulliau digidol newydd i ddechrau'n gyflymach
- cysylltu gwaith da: Byddai'n cysylltu pobl sy'n gwneud gwaith da mewn gwahanol leoedd, fel y gall gwybodaeth, offer a syniadau lifo rhwng sefydliadau, sectorau a rhanbarthau
- rhannu profiad ymarferol: Y prif beth y mae'r cymunedau hyn yn ei wneud yw helpu pobl i rannu'r hyn y maen nhw wedi'i ddysgu trwy wneud y gwaith - y mewnwelediadau gwerthfawr sy ddim yn gwneud eu ffordd i ganllawiau hyfforddiant neu lawlyfrau

- rhannu adnoddau'n well: Darparu lle i rannu deunyddiau hyfforddiant a dulliau ar draws y sector gofal, gan helpu syniadau da i ledaenu ymhellach
- cynnwys pawb: Yn wahanol i lawer o grwpiau presennol, byddai'n croesawu'r gweithlu gofal cymdeithasol cyfan, gan gynnwys darparwyr sector preifat a thrydydd sector
- parhau yn yr hirdymor: Mae'n creu gofod parhaus ar gyfer dysgu a chydweithio, yn hytrach na phrosiectau tymor byr neu rwydweithiau anffurfiol
- cysylltu pobl â offer ac ymchwil cenedlaethol: Byddai'n rhoi lle i bobl barhau i ddefnyddio adnoddau fel ymchwil, y ddyfais botensial ddigidol a'r Grŵp Gwybodaeth (gwasanaeth ymchwil, data, arloesi a gwella Gofal Cymdeithasol Cymru), gan sicrhau bod yr offer hyn yn aros yn ddefnyddiol
- cefnogi cynlluniau cenedlaethol: Mae'n helpu cyflawni nodau allweddol yn strategaeth Ymlaen a'r Strategaeth Ddigidol a Data trwy greu diwylliant cydgysylltiedig o welliant digidol.

Bydd sefydlu cymuned ymarfer genedlaethol yn alinio'n gryf â strategaeth Ymlaen Gofal Cymdeithasol Cymru. Mae'r strategaeth yn galw am gysylltu pobl a mentrau ar draws ymchwil, arloesi a gwelliant i alluogi newid cynaliadwy. Mae Ymlaen yn cefnogi hyn trwy ymrwymiad i 'uno'r dotiau' rhwng gwahanol fathau o gymorth, adeiladu perthnasoedd ar draws y system, a chreu mannau cynhwysol lle mae dysgu, myfyrio a datrys problemau'n cael eu hannog yn weithredol. Mae cymuned genedlaethol o ymarfer yn dangos yr uchelgais hwn drwy fod yn ffordd ymarferol o rannu arloesi digidol, arferion sy'n seiliedig ar dystiolaeth, a chydweithio o fewn y sector.

Yn yr un modd, mae Strategaeth ddigidol a data Llywodraeth Cymru ar gyfer iechydd a gofal cymdeithasol yn tynnu sylw at bwysigrwydd partneriaethau, adeiladu gallu ar y cyd, a chreu rhwydweithiau dysgu traws-sector fel galluogwr allweddol o drawsnewid digidol. Mae'r strategaeth yn nodi gweledigaeth lle mae trawsnewid digidol yn cael ei yrru trwy gydweithredu traws-sector, arweinyddiaeth wedi'i rhannu ac adeiladu gallu ar y cyd, gan helpu i ledaenu arloesedd a mynd i'r afael â gwahaniaethau mewn parodrwydd digidol ar draws y system.

19

Yn ymarferol, mae hyn wedi cynnwys datblygiad cyfres o rwydweithiau digidol thematig - fel Undeb cydlyniant digidol Cymru, Rhwydwaith arweinwyr digidol Cymru a Rhwydwaith dysgu data a deallusrwydd. Mae'r rhain wedi'u cynllunio i ddod â gweithwyr proffesiynol o bob rhan o iechydd, gofal cymdeithasol a'r trydydd sector at ei gilydd i gyfnewid mewnwelediadau, cyd-ddatblygu adnoddau ac alinio o amgylch nodau cyffredin.

