



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

Cyfres Cipolwg ar y Gweithlu

**Gwella telerau ac amodau
ar gyfer y gweithlu gofal
cymdeithasol yng Nghymru**

Lluniwyd gan Dr Grace Krause,
Golygwyd gan Dr Eleanor Johnson
a Dr Rhian Reynolds

Cyhoeddwyd: Gorffennaf 2024

Yn y papur briffio hwn, rydyn ni wedi casglu canfyddiadau o'n hymchwili i archwilio profiadau'r gweithlu gofal cymdeithasol mewn perthynas â thelerau ac amodau eu gwaith. Rydyn ni wedi grwpio ein canfyddiadau yn ôl y themâu canlynol:

- boddhad mewn swydd
- cyflog ac ad-daliad
- manteision cyflogaeth
- sicrwydd a hyblygrwydd
- aelodaeth o undeb llafur.

Y gweithlu gofal cymdeithasol mewn niferoedd

Mae'r sector gofal cymdeithasol yn rym economaidd sylweddol yng Nghymru. Cafodd ei amcangyfrif bod gofal cymdeithasol i oedolion ar ei ben ei hun wedi ychwanegu £1.2 biliwn at yr economi ym mlwyddyn dreth 2015 i 2016 (Kearney a White, 2018). Mae'r sector yn cyflogi oddeutu 84,134 o bobl yng Nghymru (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022).

Yn 2023, fe wnaethon ni gynnal arolwg o'r gweithlu cofrestredig i ganfod sut roedd pobl yn teimlo am weithio ym maes gofal cymdeithasol.

Dyma rai o'r pethau pwysig a ddysgon ni gan y rhai a ymatebodd:

- roedd y rhan fwyaf o bobl yn fodlon yn eu swydd bresennol **(57 y cant)**
- er bod y rhan fwyaf o weithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol yn cael cyflog blynyddol **(84 y cant)**, roedd y rhan fwyaf o weithwyr gofal yn cael eu talu fesul awr **(74 y cant)**
- o fewn y pum mlynedd nesaf, roedd nifer y bobl a ddywedodd eu bod yn 'eithaf tebygol' o adael eu swyddi wedi codi i **44 y cant**
- er bod **57 y cant** o'r gweithwyr cymdeithasol a ymatebodd yn perthyn i undeb llafur, dim ond **38 y cant** o reolwyr gofal cymdeithasol a **31 y cant** o weithwyr gofal ddywedodd eu bod yn aelodau o undeb.
- roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn cytuno eu bod yn gallu diwallu anghenion y bobl a oedd yn defnyddio gofal a chymorth **(70 y cant)**
- roedd mwy na chwarter **(26 y cant)** yn disgwyl gadael y sector gofal cymdeithasol o fewn y 12 mis nesaf
- y rhesymau pennaf dros adael y sector o fewn pum mlynedd oedd cyflog isel **(58 y cant)**, gorweithio **(45 y cant)** ac amodau gwaith gwael **(30 y cant)**

(Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a)



Pam ei bod yn bwysig gwella telerau ac amodau

Mae telerau ac amodau da yn bwysig i lesiant gweithwyr. Gall amodau gwaith gwael hefyd effeithio ar gyfraddau cadw staff ac ar ddenu a recriwtio i'r sector. Gall hyn gael effaith ganlyniadol ar ddarparu gofal a chymorth.

Drwy gynnal ein harolwg gweithlu, rydyn ni'n gwybod fod 63 y cant o weithwyr gofal cymdeithasol cofrestredig wedi ymuno â'r sector oherwydd eu bod eisiau swydd a fyddai'n gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl. Dywedodd 47 y cant eu bod yn teimlo y byddai'n swydd y bydden nhw'n ei mwynhau (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a). Mae'r data hwn yn awgrymu bod y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru yn ymrwymo'n llawn i'w gwaith a bod gweithwyr eisiau darparu'r gofal gorau posibl i'r bobl maen nhw'n eu cefnogi. Er hynny, rydyn ni'n gwybod o ymchwil arall y gall amodau gwaith yn y sector ei gwneud yn anodd cyflawni hyn.

Mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn ymrwymo'n llawn i'w gwaith ac yn awyddus darparu'r gofal gorau posibl

Mae adroddiad Gwaith Teg Cymru, cafodd ei gynhyrchu gan y Comisiwn Gwaith Teg yn 2019, yn argymhell edrych ar amodau gwaith yn y sector gofal cymdeithasol. Mae'n disgrifio'r sector fel 'diwydiant craidd sy'n cyfrannu at lesiant unigolion a chymdeithasol'. Mae'r adroddiad hefyd yn nodi, er gwaethaf gweithio mewn sector o bwys mawr, bod y gweithlu gofal cymdeithasol yn aml yn cael traferth gydag ansicrwydd ac amodau gwaith gwael.

