



BUCKINGHAMSHIRE
NEW UNIVERSITY
EST. 1891



BASW
The professional association for
social work and social workers

GOFAL CYMDEITHASOL CYMRU: DWEUD EICH DWEUD

Canfyddiadau adroddiad 2024

Awdur arweiniol: Yr Athro Jermaine Ravalier
jermaine.ravalier@bucks.ac.uk



BUCKINGHAMSHIRE
NEW UNIVERSITY
EST. 1891

Buckinghamshire New University

Yr Athro Jermaine M Ravalier
Daisy D'Silva
Teresa Cox
Alison Pearce
Dr Yetunde Dairo



Bath Spa University

Dr Paulina Wegrzynek
Kate McGale



Gofal Cymdeithasol Cymru

Dr Emma Taylor-Collins
David Pritchard
Jack Davies



The professional association for
social work and social workers

Cymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain

Dr Ruth Allen
Amanda Beattie
Yr Athro Sam Barron
Dr Jane Shears

Os hoffech drafod y prosiect, yr adroddiad hwn, neu ei ganfyddiadau, cysylltwch â'r prif ymchwilydd, yr Athro Ravalier, ar: jermaine.ravalir@bucks.ac.uk

Tabl cynnwys

<i>Crynodeb gweithredol: Arolwg Dweud Eich Dweud</i>	5
<i>Cyflwyniad</i>	8
<i>Beth wnaethon ni</i>	9
Dyluniad yr ymchwil: arolwg.....	9
Dyluniad yr ymchwil: cyfweiliadau	10
Dyluniad yr ymchwil: grwpiau ffocws	11
Dull dadansoddol.....	11
Strategaeth ymgysylltu.....	12
<i>Pwy gymerodd ran? (Demograffeg)</i>	14
Y rheini sydd wedi gadael gofal cymdeithasol.....	16
Galluoedd iaith Gymraeg.....	16
Aelodaeth o undeb a chod ymarfer Gofal Cymdeithasol Cymru	18
<i>Ymuno â'r sector gofal cymdeithasol (a'i adael)</i>	19
Anawsterau recriwtio sefydliadol	21
<i>Gweithio ym maes gofal cymdeithasol</i>	24
Beth rydych chi'n ei fwynhau am weithio ym maes gofal cymdeithasol	24
Sut i wneud gofal cymdeithasol yn fwy deniadol.....	26
Bwriadau i adael y sector	33
Rhesymau dros feddwl am adael y sector gofal cymdeithasol	34
<i>Arweinyddiaeth, hyfforddiant a datblygiad</i>	38
Rhwystrau rhag hyfforddi	40
<i>Bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu</i>	43
Rhesymau dros beidio â riportio bwlio gan gydweithwyr yn y gwaith.....	46
Rhesymau dros beidio â riportio bwlio gan reolwyr yn y gwaith	47
Rhesymau dros beidio â riportio bwlio gan gleientiaid/teuluoedd.....	48
<i>Iechyd a llesiant</i>	49
Presenoliaeth, diogelwch yn y rôl, a seicoaddysg.....	50
Pethau sy'n achosi straen yn y gwaith	55
Sut i wella lles yn y sector.....	56
<i>Telerau ac amodau</i>	59
Contract dim oriau	59
Sut mae contractau dim oriau yn effeithio ar fywyd yn y cartref.....	60
Cynigion contract	61
Ymdopi'n ariannol.....	63

<i>Amodau gwaith 1</i>	65
<i>Amodau gwaith 2</i>	71
Effaith amodau gwaith ar les	72
<i>Canfyddiadau'r grŵp ffocws</i>	74
Cwestiwn 1: Gweithio ym maes gofal cymdeithasol	74
Cwestiwn 2: Anawsterau sy'n gysylltiedig â gweithio ym maes gofal cymdeithasol	74
Cwestiwn 3: Cymorth ar gyfer amodau gwaith a lles	78
Cwestiwn 4: Cyflog a buddion	79
Cwestiwn 5: Bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu	80
Cwestiwn 6: Gwelliannau ym maes gofal cymdeithasol	82
<i>Casgliadau</i>	84
<i>Cyfeiriadau</i>	85
<i>Atodiad 1: Atodlen cyfweliad</i>	87
<i>Atodiad 2: Atodlen grŵp ffocws</i>	89
<i>Atodiad 3: Tabl atchweliad llinellol</i>	90
<i>Atodiad 4: Cwestiynau'r arolwg</i>	92

Crynodeb gweithredol: Arolwg Dweud Eich Dweud

Arweiniodd y tîm ymchwil, dan arweiniad Prifysgol Newydd Swydd Buckingham (BNU) a Chymdeithas Brydeinig y Gweithwyr Cymdeithasol (BASW), y prosiect aml-gam dulliau cymysg hwn sy'n edrych ar sut beth yw gweithio yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru. Cawsom 5,024 o ymatebion i'r arolwg (yn cynrychioli tua 8% o nifer y gweithwyr sydd wedi cofrestru â Gofal Cymdeithasol Cymru), gwnaethom gynnal 27 o gyfweiliadau lled-strwythuredig unigol, a chwblhau dwy drafodaeth grŵp ffocws. Fe wnaethom gasglu data o dros 20 o wahanol swyddi a chyfuno'r rheini'n un o dri grŵp swyddi er hwylustod adrodd:

- 3,307 o weithwyr gofal (fel gweithwyr gofal cartref a gweithwyr cartrefi gofal i oedolion)
- 461 o reolwyr (fel rheolwyr cartrefi gofal i oedolion)
- 838 o weithwyr cymdeithasol

Hefyd, roedd 418 o ymatebwyr mewn swyddi eraill.

Pam fod pobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol

Fe wnaethom ofyn cwestiynau ar draws yr arolwg, cyfweiliadau a grwpiau ffocws ynghylch pam mae pobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol, a sut roedden nhw wedi dod i wybod am weithio ym maes gofal. Y rheswm mwyaf cyffredin dros weithio ym maes gofal cymdeithasol yw er mwyn gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl sy'n defnyddio gofal a chymorth. Daeth y rhan fwyaf o'r rhai a ymatebodd i'r arolwg i wybod am weithio yn y sector drwy brofiad personol gan deulu/ffrindiau a/neu hysbysebion ar-lein.

