



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

Cyfres Cipolwg ar y Gweithlu

**Gwerthfawrogi gwaith
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 hymchwil i archwilio sut mae pobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn deall y ffordd maen nhw'n cael eu gweld a'u gwerthfawrogi gan y bobl sydd o'u cwmpas. Byddwn ni'n edrych ar effaith cynyddu hyfforddiant a phroffesiynoli ar ganfyddiad o waith gofal cymdeithasol a sut mae'n cael ei werthfawrogi. Byddwn ni hefyd yn ystyried effaith ganlyniadol y ffactorau hyn ar ddenu, recriwtio a chadw staff yn y sector.

Y gweithlu gofal cymdeithasol mewn niferoedd

Mae'r sector yn cyflogi amcangyfrif o 84,134 o bobl yng Nghymru (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022). Yn y boblogaeth gyffredinol, mae cefnogaeth gref i'r gweithlu gofal cymdeithasol gyda 72 y cant yn tueddu i gytuno neu gytuno'n gryf â'r datganiad 'Mae gennyf hyder mewn pobl sy'n gweithio ym maes gofal' (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023b). Mae'r rhif hwn mewn cyferbyniad i'r hyn a ddywedodd y bobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol wrthym am sut maen nhw'n meddwl y mae pobl eraill yn eu gweld.

Yn 2023, fe wnaethom gynnal arolwg i ganfod beth oedd barn y gweithlu am weithio ym maes gofal cymdeithasol ac roedd hyn yn cynnwys gofyn iddyn nhw i ba raddau roedden nhw'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.

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

- yn gyffredinol, roedd y rhan fwyaf o'r bobl gofrestredig a ymatebodd i'n harolwg yn teimlo bod eu cydweithwyr **(71 y cant)** a'u rheolwr **(61 y cant)** yn eu gwerthfawrogi
- roedd llai na hanner **(48 y cant)** yn teimlo bod eu cydweithwyr mewn sectorau eraill fel staff iechyd a'r heddlu yn eu gwerthfawrogi
- dim ond **44 y cant** o weithwyr cymdeithasol oedd yn cytuno bod asiantaethau partner yn eu gwerthfawrogi. Roedd hyn yn is na'r ffigur ar gyfer gweithwyr gofal **(47 y cant)** ac ar gyfer rheolwyr **(62 y cant)**
- dim ond **20 y cant** o weithwyr cymdeithasol oedd yn cytuno bod y cyhoedd yn eu gwerthfawrogi. Roedd hyn yn cymharu â **48 y cant** o weithwyr gofal a **48 y cant** o reolwyr

(Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a)



Pam ei bod yn bwysig gwerthfawrogi gwaith gofal cymdeithasol

Yn 2022, cafodd y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru ei ddisgrifio fel un 'mewn argyfwng' gan bapur ymchwil y Senedd (James, 2022). Dwy o'r prif heriau sy'n wynebu'r sector gofal cymdeithasol yw recriwtio digon o bobl i ateb y galw a throsiant uchel ymysg y staff.

Er bod y rhan fwyaf o'r bobl sy'n gweithio yn y maes gofal cymdeithasol yn llawn cymhelliant i wneud gwahaniaeth cadarnhaol ym mywydau pobl, nid ydyn nhw bob amser yn bwriadu aros yn hir yn y sector. Yn ein harolwg o'r gweithlu, roedd 57 y cant o weithwyr gofal cymdeithasol yn fodlon â'u swydd bresennol. Dywedodd dros chwarter yr holl weithwyr cofrestredig eu bod yn disgwyl gadael y sector gofal cymdeithasol yn y 12 mis nesaf, ac roedd 44 y cant yn disgwyl gadael yn y pum mlynedd nesaf. Roedd gweithwyr gofal yn fwyaf tebygol o roi cyflog fel rheswm dros adael, ac roedd gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol yn fwy tebygol o ddweud eu bod yn cael eu gweithio'n rhy galed (Gofal Cymdeithasol Cymru 2023a).

