



BUCKINGHAMSHIRE
NEW UNIVERSITY
EST. 1891



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



Gofal Cymdeithasol Cymru: Dweud Eich Dweud 2025 **Adroddiad terfynol**

Tachwedd 2025

BNU

INSPIRED.
EMPOWERED.
EMPLOYED.

Prifysgol Newydd Swydd Buckingham

Yr Athro Jermaine Ravalier

Marria Riaz

Dr Nazm Berry

Rhiannon Cullen

Dr Rachel Brougham

Prifysgol Sba Caerfaddon

Dr Paulina Wegrzynek

Gofal Cymdeithasol Cymru

Dr Eleanor Johnson

Jack Davies

Eleri Roberts

Dr Flossie Caerwynt

Dr Kat Deerfield

Cymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain (i gefnogi cyfathrebu)

Tabl cynnwys

<i>Crynodeb gweithredol: Dweud Eich Dweud 2025</i>	<i>4</i>
<i>Cyflwyniad</i>	<i>9</i>
<i>Methodoleg: Yr hyn a wnaethom.....</i>	<i>10</i>
Dyluniad ymchwil: arolwg	10
Dadansoddiad arolwg	10
Dyluniad ymchwil: cyfweiliadau a grwpiau ffocws.....	11
Dadansoddiad cyfweiliadau a grwpiau ffocws.....	12
<i>Pwy gymerodd ran? Demograffeg</i>	<i>14</i>
<i>Gweithio mewn gofal cymdeithasol</i>	<i>19</i>
<i>Recriwtio a chadw</i>	<i>20</i>
<i>Arweinyddiaeth, hyfforddiant a datblygiad.....</i>	<i>22</i>
<i>Llesiant</i>	<i>26</i>
Cymorth llesiant	28
<i>Tegwch yn y gweithle a phrofiadau o fwlio a gwahaniaethu mewn gofal cymdeithasol...</i>	<i>31</i>
<i>Diwylliant a chynhwysedd y gweithle mewn rolau gofal</i>	<i>34</i>
Cefnogaeth, morâl a theimlo'n werthfawr	34
Llwyth gwaith	38
<i>Diogelwch ariannol, boddhad cyflog, ac amodau cyflogaeth</i>	<i>41</i>
<i>Canfyddiadau'r cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws.....</i>	<i>46</i>
Gweithio mewn gofal cymdeithasol	46
Recriwtio a chadw.....	47
Arweinyddiaeth, hyfforddiant a datblygiad	51
Llesiant	55
Teimlad o werthfawrogiad a chefnogaeth	59
Cyflog a buddion	63
<i>Casgliadau</i>	<i>66</i>
<i>Cyfeiriadau.....</i>	<i>69</i>

Crynodeb gweithredol: Dweud Eich Dweud 2025

Mae'r adroddiad hwn yn manylu ar ganlyniadau arolwg Dweud Eich Dweud 2025 Gofal Cymdeithasol Cymru. Arweiniwyd yr arolwg gan yr Athro Jermaine Ravalier ym Mhrifysgol Newydd Swydd Buckingham (BNU), gyda chydweithwyr o Gymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain (BASW) a Phrifysgol Sba Caerfaddon (BSU). Roedd y prosiect yn cynnwys astudiaeth aml-gam, dulliau cymysg i archwilio sut beth yw gweithio yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Derbyniwyd cyfanswm o **5,707** o ymatebion i'r arolwg gan bobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru, sy'n cyfateb i tua 7% o'r gweithlu cyffredinol o tua 82,000. Cynhaliwyd 21 o gyfweiliadau lled-strwythuredig unigol, a chwblhawyd dwy drafodaeth grŵp ffocws. Casglwyd data gan ymatebwyr yn cynrychioli dros 15 o wahanol rolau swyddi, o fwy na 17 o wahanol feysydd gwasanaeth, a chyfunwyd y rheini yn un o dri grŵp swyddi er hwylustod adrodd. Fodd bynnag, gan nad oedd yr un o'r cwestiynau yn yr arolwg yn orfodol, ni atebodd pob ymatebydd bob cwestiwn, gan gynnwys cwestiynau yn ymwneud â rolau swyddi. O'r 5,707 o ymatebwyr ar draws yr arolwg cyfan, nododd 5,191 pa rôl yr oeddent yn gweithio ynddi a dywedodd 97 eu bod wedi gadael y sector. Ni nododd y gweddill o'r ymatebwyr beth oedd eu rôl swydd.

Pam mae pobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol

Gofynnwyd sawl cwestiwn ar draws gwahanol fathau o gasglu data ynghylch pam mae pobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru, a sut y daethant i wybod am weithio ym maes gofal cymdeithasol. Y rhesymau mwyaf cyffredin a roddodd unigolion dros weithio ym maes gofal cymdeithasol oedd oherwydd angerdd dros helpu eraill ac awydd i wneud gwahaniaeth ym mywydau pobl sy'n cael mynediad at ofal; ond hefyd oherwydd bod ganddynt brofiad blaenorol o ofal yn eu bywydau personol. Daeth y rhan fwyaf o'r ymatebwyr i wybod am weithio yn y sector trwy brofiad personol o ofal cymdeithasol trwy deulu a ffrindiau, neu drwy hysbysebion ar-lein.

Recriwtio a chadw

Roeddem yn awyddus i ddeall ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw staff ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru. Gwelsom fod un o bob pump o ymatebwyr (19.89%) ar draws pob rôl a grŵp yn anelu at adael eu rôl. Yr amser cyfartalog y gwelodd yr ymatebwyr hyn eu hunain yn aros yn y sector oedd 14 mis. Roedd y rhesymau dros anelu at adael yn cynnwys cyflog isel, diffyg cydnabyddiaeth, amodau gwaith gwael, a diffyg cyfleoedd datblygu gyrfa. Daeth themâu tebyg i'r amlwg o syniadau'r ymatebwyr ynghylch pam roedd sefydliadau'n ei chael hi'n anodd recriwtio a chadw staff gofal cymdeithasol, ac ynghylch sut y gellid gwneud rolau gofal cymdeithasol yn fwy deniadol. Roedd y syniadau'n cynnwys gwella cyflog a buddion i staff, gwella delwedd a chydabyddiaeth y rôl a'r sector ymhlith y cyhoedd, cryfhau'r rhagolygon ar gyfer datblygu gyrfa o fewn y sector, ac ymestyn hyd cynlluniau noddi ar gyfer gweithwyr gofal rhyngwladol.

Arweinyddiaeth, hyfforddiant a datblygiad

Fe wnaethon ni ganfod amrywiol ddyheadau arweinyddiaeth a chanfyddiadau o ddatblygiad gyrfa ar draws gwahanol grwpiau swyddi mewn gofal cymdeithasol. Yn gyffredinol,

mynegodd 43.37% o'r ymatebwyr awydd am rôl arweinyddiaeth, gyda rheolwyr yn dangos y diddordeb cryfaf. Mae diddordeb mewn rolau arweinyddiaeth wedi gostwng ychydig ymhlith gweithwyr gofal a rheolwyr ers 2024, ac yn sylweddol ymhlith gweithwyr cymdeithasol (o 53% yn 2024 i 45.37% yn 2025). Roedd hyder yn y posibilrwydd o ddod yn arweinydd hefyd ar ei uchaf ymhlith rheolwyr, gyda 80.17% ohonynt yn cytuno ei fod yn bosibl. Roedd hyn yn sylweddol uwch na gweithwyr gofal (54.42%) a gweithwyr cymdeithasol (64.72%). Roedd gweithwyr cymdeithasol hefyd yn sylweddol llai hyderus yn eu gallu i ddod yn arweinwyr yn 2025 nag yn 2024 (67%), sy'n awgrymu llai o optimistiaeth ynghylch datblygiad gyrfa.

Gostyngodd cyfran yr ymatebwyr a oedd yn dilyn symudiad gyrfa yn weithredol ar draws pob grŵp, o 37% yn 2024 i 27.49% yn 2025. Ar y cyfan, cytunodd mwyafrif cryf o ymatebwyr (86.45%) eu bod wedi cael yr hyfforddiant cywir i wneud eu gwaith yn dda, gyda chytundeb cyson uchel ar draws rolau swyddi. Yn yr un modd, teimlai 82.98% o'r ymatebwyr eu bod wedi derbyn digon o hyfforddiant i fodloni gofynion datblygiad proffesiynol parhaus (DPP), gyda rheolwyr yn nodi'r lefelau boddhad uchaf (89.96%). Fodd bynnag, roedd barn ar hyfforddiant ar gyfer dilyniant gyrfa yn fwy cymysg: dywedodd bron i hanner (46.71%) yr ymatebwyr fod angen mwy o hyfforddiant arnynt i symud ymlaen neu gael dyrchafiad. Roedd hyn yn fwy gwir am weithwyr gofal (47.58%) a gweithwyr cymdeithasol (51.41%) na rheolwyr (32.02%). Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu, er bod hyfforddiant sylfaenol a hyfforddiant sy'n gysylltiedig â DPP yn cael ei gefnogi'n dda, y gallai fod bwlch yn y ddarpariaeth hyfforddiant sy'n gysylltiedig â datblygiad gyrfa, yn enwedig ar gyfer staff rheng flaen.

Llesiant

Gofynnwyd cyfres o gwestiynau am iechyd a llesiant yr ymatebwyr. Yn benodol, defnyddiwyd mesur o'r enw 'ONS4', sy'n mesur llesiant personol ac yn caniatáu cymhariaeth â sgoriau cyfartalog ledled y DU. Gwelsom, waeth beth fo'u rôl swydd a/neu grŵp swyddi, fod gweithwyr gofal cymdeithasol proffesiynol yng Nghymru wedi nodi lefelau llesiant a oedd yn gyffredinol yn uwch na chyfartaleddau cenedlaethol y DU yn y rhan fwyaf o feysydd. Mae hwn yn newid cadarnhaol o 2024, lle'r oedd lefelau llesiant yn is na chyfartaledd cenedlaethol y DU. Cynyddodd lefelau llesiant hefyd yn 2025 o'i gymharu â 2024 ar draws pob grŵp swyddi, gan gynnwys boddhad bywyd cyffredinol, teimladau bod bywyd yn werth chweil, a hapusrwydd. Fodd bynnag, gwelsom fod lefelau pryder ymhell uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol, gyda gweithwyr cymdeithasol yn nodi'r pryder uchaf (gyda sgôr o 5.38, i fyny o 4.84 yn 2024). Gwelsom hefyd fod dros dri o bob deg ymatebydd, rhwng dwy a phum gwaith yn ystod y 12 mis diwethaf, wedi mynychu gwaith er gwaethaf bod mor sâl fel y dylent fod wedi aros gartref. Roedd y canfyddiad hwn yr un fath ar draws pob grŵp swyddi, ac mae'n gyson ag arolwg 2024, lle dywedodd 34% o'r ymatebwyr eu bod wedi mynychu'r gwaith er gwaethaf bod yn rhy sâl i wneud hynny.

Gofynnwyd hefyd i'r ymatebwyr amlinellu pa achosion o straen y gwnaethant ei brofi yn y gwaith. Fel yn 2024, yr ymateb a ddewiswyd fwyaf, ar draws pob ymatebydd a grŵp swyddi, oedd llwyth gwaith, ac yna llwyth gweinyddol. Yn galonogol, awgrymodd 62.47% o'r ymatebwyr eu bod yn teimlo'n ddiogel yn eu rôl, a dim ond 12.67% a ymatebodd nad oeddent. Lle nodwyd bygythiadau i ddiogelwch, roedd y rhain yn ymwneud â ffactorau fel hyfforddiant ac adnoddau annigonol, a phrofi trais a/neu ymddygiad difriol neu

wahaniaethol gan bobl sy'n cael mynediad at ofal a chymorth. Ar y cyfan, nododd yr ymatebwyr mai'r newid mwyaf y gellid ei wneud i wella eu teimlad o les yn y gwaith oedd gwella eu hamodau gwaith cyffredinol.

Tegwch mewn cynnydd a phroblemau bwllo, aflonyddu a gwahaniaethu

Gofynnwyd cwestiwn i'r ymatebwyr am degwch cyfleoedd dilyniant a dyrchafiad, ac a oeddent yn credu bod eu cyflogwr wedi gweithredu'n deg wrth wneud y penderfyniadau hyn, waeth beth fo'u nodweddion gwarchodedig. Roedd dros ddwy ran o dair o'r ymatebwyr (69.01%) yn credu bod eu cyflogwr wedi gweithredu'n deg yn y meysydd hyn, tra bod 10.15% yn anghytuno ac 14.10% yn ansicr. Mae dadansoddiad yn ôl grwpiau swyddi yn dangos mai rheolwyr oedd fwyaf tebygol o ganfod tegwch, gyda 90.10% yn cytuno, o'i gymharu â 69.35% o weithwyr cymdeithasol a 65.58% o weithwyr gofal. Mae'r canlyniadau hyn yn fras yn unol â chanfyddiadau 2024, lle adroddodd 70% o'r ymatebwyr ganfyddiadau cadarnhaol o degwch, a rheolwyr oedd fwyaf tebygol o gytuno bod eu sefydliad wedi gweithredu'n deg mewn penderfyniadau dyrchafiad (89% o'i gymharu â 67% ar gyfer gweithwyr gofal a 69% ar gyfer gweithwyr cymdeithasol).

Roedd adroddiadau am gamdriniaeth — gan gynnwys bwllo, gwahaniaethu ac aflonyddu — yn bresennol ar draws pob grŵp ymatebwyr. Adroddwyd am fwlio gan reolwyr gan 7.70% o'r holl ymatebwyr, gyda gweithwyr cymdeithasol yn profi'r gyfradd uchaf (11.06%). Effeithiodd gwahaniaethu gan reolwyr ar 7.36% yn gyffredinol, gan gyrraedd uchafbwynt eto ymhlith gweithwyr cymdeithasol (10.13%). Roedd y canfyddiadau hyn yn debyg yn 2024, pan adroddodd 8% o'r holl ymatebwyr am fwlio ac 8% am wahaniaethu gan reolwyr. Dilynodd bwllo a gwahaniaethu sy'n gysylltiedig â chydweithwyr dueddiadau tebyg i 2024 (7.40% a 5.35% yn y drefn honno). Yn nodedig, adroddodd 6.93% o weithwyr cymdeithasol am fwlio gan unigolion neu deuluoedd - uwchlaw'r cyfartaledd cyffredinol o 4.31%. Er bod cyfraddau aflonyddu cyffredinol ychydig yn is yn 2025 nag yn 2024, roeddent yn parhau i fod yn bryder, yn enwedig o ffynonellau allanol fel unigolion neu deuluoedd (5.75%). Gwelsom fod digwyddiadau o fwlio, gwahaniaethu, neu aflonyddu gan unigolion sy'n cael mynediad at ofal a chymorth neu eu teuluoedd yn fwy tebygol o gael eu hadrodd amdanynt na'r rhai sy'n cynnwys cydweithwyr neu reolwyr.

Amodau gwaith

Gofynnwyd am brofiadau ymatebwyr o ddiwylliant a chefnogaeth yn y gweithle, gan ganolbwyntio ar ganfyddiadau o gefnogaeth rheolwyr a chyfoedion, morâl, a digonolrwydd y gweithlu. Ar y cyfan, adroddodd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn gadarnhaol ar draws y meysydd hyn. Mynegodd 72.64% o'r ymatebwyr foddhad â chefnogaeth rheolwyr a mynegodd 80.72% foddhad â chefnogaeth cyfoedion. Rheolwyr oedd fwyaf tebygol o gytuno bod y staff cywir yn eu lle i ddarparu gwasanaethau'n effeithiol (73.42%), tra bod gweithwyr cymdeithasol yn fwy tebygol na grwpiau eraill o fynegi pryderon ynghylch lefelau staffio, gyda 56.97% yn cytuno bod y staff cywir yn eu lle. Mae'r canfyddiadau hyn yn tynnu sylw at bwysigrwydd deinameg penodol i rôl wrth lunio boddhad yn y gweithle a'r gallu canfyddedig i ddarparu gofal o ansawdd.

Gofynnwyd hefyd i ymatebwyr i ba raddau yr oeddent yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan grwpiau o fewn a thu allan i'w hamgylchedd proffesiynol. Ar y cyfan,

adroddodd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu rheolwr (67.78%), cydweithwyr (78.08%), a'r bobl a'r teuluoedd y maent yn eu cefnogi (80.54%). Er bod gweithwyr cymdeithasol yn gyffredinol gadarnhaol, adroddodd lefelau ychydig yn is o deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y cyhoedd (36.51%), gydag un o bob tri gweithiwr cymdeithasol (31.81%) yn mynegi canfyddiadau negyddol o werthfawrogiad y cyhoedd. Arhosodd canfyddiadau o gael eu gwerthfawrogi yn gymharol sefydlog ar draws y rhan fwyaf o grwpiau rhwng 2024 a 2025, gyda gostyngiadau bach yng nghyfran yr ymatebwyr a oedd yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan reolwyr a chydweithwyr. Teimlai rheolwyr eu bod yn cael eu gwerthfawrogi'n fwy gan y bobl y maent yn eu cefnogi (86.09%, i fyny o 79%), tra bod gostyngiad nodedig yng nghanran y gweithwyr gofal a adroddodd eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y cyhoedd (52.97%, i lawr o 56% yn 2024). Mae'r patrymau hyn yn awgrymu bod perthnasoedd mewnol yn y gweithle yn ffynhonnell sylweddol o gadarnhad, tra bod cydnabyddiaeth allanol - yn enwedig gan y cyhoedd yn gyffredinol - yn parhau i fod yn fwy cyfyngedig ac anwastad ar draws rolau swyddi.

Er bod 58.50% o'r holl ymatebwyr yn teimlo bod ganddynt ddigon o amser i wneud eu gwaith yn dda, roedd y teimlad hwn ychydig yn llai cyffredin ymhlith rheolwyr (47.86%) a gweithwyr cymdeithasol (43.49%), gan awgrymu mwy o bwysau amser yn y rolau hyn. Mae'r canfyddiadau hyn yn adleisio rhai 2024, gan ddangos cynnydd bach ar draws yr holl ymatebwyr (i fyny o 55%). Nododd mwy na hanner (54.40%) anhawster ymlacio ar ôl gwaith, gyda'r ffigur hwn yn codi'n sydyn ymhlith rheolwyr (71.98%) — efallai'n adlewyrchu gofynion emosiynol swyddi arweinyddiaeth. Mae'n ymddangos bod cefnogaeth i reoli straen yn gyfyngedig, gyda llai na hanner (43.52%) o'r holl ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael cefnogaeth ddigonol — a oedd ar ei hisaf ymhlith gweithwyr cymdeithasol (40.35%). Serch hynny, nododd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr (77.77%) hyder yn eu gallu i ddiwallu anghenion pobl sy'n cael mynediad at ofal. Roedd hyn hefyd yn is ar gyfer gweithwyr cymdeithasol (62.47%), er bod gwelliant sylweddol o 2024 (55%). Mae'r canlyniadau hyn yn awgrymu, er bod staff yn parhau i fod yn ymrwymedig i ddarparu gofal o ansawdd uchel, bod llawer yn gwneud hynny o dan straen sylweddol.

Tâl, telerau ac amodau

Roedd nifer o'n cwestiynau'n ceisio cael dealltwriaeth o safbwyntiau'r ymatebwyr ar delerau ac amodau eu cyflogaeth, yn ogystal â sut maen nhw'n ymdopi'n ariannol a pha fuddion yr oeddent yn gallu eu cael drwy eu gwaith. Roedd boddhad cyffredinol â thelerau ac amodau yn 68.86%, ac yn fras yn unol â ffigurau 2024 (68%). Fodd bynnag, roedd hyn yn fwyaf amlwg ymhlith rheolwyr (80.16%, i fyny o 77% yn 2024). Roedd ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth hefyd yn gryf, gyda 82.00% yn teimlo eu bod yn cael gwybod am eu hawliau, gan ddangos cynnydd bach o 2024 (80%). Fodd bynnag, roedd straen ariannol yn parhau i fod yn bryder. Er enghraifft, dywedodd llai na hanner (45.86%) eu bod yn ymdopi'n ariannol, ac roedd 47.80% yn teimlo bod eu sefyllfa ariannol bresennol yn anoddach nag yn y flwyddyn flaenorol, er bod hyn yn nodi gostyngiad nodedig o 2024 (59%). Roedd boddhad â chyflog yn nodedig o isel ar draws pob grŵp, gyda dim ond 37.88% o'r ymatebwyr yn nodi boddhad (i fyny o 35%) a 41.96% yn mynegi anfodlonrwydd (i lawr o 46%). Mae hyn yn tanlinellu pwysau economaidd parhaus o fewn y gweithlu.

Roeddem hefyd eisiau gwybod mwy am bobl oedd ar gontractau dim oriau a'r effaith y mae hyn yn ei chael ar eu bywydau gwaith a phersonol. Dywedodd ychydig dros un o bob deg (11.74%) o'r ymatebwyr fod ganddynt gontract dim oriau, gyda'r mwyafrif o'r rhain yn y grŵp gweithwyr gofal. O'r rhai oedd â chontract dim oriau, dywedodd 35.89% eu bod am aros ar y trefniant dim oriau, a dywedodd 64.11% eu bod am weld newid. Mae'r ffigurau hyn yn parhau i fod yr un fath i raddau helaeth o 2024, pan oedd gan 11% o'r ymatebwyr gontract dim oriau, ac roedd 35% ohonynt eisiau'r amod cytundebol hwn. Tynnwyd sylw gan gyfranogwyr cyfweiliadau a ofynnwyd iddynt sut yr effeithiodd bod ar gontract dim oriau ar eu bywyd at nifer o ganlyniadau negyddol yn ymwneud ag incwm ansefydlog ac ansicr ac absenoldeb oriau gwarantedig. Fodd bynnag, awgrymodd rhai cyfranogwyr hefyd fod yr hyblygrwydd i ddewis eu horiau (a gynigir gan gontract dim oriau) weithiau'n cael effaith gadarnhaol ar eu synnwyr o gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Casgliad

Ar y cyfan, gwelsom fod gan weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru angerdd dros helpu eraill ac awydd i wneud gwahaniaeth ym mywydau pobl sy'n cael mynediad at ofal a chymorth. Mae llawer yn teimlo'n gadarnhaol am eu rôl ac yn nodi ymdeimlad da o les o ran boddhad bywyd cyffredinol, teimladau bod bywyd yn werth chweil, a hapusrwydd. Mae'r mwyafrif yn teimlo'n ddiogel yn eu rôl ac yn nodi canfyddiadau cadarnhaol o gefnogaeth rheolwyr a chyfoedion, morâl, a digonolrwydd y gweithlu. Fodd bynnag, roedd lefelau pryder ar draws y garfan o ymatebwyr yn sylweddol uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol. Ar ben hynny, mynegodd ymatebwyr bryder ynghylch cyfraddau cyflog isel, diffyg cydnabyddiaeth a chefnogaeth gyhoeddus, amodau gwaith gwael, a diffyg cyfleoedd datblygu gyrfa, a allai fod yn cyfrannu at bobl sydd eisiau gadael y sector gofal cymdeithasol.

Cyflwyniad

Yn dilyn arolygon [2023](#) a [2024](#), mae'r adroddiad hwn yn amlinellu canfyddiadau arolwg Dweud Eich Dweud 2025 Gofal Cymdeithasol Cymru. Arweiniwyd yr arolwg gan yr Athro Jermaine Ravalier ym Mhrifysgol Newydd Swydd Buckingham (BNU), gyda chydweithwyr o Gymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain (BASW) a Phrifysgol Sba Caerfaddon (BSU). Mae arolwg 2025 yn adlewyrchu arolwg 2024, gydag arolwg sector-eang a chyfres o gyfweiliadau unigol a thrafodaethau grwpiau ffocws. Arweiniodd Gofal Cymdeithasol Cymru a BASW Cymru ymgysylltu â'r sector a recriwtio ymatebwyr.

Yn yr adroddiad canlynol, fe welwch drosolwg o sut y gwnaethom gynnal yr astudiaeth ac yna'r canfyddiadau. Mae canlyniadau'r arolwg yn cael eu cyflwyno, wedi'u dilyn gan ganfyddiadau'r cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws.

Yn ogystal ag amlygu canfyddiadau ar gyfer yr holl ymatebwyr, mae ein dadansoddiad o ganfyddiadau'r arolwg hefyd wedi'i rannu yn ôl rolau penodol. Mae'r rhain yn cynnwys:

- **3,546 o weithwyr gofal** (e.e., gweithiwr cartref gofal i oedolion, gweithiwr gofal cartref, gweithiwr gofal preswyl i blant, gweithiwr gofal arall).
- **492 o reolwyr** (e.e., rheolwr cartref gofal i oedolion, rheolwr gofal preswyl, rheolwr gofal preswyl i blant, rheolwr gofal cymdeithasol arall).
- **750 o weithwyr cymdeithasol** (e.e., gweithiwr cymdeithasol plant a theuluoedd, gweithiwr cymdeithasol oedolion, gweithiwr cymdeithasol plant ac oedolion, myfyriwr gwaith cymdeithasol, gweithiwr cymdeithasol arall, rheolwr gwaith cymdeithasol arall).

Roedd rolau eraill a ddewiswyd yn cynnwys 'arall' (n=293) ac 'unigolyn cyfrifol' (n=49), yn ogystal â 'chynorthwydd personol', 'nyrs gofrestredig mewn gofal cymdeithasol', 'therapydd galwedigaethol mewn gofal cymdeithasol', a 'gofalwr di-dâl', a gafodd eu dewis bob un gan nifer fach o ymatebwyr. Dewisodd yr ymatebwyr i'r arolwg sy'n weddill beidio â datgelu eu rôl swydd. Nid yw'n glir pam y gwnaethon nhw benderfynu peidio â gwneud hynny.

Methodoleg: Yr hyn a wnaethom

Nod y prosiect hwn oedd cael dealltwriaeth eang a dwfn o sut beth yw gweithio yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru yn 2025. Cafwyd cymeradwyaeth foesegol ar gyfer arolwg 2024 gan bwyllgor moeseg ymchwil Prifysgol Sba Caerfaddon ym mis Ionawr 2024, a chafodd ei diwygio ym mis Rhagfyr 2024 ar gyfer arolwg 2025.

Dyluniad ymchwil: arolwg

Fe wnaethon ni gynnal arolwg ledled y sector i ddeall sut beth yw gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru. Targedodd y cynllun ymgysylltu a chyfathrebu, dan arweiniad Gofal Cymdeithasol Cymru a BASW, gyflogwyr unigol, sefydliadau cyflogwyr, gweithwyr cymdeithasol, rheolwyr gofal, a gweithwyr gofal. Defnyddiwyd dulliau marchnata fel cyfryngau cymdeithasol, e-gylchlythyrau, a negeseuon uniongyrchol drwy e-bost i recriwtio cyfranogwyr. Anfonodd Gofal Cymdeithasol Cymru bum e-bost at y gweithlu cofrestredig tra bod yr arolwg yn fyw. Yn ogystal, defnyddiodd BASW hysbysebion Facebook a negeseuon mewn e-bost ar LinkedIn a oedd yn cynnwys negeseuon wedi'u teilwra ar gyfer y gweithlu gwaith cymdeithasol, gyda chyrhaeddiad bras o 6,000 o unigolion.