Mae papur ymchwil gan y Senedd, cafodd ei gyhoeddi yn 2022, yn dweud bod gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru 'mewn argyfwng' (James, 2022). Materion recriwtio a chadw yw'r prif resymau dros hyn (James, 2022). Nid oes digon o staff yn y sector o'i gymharu â'r sectorau eraill yn economi Cymru. Yn 2022, roedd tua 5,323 o swyddi gwag ym maes gofal cymdeithasol ledled Cymru, sy'n cyfateb i naw y cant o'r gweithlu (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022). Mae'n debygol y bydd galw am staff hyd yn oed yn uwch yn y dyfodol, a bydd angen o leiaf 20,000 o weithwyr gofal cymdeithasol ychwanegol erbyn 2030 (Gofalwn Cymru, 2022).

Rydyn ni wedi grwpio ein canfyddiadau ar delerau ac amodau yn wahanol themâu er mwyn i ni allu archwilio'r data'n fanylach.



Bodddhad mewn swydd

Dangosodd ein harolwg gweithlu yn 2023 fod y rhan fwyaf o weithwyr gofal cymdeithasol (57 y cant) a rheolwyr gofal cymdeithasol (68 y cant) yn fodlon â'u swydd bresennol. Ond roedd hefyd yn tynnu sylw at yr heriau o gadw gweithlu profiadol a chymwys. Dywedodd dros chwarter yr holl weithwyr cofrestredig eu bod yn disgwyl gadael y sector gofal cymdeithasol yn ystod y 12 mis nesaf, ac roedd 44 y cant yn disgwyl gadael yn ystod y pum mlynedd nesaf (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Gan amlaf, y rhesymau defnyddiodd bobl gofrestrdig dros ddweud eu bod yn 'eithaf tebygol' o adael y sector gofal cymdeithasol o fewn pum mlynedd oedd: cyflog isel (58 y cant), gorweithio (45 y cant) ac amodau gwaith/cyflogaeth wael (30 y cant). Roedd gweithwyr gofal yn fwyaf tebygol o roi

cyflog isel fel rheswm dros adael, ac roedd gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol yn fwy tebygol o ddweud eu bod yn cael eu gorweithio (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Mae ffactor arall sy'n gysylltiedig â boddhad yn y gweithlu gofal cymdeithasol, sef a yw pobl yn teimlo eu bod yn gallu gwneud eu gwaith yn dda a diwallu anghenion pobl sy'n defnyddio gwasanaethau gofal. Roedd y rhan fwyaf o weithwyr a ymatebodd i'n harolwg gweithlu (70 y cant) yn cytuno eu bod yn gallu diwallu anghenion y bobl roedden nhw'n gofalu amdanynt. Ond dim ond tua hanner (49 y cant) oedd yn teimlo bod ganddyn nhw ddigon o amser i wneud eu gwaith yn dda. Roedd gweithwyr cymdeithasol yn llai tebygol na gweithwyr eraill o gytuno y gallan nhw ddiwallu anghenion eu cleientiaid (40 y cant), neu fod ganddyn nhw ddigon o amser i wneud eu gwaith yn dda (23 y cant). Wrth drafod straen, dim ond 31 y cant o weithwyr oedd yn teimlo bod digon o gefnogaeth ar gael. Rheolwyr gofal cymdeithasol oedd y mwyaf tebygol o gredu bod digon o gymorth ar gael i ymdopi â straen (45 y cant) (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Cyflog ac ad-daliad

Mae'r cyflog ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol yn amrywio yn ôl math o rôl, ac yn ôl cyflogwr. Nid oes gennym ni niferoedd penodol ar gyfer Cymru, ond rydyn ni'n gwybod o ddata ledled y DU mai £43,525 oedd cyfartaledd incwm amser llawn blynyddol rheolwyr a pherchnogion gofal preswyl, gofal dydd a chartref ym mis Ebrill 2023, gyda chyfradd fesul awr o £21.43 ar gyfartaledd. Roedd gan weithwyr cymdeithasol yn y DU incwm amser llawn blynyddol cyfartalog o £40,152 a chyfradd fesul awr gyfartalog o £21.32 (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2023).

