

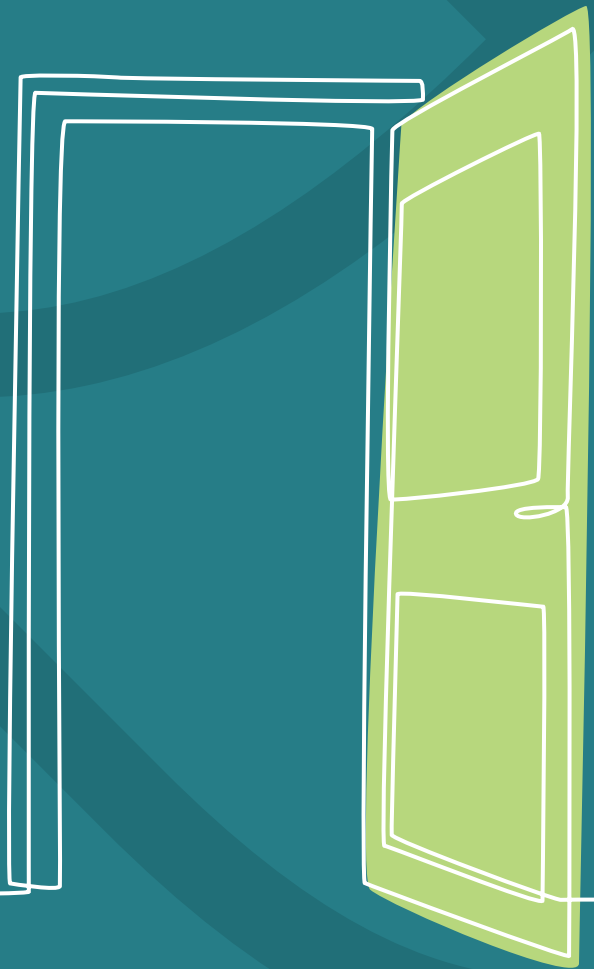


Gofal Cymdeithasol **Cymru**
Social Care **Wales**

Denu a recriwtio

Crynodeb o'r dystiolaeth

Chwefror 2024



Paratowyd gan Urban Foresight a'i olygu gan Dr Kat Deerfield

Denu a recriwtio



Yn y crynodeb hwn, rydyn ni'n amlygu ymchwil berthnasol a chyfredol ar ddenu a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Gall denu pobl i rolau gofal cymdeithasol, yn ogystal â dewis a phenodi ymgeiswyr addas, fod yn heriol. Mae deall yr heriau hyn yn bwysig oherwydd mae angen gweithlu cyflawn a gwybodus arnom i ddarparu gwasanaethau gofal cymdeithasol effeithiol, hygyrch a grymusol.

Y Prif Grynodeb

Mae gofal cymdeithasol yng Nghymru yn wynebu heriau o ran denu a recriwtio, gan gynnwys:

- dealltwriaeth wael ymhlith y cyhoedd o swyddi gofal cymdeithasol
- amodau gweithio gwael
- cyflogau isel
- prosesau ymgeisio anodd.

Gall cyflogwyr roi sylw i'r heriau hyn drwy:

- codi ymwybyddiaeth drwy ymgyrchoedd a gweithio â sefydliadau lleol
- gwella amodau gweithio a chynnig cymhellion
- datblygu llwybrau gyrfa clir
- gwneud prosesau ymgeisio'n haws a helpu ymgeiswyr.

Mae hefyd yn bwysig recriwtio'r gweithwyr cywir, felly gall cyflogwyr edrych ar:

- dulliau recriwtio arloesol, fel sefydlu asiantaethau recriwtio nid-er-elw
- teilwra cynigion cyflogaeth i anghenion ceiswyr gwaith lleol
- targedu ymdrechion recriwtio i gynyddu amrywiaeth yn y gweithlu.

Gallai atebion systemig i'r heriau hyn gynnwys:

- sefydlu Gwasanaeth Gofal a Chymorth Cenedlaethol i Gymru
- cyflwyno cyflog byw gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol.

Cyflwyniad

Mae angen i ni gael gwasanaethau cymdeithasol sydd wedi'u staffio'n dda a gweithlu gwybodus i ddarparu gwasanaethau effeithiol, hygyrch sy'n grymuso'r bobl sy'n cael cymorth. Ond mae gofal cymdeithasol yn wynebu anawsterau sylweddol wrth geisio denu a recriwtio.

Yng Nghymru, mae casgliad data gweithlu blynyddol [Gofal Cymdeithasol Cymru \(2023a\)](#) yn amcangyfrif ar gyfer 2022 fod 84,134 o bobl wedi'u cyflogi yn y gweithlu gofal cymdeithasol. Mae hyn saith y cant yn is nag yn 2021, er gwaethaf anghenion gofal cynyddol y boblogaeth.

Mae gwneud yn siŵr bod ein prosesau denu a recriwtio'n iawn yn hanfodol os ydyn ni am sicrhau bod gan sefydliadau ddigon o staff gyda'r sgiliau ar gyfer y gweithle, y gwerthoedd, y wybodaeth, a'r profiad angenrheidiol i wneud y gwaith ([CIPD, 2022a](#); [Edwards et al., 2022](#)).

Beth ydyn ni'n ei olygu wrth ddenu a recriwtio?

Mae cysylltiad agos rhwng cysyniadau denu a recriwtio.

- Denu: denu neu annog pobl i lenwi swydd wag
- Recriwtio: dethol a phenodi ymgeisydd i lenwi'r rôl ([Newman Marketing, 2022](#); [CIPD, 2022b](#)).