Roedd yr arolwg ar agor rhwng 22 Ionawr a 7 Mawrth 2025, gyda'r ymatebwyr a gytunodd i rannu eu manylion cyswllt wedi'u dewis ar hap i dderbyn un o 20 taleb siopa £20 fel cymhelliant i gymryd rhan.

Roedd yr arolwg yn cynnwys saith prif adran:

1. Cwestiynau demograffig
2. Y rhai nad ydynt bellach yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol
3. Sut beth yw gweithio ym maes gofal cymdeithasol
4. Arweinyddiaeth, hyfforddiant a datblygiad
5. Llesiant
6. Amodau gwaith
7. Telerau ac amodau

Ochr yn ochr â chwestiynau caeedig, gofynnwyd nifer o gwestiynau agored hefyd y gallai ymatebwyr ychwanegu eu persbectif eu hunain atynt ar bynciau penodol. Gofynnwyd cwestiynau agored am recriwtio a chadw staff, llesiant, a rhwystrau i hyfforddi a datblygu yn y sector.

Dadansoddiad arolwg

Dadansoddwyd y rhan fwyaf o gwestiynau arolwg meintiol gan ddefnyddio amledau: nifer yr ymatebwyr i bob cwestiwn a chanran y rhai a atebodd mewn ffordd benodol.

Dadansoddwyd cwestiynau llesiant y Swyddfa Ystadegau Gwladol 4 (ONS4) gan ddefnyddio cymedrau a gwyriadau safonol, a gellid eu cymharu â chyfartaleddau cenedlaethol.

Dadansoddwyd cwestiynau penagored gan ddefnyddio dadansoddiad cynnwys confensiynol (Hsieh a Shannon, 2005), sy'n cyfrif amlder (h.y. nifer y troeon) y trafodir themâu penodol o fewn y data penagored.

Er mwyn sicrhau anhysbysrwydd a chyfrinachedd ymatebion, dim ond ar ystadegau sydd wedi cael o leiaf 25 o ymatebion yr ydym yn adrodd. Yn gysylltiedig, er ein bod yn cyflwyno dyfyniadau uniongyrchol o'r cwestiynau penagored hyn fel tystiolaeth o'r data, fe wnaethom eu golygu mewn sawl lle at ddibenion sillafu a gramadeg. Yn ystod yr ymchwil hon, derbynion ni ymatebion yn Gymraeg ac yn Saesneg. Yn yr adroddiadau, mae pob dyfyniad yn ymddangos yn brif iaith yr adroddiad. Mae fersiwn Saesneg o'r adroddiad hwn hefyd ar gael.

Dyluniad ymchwil: cyfweiliadau a grwpiau ffocws

Cynhaliwyd cyfweiliadau i gael dealltwriaeth fanylach o'r cysyniadau a gwmpesir yn yr arolwg. O'r herwydd, gofynnwyd cwestiynau am:

- y profiad o weithio ar gontract dim oriau (lle bo'n berthnasol)
- rôl o fewn y sector
- profiad o ddatblygu
- amodau gwaith
- diogelwch yn y gwaith
- cyflog a buddion
- boddhad a bwriadau i adael
- sut i wneud gwelliannau i weithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Cynhaliwyd cyfweiliadau gyda 21 o unigolion, gyda hyd cyfartalog o 52 munud. Rhoddwyd taleb siopa gwerth £20 i bob cyfwelai. I recriwtio'r 21 cyfwelai yma, anfonwyd tua 2,000 o e-byst recriwtio, a gwahoddwyd pawb a ymatebodd i ddweud eu bod â diddordeb i gyfweliad.

Cynhaliwyd grwpiau ffocws hefyd i gael dealltwriaeth ddyfnach o gysyniadau allweddol a gwmpesir ar draws y prosiect. Roedd y rhain yn cynnwys: sut beth yw gweithio ym maes gofal cymdeithasol; cyflog a buddion; bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu; a gwelliannau i weithio ym maes gofal cymdeithasol. Cynhaliwyd dau grŵp ffocws yn cynnwys cyfanswm o chwe chyfranogwr (tri fesul grŵp ffocws), gyda phob un yn para tua awr ac ugain munud.

Gofynnwyd am swm cyfyngedig o wybodaeth ddemograffig yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws, gan gynnwys rolau swyddi, a amlinellir yn Nhablau 2 a 3.

Tabl 2: Disgrifiadau cyfranogwyr y cyfweiliadau o'u rolau swydd

Rôl swydd	Nifer y cyfranogwyr	Ffugenwau
Gweithiwr cymorth	10	George, Lyla, Jody, Frank, Carys, Yemi, Rhian, Katrina, Celia, Simon
Gweithiwr gofal (pobl hŷn)	2	Gloria, Aaron
Cynorthwyydd gofal iechyd	1	Anna
Gweithiwr gofal cartref	4	Liam, Thomas, Emily, Catrin
Gweithiwr gofal (preswyl plant)	1	Harry
Prif weithiwr cymdeithasol	1	Mark
Gweithiwr gwarcheidiaeth arbennig (gofal maeth)	1	Jim
Uwch weithiwr cymorth	1	Dani

Tabl 3: Disgrifiadau cyfranogwyr y grwpiau ffocws o'u rolau swydd

Rôl swydd	Nifer y cyfranogwyr	Ffugenwau
Gweithiwr cartref gofal i oedolion	2	Daisy, Stacey
Gweithiwr gofal cartref	2	Lisa, Tanya
Prif weithiwr cymdeithasol	1	Mark
Uwch ddarlithydd mewn gwaith cymdeithasol	1	Nigel

Dadansoddiad cyfweiliadau a grŵpiau ffocws

Dadansoddwyd data ansoddol o gyfweiliadau a grwpiau ffocws i gyd gan ddefnyddio Dadansoddiad Thematig (Braun a Clarke, 2006, 2019). Galluogodd y dull hwn yr ymchwilyr i gynhyrchu themâu (h.y., patrymau o ystyr a rennir o fewn y set ddata) a oedd yn ymwneud â barn a phrofiad y cyfranogwyr. Roedd y broses ddadansoddi yn cael ei gyrru gan theori, yn fyfyrion, ac wedi'i harwain gan ddull chwe cham Braun a Clarke (2006). Roedd y chwe cham yn cynnwys:

1. Ymglyfarwyddo â'r data
2. Cynhyrchu codau cychwynnol
3. Chwilio am themâu
4. Adolygu themâu
5. Diffinio ac enwi themâu
6. Cynhyrchu'r adroddiad.

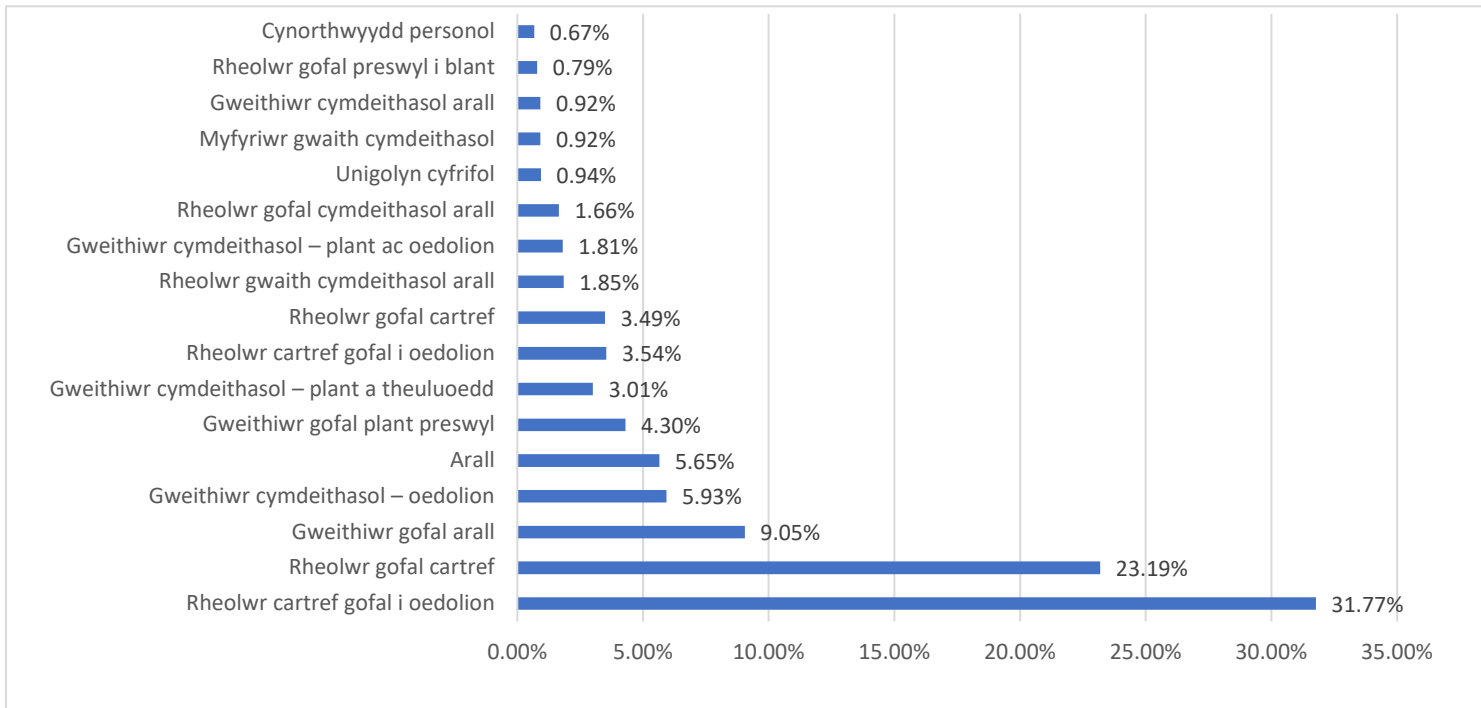
Cynhaliwyd y camau hyn ar y cyd gan aelodau'r tîm ymchwil. Roedd y broses gyfweild yn ailadroddol (h.y., gyda chanfyddiadau'r cyfweiliadau cychwynnol yn llywio'r rhai dilynol) ac ystyriodd y tîm ymchwil drwytho (pan nad oedd unrhyw themâu newydd yn cael eu cynhyrchu gan y dadansoddiad) yn ogystal â dull myfyriol i asesu maint y sampl ar gyfer y

cyfweliadau lled-strwythuredig. Er mwyn sicrhau hygrededd a pherthnasedd y canfyddiadau, cynhaliwyd math o 'wirio synnwyr' (h.y. gwirio aelodau). Gofynnwyd i ddeg gweithiwr gofal cymdeithasol a gymerodd ran yn y cyfweliadau fyfyrion ynghylch a oedd y themâu a ddaeth i'r amlwg yn cyfleu eu profiadau'n gywir. Rhoddwyd talebau siopa gwerth £20 i'r cyfranogwyr am eu hamser. Defnyddir ffugenwau pan gyflwynir dyfyniadau darluniadol yn yr adroddiad hwn i amddiffyn anhysbysrwydd cyfranogwyr.

Pwy gymerodd ran? Demograffeg

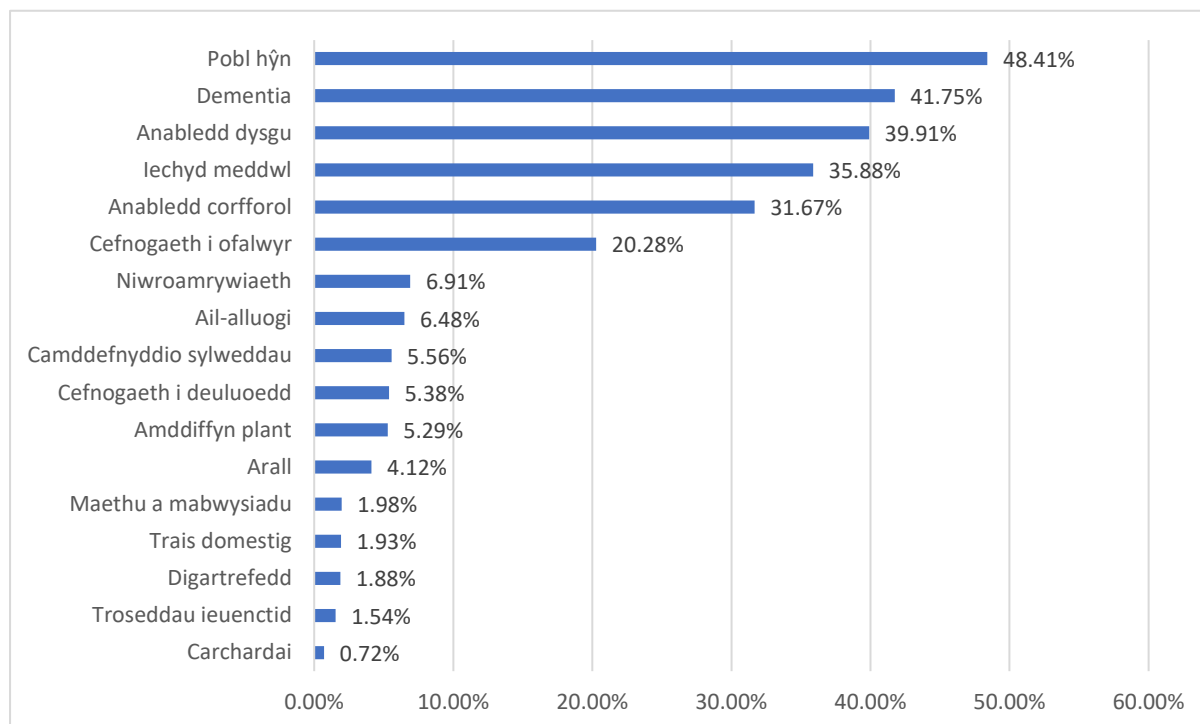
Roedd y set hon o gwestiynau yn gofyn i ymatebwyr amdanyn nhw eu hunain a'u gwaith, gan ddarparu gwybodaeth ynglŷn â phwy ydyn nhw a beth maen nhw'n ei wneud. Mae Graff 1 yn dangos nifer yr ymatebwyr ym mhob rôl swydd. Y rôl swydd fwyaf cyffredin gan ymatebwyr (1649, 31.77%) oedd gweithiwr cartref gofal i oedolion, ac yna gweithiwr gofal cartref (1204, 23.19%) a gweithiwr gofal arall (470, 9.05%).

Graff 1: Rôl swydd yr ymatebwyr.



Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr (66.69%) yn gweithio'n llawn amser, ac roedd 17.37% yn gweithio'n rhan amser, i un cyflogwr. Roedd rheolwyr yn fwy tebygol o fod yn llawn amser (90.87%) na gweithwyr gofal (60.44%) a gweithwyr cymdeithasol (78.87%). Gofynnwyd i'r ymatebwyr pa faes gwasanaeth yr oeddent yn gweithio ynddo ac roeddent yn gallu ymateb i fwy nag un maes os oedd angen. Mae Graff 2 yn dangos bod bron i hanner yr ymatebwyr yn gweithio gyda phobl hŷn (48.41%), 41.75% yn gweithio gyda phobl sydd â dementia, 39.91% yn gweithio gyda phobl sydd ag anabledd dysgu, a 35.88% yn gweithio ym maes iechyd meddwl.

Graff 2: Maes gwasanaeth yr oedd yr ymatebwyr yn gweithio ynddo.



Mae Tabl 4 yn dangos oedran, rhyw, ethnigrwydd a chyfeiriadedd rhywiol yr ymatebwyr. Yn gyson â'r sector, roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr ar draws pob rôl swydd yn fenywod (77.49%), a'r rhan fwyaf yn Wyn (72.93%), gyda Du (15.90%) ac Asiaidd (6.37%) yr ail a'r trydydd ethnigrwydd a ddewiswyd fwyaf. O'r ymatebwyr hynny a gafodd eu grwpio yn y categori gweithiwr cymdeithasol, disgrifiodd 127 eu hethnigrwydd fel 'Du', sy'n cynrychioli dros draean o gyfanswm y gweithwyr cymdeithasol Du yng Nghymru. Er bod y gynrychiolaeth hon yn yr arolwg i'w chanmol, mae'n uchel o'i gymharu ag ethnigrwydd eraill. Y cyfnod mwyaf cyffredin o weithio yn y sector oedd naw mlynedd neu fwy, ar draws pob grŵp swyddi. Roedd cyfanswm o 80.45% o reolwyr wedi bod yn gweithio mewn gofal cymdeithasol am y cyfnod hwn, sy'n fwy na dwbl canran y gweithwyr gofal a oedd wedi gweithio mewn gofal cymdeithasol am y cyfnod hwn o amser. Disgrifiodd tua naw o bob deg ymatebwr (89.12%) eu hunain hefyd fel heterorywiol. Roedd yr ymatebwyr yn fwyaf tebygol o fod rhwng 55 a 59 oed, er bod gweithwyr cymdeithasol yn fwyaf tebygol o fod yn iau (40-44). Gofynnwyd hefyd a oedd yr ymatebwyr yn 'uniaethu fel y rhyw a neilltuwyd i chi ar eich genedigaeith'. O'r holl ymatebwyr, awgrymodd 96.93% eu bod, 1.56% nad oeddent, ac 1.51% bod well ganddynt beidio â dweud.

Tabl 4: Oedran, rhyw, ethnigrwydd a chyfeiriadedd rhywiol yr ymatebwyr.

	Pob ymatebydd	Gweithiwr gofal	Rheolwr	Gweithiwr cymdeithasol
Grŵp oedran mwyaf cyffredin	55-59 14.44%	55-59 14.48%	55-59 18.89%	40-44 14.75%
Rhyw: Benyw	77.49% (4349)	77.61% (2714)	82.00% (401)	76.18% (563)
Rhyw: Gwryw	21.44% (1203)	21.39% (748)	17.38% (85)	22.19% (164)
Ethnigrwydd: Gwyn	72.93% (4077)	70.68% (2466)	93.39% (452)	71.64% (523)
Ethnigrwydd: Asiaidd	6.37% (356)	7.71% (269)	DB	DB
Ethnigrwydd: Du	15.90% (889)	17.66% (616)	DB	17.40% (127)
Cyfeiriadedd rhywiol: Heterorywiol	89.12% (5006)	90.47% (3170)	90.20% (442)	85.77% (633)
Cyfeiriadedd rhywiol: Hoyw neu lesbiaidd	2.47% (139)	2.20% (77)	DB	DB
Cyfeiriadedd rhywiol: Deurywiol	1.78% (100)	1.54% (54)	DB	DB
Wedi gweithio ym maes gofal cymdeithasol am 9 mlynedd neu fwy	47.16% (2671)	39.44% (1393)	80.45% (395)	56.91% (424)

Mae Tabl 5 yn amlinellu canran yr ymatebwyr a ddisgrifiodd eu hunain fel rhai niwrowahanol, ag anabledd, a/neu'n ofalwr y tu allan i'r gwaith. Disgrifiodd tua un o bob deg gweithiwr gofal a rheolwr eu hunain fel rhai niwrowahanol, gyda 17.48% o weithwyr cymdeithasol yn gwneud yr un peth. Awgrymodd bron i chwarter yr ymatebwyr, waeth beth fo'u grŵp swyddi, fod ganddynt 'gyflwr iechyd corfforol neu feddyliol neu salwch a barhaodd neu a ddisgwylir iddo bara 12 mis neu fwy'. Gofynnwyd i'r rhai a atebodd 'ydw' i'r cwestiwn hwn a oedd y cyflwr neu'r salwch hwn yn lleihau eu gallu i gyflawni gweithgareddau dyddiol. Awgrymodd tua 60% ei fod.

Tabl 5: P'un ai oedd yr ymatebwyr yn disgrifio eu hunain fel rhai niwrowahanol, ag anabledd, neu a oeddent yn ofalwr y tu allan i'r gwaith.

	Pob ymatebydd	Gweithiwr gofal	Rheolwr	Gweithiwr cymdeithasol
Niwrowahanol	11.23% (631)	9.73% (341)	10.25% (50)	17.48% (129)
Ag anabledd	23.94% (1341)	23.83% (831)	23.71% (115)	24.16% (179)
Anabledd yn effeithio ar weithgareddau dyddiol	61.07% (819)	59.80% (497)	55.65% (64)	65.37% (117)
Gofalwr y tu allan i'r gwaith	31.98% (1795)	30.72% (1075)	36.49% (177)	34.95% (259)

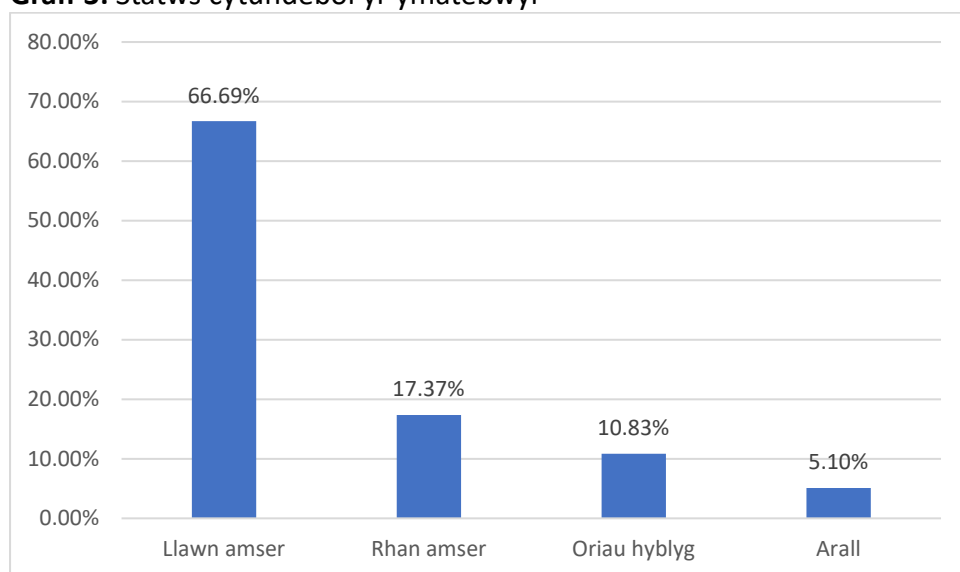
Gofynnwyd hefyd a oedd yr ymatebwyr wedi'u geni yn y DU ac am yr ieithoedd maen nhw'n eu siarad (gweler Tabl 6). Roedd dros saith o bob deg ymatebydd wedi'u geni yn y DU, er bod rheolwyr yn llawer mwy tebygol (91.65%) o fod wedi'u geni yn y DU na gweithwyr gofal (68.82%) neu weithwyr cymdeithasol (72.51%). Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn siarad Saesneg yn rhugl, gyda 11.01% hefyd yn rhugl yn y Gymraeg. Roedd rheolwyr a gweithwyr cymdeithasol (tua 12%) yn fwy tebygol o siarad Cymraeg yn rhugl na gweithwyr gofal. Ni allai dros hanner yr holl ymatebwyr siarad unrhyw Gymraeg, er bod hyn yn 43.00% ar gyfer rheolwyr. Roedd gan bron i draean (30.81%) alluoedd lefel mynediad neu sylfaen, ac roedd gan 6.55% alluoedd uwch neu hyfedr. Yn olaf, roedd 19.61% o'r holl ymatebwyr yn defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith naill ai drwy'r amser neu'r rhan fwyaf o'r amser, a rhwng 45.95% (gweithwyr gofal) a 56.17% (gweithwyr cymdeithasol) yn anaml neu byth yn siarad Cymraeg yn y gwaith.

Tabl 6: Canran yr ymatebwyr a aned yn y DU, a'u galluoedd iaith.

	Pob ymatebydd	Gweithiwr gofal	Rheolwr	Gweithiwr cymdeithasol
Ganwyd yn y DU	71.60% (4033)	68.82% (2412)	91.65% (450)	72.51% (538)
Iaith a siaredir yn rhugl: Saesneg	95.95% (5474)	96.05% (3406)	98.37% (484)	95.60% (717)
Iaith a siaredir yn rhugl: Cymraeg	11.01% (628)	10.18% (361)	12.60% (62)	11.87% (89)
Iaith a siaredir yn rhugl: Arall	8.17% (466)	8.60% (305)	DB	7.87% (59)
Gallu i siarad Cymraeg: Ddim o gwbl	55.12% (3067)	58.50% (2023)	43.00% (209)	48.17% (355)
Gallu i siarad Cymraeg: Lefel mynediad/sylfaenol	30.81% (1714)	28.43% (983)	43.82% (213)	36.50% (269)
Gallu i siarad Cymraeg: Uwch/rhugl	6.55% (364)	5.44% (188)	7.82% (38)	8.55% (63)
Defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith: Bob amser/y rhan fwyaf o'r amser	19.61% (421)	20.70% (250)	17.94% (47)	12.35% (42)
Defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith: Anaml/byth	47.74% (1025)	45.95% (555)	48.86% (128)	56.17% (191)

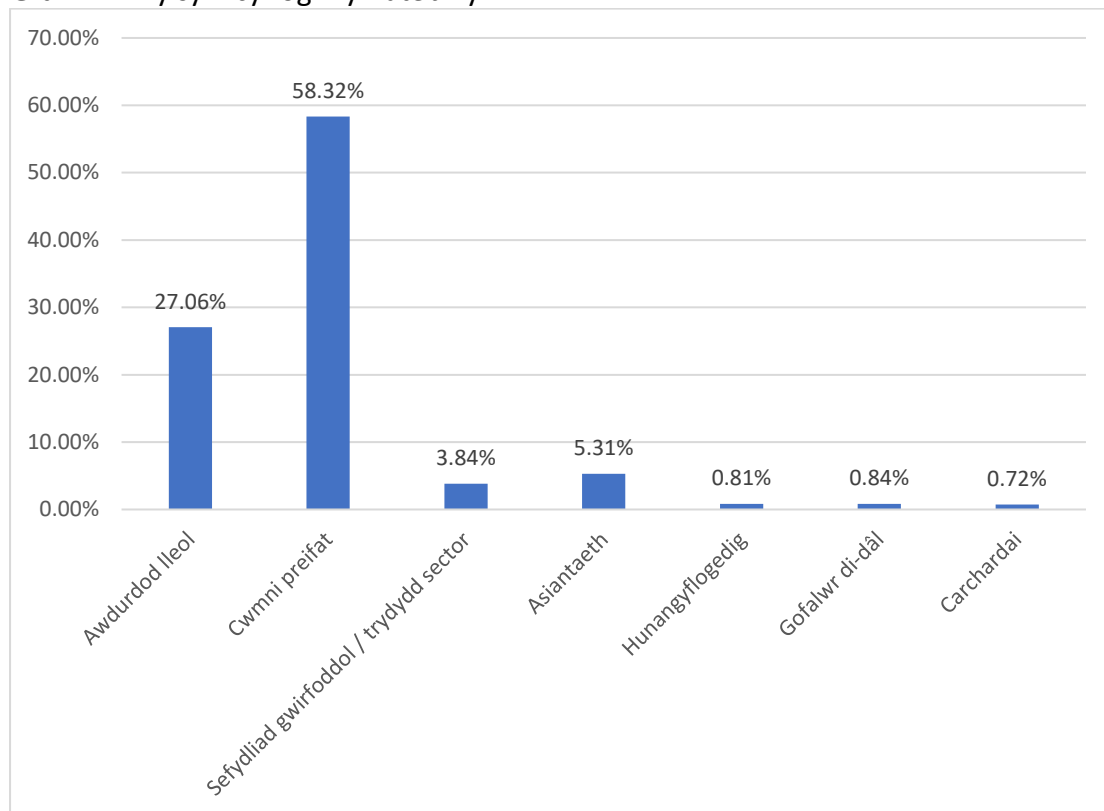
Gofynnwyd cwestiwn dilynol i'r rhai a ymatebodd nad oeddent wedi'u geni yn y DU ynghylch y prif reswm pam eu bod wedi dod i fyw i'r DU. Y rheswm mwyaf cyffredin (29.37%) oedd cael lle hirdymor neu barhaol i fyw. Yr ail oedd ar gyfer addysg neu hyfforddiant (27.51%), a'r trydydd oedd rhesymau teuluol: priodas, aduno teuluoedd neu ffurfio teuluoedd (14.88%).