19. Undeb Cydlyniant Digidol Cymru (DIAW) – undeb anffurfiol traws-sector sy'n eirioli dros gynhwysiant digidol, yn rhannu adnoddau, ac yn cefnogi sefydliadau (cyhoeddus, preifat a'r trydydd sector) sy'n gweithio gyda grwpiau sydd wedi'u hallgáu'n ddigidol. <https://www.digitalcommunities.gov.wales/cy/cynhwysiant-digidol-yng-nghymru/cynghrair-cynhwysiant-digidol-cymru/>

---

Er bod sawl rhwydwaith yng Nghymru sy'n helpu pobl sy'n gweithio mewn ac ochr yn ochr â gofal cymdeithasol i gysylltu a rhannu dysgu, maen nhw'n aml yn gyfyngedig o ran cwmpas - naill ai'n rhy gul (yn canolbwyntio ar ranbarth, sector neu sefydliad penodol) neu'n rhy eang (yn cwmpasu awdurdodau lleol cyfan heb fynd i'r afael ag anghenion gofal cymdeithasol penodol) i ateb anghenion penodol ymarferwyr gofal cymdeithasol.

Mae'r rhwydweithiau hyn wedi gwneud cyfraniad gwerthfawr, ond maen nhw fel arfer yn canolbwyntio naill ai ar y sector cyhoeddus neu feysydd penodol o drawsnewid digidol, sy'n golygu nad yw rhannau mawr o'r sector gofal cymdeithasol, yn enwedig darparwyr annibynnol a thrydydd sector, yn cael eu cynnwys yn gyson.

Rydyn ni'n argymhell datblygu cymuned ymarfer ddigidol genedlaethol ar gyfer gofal cymdeithasol. Byddai hyn yn adeiladu ar yr hyn sydd eisoes yn bodoli ond hefyd yn llenwi bwlch hanfodol trwy gynnig gofod sy'n canolbwyntio ar wella aeddfedrwydd digidol, llythrennedd digidol ac arloesi ar draws pob rhan o'r sector, beth bynnag y math o sefydliad neu ddaearyddiaeth.

Dyma rai o'r rhwydweithiau a mentrau presennol y byddai cymuned ymarfer gallu digidol newydd yn ymgysylltu â nhw:

- timau digidol aml-ddisgyblaethol Canolfan Gwasanaethau Cyhoeddus Digidol Cymru<sup>21</sup> – sy'n cefnogi awdurdodau lleol i foderneiddio gwasanaethau gofal cymdeithasol i oedolion ac yn hwyluso rhwydweithiau cydweithredol ar gyfer trawsnewid digidol yn y sector cyhoeddus.
- Tec Cymru<sup>22</sup> – rhwydwaith dysgu a gwella cenedlaethol.
- Ecosystem Digidol Iechyd Cymru (Digital Health Ecosystem Wales)<sup>23</sup> – cydweithrediad rhwng arloeswyr technoleg, gweithwyr gofal a pholisïwyr
- cyllido a chydlynu prosiectau gofal digidol ranbarthol mewn rhai byrddau partneriaeth ranbarthol (RPBs)<sup>24</sup>
- rhwydweithiau arweinwyr digidol yn y sector cyhoeddus<sup>25</sup> – cymorth cydweithwyr mewnol i adeiladu hyder digidol
- rhannu arfer gorau yn y sector annibynnol – fel Fforwm Gofal Cymru<sup>26</sup> a chymdeithasau ddarparwyr eraill
- cymorth digidol a arweinir gan y gymuned – sefydliadau'r sector gwirfoddol fel Age Cymru<sup>27</sup> a Carers Wales.