Mewn cymhariaeth, roedd gan weithwyr gofal a gweithwyr gofal cartref incwm amser llawn blynyddol cyfartalog o £24,124 neu gyflog cyfartalog fesul awr o £12.87. Roedd gan uwch weithwyr gofal incwm amser llawn blynyddol o £26,314 ar gyfartaledd, ac incwm fesul awr o £13.07 (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2023). Mae'r ffigurau hyn yn is na'r amcangyfrifon gan Sefydliad Joseph Rowntree, sy'n dangos bod angen i un person yn 2023 ennill £29,500 y flwyddyn i fforddio safon byw dderbyniol (Padley a Stone, 2023). Roedd angen i gwpl â dau blentyn dderbyn cyflog cyfartalog cyfun o tua £50,000 y flwyddyn (Padley a Stone, 2023).

Yn 2021, dangosodd ymchwil fod 56 y cant o'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru yn ennill llai na'r cyflog byw gwirioneddol o £9.50 yr awr (Clifton, 2021). Nid yw cyflog isel yn adlewyrchu gwerth cymdeithasol a chyfrifoldeb gwaith gofal cymdeithasol. Er bod Llywodraeth Cymru wedi cymryd camau ers hynny i fynd i'r afael â chyflog isel yn y sector drwy gyflwyno cynnydd yn y cyflog byw gwirioneddol, mae galw ers tro am gydraddoldeb cyflog rhwng gweithwyr gofal cymdeithasol a gweithwyr y GIG. Mae angen buddsoddiad ariannol sylweddol i sicrhau bod gweithwyr gofal cymdeithasol yn cael yr un cyflog, datblygiad gyrfa, hyfforddiant ac amodau gwaith â'u cydweithwyr yn y GIG (Palmer, 2022; The Health Foundation, 2022).

Yn ein harolwg gweithlu, cyflog isel oedd y prif reswm a roddodd gweithwyr gofal cymdeithasol dros ystyried gadael y gweithlu. Yn gyffredinol, dim ond 29 y cant o bobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol oedd yn teimlo eu bod naill ai'n 'gwneud yn iawn' yn ariannol neu'n 'byw'n gyfforddus'. Pan fyddwn ni'n ystyried data'r gweithlu yn ôl y math o swydd, mae gweithwyr gofal yn sefyll allan fel rhai y mae pwysau ariannol cynyddol yn effeithio arny'n nhw. Dywedodd bron i

37 y cant o weithwyr gofal eu bod yn ei chael yn 'eithaf anodd' neu'n 'anodd iawn' ymdopi'n ariannol. Nid oedd gwahaniaeth mewn ymateb i'r cwestiwn hwn rhwng gweithwyr cartrefi gofal a gweithwyr gofal cartref (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Roedd lefelau bodlonrwydd gyda chyflog yn amrywio'n fawr ar draws y gwahanol fathau o weithlu. Roedd dros 60 y cant o weithwyr gofal yn anfodlon â'u cyflog, o'i gymharu â 47 y cant o weithwyr cymdeithasol. Ond roedd dros hanner y rheolwyr gofal cymdeithasol yn fodlon â'u cyfradd cyflog bresennol, gyda dim ond 28 y cant yn dweud eu bod yn anfodlon (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Mae pwysau ariannol hefyd yn effeithio ar fyfyrwyr gwaith cymdeithasol sy'n dechrau yn y sector. Yn 2022, roedd 20 y cant o fyfyrwyr gwaith cymdeithasol yng Nghymru wedi ystyried gadael eu cwrs oherwydd bwrsariaethau annigonol (Sefydliad Gofal Cyhoeddus, 2022). Ers hynny, bu cynnydd mewn bwrsariaethau ôl-raddedig yn y flwyddyn academaidd 2022 i 2023 a bydd Gofal Cymdeithasol Cymru yn gwerthuso effaith y newidiadau hyn yn 2024.

Ychydig o gyfleoedd am ddyrchafiad sydd gan y maes gofal cymdeithasol, yn enwedig o'i gymharu â sectorau cysylltiedig fel ieuchyd ac addysg (Moriarty *et al.*, 2018). Un enghraifft o'r prinder o ran cyfleoedd i gamu ymlaen yn y gwaith yw mai dim ond gwahaniaeth bach sydd mewn cyflog rhwng gweithwyr gofal ac uwch weithwyr gofal yng Nghymru a Lloegr. Er bod uwch weithwyr gofal yn tueddu i ysgwyddo llawer mwy o gyfrifoldeb na'u cydweithwyr, ar gyfartaledd dim ond 44 ceiniog yr awr ychwanegol maen nhw'n eu hennill (Urban Foresight, 2023).