Os na fydd rhywun yn cael ei ddenu at rôl nid yw'n debygol iawn y byddan nhw'n cael ei recriwtio iddi.

Gall problemau recriwtio staff gael effaith ar ymdrechion i ddenu a recriwtio, oherwydd pan fydd mwy o bobl yn gadael eu rolau, mae mwy o angen i gyflogwyr ddenu a recriwtio staff newydd. Gall y pethau sy'n achosi cyfraddau cadw isel, fel llwyth gwaith gormodol a thelerau ac amodau gwael, hefyd wneud denu a recriwtio'n anodd. Am ragor o wybodaeth, ewch at [ein crynodeb o'r dystiolaeth ar lesiant a chadw](#).

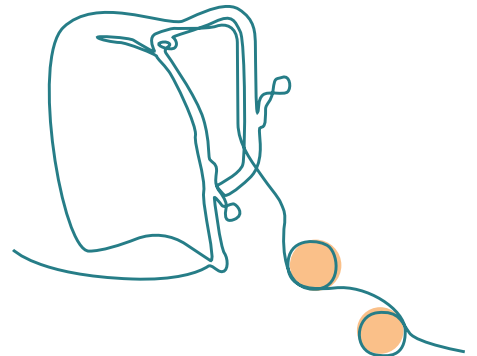


Yr heriau cyfredol

Mae gofal cymdeithasol yn wynebu heriau denu a recriwtio ledled y byd. Bu cynnydd o 59 y cant yn nifer y swyddi gwag yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru rhwng 2021 a 2022, o 2676 i 4257 ([Gofal Cymdeithasol Cymru 2023a](#)). Mae nifer gwirioneddol y swyddi gwag yng Nghymru'n debygol o fod yn uwch o ganlyniad i ddata anghyflawn ([Gofal Cymdeithasol Cymru 2023a](#)).

Mae cyflogwyr sy'n cael anhawster llenwi swyddi gwag weithiau'n gorfod defnyddio staff asiantaeth. Mae hyn yn gallu fod yn gostus ac yn anghynaliadwy yn y tymor hir ([Migration Advisory Committee \[MAC\] and Revealing Reality, 2022](#)). Mae hyn hefyd yn gallu effeithio ar ansawdd y gofal os oes anghysondeb o ran pwy sy'n darparu'r gofal ([MAC and Revealing Reality, 2022](#)).

Er hynny, gall swyddi sy'n cael eu cynnig gan asiantaethau fod yn atyniadol i rai ceiswyr gwaith am eu bod o bosibl yn talu cyflogau uwch gyda baich gwaith ysgafnach. Mi allan nhw hefyd roi mwy o ddewis i staff ynglŷn â pha bryd a lle maen nhw'n gweithio.



I gyflogwyr, gall defnyddio gweithwyr asiantaeth gynnig ateb tymor byr pan fydd staff yn brin, gan fod gweithwyr asiantaeth yn gallu gweithio'n ôl yr angen. Er bod rhai ceiswyr gwaith yn ffafrio hyblygrwydd gwaith asiantaeth; mae'n well gan eraill gael cyflogaeth fwy sefydlog. Mae'r angen am hyblygrwydd mewn darpariaeth gofal yn golygu nad yw cyflogwyr bob amser yn cynnig swyddi tymor hir. O ganlyniad, efallai na fyddan nhw'n llwyddo i ddenu ceiswyr gwaith sydd am gael cyflogaeth fwy sefydlog (Urban Foresight, 2023a; am ragor ar hyn, ewch at ein crynodeb o'r dystiolaeth ar lesiant a chadw).

Mae prinder staff eisoes yn effeithio ar ein gallu i ddarparu gofal, ac mae hyn yn debygol o waethygu wrth i'r boblogaeth heneiddio a'r galw am ofal godi (Hanney and Karagic, 2019; Teo *et al.*, 2022). Mae hyn yn arbennig o berthnasol i Gymru, sydd â chanran uwch o'i phoblogaeth dros oedran ymdeol na Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon (The Health Foundation, 2020a). Yn ôl y rhagolygon, erbyn 2040, bydd 53 y cant o boblogaeth Cymru dros 65 oed, ac mae'n bosib bydd nifer yr oedolion sy'n byw â dementia difrifol yn dyblu (Ymchwil y Senedd, 2021; Siôn a Trickey, 2020).

Mae gan ofal cymdeithasol rôl eang o ran helpu teuluoedd, cymunedau ac economi Cymru. Mae prinder mewn gwasanaethau'n aml yn golygu bod yn rhaid i aelodau'r teulu neu ffrindiau ddarparu gofal i bobl sydd ei angen. Mae'r bobl sy'n darparu gofal yn aml yn gadael eu swyddi eu hunain i wneud hynny. Mae hyn wedyn yn cael effaith ar lefel gymunedol a chenedlaethol, yn economaidd ac yn gymdeithasol.