---

21. CGCD Timau digidol: <https://digitalpublicservices.gov.wales/introducing-our-squad>

22. TEC Cymru: <https://teccymru.wales/>

23. Ecosystem Digidol Iechyd Cymru (DHEW).

24. Byrddau partneriaeth ranbarthol (RPBs): <https://www.gov.wales/regional-partnership-boards-rpbs>

25. Rhwydweithiau arweinwyr digidol yn y sector cyhoeddus: <https://www.gov.wales/public-sector-digital-champions>

26. Fforwm Gofal Cymru: [www.careforumwales.co.uk/](http://www.careforumwales.co.uk/)

27. Age Cymru: <https://www.ageuk.org.uk/our-impact/programmes/digital-skills/digital-champions/>

---

Mae'r rhwydweithiau hyn i gyd yn cyfrannu arbenigedd a chysylltiadau gwerthfawr yn eu meysydd priodol. Byddai'r gymuned ymarfer genedlaethol arfaethedig y cyntaf o'i fath i ganolbwyntio'n benodol ar alluoedd a hyder digidol ar draws y sector gofal cymdeithasol cyfan yng Nghymru.

Trwy gydweithio â'r rhwydweithiau presennol hyn, byddai'r gymuned newydd yn creu gofod gall dod â'u dysgu, offer ac arloesedd at ei gilydd, gan ei gwneud yn haws i arfer da ledaenu ac addasu ar draws y system gofal cymdeithasol. Byddai'r dull hwn yn helpu i gynyddu effaith gwaith sydd eisoes yn digwydd tra'n sicrhau y gall pob rhan o'r gweithlu gofal cymdeithasol elwa, gan gynnwys darparwyr annibynnol a thrydydd sector.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru mewn sefyllfa dda i arwain y gwaith hwn, o ystyried ei rôl ar draws y sector, cysylltiadau â darparwyr, ac ymrwymiad i gefnogi gwelliant.

Mae profiad y sefydliad o adeiladu a rheoli cymunedau ymarfer yn rhoi iddo'r arbenigedd sydd ei angen i helpu gwneud y fenter hon yn llwyddiannus, gyda chefnogaeth gan sefydliadau eraill ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Byddai cynnal y gymuned hon hefyd yn caniatáu i Ofal Cymdeithasol Cymru ymestyn gwerth y ddyfais botensial ddigidol trwy sicrhau ymgysylltiad parhaus, dysgu ar y cyd a gweithredu ar draws y system.

## **6.1.4 Gwella hygyrchedd a gwelededd cymorth digidol**

### **6.1.4.a Gwneud cyfleoedd hyfforddiant digidol yn fwy gweladwy a hygyrch**

Mae'r sectorau cyhoeddus, preifat a thrydydd yn adrodd problemau tebyg gydag ymwybyddiaeth staff o hyfforddiant sydd ar gael, gyda thua 10 y cant yn ansicr os ydyn nhw'n derbyn cymorth sgiliau digidol digonol.

Rydyn ni'n argymhell gwella'r cyfathrebu ynghylch cyfleoedd hyfforddi digidol drwy'r sianeli presennol. Mae sianeli lleol a rhanbarthol sy'n rhannu gwybodaeth am beth sy'n cael ei ariannu a'i ddarparu yn chwarae rhan bwysig. Gellir rhannu'r cyfleoedd hyn drwy dudalennau gwe fel tudalennau SCWWDP ar wefan Gofal Cymdeithasol Cymru, y Grŵp Gwybodaeth (gwasanaeth ymchwil, data, arloesi a gwella Gofal Cymdeithasol Cymru) a'r ddyfais botensial ddigidol, gan sicrhau bod staff ar bob lefel yn ymwybodol o'r adnoddau a'r cymorth sydd ar gael.

---

Byddai hyn yn cynnwys:

- cyfeirio'n glir at adnoddau hyfforddiant a'u cadw'n gyfredol
- defnyddio nifer o sianeli cyfathrebu i gyrraedd gwahanol grwpiau staff
- tynnu sylw at straeon llwyddiant a manteision datblygu sgiliau digidol
- sicrhau bod gwybodaeth ar gael yn Gymraeg a Saesneg ac wedi'i optimeiddio ar gyfer offer cynorthwyol fel darllenwyr sgrin.

Ystyriaeth allweddol yw y dylai gwybodaeth gael ei theilwra i wahanol gynulleidfaoedd, gan gydnabod y lefelau hyder digidol gwahanol ar draws y gweithlu.

#### **6.1.4.b Rhannu enghreifftiau o arfer da o ddulliau hyfforddiant a chyfathrebu**

Nododd ein hasesiad sefydliadau gyda lefelau uwch o hyder digidol ar draws eu gweithlu, gan awgrymu dulliau effeithiol o ddatblygu sgiliau digidol.