Mae'n amlwg hefyd nad yw'r costau sy'n gysylltiedig â gwaith gofal, fel costau teithio a hyfforddi sy'n gysylltiedig â gwaith, bob tro yn cael eu had-dalu neu eu hadlewyrchu yng nghyflogau gweithwyr gofal. Yn ein harolwg gweithlu, dywedodd 75 y cant o reolwyr gofal cymdeithasol a 59 y cant o weithwyr cymdeithasol eu bod yn gallu hawlio digon o arian i dalu costau teithio. Ond dywedodd cyfran fawr o'r gweithlu nad oedd modd hawlio treuliau. Dim ond 44 y cant o weithwyr gofal dywedodd eu bod yn gallu hawlio digon o arian i dalu am gostau teithio cysylltiedig â gwaith (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Yn ôl yr arolwg gweithlu, anaml y mae modd cael gafael ar gar cwmni ar draws pob swydd (gyda 14 y cant o weithwyr gofal, 20 y cant o reolwyr gofal cymdeithasol, ac 15 y cant o weithwyr cymdeithasol yn gallu defnyddio ceir cwmni). Roedd gweithwyr gofal cartref yn fwy tebygol na gweithwyr eraill o ddweud bod costau sy'n gysylltiedig â gwaith, fel teithio, yn achosi straen (36 y cant) (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a). Yn ddiweddar, mae Llywodraeth Cymru wedi darparu cyllid ychwanegol i gefnogi gweithwyr gofal cartref. Mae'n bosibl defnyddio hyn i dalu am wersi gyrru ac i brynu cerbydau fflyd trydan (Llywodraeth Cymru, 2022a).

Dywedodd gweithwyr gofal cymdeithasol mai cyflog isel oedd y prif reswm dros ystyried gadael y gweithlu

Buddion cyflogaeth

Yn ein harolwg gweithlu roedden ni wedi gofyn i'r holl weithwyr gofal cymdeithasol cofrestredig am fuddion sy'n gysylltiedig â gwaith. Roedd yr ymatebion yn dangos amrywiaeth rhwng rolau.

Dywedodd y rhan fwyaf o bobl, ar draws pob grŵp, fod cynllun pensiwn y gweithle neu gynllun pensiwn cwmni ar gael iddyn nhw. Dywedodd 87 y cant o weithwyr gofal, 88 y cant o weithwyr cymdeithasol, a 97 y cant o reolwyr gofal cymdeithasol eu bod yn cael cyfraniad gan eu cyflogwr fel rhan o gynllun pensiwn. Er bod cyfranogiad mewn cynlluniau pensiwn yn uchel ymysg pob grŵp, roedd yn fwy tebygol ymysg y rheini a oedd wedi gweithio ym maes gofal cymdeithasol am bum mlynedd neu fwy, a'r rheini rhwng 35 a 54 oed (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Dywedodd y mwyafrif o weithwyr gofal cymdeithasol bod cynllun pensiwn o ryw fath ar gael iddyn nhw

Roedd bron pob rheolwr gofal cymdeithasol yn cael 28 diwrnod o wyliau â thâl (96 y cant), o'i gymharu ag 84 y cant o weithwyr gofal cartref, 79 y cant o weithwyr cymdeithasol a 78 y cant o weithwyr cartrefi gofal (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Dim ond hanner y gweithwyr gofal a gafodd dâl salwch – gan ddisgyn i oddeutu un o bob pump (22 y cant) ar gyfer gweithwyr gofal asiantaeth neu unigolion ar 'gcontract dim oriau' (hefyd 22 y cant). Roedd gweithwyr cartrefi gofal (41 y cant) yn llawer llai tebygol na gweithwyr gofal cartref (58 y cant) o gael tâl salwch. Roedd gweithwyr cymdeithasol (85 y cant) a rheolwyr gofal cymdeithasol (62 y cant) yn llawer mwy tebygol o gael tâl salwch (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Yn yr arolwg, dywedodd 78 y cant o weithwyr cymdeithasol a 71 y cant o reolwyr gofal cymdeithasol bod eu swydd yn cynnwys polisiau sy'n ystyriol o deuluoedd. Mae hyn yn cynnwys pethau fel gweithio hyblyg, absenoldeb gofalwr, ac absenoldeb riant uwch. Roedd gweithwyr gofal yn llawer llai tebygol o gael mynediad at bolisiau sy'n ystyriol o deuluoedd (41 y cant). Ac roedd gweithwyr gofal gyda 'chcontract dim oriau' yn llawer llai tebygol o elwa ar bolisiau sy'n ystyriol o deuluoedd (31 y cant) (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).