Graff 3: Statws cytundebol yr ymatebwyr



Mae Graff 3 yn dangos bod dwy ran o dair o'r ymatebwyr (66.69%) wedi'u cyflogi'n llawn amser, 17.37% yn rhan-amser, a 10.83% ar gcontractau oriau hyblyg. Mae Graff 4 yn dangos bod bron i chwech o bob deg ymatebydd (58.32%) wedi'u cyflogi gan gwmni preifat a 27.06% gan awdurdod lleol. Roedd ychydig dros draean o'r holl ymatebwyr (35.22%) yn aelodau o undeb llafur, gyda bron i chwarter (23.17%) o'r holl ymatebwyr yn awgrymu eu bod yn aelod o UNISON a 5.57% o'r GMB.

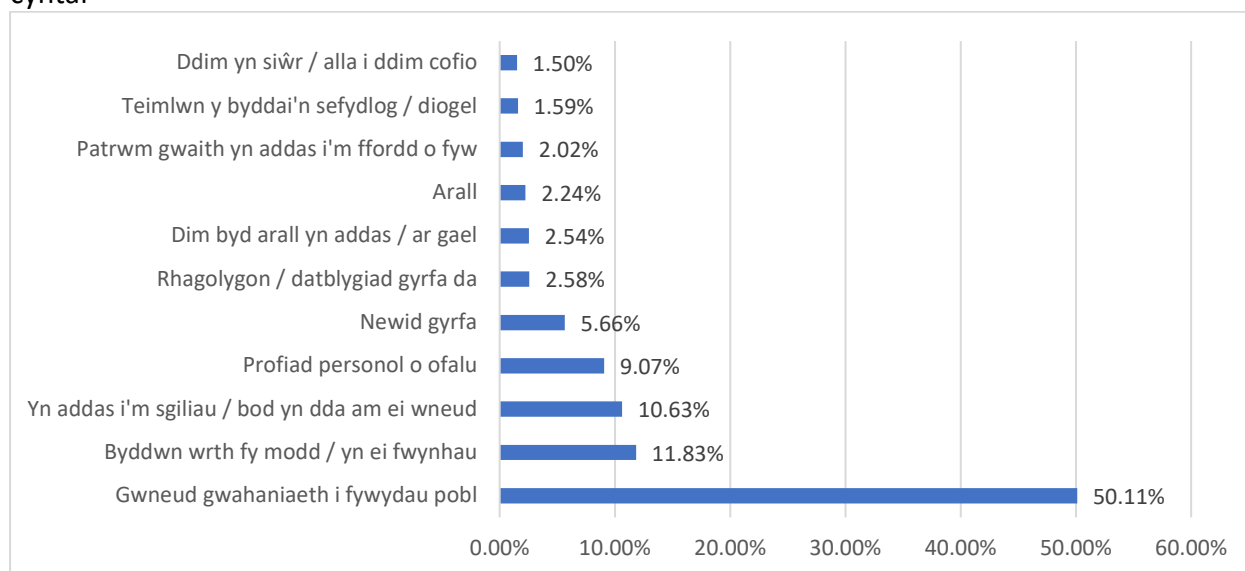
Graff 4: Pwy sy'n cyflogi'r ymatebwyr



Gweithio mewn gofal cymdeithasol

Mae'r adran hon yn ymwneud â'r canfyddiadau sy'n gysylltiedig â chwestiynau ynglŷn â sut beth yw gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Gofynnwyd i'r ymatebwyr pam y gwnaethon nhw benderfynu gweithio ym maes gofal cymdeithasol i ddechrau (gweler Graff 5), a rhoddwyd ystod o opsiynau iddyn nhw ateb. Fel yn 2024, yr ymateb mwyaf poblogaidd o bell ffordd oedd bod yr ymatebwyr eisiau rôl lle bydden nhw'n gwneud gwahaniaeth – ymatebodd 50.11% o'r ymatebwyr fel hyn (69% yn 2024). Gan adlewyrchu canfyddiadau 2024 hefyd, y ddau ymateb mwyaf poblogaidd nesaf oedd oherwydd bod yr ymatebwyr yn teimlo y bydden nhw'n mwynhau'r rôl (11.83%) ac oherwydd y byddai'n gweddu i'w sgiliau neu oherwydd eu bod nhw'n teimlo y bydden nhw'n dda ynddi (10.63%).

Graff 5: Beth a arweiniodd yr ymatebwyr i weithio ym maes gofal cymdeithasol yn y lle cyntaf



Yna gofynnwyd i'r ymatebwyr sut y daethant i wybod am weithio ym maes gofal cymdeithasol. Roedd yr ymatebwyr yn gallu dewis cymaint o opsiynau ag a hoffent o ystod o ymatebion. Fodd bynnag, dau ymateb a nodwyd amlaf: trwy ffrindiau a theulu yn y sector (49.22%) a thrwy swydd a hysbysebwyd ar-lein (27.05%).

Recriwtio a chadw

Gofynnwyd cwestiwn hefyd am fwriad yr ymatebwyr i adael y sector gofal cymdeithasol. Ar draws yr holl ymatebwyr, awgrymodd bron i un o bob pump (19.89%) eu bod yn edrych i adael gwaith gofal cymdeithasol. Pan ofynnwyd i'r ymatebwyr hyn pa mor hir yr oeddent yn disgwyl aros yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol, yr ymateb cyfartalog oedd 14 mis. Mae'r nifer cyffredinol hwn ychydig yn is nag yn 2024, pan oedd 25% o'r ymatebwyr yn edrych i adael gofal cymdeithasol, ac roeddent yn disgwyl gwneud hyn o fewn cyfartaledd o 13 mis. Yn 2025, mae'r tueddiadau hyn yn fras debyg ar draws pob grŵp swyddi, gyda 18.93% o reolwyr yn anelu at adael y sector, ac 18.95% o weithwyr cymdeithasol.

Yn yr arolwg, gofynnwyd dau gwestiwn agored hefyd am recriwtio a chadw staff yn y sector. Gofynnodd y cwestiwn cyntaf am yr heriau yr oedd sefydliadau cyflogi yn eu hwynebu o ran recriwtio a chadw staff. At ei gilydd, trafodwyd pedair prif her i gyflogwyr gan yr ymatebwyr. Roedd y rhain yn cynnwys cadw staff, cyflog isel, amodau gwaith a diffyg parch neu gyswrtio o'r rôl.

Roedd yr her gyntaf, sef cadw staff, hefyd yn gysylltiedig ag anawsterau ynghylch llwythi gwaith ac ansawdd staffio:

“Mae cadw staff yn fwy o her. Oriau hir, cyflog gwael, cefnogi pobl ag anghenion gofal iechyd cymhleth iawn, mwy o rôl nyrsio, cyfrifoldebau ac atebolrwydd enfawr gyda chefnogaeth fach iawn gan y sector iechyd neu bobl brofiadol mewn [swydd] oruchwyliol”

Cyflog isel neu ddiffyg tâl oedd yr ail her a drafodwyd amlaf wrth recriwtio a chadw staff. Roedd yr ymatebwyr o'r farn bod cyfraddau cyflog isel yn golygu bod pobl sy'n gweithio y tu allan i ofal cymdeithasol ac sydd â'r potensial i weithio o fewn y sector yn dewis peidio â gwneud hynny, ac ar ben hynny, roedd y rhai o fewn y sector yn dewis gadael er mwyn cael cyfraddau cyflog gwell:

“Cyflog isel am yr hyn sy'n ofynnol ganddochi. Roeddwn i'n arfer gweithio yn Starbucks ac yn cael fy nhalu'n fwy yr awr am lai o gyfrifoldeb. Dwi'n gwneud y swydd hon am gariad at y gwaith, mae'r ochr ariannol yn anodd.”

Y drydedd her oedd amodau gwaith gwael – yn enwedig llwythi gwaith uchel – a oedd yn gwneud gweithwyr yn fwy tebygol o adael y rôl, ac yn llai tebygol o gymryd rôl arall yn y sector:

“Yn aml maen nhw'n cael trafferth cadw staff oherwydd y llwyth gwaith. Mae lefelau staffio wedi gostwng yn sylweddol dros y tair blynedd diwethaf. Mae'r hyn a arferai fod yn dri o bobl ar shifft bellach i lawr i un, ond mae'r llwyth gwaith wedi cynyddu. Mae pobl yn gadael oherwydd ei fod yn ormod.”

Y bedwaredd her yn ymwneud â recriwtio a chadw staff oedd diffyg canfyddedig o barch a chydabyddiaeth i'r rôl. Soniodd yr ymatebwyr dro ar ôl tro am y ffordd y mae gofal cymdeithasol yn cael ei bortreadu yn y cyfryngau cyhoeddus – gyda honiadau bod y sector yn cael ei ystyried yn 'wasanaeth Sinderela' (h.y. yn cael ei weld fel un llai gwerthfawr) o'i gymharu â'r GIG. Disgrifiodd yr ymatebwyr sut mae hyn yn arwain at deimlad bod gweithwyr gofal cymdeithasol yn cael eu tanbrisio o'i gymharu â chydweithwyr ieuchyd. Roedd hyn yn ffynhonnell rhwystredigaeth i'r ymatebwyr:

“Mae gofal yn ddrws agored gan ei fod yn cael ei weld yn gyffredinol fel sector heb sgiliau.”

Roedd yr ail gwestiwn agored yn gysylltiedig â'r cyntaf, ac yn ceisio archwilio beth oedd yr ymatebwyr yn credu y gellid ei wneud i wneud y sector yn 'lle mwy deniadol a gwerth chweil i weithio ynddo'. Daeth tair prif thema i'r amlwg o'r dadansoddiad o'u hymatebion. Roedd y cyntaf o'r rhain yn ymwneud â chyflog. Awgrymodd yr ymatebwyr eto, er mwyn denu mwy o bobl i weithio yn y sector, fod angen cynnig cyfraddau uwch o dâl:

“Cynyddu cyflog. Gallwn ennill mwy o arian yn gweithio ar y til yn yr archfarchnad leol.”

Roedd yr ail thema yn ymwneud â sut y gellid gwella delwedd a chydabyddiaeth y sector, er mwyn denu mwy o bobl i weithio ynddo:

“Yn anffodus, darparwyr gofal cymdeithasol yw perthynas dlawd y sector gofal ac nid yw gofalcwyr yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu yn yr un ffordd â nyrsys, er enghraifft.”

Roedd y drydedd thema yn ymwneud â gwella'r rhagolygon ar gyfer datblygu gyrfa o fewn y sector. Awgrymodd yr ymatebwyr nad oedd llawer o rolau mewn gofal cymdeithasol yn cael eu marchnata na'u gweld fel gyrfa hirdymor. Yn hytrach, fe'u gwelir fel swydd, neu rywbeth y gellid ei ddewis yn hawdd pan fyddai angen incwm atodol:

“Gwerthwch o fel gyrfa gyda rhagolygon, nid dim ond swydd neu ateb dros dro.”

Arweinyddiaeth, hyfforddiant a datblygiad

Gofynnwyd y gyfres hon o gwestiynau i ddeall y cyfleoedd arweinyddiaeth, hyfforddiant a datblygu sydd ar gael wrth weithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru. Gofynnwyd am uchelgeisiau arweinyddiaeth a chynnydd yr ymatebwyr, ac anghenion hyfforddi a datblygu'r rhai yn y sector.

Tabl 7A: Awydd am swydd arweinyddiaeth yn y dyfodol

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Awydd swydd arweinyddiaeth yn y dyfodol: Naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	43.37% (2439) 47% 36%	41.13% (1445) 44% 35%	60.29% (290) 65% 60%	45.37% (338) 53% 39%
Awydd swydd arweinyddiaeth yn y dyfodol: Naill ai anghytuno'n gryf neu anghytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	29.46% (1657) 29% 35%	32.45% (1140) 32% 35%	11.23% (54) 10% 13%	23.89% (178) 24% 37%

Tabl 7B: Cred yn y gallu i ddod yn arweinydd

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Yn credu ei bod hi'n bosibl iddyn nhw ddod yn arweinydd: Naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	57.86% (3220) 60% 50%	54.42% (1894) 57% 48%	80.17% (380) 80% 68%	64.72% (477) 67% 57%
Yn credu ei bod hi'n bosibl dod yn arweinydd: Naill ai'n anghytuno'n gryf neu'n anghytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	16.93% (942) 16% 22%	18.76% (653) 17% 23%	DB DB 3% 6%	12.62% (93) 13% 21%

Tabl 7C: Cyfleoedd datblygu yn ystod y 12 mis diwethaf

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Wedi ceisio cyfle i ddatblygu yn ystod y 12 mis diwethaf: Do <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	27.49% (1537) 37% DB	25.97% (907) 34% DB	38.96% (187) 46% DB	29.77% (220) 43% DB
Wedi ceisio cyfle i ddatblygu yn ystod y 12 mis diwethaf: Naddo <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	61.80% (3455) 57% DB	62.04% (2167) 58% DB	55.83% (268) 52% DB	63.87% (472) 53% DB

Mae'r data yn Nhablau 7A, 7B, a 7C yn datgelu dyheadau arweinyddiaeth amrywiol a chanfyddiadau o ddatblygiad gyrfa ar draws gwahanol grwpiau swyddi mewn gofal cymdeithasol. Ar y cyfan, mynegodd 43.37% o'r holl ymatebwyr awydd am rôl arweinyddiaeth — ychydig yn is nag yn 2024 (47%), er yn dal yn sylweddol uwch nag yn 2023 (36%). Roedd diddordeb mewn arweinyddiaeth ar ei uchaf ymhlith rheolwyr, gyda 60.29% yn nodi awydd i symud i rolau arweinyddiaeth yn 2025 (o'i gymharu â 65% yn 2024 a 60% yn 2023), ac 80.17% o reolwyr yn credu ei bod hi'n bosibl dod yn arweinydd. Mae hyn yn parhau i fod yn gyson â ffigur 2024 o 80% (68% yn 2023). Fodd bynnag, nid yw hyn yn tynnu oddi ar y ffaith y gallai rheolwyr eisoes weld eu hunain fel rhai mewn rôl arweinyddiaeth, a allai ddylanwadu ar y canfyddiadau hyn.

Roedd gweithwyr gofal ychydig yn llai tebygol o fod eisiau rôl arweinyddiaeth yn 2025 (41.13%) o'i gymharu â 2024 (44%), ac roeddent yn llai hyderus yn y posibilrwydd o ddod yn arweinydd (54.42% yn 2025 vs. 57% yn 2024), er bod y ffigurau hyn yn dal i gynrychioli cynnydd sylweddol o 2023 (pan nododd 35% ddiddordeb mewn swydd arweinyddiaeth a 48% yn credu ei bod yn bosibl gwneud hynny). Roedd gweithwyr cymdeithasol yn 2025 yn sylweddol lai tebygol o fod eisiau swydd arweinyddiaeth (45.37%) o'i gymharu â 2024 (53%), ac yn llai hyderus yn eu gallu i symud ymlaen: dywedodd 64.72% eu bod yn credu ei bod hi'n bosibl dod yn arweinydd yn 2025, o'i gymharu â 67% yn 2024. Mae hyn yn awgrymu gostyngiad sylweddol mewn optimistiaeth ynghylch dilyniant gyrfa o fewn y grŵp hwn ers 2024, gyda'r awydd a'r hyder i ddod yn arweinydd yn gostwng i gyfrannau tebyg ag oeddent yn 2023.

Er gwaethaf uchelgeisiau arweinyddiaeth parhaus, dim ond 27.49% o'r holl ymatebwyr yn 2025 oedd wedi chwilio'n weithredol am gyfle i symud ymlaen yn y flwyddyn ddiwethaf—i lawr o 37% yn 2024. Rheolwyr oedd yn dal i fod y rhai mwyaf tebygol o ddilyn datblygiad (38.96% yn 2025 vs. 46% yn 2024), ac yna gweithwyr cymdeithasol (29.77% yn 2025 vs. 43% yn 2024) a gweithwyr gofal (25.97% yn 2025 vs. 34% yn 2024). Gall y dirywiad sylweddol hwn ar draws pob grŵp ddangos rhwystrau cynyddol i ddatblygiad neu gymhelliant llai i ddilyn rolau arweinyddiaeth dros amser.

Tabl 8A: Hyfforddiant cywir i wneud y gwaith yn dda

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Hyfforddiant cywir i wneud gwaith yn dda: Naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	86.45% (4894) 87% 79%	86.91% (3066) 87% 80%	88.98% (436) 92% 83%	82.75% (614) 83% 70%
Hyfforddiant cywir i wneud gwaith yn dda: Naill ai'n anghytuno'n gryf neu'n anghytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	4.67% (265) 5% 10%	4.19% (148) 5% 9%	DB DB 4% 6%	7.55% (56) 7% 16%

Tabl 8B: Digon o hyfforddiant i gyflawni gofynion DPP

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Digon o hyfforddiant i gyflawni gofynion DPP: Naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	82.98% (4685) 80% 77%	82.23% (2896) 81% 75%	89.96% (439) 88% 87%	83.34% (615) 84% 79%
Digon o hyfforddiant i gyflawni gofynion DPP: Naill ai'n anghytuno'n gryf neu'n anghytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	5.47% (309) 5% 7%	5.22% (184) 5% 7%	DB DB 4% 6%	6.64% (49) 5% 9%

Tabl 8C: Angen mwy o hyfforddiant i ddatblygu gyrfa/cael dyrchafiad

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Angen mwy o hyfforddiant i ddatblygu gyrfa/cael dyrchafiad: Naill ai cytuno'n gryf neu'n cytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	46.71% (2631) 47% 47%	47.58% (1670) 48% 47%	32.02% (155) 32% 46%	51.41% (382) 53% 47%
Angen mwy o hyfforddiant i ddatblygu gyrfa/cael dyrchafiad: Naill ai anghytuno'n gryf neu'n anghytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	22.12% (1246) 23% 16%	20.42% (717) 22% 16%	34.80% (169) 35% 13%	20.73% (154) 23% 17%

Mae Tablau 8A, 8B, ac 8C yn amlinellu canfyddiadau staff o gyfleoedd hyfforddi a datblygu, mewn perthynas â pherfformiad swydd presennol a datblygiad gyrfa yn y dyfodol. Ar y cyfan, cytunodd mwyafrif cryf o ymatebwyr (86.45%) eu bod wedi cael yr hyfforddiant cywir i wneud eu gwaith yn dda, gyda chytundeb cyson uchel ar draws rolau swyddi. Mae hyn yn fras yn unol â chanfyddiadau o 2024, a ddangosodd hefyd lefelau uchel o gytundeb ar draws y gweithlu (87%), ac yn nodi gwelliannau o 2023 ar draws yr holl ymatebwyr (79%) ac ar gyfer pob grŵp swyddi. Yn yr un modd, teimlai 82.98% o ymatebwyr yn 2025 eu bod wedi derbyn digon o hyfforddiant i fodloni gofynion datblygiad proffesiynol parhaus (DPP), sydd ychydig yn uwch nag yn 2024 (80%).

Adroddodd rheolwyr y lefelau boddhad uchaf (89.96%), yn gyson â'r canfyddiadau yn 2024 (88%) ac eto'n cynrychioli gwelliannau ers 2023 (77%). Fodd bynnag, roedd y safbwyntiau ar hyfforddiant ar gyfer symud ymlaen yn eu gyrfa yn fwy cymysg: dywedodd bron i hanner (46.71%) o'r ymatebwyr fod angen mwy o hyfforddiant arnynt i symud ymlaen neu gael dyrchafiad. Roedd hyn yn arbennig o wir am weithwyr gofal (47.58%) a gweithwyr cymdeithasol (51.41%), o'i gymharu â dim ond 32.02% o reolwyr. Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu, er bod hyfforddiant sylfaenol a hyfforddiant sy'n gysylltiedig â DPP yn cael ei gefnogi'n dda, y gallai fod bwlch yn y ddarpariaeth hyfforddiant sy'n gysylltiedig â symud ymlaen yn eu gyrfa, yn enwedig ar gyfer staff rheng flaen. Bu gwelliant bach ers 2024, pan ddywedodd 47% o'r holl ymatebwyr (47% yn 2023), 48% o weithwyr gofal (47% yn 2023), a

53% o weithwyr cymdeithasol (i fyny o 47% yn 2023) fod angen mwy o hyfforddiant arnynt i symud ymlaen. Arhosodd y safbwyntiau ymhlith rheolwyr yn gymharol gyson, gyda 32% yn dweud bod angen mwy o hyfforddiant arnynt yn 2024, sydd unwaith eto'n dynodi gwelliannau ers 2023 (46%).

Fe wnaethon ni ofyn hefyd a oedd ymatebwyr i'r arolwg yn teimlo bod unrhyw rwystrau i gael mynediad at hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith yn eu gweithle. Awgrymodd dwy ran o dair (66.17%) o'r ymatebwyr nad oeddent, gyda 17.16% yn ateb 'ydw'. I'r rhai a atebodd 'ydw', gofynnwyd cwestiwn dilynol ychwanegol iddynt ynghylch beth oedd y rhwystrau hynny. Daeth tair thema i'r amlwg o'u hymatebion, y gyntaf oedd 'amser', ac yn benodol diffyg amser i gwblhau hyfforddiant, yn bennaf oherwydd llwythi gwaith gormodol:

“Dim ond cael yr amser i'w wneud yn ogystal â gwaith a bywyd teuluol.”

Yn ail, awgrymodd yr ymatebwyr y gallai'r 'costau' sy'n gysylltiedig â hyfforddiant a datblygiad fod yn ormodol:

“Rheolwyr yn dweud nad oes cyllideb ar gyfer hyfforddiant.”

Yn olaf, tynnodd nifer o ymatebwyr sylw at broblemau gyda chael mynediad at ddigwyddiadau hyfforddi ar-lein:

“Does gan bawb ddim mynediad at liniadur/cyfrifiadur. Does yna ddim amser wedi'i ddyrannu ar fy rota i gwblhau hyfforddiant ar-lein.”

Llesiant

Roedd sawl cwestiwn a gynhwyswyd yn yr arolwg yn canolbwyntio ar asesu llesiant yr ymatebwyr. Mesurodd y prif ddangosydd llesiant lefelau llesiant unigol, y gellir eu meincnodi yn erbyn cyfartaleddau'r DU gan ddefnyddio'r metrig ONS4 (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2018). Gofynnwyd hefyd am achosion straen yn y gwaith a pha wasanaethau y byddai ymatebwyr yn eu defnyddio i gefnogi eu hiechyd meddwl a'u llesiant.

Tabl 9: Sgorio lles ar draws y sector a sgôr cyfartalog cenedlaethol y DU.

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Llesiant 1 (bodlon â bywyd) (Cyfartaledd cenedlaethol y DU – 7.45) <i>Data 2024</i>	7.78 6.54	7.88 6.50	7.58 6.48	7.51 6.75
Llesiant 2 (bywyd yn werth chweil) (Cyfartaledd cenedlaethol y DU – 7.73) <i>Data 2024</i>	8.25 7.11	8.39 7.10	7.97 7.00	7.93 7.40
Llesiant 3 (hapusrwydd ddoe) (Cyfartaledd cenedlaethol y DU – 7.39) <i>Data 2024</i>	7.75 6.58	7.88 6.54	7.41 6.76	7.46 6.53
Llesiant 4 (gorbryder)* (Cyfartaledd cenedlaethol y DU – 3.23) <i>Data 2024</i>	5.30 4.35	5.32 4.24	5.11 4.64	5.38 4.84

* Mae sgoriau is ar bryder yn dynodi lefelau is o bryder, sy'n ganlyniad cadarnhaol

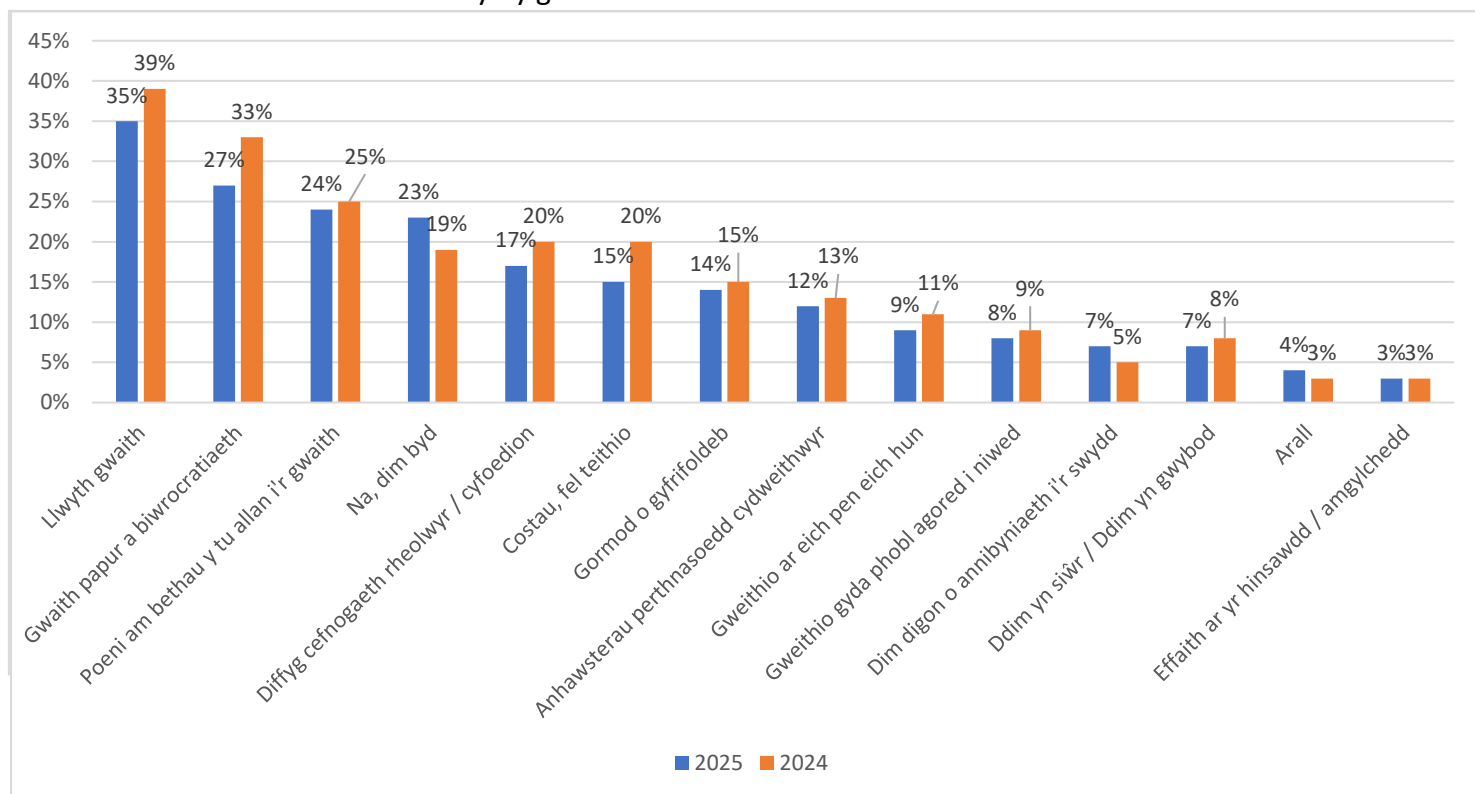
Mae Tabl 9 yn amlinellu canfyddiadau'r sgoriau llesiant ar draws y sector, gyda sgoriau wedi'u gwahanu yn ôl grŵp swyddi. Adroddodd gweithwyr gofal cymdeithasol am lefelau llesiant a oedd yn gyffredinol yn uwch na chyfartaleddau cenedlaethol y DU yn y rhan fwyaf o feysydd. Roedd boddhad bywyd cyffredinol ymhlith ymatebwyr yr arolwg yn 7.78, gyda gweithwyr gofal yn nodi'r boddhad uchaf (7.88). Mae hyn yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol o 7.45. Roedd boddhad bywyd cyfartalog hefyd yn uwch ar gyfer ymatebwyr arolwg 2025 nag yn 2024 (6.54), gyda gwelliannau cyson ar gyfer pob grŵp gweithwyr. Sgoriodd teimladau o fywyd yn werth chweil hefyd yn gryf ar draws pob grŵp (cyfartaledd o 8.25 vs cyfartaledd cenedlaethol 7.73), yn enwedig ymhlith gweithwyr gofal (8.39). Unwaith eto, mae hyn yn nodi cynnydd o 2024, pan oedd sgoriau'n is ar draws y bwrdd.