Rydyn ni'n argymhell nodi a rhannu enghreifftiau o arfer hyfforddiant a chyfathrebu da sy'n cael eu defnyddio mewn sefydliadau sy'n hyderus yn ddigidol, gan helpu eraill i ddysgu o fodelau llwyddiannus.

Mae strategaeth Ymlaen yn tynnu sylw at bwysigrwydd rhannu a lledaenu ymarfer effeithiol i gefnogi gwelliant ar draws y sector. Mae'n annog sefydliadau i ddathlu'r hyn sy'n gweithio a gwneud dysgu'n hygyrch i eraill. Mae'r Grŵp Gwybodaeth a'i nodwedd 'porwr prosiectau' yn sianeli allweddol ar gyfer rhannu'r enghreifftiau hyn.

Dylai enghreifftiau adlewyrchu gwahanol gyd-destunau sefydliadol, gan gynnwys maint, sector a lleoliad daearyddol. Bydd hyn yn helpu sicrhau perthnasedd ar draws y tirlun gofal cymdeithasol amrywiol yng Nghymru.

#### **6.1.4.c Gwella mynediad i ddyfeisiau a chefnogi amser dysgu wedi'i warchod**

Mae'r canfyddiadau'n dangos anghydraddoldeb mewn darpariaeth offer rhwng y sectorau, gyda heriau penodol i staff rheng flaen mewn sefydliadau preifat a'r trydydd sector. Er bod hwn yn gyfrifoldeb sefydliadol yn bennaf, rydyn ni'n argymhell gwaith cenedlaethol gyda darparwyr a comisiynwyr gofal cymdeithasol i hyrwyddo mynediad gwell at ddyfeisiau priodol i staff a darparu amser dysgu amddiffynnol i ddatblygu sgiliau digidol.

---

Fframwaith Cenedlaethol ar gyfer Comisiynu Gofal a Chefnogaeth: Cod Ymarfer sy'n ofynnol i bartneriaid statudol a darparwyr weithio gyda'i gilydd er mwyn:

- sicrhau bod pobl sy'n derbyn gofal a chefnogaeth yn cael mynediad i'r rhyngrwyd a dyfeisiau digidol fel y bo'n angenrheidiol
- cynyddu'r defnydd o atebion digidol
- sicrhau bod gan staff sgiliau digidol sylfaenol i ddarparu gofal a chefnogaeth

Adroddiad Dysgu Digidol Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth (SCIE) yn argymhell yn gryf fod awdurdodau lleol yn mynd i'r afael ag anghydraddoldeb mewn mynediad at ddyfeisiau a darparu amser ar gyfer dysgu digidol.

Strategaeth Ddigidol a Data Llywodraeth Cymru (Cenhadaeth pedwar: Seilwaith a chysylltedd) hefyd yn cydnabod mai rhwystr i aeddfedrwydd digidol yw hyn. Mae'n cynnig sicrhau bod sylfeini digidol yn gadarn ac yn gyfartal ar draws ieuchyd a gofal cymdeithasol.

Bydd angen ymgysylltiad â chomisiynwyr a chyllidwyr i sicrhau bod datblygu sgiliau digidol yn cael ei gydnabod fel rhan hanfodol o ddarpariaeth gwasanaeth a gwelliant.



---

## 6.2 Cryfhau arweinyddiaeth a llywodraethu digidol

### 6.2.1 Darparu hyfforddiant arweinyddiaeth ddigidol ar gyfer arweinwyr gofal cymdeithasol

Mae ein canfyddiadau'n tynnu sylw at bwysigrwydd arweinyddiaeth ddigidol effeithiol wrth yrru newid digidol. Mae hyn yn bwysig oherwydd bod arweinwyr hyderus a galluog yn deall gwerth asedau digidol eu sefydliad, a photensial technolegau sy'n dod i'r amlwg. Maen nhw'n creu'r amodau sefydliadol lle gall dulliau digidol ffynnu. Heb arweinyddiaeth ddigidol gref, gall hyd yn oed y mentrau digidol mwyaf bwriadus cael trafferth oherwydd cyfeiriad strategol, adnoddau neu ymgysylltiad staff annigonol.