Sicrwydd a hyblygrwydd

Roedd y rhan fwyaf o weithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol a ymatebodd i'n harolwg gweithlu yn cael cyflog blynyddol, ond roedd y rhan fwyaf o weithwyr gofal yn cael eu talu fesul awr. Roedd cyfran fach iawn o bobl gofrestredig (tri y cant) yn cael y ddau fath o incwm o wahanol swyddi. Er nad oedd y rheini a oedd yn cael eu talu bob awr yn fwy neu'n llai tebygol o fod yn fodlon neu'n anfodlon â'u swydd, roedden nhw'n fwy tebygol o ddweud y bydden nhw'n gadael eu rôl bresennol ym maes gofal cymdeithasol yn ystod y 12 mis nesaf neu'r pum mlynedd nesaf (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Mae rhai grwpiau o weithwyr gofal yn llawer mwy tebygol nag eraill o dderbyn tâl salwch a chael mynediad at bolisiau sy'n ystyriol o deuluoedd

Er nad oedd yr arolwg yn edrych yn benodol ar y mater hwn, mae'r canfyddiadau'n awgrymu bod pobl sy'n cael eu talu fesul awr mewn swyddi dros dro. Hwyrach fod eu patrwm gwaith yn addas ar gyfer eu sefyllfa bresennol ond efallai nad oedden nhw'n bwriadu aros yn y swydd yn y tymor hir (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Mae ein gwaith o gasglu data am y gweithlu yn dangos bod 80 y cant o'r rheini sy'n cael eu

cyflogi ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru yn cael eu cyflogi ar gontractau parhaol. Dim ond ychydig o wahaniaeth oedd rhwng cyfran y rheini ar gontractau parhaol a oedd yn gweithio i wasanaethau yn cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol a'r rheini a oedd yn gweithio i wasanaethau sy'n cael eu comisiynu (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022).

Mae'r gwaith o gasglu data am y gweithlu yn dangos bod gwasanaethau sy'n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol yn cyflogi cyfran uwch o'u staff ar gontractau dros dro a/neu gontractau dim oriau (12.9 y cant ar gyfer awdurdodau lleol o'i gymharu â 9.7 y cant ar gyfer gwasanaethau sy'n cael eu comisiynu) (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022).

Aelodaeth o undeb llafur

Dangosodd ein harolwg gweithlu amrywiaeth sylweddol o ran aelodaeth undebau llafur ar draws gwahanol rannau o'r gweithlu. Roedd gweithwyr cymdeithasol yn llawer mwy tebygol o ddweud eu bod yn perthyn i undeb llafur (57 y cant) na grwpiau eraill. Dim ond 38 y cant o reolwyr gofal cymdeithasol a 31 y cant o weithwyr gofal a ddywedodd eu bod yn aelodau o undeb. Roedd gweithwyr cymdeithasol yn aelodau o UNISON ac Undeb y Gweithwyr Cymdeithasol yn bennaf. Roedd gweithwyr gofal yn aelodau o UNISON yn bennaf (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).



Beth sy'n digwydd, a beth sydd ar y gweill o ran gwella telerau ac amodau

Mae gwaith eisoes wedi dechrau ar wella telerau ac amodau ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru. Er enghraifft, sefydlu'r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol, ein strategaeth gweithlu ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol, ein fframwaith iechyd a llesiant y gweithlu, a sefydlu grŵp arbenigol i roi cyngor ar uchelgais y Blaid Lafur a Phlaid Cymru ar gyfer Gwasanaeth Gofal a Chymorth Cenedlaethol.

Y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol

Mae arwyddion bod cyflogau pobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn gwella. Cafodd y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol ei sefydlu yn 2020 ac mae'n dod â llawer o randdeiliaid gofal cymdeithasol at ei gilydd i archwilio materion fel cynyddu cyflogau a gwella amodau gwaith ar draws y sector. Mae'r fforwm yn canolbwyntio ar ddod â llywodraeth, cyflogwyr ac undebau at ei gilydd i weithio mewn partneriaeth gymdeithasol i edrych ar sut i ddefnyddio'r diffiniad o waith teg ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2023b).