Roedd hapusrwydd a adroddwyd ar y diwrnod blaenorol yn 7.75 yn gyffredinol, unwaith eto'n uwch na chyfartaledd y DU o 7.39 ac unwaith eto'n dangos cynnydd o 2024 (6.58), gyda gwelliannau tebyg ar gyfer pob grŵp swyddi. Fodd bynnag, roedd lefelau gorbryder yn uwch, gyda chyfartaledd o 5.30. Mae hyn ymhell uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol o 3.23, gyda gweithwyr cymdeithasol yn nodi'r gorbryder uchaf (5.38). Mae'r canfyddiadau hyn yn cynrychioli cynnydd o 2024 mewn lefelau gorbryder ymhlith yr holl ymatebwyr (4.35) ac ar gyfer pob grŵp swyddi.

Diffinnir presenoliaeth fel unigolyn yn mynd i'r gwaith pan fyddant yn ddigon sâl fel y dylent gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith. Mae'n gysyniad y dangoswyd ei fod yn gysylltiedig iawn â chanlyniadau iechyd meddwl a llesiant, yn ogystal â chynhyrchiant. Felly gofynnodd un cwestiwn a oedd ymatebwyr wedi mynd i'r gwaith, a pha mor aml, er gwaethaf bod mor sâl fel y dylent aros gartref. Yn gyffredinol, roedd 26.64% o'r ymatebwyr wedi mynychu'r gwaith er gwaethaf bod mor sâl fel y dylent aros gartref unwaith yn y 12 mis diwethaf, roedd 31.44% wedi gwneud hynny rhwng dwy a phum gwaith, ac roedd 14.48% wedi gwneud hynny bum gwaith neu fwy. Er bod 45.92% o ymatebwyr 2025 wedi mynychu gwaith o leiaf ddwywaith yn ystod y 12 mis diwethaf pan oeddent mor sâl fel y dylent fod wedi aros gartref, mae hyn yn cynrychioli rhywfaint o welliant o'i gymharu â 2024, pan wnaethpwyd hyn gan 52% o ymatebwyr yr arolwg.

Gofynnwyd hefyd a oedd ymatebwyr yn cytuno neu'n anghytuno eu bod yn teimlo'n ddiogel yn eu rôl. Awgrymodd 62.47% o ymatebwyr eu bod naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno eu bod yn teimlo'n ddiogel yn eu rôl, a dim ond 12.67% oedd yn anghytuno neu'n anghytuno'n gryf. Rheolwyr oedd y grŵp swyddi a oedd fwyaf tebygol o gytuno neu gytuno'n gryf eu bod yn teimlo'n ddiogel yn eu rôl (69.72%), ac yna gweithwyr gofal (62.27%) a gweithwyr cymdeithasol (56.83%).

Graff 6: Achosion straen yn y gwaith



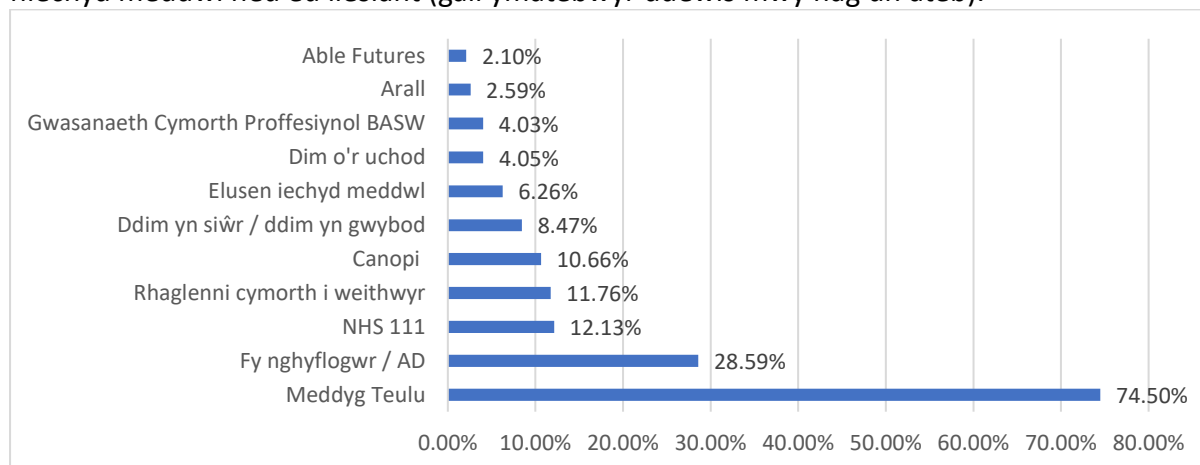
Gofynnwyd i ymatebwyr a oedd nifer o ffactorau'n achosi straen iddynt wrth gyflawni eu swydd, gan roi ystod o ymatebion posibl iddynt, y gallent ddewis mwy nag un ohonynt (gweler Graff 6). Yr ymateb a ddewiswyd amlaf, ar draws yr holl ymatebwyr a grwpiau

swyddi, oedd llwyth gwaith (h.y. cael gormod o waith i'w wneud neu ddim digon o amser wedi'i ddyrannu i wneud gwaith). Awgrymodd mwy na thraean o'r holl ymatebwyr (35.37%), a thri o bob deg gweithiwr gofal (31.07%), fod llwyth gwaith yn achos straen. Roedd hyn hefyd yn wir am 49.52% o weithwyr cymdeithasol a hanner y rheolwyr (50.41%). Llwyth gweinyddol (h.y. gwaith papur a biwrocratiaeth) oedd yr ail ymateb a ddewiswyd amlaf (27.19%). Dewiswyd hwn gan ganran uwch o reolwyr (40.83%) a gweithwyr cymdeithasol (47.21%) na gweithwyr gofal cymdeithasol (21.27%). Yr ail ymateb mwyaf poblogaidd ar draws yr holl ymatebwyr oedd poeni am bethau y tu allan i'r gwaith, fel cyfrifoldebau a straen gartref. Dywedodd 23.76% o weithwyr gofal, 25.98% o reolwyr, a 27.35% o weithwyr cymdeithasol fod poeni am bethau y tu allan i'r gwaith yn achosi straen iddynt wrth gyflawni eu swydd, gan ddangos felly bwysigrwydd cydnabod cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Roedd y patrwm straen a adroddwyd gan ymatebwyr yn 2025 yn debyg iawn i 2024. Yn y ddwy flynedd, llwyth gwaith oedd yr achos straen a ddewiswyd amlaf, ac yna baich gweinyddol a chyfrifoldebau personol y tu allan i'r gwaith. Mae'r cysondeb hwn yn awgrymu bod y pwysau sy'n wynebu'r gweithlu gofal cymdeithasol wedi aros yn ddigyfnewid i raddau helaeth dros amser.

Cymorth llesiant

Gofynnwyd i'r ymatebwyr am y gwasanaethau y byddent yn cysylltu â nhw pe byddent eisiau cymorth ychwanegol ar gyfer eu hiechyd meddwl neu eu llesiant. Roeddent yn gallu dewis sawl ateb. O'r holl ymatebwyr, dywedodd 28.59% y byddent yn cysylltu â'u cyflogwr am gymorth, a dywedodd 74.50% y byddent yn mynd at eu meddyg teulu.

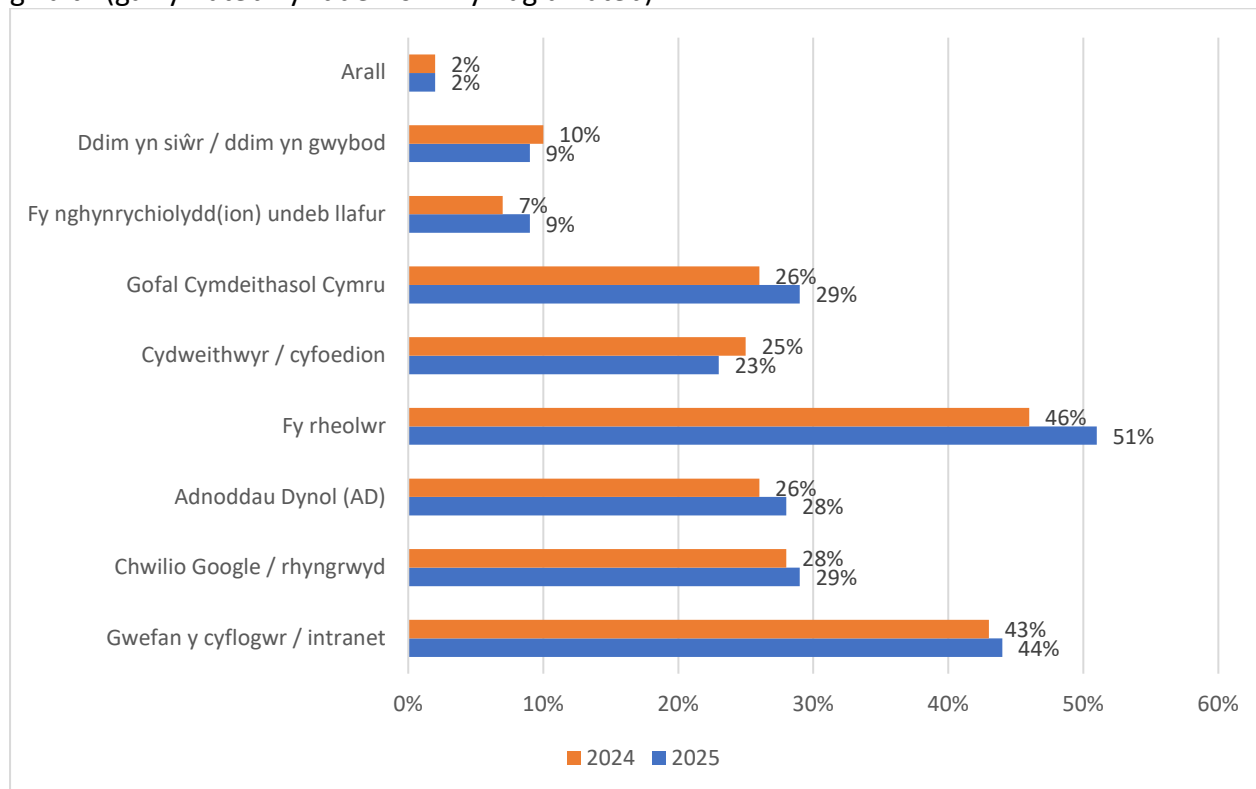
Graff 7: Pa wasanaethau y byddai ymatebwyr yn cysylltu â nhw am gymorth ar gyfer eu hiechyd meddwl neu eu llesiant (gall ymatebwyr ddewis mwy nag un ateb).



Ar ben hynny, gofynnwyd i'r ymatebwyr ble y byddent yn mynd pe byddent am gael rhagor o wybodaeth am iechyd a llesiant yn y gwaith. Eto, roeddent yn gallu dewis sawl ateb (gweler Graff 8). Y ddau ateb mwyaf cyffredin i'r cwestiwn hwn oedd rheolwr yr unigolyn (a ddewiswyd gan 50.85% o'r holl ymatebwyr) a gwefan neu fewnrwyd cyflogwr (a ddewiswyd gan 43.96% o'r holl ymatebwyr). Yn nodedig, awgrymodd 29.17% o'r holl ymatebwyr y

byddent yn mynd at Ofal Cymdeithasol Cymru i gael rhagor o wybodaeth am iechyd a llesiant yn y gwaith, a dewisodd 29.27% chwiliad cyffredinol ar Google/rhynggrwyd. Roedd y patrymau'n fras gyson â chanfyddiadau 2024, lle'r oedd y ffynonellau gwybodaeth am iechyd a llesiant a ddewiswyd amlaf hefyd yn rheolwyr llinell (46%) a gwefannau neu fewnwrwyd cyflogwyr (43%). Yn yr un modd, dywedodd 26% o'r ymatebwyr yn 2024 y byddent yn edrych i Ofal Cymdeithasol Cymru, a dewisodd 28% chwiliad cyffredinol ar y rhynggrwyd.

Graff 8: Ble byddai ymatebwyr yn mynd i gael rhagor o wybodaeth am iechyd a llesiant yn y gwaith (gall ymatebwyr ddewis mwy nag un ateb).



Gofynnodd un cwestiwn agored yn yr arolwg i'r ymatebwyr pa newidiadau y gellid eu gwneud i'w rôl er mwyn cefnogi eu hiechyd a'u llesiant. Daeth tair prif thema i'r amlwg o'r ymatebion i'r cwestiwn hwn. Y gyntaf a'r thema a drafodwyd amlaf oedd staffio – ac yn benodol bod digon o staff i weithwyr gyflawni eu dyletswyddau.

“Bydd cael digon o staff ar ddyletswydd yn fy helpu i ymlacio gan na fydd gormod o waith na phwysau arnaf.”

“Rydyn ni i gyd wedi gorweithio, gormod o alwadau.”

Yr ail thema oedd cyflog. Awgrymodd yr ymatebwyr fod eu cyflog weithiau'n rhy isel i hyd yn oed dalu eu costau sylfaenol, ac nad yw'n adlewyrchu eu rolau a'u cyfrifoldebau:

“Mae angen codi cyflogau... nid yw'n talu costau.”

“Cyflog gwell i adlewyrchu'r cyfrifoldebau rydyn ni'n eu cyflawni.”

Y thema olaf oedd gwell cefnogaeth gan y rheolwyr. Yn benodol, roedd yr ymatebwyr eisiau teimlo bod eu rheolwyr yn gwrando arnynt, a bod eu barn yn cael ei pharchu a'i chefnogi. Roeddent yn ystyried hyn yn arbennig o bwysig yng nghyd-destun natur llawn straen y rôl – gyda diffyg cefnogaeth gan reolwyr yn cael ei nodi fel rhywbeth sy'n effeithio'n negyddol ar ymdeimlad o les gweithiwr.

“I gael fy rheolwr yn gwrando arnaf a chael fy marn yn cael ei gwerthfawrogi.”

“Mae angen dwbwl y gofal ar weithwyr gofal cymdeithasol... mae'n draenio allan yn emosiynol ac yn gorfforol.”

Mae Canopi yn wasanaeth sy'n cynnig "cymorth iechyd meddwl am ddim a chyfrinachol i staff y GIG a gofal cymdeithasol ledled Cymru" (Canopi, dim dyddiad). O'r herwydd, gofynnwyd i'r ymatebwyr a oeddent wedi clywed am Canopi ai peidio, ac os felly, a oeddent wedi'i ddefnyddio (gweler Tabl 10). Gwelsom fod ymwybyddiaeth o Canopi yn ymddangos yn gyfyngedig ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru, gyda 81.34% o'r holl ymatebwyr yn nodi nad oeddent wedi clywed am y gwasanaeth. Rheolwyr oedd fwyaf ymwybodol o'r gwasanaeth, gyda 18.58% yn nodi eu bod wedi clywed am Canopi ond nad oeddent wedi'i ddefnyddio, o'i gymharu â 6.61% o weithwyr gofal a 9.84% o weithwyr cymdeithasol. Roedd y defnydd ohono yn isel ar draws pob grŵp: dim ond 1.21% o'r holl ymatebwyr oedd wedi defnyddio'r gwasanaeth. Ymhlith y rhai oedd yn ymwybodol o Canopi, roedd 11.19% wedi'i ddefnyddio.

Tabl 10: P'un a yw – a sut mae – ymatebwyr wedi defnyddio Canopi (mae DB yn dynodi lle mae gwerth yn is na 35)

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Wedi clywed am Canopi a'i ddefnyddio	1.21% (61)	1.10% (35)	DB	DB
Wedi clywed am Canopi ond heb ei ddefnyddio	8.62% (433)	6.61% (210)	18.58% (76)	9.84% (63)
Heb glywed am Canopi	81.34% (4088)	83.38% (2649)	75.79% (310)	80.31% (534)

Gofynnwyd un cwestiwn ychwanegol i ymatebwyr a oedd wedi clywed am Canopi ond heb ei ddefnyddio: ‘Oes yna reswm pam nad ydych chi wedi defnyddio Canopi?’. Yr ymatebion mwyaf cyffredin oedd nad oeddent ei angen, bod yn well gan yr ymatebwyr ddefnyddio ffynonellau cymorth eraill (megis eu rheolwr llinell, raglen cymorth i weithwyr y sefydliad neu wasanaethau meddyg teulu), ac nad oedd yr amser ganddynt. Dywedodd un ymatebydd i'r arolwg: “Bywyd gwaith a chartref ... ble mae hunanofal yn ffitio i mewn?”

Tegwch yn y gweithle a phrofiadau o fwlio a gwahaniaethu mewn gofal cymdeithasol

Mae'r adran hon yn edrych ar ganfyddiadau'r ymatebwyr o degwch mewn cyfleoedd dyrchafiad a datblygiad gyrfa. Yn benodol mae'n trafod a yw eu cyflogwyr yn gwneud penderfyniadau'n ddiduedd, waeth beth fo nodweddion gwarchodedig fel oedran, hil, anabledd, rhyw, crefydd, neu gyfeiriadedd rhywiol. Mae hefyd yn ystyried pa mor gyffredin yw profiadau o fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu.

Yn gyntaf, gofynnwyd cwestiwn i'r ymatebwyr ynghylch a oeddent yn credu bod eu cyflogwr wedi gweithredu'n deg wrth wneud penderfyniadau ynghylch datblygiad a dyrchafiad, waeth beth fo nodweddion gwarchodedig. Mae'r data cyffredinol yn datgelu bod dros ddwy ran o dair o'r ymatebwyr (69.01%) yn credu bod eu cyflogwr wedi gweithredu'n deg yn y meysydd hyn, tra bod 10.15% yn anghytuno, ac roedd 14.10% yn ansicr. Mae dadansoddiad yn ôl grwpiau swyddi yn dangos mai rheolwyr oedd fwyaf tebygol o ganfod tegwch, gyda 90.10% yn cytuno, o'i gymharu â thua dwy ran o dair o weithwyr cymdeithasol (69.35%) a gweithwyr gofal (65.58%). Roedd cyfrannau llai o ymatebwyr ar draws pob grŵp naill ai'n anghytuno, yn ansicr, neu'n well ganddynt beidio ag ateb, gan amlygu rhywfaint o amrywiad mewn canfyddiadau o degwch yn dibynnu ar swyddogaeth swydd.

Mae Tablau 11A i 11C yn amlinellu bwlio, gwahaniaethu a/neu aflonyddu a adroddwyd o wahanol ffynonellau o fewn ein sampl yn y 12 mis cyn cwblhau'r arolwg. Roedd adroddiadau am gamdriniaeth — gan gynnwys bwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu — yn bresennol ar draws pob grŵp ymatebwyr. Adroddwyd bwlio gan reolwyr neu staff uwch gan 7.70% o'r holl ymatebwyr, gyda gweithwyr cymdeithasol yn profi'r gyfradd uchaf (11.06%). Effeithiodd gwahaniaethu gan reolwyr neu staff uwch ar 7.36% yn gyffredinol, gan gyrraedd uchafbwynt eto ymhlith gweithwyr cymdeithasol (10.13%). Roedd y canfyddiadau hyn yn debyg yn 2024, pan adroddodd 8% o'r holl ymatebwyr a gweithwyr gofal fwlio ac aflonyddu gan reolwyr neu staff uwch.

Profwyd bwlio yn gysylltiedig â chydweithwyr gan 7.40%, a phrofwyd gwahaniaethu yn gysylltiedig â chydweithwyr gan 5.35% o'r holl ymatebwyr. Mae hyn yn debyg i 2024, lle profodd 8% o'r holl ymatebwyr fwlio gan gydweithwyr a phrofodd 5% gwahaniaethu gan gydweithwyr. Adroddodd 6.93% o weithwyr cymdeithasol am fwlio gan unigolion neu deuluoedd yn arolwg 2025 — mae hyn yn uwch na'r cyfartaledd cyffredinol o 4.31% yn 2025 ond mae'n cynrychioli gostyngiad o 2024, pan adroddodd 8% o weithwyr cymdeithasol am fwlio gan unigolion neu deuluoedd.

Tabl 11A: Bwlio a adroddwyd amdano yn ystod y 12 mis diwethaf

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Bwlio gan reolwyr neu staff uwch	7.70% (439)	7.16% (254)	DB	11.06% (83)
<i>Data 2024</i>	8%	8%	7%	11%
Bwlio gan gydweithwyr	7.40% (422)	7.25% (257)	7.11% (35)	8.00% (60)
<i>Data 2024</i>	8%	8%	7%	6%
Bwlio gan unigolion neu deuluoedd	4.31% (246)	3.67% (130)	DB	6.93% (52)
<i>Data 2024</i>	5%	4%	6%	8%

Tabl 11B: Gwahaniaethu a adroddwyd amdano yn ystod y 12 mis diwethaf

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Gwahaniaethu gan reolwyr neu staff uwch	7.36% (420)	7.25% (257)	DB	10.13% (76)
<i>Data 2024</i>	8%	8%	2%	11%
Gwahaniaethu gan gydweithwyr	5.35% (305)	5.67% (201)	DB DB	5.47% (41)
<i>Data 2024</i>	5%	5%	2%	4%
Gwahaniaethu gan unigolion neu deuluoedd	4.26% (243)	4.37% (155)	DB	DB
<i>Data 2024</i>	5%	4%	6%	8%

Tabl 11C: Aflonyddu a adroddwyd amdano yn ystod y 12 mis diwethaf

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Aflonyddu gan reolwyr	4.07% (232)	4.15% (147)	DB DB	DB DB
<i>Data 2024</i>	4%	4%	4%	4%
Aflonyddu gan gydweithwyr	3.54% (202)	3.36% (119)	DB DB	DB DB
<i>Data 2024</i>	4%	4%	4%	2%
Aflonyddu gan unigolion neu deuluoedd	5.75% (328)	5.27% (187)	7.32% (36)	7.47% (56)
<i>Data 2024</i>	7%	5%	8%	12%

Ymhlith y rhai a brofodd fwlio, gwahaniaethu, neu aflonyddu gan reolwyr neu staff uwch, gwnaeth llai na hanner (45.25%) adrodd am y digwyddiad eu hunain, gyda 5.54% yn dweud bod cydweithiwr wedi'i adrodd. Yn nodedig, ni wnaeth tua hanner (49.21%) o'r ymatebwyr

adrodd am y digwyddiad o gwbl. Pan wnaed adroddiadau, dim ond 24.16% oedd yn teimlo bod y mater wedi'i drin yn foddhaol, 34.29% ei bod wedi'i drin mewn ffordd anfoddhaol, tra bod 35.58% yn teimlo bod eu pryder wedi'i anwybyddu.

Pan wnaethpwyd bwlio, gwahaniaethu, neu aflonyddu gan gydweithiwr, adroddodd dros hanner (55.36%) o'r ymatebwyr yr effeithiwyd arnynt am y digwyddiad eu hunain, tra bod 8.26% yn dweud bod cydweithiwr wedi'i adrodd. Roedd hyn yn dynodi cyfradd adrodd ychydig yn uwch nag ar gyfer digwyddiadau yn ymwneud â rheolwyr neu staff uwch. Fodd bynnag, roedd y canlyniadau'n parhau i fod yn gymysg: dim ond 37.10% oedd yn teimlo bod y mater wedi'i drin yn foddhaol, dywedodd 29.72% fod y mater wedi'i drin yn anfoddhaol, a chredai 27.42% iddo gael ei anwybyddu'n gyfan gwbl.

Fe wnaethon ni ganfod bod digwyddiadau o fwlio, gwahaniaethu, neu aflonyddu gan unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau neu eu teuluoedd yn fwy tebygol o gael eu hadrodd na'r rhai sy'n ymwneud â chydweithwyr neu reolwyr. Adroddodd 72.94% o'r ymatebwyr am y digwyddiad eu hunain, a dywedodd 8.42% ychwanegol fod cydweithiwr wedi'i adrodd. Fodd bynnag, dim ond 46.06% oedd yn teimlo bod y mater wedi'i drin yn foddhaol, tra bod 21.16% yn teimlo bod yr ymateb yn anfoddhaol a dywedodd chwarter (25.10%) fod eu pryder wedi'i anwybyddu.