Recriwtio a chadw staff

Roeddem yn awyddus i ddeall ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw staff ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru. Roedd tua un o bob pedwar o'r rheini a ymatebodd ar draws pob rôl a grŵp yn anelu at adael y rôl mewn 13 mis ar gyfartaledd. Pan ofynnwyd iddynt pam eu bod yn bwriadu gadael, roedd y rhesymau a roddwyd yn cynnwys cyflogau isel, diffyg cydnabyddiaeth a chefnogaeth, amodau gwaith gwael, a diffyg cyfleoedd datblygu gyrfa.

Daeth rhai themâu cyson i'r amlwg pan ofynnwyd i bobl pam eu bod yn teimlo bod sefydliadau'n cael trafferth recriwtio, a sut y gellid gwneud rolau gofal cymdeithasol yn fwy deniadol. Roedd y rhain yn cynnwys teimlad y dylai rolau gofal cymdeithasol dderbyn cyflogau uwch ac y dylid gwella amodau gwaith. Teimlai ymatebwyr hefyd y byddai mwy o gefnogaeth gan reolwyr, cyfleoedd dilyniant gyrfa, cydnabyddiaeth a pharch, ac adnoddau a chymorth gan y llywodraeth yn gwneud gofal cymdeithasol yn sector mwy deniadol i weithio ynddo.

Arweinyddiaeth, hyfforddiant a datblygiad

Roedd ychydig o dan hanner (44%) y gweithwyr gofal yn awgrymu eu bod eisiau rôl arwain, gydag ychydig dros hanner y gweithwyr cymdeithasol (53%) a dwy ran o dair o'r rheolwyr (65%) yn dweud eu bod eisiau swydd o'r fath. Er bod y mwyafrif helaeth wedi dweud eu bod wedi cael digon o hyfforddiant yn eu rôl a digon i gwblhau eu datblygiad proffesiynol parhaus (DPP), roedd un o bob pedwar eisiau mwy. Ar y llaw

arall, mae data ansoddol wedi awgrymu bod diffyg cyfleoedd datblygu gyrfa yn broblem yn y sector. Mae hyn yn awgrymu, er bod pobl yn teimlo bod ganddynt ddigon o hyfforddiant i gyflawni eu rôl bresennol, efallai nad yw'n ddigon i gefnogi datblygiad gyrfa.

I'r rhai a awgrymodd nad oedd ganddynt ddigon o hyfforddiant, gofynasom beth oedd y rhwystrau i'w dderbyn. Soniasant am ddiffyg amser, cost ariannol iddynt hwy a'u cyflogwr, diffyg hyfforddiant sydd ar gael, ac weithiau nid oedd yn ddigon hygyrch.

Bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu

Yn galonogol, dywedodd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr (rhwng 92% a 96%) nad oeddent wedi cael eu bwlio, nac yn dioddef aflonyddu neu wahaniaethu gan reolwyr yn eu sefydliad, gan gydweithwyr, na gan yr unigolion/teuluoedd roeddent wedi'u cefnogi yn ystod y 12 mis diwethaf. O'r rheini a brofodd fwlio, aflonyddu neu wahaniaethu, fe wnaethom ofyn a oeddent wedi ei riportio. Os na wnaethant ei riportio, gofynnwyd iddynt amlinellu pam na wnaethant riportio. Roedd y rhesymau a roddwyd yn cynnwys rheolaeth aneffeithiol ac anghefnogol wrth ddelio â'r materion, ofn canlyniadau riportio, ac o ganlyniad pryderon ynghylch diogelwch swyddi.

Iechyd a lles

Fe wnaethom ofyn cyfres o gwestiynau am iechyd a lles ymatebwyr. Yn benodol, fe wnaethom ddefnyddio mesur o'r enw 'ONS4', sy'n mesur lles personol ac yn caniatáu cymharu â sgoriau cyfartalog ledled y DU. Roeddem wedi canfod, beth bynnag fo rôl y swydd a/neu grŵp y swyddi, bod sgoriau lles ar gyfer boddhad â bywyd, teimlo'n werth chweil, hapusrwydd a phryder i gyd yn waeth na chyfartaledd y DU. Pan ofynnwyd iddynt am achosion straen yn y gwaith, llwyth gwaith a dyletswyddau gweinyddol oedd y brif ffynhonnell straen ar gyfer pob grŵp o swyddi.

Roeddem hefyd wedi gofyn cwestiwn penagored am yr hyn y gellir ei wneud i wella lles yn y sector. Nododd ymatebwyr mai staffio a llwyth gwaith oedd y pryder mwyaf, gyda'r angen am fwy o gefnogaeth gan reolwyr. Ar ben hynny, roedd ymatebwyr eisiau gwell cyflog a buddion a mwy o hyblygrwydd/gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Telerau ac amodau

Roeddem eisiau gwybod mwy am bobl a oedd ar gontractau dim oriau a'r effaith y mae hyn yn ei chael ar eu gwaith a'u bywydau personol. Roedd gan tua un o bob deg o'n ymatebwyr gontract dim oriau, gyda'r rhan fwyaf o'r rhain yn y grŵp gweithwyr gofal. O'r rheini a oedd â chontract dim oriau, roedd 35% yn awgrymu eu bod eisiau'r amod contract hwn. Gofynnwyd hefyd i bobl a oedd â chontract dim oriau ddweud wrthym yn eu geiriau eu hunain sut roedd y contractau hyn yn effeithio ar eu bywydau gartref. Awgrymodd llawer fod cael hyblygrwydd contract dim oriau yn ddefnyddiol oherwydd ei fod yn caniatáu iddynt ddiweddarau eu sgiliau ar yr un pryd â chynnal cydbwysedd cadarnhaol rhwng bywyd a gwaith. Fodd bynnag, awgrymodd eraill eu bod yn anfodlon oherwydd diffyg telerau ac amodau fel tâl salwch a diffyg gwybodaeth am faint o oriau y byddent yn eu gweithio o fis i fis, ac felly faint y byddent yn ei ennill.

Roeddem hefyd am gael gwybod beth oedd barn pobl am eu telerau ac amodau yn fwy cyffredinol, yn ogystal â sut roeddent yn ymdopi'n ariannol. Yn gyffredinol, roedd tua dwy ran o dair o'n hymatebwyr yn awgrymu eu bod yn fodlon â'u telerau a'u hamodau. Roedd rheolwyr a gweithwyr cymdeithasol yn fwy tebygol o fod yn fodlon na gweithwyr gofal. Fodd bynnag, awgrymodd bron i 60% o weithwyr gofal eu bod prin yn ymdopi neu'n ei chael yn eithaf anodd neu'n anodd iawn yn ariannol. Roedd tua'r un nifer yn awgrymu bod bywyd yn llawer mwy anodd yn ariannol na'r llynedd. Dywedodd 45% o'r rheolwyr eu bod nhw prin yn gallu ymdopi neu'n ei chael yn anodd, ac roedd dwy ran o dair o'r rheolwyr yn dweud eu bod yn ei chael yn fwy anodd yn ariannol eleni na'r llynedd.