Mae rhoi sylw i ffactorau fel cyflog, amodau gwaith a chyfleoedd prin i gamu ymlaen yn eu gyrfa'n helpu pobl i deimlo eu bod yn cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi. A gwella'r ffigurau recriwtio a chadw staff o ganlyniad. Rydyn ni wedi rhoi sylw i wella telerau ac amodau fel thema ar wahân mewn papur briffio sy'n cyflwyno rhagor o wybodaeth am y gweithlu. Rydyn ni hefyd wedi cynhyrchu crynodeb tystiolaeth sy'n cyflwyno'r dystiolaeth ymchwil ddiweddaraf ar ddenu a recriwtio yn y maes gofal cymdeithasol yng Nghymru (Urban Foresight, 2024).

Mae rhoi sylw i ffactorau fel cyflog, amodau gwaith a phrinder cyfleoedd datblygu gyrfa yn helpu pobl i deimlo eu bod yn cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi

Pobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol

Yn 2023, fe wnaeth Arolwg o Farn y Cyhoedd ofyn i 1000 o bobl o'r boblogaeth gyffredinol yng Nghymru sut oedden nhw'n teimlo am y gweithlu gofal cymdeithasol. Dywedodd y mwyafrif, 72 y cant o bobl, fod ganddyn nhw hyder yn y bobl a oedd yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023b). Yn yr un arolwg, dywedodd 77 y cant o'r ymatebwyr eu bod yn credu y dylai staff gofal cymdeithasol gael yr un cyflog â staff y GIG sy'n gwneud gwaith tebyg. Dim ond 12 y cant oedd yn anghytuno â hyn.

Roedd ein harolwg o'r gweithlu yn gofyn i bobl wedi cofrestru â Gofal Cymdeithasol Cymru sut oedden nhw'n teimlo am y ffordd roedd gwahanol grwpiau yn eu gwerthfawrogi am eu gwaith. Yn gyffredinol, roedd y rhan fwyaf o weithwyr gofal yn teimlo bod y bobl a'r teuluoedd yr oedden nhw'n eu helpu'n uniongyrchol yn eu gwerthfawrogi (76 y cant). Roedd y rhan fwyaf o'r bobl gofrestrdig yn teimlo bod eu cydweithwyr (71 y cant) a'u rheolwr (61 y cant) yn eu gwerthfawrogi. Fodd bynnag, roedd llai na'u hanner yn teimlo bod eu cydweithwyr mewn asiantaethau partner fel staff iechyd a'r heddlu yn eu gwerthfawrogi (48 y cant) (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Mae'r cyhoedd hefyd yn rhanddeiliad allweddol yn y sector gofal cymdeithasol. Dywedodd llai na hanner (44 y cant) y gweithwyr a ymatebodd i'n harolwg eu bod yn teimlo bod y cyhoedd yn eu gwerthfawrogi o leiaf i ryw raddau. Syrthiodd hyn i 20 y cant yn unig ar gyfer gweithwyr cymdeithasol. Dywedodd 52 y cant o weithwyr cymdeithasol wrthyn ni nad oedden nhw'n teimlo bod y cyhoedd yn eu gwerthfawrogi (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Beth sy'n atal pobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol rhag teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi?

Nid oes gennyn ni ddata manylach ar sut mae'r gweithlu'n gyffredinol yn teimlo o ran delwedd gofal cymdeithasol ymhlith y cyhoedd. Fodd bynnag, mae rywfaint o ddata gyda ni ar sut mae gweithwyr cymdeithasol yn teimlo am hyn. Mewn ymchwil gyda gweithwyr asiantaeth a gafodd ei gomisiynu gan Ofal Cymdeithasol Cymru, roedd pryderon clir bod y proffesiwn yn cael ei feirniadu'n annheg. A theimlad mai ychydig iawn o hyrwyddiad cadarnhaol oedd i'w weld yn y cyfryngau neu gan gyrff y llywodraeth (ORS, 2023). Dywedodd un gweithiwr cymdeithasol plant:



“Pan fydd pethau'n mynd o chwith, y gweithwyr cymdeithasol sy'n cael eu beio bob amser...mae teuluoedd yn meddwl mai'r oll rydyn ni eisiau yw tynnu plant oddi arnyn nhw...mae pobl wedi gofyn imi faint o fonws rwy'n ei gael am dynnu plentyn oddi wrth ei deulu...mae llawer o hynny'n cael ei yrru gan y cyfryngau...hyd yn oed ar operâu sebon mae'n cael ei bortreadu'n gwbl anghywir” (ORS, 2023).



Roedd eraill yn cytuno; aeth un gweithiwr cymdeithasol plant ymlaen i ddweud:



“Mae'n hala fi'n benwan, paid â sôn. Fel Emmerdale a Eastenders, dydyn nhw ddim yn gwneud eu hymchwil? Ydyn nhw'n gwybod beth yw ein gwaith mewn gwirionedd? Allwn ni ddim mynd i mewn i gartref a dweud, 'rydyn ni eisiau i'r babi yna weld meddyg teulu', fel tase hynny'n digwydd” (ORS, 2023).



Mae'r astudiaeth yn datgelu awydd cryf ymysg gweithwyr cymdeithasol i gael eu trin yn deg ac i'r sylw sy'n cael ei roi yn y cyfryngau fod yn gytbwys a dangos ochr gadarnhaol eu gwaith. Cafodd un adroddiad ar adolygiad annibynnol a oedd yn portreadu gweithwyr cymdeithasol amddiffyn plant yn anffafriol ei ddisgrifio fel 'tanwydd' ar gyfer sylw negyddol yn y cyfryngau. Dywedodd un gweithiwr cymdeithasol plant:



“Beth ydyn ni i fod i ddweud wrth y wasg os mai dyna yw'r gynrychiolaeth mewn adolygiad annibynnol...? Does gennyn ni ddim coes i sefyll arni i geisio taflu goleuni gwell ar waith cymdeithasol os mai dyna sut rydyn ni'n cael ein trin?” (ORS, 2023).



Mae'r farn yn y gweithlu nad yw'r cyhoedd yn gwerthfawrogi eu gwaith yn debygol o gael effaith negyddol ar bawb sy'n gweithio yn y sector. Mae angen edrych i mewn i hyn a'i herio os ydyn ni am yrfa yn y sector fod yn opsiwn mwy deniadol.



Proffesiynoli a hyfforddi

Un ffactor pwysig sy'n dylanwadu ar recriwtio a chadw staff yn y maes gofal cymdeithasol yw'r ymdrech bresennol i gynyddu proffesiynoldeb ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol. Dylai creu gweithlu mwy cymwysedig arwain at wella statws gwaith gofal cymdeithasol. Fodd bynnag, nid yw'r gofynion a'r disgwyliadau cynyddol bob amser yn cael eu hadlewyrchu mewn amodau cyflogaeth.

Yn ystod yr ugain mlynedd diwethaf, mae darparwyr gofal cymdeithasol a Llywodraeth Cymru wedi bod yn gweithio tuag at gynyddu statws proffesiynol y ddarpariaeth gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru. Mae cynyddu proffesiynoldeb wedi chwarae rhan bwysig i wella ansawdd gofal a chodi statws y rheini sy'n gweithio yn y sector. Roedd yr ymatebwyr yn ein hastudiaeth ar ddeall y sefyllfa o ran denu a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru yn credu bod sector mwy proffesiynol o ansawdd gwell yn allweddol i ddenu mwy o weithwyr (Urban Foresight, 2023). Mae hyn yn arbennig o wir ym maes gwaith cymdeithasol. Mae cyflogwyr yn dweud bod gofyn am radd i ymarfer gwaith cymdeithasol wedi gwneud rôl gweithiwr cymdeithasol yn fwy deniadol i bobl iau sydd â chryfderau academaidd.