Diwylliant a chynhwysedd y gweithle mewn rolau gofal

Mae'r adran hon yn cyflwyno trosolwg o brofiadau staff sy'n ymwneud ag amodau gwaith, gan gynnwys cefnogaeth yn y gweithle, morâl, a gallu proffesiynol o fewn y sector gofal cymdeithasol. Gan dynnu ar ystod o ddangosyddion — gan gynnwys canfyddiadau o gefnogaeth reolwyr a chyfoedion, teimladau o gael eich gwerthfawrogi gan gydweithwyr a'r gymuned ehangach, a'r gallu i reoli llwythi gwaith a straen — mae'r canfyddiadau'n cynnig cipolwg ar yr hinsawdd waith bresennol ar draws gwahanol rolau.

Cefnogaeth, morâl a theimlo'n werthfawr

Mae Tabl 12A yn amlinellu profiadau staff o ddiwylliant a chefnogaeth yn y gweithle, gan ganolbwyntio ar ganfyddiadau o gefnogaeth rheolwyr a chyfoedion. Ar y cyfan, ac yn debyg i 2024, adroddodd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn gadarnhaol ar draws y meysydd hyn, gyda 72.64% yn dweud eu bod yn teimlo eu bod wedi cael cymorth a chefnogaeth gan eu rheolwr (70% yn 2024) ac 80.72% yn dweud eu bod yn teimlo eu bod wedi cael cymorth a chefnogaeth gan eu cydweithwyr (79% yn 2024). Mae'r canfyddiadau hyn yn dangos gwell cefnogaeth reoli ers 2023, pan ddywedodd 66% o'r holl ymatebwyr, 65% o weithwyr gofal, a 69% o weithwyr cymdeithasol eu bod yn teimlo eu bod wedi cael cymorth a chefnogaeth gan eu rheolwr.

Tabl 12A: Canfyddiadau o gefnogaeth (rheolwyr a chymheiriaid)

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Cefnogaeth gan reolwyr: Cadarnhaol	72.64% (4104)	70.54% (2482)	83.67% (405)	72.96% (545)
<i>Data 2024</i>	70%	68%	83%	72%
<i>Data 2023</i>	66%	65%	83%	69%
Cefnogaeth gan reolwyr: Negyddol	9.34% (528)	10.57% (372)	DB	64
<i>Data 2024</i>	12%	12%	5%	11%
<i>Data 2023</i>	13%	14%	6%	11%
Cefnogaeth gan gymheiriaid: Cadarnhaol	80.72% (4556)	78.79% (2771)	85.91% (421)	83.53% (624)
<i>Data 2024</i>	79%	78%	86%	81%
<i>Data 2023</i>	78%	76%	87%	86%
Cefnogaeth gan gymheiriaid: Negyddol	3.88% (219)	4.38% (154)	DB	DB
<i>Data 2024</i>	5%	5%	1%	3%
<i>Data 2023</i>	5%	5%	1%	3%

Yn nodedig, mae morâl ar draws yr holl ymatebwyr wedi cynyddu'n sylweddol o gael ei adrodd amdano'n gadarnhaol gan 65% o ymatebwyr yn 2023 i 82.77% o ymatebwyr yn 2025 (gweler Tabl 12B). Mae hyn yn arbennig o wir am weithwyr gofal, y mae eu hadroddiadau cadarnhaol o forâl wedi codi o 67% yn 2023 i 83.96% yn 2025. Rheolwyr oedd fwyaf tebygol o adrodd profiadau cadarnhaol, yn enwedig o ran cefnogaeth rheolwyr (83.67%) a morâl

(82.49%). Adroddodd gweithwyr gofal a gweithwyr cymdeithasol am lefelau uchel o gefnogaeth a morâl gan gymheiriaid.

Tabl 12B: Canfyddiadau morâl

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Mae fy morâl yn dda: Cadarnhaol	82.77% (4643)	83.96% (2926)	82.49% (359)	75.70% (564)
<i>Data 2024</i>	77%	78%	78%	70%
<i>Data 2023</i>	65%	67%	62%	38%
Mae fy morâl yn dda: Negyddol	3.85% (216)	3.65% (127)	DB DB	6.17% (46)
<i>Data 2024</i>	7%	5%	5%	8%
<i>Data 2023</i>	10%	10%	5%	16%

Fodd bynnag, roedd gweithwyr cymdeithasol yn fwy tebygol na grwpiau eraill o fynegi pryderon ynghylch lefelau staffio (gweler Tabl 12C), gyda dim ond 56.97% yn cytuno bod y staff cywir yn eu lle i ddarparu gwasanaethau'n effeithiol. Mae'r ffigurau hyn, fodd bynnag, yn dynodi gwelliannau cyson dros amser (ar ôl codi o 34% yn 2023 a 48% yn 2024). Mae'r canfyddiadau hyn yn tynnu sylw at bwysigrwydd deinameg penodol i rôl wrth lunio boddhad yn y gweithle a'r gallu canfyddedig i ddarparu gofal o ansawdd.

Tabl 12C: Canfyddiadau staffio

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Staff cywir yn eu lle i ddarparu gwasanaethau: Cadarnhaol	66.15% (3724)	66.44% (2328)	73.42% (359)	56.97% (425)
<i>Data 2024</i>	57%	58%	65%	48%
<i>Data 2023</i>	54%	57%	72%	34%
Staff cywir yn eu lle i ddarparu gwasanaethau: Negyddol	8.18% (466)	7.91% (277)	DB DB	13.54% (101)
<i>Data 2024</i>	13%	13%	8%	20%
<i>Data 2023</i>	16%	14%	6%	29%

Gofynnwyd i'r ymatebwyr hefyd i ba raddau yr oeddent yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan grwpiau o fewn a thu allan i'w hamgylchedd proffesiynol (gweler Tablau 13A i 13E). Ar y cyfan, ac yn debyg i flynyddoedd blaenorol, nododd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu rheolwr (67.78% o'i gymharu â 70% yn 2024 a 61% yn 2023), cydweithwyr (78.08% o'i gymharu ag 80% yn 2024 a 71% yn 2023), a'r bobl a'r teuluoedd y maen nhw'n eu cefnogi (80.54% o'i gymharu ag 80% yn 2024 a 76% yn 2023).

Tabl 13A: Amlinellu pa mor werthfawr mae ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael eu hystyried gan eu rheolwyr

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Rydych chi'n teimlo eich bod chi'n cael eich gwerthfawrogi gan eich rheolwr: <i>Naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno</i>	67.78% (3834)	64.36% (2267)	78.98% (387)	73.65% (548)
<i>Data 2024</i>	70%	67%	83%	74%
<i>Data 2023</i>	61%	59%	79%	58%
Rydych chi'n teimlo eich bod chi'n cael eich gwerthfawrogi gan eich rheolwr: <i>Naill ai'n anghytuno'n gryf neu'n anghytuno</i>	14.71% (832)	16.44% (579)	8.98% (44)	12.77% (95)
<i>Data 2024</i>	15%	17%	12%	6%
<i>Data 2023</i>	19%	21%	10%	17%

Tabl 13B: Amlinellu pa mor werthfawr mae ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael eu hystyried gan eu cydweithwyr

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Rydych chi'n teimlo eich bod chi'n cael eich gwerthfawrogi gan eich cydweithwyr: <i>Naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno</i>	78.08% (4408)	75.86% (2668)	82.96% (404)	83.17% (618)
<i>Data 2024</i>	80%	79%	84%	85%
<i>Data 2023</i>	71%	69%	84%	78%
Rydych chi'n teimlo eich bod chi'n cael eich gwerthfawrogi gan eich cydweithwyr: <i>Naill ai'n anghytuno'n gryf neu'n anghytuno</i>	4.92% (278)	5.41% (190)	DB DB	DB DB
<i>Data 2024</i>	4%	5%	5%	3%
<i>Data 2023</i>	8%	9%	4%	5%

Tabl 13C: Amlinellu pa mor werthfawr mae ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael eu hystyried gan y bobl maen nhw'n eu cefnogi a'u teuluoedd

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Rydych chi'n teimlo eich bod chi'n cael eich gwerthfawrogi gan bobl/teuluoedd rydych chi'n eu cefnogi: <i>Naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno</i>	80.54% (4550)	80.97% (2846)	86.09% (421)	76.24% (568)
<i>Data 2024</i>	80%	82%	79%	74%
<i>Data 2023</i>	76%	78%	83%	64%
Rydych chi'n teimlo eich bod chi'n cael eich gwerthfawrogi gan bobl/teuluoedd rydych chi'n eu cefnogi: <i>Naill ai'n anghytuno'n gryf neu'n anghytuno</i>	4.29% (242)	4.26% (150)	DB DB	4.96% (37)
<i>Data 2024</i>	5%	5%	4%	6%
<i>Data 2023</i>	6%	6%	3%	12%

Tabl 13D: Amlinellu pa mor werthfawr mae ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael eu hystyried gan asiantaethau partner

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Rydych chi'n teimlo eich bod chi'n cael eich gwerthfawrogi gan asiantaethau partner: <i>Naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno</i>	56.27% (3173)	54.85% (1922)	62.99% (308)	55.36% (413)
<i>Data 2024</i>	57%	56%	58%	55%
<i>Data 2023</i>	48%	47%	62%	44%
Rydych chi'n teimlo eich bod chi'n cael eich gwerthfawrogi gan asiantaethau partner: <i>Naill ai'n anghytuno'n gryf neu'n anghytuno</i>	10.85% (612)	9.19% (322)	14.72% (72)	17.02% (127)
<i>Data 2024</i>	12%	10%	15%	19%
<i>Data 2023</i>	18%	16%	13%	28%

Tabl 13E: Amlinellu pa mor werthfawr mae ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael eu hystyried gan y cyhoedd yn gyffredinol

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Rydych chi'n teimlo eich bod chi'n cael eich gwerthfawrogi gan y cyhoedd yn gyffredinol: <i>Naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno</i>	50.32% (2839)	52.97% (1857)	43.77% (214)	36.51% (272)
<i>Data 2024</i>	51%	56%	41%	35%
<i>Data 2023</i>	44%	48%	48%	20%
Rydych chi'n teimlo eich bod chi'n cael eich gwerthfawrogi gan y cyhoedd yn gyffredinol: <i>Naill ai'n anghytuno'n gryf neu'n anghytuno</i>	13.42% (757)	9.81% (344)	16.98% (83)	31.81% (237)
<i>Data 2024</i>	17%	12%	18%	36%
<i>Data 2023</i>	23%	17%	20%	52%

Roedd rheolwyr yn adrodd lefelau uwch o deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi eu rheolwyr eu hunain (78.98%, i lawr o 83% yn 2024 a 79% yn 2023) a chan y bobl maen nhw'n eu cefnogi (86.09%, i fyny o 79% yn 2024 ac 83% yn 2023) na grwpiau eraill. Er eu bod yn gyffredinol gadarnhaol, roedd gweithwyr cymdeithasol yn adrodd lefelau is o deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y cyhoedd (36.51%). Roedd ymatebion cadarnhaol cyffredinol ar gyfer teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y cyhoedd yn 50.32% yn 2025, o'i gymharu â 51% yn 2024 a 44% yn 2023. Roedd canran y gweithwyr cymdeithasol a ymatebodd yn gadarnhaol ynghylch a oeddent yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y cyhoedd yn gyffredinol (36.51%) ychydig yn uwch yn arolwg eleni nag yn y blynyddoedd blaenorol (35% yn 2024 a 20% yn 2023). Atebodd rheolwyr yn fwy cadarnhaol hefyd yn 2025 (43.77%) nag yn 2024 (41%), ond yn llai cadarnhaol nag yn 2023 (48%). Ar gyfer gweithwyr gofal, roedd y ffigurau hyn yn is yn 2025 (52.97%) nag yn 2024 (56%), ond yn uwch nag yn 2023 (48%). Mae'r patrymau hyn yn awgrymu bod perthnasoedd mewnol yn y gweithle yn ffynhonnell sylweddol o gadarnhad, tra bod cydnabyddiaeth allanol - yn enwedig gan y cyhoedd - yn parhau i fod yn fwy cyfyngedig ac anwastad ar draws rolau swyddi.

Llwyth gwaith

Mae Tablau 14A i 14D yn amlinellu safbwyntiau'r ymatebwyr ar eu gallu i reoli llwythi gwaith, gwella o straen sy'n gysylltiedig â gwaith, a darparu gofal o safon. Er bod 58.50% o'r holl ymatebwyr yn teimlo bod ganddynt ddigon o amser i wneud eu gwaith yn dda, roedd y teimlad hwn yn llai cyffredin ymhlith rheolwyr (47.86%) a gweithwyr cymdeithasol (43.49%), gan awgrymu mwy o bwysau amser yn y rolau hyn (gweler Tabl 14A). Mae'r canfyddiadau hyn yn adleisio'r rhai o 2024, gan ddangos cynnydd bach ar draws yr holl ymatebwyr (i fyny o

55%) a chynnydd ar gyfer gweithwyr cymdeithasol (i fyny o 40%). Mae gwelliannau nodedig hefyd ar draws yr holl ymatebwyr ers 2023, yn enwedig gweithwyr cymdeithasol (i fyny o 23%).

Tabl 14A: A yw'r ymatebwyr yn teimlo bod ganddyn nhw amser i wneud eu gwaith

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Mae gen i ddigon o amser i wneud fy ngwaith yn dda: Naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	58.50% (3306) 55% 49%	61.75% (2170) 60% 54%	47.86% (234) 47% 46%	43.49% (324) 40% 23%
Mae gen i ddigon o amser i wneud fy ngwaith yn dda: Naill ai'n anghytuno'n gryf neu'n anghytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	26.08% (1474) 30% 36%	22.31% (784) 25% 29%	34.97% (171) 50% 40%	43.22% (322) 40% 69%

Nododd mwy na hanner yr holl ymatebwyr (54.40%) anhawster i ymlacio ar ôl gwaith (gweler Tabl 14B). Cymharodd hyn â 57% yn 2024 a 63% yn 2023. Ymhlith rheolwyr (71.98%, i lawr ychydig o 74% yn 2024 a 77% yn 2023) oedd y gyfran uchaf o ymatebwyr a nododd anhawster i ymlacio ar ôl gwaith (71.98%, i lawr ychydig o 74% yn 2024 a 77% yn 2023), gan adlewyrchu gofynion emosiynol swyddi arweinyddiaeth. Ymddengys bod cefnogaeth i reoli straen yn gyfyngedig (gweler Tabl 14C), gyda llai na hanner (43.52%) o'r ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael cefnogaeth ddigonol, ac mae'r ffigur hwn ar ei isaf ymhlith gweithwyr cymdeithasol (40.35%). Mae'r ystadegau hyn yn debyg i'r rhai a adroddwyd yn 2024 ac yn dangos gwelliannau ar draws yr holl ymatebwyr ers 2023, er y gellir gweld gwelliant nodedig ar gyfer gweithwyr cymdeithasol (i fyny o 34% yn 2024 a 24% yn 2023).

Tabl 14B: Effeithiau straen

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Dw i'n ei chael hi'n anodd ymlacio pan fydda i'n gadael y gwaith: Naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	54.40% (3066) 57% 63%	51.46% (1804) 54% 61%	71.98% (352) 74% 77%	54.44% (405) 59% 69%
Dw i'n ei chael hi'n anodd diffodd pan fydda i'n gadael y gwaith: Naill ai'n anghytuno'n gryf neu'n anghytuno <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	23.51% (1325) 32% 20%	24.64% (864) 24% 20%	16.36% (80) 25% 16%	25.67% (191) 16% 20%

Tabl 14C: A yw ymatebwyr yn teimlo bod ganddyn nhw ddigon o gefnogaeth i ymdopi â straen

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Mae gen i ddigon o gefnogaeth i ymdopi â straen: Naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno	43.52% (2458)	41.60% (1463)	49.90% (243)	40.35% (301)
<i>Data 2024</i>	41%	42%	50%	34%
<i>Data 2023</i>	31%	31%	45%	24%
Mae gen i ddigon o gefnogaeth i ymdopi â straen: Naill ai'n anghytuno'n gryf neu'n anghytuno	29.83% (1685)	30.71% (1080)	25.88% (126)	36.20% (270)
<i>Data 2024</i>	34%	33%	43%	26%
<i>Data 2023</i>	44%	43%	29%	54%

Serch hynny, roedd y rhan fwyaf o staff (77.77%) yn nodi hyder yn eu gallu i ddiwallu anghenion y bobl yr oeddent yn gofalu amdanynt (gweler Tabl 14D), gwelliant bach o 2024 (75%) a 2023 (70%). Roedd hyn hefyd yn is ymhlith gweithwyr cymdeithasol (62.47%), er y gellir gweld gwelliant sylweddol dros amser yma hefyd (i fyny o 55% yn 2024 a 40% yn 2023). Mae'r canlyniadau hyn yn awgrymu, er bod staff yn parhau i fod yn ymrwymedig i ddarparu gofal o ansawdd uchel, bod llawer yn gwneud hynny o dan straen sylweddol, er bod tystiolaeth o welliant ar draws yr arolygon.

Tabl 14D: A all ymatebwyr ddiwallu anghenion y bobl y maen nhw'n gofalu amdanynt.

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Gallaf ddiwallu anghenion y bobl rwy'n gofalu amdanynt: Naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno	77.77% (4390)	80.13% (2815)	83.61% (408)	62.47% (466)
<i>Data 2024</i>	75%	78%	81%	55%
<i>Data 2023</i>	70%	74%	84%	40%
Gallaf ddiwallu anghenion y bobl rwy'n gofalu amdanynt: Naill ai'n anghytuno'n gryf neu'n anghytuno	10.06% (568)	8.74% (307)	DB DB	21.18% (158)
<i>Data 2024</i>	13%	10%	10%	26%
<i>Data 2023</i>	17%	12%	7%	42%

Diogelwch ariannol, boddhad cyflog, ac amodau cyflogaeth

Roedd nifer o'n cwestiynau'n ceisio cael dealltwriaeth o safbwyntiau'r ymatebwyr ar delerau ac amodau eu cyflogaeth, yn ogystal â sut roeddent yn ymdopi'n ariannol a pha fuddion yr oeddent yn gallu eu cael drwy eu gwaith.

Mae Tabl 15A yn cyflwyno profiadau staff sy'n gysylltiedig â thelerau ac amodau ac ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth. Er bod boddhad cyffredinol â thelerau ac amodau yn gymharol uchel (68.86%, yn gyson â 68% yn 2024), roedd hyn yn fwyaf amlwg ymhlith rheolwyr (80.16%, i fyny o 77% yn 2024). Yn yr un modd ag yn 2024, roedd ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth hefyd yn gryf, gyda 82.00% (i fyny o 80% yn 2024) o'r ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael gwybod am eu hawliau - gan gyrraedd uchafbwynt o 94.83% (94% yn 2024) ymhlith rheolwyr.

Tabl 15A: Safbwyntiau ar delerau ac amodau

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Bodlonrwydd â'r telerau ac amodau: Naill ai'n fodlon iawn neu'n weddol fodlon <i>Data 2024</i>	68.86% (3863) 68%	66.30% (2314) 66%	80.16% (392) 77%	71.22% (527) 72%
Bodlonrwydd â'r telerau ac amodau: Naill ai'n anfodlon iawn neu'n weddol anfodlon <i>Data 2024</i>	10.82% (607) 13%	11.97% (418) 14%	DB DB 8%	10.94% (81) 12%
Pa mor ymwybodol ydych chi o'ch hawliau cyflogaeth? Naill ai'n ymwybodol iawn neu'n ymwybodol i ryw raddau <i>Data 2024</i>	82.00% (4575) 80%	79.82% (2773) 78%	94.83% (459) 94%	82.22% (606) 78%
Pa mor ymwybodol ydych chi o'ch hawliau cyflogaeth? Naill ai ddim yn ymwybodol iawn neu ddim yn ymwybodol i ryw raddau <i>Data 2024</i>	5.20% (290) 17%	5.67% (197) 20%	DB DB 4%	5.56% (41) 19%

Fodd bynnag, roedd straen ariannol yn parhau i fod yn bryder (gweler Tabl 15B). Er enghraifft, dywedodd llai na hanner (45.86%) eu bod yn 'byw'n gyfforddus' neu'n 'gwneud yn iawn' pan ofynnwyd iddynt a oeddent yn ymdopi'n ariannol, cynnydd bach ers 2024 (42%) a chynnydd sylweddol ers 2023 (29%). Roedd bron i hanner (47.80%) yn teimlo bod eu sefyllfa ariannol bresennol yn anoddach nag yn y flwyddyn flaenorol, er bod y ffigur hwn yn cynrychioli gwelliannau dros amser (59% yn 2024 ac 82% yn 2023). Roedd boddhad â chyflog yn nodedig o isel ar draws pob grŵp, gyda phatrymau tebyg i 2024. Dim ond 37.88% (i fyny o 35%) oedd yn fodlon, a mynegodd 41.96% (i lawr o 46%) anfodlonrwydd, gan danlinellu pwysau economaidd parhaus o fewn y gweithlu. Mae'r canfyddiadau hyn hefyd yn dangos gwelliannau sylweddol mewn boddhad â chyflog ers 2023, pan nododd ond 26% o'r holl ymatebwyr boddhad, er y gellir gweld gostyngiad ymhlith rheolwyr (47.43%, i lawr o 54%).

Tabl 15B: Llesiant ariannol

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Ymdopi'n ariannol y dyddiau hyn: Naill ai byw'n gyfforddus neu wneud yn iawn <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	45.86% (2554) 42% 29%	41.99% (1456) 38% 24%	55.65% (271) 54% 57%	51.36% (378) 49% 47%
Ymdopi'n ariannol y dyddiau hyn: Naill ai'n ei chael hi'n eithaf anodd neu'n anodd iawn <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	22.02% (1226) 23% 33%	24.10% (836) 25% 37%	13.76% (67) 13% 12%	21.60% (159) 23% 20%
Anoddach neu'n haws yn ariannol na'r llynedd: Anoddach <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	47.80% (2639) 59% 82%	46.79% (1602) 57% 81%	54.73% (266) 67% 83%	48.64% (357) 62% 82%
Anoddach neu'n haws yn ariannol na'r llynedd: Haws <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	13.22% (730) 11% 3%	13.99% (479) 12% 3%	9.26% (45) 7% 3%	13.49% (99) 13% 4%
Bodlonrwydd â lefel y cyflog: Naill ai'n fodlon iawn neu'n weddol fodlon <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	37.88% (2107) 35% 26%	34.59% (1198) 31% 23%	47.43% (231) 45% 54%	42.07% (308) 43% 36%
Bodlonrwydd â lefel y cyflog: Naill ai'n anfodlon iawn neu'n weddol anfodlon <i>Data 2024</i> <i>Data 2023</i>	41.96% (2334) 46% 57%	45.45% (1574) 50% 61%	31.62% (154) 35% 28%	38.93% (285) 37% 47%

Gofynnwyd i'r ymatebwyr hefyd a oeddent yn cael eu cyflogi ar gontract dim oriau. Dywedodd cyfanswm o 11.74% o'r holl ymatebwyr eu bod ar gontract dim oriau, gyda gweithwyr gofal yn llawer mwy tebygol o gael contract dim oriau (14.71%) na grwpiau eraill. Roedd y canfyddiadau hyn yn debyg i'r rhai yn 2024, pan oedd 11% o'r holl ymatebwyr ar gontract dim oriau, gan gynnwys 14% o weithwyr gofal. I'r rhai a ymatebodd 'ydw' i gael eu cyflogi ar gontract dim oriau, gofynnwyd hefyd a oeddent yn well ganddynt y trefniant cytundebol hwn, neu a hoffent gael contract oriau sefydlog neu reolaidd. Gan adleisio canfyddiadau 2024 hefyd, dywedodd 35.89% o ymatebwyr eu bod am aros ar y trefniant dim oriau, gyda 64.11% yn dweud eu bod am weld newid.

Gofynnwyd cwestiwn hefyd ynglŷn â sut yr oedd bod ar contract dim oriau yn effeithio ar eu bywyd. Yr ymateb mwyaf cyffredin ynglŷn ag effaith contractau dim oriau oedd yn gysylltiedig ag ansefydlogrwydd incwm ac ansicrwydd ariannol. Amlinellodd yr ymatebwyr fod y contractau hyn yn golygu na allent fod yn siŵr pa incwm y byddent yn ei gael yn wythnosol neu'n fisol:

“Ddim yn gwybod pa gyflog rydych chi'n ei gymryd adref.”

“Amserlen waith annibynadwy.”

Yn ail, awgrymodd yr ymatebwyr fod y diffyg diogelwch swydd ac oriau gwarantedig yn anodd eu rheoli – yn enwedig oherwydd natur ansicr yr oriau a gynigir ac anallu i ddiogelu nifer sefydlog o oriau gwaith:

“Gallu colli shifftiau unrhyw bryd.”

“Gorfodaeth i gymryd faint bynnag o oriau.”

Fodd bynnag, roedd y trydydd ymateb mwyaf cyffredin yn un cadarnhaol. Awgrymodd yr ymatebwyr y gallai'r hyblygrwydd i ddewis eu horiau gael effaith gadarnhaol ar eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Ar ben hynny, awgrymodd eraill fod yr hyblygrwydd hwn yn eu galluogi i gefnogi eu teulu ac ymdrin â chyfrifoldebau cysylltiedig yn well:

“Gallu gweithio o gwmpas plant.”

“Dewis shifftiau sy'n addas i mi.”

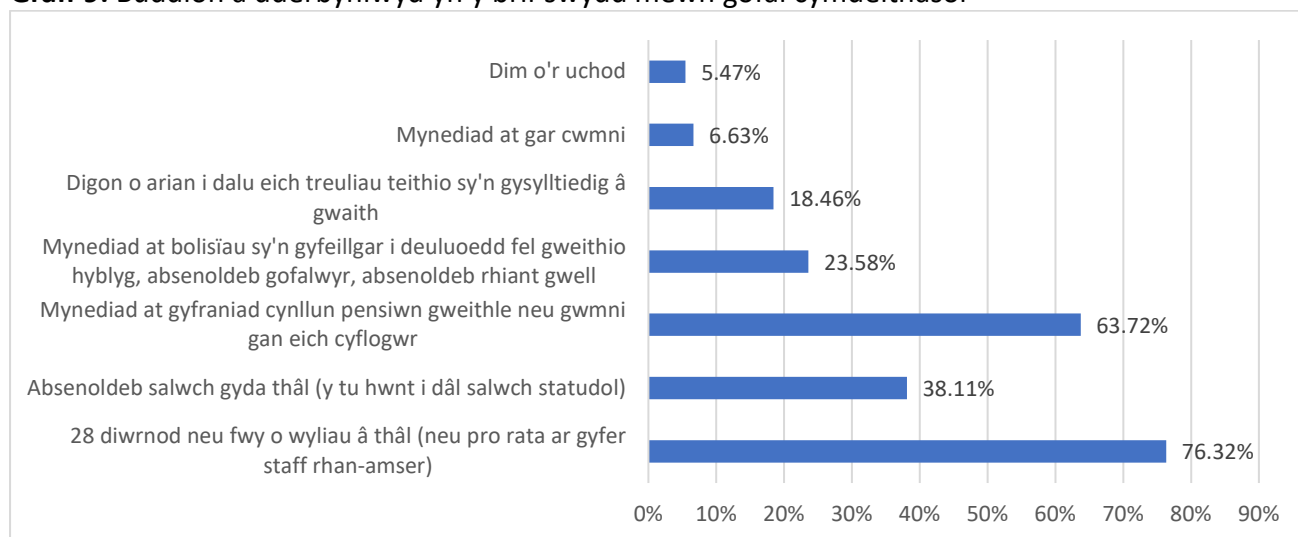
Yn olaf, awgrymodd yr ymatebwyr fod contractau dim oriau (ac yn benodol yr ansicrwydd ariannol a'r diffyg diogelwch swydd) yn achosi straen, pryder a gorbryder iddynt:

“Yn poeni'n gyson am incwm.”