Amodau gwaith

Yn olaf, gofynnwn ni ddwy set o gwestiynau am amodau gwaith ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru. Dywedodd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr eu bod yn cael cefnogaeth dda gan reolwyr a chymheiriaid, a bod ganddynt forâl cadarnhaol. Yn yr un modd, awgrymodd ymatebwyr eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan reolwyr, cydweithwyr, a'r unigolion a'r teuluoedd y maent yn darparu cymorth iddynt; roedd llai yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan asiantaethau partner a'r cyhoedd yn gyffredinol.

Roedd yr ail set o gwestiynau am amodau gwaith yn caniatáu i ni gymharu sgoriau ymatebwyr â chyfartaledd y DU ar gyfer saith cyflwr gwahanol y dangoswyd eu bod yn arwain at straen os ydynt yn cael eu gadael mewn cyflwr cronig o wael. Canfuwyd bod dau o'r cyflyrau hyn yn wael yn gyffredinol o'u cymharu â chyfartaledd y DU: gofynion (baich gwaith) a pherthnasoedd â chydweithwyr. Ar wahân i hyn, roedd gan weithwyr gofal a gweithwyr cymdeithasol lefelau isel o reolaeth dros y ffordd y maent yn gwneud eu gwaith, ac roeddent yn teimlo bod y ffordd y caiff newid ei gyfleu yn eu sefydliad yn wael.

Casgliad

Yn gyffredinol, mae ymatebwyr yn gwneud eu gwaith oherwydd eu bod wrth eu bodd yn gwneud gwahaniaeth i fywydau'r bobl maen nhw'n eu cefnogi. Fodd bynnag, mae cyflogau, llwyth gwaith a lles gwael yn gallu effeithio ar y gweithlu, a gallant fod yn cyfrannu at y rheini sydd eisiau gadael y sector.

Cyflwyniad

Ym mis Tachwedd 2023, comisiynwyd yr Athro Jermaine Ravalier (Prifysgol Newydd Swydd Buckingham), ei dîm, a Chymdeithas Brydeinig y Gweithwyr Cymdeithasol (BASW) gan Ofal Cymdeithasol Cymru i gynnal arolwg ar draws y sector ac adolygiad manwl ansoddol cysylltiedig o'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru. Arweiniodd Ravalier a'i dîm yr agwedd ymchwil ar y prosiect, tra bod tîm BASW yn arwain ymgysylltu â'r sector a recriwtio cyfranogwyr.

Mae'r gwaith hwn yn dilyn cynllun peilot gwreiddiol a gynhaliwyd gan Opinion Research Services rhwng 2022 a 2023 ([mae'r adroddiad ar gael yma](#)). Defnyddiodd ymchwil eleni lawer o'r un cwestiynau arolwg ag a ddefnyddiwyd yn 2023. Roedd hyn yn caniatáu i ni gymharu canfyddiadau, gyda chwestiynau pellach yn cael eu hychwanegu er mwyn gallu cymharu ar draws amser, galwedigaeth a – lle bo hynny ar gael – gwledydd.

Yn yr adrannau canlynol, fe welwch drosolwg o'r dulliau a ddefnyddiwyd a pham y defnyddiwyd y dulliau penodol, ac yna'r canfyddiadau. Byddwn yn amlinellu proffil yr ymatebwyr wedi'i rannu yn ôl swydd a/neu sector (lle bo hynny'n berthnasol), canfyddiadau'r arolwg wedi'u dadansoddi yn ôl swydd a/neu sector, a chanfyddiadau cyfweiliadau a grwpiau ffocws.

Cyflwynir y canfyddiadau mewn nifer o fformatau: tablau, siartiau, a hefyd 'blychau esboniadol' sy'n disgrifio'r canfyddiadau ym mhob adran mewn iaith annhechnegol. Yn unol â chais Gofal Cymdeithasol Cymru, rydym hefyd wedi dadansoddi'r canfyddiadau yn ôl yr holl ymatebwyr yn ogystal â grwpiau swyddi a/neu rôl swyddi. Amlinellodd Gofal Cymdeithasol Cymru dri grŵp swyddi, y mae'r swyddi wedi cael eu clystyru iddynt:

Gweithwyr gofal: gweithiwr cartref gofal i oedolion, gweithiwr gofal cartref, gweithiwr gofal preswyl i blant, rôl gofal cymdeithasol arall.

Rheolwyr: rheolwr cartref gofal i oedolion, rheolwr gofal preswyl, rheolwr gofal preswyl i blant, rheolwr gofal cymdeithasol arall.

Gweithwyr cymdeithasol: gweithiwr cymdeithasol plant a theluoedd, gweithiwr cymdeithasol i oedolion, gweithiwr cymdeithasol i blant ac oedolion, myfyriwr gwaith cymdeithasol, rheolwr gwaith cymdeithasol arall, gweithiwr cymdeithasol arall.

Yn olaf, rydym yn cynnig trafodaeth a chasgliad o'r rhain, ac yna atodiadau.

Beth wnaethon ni

Nod y prosiect hwn oedd sefydlu darlun eang o sut beth yw gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru, yn ogystal â dealltwriaeth ddyfnach o rai o brofiadau'r rhai sy'n gweithio yn y sector. Felly, gwnaethom ddefnyddio tri cham penodol o ymchwil, pob un yn cael ei gynnal tua'r un pryd. Y rhain oedd:

- arolwg ar draws y sector
- cyfweiliadau unigol
- trafodaethau grŵp ffocws.

Datblygwyd y fethodoleg ymchwil gan y tîm ymchwil yn unig, a chafwyd cymeradwyaeth foesegol gan bwyllgor moeseg ymchwil Ysgol Gwyddorau Prifysgol Sba Caerfaddon ym mis Ionawr 2024. Ers rhoi cymeradwyaeth foesegol, mae'r ymchwilydd arweiniol Jermine Ravalier wedi symud i Brifysgol Newydd Swydd Buckingham, ond cafodd y cyd-ymchwilydd Paulina Wegrzynek a Kate McGale eu cyflogi ym Mhrifysgol Sba Caerfaddon drwy gydol y prosiect.