Mae darparwyr gofal cymdeithasol i oedolion yn adrodd fod rhai staff mwy profiadol wedi ymateb yn dda i fframweithiau cynnydd a phroffesiynoli newydd. Fodd bynnag, dywedodd yr ymatebwyr hefyd fod cymwysterau uwch, mwy o hyfforddiant, ac ennill statws cofrestredig hefyd yn cymhlethu'r ymdrechion i ddenu a recriwtio a'u bod yn anfwriadol wedi creu canlyniadau eraill (Urban Foresight, 2023).

Mae fframweithiau cynnydd wedi cael ymateb cadarnhaol gan rai staff mwy profiadol

Yn yr ymchwil hwn ar ddeall y sefyllfa o ran denu a recriwtio, roedd gofyn i ddarparwyr a chyflogwyr gofal cymdeithasol disgrifio'r prif heriau wrth geisio cadw staff (Urban Foresight, 2023). Dywedon nhw fod yr ymdrechion i gadw staff yn y tymor hir yn cael eu cymhlethu gan faterion fel blinder llwyr, gorweithio ac amodau peryglus. Roedd darparwyr gofal cymdeithasol a chyflogwyr yn wynebu'r heriau a'r problemau canlynol:

- bod â gormod o bobl i ofalu amdanyn nhw a dim digon o amser i wneud hynny
- pwysau amser arall
- diffyg tâl salwch neu absenoldeb arall â thâl
- gwaith sy'n heriol yn emosiynol ac yn gorfforol
- dim digon o gefnogaeth ar gyfer sefyllfaoedd llawn straen, neu ddiffyg cefnogaeth yn y gweithle yn gyffredinol.

Fe wnaeth yr ymatebwyr hefyd godi pryderon ynghylch proffesiynoli a gofynion hyfforddi. Dywedon nhw fod rhai staff yn gadael gan nad oedden nhw eisiau gwneud, neu ddim yn teimlo eu bod yn medru gwneud, yr hyfforddiant angenrheidiol. Roedd ymdeimlad clir hefyd nad yw'r cyflog, sy'n un ffordd bwysig o ddangos i staff eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, wedi cynyddu i adlewyrchu'r proffesiynoli. Dywedodd un ymatebydd:



"Does dim cymhelliant i bobl ennill cymwysterau. Mae gofal cymdeithasol yn mynd yn rhy debyg i waith cymdeithasol o ran cymwysterau, ond nid yw'n cynnig y cyflog na'r enw da cysylltiedig" (Urban Foresight, 2023).



Mae'r ymatebion i'n harolwg o'r gweithlu hefyd yn cefnogi'r syniad y gall hyfforddiant a phroffesiynoli roi mwy o bwysau ar staff gofal cymdeithasol. Roedd cryn dipyn o'r rheolwyr a ymatebodd i'r arolwg (38 y cant) yn teimlo bod y gofynion o ran cymwysterau a chofrestru yn ei gwneud yn anodd i recriwtio a chadw staff (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Mae'r rhan fwyaf o'r bobl gofrestredig (80 y cant) yn awyddus iawn i wella eu gwybodaeth a'u sgiliau. Cododd hyn i 85 y cant ar gyfer gweithwyr cymdeithasol ac 88 y cant ar gyfer rheolwyr gofal cymdeithasol. Yn gyffredinol, roedd llawer iawn yn cytuno â'r datganiad 'Mae gen i ddigon o hyfforddiant i gyflawni fy ngofynion DPP' (77 y cant); roedd y ffigur hyd yn oed yn uwch, sef 87 y cant, ar gyfer rheolwyr gofal cymdeithasol (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Mae'r mwyafrif o bobl gofrestredig yn awyddus iawn i wella eu gwybodaeth a'u sgiliau ac yn cytuno bod cyfleoedd hyfforddi ar gael iddyn nhw