Mae prinder staff yn y sector gofal yn effeithio ar feysydd eraill o'r economi a gwasanaethau cymdeithasol, fel darpariaeth y GIG. Un defnydd o wasanaethau gofal cymdeithasol sydd wedi cael llawer o sylw yw helpu unigolion i adael ysbyty (Gordon and Elder, 2023). Mae prinder staff mewn lleoliadau gofal cymdeithasol yn golygu bod cleifion yn llenwi gwelyau ysbyty'n hwy na sydd angen, ac mae hynny'n arwain at oedi o ran triniaethau a rhestru aros hwy (Gordon and Elder, 2023). Yn y DU yn 2020, roedd 30 y cant o'r oedi gwelyau ysbyty yn digwydd am nad oedd gan gleifion drefniadau gofal cymdeithasol yn barod ar gyfer eu rhyddhau (The Health Foundation, 2020b). Mae ymchwil yn dangos bod gwasanaethau gofal cymdeithasol sydd wedi'u staffio'n ddigonol yn gweithredu mewn ffordd ataliol. Mae hyn yn lleihau'r tebygrwydd y bydd unigolyn yn cael triniaeth gan y GIG, fel cael ei dderbyn neu ei aildderbyn i ysbyty (SCIE, 2022). Am fwy o wybodaeth ar sut mae gofal cymdeithasol yn gweithio mewn partneriaeth ag iechyd, ewch at ein crynodeb o'r dystiolaeth ar ofal sy'n seiliedig ar le.



Sut gallwn ni ymateb i'r heriau?

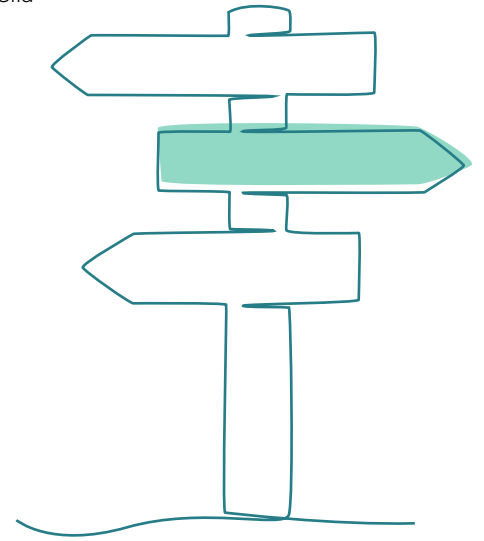
Gall gofal cymdeithasol fod yn ddewis gyrfa atyniadol oherwydd yr oriau hyblyg a natur foddhaus y gwaith (MAC and Revealing Reality, 2022). A gyda chymaint o swyddi gwag, gall fod yn hawdd canfod cyfleoedd yn y sector.

Ond mae'n gallu bod yn anodd denu a recriwtio gweithwyr addas i'r sector. Mae ffactorau allanol – fel effeithiau Brexit, COVID-19, a'r argyfwng costau byw – yn ychwanegu at heriau presennol fel cyflogau isel, amodau gweithio, a diffyg ymwybyddiaeth ymhlith y cyhoedd o rolau gofal cymdeithasol (Urban Foresight 2023b).

Mae'r cam recriwtio – sy'n cynnwys y prosesau recriwtio a dethol – yn aml yn un anodd, ac mae'r cyfraddau gadael yn gallu fod yn uchel hyd yn oed ymhlith pobl sy'n cael eu denu i'r sector gofal cymdeithasol (Urban Foresight 2023b). Hefyd, mae diweithdra yng Nghymru'n gostwng, ac er bod hyn yn dda i'r economi, mae'n golygu llai o geiswyr gwaith ar gyfer rolau gofal (Hemmings *et al.*, 2022).

Mae ymchwil yn awgrymu bod rhai camau allweddol y gall cyflogwyr eu cymryd i wella sut maen nhw'n denu a recriwtio (Edwards *et al.*, 2022; Pitarella, 2020; Teo *et al.*, 2022; Urban Foresight, 2023a).

1. **Codi ymwybyddiaeth:** hysbysebu ac ymwneud â'r gymuned leol i ddangos amrywiaeth y rolau sydd ar gael a beth yw buddiannau ymuno â'r sector. Mae'n bwysig hefyd codi ymwybyddiaeth o sut y gall pobl ymuno â'r sector.
2. **Gwella amodau gweithio a chynnig cymhellion i staff:** mae amodau gwell a chymhellion yn gwneud rolau'n fwy atyniadol. Gall datblygu llwybrau i ddatblygu gyrfa sy'n gwobrwyo unigolion am gwblhau hyfforddiant a chymwysterau helpu i ddenu pobl i'r sector.
3. **Symleiddio prosesau recriwtio a chynnig cymorth:**
 - a. gall lleihau hyd ffurflenni cais a bod yn fwy hyblyg gydag amseroedd cyfweld annog mwy o ymgeiswyr
 - b. gall ymgeisio a chofrestru fod yn ddryslud a throï darpar gyflogeion yn erbyn ymgeisio; gall helpu gyda'r prosesau hyn wneud iddyn nhw apelio at mwy at bobl.



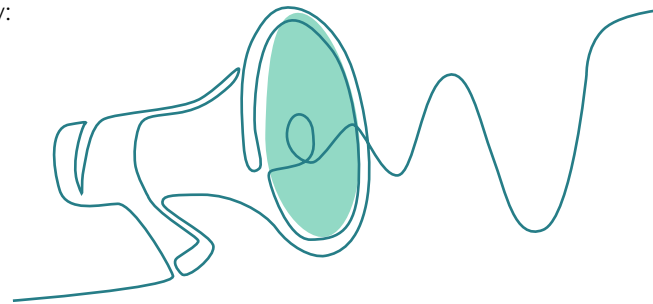
Codi ymwybyddiaeth

Er bod gofal cymdeithasol yn eithriadol o werthfawr i gymdeithas, mae ymwybyddiaeth y cyhoedd o'r sector yn isel, ac mae tybiaethau pobl yn aml yn negyddol.