Dyluniad yr ymchwil: arolwg

Defnyddiwyd arolwg ar draws y sector er mwyn cael dealltwriaeth eang o bob rhan o'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru. Cafodd ymatebwyr yr arolwg eu recriwtio mewn sawl ffordd:

- Anfonwyd e-bost (a thri nodyn atgoffa) at bob gweithiwr gofal cymdeithasol cofrestredig (tua 59,000) yn eu gwahodd i gymryd rhan yn yr arolwg.
- Cynhaliodd BASW a Gofal Cymdeithasol Cymru ymgyrch ar y cyfryngau cymdeithasol.
- Cynhaliwyd cyfres o drafodaethau grŵp sefydliadol i annog cyflogwyr gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru i annog eu gweithwyr i gymryd rhan.

Gweler isod y strategaeth ymgysylltu a ddefnyddiwyd i ehangu a hwyluso cyfranogiad o bob rhan o'r sector.

Roedd yr arolwg ar agor am bum wythnos. Gofynnwyd i'r rhai a gwblhaodd yr arolwg a fyddent yn hoffi cael eu rhoi mewn raffl i ennill un o nifer o dalebau Amazon gwerth £25. Gofynnwyd i'r rheini a oedd am gymryd rhan roi eu cyfeiriad e-bost ar ddiwedd yr arolwg. Dim ond Ravalier oedd yn gallu cael gafael ar y wybodaeth hon, ac roedd yn cael ei chadw ar wahân i'r holl ddata arall er mwyn sicrhau ei bod yn ddiennw.

Roedd cwestiynau'r arolwg yn gofyn am bethau fel:

- rôl, sgiliau a hyfforddiant
- telerau ac amodau cyflogaeth
- rhesymau dros weithio ym maes gofal cymdeithasol
- a yw'r atebydd yn bwriadu gadael y sector a pham
- lles seicolegol a straen
- profiad o fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu
- amodau gwaith

- demograffeg.

Roedd demograffeg yn cynnwys cwestiynau ar ethnigrwydd. Roedd y grwpiau'n cynnwys 'Asiaidd/Asiaidd Prydeinig' a 'Du/Affricanaidd/Caribïaidd/Du Prydeinig', ymysg eraill. Er mwyn bod yn gryno, rydym yn adrodd ar y rhain fel 'Asiaidd' a 'Du' ac, yn unrhyw le lle mae ethnigrwydd yn cael ei gofnodi, rydym yn gwneud hynny ar gyfer grwpiau 'Gwyn', 'Asiaidd', a 'Du'. Y rheswm am hyn yw y byddai cynnwys ethnigrwydd arall y gofynnwyd amdano yn peryglu anhysbysrwydd ymatebwyr.

Cymrodd yr arolwg tua 20 munud i'w lenwi. Gofynnwyd nifer o gwestiynau ansoddol penagored hefyd, na ddefnyddir mewn arolygon traddodiadol, er mwyn deall safbwyntiau unigol yn fwy manwl .

Tabl 1: Cyfraddau ymateb yr arolwg wedi'u rhannu y ôl grwpiau swyddi.

	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol	Pawb
Nifer yr anfonwyd atynt	49782	2646	7558	59986
Nifer a ymatebodd	3307	461	838	5024*
Cyfradd ymateb	6.64%	17.42%	11.09%	8.37%

*Mae'r nifer hwn o ymatebwyr yn cynnwys pawb yn y grwpiau swyddi gweithwyr gofal, rheolwyr a gweithwyr cymdeithasol, yn ogystal â'r rheini a ymatebodd nad oeddent yn perthyn i'r grwpiau swyddi hyn.

Mae **Tabl 1** yn dangos nifer yr ymatebwyr a'r gyfradd ymateb i'r arolwg. Nid ydym yn gallu cyfrifo union gyfradd ymateb ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol cyfan yng Nghymru, gan fod yr arolwg yn ddolen agored a rannwyd yn eang. Fodd bynnag, gallwn amcangyfrif cyfradd ymateb ar gyfer gweithwyr sydd wedi cofrestru â Gofal Cymdeithasol Cymru. Roedd y gyfradd ymateb (h.y. nifer y bobl ar y Gofrestr o'i gymharu â nifer y bobl a gymerodd ran) dros 8%, sy'n golygu bod bron i 1 o bob 10 o'r holl weithwyr cofrestredig yng Nghymru wedi cymryd rhan. Roedd y gyfradd ymateb hon yn uwch ar gyfer rheolwyr (bron i 1 o bob 5 wedi cwblhau) a gweithwyr cymdeithasol (mwy nag 1 o bob 10 wedi cwblhau) nag ar gyfer y grŵp swydd gweithwyr gofal (bron i 7%).

Dyluniad yr ymchwil: cyfweliadau

Cynhaliwyd cyfweliadau unigol gydag ymatebwyr yr arolwg a adawodd eu cyfeiriad e-bost ar ddiwedd yr arolwg i ddangos eu bod yn hapus i gymryd rhan ac a dderbyniodd wahoddiad i gael eu cyfweld. Unwaith eto, roedd y wybodaeth hon yn cael ei chadw ar wahân i'r holl ddata arall a gasglwyd, ac ar gael i Ravalier yn unig. Dewiswyd cyfweleion ar hap o'r rhestr o'r rhai a adawodd eu cyfeiriad e-bost. At ei gilydd, cynhaliwyd 27 o gyfweliadau a oedd yn para 55 munud ar gyfartaledd, gyda'r canlyniadau wedi'u plethu i'r adroddiad. Cafodd pawb a gymerodd ran yn y cyfweliad daleb Amazon gwerth £20 i ddiolch iddynt am roi o'u hamser a chymryd rhan.

Cynhaliwyd cyfweliadau lled-strwythuredig er mwyn galluogi'r tîm ymchwil i ymhelaethu ar drafodaethau a chanfyddiadau yn ystod cyfweliadau a oedd yn arbennig o berthnasol a diddorol. Roedd y cwestiynau a ofynnwyd yn adlewyrchu blaenoriaethau'r tîm ymchwil a Gofal Cymdeithasol Cymru. Felly, gofynnodd yr atodlen am brofiad y rheini sy'n gweithio ar gontractau dim oriau (os yn berthnasol),

y profiad o weithio ym maes gofal cymdeithasol yn gyffredinol, amodau gwaith a lles, tâl a buddion, canlyniadau sefydliadol fel bwriadau trosiant a boddhad yn y rôl, a sut y gellid gwella gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Fe wnaethom ofyn am wybodaeth ddemograffig gyfyngedig am gyfranogwyr mewn cyfweiliadau er mwyn diogelu anhysbysrwydd. Mae Tabl 2 yn dangos swydd y rhai a oedd yn hapus i'w nodi.