“Anodd cynllunio bywyd personol.”

Mae Graff 9 yn dangos canlyniadau cwestiwn a ofynnodd am y buddion a dderbyniodd yr ymatebwyr yn eu prif swydd mewn gofal cymdeithasol. Dywedodd dros dri chwarter (76.32%) eu bod wedi derbyn 28 diwrnod neu fwy o wyliau â thâl, ac roedd gan 63.72% gyfraniadau pensiwn cyflogwr. Fodd bynnag, dywedodd llai eu bod wedi derbyn absenoldeb salwch â thâl y tu hwnt i'r isafswm statudol (38.11%) neu bolisiau sy'n gyfeillgar i deuluoedd (23.58%). Dim ond 18.46% oedd yn teimlo eu bod wedi cael eu had-dalu'n ddigonol am dreuliau teithio sy'n gysylltiedig â gwaith, ac roedd gan 6.63% fynediad at gar cwmni. Yn bryderus, ni chafodd 5.47% o'r ymatebwyr yr un o'r rhain.

Graff 9: Buddion a dderbyniwyd yn y brif swydd mewn gofal cymdeithasol



Mae Tabl 16 yn amlinellu'r buddion a dderbyniwyd gan y rhai sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Er bod 76.32% o'r holl ymatebwyr wedi nodi eu bod wedi derbyn 28 diwrnod neu fwy o wyliau â thâl (pro rata), roedd y ffigur hwn ar ei uchaf ymhlith rheolwyr (92.48%) ac yn is ymhlith gweithwyr gofal (74.93%) a gweithwyr cymdeithasol (76.40%). Dim ond i 38.11% yn gyffredinol yr oedd mynediad at dâl salwch uwch y tu hwnt i hawl statudol ar gael, gyda gweithwyr gofal (30.66%) yn llusgo y tu ôl i reolwyr (52.24%) a gweithwyr cymdeithasol (60.67%).

Tabl 16: Buddion a dderbyniwyd yn y brif swydd gofal cymdeithasol wedi'u dadansoddi yn ôl rôl swydd

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
28 diwrnod neu fwy o wyliau â thâl (neu pro rata ar gyfer staff rhan-amser)	76.32% (4354)	74.93% (2657)	92.48% (455)	76.40% (573)
Absenoldeb salwch gyda thâl (y tu hwnt i dâl salwch statudol)	38.11% (2174)	30.60% (1085)	52.24% (257)	60.67% (455)
Mynediad at gyfraniad cynllun pensiwn gweithle neu gwmni gan eich cyflogwr	63.72% (3635)	60.27% (2137)	81.50% (401)	72.13% (541)
Mynediad at bolisiau sy'n gyfeillgar i deuluoedd fel gweithio hyblyg, absenoldeb gofalwyr, absenoldeb rhiant gwell	23.58% (1345)	14.07% (499)	48.17% (237)	48.40% (363)
Digon o arian i dalu eich treuliau teithio sy'n gysylltiedig â gwaith	18.46% (1053)	11.59% (411)	37.60% (185)	33.60% (252)
Mynediad at gar cwmni	6.63% (378)	5.75% (204)	8.54% (42)	8.53% (64)
Dim un o'r uchod	5.47% (312)	5.89% (209)	DB	5.87% (44)

Adroddwyd am gyfraniadau pensiwn gan gyflogwyr gan 63.72% o'r ymatebwyr, gyda mynediad uwch ymhlith rheolwyr (81.50%) o'i gymharu â gweithwyr gofal (60.27%). Roedd polisïau sy'n gyfeillgar i deuluoedd ar gael yn llai cyffredin (23.58% yn gyffredinol), unwaith eto'n tueddu at reolwyr (48.17%) a gweithwyr cymdeithasol (48.40%), o'i gymharu â dim ond 14.07% o weithwyr gofal. Dim ond 18.46% o'r ymatebwyr a nododd eu bod yn derbyn digon o arian i dalu costau teithio sy'n gysylltiedig â gwaith, gyda gweithwyr gofal unwaith eto'n cael y lleiaf o gefnogaeth (11.59%). Roedd mynediad at gar cwmni yn brin ar draws pob grŵp (6.63%).

Yn olaf, gofynnwyd a oedd yr ymatebwyr yn ymwybodol o'r Cod Ymarfer Proffesiynol ar gyfer Gofal Cymdeithasol. Nododd mwyafrif yr ymatebwyr (88.78%) eu bod yn ymwybodol o'r Cod, gyda'r ymwybyddiaeth ar ei huchaf ymhlith rheolwyr (96.92%) a gweithwyr cymdeithasol (93.05%). Roedd ymwybyddiaeth ymhlith gweithwyr gofal ychydig yn is ar 86.94%. At ei gilydd, dim ond 11.22% o'r holl ymatebwyr oedd yn anymwybodol o'r Cod, sy'n dangos bod y grwpiau swyddi'n gyfarwydd iawn yn gyffredinol.

Canfyddiadau'r cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws

Gweithio mewn gofal cymdeithasol

Yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws, fe wnaethon ni ofyn ynglŷn â chymhelliant i weithio ym maes gofal cymdeithasol. Roedd dwy brif thema yn glir: bod gan y cyfranogwyr angerdd dros helpu eraill a'u bod yn teimlo y gallent ychwanegu gwerth at gymdeithas, ac oherwydd bod ganddynt brofiad blaenorol o ofal cymdeithasol a'r sector cyhoeddus.

Thema 1: Gwneud gwahaniaeth – gwerthoedd personol a chyflawniad emosiynol

Y rheswm mwyaf poblogaidd a roddwyd gan gyfranogwyr y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws dros weithio ym maes gofal cymdeithasol oedd y cyfle i wneud gwahaniaeth ym mywydau'r rhai sy'n agored i niwed:

"Fy angerdd ydi cyffwrdd â bywydau, cynorthwyo pobl. Maen nhw'n bobl agored i niwed, a dyna rydw i'n caru ei wneud. Felly'r ffordd orau y galla i estyn allan at y gymuned ydi ymuno â gofal cymdeithasol." (Yemi, gweithiwr cymorth)

Disgrifiodd llawer eu bod yn teimlo'n addas ar gyfer gwaith gofal oherwydd eu bod yn teimlo bod ganddynt natur ofalgar ac angerdd dros helpu eraill:

"Dw i'n hoffi gwneud gwahaniaeth. Ie. A dw i, dw i jyst yn hoffi gofalu am bobl eraill, dim ond fy natur i ydi o." (Celia, gweithiwr cymorth)

Mynegodd cyfranogwyr hefyd deimlad o foddhad o wybod bod eu gwaith wedi cael effaith gadarnhaol ar fywydau'r bobl maen nhw'n eu cefnogi:

"Dw i'n ei chael hi'n werth chweil gweithio gyda phobl agored i niwed. Dw i'n teimlo'n hapus pan dw i'n eu gweld nhw, eu bod nhw'n derbyn gwasanaethau ac yn sicrhau eu bod nhw'n ddiogel yn eu cartrefi." (Emily, gweithiwr gofal cartref)

Thema 2: Dilyniant naturiol – profiad bywyd a rolau blaenorol

Thema arall a amlygwyd gan ddadansoddiad data'r cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws oedd bod cyfranogwyr yn aml yn dod i ofal cymdeithasol oherwydd eu profiadau eu hunain o ofal. Er enghraifft, nododd sawl cyfranogwr eu profiad o ofalu am aelodau o'r teulu, a bod hyn wedi eu hannog i chwilio am waith ym maes gofal cymdeithasol:

"Mae gen i nain. Mae hi dros 100 oed. Felly, fel arfer, dw i'n mynd o gwmpas [...] ac yn treulio fy amser sbâr gyda hi [...] Dw i'n meddwl fy mod i wedi dod i arfer â'r patrwm o fod yno i'r henoed. Dw i wrth fy modd yn eu cwmni. Dw i wrth fy modd yn treulio amser gyda nhw. Dw i'n gwrandao arnyn nhw [...] mae'n rhoi llawenydd i mi." (Anna, cynorthwydd gofal iechyd)

Aeth eraill ymlaen i waith gofal cymdeithasol ar ôl gweithio mewn rolau cysylltiedig:

“Rydw i wedi gweithio gyda phobl ag anableddau dysgu. Rydw i hefyd wedi gweithio gyda phobl â chyflyrau iechyd meddwl; rydw i wedi gweithio gyda'r henoed â dementia, gyda phobl ag anawsterau corfforol, ac rydw i wedi gweithio gyda'r rhai sy'n gadael gofal [...] Felly, rydw i wedi cael llawer o brofiad dros y blynyddoedd [...] a arweiniodd fi'n naturiol at waith gofal.” (Lyla, gweithiwr cymorth)

Recriwtio a chadw

Drwy gydol y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws, gofynnwyd hefyd am welliannau y gellid eu gwneud o fewn y sector i gefnogi recriwtio a chadw staff. Daeth chwe thema i'r:

Thema 1: Cyflogau, tâl salwch, a hyblygrwydd – galwadau gweithwyr am gefnogaeth ymarferol a moesol

Fel gyda chanfyddiadau'r arolwg, roedd y rhan fwyaf o gyfranogwyr y cyfweiliadau o'r farn bod cynyddu cyfraddau cyflog yn gam hanfodol wrth wneud rolau gofal cymdeithasol yn fwy deniadol a chynaliadwy:

“Yr unig ffordd y cewch chi fwy o staff, a mwy o staff yn aros, ydi'r cyflog. Rydyn ni ar yr isafswm cyflog. Rydyn ni'n gweld meddygon, nyrsys, yn cwyno am eu cyfraddau cyflog a'r hyn sydd raid iddyn nhw ei wneud, ac er ein bod ni'n cydymdeimlo â hynny, rydyn ni hefyd yn gweld ein bod ni'n gwneud llawer mwy na nhw.” (Rhian, gweithiwr cymorth)

Nodwyd hefyd fod gwella buddion eraill fel absenoldeb a gweithio hyblyg yn newidiadau cadarnhaol a fyddai'n cefnogi recriwtio a chadw mewn gofal cymdeithasol:

“Mi hoffwn pe baem yn cael ein talu'n fwy [...] ond pe bai'r cyflogau'n aros yr un fath, ond bod gennym ni dâl salwch, dw i'n meddwl y byddai'n ei wneud ychydig yn well.” (Katrina, gweithiwr cymorth)

Thema 2: Cysondeb a realaeth mewn hyfforddiant, yn paratoi staff gofal cymdeithasol ar gyfer gwaith rheng flaen cymhleth

Roedd y thema hon yn gyffredin ar draws y canfyddiadau ansoddol, gyda chyfranogwyr yn nodi diffyg hyfforddiant da ac ymarferol fel rhywbeth y dylid mynd i'r afael ag ef i wella canlyniadau recriwtio a chadw staff:

“Pe bai ganddyn nhw [gweithwyr eraill] yr hyfforddiant cynhwysfawr a gawson ni, mi fydden nhw'n teimlo cymaint mwy o gefnogaeth yn eu rolau. Ac rydw i'n teimlo y byddai cadw staff yn llawer gwell oherwydd y wybodaeth.” (Liam, gweithiwr gofal cartref)

Yn benodol, teimlai cyfranogwyr y dylai hyfforddiant mewn gofal cymdeithasol fod yn fwy ymarferol, yn fwy deniadol, ac yn adlewyrchu sefyllfaoedd bywyd go iawn. Teimlai llawer fod yr opsiynau e-ddysgu cyfredol yn rhy oddefol ac nad oeddent yn eu paratoi ar gyfer cymhlethdodau'r swydd. Yn lle hynny, fe wnaethant fynegi dewis cryf dros ddysgu ymarferol trwy sesiynau wyneb yn wyneb, hyfforddiant yn seiliedig ar senario, a goruchwyliaeth strwythuredig ar y swydd:

“Dw i'n meddwl y dylai Gofal Cymdeithasol Cymru weithredu hyfforddiant wyneb yn wyneb ledled Cymru. Pawb yn cael eu hyfforddi mewn ystafell, lle bynnag y bo. Ond mae angen yr un hyfforddiant ar bawb yng Nghymru. Rydyn ni i gyd yn gweithio i'r pum egwyddor. Fe ddylen ni gael ein dysgu nhw. Meddyginiaeth: dylen ni gael ei ddysgu. Chi'n gwybod, y llwybr cywir, y person cywir, y dos cywir, yr amser cywir. Dydy pobl ddim yn cael eu dysgu drwy hyfforddiant wyneb yn wyneb. Mae'r cyfan ar-lein. Ac i mi, dyna lle gall gwallau enfawr ddigwydd. Gall unrhyw un wyllo fideo, ticio, 'le, fe wyliais i hwnna'.” (Lisa, gweithiwr gofal cartref)

Thema 3: Meithrin gweithleoedd mwy diogel trwy fod yn agored ac atebolrwydd cydfuddiannol

Yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws, mynegodd sawl cyfranogwr yr angen am fannau mwy diogel a thryloyw lle gall staff rheng flaen rannu eu profiadau heb ofni canlyniadau. Roedd ymdeimlad cryf y gallai dweud eu barn roi gweithwyr mewn perygl o gael eu cosbi, ac roedd rhai cyfranogwyr yn teimlo bod arweinwyr yn gallu barnu gweithwyr gofal heb unrhyw fecanwaith i staff roi adborth i lefel uwch:

“Dw i'n meddwl y dylai Gofal Cymdeithasol Cymru fel corff geisio [...] dod o hyd i ffordd o estyn allan at ofalwyr a gadael iddyn nhw roi [...] adroddiad am eu rheolwyr, am eu harweinyddiaeth. Nid dim ond rhoi adroddiad am y gofalwyr. Gadewch iddyn nhw eu hasesu. Gadewch iddyn nhw gael eu hasesu gan y bobl maen nhw'n eu harwain. I roi gwybod iddyn nhw a ydi'r person yma'n arweinydd da neu'n arweinydd gwael. Oherwydd erbyn iddyn nhw wneud hynny, mi fyddan nhw'n gwybod pwy, mae'n debyg, oherwydd dw i'n teimlo[...] Mae'n digwydd mewn sefydliadau yn Nigeria, os ydych chi'n asesu gweithwyr o danoch chi, mi fyddan nhw'n eich asesu chi hefyd. Os ydych chi'n dweud peth drwg am weithiwr [...] yn bendant chi fel yr arweinydd, rydych chi'n gwneud rhywbeth o'i le.” (Frank, gweithiwr cymorth)

Thema 4: Adfer ymddiriedaeth mewn asesu – mynd i'r afael â bylchau mewn gwiriadau cymhwysedd a chmau rheoleiddio

Roedd baich emosiynol gweld arfer gwael heb ddigon o gymorth yn cyfrannu at deimladau o ddiffyg grym a rhwystredigaeth i rai gyfranogwyr yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws. Gall

hyn erydu boddhad swydd a llesiant meddyliol. Galwodd sawl cyfranogwr am ddealltwriaeth fwy ymarferol a chyfredol o waith rheng flaen ymhlith y rhai sy'n gyfrifol am osod a gorfodi safonau. Roedd awydd cryf i systemau asesu ymgysylltu'n fwy ystyrion â realiti rolau gofal heddiw. Heb hyn, roedd cyfranogwyr yn teimlo eu bod yn cael eu tanbrizio, ac wedi'u datgysylltu oddi wrth y sefydliadau a oedd i fod i'w rheoleiddio a'u cefnogi.

"Dw i'n gweld system Gofal Cymdeithasol Cymru o fod yn gymwys i wneud eich gwaith. Felly, mae'n rhaid i chi naill ai gael cymhwyster neu mae'n rhaid i'ch cyflogwr asesu eich cymhwysedd. [...] Dw i'n meddwl bod methiant enfawr yno lle mae cyflogwyr yn cael asesu pobl fel rhai cymwys ac yn aml iawn nid yw'r bobl hyn [...] yn gymwys [...] Dw i'n meddwl ei fod yn ymwneud llawer ag agweddau, gwerthoedd fel, dw i'n meddwl bod angen i hyfforddiant fod yn hollol hanfodol i unrhyw un sy'n gweithio ym maes gofal. [...] Dw i'n meddwl bod angen rhywfaint o gyfrifoldeb, lle, os dywedir wrthym ei bod yn ofyniad cyfreithiol i fod wedi cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, pwy sy'n gorfodi hynny? Dw i'n meddwl nad oes unrhyw orfodaeth o'r pethau hyn sy'n cael eu dweud. [...] Mi allaf ddweud wrthyh chi nad yw dros hanner y gweithwyr yn fy lle gwaith wedi'u cofrestru. Felly sut maen nhw'n cael gwneud hynny? Pwy, mewn achosion fel hyn, at bwy ydych chi'n mynd? A hyd yn oed pan fyddwch chi'n mynd at bobl, mae fel pe bai'n cael ei basio i lawr. 'Ie, bydd rhywun yn delio ag o'. Does neb byth yn delio ag o." (Carys, gweithiwr cymorth)

Er y gallai rhai cyfranogwyr fod wedi camddeall agweddau ar rôl Gofal Cymdeithasol Cymru — yn enwedig o ran asesu gwasanaethau a gorfodi safonau — mae eu sylwadau'n adlewyrchu pryderon ehangach ynghylch sut mae'r pethau hyn yn cael eu gweithredu a'u profi'n ymarferol. O ystyried rôl Gofal Cymdeithasol Cymru wrth reoleiddio a datblygu'r gweithlu gofal cymdeithasol, gall hyn awgrymu bod angen cyfathrebu cliriach ac ymgysylltu mwy gweladwy.

Pwysleisiodd cyfranogwyr y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws hefyd fod llesiant mewn gwaith gofal cymdeithasol yn gysylltiedig â diogelwch a chefnogaeth, ac mae hyn yn cynnwys cael eich arsylwi, eich tywys a'ch cydnabod yn deg. Awgrymodd rhai y gallai ymweliadau arsylwadol neu wirio personol rheolaidd wella ansawdd gofal, rhoi mwy o eglurder i weithwyr ar ddisgwyliadau, a sicrhau nad yw adborth gan bobl sy'n cael mynediad at ofal yn cael ei anwybyddu. Mae'r rhain i gyd yn cyfrannu at amgylchedd gwaith mwy cefnogol a hybu iechyd.

"Roeddwn i'n meddwl y byddai'n helpu pe bydden nhw [Gofal Cymdeithasol Cymru] yn cynnal archwiliadau rheolaidd, dim ond i weld sut mae'r gofalwyr yn gweithio. Byddai hyd yn oed ymweld â'r lleoedd lle rydyn ni'n darparu gofal yn gwneud gwahaniaeth. A dylen nhw hefyd wrando ar yr hyn mae'r cleientiaid yn ei ddweud." (Tanya, gweithiwr gofal cartref)

Yn y pen draw, ystyriwyd bod fframweithiau asesu cadarn a thryloyw yn hanfodol nid yn unig ar gyfer sicrhau ansawdd, ond er mwyn galluogi gweithwyr i deimlo eu bod yn cael eu parchu, eu paratoi, a'u cefnogi'n emosiynol yn eu rolau – elfennau craidd gweithlu iach a chynaliadwy.

Thema 5: Atgyweirio'r sylfeini – mynd i'r afael â chwythu plwc, prinder staff, a rheolaeth aneffeithiol

Yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws, tynnodd rhai cyfranogwyr sylw at yr angen am batrymau gwaith mwy cynaliadwy. Dywedasant fod shifftiau hir ac oriau estynedig — a achosir yn aml gan ddiffyg staffio — yn gadael gweithwyr yn teimlo wedi chwythu'u plwc ac yn methu â chynnal cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith:

“Dw i'n meddwl mai'r broblem ar hyn o bryd yw bod staff yn gweithio'n ormodol ac yn cael eu tan-dalu. Does yna ddim digon o weithwyr cymorth allan yna. Mae lefelau uchel o salwch. Ie, dw i ddim yn gwybod sut y gellir gwella hynny. Heb fuddsoddi arian [i mewn].” (Celia, gweithiwr cymorth)

Hefyd, nododd y cyfranogwyr fod angen amodau gwell ar y gweithlu, megis rheoli gweithwyr yn well, cyflog cyfartal i weithwyr contract dim oriau, a mwy o aelodau staff profiadol sydd wedi'u hyfforddi'n dda.

Yn y rhan fwyaf o gartrefi gofal, mae llawer o staff, ond dydi pobl ddim yn gweithio'n effeithiol, neu, gadewch i ni ddweud, ddim yn gweithio'n dda gyda'i gilydd. Dydw i ddim yn gwybod sut i'w roi, ond dw i'n meddwl ei fod yn broblem reoli, ie.” (Gloria, gweithiwr gofal)

Ymhlith gweithwyr gofal cartref, roedd y cyfyngiadau a osodwyd ar ddyraniadau amser ar gyfer pob ymweliad yn ffynhonnell gyffredin o rwystredigaeth a straen, yn enwedig pan oeddent yn gwrthdaro â lefel y gofal a'r sylw yr oedd ei angen ar unigolion:

“Yr anhawster dwi'n ei gael ydi glynw wrth gyfyngiadau amser. Maen nhw'n dweud wrtha i fod gen i hanner awr i fynd i mewn, rhoi cawod i rywun, eu golchi, rhoi'r brecwast iddyn nhw, rhoi'r feddyginiaeth iddyn nhw. Alla i mo'i wneud a wna i mo'i wneud. [...] Efallai y bydd rhywun yn gyflym iawn, yn neidio i'r gawod ac yn iawn. Rhywun arall, mi fydd o'n cymryd llawer mwy o amser i mi. Dyna fo. Ond dyna'r prif anhawster, dwi'n ei gael, ydi cyfyngiadau amser. Ac yna dwi'n cael pum munud i wneud taith 15 milltir.” (Lisa, gweithiwr gofal cartref)

Thema 6: Cadw talent byd-eang – yr achos dros nawdd moesegol hirdymor mewn gofal cymdeithasol

Roedd rhai o'r cyfranogwyr yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws yn weithwyr rhyngwladol, ac fe wnaethant siarad am ansicrwydd ynghylch nawdd. Fe wnaethant ddisgrifio sut roedd diffyg sefydlogrwydd a chefnogaeth amserol i fisa yn creu straen ac yn gadael cyflogwyr mewn perygl o golli staff medrus ac angerddol. Awgrymodd un cyfwelai y gallai cynlluniau nawdd tymor hirach helpu i wella cadw staff a darparu mwy o ddiogelwch i weithwyr a'r bobl maen nhw'n eu cefnogi:

“Efallai y bydd angen noddwr ar y rhan fwyaf ohonom i gadw'r swydd i fynd. [...] Mae'n rhaid i rai sydd ar brawf mewn lle penodol [...] fynd i chwilio am ffynhonnell arall o ymestyn y fisa am gyfnod cyn dyddiad dod i ben eu prawf. [...] Dw i'n meddwl os gall Gofal Cymdeithasol Cymru weithredu rheol os gallwch chi roi pum mlynedd, eu bod nhw'n mynd i'w chynnal, i gadw sefydlogrwydd staff. Chi'n gwybod, pan ddywedwch chi eich bod chi'n rhoi blwyddyn i aelod o staff, ar ôl blwyddyn gall y staff fynd [...] a fydd yn effeithio ar y sefydliad, a hefyd yn effeithio ar ddefnyddwyr y gwasanaeth.” (Yemi, gweithiwr cymorth)

Fodd bynnag, nododd rhai fod eu statws nawdd yn eu gwneud yn agored i driniaeth annheg, gan gynnwys bygythiadau o ganslo fisa pe byddent yn cwestiynu amodau gwaith neu'n herio arferion gwael:

“Yna'r heriau eraill wnes i eu hwynebu: maen nhw'n rhoi tua 15 munud i mi ar gyfer cleient â chlefyd Parkinson. [...] Roedd yn rhaid i mi ffonio 999 i ddod i gasglu'r cleient. Felly, weithiau bydd yr ambiwlans yn dod efallai'n hwyrach, tua awr a mwy. Yna byddwn yn wynebu her lle byddan nhw'n canslo'r galwadau canlynol. Yna fyddwch chi ddim yn cael eich talu. Ond roedden ni'n arfer cael ein talu am hynny. Os gofynnwch chi iddyn nhw, dim ond oherwydd ein bod ni'n weithwyr nodedig o dramor, byddan nhw'n bygwth canslo'r nawdd i ni.” (Tanya, gweithiwr gofal cartref)

Felly, gall yr ansicrwydd sy'n gysylltiedig â gweithio yn y sector gael effeithiau sylweddol ar fywydau gwaith staff gofal cymdeithasol. Er bod hwn yn brofiad mwy ynysig, mae'n tynnu sylw at yr ansicrwydd posibl o weithio yn y sector.

Arweinyddiaeth, hyfforddiant a datblygiad

Gofynnodd y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws hefyd am gyfleoedd dilyniant, a oedd cyfranogwyr eisiau dilyniant a pham, a'u hanghenion hyfforddi a datblygu. Daeth sawl thema ac is-thema i'r amlwg o ddadansoddiad y data hwn.