Mae diffyg gwybodaeth am y mathau o rolau sydd ar gael, beth mae'r rhain yn ei olygu, a'r sgiliau sydd eu hangen i wneud y gwaith (Pitarella, 2020; Urban Foresight, 2023a). Nid oes llawer o addysgu am y sector mewn ysgolion, ac mae sylw negyddol yn y cyfryngau yn golygu naill ai nad yw gofal yn cael ei ystyried fel gyrfa bosibl neu nid yw'n cael ei weld fel un atyniadol (MAC and Revealing Reality, 2022; Teo *et al.*, 2022; The Health Foundation, 2022a; Urban Foresight, 2023a).

Mewn ymateb i'r anawsterau hyn, cafodd Gofalwn Cymru ei lansio gan Gofal Cymdeithasol Cymru yn 2019. Mae Gofalwn Cymru (2023) hefyd yn cefnogi'r sector drwy:

- wella proffil a chanfyddiadau pobl o ofal cymdeithasol drwy hysbysebu ac ymgyrchu
- ddarparu adnoddau a gwybodaeth i egluro'r llwybrau gyrfa sydd ar gael
- ymgysylltu a helpu darpar gyflogeion drwy waith allgymorth
- ddarparu cyfleoedd hyfforddi i'r sawl sydd â diddordeb mewn gyrfa yn y sector gofal
- helpu cyflogwyr a darparwyr, er enghraifft, drwy'r porth swyddi ar-lein am ddim.



Mae Llysgenhadon Gofalwn Cymru'n gyflogeion yn y sector gofal cymdeithasol sy'n rhoi o'u hamser yn wirfoddol i hyrwyddo'r sector. Mae hyn yn helpu i godi proffil swyddi gofal cymdeithasol drwy roi cyfle i'r cyhoedd glywed yn uniongyrchol gan bobl sy'n gweithio yn y sector.

Mi all cyflogwyr hefyd fynd ati i godi proffil y sector. Pan fydd cyflogwyr yn ymgysylltu â'u cymunedau lleol – drwy fynychu ffeiriau swyddi, cysylltu â chanolfannau gwaith ac elusennau lleol, a/neu gyflwyno mewn ysgolion a cholegau – mae ymchwil yn dangos eu bod yn sylweddoli ei bod yn haws i lenwi eu swyddi gwag (Urban Foresight, 2023a).

Gwella amodau gweithio a chynnig cymhellion mewn rolau

Mae rolau gofal cymdeithasol yn gallu herio yn gorfforol, yn feddyliol ac emosiynol, ac mae nhw'n gallu golygu oriau hir ac anghymdeithasol (Devi *et al.*, 2021; *MAC and Revealing Reality*, 2022; Teo *et al.*, 2022). Hefyd, mae'r sylweddoliad bod cyflogaeth yn gallu bod yn destun ymchwiliadau ac yn gallu bod yn gyfrifol pan fydd rhywbeth yn mynd o'i le yn ddychryn i weithwyr a cheiswyr gwaith yn y sector (*MAC and Revealing Reality*, 2022).

Fel arfer mae cyflogau'n isel, heb adlewyrchiad o lefel y cyfrifoldeb sydd ynghlwm wrth y gwaith (Gordon and Elder, 2023; *MAC and Revealing Reality*, 2022; Urban Foresight, 2023a). Yn dilyn Brexit a COVID-19, mae cyflogau'n llai cystadleuol nag mewn sectorau eraill, fel manwerthu neu ofal iechyd (Miller Research, 2021). Mae gweithwyr mewn sectorau eraill hefyd yn gallu cael cymhellion ychwanegol fel tâl salwch, cynlluniau pensiwn, lwfansau gwyliau, a chyfleoedd gwel i gael dyrchafiad (Gordon and Elder, 2023; *MAC and Revealing Reality*, 2022; Teo *et al.*, 2022; Urban Foresight, 2023a).

Mae costau ychwanegol hefyd ynghlwm wrth waith gofal cymdeithasol fel hyfforddiant, cofrestru, a chadw car. Gall yr amser sy'n cael ei dreulio'n cael hyfforddiant neu deithio fod yn ddi-dâl hefyd. Mae'r costau a'r treuliau hyn yn gallu fod yn rhwystrau ychwanegol i bobl sy'n ystyried ymuno â'r sector (*MAC and Revealing Reality*, 2022; Urban Foresight, 2023a).

Mae effeithiau cyflogau isel i weithwyr gofal yn bellgyrhaeddol. Cyn 2020, roedd un o bob pum gweithiwr gofal preswyl yn y DU yn byw mewn tldi, o'i gymharu ag un o bob wyth o weithwyr yn gyffredinol (The Health Foundation, 2022c). Roedd adroddiad Sefydliad Bevan yn 2021 yn dangos fod llawer o weithwyr gofal cymdeithasol angen naill ai cymorth ychwanegol incwm partner neu Gredyd Cynhwysol i dalu am anghenion sylfaenol (Miller Research, 2021). Mae'r argyfwng costau byw wedi cynyddu'r pwysau ar unigolion ac wedi golygu bod gyrfa mewn gofal yn amhosibl o safbwynt ariannol i lawer o bobl (Urban Foresight, 2023a).