Roedd canran ychydig yn is (75 y cant) yn cytuno bod yna gyfleoedd hyfforddi ar gael iddyn nhw. Ar gyfer gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol, mae hyn yn awgrymu galw heb ei fodloni. Mae'r ymatebion hefyd yn dangos nad yw bob amser yn hawdd cael gafael ar yr hyfforddiant sydd ei angen ar bobl. Er y dywedodd 65 y cant nad oedd dim yn eu rhwystro rhag cael gafael ar hyfforddiant yn eu gweithle, roedd hyn yn golygu bod yna nifer fawr o bobl yn wynebu rhwystrau rhag ymgymryd ag hyfforddiant.

Mae'n amlwg bod gweithwyr cymdeithasol yn llawer mwy tebygol o gael eu rhwystro rhag derbyn hyfforddiant nag eraill o fewn y gweithlu (dywedodd 57 y cant nad oedd dim rhwystrau, o'i gymharu â 66 y cant o weithwyr gofal a 73 y cant o reolwyr gofal cymdeithasol). Y ddau ffactor mwyaf cyffredin a oedd yn rhwystro gweithwyr cymdeithasol rhag derbyn hyfforddiant oedd cyfyngiadau amser (29 y cant) a phrinder cyrsiau (18 y cant). Mae'n bosibl bod y ddau yn gysylltiedig â'i gilydd: gydag ystod ehangach o gyrsiau yn caniatáu mwy o opsiynau a hyblygrwydd i allu neilltuo amser ar gyfer hyfforddiant o gwmpas ymrwymïadau eraill.

I ymatebwyr eraill, roedd cael gafael ar hyfforddiant yn llai o broblem. Ymysg rheolwyr gofal cymdeithasol, roedd 13 y cant o'r farn bod amser yn un o'r pethau oedd yn eu rhwystro rhag derbyn hyfforddiant, ac fe wnaeth cyfran a oedd bron yn union yr un faint nodi bod prinder cyrsiau yn her. Cyfeiriodd cyfran fach o weithwyr gofal at brinder cyrsiau (11 y cant) a diffyg gwybodaeth am yr hyfforddiant sydd ar gael iddyn nhw (11 y cant) (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023a).

Mae proffesiynoli a chyfleoedd hyfforddi yn cynnig llawer o fanteision posibl. Gall y rhain gynnwys helpu i roi sylw i drosiant uchel ymysg y staff ym maes gofal cymdeithasol, gwneud i bobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi mwy a gwella ansawdd cyffredinol y gofal. Ond fe all proffesiynoli hefyd greu rhai canlyniadau anfwriadol a allai gael effaith negyddol ar recriwtio a chadw staff. Mae'r data'n dangos bod cryn dipyn o waith i'w wneud o hyd i greu sector gofal cymdeithasol yng Nghymru lle mae staff yn cael eu hyfforddi a'u cefnogi'n briodol i weithio i'r safonau uchaf.

Mae proffesiynoli yn helpu i roi sylw i drosiant uchel staff, gwneud i weithwyr deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a gwella ansawdd gofal. Ond gall hefyd greu canlyniadau anfwriadol

Er mwyn i broffesiynoli fod yn effeithiol, rhaid iddo ddigwydd law yn llaw â buddsoddiad sy'n helpu'r gweithlu i gael y gorau allan o'r hyfforddiant. Bydd codi'r gofynion i bobl yn y maes gofal cymdeithasol, heb wella eu cyflogau a'u hamodau gwaith hefyd, yn arwain at fwy o bobl yn gadael y sector a mwy o bwysau'n cael ei roi ar y staff sy'n weddill.



Beth sy'n digwydd a beth sydd ar y gweill o ran cydnabod a gwerthfawrogi gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru

Mae gwaith eisoes wedi dechrau ar wella sut mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi, a sut gall hyn wella'r sefyllfa o ran denu, recriwtio a chadw gweithwyr yn y sector.