Fe wnaeth ein hasesiad darganfod bod 25 y cant o arweinwyr awdurdodau lleol yn dweud eu bod yn 'anaml' neu 'byth' â'r sgiliau sydd eu hangen i arwain newid digidol, o'i gymharu â 10 y cant yn y sefydliadau sector preifat a thrydydd sector.

Rydyn ni'n argymhell darparu hyfforddiant arweinyddiaeth ddigidol wedi'i dargedu ar gyfer arweinwyr gofal cymdeithasol, yn enwedig mewn awdurdodau lleol lle mae hyder yn is. Dylai'r hyfforddiant fod yn hygyrch ac yn berthnasol i arweinwyr ar wahanol lefelau, gan gydnabod cyfrifoldebau amrywiol ar gyfer strategaeth a gweithredu digidol. Gallai hyfforddiant wedi'i dargedu helpu adeiladu hyder arweinwyr a, dros amser, gwella sut maen nhw'n hyrwyddo mentrau gan ddefnyddio dulliau digidol i leihau cost gofal gwell.

Dylai'r hyfforddiant hwn:

- ganolbwyntio ar agweddau strategol o drawsnewid digidol mewn gofal cymdeithasol, gan gynnwys sut i ddefnyddio asedau digidol presennol yn effeithiol a nodi technolegau sy'n dod i'r amlwg sy'n ychwanegu gwerth
- mae'r rhaglen hon i sicrhau cysylltiad â hyfforddiant arweinyddiaeth presennol yn y gofal cymdeithasol, gan gynnwys y cyfleoedd hyfforddi arweinyddiaeth a'r adnoddau a gynigir gan Gofal Cymdeithasol Cymru a'r Academi Dysgu Dwys ar gyfer arwain trawsnewid digidol<sup>28</sup>
- gynnwys dulliau ymarferol o arwain newid digidol, gan bwysleisio arweinyddiaeth ddigidol fel rheolaeth strategol o adnoddau a galluoedd digidol sefydliad
- fynd i'r afael â heriau penodol sy'n cael eu hwynebu gan wahanol fathau o sefydliadau, gan gydnabod lefelau aeddfedrwydd digidol ac adnoddau cyfyngedig amrywiol
- adeiladu hyder wrth wneud penderfyniadau buddsoddi digidol yn seiliedig ar anghenion sefydliadol, tystiolaeth sydd ar gael, a chynaliadwyedd yn y dyfodol

---

28. <https://www.southwales.ac.uk/cy/gwasanaethau-busnes/datblygiad-proffesiynol/academi-dysgu-dwys/>



- 
- ddatblygu sgiliau i asesu, blaenoriaethu a gwneud y mwyaf o effaith asedau digidol i wella darpariaeth gwasanaeth a chanlyniadau.

Mae hyn yn alinio â'r Strategaeth gweithlu ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol, sy'n blaenoriaethu datblygiad arweinyddiaeth i alluogi gwasanaethau digidol hyderus, tosturiol ac effeithiol.

#### **6.2.1.a Gwella cyfathrebu am strategaeth a blaenoriaethau digidol**

Mae un o bob 10 aelod o staff (11 y cant) yn ansicr am rôl eu harweinyddiaeth mewn digidol. Gall hyn awgrymu bwlch cyfathrebu rhwng mentrau arweinyddiaeth a dealltwriaeth y gweithlu.

Rydyn ni'n argymhell pwysleisio pwysigrwydd cyfathrebu clir am strategaeth ddigidol i helpu cynyddu dealltwriaeth ac ymgysylltiad staff a phontio'r bwlch rhwng arweinyddiaeth a staff rheng flaen. Gallai hyn ffurfio elfen o'r hyfforddiant datblygu arweinyddiaeth a ddatblygir fel rhan o 6.2.1.