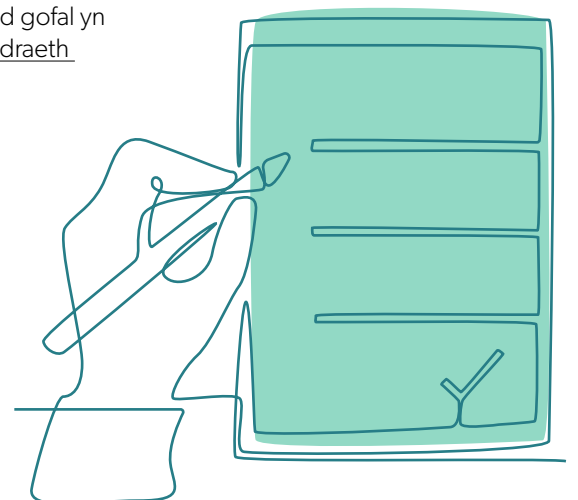
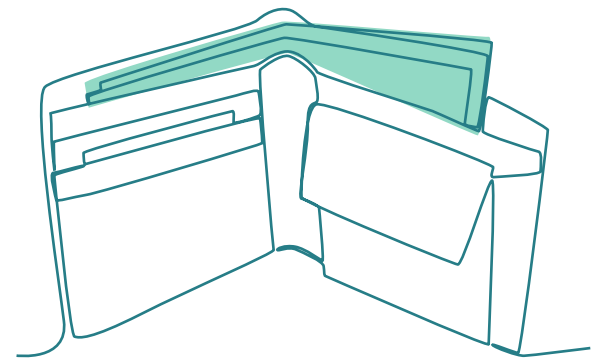
Mae Llywodraeth Cymru'n bwriadu rhoi sylw i'r pwysau ariannol sydd ar rai gweithwyr gofal drwy gynyddu cyllid iechyd a gofal cymdeithasol a thalu'r cyflog byw gwirioneddol i weithwyr gofal (Llywodraeth Cymru, 2023b).

Mae'r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol, cafodd ei sefydlu yn 2020, hefyd yn ymdrechu i fynd i'r afael â chyflogau isel ac amodau gwaith anodd i weithwyr gofal cymdeithasol. Mae'r fforwm yn gweithio i ddiffinio beth ddylai telerau cyflogaeth da fod ac mae'n ymdrechu i gynyddu tâl ar draws y sector (Llywodraeth Cymru, 2023a).

Mae Llywodraeth Cymru hefyd yn edrych ar botensial Gwasanaeth Gofal a Chymorth Cenedlaethol i blant, teuluoedd ac oedolion. Cafodd grŵp arbenigol ei ffurfio i gynhyrchu argymhellion ymarferol ar sut oedd gwneud hyn i sicrhau bod gofal yn hygyrch, yn lleol ac yn cael ei ariannu'n briodol, a'i werthfawrogi (Llywodraeth Cymru, 2022b). Ond mae angen buddsoddi llawer o arian i wneud yn siŵr bod staff gofal cymdeithasol yn cael yr un cyflog, cynnydd gyrfaol, hyfforddiant ac amodau gweithio â'u cydweithwyr yn y GIG (Palmer, 2022; The Health Foundation, 2022b).

Mae llawer o gyflogwyr yn ymdrechu i ddenu ceiswyr gwaith drwy wella'r hyn sydd ganddyn nhw i'w gynnig, cynyddu cyflogau, a chynnig cymhellion, fel talebau i gadw car neu gyflwyno cynlluniau cyfeirio ffrind (Urban Foresight, 2023a).

Fel arfer mae cyflogau'n isel, heb adlewyrchiad o lefel y cyfrifoldeb sydd ynghlwm wrth y gwaith



Symleiddio prosesau recriwtio

Pan fydd prosesau recriwtio'n rhy gymhleth, gall ymgeiswyr droi at swyddi eraill, haws eu cael, fel yn y sectorau manwerthu neu letygarwch ([MAC and Revealing Reality, 2022](#); [The Health Foundation, 2022a](#); [Urban Foresight, 2023a](#)). Mae rhwystrau rhag recriwtio'n cynnwys yr angen i wirio cefndiroedd neu ofynion ar gyfer hyfforddiant neu gymwysterau cyn cyflogi ([Urban Foresight, 2023a](#)).

Nid yw symleiddio prosesau recriwtio yn dasg hawdd ac mae'n gofyn am amser ac arian ychwanegol. Ond mae'n bwysig bod cyflogwyr yn deall sut y gall prosesau cymhleth rwystro pobl rhag ymuno â'r sector ([Urban Foresight, 2023a](#)). Dylai hysbysebion swyddi fod yn hawdd i'w deall, dylen nhw bwysleisio'r buddion sydd ar gael, a dangos bod cyfleoedd i wneud cynnydd gyrfaol ar gael i ddarpar ymgeiswyr ([Urban Foresight 2023b](#)). Mae dryswch ynglŷn â gofynion cymwysterau a fisa, a diffyg hyblygrwydd mewn prosesau cyfworld. Gall hyn oll arwain at ymgeiswyr yn aml yn gadael ffurflenni cais heb eu cwblhau, yn methu cyfweiliadau, neu yn gwrthod y swydd sy'n cael ei chynnig iddyn nhw ([Urban Foresight, 2023a](#)).

Mae rhai cyflogwyr wedi rhoi cynnig ar ddulliau arloesol o hwyluso eu prosesau recriwtio. Mae newidiadau sydd wedi arwain at ganlyniadau da yn cynnwys ([Urban Foresight, 2023a](#)):

- cwtogi ffurflenni cais
- treulio mwy o amser gydag ymgeiswyr i'w harwain drwy'r broses ymgeisio
- cyflwyno opsiynau cyfworld mwy hyblyg, fel cyfweiliadau gyda'r nos neu ar benwythnosau
- talu am hyfforddiant a chofrestru.