Mae hyn yn cynnwys gwaith [Gofalwn Cymru](#) a sefydlu'r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol.

Y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol

Un ffordd bwysig o helpu gweithwyr gofal cymdeithasol i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am eu gwaith yw gwella'r amodau gwaith yn y sector. Bydd gwella telerau ac amodau'r gweithlu yn helpu'r ymdrechion i recriwtio a chadw staff.

Cafodd y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol ei sefydlu yn 2020 ac mae'n dwyn ynghyd llawer o randdeiliaid gofal cymdeithasol i archwilio materion fel cynyddu cyflogau a gwella amodau gwaith ar draws y sector. Fel rhan o'r fforwm mae'r llywodraeth, cyflogwyr ac undebau yn gweithio 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 ystod y flwyddyn gyntaf, bu'r aelodau'n cydweithio i gynnig y cyflog byw gwirioneddol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru. O ganlyniad, cafodd awdurdodau lleol ledled Cymru £43 miliwn i ddarparu cynnydd yn y cyflog byw gwirioneddol i weithwyr cofrestredig mewn cartrefi gofal ac ym maes gofal cartref (Llywodraeth Cymru, 2023b). Cyhoeddodd y fforwm hefyd ei fod yn datblygu fframwaith tâl a dilyniant ac ymgynghorodd ar fodel cynnar yn ymgynghoriad Rhaglen Ailgydbwysio Gofal a Chymorth Llywodraeth Cymru yn 2023 (Llywodraeth Cymru, 2023a).

Gofalwn Cymru

Mae Gofalwn Cymru yn fenter a gafodd ei sefydlu gan Ofal Cymdeithasol Cymru ar gyfer denu pobl i weithio ym maes gofal. Nod Gofalwn Cymru yw codi proffil y gweithlu gofal a hyrwyddo dealltwriaeth o natur ac amrywiaeth y rolau a'r cyfleoedd gyrfa sydd i'w cael ym maes gofal cymdeithasol.

Mae Gofalwn Cymru yn darparu gwybodaeth, cyngor a chymorth i bobl sydd â diddordeb mewn gyrfaoedd ym maes gofal cymdeithasol. Mae'r gwaith hwn yn cael ei wneud gan Lysgenhadon Gofalwn Cymru. Mae'r rhain eisoes yn weithwyr yn y maes ac maen nhw'n rhoi o'u hamser yn wirfoddol i rannu eu profiadau. Mae'r rhaglen hefyd yn defnyddio arbenigedd cysylltwyr gyrfaoedd gofal rhanbarthol sy'n cael eu hariannu gan Ofal Cymdeithasol Cymru i gysylltu â chyflogwyr, gweithwyr a darpar ymgeiswyr ar draws rhanbarthau Cymru.

Mae [ymgyrchoedd yn y cyfryngau](#) wedi codi ymwybyddiaeth o'r gwahanol rolau sydd ar gael yn y maes gofal cymdeithasol gan ddefnyddio pobl go iawn sy'n gweithio ym maes gofal a chymorth. Straeon 'diwrnod ym mywyd' grymus a theimladwy yw'r rhain; maen nhw'n ysbrydoli pobl i ymuno â'r sector gofal cymdeithasol ac yn atgoffa'r cyhoedd o'r gwaith gwerthfawr sy'n cael ei wneud. Mae'r ymgyrchoedd hyn hefyd wedi helpu i greu hunaniaeth fwy cydlynol i'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru (Urban Foresight, 2023).