Mae hyn yn alinio â chanfyddiadau adroddiad Dysgu digidol SCIE bod llawer o staff ddim yn ymwybodol o nodau digidol eu sefydliad. Mae cryfhau cyfathrebu mewnol yn helpu cysylltu strategaeth lefel uchel i ymarfer rheng flaen, gan gefnogi gwell alinio sefydliadol a morâl staff gwell. Dylai cyfathrebiadau am fentrau digidol fod yn hygyrch i bob aelod o staff, beth bynnag eu lefelau hyder digidol. Dylai mentrau digidol gael eu cyfathrebu trwy nifer o sianeli a bod ar gael yn Gymraeg a Saesneg.

#### **6.2.2 Egluro canllawiau a strategaethau ar gyfer technolegau sy'n dod i'r amlwg**

##### **6.2.2.a Datblygu canllawiau ar y defnyddiau posibl ar gyfer AI ym maes gofal cymdeithasol**

Mae gan lawer o staff hyder isel neu ddim hyder wrth ddeall technolegau AI, gyda chyfran sylweddol (20 y cant) yn credu nad yw'r offer hyn yn berthnasol i'w rolau.

Rydyn ni'n argymhell datblygu canllawiau clir ar ddulliau sefydliadol o AI sy'n pwysleisio ei berthnasedd a defnyddiau posibl ym maes gofal cymdeithasol. Dylai canllawiau gynnwys enghreifftiau ymarferol ac astudiaethau achos sy'n dangos defnyddiau perthnasol mewn lleoliadau gofal cymdeithasol. Mae hyn wedi'i gefnogi gan yr adroddiad Parodrwydd Copilot gan ADSS Cymru, sy'n eirioli dros ganllaw unwaith-i-Gymru<sup>29</sup> ar ddefnydd, llywodraethu a diogelwch AI.

---

29. Mae "unwaith-i-Gymru" yn cyfeirio at ymagwedd strategol lle mae atebion, safonau neu brosesau'n cael eu datblygu a'u gweithredu'n gyson ar draws Cymru gyfan, yn hytrach na gadael i bob awdurdod lleol lunio eu dulliau annibynnol eu hunain.

---

Mae hefyd yn adlewyrchu uchelgeisiau yn y Strategaeth ddigidol a data, sy'n gosod AI fel offeryn trawsnewidiol i'w ddefnyddio'n ddiogel ac yn foesebol.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru, gyda chefnogaeth gan y Comisiwn AI ar gyfer lechyd a Gofal Cymdeithasol, yn datblygu canllawiau AI i helpu darparu ymdeimlad o gyfeiriad i ddarparwyr ym mhob sector. Gallai'r Comisiwn AI ar gyfer lechyd a Gofal Cymdeithasol ddarparu cyd-destun a chanllawiau ar gyfer camau nesaf.

### **6.2.2.b Cryfhau prosesau cynllunio strategol digidol**

Er bod cynllunio digidol yn dod yn fwy cyffredin, mae sefydliadau sector preifat a thrydydd sector yn adrodd cynllunio digidol cryfach nag awdurdodau lleol, gan nodi amrywiadau mewn dull.

Rydyn ni'n argymhell cefnogi arweinwyr i ymgysylltu â staff er mwyn deall ac amlygu blaenoriaeth arloesi digidol yn eu cyd-destun eu hunain, i gryfhau prosesau cynllunio strategol digidol. Dylai hyn fod yn arbennig o wir ar gyfer awdurdodau lleol, sy'n adrodd yr hyder isaf pan ddaw at arloesi digidol. Dylai cymorth gael ei deilwra i wahanol gyd-destunau sefydliadol, gan gydnabod y gwahanol fannau cychwyn a blaenoriaethau ar draws gofal cymdeithasol.

Mae'r argymhelliad hwn yn unol â Chenhadaeth pump: gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar y defnyddiwr yn Strategaeth Ddigidol a data Llywodraeth Cymru, sy'n galw ar bob sefydliad i ymgorffori nodau digidol mewn prosesau cynllunio. Mae blaenoriaethau Rhaglen datblygu gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru 2025 i 2026 hefyd yn nodi'r angen am gymorth adeiladu gallu i gryfhau cynllunio digidol.

## **6.3 Canolbwyntio ar gynaliadwyedd hirdymor a gwelliant parhaus**

### **6.3.1 Cynnal a datblygu'r ddyfais botensial ddigidol**

Mae'r ddyfais botensial ddigidol wedi darparu data gwerthfawr ar aeddfedrwydd a llythrennedd digidol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru. I barhau i ddarparu mewnwelediadau a chefnogi datblygiad digidol, mae angen cynnal a gwella'r ddyfais ei hun.