Tabl 2: Swyddi'r rhai a gymerodd ran mewn cyfweiliad

Swydd	Nifer
Gweithiwr cymdeithasol	2
Unigolyn Cyfrifol	1
Gweithiwr cartref gofal i oedolion	3
Rheolwr gofal cymdeithasol	1
Rheolwr gofal a chymorth	1
Gweithiwr cymorth / gweithiwr gofal cartref	11
Rheolwr cartref gofal i oedolion	3
Cynorthwyydd gofal iechyd	1
Nyrs gymwys ym maes gofal cymdeithasol	1
Ddim eisiau datgan	3

Dyluniad yr ymchwil: grwpiau ffocws

Nod y grwpiau ffocws oedd ateb cwestiynau tebyg i'r cyfweiliadau, ond yn hytrach cael dealltwriaeth grŵp a sgwrsiol o'r pynciau i'w trafod. Cafodd cyfranogwyr eu recriwtio yn yr un ffordd ag ar gyfer y cyfweiliadau. Fe wnaethom gynnal dau grŵp ffocws, a oedd yn para 90 munud yr un ar gyfartaledd.

Roedd y cwestiynau a ofynnwyd yn y grwpiau ffocws yn adlewyrchu'r rhai yn y cyfweiliadau unigol ond yn caniatáu mwy o gydweithio a thrafodaeth adeiladol ymysg y cyfranogwyr. Felly, gofynnwyd cwestiynau am y profiad o weithio ym maes gofal cymdeithasol, tâl a buddion, bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu, a'r gwelliannau y gellir eu gwneud i weithio yn y sector.

Dull dadansoddol

Adroddwyd ar yr holl ddata arolwg meintiol yn gyntaf gan ddefnyddio sgoriau cymedr ac amllder, gyda'r cymedrau/mesurau hyn yn cael eu cymharu â chyfartaleddau eraill y sector a'r DU gyfan lle bo hynny'n bosibl. Cymerwyd y dadansoddiadau hyn ar draws yr holl gyfranogwyr yn ogystal â fesul swydd. Gwnaed cymariaethau hefyd rhwng yr arolwg hwn a'r hyn a gynhaliwyd ar gyfer y peilot yn 2023. Roedd dadansoddiadau ystadegol yn edrych ar effaith gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn erbyn lles ar lefel y boblogaeth a rolau swyddi.

Fel uchod, gofynnwyd nifer o gwestiynau penagored ansoddol yn yr arolwg. Roedd y rhain yn rhoi cyfle i ymatebwyr ymateb yn eu geiriau eu hunain i'r cwestiynau. Cafodd y data hwn ei ddadansoddi gan ddefnyddio Dadansoddiad Cynnwys Confensiynol (Hsieh a Shannon, 2005) . Mae'r dull hwn o ddadansoddi i bob pwrpas yn categoreiddio ac yn cyfrif amllder codau (h.y. y pynciau sy'n cael eu crybwyll gan bobl sy'n ymateb) a themâu sydd o fewn set ddata – po fwyaf o weithiau y sonnir am

godau, y mwyaf 'pwysig' ydynt i'r dadansoddiad. Fe'i defnyddir yn aml mewn ymchwil iechyd a gofal cymdeithasol fel dull hyblyg o ddadansoddi data testunol.

Sylwer: lle rydym wedi cyflwyno dyfyniadau o gwestiynau penagored, rydym wedi eu cyfieithu o'r Saesneg i'r Gymraeg. Rydym wedi gwneud pob ymdrech i sicrhau bod ystyr pob dyfyniad yn aros yr un peth.

Dadansoddwyd data ansoddol o gyfweiliadau a grwpiau ffocws gan ddefnyddio Dadansoddiad Thematig (Braun a Clarke, 2006, 2019), sef dull a oedd yn caniatáu i ymchwilwyr gynhyrchu themâu (h.y. patrymau o ystyr a rennir o fewn y set ddata) a oedd yn ymwneud â barn a phrofiad cyfranogwyr. Roedd y broses ddadansoddol yn seiliedig ar theori, yn atblygol, ac yn cael ei harwain gan ddull chwe cham Braun a Clarke (2006). Roedd y broses gyfweled yn iteraidd (h.y. gyda chyfweiliadau cychwynnol yn hysbysu'r rhai dilynol) ac roedd y tîm ymchwil yn ystyried dirlawnder (pan nad oedd themâu newydd yn cael eu cynhyrchu gan y dadansoddiad) yn ogystal â dull myfyriol i asesu maint y sampl ar gyfer y cyfweiliadau lled-strwythuredig. Gwiriwyd y cyfweiliadau gan weithwyr cymdeithasol. Roedd hyn yn golygu bod gweithwyr cymdeithasol yn gwirio'r dadansoddiadau, a bod canlyniadau'r dadansoddiadau wir yn cynrychioli'r hyn a drafodwyd yn ystod cyfweiliadau. Talwyd talebau Amazon £40 iddynt am eu hamser.

Strategaeth ymgysylltu

Datblygwyd a chytunwyd ar y cynllun ymgysylltu a chyfathrebu dan arweiniad BASW gyda Gofal Cymdeithasol Cymru. Roedd y cynllun yn targedu amrywiaeth o gynulleidfaoedd rhanddeiliaid: cyflogwyr unigol, sefydliadau cyflogwyr, gweithwyr cymdeithasol, rheolwyr gofal, gweithwyr gofal, a'r rheini sydd wedi cofrestru â Gofal Cymdeithasol Cymru ond nad ydynt yn ymarfer. Cafodd pecyn cymorth digidol ei greu i helpu cyflogwyr i ymgysylltu â'u gweithlu ac i annog pobl i lenwi'r arolwg. Roedd sesiwn galw heibio ar-lein yn ategu'r pecyn cymorth.

Defnyddiwyd amrywiaeth o ddulliau marchnata cymysg, gan gynnwys cyfryngau cymdeithasol, e-gylchlythyrau, a negeseuon uniongyrchol drwy e-bost. Dechreuodd hyn ym mis Rhagfyr 2023, cyn i'r arolwg fynd yn fyw, a pharhaodd drwy gydol y cyfnod tan y nodyn atgoffa diwethaf cyn i'r arolwg ddod i ben. Anfonodd Gofal Cymdeithasol Cymru pedwar e-bost i'r gweithlu cofrestredig cyfan pan oedd yr arolwg yn fyw.