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 werthfawrogi gofal cymdeithasol yn dwyn ynghyd wybodaeth o brosiectau ac adroddiadau diweddar, gan gynnwys:

- [Adroddiad Casgliad Data'r Gweithlu, 2022](#). Mae hwn yn adrodd ar ddata darparwyr 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, 2023).
- **Arolwg o Farn y Cyhoedd, 2023 (heb ei gyhoeddi)**. Fel rhan o'r astudiaeth hon cafodd cyfweiliadau eu cynnal â sampl gynrychioliadol yn ddemograffig o 1,000 o bobl, 16 oed a hŷn, a oedd yn byw yng Nghymru. Gofynnwyd iddynt am eu hagwedd at y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru. Yn y testun mae'r astudiaeth hon yn ymddangos fel (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023b).
- **Cymhellion gweithwyr asiantaeth (heb ei gyhoeddi)**. Fel rhan o'r ymchwil hwn cafodd grwpiau ffocws eu cynnal gyda 26 o weithwyr cymdeithasol a gweithwyr gofal gweithredol a ddewisodd weithio drwy asiantaeth yng Nghymru. Yn y testun mae'r astudiaeth hon yn ymddangos fel (ORS, 2023).
- [Deall atyniad a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru a rôl Gofalwn Cymru](#). Mae hwn yn adrodd ar ymchwil i ddeall yr argyfwng denu a recriwtio presennol yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru, yn ogystal â rôl Gofalwn Cymru yn helpu i ddenu staff. Yn y testun mae'r astudiaeth hon yn ymddangos fel (Urban Foresight, 2023).

Cyfeiriadau

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 (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) *Arolwg o Farn y Cyhoedd*. Heb ei gyhoeddi.

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: 19 Chwefror 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 Ebrill 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).

Kasdovasilis, P., Cook, N., Montasem, A. a Davis, G. (2022) Healthcare support workers' lived experiences and adaptation strategies within the care sector during the COVID-19 pandemic. A meta-ethnography review, *Home Health Care Services Quarterly*, 41 (4), tt.267-290.

McDowell, L. (2009) *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*, West Sussex, Wiley-Blackwell.

Milligan, C., Atkinson, S., Skinner, M. a Wiles, J. (2007) Geographies of care: A commentary, *New Zealand Geographer*, 63 (2), tt.135-140.

ORS (2023) *Agency workers' motivations*. Heb ei gyhoeddi.

Raghuram, P. (2012) Global care, local configurations – challenges to conceptualizations of care, *Global Networks*, 12 (2), tt.155-174.

Urban Foresight (2024) *Denu a Recriwtio: crynodeb tystiolaeth, y Grŵp Gwybodaeth, Gofal Cymdeithasol Cymru*, ar gael yn <https://grwpgwybodaeth.gofalcymdeithasol.cymru/crynodebau-tystiolaeth/denu-a-recriwtio> (cyrchwyd: 13 Mai 2024)

Urban Foresight (2023) *Deall atyniad a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru a rol Gofalwn Cymru, y Grŵp Gwybodaeth, Gofal Cymdeithasol Cymru*, ar gael yn <https://insightcollective.socialcare.wales/assets/documents/WeCare-reports/Deall-recriwtio-a-chadw-a-r%C3%B4l-Gofalwn-Cymru-prif-adroddiad.pdf> (cyrchwyd: 15 Mai 2024)

Van Hove, G., Saks, A., Lievens, F. a Weijters, B. (2015) Development and test of an integrative model of job search behaviour, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24 (4), tt.544-559.

Wallace, S., Garthwaite, T. a Llewellyn, M. (2020) Arolwg o'r dystiolaeth am amrywiad mewn telerau ac amodau contractau cyflogaeth gofal cymdeithasol yng Nghymru, Llywodraeth Cymru, ar gael yn <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2020-09/arolwg-or-dystiolaeth-am-amrywiad-mewn-telerau-ac-amodau-contractau-cyflogaeth-gofal-cymdeithasol-yng-nghymru.pdf> (cyrchwyd: 19 Chwefror 2024).

Yeates, N. (2011) Going Global: The Transnationalization of Care, *Development and Change*, 42 (4), tt.1109-1130.