Recriwtio'r gweithwyr addas

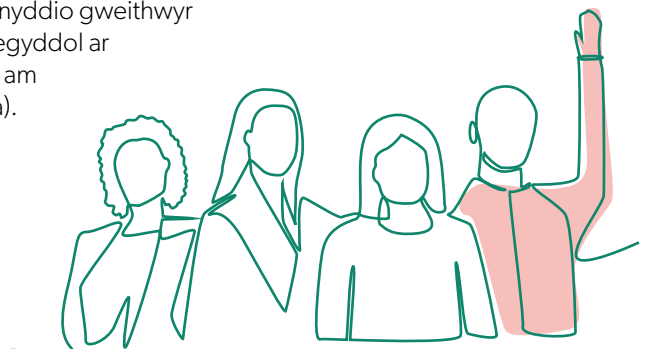
Hyd yn oed os yw cyflogwyr yn denu ymgeiswyr, gallan nhw gael trafferth recriwtio pobl â'r cymwysterau iawn ar gyfer y rôl. Cafodd cofrestrriad proffesiynol gorfodol cyflegeion ei gyflwyno i wella statws ac ansawdd gofal cymdeithasol. Ond mae'n bosibl hefyd bod hyn wedi gwneud y sector yn llai deniadol ac yn fwy anodd i gael mynediad iddo ([Urban Foresight, 2023a](#)).

Mewn achosion eraill, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig lle mae galw am wasanaethau yn gallu amrywio, mae cyflogwyr yn cael anhawster denu ymgeiswyr sy'n barod neu'n alluog i weithio'r patrymau shifftiau gofynnol. Mewn ymateb i hyn, mae cyflogwyr weithiau'n cynnig contractau 'dim oriau' neu'n defnyddio gweithwyr asiantaeth. Ond mae diffyg oriau dibynadwy yn gallu effeithio'n negyddol ar ymgeiswyr â diddordeb mewn cyfleoedd, a'u perswadio i gynnig am rolau mwy sefydlog mewn sectorau eraill ([Urban Foresight, 2023a](#)).

Mae hyn yn gallu achosi problemau ychwanegol i wasanaethau gan fod gweithwyr asiantaeth yn gostus i gyflogwyr ([MAC and Revealing Reality, 2022](#)).

Mae rhai cyflogwyr yn ceisio meddwl am ddatrysiadau mwy arloesol. Mae un awdurdod lleol yn gweithio i sefydlu asiantaeth recriwtio nid-er-elw. Mae cyflogwyr eraill yn cynnig patrymau shifftiau hyblyg sydd wedi'u targedu at grwpiau fel rhieni neu fyfyrwyr ([Urban Foresight, 2023a](#)).

Mae llawer o gyflogwyr yn ymdrechu i ddenu ceiswyr gwaith drwy wella'r hyn sydd ganddyn nhw i'w gynnig



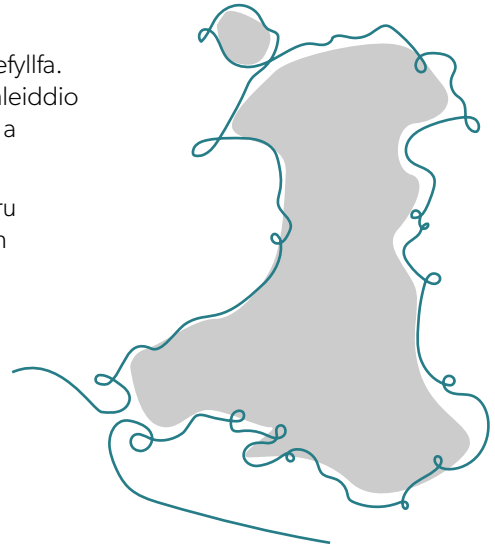
Mae'r sector hefyd yn wynebu rhwystrau sylweddol wrth geisio recriwtio gweithlu amrywiol. Yn benodol, mae cyflogwyr yng Nghymru'n cael trafferth recriwtio siaradwyr Cymraeg, dynion, a phobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol (Urban Foresight, 2023a). Mae ymchwiliad i ofal iechyd wedi dangos bod cael gweithlu mwy amrywiol yn gallu gwella canlyniadau i'r rhai sy'n cael cymorth (Gomez and Bernet, 2019). Mae'n anodd recriwtio gweithlu mwy amrywiol, ond mae cyflogwyr yn sylweddoli bod dulliau wedi'u targedu'n gallu bod yn ddefnyddiol. Er enghraifft, mae Gofalwn Cymru'n rhedeg sesiynau gwybodaeth wedi'u targedu sydd wedi'u hanelu at grwpiau penodol, gan gynnwys dynion a phobl sydd wedi mudo i'r DU. Mae rhai cyflogwyr hefyd yn defnyddio Facebook i hysbysebu swyddi gwag i gyrraedd pobl nad ydyn nhw wedi meddwl chwilio am waith ar-lein (Urban Foresight 2023a). Mae'r angen am fwy o ddarpariaeth yn y Gymraeg yn elfen ganolog o gynllun gweithredu Mwy na Geiriau, Llywodraeth Cymru. Ei nod yw cynyddu'r defnydd o'r Gymraeg a nifer y siaradwyr Cymraeg yn y sectorau iechyd a gofal (Llywodraeth Cymru, 2022a).