Defnyddiwyd methodoleg negeseuon rheolaidd drwy'r ddau sefydliad drwy gymryd drosodd tudalen Facebook BASW, yn benodol ar gyfer yr arolwg hwn, yn ogystal â rhannu ar draws grwpiau gofal cymdeithasol perthnasol ar Facebook. Yn ogystal, talodd BASW am hysbysebion Facebook ac am negeseuon 'in-mail' ar LinkedIn a oedd yn cynnwys negeseuon wedi'u teilwra ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol, gyda chyrrhaeddiad bras o 6,000 o unigolion.

Roedd BASW Cymru yn hyrwyddo'r arolwg yn barhaus drwy rwydweithiau gan gynnwys cylchlythyrau i aelodau, negeseuon e-bost uniongyrchol, a thrwy dafod leferydd mewn cyfarfodydd a digwyddiadau ledled Cymru. Cafodd yr arolwg ei hyrwyddo ym mhodlediadau BASW 'Let's Talk Social Work' gyda chyflwyniad wedi'i

ddiweddaru ym mhennod mis Ionawr. Roedd Undeb y Gweithwyr Cymdeithasol hefyd wedi anfon gohebiaeth uniongyrchol at eu haelodau a'i rhannu ar y cyfryngau cymdeithasol.

Roedd ymgysylltiad BASW yn cynnwys rhwydweithio ar draws sefydliadau allanol allweddol ledled Cymru. Roedd hyn yn cynnwys Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru, Arolygiaeth Gofal Cymru, a Fforwm Gofal Cymru. Roedd BASW hefyd yn targedu darparwyr gofal ac awdurdodau lleol ledled Cymru ar gyfer postio'n uniongyrchol gan BASW Cymru. Roedd Gofal Cymdeithasol Cymru yn rheoli gwaith allgymorth wedi'i dargedu ar gyfer aelodau ei fforwm cymunedol (gan gynnwys cyflogwyr) er mwyn annog pobl i gymryd rhan yn yr arolwg a chodi ymwybyddiaeth o'r canlyniadau a chael cipolwg newydd ar y sector.

Yn olaf, gweithiodd Gofal Cymdeithasol Cymru a BASW gyda rhanddeiliaid allweddol i gynhyrchu cynnwys organig newydd, gan gynnwys vox pops fideo byr o unigolion amlwg yn y sector i hyrwyddo ymgysylltiad â'r arolwg. Cafodd y rhain eu paratoi a'u postio ar gyfryngau cymdeithasol, ac anogwyd staff Gofal Cymdeithasol Cymru i gefnogi'r arolwg drwy weithgarwch cyfathrebu mewnol drwy eu mewnrwyd.

Pwy gymerodd ran? (Demograffeg)

Mae **Tablau 3 a 4** isod yn amlinellu dadansoddiad demograffig y rhai a gymerodd ran, wedi'u rhannu yn ôl grwpiau swyddi. Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr naill ai'n weithwyr gofal cartref (1,661 o ymatebwyr, 23% o'n sampl) neu'n weithwyr cartrefi gofal i oedolion (1,558 o ymatebwyr, 31%), ac yna gweithwyr cymdeithasol ac eraill.

Blwch esbonio: cwestiynau demograffig yn holi am nodweddion yr ymatebwyr i'r arolwg.

Nod cwestiynau demograffig yw helpu'r rhai sy'n darllen canlyniadau astudiaethau i ddeall nodweddion y rhai a gymerodd ran. Mae'r rhain fel arfer yn gwestiynau am bethau fel oedran, rhyw ac ethnigrwydd. Gallwch weld canlyniadau'r cwestiynau demograffig hyn yn **Nhablau 3 a 4** isod.

Pan ofynnwyd am ba mor hir mae ein hymatebwyr wedi gweithio ym maes gofal cymdeithasol, yr ateb mwyaf cyffredin (48% o bobl) oedd naw mlynedd neu fwy. Yn wir, hyd yn oed pan wnaethom rannu'r cwestiwn hwn yn ôl grwpiau swyddi, dyma'r ymateb mwyaf cyffredin. Roedd y mwyafrif llethol (97%) yn gweithio yng Nghymru, a chafodd y rhai nad oedd eu tynnu o'n dadansoddiad.

Tabl 3: gwybodaeth ddemograffig wedi'i rhannu yn ôl grwpiau swyddi

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Gweithwyr cymdeithasol	Rheolwyr	Pob ymatebydd 'arall'
Oedran canolrifol	55-59	55-59	35-44	50-54	60-64
Benywaidd	78%	78%	74%	79%	77%
Gwrywaidd	21%	21%	23%	20%	21%
Cyfrifoldebau gofalu	36%	36%	33%	37%	36%
Niwrowahanol	6%	5%	11%	8%	5%

Mae **Tabl 3** uchod yn dangos oedran canolrifol yr ymatebwyr, canran yr ymatebwyr gwrywaidd a benywaidd, a ydynt yn ofalwyr i unrhyw un y tu allan i'r gwaith, a'r ganran sy'n disgrifio eu hunain yn niwrowahanol, wedi'u dadansoddi yn ôl grwpiau swyddi.

Ar y cyfan, rydym yn gweld bod tua un rhan o dair o'r ymatebwyr (36%) yn ofalwyr di-dâl¹, er bod rhai rolau (e.e. y rheini mewn rolau gofal cymdeithasol eraill [44%] a rheolwyr gwaith cymdeithasol [45%]) yn fwy tebygol o fod yn ofalwyr di-dâl nag eraill (rheolwyr gofal preswyl i blant [22%] a gweithwyr cymdeithasol i blant ac oedolion [24%]). Fodd bynnag, mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol (2023a) yn awgrymu bod rhwng 8.9% a 10.5% o boblogaeth Cymru yn ofalwyr di-dâl. Mae ein sampl dair gwaith yn fwy na hyn, a allai adlewyrchu bod ein sampl (a'r sector yn ehangach) yn fwy tebygol o fod yn hŷn ac yn fenywod (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022). Mae hyn yn cyd-fynd â data'r cyfrifiad sy'n dangos bod gofalwyr di-dâl yn fwy tebygol o fod yn hŷn ac o fod yn fenywod ledled Cymru a Lloegr (Sefydliad Iechyd, 2023).

¹Mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol (2023) yn diffinio gofalwyr di-dâl fel: Gall gofalwr di-dâl ofalu am, rhoi cymorth neu gefnogaeth i unrhyw un sydd â chyflwr iechyd meddwl neu gorfforol hirdymor, salwch neu broblemau sy'n gysylltiedig ag oedran. Nid yw hyn yn cynnwys unrhyw weithgareddau fel rhan o gyflogaeth â thâl.