Yn ei flwyddyn gyntaf, bu'r aelodau hyn yn cydweithio i gynnig y cyflog byw gwirioneddol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru. O ganlyniad, mae talu gweithwyr gofal cymdeithasol y cyflog byw gwirioneddol yn un o brif nodau rhaglen waith Llywodraeth Cymru (Llywodraeth Cymru, 2022c). Fel rhan o'r ymrwymiad cyfredol, cafodd awdurdodau lleol a byrddau iechyd ledled Cymru £43 miliwn i ddarparu cynnydd yn y cyflog byw gwirioneddol i weithwyr cofrestredig mewn cartrefi gofal a gofal cartref ar gyfer 2022 i 2023 (Llywodraeth Cymru, 2023b). Mae gwaith hefyd ar y gweill i reoleiddio cyfraddau cyflog o fewn gwaith cymdeithasol plant fel rhan o raglen ehangach ynghylch gweithwyr cymdeithasol plant sy'n gweithio i asiantaethau (ADSS Cymru, 2024).

Cyhoeddodd y fforwm hefyd ei fod yn datblygu fframwaith tâl a dilyniant ac ymgynghorodd ar fodel cynnar yn ymgynghoriad Rhaglen Ailgydbwysu Gofal a Chymorth Llywodraeth Cymru yn 2023 (Llywodraeth Cymru, 2023a).

Strategaeth gweithlu ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol

Mae Cymru iachach: ein strategaeth gweithlu ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol (Gofal Cymdeithasol Cymru ac Addysg a Gwella Iechyd Cymru, 2020) yn cefnogi'r gwaith o weithredu i gefnogi'r gweithlu ar draws yr holl wasanaethau a lleoliadau. Mae hyn yn cynnwys cynlluniau gweithlu penodol ar gyfer y gweithlu gwaith cymdeithasol, y gweithlu gofal uniongyrchol, a'r gweithlu iechyd meddwl strategol. Yn unol â nodau'r strategaeth gweithlu, rydyn ni am i Lywodraeth Cymru a'r Fforwm Gwaith Teg gyflawni gwaith teg i bob gweithiwr gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Fframwaith iechyd a llesiant y gweithlu

O ganlyniad i'n strategaeth gweithlu, rydyn ni wedi lansio 'Mae eich Llesiant yn bwysig' (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023b), ein fframwaith iechyd a llesiant y gweithlu. Mae'r fframwaith hwn wedi'i ddylunio i helpu sefydliadau gofal cymdeithasol i greu gweithleoedd sy'n cefnogi ac yn hyrwyddo iechyd a llesiant yn y gweithlu. Mae'r fframwaith yn cynnwys pedwar cyfamod i gyflogwyr ymrwmo iddyn nhw er mwyn helpu i greu amgylcheddau gwaith diogel, yn ogystal ag adnoddau i gefnogi hyn.

Gwasanaeth Gofal a Chymorth Cenedlaethol

Mae Llywodraeth Cymru yn edrych ar botensial creu Gwasanaeth Gofal a Chymorth Cenedlaethol ar gyfer plant, teuluoedd ac oedolion, a fydd yn rhad ac am ddim. Mae grŵp arbenigol wedi cael ei ffurfio i lunio argymhellion ymarferol ar sut i gyflawni hyn (Llywodraeth Cymru 2022b).

Mae'r grŵp wedi gwneud awgrymiadau ynghylch sut i gyflawni'r gwerthoedd, yr egwyddorion a'r weledigaeth sy'n cael eu nodi yn Neddff Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Mae hyn yn cynnwys cefnogi a gwerthfawrogi'r gweithlu drwy gytuno ar safonau cenedlaethol ar gyfer cyflogau, a thelerau ac amodau priodol ar gyfer yr holl weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Ymlaen

Yn Ymlaen, ein strategaeth ymchwil, arloesi a gwella ar gyfer gofal cymdeithasol rhwng 2024 a 2029, rydyn ni'n ymrwmo i gasglu a gwneud synnwyr o ddata ac ymchwil o ansawdd da. Bydd hyn yn ein helpu i wella amodau ar gyfer pobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol a gwella canlyniadau i bobl sy'n cael gofal a chymorth. Mae hyn yn golygu y byddwn ni'n parhau i wneud y canlynol:

- defnyddio ymchwil a data i nodi cyfleoedd a heriau posibl yn y dyfodol ac archwilio atebion posibl
- tynnu sylw at y materion anodd sy'n effeithio ar bobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol neu bobl sy'n defnyddio gofal cymdeithasol
- adeiladu'r rhesymau cryf i argyhoeddi eraill o'r angen am newid
- cysylltu pobl â thystiolaeth ac ymchwil sy'n digwydd yng Nghymru, am Gymru, ac sy'n berthnasol i Gymru
- cyflwyno a hyrwyddo'r dystiolaeth sydd ei hangen i wneud pethau'n wahanol.