Thema 1: Dewis sefydlogrwydd dros straen

Nid oedd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr yn y grwpiau ffocws a'r cyfweiliadau wedi ceisio cyfle i ddatblygu yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Esboniodd llawer o'r cyfranogwyr hyn fod rolau lefel uwch yn dod â llawer mwy o gyfrifoldeb a phwysau – yn enwedig o ran argaeledd, arweinyddiaeth a gwaith papur:

“A allwn i gael swydd rheolwr? Mae'n debyg. Gyda chwech o blant, a fyddai'n gweithio i mi? Na. Felly, rydw i ar y lefel rwan lle dwi'n gallu bod.[...] oherwydd bydd fy mhlant bob amser yn dod yn gyntaf, ac rydw i'n credu, er mwyn bod yn rheolwr neu'n ddirprwy reolwr da, bod angen i'ch swydd ddod yn gyntaf. Ac allwn i byth ymgymryd â rôl lle os ydych chi ar alwad, mae angen i chi fod ar gael. Os ydych chi'n rheolwr da, dwi'n credu bod angen i chi fod yn barod i gefnogi'r staff ar unrhyw adeg o'r dydd, unrhyw ddiwrnod o'r wythnos, ac nid dim ond naw tan bump ydi'ch swydd ac fydd hi byth mewn gofal cymdeithasol. Felly, i mi, o ran datblygiad gyrfa, rydw i lle dw i eisiau bod.” (Carys, gweithiwr cymorth)

Awgrymodd rhai cyfranogwyr hefyd na fyddai'r cynnydd cyflog a ddeuai gyda datblygiad yn ddigonol ar gyfer lefel y cyfrifoldebau ychwanegol a fuasai angen eu cymryd o fewn y rôl:

“Dw i jyst yn teimlo nad ydi'r cyflog yn adlewyrchu'r hyn rydyn ni'n ei wneud.” (Harry, gweithiwr gofal)

Nid oedd cyfranogwyr eraill wedi ceisio cyfleoedd i ddatblygu oherwydd eu bod yn newydd i waith gofal cymdeithasol ac nad oeddent wedi ystyried datblygu eto, neu roeddent yn canolbwyntio ar ymrwymadau teuluol ac yn ymgartrefu yn eu rôl bresennol:

“Dim ond tair oed yw fy merch ac mae gennym ni lawer yn digwydd gartref. Nid nad ydw i'n teimlo'n gymwys i gamu i rôl uwch, ond rydw i eisiau blaenoriaethu fy mhlant am y tro, chi'n gwybod, felly ie.” (Jim, gweithiwr gwarcheidiaeth arbennig)

Thema 2: Y tu hwnt i'r cyflog – cymhellion cymhleth dros geisio dilyniant

I rai cyfranogwyr, y cyfle i gynyddu eu hincwm a chymryd cyfrifoldebau newydd oedd yn ysgogi'r cymhelliant i symud ymlaen yn eu gyrfaedd. Roedd yr unigolion hyn yn ystyried cymwysterau a dyrchafiadau fel llwybr at fwy o sefydlogrwydd ariannol a thwf personol:

“Ie, hoffwn i. Hoffwn i fod yn rheolwr yma. Yn bendant rydych chi eisiau symud ymlaen. Ac efallai yn y dyfodol y bydd gen i fy nghartref gofal neu asiantaeth fy hun.” (Gloria, gweithiwr gofal)

Mewn rhai achosion, roedd cynnydd yn ymwneud llai ag uchelgais bersonol a mwy â chael eich annog — neu hyd yn oed eich rhoi dan bwysau — gan eraill i esgyn. Disgrifiodd cyfranogwyr gael eu gofyn i ymgymryd â rolau uwch oherwydd eu lefel o brofiad a/neu angen sefydliadol:

“Mi ges i fy mhledio arnaf i fynd yn uwch. Dydy o ddim yn rhywbeth roeddwn i wir eisiau ei wneud. [...] Roedden nhw angen uwch-swyddog ac roeddwn i'n gwybod beth roeddwn i'n ei wneud. Rydw i wedi bod yno ers amser maith, ond roeddwn i fel, 'O, na, dydw i ddim eisiau. Dydw i ddim eisiau gwneud hynna'. Roedd o fel, 'O, dos am y cyfweiliad, plŷs. [...] Hyd yn oed petai ddim ond am y profiad'. Felly, mi ges fy nhwylo i mewn iddo. Beth bynnag, es i amdani, ac yn yr ystafell y diwrnod hwnnw, yna mi ddywedodd, mi ges i'r swydd. [...] Hyd yn oed cyn i mi fod yn uwch-swyddog, roeddwn i hyd yn oed yn helpu fy rheolwr bryd hynny gyda phethau na fyddai staff yn eu gwybod, mwy na thebyg. Ond roeddwn i'n ei wneud gyda nhw, felly roeddwn i'n [gwneud] rotas, yn helpu i wneud rotas a doeddwn i ddim yn uwch-swyddog ar y pwynt yma.” (Dani, uwch weithiwr cymorth)

Mynegodd Carys, cyfranogwr nad oedd wedi ceisio dilyniant, y byddai wedi gwneud hynny oni bai am ymrwymadau teuluol. Roedd Carys yn gweld dilyniant fel cyfle i wneud y newidiadau cadarnhaol yr oedd yn dymuno eu gweld mewn gofal cymdeithasol:

“Pe bai fy mhlant yn hŷn, fel oedran ysgol uwchradd, a'u bod nhw'n fwy annibynnol ac yn gallu mynd i'r ysgol ac yn ôl, yn bendant byddwn i eisiau'r datblygiad. [...] Ie, gwneud pethau'n iawn a sicrhau bod pethau'n cael eu gwneud yn iawn. Bod yn rheolwr mewn gwirionedd ac arwain trwy esiampl a gweithredu gyda gonestrwydd a gwneud yr holl bethau y dylech chi eu gwneud.” (Carys, gweithiwr cymorth)

Thema 3: Llwybrau dilyniant – canfyddiadau o degwch a realiti cefnogaeth yn y swydd

Adroddodd cyfranogwyr y cyfweiliadau a chwiliodd am gyfleoedd datblygu fod y cyfleoedd hyn wedi'u dosbarthu'n deg ac yn hygyrch yn eu gweithle. Roeddent yn teimlo eu bod wedi'u cefnogi wrth wneud cais am rolau ac yn disgrifio'r broses yn gadarnhaol:

“O, yn bendant, ie. Wel, mae pawb yn cael cyfle teg o fewn yr awdurdod.” (Liam, gweithiwr gofal cartref)

Thema 4: Bylchau a rhwystrau mewn hyfforddiant a datblygiad proffesiynol

Is-thema 4.1: Diffyg hyfforddiant a bylchau gwybodaeth

Adroddodd rhai o gyfranogwyr y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws eu bod yn teimlo'n annigonol wrth wynebu anghenion cymhleth cleientiaid a sefyllfaoedd anghyfarwydd oherwydd diffyg hyfforddiant priodol:

"Rydw i'n wynebu heriau wrth weithio gyda chleientiaid sydd â salwch cymhleth, ac weithiau rydw i'n teimlo allan o fy nyfnder oherwydd nad ydw i wedi derbyn yr hyfforddiant priodol i reoli'r cyflyrau hynny. Er enghraifft, ychydig flynyddoedd yn ôl, fe wnes i ymweld â menyw â chyflwr nad oeddwn erioed wedi clywed amdano o'r blaen. Rydw i'n cofio meddwl, 'Beth ddylwn i ei wneud? Sut alla i ei helpu?'. Er bod gennym fwy o wybodaeth ar gael yn ddigidol nawr a gallwn weld cofnodion cleientiaid manwl, mae yna achosion o hyd lle rydw i'n dod ar draws cyflyrau nad ydw i'n gwybod llawer amdanynt." (Jody, gweithiwr cymorth)

I'r gwrthwyneb, disgrifiodd eraill brofiadau cadarnhaol. Roedd rhai'n teimlo eu bod wedi paratoi'n dda diolch i hyfforddiant clir ac ymarferol a mynediad at yr offer a'r gefnogaeth gywir yn eu lleoliadau, a helpodd hwy i deimlo'n hyderus ac yn abl yn eu rolau:

"Ac rydw i wedi cael sawl hyfforddiant a dyna pam rydw i'n gwybod fy mod i wedi cael popeth sydd ei angen arna i." (Aaron, gweithiwr gofal)

Is-thema 4.2: Angen am hyfforddiant o ansawdd gwell

Yn wahanol i ganlyniadau'r arolwg, dywedodd nifer o gyfranogwyr mewn cyfweiliadau a grwpiau ffocws fod ansawdd y cyfleoedd hyfforddi yn achos pryder. Mynegodd cyfranogwyr yn gyson awydd am hyfforddiant gorfodol mwy cyfoes er mwyn cynyddu sylfaen wybodaeth, sgiliau a hyder rhywun i ddarparu gofal effeithiol i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau gofal:

"Ie, mae angen hyfforddiant ymarferol, hyfforddiant trin â llaw. Chi'n gwybod, rydych chi'n anfon pobl i fyfod gofal cartref nawr. Rydych chi'n eu hanfon i gartref gyda chraen nenbont. Efallai nad ydi rhywun erioed wedi defnyddio hwnnw o'r blaen. 'O, ie, ond fe wylloch chi fideo.' [...] Rydyn ni'n anfon merch 18 oed i newid bag stoma. Dydy hi erioed wedi gweld stoma o'r blaen, ac mae'n wallgof. Beth ddylwn i ei wneud?" (Lisa, gweithiwr gofal cartref)

Roedd annigonolrwydd hyfforddiant ar-lein, yr unig hyfforddiant yr oedd gan lawer o gyfranogwyr fynediad iddo drwy eu sefydliad, yn ffynhonnell o rwystredigaeth drwy lawer o'r cyfrifon ansoddol:

“Felly, rydyn ni wedi cael llawer o e-ddysgu i'w wneud. Yn bersonol, dydw i ddim yn ystyried yr e-ddysgu yn dda iawn [...] Mae gennym ni ryw faint o ddysgu yn y dosbarth sydd eto'n dda. Dw i'n hoffi hynny, ond mae'n ddu a gwyn iawn. Does dim llawer o ‘Wel, os, wyddoch chi, dyma beth ydy o, ond os bydd hyn yn digwydd, gallech chi wneud hyn’. Does dim llawer o rai eraill sydd â'r ffordd o feddwl y tu allan i'r bocs.” (Rhian, gweithiwr cymorth)

Is-thema 4.3: Rhwystrau i gael mynediad at hyfforddiant

Fel gyda chanfyddiadau'r arolwg, tynnodd cyfranogwyr y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws sylw at y ffaith eu bod o dan bwysau amser aruthrol i gwblhau eu tasgau, ynghyd â heriau wrth gwrdd â therfynau amser hyfforddi o fewn oriau gwaith cyfyngedig:

“Er eu bod nhw'n ein hannog i gwblhau'r hyfforddiant yn ystod oriau gwaith, does dim amser oherwydd bod gen i fy nyletswyddau rheolaidd i ganolbwyntio arnyn nhw. Mae'r hyfforddiant yn dod gyda therfynau amser, ond yn realistig, alla i ddim ei wneud yn ystod y gwaith. Does dim amser. Felly, disgwylir i ni ei wneud gartref yn fy amser fy hun, a dydw i ddim yn cael fy nhalu am hynny, ond dw i'n gwneud gwaith, felly mae'n eithaf rhwystredig.” (Harry, gweithiwr gofal)

Is-thema 4.4: Mynediad hawdd at hyfforddiant

Er ei fod yn llai cyffredin, roedd rhai cyfranogwyr yn fodlon ar lefel a math yr hyfforddiant a oedd ar gael iddynt. Disgrifiodd yr unigolion hyn systemau hyblyg a oedd yn caniatáu dysgu gorfodol a dewisol, gyda chefnogaeth gan reolwyr i archwilio cyrsiau allanol lle bo'n berthnasol:

“Mae ein rheolwyr bob amser yn anfon cyrsiau hyfforddi atom ni y gallwn ni fynd arnyn nhw. Ac yn yr un modd, os byddwn ni'n dod o hyd i gwrs allanol, gallwn ni ofyn i'n hadran hyfforddi dalu i ni fynd arnyn nhw hefyd os ydym ni'n teimlo ei fod yn berthnasol i'n swyddi. Felly, mae ganddon ni dipyn o ryddid a phethau gyda chysiau hyfforddi, ac mae llawer ohonyn nhw ar-lein, neu mae rhai mewn person.” (Lyla, gweithiwr cymorth)

Llesiant

Gofynnodd y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws hefyd am les cyfranogwyr, gyda themâu yn dod i'r amlwg a oedd yn tynnu sylw at fygythiadau i les corfforol a seicolegol.

Thema 1: Llywio bygythiadau diogelwch corfforol mewn gwaith gofal

Pan ofynnwyd iddynt a oeddent yn teimlo'n ddiogel yn gorfforol yn y gwaith, dywedodd y rhan fwyaf o gyfranogwyr y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws eu bod. Fodd bynnag, tynnwyd

sylw at nifer o fygythiadau i ddiogelwch yn eu hadroddiadau. Amlinellodd llawer o gyfranogwyr bod hyfforddiant ac adnoddau annigonol yn effeithio ar y risg gorfforol i ofalwyr a'r unigolion y maent yn eu cefnogi:

“Felly, tua dwy flynedd yn ôl, roeddwn i'n cefnogi dyn. Mae'n ddyn cymhleth iawn, cymhleth iawn [...] Ac wrth i mi ei gefnogi, fe syrthiodd yn ôl arna i. Felly, roedd ei bwysau cyfan arna i, ac o ganlyniad fe darais fy nghefn ar silff. [...] Doeddwn i ddim yn teimlo bod gennym ni'r hyfforddiant cywir i ofalu am y gŵr yma. [...] Doeddwn i ddim yn teimlo bod gennym ni'r offer i ofalu amdano'n gywir. (Dani, uwch weithiwr cymorth)

Roedd y math hwn o bryderon yn arbennig o berthnasol yng nghyd-destun hyfforddiant ar-lein, yn hytrach na hyfforddiant wyneb yn wyneb:

“Yn fy lle i, fel roeddech chi'n iawn i ddweud: hyfforddiant, hyfforddiant, hyfforddiant, hyfforddiant. Oherwydd fy mod i, am un, wedi elwa o'r holl hyfforddiant. Hynny ydi, hyfforddiant corfforol. [...] Coeliwch fi: hyfforddiant corfforol, nid hyfforddiant ar-lein na YouTube. Na, dydy o ddim yn gweithio. Efallai y byddwch chi'n [...] ei gael yn anghywir a rhoi'r gorau iddi ac anafu rhywun.” (Daisy, gweithiwr cartref gofal i oedolion)

Ar wahân, disgrifiodd rhai cyfranogwyr brofiadau o ymddygiad ymosodol corfforol neu fygythiol gan unigolion y maen nhw'n eu cefnogi, yn enwedig y rhai ag anghenion sydd angen cymorth cymhleth. Yn aml, roedd y digwyddiadau hyn yn cael eu gwneud yn anoddach gan ddiffyg adnoddau neu gymorth sydd ar gael:

“Rydw i wedi dioddef ymosodiad ddwywaith. Mae gen i greithiau ar fy mreichiau o un o'r ymosodiadau. Na, doedd o ddim yn ddiogel. Ac i fod yn hollol onest, doedd y cwmni ddim yn poeni o gwbl.” (Simon, gweithiwr cymorth)

Fodd bynnag, roedd y rhai a oedd yn teimlo eu bod wedi'u hyfforddi'n ddigonol yn teimlo'n fwy galluog i reoli sefyllfaoedd o'r fath:

“Dim ond drwy ymddygiad cleient, ymddygiad bygythiol. Dw i'n meddwl y gall hynny fod yn annifyr weithiau. Fodd bynnag, os ydych chi wedi cael yr hyfforddiant perthnasol i wybod sut i ddelio â hynny, yna dydi o ddim yn gymaint o broblem.” (Liam, gofal cartref)

Thema 2: Llesiant seicolegol gweithwyr gofal dan bwysau

Is-thema 2.1: Ymddygiad gwahaniaethol gan bobl sy'n cael mynediad at ofal

Disgrifiodd rhai cyfranogwyr eu bod wedi profi ymddygiad gwahaniaethol neu amhriodol gan yr unigolion yr oeddent yn eu cefnogi. Roedd y digwyddiadau hyn yn cynnwys sylwadau hiliol, sylwadau rhywiol, a theimlad cyffredinol o dderbyn diffyg parch oherwydd eu cefndir neu eu hunaniaeth:

"Mae yna ychydig bach o hiliaeth wedi bod, yn bennaf gan gleientiaid. Dydy o ddim yn digwydd yn aml, dim ond o bryd i'w gilydd. Ond roedd un adeg pan aeth yn eithaf drwg. Adroddwyd am y digwyddiad hwnnw, ac ymdriniwyd â fo." (Gloria, gweithiwr gofal)

Siaradodd y cyfranogwyr am effaith emosiynol y mathau hyn o ryngweithiadau, yn enwedig pan nad oedd cefnogaeth gan gydweithwyr neu reolwyr yn bresennol:

"Mae rhai o'r preswylwyr, ar adegau, dydyn nhw ddim yn hoffi pobl Dduon i ofalu amdany'n nhw. Mae gennym ni bobl fel 'na, rydych chi bob amser yn dod o hyd iddyn nhw ym mhobman, dydyn nhw ddim eisiau i'r bobl Dduon ofalu amdany'n nhw, wyddoch chi. [...] Digwyddodd rhywbeth bythefnos yn ôl yn y gwaith ac roeddwn i'n teimlo'n boenus. Roeddwn i'n boenus a, chi'n gwybod, roedd un o fy nghydweithwyr yn ceisio dweud wrtha i i fynd â phreswilydd am ofal personol a'i roi i'r gwely. Felly, a dydi'r preswilydd yma ddim yn hoffi pobl Dduon i ofalu amdano. [...] Es i ato ac roedd o fel, "F*** off". Fe wnaeth o fy ngyrru i o 'na. [...] Felly yn bendant mae [y rheolwr] yn ceisio fy ngwthio at y dyn yn fwriadol. [...] Ers hynny, dwi ddim yn hapus yn mynd i'r gwaith. Pryd bynnag rydw i'n mynd i'r gwaith, rydw i'n teimlo'n drist." (Frank, gweithiwr cymorth)

Er nad yw profiadau'r cyfranogwr hwn o reidrwydd yn adlewyrchu profiadau'r gweithlu ehangach, mae ei brofiad yn dangos sut y gall hiliaeth a methiannau i ymateb iddo gael effaith sylweddol ar les gweithwyr.

Is-thema 2.2 Amodau gwaith

Disgrifiodd cyfranogwyr yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws sut yr oedd amodau gwaith gwael wedi cael effaith uniongyrchol a niweidiol ar eu hiechyd meddwl. Fe wnaeth oriau hir, diffyg cydnabyddiaeth, amserlennu anhyblyg, a'r teimlad eu bod yn hawdd eu disodli adael llawer yn teimlo'n flinedig, heb gefnogaeth, ac yn isel yn emosiynol:

"Rydych chi hefyd dan bwysau i orwneud pethau. [...] Felly pan fyddwch chi, pan fyddwch chi'n gwneud hyn i gyd, rydych chi'n mynd yn rhy, rydych chi dan straen.

Felly, ac efallai na fyddwch chi ar ryw adeg, efallai na fyddwch chi ar eich gorau.”
(Stacey, gweithiwr cartref gofal i oedolion)

Is-thema 2.3: Effaith ar bobl sy'n cael mynediad at ofal

Tynnodd rhai cyfranogwyr sylw at effaith llesiant gweithwyr ar y gwasanaethau maen nhw'n eu darparu. Er enghraifft, roedd y rhai oedd yn hapus yn eu rôl wedi'u cymhell i fynd 'y tu hwnt i'r disgwyl':

“Mae fy rheolwyr yn deall y byddaf yn cymryd cyhyd ag y mae'n ei gymryd. Mae pob un o fy nefnyddwyr gwasanaeth yn fy adnabod ac maen nhw'n gwybod os ydw i'n fwy na 15 munud yn hwyr, fy mod i bob amser yn eu ffonio, allan o barch a chwarteisi, 'Rydw i'n mynd i fod ychydig yn hwyr, rydw i wedi cael fy nal yn ôl'. Ac maen nhw'n chwerthin, 'Rwyt ti wedi gwneud dy waith, yn d'wyt ti Lisa?'. Ac rydw i'n dweud, 'Wel, yndw'. Ac yna maen nhw'n mynd, 'Na, dwyt ti ddim, rwyt ti wedi mynd yr ail filltir'. Ac mi wnes i ddweud 'Na, dydw i ddim yn rhuthro neb'.” (Lisa, gweithiwr gofal cartref)

I rai, roedd effaith negyddol amodau gwaith ar eu llesiant meddyliol yn effeithio ar eu parodrwydd a'u tuedd i aros yn y swydd:

“Dydw i ddim yn gweithio yn yr adeilad nawr. [...] Dydw i ddim, dydy fy ieuchyd meddwl ddim yn ddigon cryf ar gyfer hynny nawr. Felly, mae yna adegau pan rydw i wedi cael trafferth. Mae'r bobl rydyn ni'n eu cefnogi wedi bod angen help na allwn i ei roi iddyn nhw.” (Rhian, gweithiwr cymorth)

Teimlai cyfranogwyr fod amodau gwaith gwael hefyd yn effeithio'n negyddol ar brofiadau pobl o gael mynediad at ofal drwy greu ansefydlogrwydd o fewn y gweithlu. Roedd hyn yn arbennig o effeithiol pan oedd unigolion ag anghenion cymhleth wedi ffurfio cysylltiad ystyrlon â gweithiwr gofal cymdeithasol:

“I roi iddyn nhw, chi'n gwybod, pan maen nhw wedi datblygu ymddiriedaeth ynoch chi. Dydych chi ddim, mae'n rhaid i chi gynnal yr ymddiriedaeth fel na fyddan nhw'n cael eu siomi. Felly dyna un peth am y defnyddwyr gwasanaeth ydi pan maen nhw'n ymddiried ynoch chi, peidiwch â'u siomi. Peidiwch â'u siomi nhw. Felly dyna fo. Rydw i'n hapus gyda fy rôl ac rydw i mor hapus ac rydw i eisiau gwneud mwy.” (Yemi, gweithiwr cymorth)

Teimlad o werthfawrogiad a chefnogaeth

Thema 1: Ffactorau sy'n cyfrannu at deimlo'n werthfawr

Is-thema 1.1: Teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn eu sefydliad

Mae canfyddiadau cyfweiliadau a grwpiau ffocws yn dangos bod llawer o'r materion a drafodwyd hyd yn hyn yn cyfrannu at deimlad o werthfawrogiad gan sefydliad, megis rheolaeth gefnogol a mynediad at hyfforddiant o ansawdd da:

“[Rheolwr da] Maen nhw'n gwrandio arnoch chi. Maen nhw'n ystyried yr hyn rydych chi wedi'i ddweud, ac os ydw i wedi cael diwrnod gwael iawn, fe alla i ffonio fy rheolwr a sgrechian yn uchel. [...] Ac maen nhw'n mynd, 'Wyt ti'n iawn, Lisa?' Ac ar ôl 10 munud o sgrechian, maen nhw'n dweud, 'Wyt ti'n iawn rwan?'. Dw i'n dweud, 'Yndw, dw i'n meddwl fy mod i wedi tawelu'. 'Iawn, rho dy bryderon mewn e-bost, llenwa dy adroddiadau digwyddiad, anfona nhw ata i. Os wyt ti eisiau fy ffonio i yn ddiweddarach i sgrechian, gwna hynny os gweli'n dda'.” (Lisa, gweithiwr gofal cartref)

Fodd bynnag, derbyn diolchgarwch gan bobl sy'n cael gofal a'u teuluoedd oedd yn aml y brif ffynhonnell i deimlo'n werthfawr gan lawer o'r cyfranogwyr:

“Mae angen cydnabod y rolau y mae pobl yn eu chwarae. Dw i'n meddwl mai'r gydnabyddiaeth fwyaf rydyn ni'n ei chael yw trwy'r teuluoedd. [...] Nid trwy hyn, y cwmni rydyn ni'n gweithio ynddo. Ond trwy'r teuluoedd yn bendant.” (Dani, uwch weithiwr cymorth)

Is-thema 1.2: Teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y cyhoedd

Roedd bron pob cyfranogwr yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws yn teimlo eu bod yn cael eu tanbriso gan y cyhoedd yn gyffredinol:

“Mi ddweda i o eto, rydyn ni'n derbyn gwg ac yn cael ein hystyried fel, 'O, na, dim ond y gofalwr ydyn nhw'.” (Thomas, gweithiwr gofal cartref)

Fodd bynnag, ac fel y nodwyd yn yr adroddiad diwethaf, teimlai cyfranogwyr fod canfyddiad y cyhoedd o waith gofal cymdeithasol yn anghywir ac yn diystyru lefel y sgiliau a'r cyfrifoldeb sy'n ofynnol ar gyfer ei wahanol rolau:

"Mae'n debyg nad oes gan lawer o bobl yn y cyhoedd olwg gywir iawn ar yr hyn rydyn ni'n ei wneud. Weithiau maen nhw'n ein gweld ni fel rhai sy'n helpu gyda golchi, glanhau, tacluso - fel pe baem ni'n gwneud tasgau dibwys yn unig. Mi fuaswn i'n hoffi pe bai mwy o bobl yn deall yr heriau go iawn rydyn ni'n eu hwynebu. Wrth

gwrs, dydw i ddim yn dweud hyn am bawb, oherwydd mae'r rhan fwyaf o bobl yn hyfryd ac yn gwerthfawrogi'r hyn rydyn ni'n ei wneud." (Jody, gweithiwr cymorth)

Yn benodol, roedd y syniad bod gwaith gofal yn 'waith di-grefft' a oedd ond yn talu'r isafswm cyflog — er gwaethaf y sgil a'r cyfrifoldeb oedd eu hangen — yn gadael llawer o gyfranogwyr yn teimlo eu bod yn cael eu tanbrizio a'u gwerthfawrogi'n annigonol:

"A chan fynd yn ôl at COVID eto, roedden ni'n cael ein parchu'n fawr. Roedden ni wir yn, 'le, rydych chi'n weithwyr rheng flaen, bla bla bla'. Rydyn ni wedi mynd yn ôl i ddweud, 'Wel, rydych chi jyst' [...] Dw i'n meddwl, felly dywedodd un o'r hyfforddwyr, 'Dydych chi byth yn mynd i gael mwy o gyflog yn y rôl hon oherwydd eich bod chi'n cael eich dosbarthu fel gweithwyr heb sgiliau'. Ac eto mae'n rhaid i ni roi meddyginiaeth. [...] rydyn ni'n ffisiotherapyddion, rydyn ni'n fferyllwyr, rydyn ni bron yn nyrsys. Rydyn ni'n ofalwyr, rydyn ni'n weithwyr cynorthwyol, beth bynnag maen nhw'n cael eu galw mewn ysbytai y dyddiau hyn. Rydyn ni'n bopeth. Ac eto, dydyn ni ddim yn broffesiynol, dydyn ni ddim yn ddigon proffesiynol nac — mae'r gair wedi mynd — yn ddigon medrus i gael ein hystyried yn broffesiynol neu beth bynnag, chi'n gwybod." (Rhian, gweithiwr cymorth)

Thema 2: Cefnogaeth ganfyddedig gan y sefydliad a'r tîm

Is-thema 2.1: Cefnogaeth ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus

Disgrifiwyd mynediad at hyfforddiant yn aml gan y rhai a gyfwelwyd a chyfranogwyr grwpiau ffocws fel ffordd yr oedd gweithwyr gofal cymdeithasol yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi gan eu sefydliadau. Pan ddarparwyd hyfforddiant, siaradodd y cyfranogwyr yn gadarnhaol am deimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u hannog i dyfu'n broffesiynol:

"Rydw i wir yn lwcus. Fedra i ddim beio'r gefnogaeth rydw i'n ei chael gan fy sefydliad. Mae yna lawer o gyfleoedd i ddatblygu, ar gyfer hyfforddiant." (Liam, gofal cartref)

I'r gwrthwyneb, lle'r oedd prinder hyfforddiant digonol, neu lle'r oedd yn rhaid ei ariannu gan y gweithiwr ei hun, profwyd hyn fel diffyg cefnogaeth sefydliadol ar gyfer datblygiad proffesiynol y gweithiwr:

"Dydyn ni ddim yn teimlo ein bod ni'n cael ein cefnogi gan neb. Dw i'n dod o hyd i fy hyfforddiant fy hun, a dw i'n talu am fy hyfforddiant fy hun, oherwydd mae gen i gyfrifoldeb cyfreithiol i wneud yn siŵr fy mod i wedi cael fy hyfforddi, cymaint â bod gan fy nghyflogwr y cyfrifoldeb cyfreithiol hwnnw. [...] Os oes rhywbeth dw i'n

meddwl bod angen i mi ei wneud, byddaf yn chwilio amdano fo ac yn ei wneud. Mae fy hyfforddiant i gyd yn gyfredol drwy'r amser. [...] Cefnogaeth, cefnogaeth gan unrhyw un, dw i ddim yn teimlo fy mod i'n derbyn dim." (Carys, gweithiwr cymorth)

Is-thema 2.2: Diwylliant tîm

Pwysleisiodd cyfranogwyr yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws bwysigrwydd deinameg tîm cryf wrth lunio eu profiad cyffredinol o waith, a phwysigrwydd cael rheolwr a tîm cefnogol o'u cwmpas. Disgrifiwyd tîm cadarnhaol a chefnogol fel ffactor amddiffynnol allweddol yn erbyn pwysau emosiynol y rôl. Dywedodd gweithwyr a deimlai eu bod yn rhan o dîm agos eu bod yn fwy tebygol o deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu deall, a'u bod yn gallu ymdopi â heriau:

"Dw i'n meddwl bod fy nhîm, fy nghydweithwyr [yn gwneud i mi deimlo fod gen i gefnogaeth], mae'r bobl dw i'n gweithio gyda nhw yn bobl ardderchog. Rydyn ni yno i'n gilydd bob amser. Rydyn ni yno i gefnogi ein gilydd. Dw i'n meddwl mai'r tîm dw i'n gweithio gyda nhw ydi o; rheolwr y tîm, mae hi'n gefnogol iawn, bob amser yn gofalu amdano chi." (George, gweithiwr cymorth)

Cyfrannodd diwylliant tîm cryf hefyd at deimladau o les cadarnhaol yn y gweithle:

"Mae'n debyg fy mod i'n ffodus nad ydw i erioed wedi gorfod cael mynediad at [gymorth ieched meddwl]. Hynny yw, dydy hynny ddim i ddweud nad oedd amser pan fyddwn i wedi gwneud hynny. Ond efallai, efallai dyna'r prawf hefyd, chi'n gwybod, oherwydd y gefnogaeth sydd gen i, nad oes angen i mi gael mynediad at y pethau hynny." (Mark, prif weithiwr cymdeithasol)

Is-thema 2.3: Diwylliant o'r brig i lawr

Disgrifiodd llawer o gyfranogwyr ddiwylliant o'r brig i lawr fel rhywbeth a gyfrannodd at deimladau o beidio â chael cefnogaeth. Thema a oedd yn codi dro ar ôl tro oedd yr ofn o ddweud eu dweud oherwydd y potensial am ganlyniadau negyddol. Disgrifiodd rhai cyfranogwyr ddiwylliannau sefydliadol lle gallai codi pryderon arwain at gael eu hanwybyddu neu hyd yn oed eu targedu, fel cael eu gorfodi i adael eu rôl am ddweud eu dweud:

"Dw i'n meddwl bod llawer o bobl yn ofni siarad hefyd, rhag ofn, oherwydd eu swydd. Dw i'n meddwl bod llawer o bobl fel 'na, oherwydd ei fod, chi'n gwybod, os siaradwch chi, efallai y byddwch chi'n cael eich rhoi ar y llinell 'gadewch i ni symud nhw ymlaen' yna, chi'n gwybod?" (Dani, uwch weithiwr cymorth)

Teimlai rhai cyfranogwyr fod y sector gofal yn dod yn fwyfwy busnes-ganolog, lle roedd pryderon ariannol yn drech nag anghenion gweithwyr a'r rhai y maent yn eu cefnogi. Fe

wnaethon nhw ddisgrifio teimlo nad oedd eu lleisiau'n cael eu clywed na'u gwerthfawrogi - yn enwedig wrth i bryderon gael eu trosglwyddo i fyny'r gadwyn reoli:

“Dw i'n teimlo o fewn y gwasanaeth [gofal] hwnnw, ei fod am wneud elw ariannol mawr iawn. [...] Dw i ddim yn teimlo bod unman yn poeni mewn gwirionedd. Dw i'n meddwl ei fod i gyd yn beiriant gwneud arian gyda'r ffocws ar fusnes lle mae cyllidebau'n bwysicach na'r person.” (Carys, gweithiwr cymorth)

Disgrifiodd rhai cyfranogwyr yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws diwylliant o feio mewn gofal cymdeithasol hefyd – gan honni bod eu hamgylchedd gweithle yn fan lle nad oedd lle i gamgymeriadau. Ar ben hynny, teimlai rhai cyfranogwyr fod unigolion yn gyflym i feio gweithwyr gofal cymdeithasol yn hytrach na chynnig cefnogaeth adeiladol:

"Ie, dw i wedi clywed straeon am bobl yn cael eu gwahardd dros ddigwyddiadau, yn derbyn llythyrau rhybudd ac yn cael eu holi. Dydw i ddim yn deall y peth. O'm safbwynt i, dydw i ddim yno i niweidio myfyrwyr [h.y. pobl ifanc 15-25 oed] — dw i yno i wneud fy ngwaith, a dw i'n gwybod beth mae hynny'n ei olygu. Wrth gwrs, gall camgymeriadau ddigwydd, ond yn aml dydi o ddim yn ymwneud ag esgeulustod. Er enghraifft, os ydi myfyriwr yn codi helynt, disgwylir i ni gynnal diogelwch — nid yn unig i'r myfyriwr, ond i bawb arall hefyd. Ond ar yr un pryd, maen nhw'n dweud wrthon ni i beidio â phoeni'r myfyriwr. Felly, wrth geisio eu hatal rhag niweidio eu hunain neu niweidio eiddo, disgwylir i ni hefyd 'adael iddyn nhw fod'. Mae'n ddryslyd. Os bydda i'n ceisio ymyrryd, efallai y bydda i'n cael fy meio am waethygu pethau. Os na wnaf i, dw i'n cael fy meio am beidio â gweithredu. Mae'n teimlo fel eich bod chi bob amser mewn perygl o gael eich beio, waeth beth rydych chi'n ei wneud." (George, gweithiwr cymorth)

Is-thema 2.4: Y berthynas â rheolwyr

Roedd perthnasoedd â rheolwyr yn ffactor arwyddocaol yn y ffordd y teimlai cyfranogwyr yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws eu bod wedi cael cefnogaeth yn y gwaith. I rai, roedd rheolwyr yn hawdd mynd atynt, yn ymatebol, ac yn cynnig cefnogaeth ystyrlon mewn sefyllfaoedd anodd:

“Ydw, dw i'n meddwl hynny, oherwydd dydw i ddim wedi cwyno wrthyn nhw gymaint â hynny. Ond ie, y tro y gwnes i adrodd am y mater o wahaniaethu, ie, roedden nhw wir yno i mi.” (Gloria, gweithiwr gofal)

Disgrifiodd eraill brofiadau cadarnhaol lle roedd rheolwyr yn meithrin ymdeimlad o waith tîm, empathi, a gwerthoedd a rennir yn weithredol — gan gyfrannu at amgylchedd gwaith mwy cefnogol a chysylltiedig:

"Mae popeth yn dal i ddibynnu ar gael arweinydd da. Oherwydd dw i'n meddwl os oes gennych chi reolwr da, dylech chi, dylai ef neu hi, allu siarad â phawb, fel 'lawn, ie, rydyn ni'n gweithio fel tîm'. A dylech chi allu deall bod gan bawb eu teimladau eu hunain." (Frank, gweithiwr cymorth)

Fodd bynnag, disgrifiodd cyfranogwyr eraill yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws diffyg ymwybyddiaeth emosiynol neu hygyrchedd ymhlith rheolwyr, a gyfrannodd at deimlo nad oeddent yn cael eu cefnogi yn y gweithle:

"Un o'r heriau sy'n ein hwynebu yw'r amser cyfyngedig a roddir i ni i deithio rhwng cleientiaid, gan ein bod yn gwneud gwaith gofal cartref. Weithiau dim ond pum munud a roddir i ni i deithio pellter sydd mewn gwirionedd yn cymryd 10 i 15 munud. Gall y pwysau hwnnw ein harwain i or-yrru, dim ond i aros ar amser - oherwydd bydd y rheolwyr yn ffonio, gan ddweud ein bod yn hwyr i'n galwadau. Her arall rydw i wedi'i hwynebu yw camdriniaeth gan y rheolwyr. Er enghraifft, pan godais i bryder am arweinydd tîm yn fy nilyn yn ystod fy ymweliadau, bu digwyddiad lle dechreuon nhw chwilio trwy fy mag tra roeddwn i gyda chleient. Es i i'r gegin i gael rhywbeth, a phan ddes i'n ôl, roedd hynny'n digwydd. Mi wnes i adrodd amdano i'r uwch reolwr a chyfeiriais at ganllaw'r gweithwyr. Ond ei hymateb oedd, 'O, rydw i'n ymddiried yn fy rheolwyr i lawr y grisiau', a wnaeth i mi deimlo nad oeddwn i wir yn rhan o'r cwmni." (Tanya, gweithiwr gofal cartref)

Roedd galwadau am well hyfforddiant i helpu rheolwyr i ddeall ochr ddynol arweinyddiaeth ac adeiladu perthnasoedd cryfach a mwy tosturiol â'u timau:

"Os oes unrhyw beth y byddai Gofal Cymdeithasol Cymru yn ei wneud i wneud bywyd gweithwyr yn well [...] dylent roi gwybod iddynt fod gan eu gweithwyr deimladau. [...] Rydw i'n gweld pobl yn mynd yn ofnus. 'Mae'r rheolwr o gwmpas, mae'r rheolwr o gwmpas'. Ac mae hynny'n golygu bod y rheolwr yn gwneud rhywbeth nad yw, sydd o'i le. Felly, dylent geisio rhoi gwybod iddynt: 'Ceisiwch fod yn gyfeillgar. [...] Rydych chi'n uwch na nhw ond byddwch yn gyfeillgar, ffoniwch nhw, siaradwch â nhw', 'Sut ydych chi'n teimlo am y swydd? Gobeithio nad ydych chi'n cael unrhyw heriau? [...] Beth ydych chi'n meddwl y galla i ei wneud i wneud i chi fwynhau'r swydd?'. Chi'n gwybod? Yn ddiffuant, byddaf yn teimlo'n bwysig ac yn teimlo fy mod i'n cael fy ngharu." (Frank, gweithiwr cymorth)

Cyflog a buddion

Gofynnwyd i gyfranogwyr mewn cyfweiliadau a grwpiau ffocws a oeddent yn teimlo eu bod yn cael eu talu'n briodol am eu rôl, ac am unrhyw fuddion eraill roedden nhw'n eu derbyn fel rhan o'u rôl. Daeth sawl thema i'r amlwg o'u hymatebion.

Thema 1: Anghydweddiad rhwng cyflog a chyfrifoldebau

Teimlai'r rhan fwyaf o gyfranogwyr yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws nad oeddent yn cael eu talu'n briodol, gan nodi teimlad o anffodlonrwydd â'u cyflog. Y prif reswm am hyn oedd nad oeddent yn credu bod y cyflog yn adlewyrchu faint o waith oedd ei angen ar gyfer eu rôl:

“O, yn bendant ddim [wedi'i dalu'n briodol]. Mae mwy a mwy o bwysau'n cael ei roi arnom ni'r dyddiau hyn i ddysgu mwy, i wneud mwy. A dydi'r gyfradd gyflog ddim yn adlewyrchu'r hyn rydyn ni'n ei wneud.” (Harry, gweithiwr gofal)

Roedd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr hefyd yn teimlo nad oedd cyflog wedi'i alinio â'r isafswm cyflog yn dâl digonol gan nad oedd yn adlewyrchu cyfrifoldebau amrywiol eu swydd — gan gymharu hyn yn aml â phroffesiynau eraill:

“Sut ydych chi'n rhoi pris ar ganiatáu i rywun fyw'n annibynnol? Rydyn ni'n gyfrifol am feddyginiaeth. Felly, beth mae'r fferyllfa'n ei gael yn dâl? Cyfrifol am lanhau. Beth mae'r glanhawr yn ei gael yn dâl? Rydyn ni'n gyfrifol am gynnal hylendid. Beth mae'r nyrs yn ei gael yn dâl? Rydyn ni'n gwneud yr holl bethau hyn. Ie. Hynny yw, mewn rhai achosion, rydyn ni'n mynd i siopa ac yn gwneud trafodion ariannol. Felly, beth mae cyfrifydd yn ei gael yn dâl?” (Catrin, gweithiwr gofal cartref)

Thema 2: Buddion

Is-thema 2.1: Yr angen am waith hyblyg a hybrid

Rhannodd cyfranogwyr yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws gwahanol hanesion am eu profiadau o drefniadau gweithio hyblyg. I'r rhai mewn rolau neu sefydliadau lle cefnogwyd hyblygrwydd, trwy gamau gweithredu fel oriau cywasgedig ar gyfer staff rheng flaen neu weithio hybrid i'r rhai sy'n gweithio yn y swyddfa, adroddwyd ei fod yn gwneud gwahaniaeth cadarnhaol — gan alluogi gwell cydbwysedd rhwng bywyd gwaith a chartref, lleihau straen, a gwella boddhad swydd cyffredinol:

“Felly, dwi'n gweithio oriau cywasgedig dros dair wythnos ac yna dwi'n cael bob yn ail ddydd Mercher i ffwrdd ar gyfer fy merch, sy'n braf. Felly ie, ac yn amlwg fel dwi'n ei ddweud, os ydych chi eisiau, os byddech chi'n gweithio o gartref a phethau fel 'na, mae polisi eithaf hyblyg o amgylch hynny hefyd.” (Jim, gweithiwr gwarcheidiaeth arbennig)

Fodd bynnag, nododd eraill nad oedd mynediad at hyblygrwydd yn gyson. Disgrifiodd rhai ddiffyg dealltwriaeth gan y rheolwyr o ran cyfrifoldebau personol i ffwrdd o'r gwaith. Roedd ymdeimlad bod hyblygrwydd yn cael ei gynnig yn anghyfartal - neu ddim o gwbl - mewn rhai lleoliadau, gan arwain at rwystredigaeth a chanfyddiadau o annhegwch:

“Felly, roedd ganddon ni'r cymhelliant, os oeddech chi'n gweithio y tu hwnt i'ch oriau cytundebol, y gallech chi gronni gwyliau trwy oriau ychwanegol, ond maen nhw wedi tynnu hynny i ffwrdd bellach. Felly, fyddan nhw ddim yn rhoi gwyliau ychwanegol i chi am gronni oriau bellach. Maen nhw wedi dweud y byddan nhw'n talu'r oriau

ychwanegol rydych chi'n eu cronni yn lle gwyliau, ond fyddan nhw ddim yn caniatáu'r gwyliau bellach. Felly, cymryd seibiannau ac, roedd hynny'n arfer bod yn eithaf braf: drwy gydol y flwyddyn, efallai eich bod chi wedi cronni cwpl o ddiwrnodau ychwanegol o wyliau. Dydyn nhw ddim yn gwneud hynny bellach. Dw i'n meddwl bod cymhellion yn cael eu lleihau a bod costau'n cael eu lleihau, ac a fyddwn ni byth yn gweld yr arian ychwanegol neu hyd yn oed yn ymwybodol o faint yr oeddem ni'n gymwys iddo, dw i ddim yn meddwl y bydd byth yn digwydd. Dw i'n meddwl mai dim ond rhywbeth sy'n cael ei ddweud ydi o." (Carys, gweithiwr cymorth)

Is-thema 2.2: Manteision a buddion sefydliadol ychwanegol

Roedd manteision amrywiol eraill o weithio ym maes gofal cymdeithasol, fel yr adroddwyd gan sawl cyfranogwr yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws, yn cynnwys pensiwn, talebau gwyliau, mynediad at grwpiau cymorth iechyd meddwl, gofal meddygol preifat, iawndal tanwydd, a chyfraddau gostyngol ar gyfer ceir prydlesu:

"Mae yna gerdyn, cerdyn gofal cymdeithasol. [...Gall hwnna] hefyd fod yn anogaeth i weithwyr gofal cymdeithasol, 'O, dyma'r manteision y gallwch chi eu cael fel gweithiwr gofal cymdeithasol'. Fel disgowntiau lle rydych chi'n prynu o siopau. [...]
Pan fydd gweithiwr gofal cymdeithasol mor falch o gerdded i mewn i siop ac mae'n cael ei gydnabod, 'O, gweithwyr gofal cymdeithasol ydych chi, dewch i mewn. Mae fel hyn, 'rydyn ni'n gwerthu hwn am £10, ond fe gewch chi o am £7', 'Fe gewch chi o am £8', disgownt i chi. Felly mae'n beth da, rydyn ni'n hapus i weld hynny'n gweithio." (Yemi, gweithiwr cymorth)

Casgliadau

Yn dilyn arolygon 2023 a 2024, nod yr ymchwil yma oedd deall profiadau gweithwyr gofal cymdeithasol ledled Cymru yn 2025 yn well, gan ganolbwyntio ar faterion recriwtio, cadw, llesiant, hyfforddiant a chynnydd. Mae canfyddiadau'r astudiaeth hon yn tynnu sylw at yr heriau a'r ffynonellau cymorth sy'n llunio profiadau'r gweithlu gofal cymdeithasol. Wrth edrych ar draws y tair blynedd o gasglu data, mae tystiolaeth o gynnydd calonogol a heriau parhaus yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, mae pobl yn cael eu denu at y rôl oherwydd eu hangerdd dros helpu eraill ac awydd i wneud gwahaniaeth ym mywydau pobl sy'n cael mynediad at ofal. Teimlai llawer eu bod yn addas i ofalu oherwydd eu natur dosturiol a gofalgar, ac oherwydd y sgiliau y maen nhw wedi'u hennill o brofiad blaenorol o ofalu am eraill. Mae llawer o weithwyr gofal wedi ymrwymo'n ddwfn i'w rolau ac i'r rhai y maen nhw'n eu cefnogi. Yn aml, maen nhw'n mynd y tu hwnt i'r disgwyl, er gwaethaf amgylchiadau anodd, oherwydd yr ymdeimlad o foddhad o wybod bod gan eu gwaith effaith gadarnhaol ar fywydau'r bobl y maen nhw'n eu cefnogi. Fodd bynnag, nododd un o bob pump o ymatebwyr yr arolwg fwriad i adael y sector gofal cymdeithasol yn ei gyfanrwydd, gan nodi rhesymau gan gynnwys cyflog isel, diffyg cydnabyddiaeth, amodau gwaith gwael, a diffyg cyfleoedd datblygu gyrfa. Mae nifer yr ymatebwyr sy'n bwriadu gadael y sector wedi gostwng ers 2024, pan nododd un o bob pedwar eu bod yn bwriadu gadael, a nodwyd yr un rhesymau.

Fodd bynnag, mae recriwtio a chadw staff yn parhau i fod yn heriau parhaus ym maes gofal cymdeithasol. Felly, roeddem yn awyddus i ddeall safbwyntiau'r ymatebwyr ar y materion hyn, a pha newidiadau a allai helpu i wneud gwaith gofal cymdeithasol yn yrfa fwy deniadol a gwerth chweil. Mae'r canfyddiadau'n tynnu sylw at ystod o ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw staff, gan gynnwys cyflog a buddion, amodau gwaith, cydnabyddiaeth, a chefnogaeth ar gyfer hyfforddiant a datblygu gyrfa.

Cyfeiriwyd yn eang at gyflog isel fel rhywbeth nad yw'n adlewyrchu cymhlethdod a chyfrifoldeb y rôl. Er bod newidiadau cadarnhaol wedi bod mewn llesiant ariannol - gyda chynnydd sylweddol yng nghyfran yr ymatebwyr sy'n ymdopi'n ariannol rhwng 2023 a 2024, a gwelliant llai o 2024 i 2025 - mae llai na hanner yn dal i nodi eu bod yn gallu ymdopi'n ariannol. Mae tueddiadau tebyg yn amlwg o ran boddhad â chyflog, sydd wedi codi ychydig dros y tair blynedd ond sy'n parhau i fod yn isel ar y cyfan, yn enwedig ar gyfer gweithwyr gofal. Mae canfyddiadau ansoddol yn atgyfnerthu'r canlyniadau hyn, gyda llawer o weithwyr gofal yn datgan nad yw'r isafswm cyflog yn ddigonol ar gyfer y lefel o sgil, cyfrifoldeb, a llafur emosiynol y mae eu rolau'n ei fynnu. Cododd ymatebwyr bryderon hefyd ynghylch tâl salwch cyfyngedig, trefniadau gwyliau anhyblyg, a mynediad gwael at weithio hyblyg. Roedd y rhain yn ffactorau a welwyd yn digalonni darpar recriwtiaid ac yn arwain staff presennol i ystyried gadael y sector. Mae amodau gwaith heriol, yn enwedig o amgylch llwythi gwaith uchel a phwysau amser, yn gwneud rolau gofal yn anodd eu cynnal. Gadawodd diffyg cydnabyddiaeth gyhoeddus a sefydliadol o werth gwaith gofal lawer yn teimlo wedi'u tanbriso.

Mynegodd rhai cyfranogwyr y cyfweiliadau bryder ynghylch ansawdd yr hyfforddiant sydd ar gael ac, yn benodol, roeddent yn teimlo bod e-ddysgu yn rhy oddefol ac yn annigonol ar gyfer paratoi gweithwyr ar gyfer realiti'r swydd. Pwysleisiodd y rhan fwyaf o gyfranogwyr y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws dro ar ôl tro yr angen am hyfforddiant mwy ymarferol a ddarperir yn bersonol, gan awgrymu y dylai hyfforddiant safonol fod ar gael ledled Cymru i sicrhau cysondeb ac ansawdd gofal. Mae hyn yn cyferbynnu â chanfyddiadau 2024, lle'r oedd y dewis a adroddwyd am hyfforddiant wyneb yn wyneb ac ar-lein yn fwy cymysg. Mae'r newid hwn yn awgrymu anfodlonrwydd cynyddol â dulliau hyfforddi ar-lein yn unig a phwyslais newydd ar werth dysgu wyneb yn wyneb o fewn y sector, yn enwedig ar gyfer meysydd gwaith sy'n gofyn am ymdrechion corfforol ac emosiynol.

Archwiliwyd llesiant gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru hefyd, gan gynnwys iechyd corfforol a meddyliol. Yn galonogol, mae sgoriau llesiant cyffredinol wedi gwella o flwyddyn i flwyddyn, ac yn 2025 roedden nhw'n rhagori ar gyfartaleddau cenedlaethol y DU mewn meysydd allweddol fel boddhad bywyd, hapusrwydd, a theimlad fod bywyd yn werth chweil. Fodd bynnag, gellir gweld cynnydd nodedig hefyd ar gyfer profiadau o bryder ar draws yr holl ymatebwyr a rolau swyddi. Mae'r pedwar achos mwyaf cyffredin o straen (llwyth gwaith, gweinyddiaeth, straen cartref a diffyg cefnogaeth gan reolwyr) yn parhau i fod yn gyson â blynyddoedd blaenorol. Er bod rhai ymatebwyr wedi disgrifio teimlo eu bod yn cael eu cefnogi gan reolwyr tosturiol a pherthnasoedd tîm cryf, nododd eraill ffynonellau llesiant gwael yn gysylltiedig â'u hamodau gwaith. Adroddwyd am oriau hir a rotas ansicr fel ffactorau sy'n cyfrannu at straen a chwythu plwc. Er bod gan lawer o sefydliadau gefnogaeth llesiant ar waith, ychydig o ymatebwyr a nododd eu bod yn ei defnyddio. Roedd diogelwch corfforol hefyd yn bryder, gydag adroddiadau am drais neu ymddygiad ymosodol gan bobl sy'n defnyddio gwasanaethau gofal a hyfforddiant annigonol wrth ymdrin â'r risgiau hyn. Ar y cyfan, mae'r canfyddiadau'n dangos, er bod rhywfaint o gefnogaeth yn bodoli, bod angen systemau mwy cyson, hygyrch ac ymatebol i gefnogi llesiant gweithwyr gofal cymdeithasol ledled Cymru.

Gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau hyn yn rhoi darlun clir o'r pwysau sy'n wynebu'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru - a'r newidiadau y mae gweithwyr yn credu y gallent wneud gwahaniaeth gwirioneddol. Mae gweithwyr gofal cymdeithasol eisiau teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cefnogi, a'u cyfarparu i wneud eu gwaith yn dda. Mae eu hangerdd dros y rôl yn amlwg, ond mae llawer yn cael eu gwrthio i'w terfynau gan gyflog isel, hyfforddiant annigonol, amodau gwaith anodd, a chydabyddiaeth gyfyngedig. Ar yr un pryd, mae'r ymchwil hwn yn tynnu sylw at bwysigrwydd diwylliannau tîm cryf, rheolaeth dosturiol, a chyfleoedd ystyrlon i helpu gweithwyr i deimlo eu bod yn cael eu cefnogi ac yn gallu aros yn y sector. Fel mewn blynyddoedd blaenorol, roedd awgrymiadau ar gyfer gwella recriwtio a chadw staff yn cynnwys cynyddu cyflog, cynnig amserlenni gwaith mwy rhagweladwy a hyblyg, codi proffil cyhoeddus a statws gwaith gofal, a chreu llwybrau datblygu gyrfa cliriach. Yn ogystal, tynnodd canfyddiadau eleni sylw at ffyrdd y gellid gwella cadw staff ymhellach. Roedd hyn yn cynnwys gweithredu hyfforddiant ymarferol safonol ledled Cymru ac ymestyn cynlluniau noddi i ddarparu mwy o sefydlogrwydd i weithwyr rhyngwladol. Mae'n debyg y bydd mynd i'r afael â'r materion hyn nid yn unig yn gwella profiad y gweithlu ond hefyd yn sicrhau bod pobl sy'n cael mynediad at ofal yn cael y cysondeb a'r ansawdd gofal y maen nhw'n ei haeddu.

Cyfeiriadau

Braun, V. a Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. Ar gael yma: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Braun, V. a Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. Ar gael yma: <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>

Canopi (n.d.). canopi.nhs.Wales (online). Ar gael yma: <https://canopi.nhs.wales/cy/hafan/>

Hsieh, H. aa Shannon, S.E. (2005) 'Three Approaches to Qualitative Content Analysis', *Qualitative Health Research*, 15(9), pp. 1277–1288. Ar gael yma: <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>.

Office National Statistics (ONS) ONS4 User Guide. Ar gael yma: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/wellbeing/methodologies/personalwellbeingsurveyuserguide>