Mae **Tabl 4** yn dangos gwybodaeth am gyfeiriadedd rhywiol, ethnigrwydd a chyflyrau sydd wedi effeithio ar ymatebwyr ers dros 12 mis. Mae'r wybodaeth wedi'i rhannu i'r un grwpiau swyddi â Thabl 3.

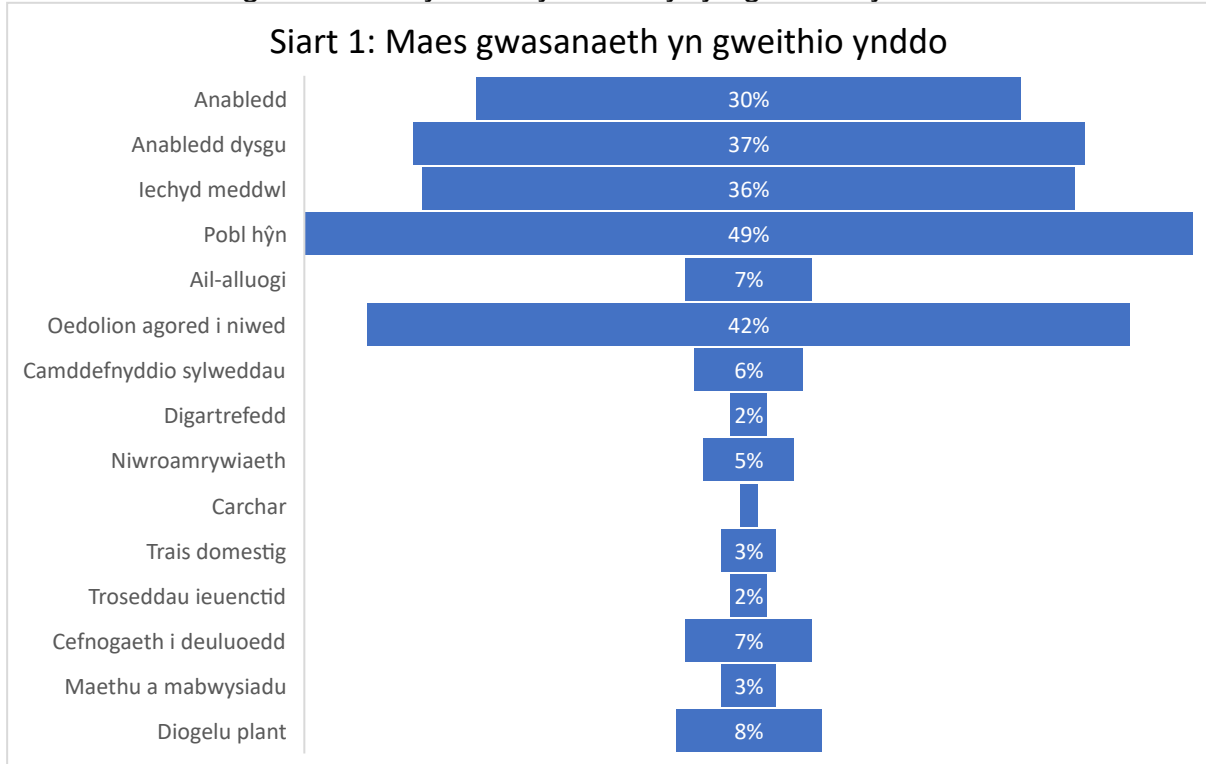
Tabl 4: gwybodaeth ddemograffig bellach wedi'i rhannu yn ôl grwpiau swyddi

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Gweithwyr cymdeithasol	Rheolwyr	Pob ymatebydd 'arall'
Heterorywiol	88%	88%	86%	89%	89%
Hoyw neu lesbiaidd	3%	3%	4%	4%	3%
Deurywiol	3%	3%	3%	2%	2%
Ethnigrwydd: Gwyn	75%	73%	73%	91%	81%
Ethnigrwydd: Asiaidd	7%	8%	5%	1%	7%
Ethnigrwydd: Du	13%	15%	14%	4%	6%
Cyflwr tymor hir (12 mis a mwy)	26%	25%	25%	25%	31%
Os oes, mae'r cyflwr yn effeithio o ddydd i ddydd	66%	66%	65%	63%	66%

Gofynnwyd gan bwy mae ein hymatebwyr yn cael eu cyflogi, a rydym ond yn adrodd am y sectorau cyflogaeth hynny a roddodd o leiaf 50 o ymatebion er mwyn sicrhau anhysbysrwydd. Yr ymateb mwyaf cyffredin o bell ffordd ymysg yr holl ymatebwyr (86%), gweithwyr gofal (88%), rheolwyr (95%), a gweithwyr cymdeithasol (85%) oedd eu bod yn cael eu cyflogi gan sefydliad gofal cymdeithasol fel awdurdod lleol, corff trydydd sector neu ddarparwr preifat. Roedd 8% o weithwyr gofal a 9% o weithwyr cymdeithasol yn cael eu cyflogi gan asiantaeth (i lawr i 7% ar gyfer yr holl ymatebwyr), ac roedd 1% o gyfanswm ein sampl yn hunangyflogedig.

Roedd dwy ran o dair o'n sampl (67%) yn cael eu cyflogi'n llawn amser gan un sefydliad, roedd 18% yn rhan amser mewn un sefydliad, ac 11% mewn un sefydliad ar oriau hyblyg. O'u dadansoddi yn ôl grwpiau swyddi, roedd 91% o reolwyr ac 80% o weithwyr cymdeithasol yn llawn amser i un cyflogwr, o'u cymharu â 60% o weithwyr gofal. Roedd gweithwyr gofal hefyd yn fwy tebygol o fod yn rhan-amser (22%) neu o fod ag oriau hyblyg (14%) na rheolwyr (3% rhan-amser, 5% yn gweithio'n hyblyg) neu weithwyr cymdeithasol (12% rhan-amser, 6% yn gweithio'n hyblyg).