Mae cynnal ein gwaith ymchwil a chasglu data ein hunain a chynhyrchu briffiau fel hyn yn ein helpu i gyflawni'r ymrwymadau hyn.

Ymchwil sy'n gysylltiedig â'r gweithlu sy'n cael ei ddefnyddio yn y gyfres hon

Mae'r gyfres cypolwg ar y gweithlu yn myfyrio ar ymchwil ddiweddar y mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi'i gynnal a'i gomisiynu sy'n ymwneud â'r gweithlu. Mae'r papur briffio hwn ar wella telerau ac amodau yn dwyn ynghyd wybodaeth o brosiectau ac adroddiadau diweddar, gan gynnwys:

- [Adroddiad Casgliad Data'r Gweithlu, 2022](#). Mae hwn yn adrodd ar ddata a gasglwyd gan ddarparwyr am eu gweithlu. Mae'n cynnwys data am dros 61,000 o bobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Yn y testun mae'r astudiaeth hon yn ymddangos fel (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022).
- [Gofal Cymdeithasol Cymru Arolwg peilot o'r gweithlu – Adroddiad cyffredinol o'r canfyddiadau](#). Mae hwn yn adrodd ar ganlyniadau arolwg cafodd pawb sydd wedi cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru fynediad ato. Mae'n cynnwys data ar 3,119 o weithwyr, 6.5 y cant o'r gweithlu cofrestredig. Yn y testun mae'r astudiaeth hon yn ymddangos fel (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).
- [Deall ymddygiadau ceisio gwaith: mewnwelediadau ar gyfer gofal cymdeithasol](#). Mae hwn yn adrodd ar lenyddiaeth bresennol, gwybodaeth gan ddarparwyr gofal, ac ymarfer a oedd yn adolygu llwyfannau ar-lein i archwilio ymddygiadau chwilio am waith yn y sector gofal a thu hwnt. Yn y testun mae'r astudiaeth hon yn ymddangos fel (Urban Foresight, 2023).

Cyfeiriadau

ADSS Cymru (2024), Addewid Cymru Gyfan newydd yn dod i rym, ar gael yn <https://adss.cymru/cy/blog/post/all-wales-pledge-version-2> (cyrchwyd: 12 Mehefin 2024).

Clifton, A. (2021) *Gofal cymdeithasol: system sydd ar fin torri?*, Senedd Cymru, ar gael yn <https://ymchwil.senedd.cymru/erthyglau-ymchwil/gofal-cymdeithasol-system-sydd-ar-fin-torri/> (cyrchwyd: 6 Chwefror 2024).

Comisiwn Gwaith Teg (2019) *Gwaith teg Cymru - Adroddiad y Comisiwn Gwaith Teg*, ar gael yn <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-05/gwaith-teg-cymru.pdf> (cyrchwyd: 6 Chwefror 2024).

Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) *Adroddiad casgliad data'r gweithlu, 2022*, ar gael yn <https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Adroddiad-y-gweithlu-gofal-cymdeithasol-2022.pdf> (cyrchwyd: 6 Chwefror 2024).

Gofal Cymdeithasol Cymru ac Addysg a Gwella Iechyd Cymru (2020) *Cymru Iachach: Ein strategaeth gweithlu ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol*, ar gael yn <https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Workforce-strategy-CYM-March-2021.pdf> (cyrchwyd: 15 Chwefror 2024)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2023a) *Arolwg peilot o'r gweithlu – Adroddiad cyffredinol o'r canfyddiadau*, ar gael yn https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Adroddiad-arolwg-y-gweithlu_2023-10-05-070100_bncb.pdf (cyrchwyd: 6 Chwefror 2024).

Gofal Cymdeithasol Cymru (2023b) *Mae eich llesiant yn bwysig: fframwaith iechyd a llesiant y gweithlu*, ar gael yn <https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau-canllawiau/adnoddau-iechyd-a-llesiant/mae-eich-llesiant-yn-bwysig-fframwaith-iechyd-a-llesiant-y-gweithlu> (cyrchwyd: 15 Ebrill 2024)

Gofalwn Cymru (2022) *Adroddiad Gofalwn Cymru, Rhagfyr 2022*, ar gael yn [Adroddiad Gofalwn Cymru](#) (cyrchwyd: 10 Chwefror 2024).