Gall cael gweithlu mwy amrywiol wella canlyniadau

Casgliad

Mae llawer o heriau sylweddol ynghlwm wrth ddenu a recriwtio. Ond mae gwybodaeth sy'n codi o waith ymchwiliad yn awgrymu sawl ffordd o wella'r sefyllfa. Mae hyn yn cynnwys newidiadau sy'n bosib eu gwneud ar sawl lefel, o symleiddio prosesau ymgeisio a dogfennau canllaw i weithio tuag at Wasanaeth Gofal a Chymorth Cenedlaethol i Gymru.

Mae sicrhau bod digon o weithwyr addas a chymwysedig ar gael i ddarparu gwasanaethau gofal cymdeithasol yng Nghymru yn hanfodol. Mae gobaith bydd rhoi'r pethau hyn ar waith yn helpu i'w gwneud yn haws i ddenu a recriwtio gweithwyr, ac i leddfu'r pwysau ar y gweithlu ym mhob rhan o'r sector a thu hwnt.



Darllen ychwanegol

Dyma restr o'r pum adnodd mwyaf perthnasol i ddenu a recriwtio sydd naill ai'n rhai mynediad agored neu sydd ar gael yn e-Lyfrgell GIG Cymru.

1. Edwards, D., Trigg, L., Carrier, J., Cooper, A., Csontos, J., Gillen, E., Lewis, R., and Edwards, A. (2022) 'A rapid review of innovations for attraction, recruitment and retention of social care workers, and exploration of factors influencing turnover within the UK context', *Journal of Long-Term Care*, tt. 205-222, doi:10.31389/jltc.130.
2. Teo, H., Vadean, F., a Saloniki, E. C. (2022) 'Recruitment, retention and employment growth in the long-term care sector in England', *Front Public Health* 10, t. 969098, doi:10.3389/fpubh.2022.969098.
3. Read, R. and Fenge, L.A. (2019) 'What does Brexit mean for the UK social care workforce? Perspectives from the recruitment and retention frontline.' *Health and social care in the community*, 27 (3), tt. 676-682, doi:10.1111/hsc.12684.
4. Migration Advisory Committee and Revealing Reality (2022) 'Recruitment and retention in adult social care: a qualitative study', Migration Advisory Committee, ar gael yn <https://www.gov.uk/government/publications/recruitment-and-retention-in-adult-social-care-a-qualitative-study/recruitment-and-retention-in-adult-social-care-a-qualitative-study-accessible> (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).
5. Gordon, A.L and Elder, A. (2023) 'Cutting investment in the social care workforce will undermine the NHS recovery plan', *BMJ* (Online), 381, t.861, doi:10.1136/bmj.p861.

Cyfeiriadau

CIPD (2022a) 'Wellbeing at work', CIPD, ar gael yn <https://www.cipd.org/uk/knowledge/factsheets/well-being-factsheet/> (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).

CIPD (2022b) 'Recruitment: an introduction', CIPD, ar gael yn <https://www.cipd.org/uk/knowledge/factsheets/recruitment-factsheet/> (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).

Devi, R., Goodman, C., Dalkin, S., Bate, A., Wright, J., Jones, L. a Spilsbury, K. (2021) 'Attracting, recruiting and retaining nurses and care workers working in care homes: the need for a nuanced understanding informed by evidence and theory', *Age and Ageing*, 50 (1), tt. 65-67, doi:10.1093/ageing/afaa109.

Edwards, D., Trigg, L., Carrier, J., Cooper, A., Csontos, J., Gillen, E., Lewis, R., ac Edwards, A. (2022) 'A rapid review of innovations for attraction, recruitment and retention of social care workers, and exploration of factors influencing turnover within the UK context', *Journal of Long-Term Care*, tt. 205-222, doi:10.31389/jltc.130.

Gofal Cymdeithasol Cymru (2023a) Casgliad data'r gweithlu 2023, Gofal Cymdeithasol Cymru, ar gael yn <https://gofalcymdeithasol.cymru/ymchwil-a-data/adroddiadaur-gweithlu/casglu-datar-gweithlu-2023?> (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).

Gofal Cymdeithasol Cymru (2023b, heb ei gyhoeddi) 'Agency working in social care and social work'.

Gofalwn Cymru (2023) 'Hafan', Gofalwn Cymru, ar gael yn <https://gofalwn.cymru> (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).

Gomez, L.E. a Bernet, P. (2019) 'Diversity improves performance and outcomes', *Journal of the National Medical Association*, 111 (4), tt. 383-392, doi:10.1016/j.jnma.2019.01.006.

Gordon, A. L. a Elder, A. (2023) 'Cutting investment in the social care workforce will undermine the NHS recovery plan', *BMJ* (Online), 381, t. 861, doi:10.1136/bmj.p861.

Hanney, N. a Karagic, H. (2019) 'Responding to the NHS and social care workforce crisis: The enhancement of opportunities through collaborative partnerships', *Higher education, skills and work-based learning*, 9 (2), tt. 175-188, doi:10.1108/HESWBL-10-2018-0107.

Health Foundation (2020a) The Health Foundation's response to the Health and Social Care Committee inquiry on 'Workforce burnout and resilience in the NHS and social care', Health Foundation, ar gael yn https://www.health.org.uk/sites/default/files/2020-12/health_foundation_submission_to_hsc_workforce_burnout_inquiry_0.pdf (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).