Mae'r adroddiad hwn yn argymhell bod Gofal Cymdeithasol Cymru a phartneriaid allweddol sy'n gysylltiedig â'r ddyfais yn ymrwmo i ddiweddariadau a gwelliannau rheolaidd.

---

Bydd hyn yn helpu sicrhau bod y ddyfais botensial ddigidol yn aros yn berthnasol a defnyddiol wrth i'r tirlun digidol esblygu. Dylid sefydlu cylchoedd adolygu rheolaidd, gyda mewnbwn gan ddefnyddwyr i sicrhau ei bod yn parhau i ddiwallu eu hanghenion newidiol.

Yn ymarferol, gallai hyn gynnwys:

- adnewyddu'r adnoddau sy'n cael eu hamlygu i sicrhau eu bod yn aros yn gyfredol
- diweddarau cwestiynau i adlewyrchu technolegau ac arferion sy'n dod i'r amlwg
- gwella galluoedd adrodd i ddarparu mewnwelediadau mwy wedi'u teilwra i ddarparwyr
- parhau i hyrwyddo'r ddyfais i gynyddu cyfranogiad
- datblygu adroddiadau cenedlaethol pellach i helpu mesur cynnydd.

### **6.3.2 Cryfhau hyder a gallu caffael**

Tynnodd adborth yn ystod y broses asesu sylw at heriau o amgylch hyder caffael ar gyfer technolegau digidol. Mae awdurdodau lleol yn wynebu heriau penodol, gyda dim ond wyth y cant o'u staff TG yn 'cytuno'n gryf' y gallan nhw ddewis darparwyr sy'n diwallu eu hanghenion a'u cyllideb, o'i gymharu â 44 y cant yn y sectorau preifat a thrydydd.

Mae'r gwahaniaeth o 36 y cant hwn yn dangos bod awdurdodau lleol yn aml yn gweithio gyda rheolau caffael tynnach, cyllid cyfyngedig, a mwy o ofynion cydymffurfio. Nid yw'r rhain yn faterion meddylfryd yn unig – maen nhw angen datrysiadau ymarferol sy'n cydbwysu hyblygrwydd gyda goruchwyliaeth briodol.

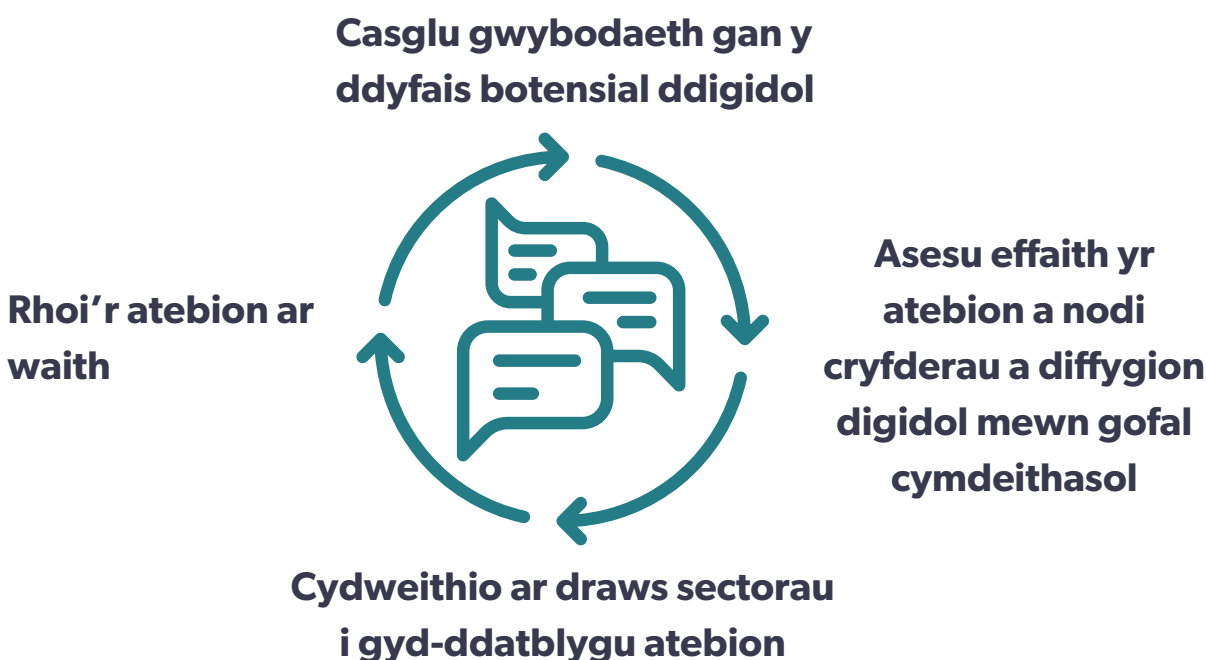
Dylai'r canllawiau:

- greu fframweithiau clir sy'n galluogi hyblygrwydd i arbrofi heb beryglu gofynion llywodraethu
- helpu sefydliadau mwy i ddod o hyd i'r cydbwysedd cywir rhwng rheolaeth a rhyddid i geisio dulliau newydd
- darparu offer syml i asesu risg a gwerth sydd ddim yn atal arloesi
- gweithio i sefydliadau o bob maint tra'n cydnabod eu gwahanol anghenion
- greu cyfleoedd i wasanaethau rannu llwyddiannau a dysgu o arbrofion
- ystyried sut i negodi cyd-gaffaeliad.

Bydd y dull hwn yn helpu mynd i'r afael â'r defnydd anghyson o dechnoleg rydyn ni'n ei weld ar hyn o bryd ar draws gwasanaethau a sicrhau bod offer digidol yn cefnogi pobl yn well tra'n rhoi i sefydliadau'r rhyddid strwythuredig sydd ei angen arnyh nhw i arloesi'n gyfrifol.

## 6.4 Pwysigrwydd cydweithio

Mae'r argymhellion yn gysylltiedig ac yn adeiladu ar ei gilydd. Bydd angen annog sefydliadau i ddefnyddio'r ddyfais yn rheolaidd i olrhain eu haeddfedrwydd digidol dros amser. Bydd hyn hefyd yn helpu asesu effaith ymyriadau sy'n cael eu harwain gan gyrff fel Gofal Cymdeithasol Cymru, CLILC a Llywodraeth Cymru. Mae ffigur 37 isod yn dangos sut gall y ddyfais chwarae rôl bwysig mewn gwelliant parhaus ym maes gofal cymdeithasol. Bydd y ddyfais yn rhoi'r dystiolaeth sydd angen i werthuso ymyriadau a helpu adeiladu gweithlu sy'n barod yn ddigidol.



Ffigur 37: Cylch gwelliant gan ddefnyddio canfyddiadau'r ddyfais botensial ddigidol

Trwy gymryd dull cydlynol a strategol o'r argymhellion hyn, gall gofal cymdeithasol yng Nghymru adeiladu ar ei gryfderau digidol presennol tra'n mynd i'r afael â bylchau allweddol. Mae hyn yn nodi man cychwyn ar gyfer datblygiad hirdymor a chyfle i gryfhau hyder, gallu a pharodrwydd y gweithlu i gofleidio cyfleoedd digidol. Trwy wneud hyn, bydd gofal cymdeithasol mewn sefyllfa well i ymgorffori sgiliau digidol mewn ffyrdd sy'n gwneud gwahaniaeth ystyrlon i fywydau a gwaith pobl.

---

## 7. Atodiad

1. Geirfa o dermau allweddol
2. Dogfen strategaeth samplu
3. Sleidiau yn esbonio sut i ddefnyddio'r ddyfais
4. Cyfyngau hyder ar gyfer pob cwestiwn

Paratowyd gan

**Basis.**  
*Changing the Change*

**basis.co.uk**

© Social Care Wales, 2025. All  
rights reserved.



Gofal Cymdeithasol **Cymru**  
Social Care **Wales**

**gofalcymdeithasol.cymru**



Noddir gan  
**Lywodraeth Cymru**  
Sponsored by  
**Welsh Government**