Institute of Public Care (2022, heb ei gyhoeddi) *Social Care Wales: A framework for qualifying social workers in Wales report*.

James, R. (2022) *Gofal Cymdeithasol: gweithlu mewn argyfwng?*, Senedd Cymru, ar gael yn <https://ymchwil.senedd.cymru/erthyglau-ymchwil/gofal-cymdeithasol-gweithlu-mewn-argyfwng/> (cyrchwyd: 6 Chwefror 2024).

Kearney, J. a White, A. (2018) *The Economic value of the adult social care sector – Wales, A report submitted by ICF Consulting Limited*, ar gael yn https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Gwerth-Economaidd-y-Sector-Gofal-Cymdeithasol-i-Oedolion_Cymru.pdf (cyrchwyd: 6 Chwefror 2024).

Llywodraeth Cymru (2022a) *Hwb o £10 miliwn ar gyfer gofal cartref yng Nghymru*, ar gael yn <https://www.llyw.cymru/hwb-o-10-miliwn-ar-gyfer-gofal-cartref-yng-nghymru> (cyrchwyd: 6 Chwefror 2024).

Llywodraeth Cymru (2022b) *Sefydlu gwasanaeth gofal a chymorth cenedlaethol*, ar gael yn <https://www.llyw.cymru/sefydlu-gwasanaeth-gofal-chymorth-cenedlaethol> (cyrchwyd: 6 Chwefror 2024).

Llywodraeth Cymru (2022c) *Gweinyddu'r cyflog byw gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol*, ar gael yn <https://www.llyw.cymru/gweinyddur-cyflog-byw-gwirioneddol-ar-gyfer-gweithwyr-gofal-cymdeithasol> (cyrchwyd: 2 Mai 2024).

Llywodraeth Cymru (2023a) *Ailgydbwyso'r rhaglen gofal a chymorth: crynodeb o'r canlyniad*, ar gael yn <https://www.llyw.cymru/y-rhaglen-ailgydbwyso-gofal-chymorth> (cyrchwyd: 15 Chwefror 2024)

Llywodraeth Cymru (2023b) *Fforwm gwaith teg gofal cymdeithasol: adroddiad cynnydd blynyddol 2023*, ar gael yn <https://www.llyw.cymru/fforwm-gwaith-teg-gofal-cymdeithasol-adroddiad-cynnydd-blynyddol-2023.html> (cyrchwyd: 6 Chwefror 2024).

Moriarty, J., Manthorpe, J. a Harris, J. (2018) *Recruitment and retention in adult social care services, Social Care Workforce Research Unit, King's College London*, ar gael yn https://kclpure.kcl.ac.uk/ws/portalfiles/portal/86594147/Recruitment_and_retention_report.pdf (cyrchwyd: 6 Chwefror 2024).

Padley, M. a Stone, J. (2023) *A minimum income standard for the United Kingdom in 2023*, Joseph Rowntree Foundation, ar gael yn <https://www.jrf.org.uk/report/minimum-income-standard-uk-2023> (cyrchwyd: 6 Chwefror 2024).

Palmer, B. (2022) 'What should a health and social care workforce strategy look like?', *BMJ*, 29 (378), pp. o1906-o1906.

Swyddfa Ystadegau Gwladol (2023) *Earnings and hours worked, occupation by four-digit SOC: ASHE Table 14. 2023 Dataset*, ar gael yn <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/occupation4digitsoc2010ashtable14> (cyrchwyd: 15 Ebrill 2023).

The Health Foundation (2022) *Lower paid NHS and social care staff turnover*, ar gael yn <https://www.health.org.uk/news-and-comment/charts-and-infographics/lower-paid-nhs-and-social-care-staff-turnover> (cyrchwyd: 6 Chwefror 2024).

Urban Foresight (2023) *Deall ymddygiadau ceisio gwaith: mewnwelediadau ar gyfer gofal cymdeithasol*, y Grŵp Gwybodaeth, Gofal Cymdeithasol Cymru, ar gael yn <https://insightcollective.socialcare.wales/assets/documents/WeCare-reports/Deall-ymddygiadau-ceisio-gwaith-prif-adroddiad.pdf> (cyrchwyd: 16 Mai 2024).