Health Foundation (2020b) The Health Foundation's response to the Health and Social Care Select Committee inquiry on social care: funding and workforce, Health Foundation, ar gael yn <https://www.health.org.uk/sites/default/files/2020-06/Health-Foundation-submission-to-HSC-social-care-funding-and-workforce-inquiry.pdf> (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).

Health Foundation (2022a) Health Foundation response – Workforce recruitment, training and retention in health and social care, Health Foundation, ar gael yn https://www.health.org.uk/sites/default/files/2022-07/health_foundation_response_-_workforce_recruitment_training_and_retention_in_health_and_social_care.pdf (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).

- Health Foundation (2022b) 'Lower paid NHS and social care staff turnover', Health Foundation, ar gael yn <https://www.health.org.uk/news-and-comment/charts-and-infographics/lower-paid-nhs-and-social-care-staff-turnover> (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).
- Health Foundation (2022c) '1 in 5 residential care workers in the UK living in poverty before cost-of-living crisis', Health Foundation, ar gael yn <https://www.health.org.uk/news-and-comment/news/1-in-5-residential-care-workers-in-the-uk-living-in-poverty-before-cost-of-living-crisis> (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).
- Hemmings, N., Oung, C. a Schleppe, L. (2022) 'New horizons: What can England learn from the professionalization of care workers in other countries?', Nuffield Trust, ar gael yn <https://www.nuffieldtrust.org.uk/sites/default/files/2022-09/1662995727-nuffield-trust-new-horizons-web.pdf> (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).
- Llywodraeth Cymru (2022a) Mwy na geiriau: cynllun pum mlynedd 2022-27, Llywodraeth Cymru, ar gael yn <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2022-07/mwy-na-geiriau-cynllun-gweithredu-2022-2027.pdf> (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).
- Llywodraeth Cymru (2022b) Tuag at Wasanaeth Gofal a Chymorth Cenedlaethol i Gymru – Adroddiad y Grŵp Arbenigol, Llywodraeth Cymru, ar gael yn https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2022-11/tuag-at-wasanaeth-gofal-a-chymorth-cenedlaethol-i-gymru_0.pdf (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).
- Llywodraeth Cymru (2023a) Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol: adroddiad cynnydd blynyddol 2023, Llywodraeth Cymru, ar gael yn <https://www.llyw.cymru/fforwm-gwaith-teg-gofal-cymdeithasol-adroddiad-cynnydd-blynyddol-2023.html> (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).
- Llywodraeth Cymru (2023b) Cyllideb Derfynol 2023 i 2024, Llywodraeth Cymru, ar gael yn <https://www.llyw.cymru/cyllideb-derfynol-2023-2024> (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).
- Migration Advisory Committee a Revealing Reality (2022) 'Recruitment and retention in adult social care: a qualitative study', Migration Advisory Committee, ar gael yn <https://www.gov.uk/government/publications/recruitment-and-retention-in-adult-social-care-a-qualitative-study/recruitment-and-retention-in-adult-social-care-a-qualitative-study-accessible> (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).
- Miller Research (2021) Fair work in the foundational economy – experiences in social care, Bevan Foundation, ar gael yn <https://www.bevanfoundation.org/wp-content/uploads/2021/05/Fair-work-in-the-FE-social-care-final.pdf> (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).
- Newman Marketing (2022) 'What is attraction and retention of employees?', Centric HR, ar gael yn <https://www.centrichr.co.uk/what-is-attraction-and-retention-of-employees> (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).
- Palmer, B. (2022) 'What should a health and social care workforce strategy look like?'. BMJ (Online) 378, t. 1906, doi:10.1136/bmj.o1906.
- Pitarella, E. M. L. (2020) Care worker perceptions of recruitment and retention in adult social care settings, ar gael yn https://eprints.glos.ac.uk/9249/1/9249_Elisha_Pitarella_%282020%29_Care_Worker_perceptions_of_recruitment_and_retention_Msc_by_Research.pdf (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).
- Siôn, C. a Trickey, M. (2020) The future of care in Wales: resourcing social care for older adults, Wales Fiscal Analysis, ar gael yn https://www.cardiff.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0019/2427400/social_care_final2_aug20.pdf (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).
- Social Care Institute for Excellence (SCIE) (2022) Hospital discharge and preventing unnecessary hospital admissions (COVID-19), SCIE, ar gael yn <https://www.scie.org.uk/care-providers/coronavirus-covid-19/commissioning/hospital-discharge-admissions> (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).
- Gofal Cymdeithasol Cymru (2023a) Casgliad data'r gweithlu 2023, Gofal Cymdeithasol Cymru, ar gael yn [https://gofalcymdeithasol.cymru/ymchwil-a-data/adroddiadaur-gweithlu/casglu-datar-gweithlu-2023?](https://gofalcymdeithasol.cymru/ymchwil-a-data/adroddiadaur-gweithlu/casglu-datar-gweithlu-2023?_) Teo, H., Vadean, F., a Saloniki, E. C. (2022) 'Recruitment, retention and employment growth in the long-term care sector in England', Front Public Health 10, t. 969098, <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.969098/full>.
- Urban Foresight (2023a, arfaethedig) Understanding attraction and recruitment in the Welsh social care sector and the role of WeCare Wales.
- Urban Foresight (2023b, arfaethedig) Understanding job-seeking behaviours: insights for social care.
- Ymchwil y Senedd (2021) Gofal cymdeithasol: system ar fin torri?, Llywodraeth Cymru, ar gael yn <https://ymchwil.senedd.cymru/erthyglau-ymchwil/gofal-cymdeithasol-system-sydd-ar-fin-torri/> (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).



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