Siart 1: Y maes gwasanaeth y mae'r ymatebwyr yn gweithio ynddo



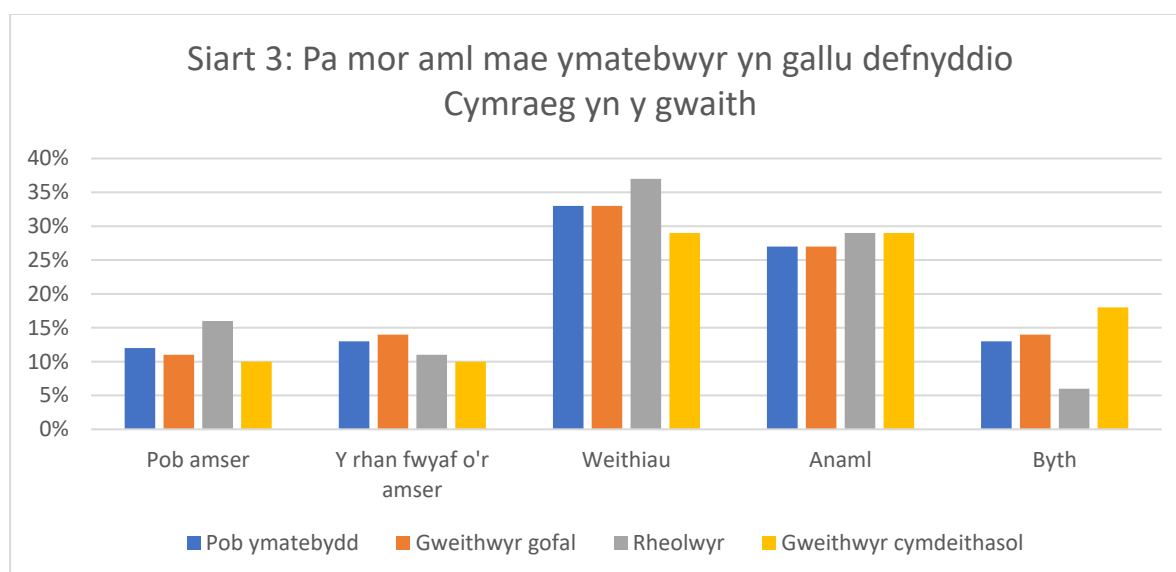
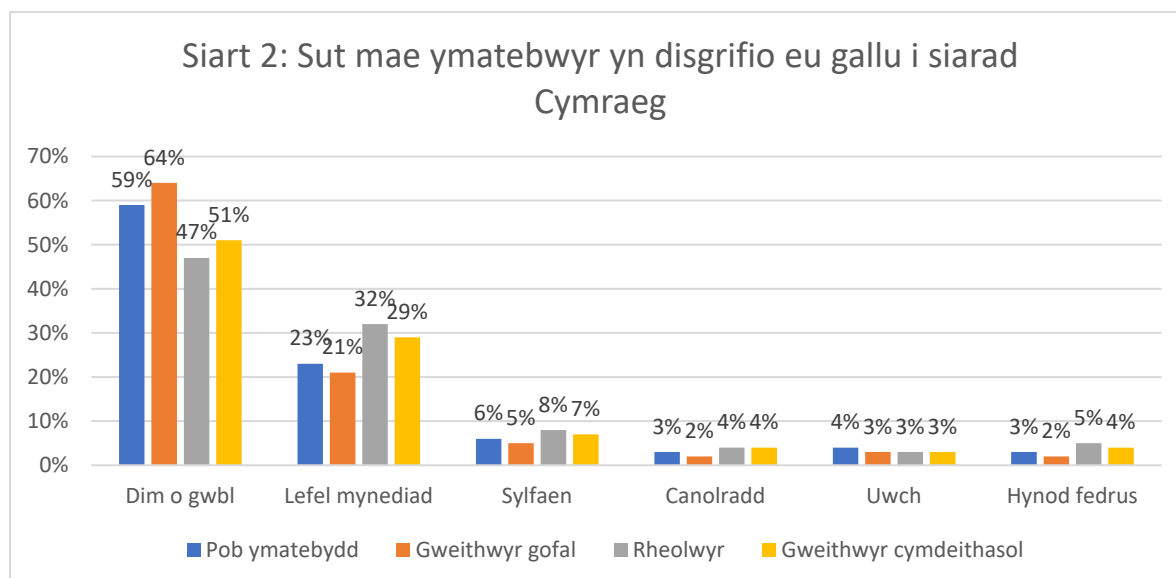
Y rheini sydd wedi gadael gofal cymdeithasol

Dim ond 41 o'n hymatebwyr oedd wedi gadael gofal cymdeithasol. Roedd y rhan fwyaf o'r rhain (65%) wedi bod yn y rôl ers naw mlynedd neu fwy. Amodau gweithio gwael (23% o'r ymatebwyr sydd wedi gadael), gorweithio (35%), a chyflog sy'n rhy isel (28%) oedd y tri rheswm a nodwyd amlaf dros adael y sector. Roedd tua hanner (53%) yr unigolion hyn bellach yn gweithio'n llawn amser (35%) neu'n rhan amser (18%) ar draws cymysgedd o rolau addysg, adwerthu a rolau eraill. Er mwyn sicrhau bod yr unigolion hyn yn aros yn ddiennw, ni fyddwn yn rhoi rhagor o fanylion am eu hamser ym maes gofal cymdeithasol.

Galluoedd iaith Gymraeg

Mae **Siartiau 2 a 3** yn dangos gallu ymatebwyr i siarad Cymraeg, a pha mor aml y maent yn gallu defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith. Fe wnaethon ni ofyn dau gwestiwn am allu ymatebwyr i siarad Cymraeg a Saesneg, a pha mor aml maen nhw'n gallu defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith. Roedd 10% o'r ymatebwyr yn gallu siarad Cymraeg yn rhugl, a dywedodd 97% eu bod yn gallu siarad Saesneg yn rhugl. Roedd bron i dri o bob deg (29%) o'r ymatebwyr yn gallu siarad Cymraeg i lefel elfennol neu sylfaen (h.y. yn gallu cynnal sgwrs sylfaenol neu gyfnewid gwybodaeth syml), a dywedodd 25% eu bod yn gallu defnyddio'r Gymraeg naill ai drwy'r amser neu'r rhan fwyaf o'r amser yn y gwaith.

Siartiau 2 a 3: Y gallu i siarad Cymraeg ac amlder defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith



Mae'r ddau siart hyn yn awgrymu, er bod tua chwech o bob deg ymatebydd yn methu â siarad Cymraeg o gwbl, mai dim ond 13% oedd yn awgrymu nad oeddent byth yn gallu defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith. Nid oeddem yn diffinio beth mae 'defnyddio' yn y gwaith yn ei olygu, a allai esbonio pam mae cymaint o wahaniaeth rhwng y nifer na allent siarad Cymraeg o'i gymharu â'r nifer sydd byth yn teimlo eu bod yn gallu ei ddefnyddio.

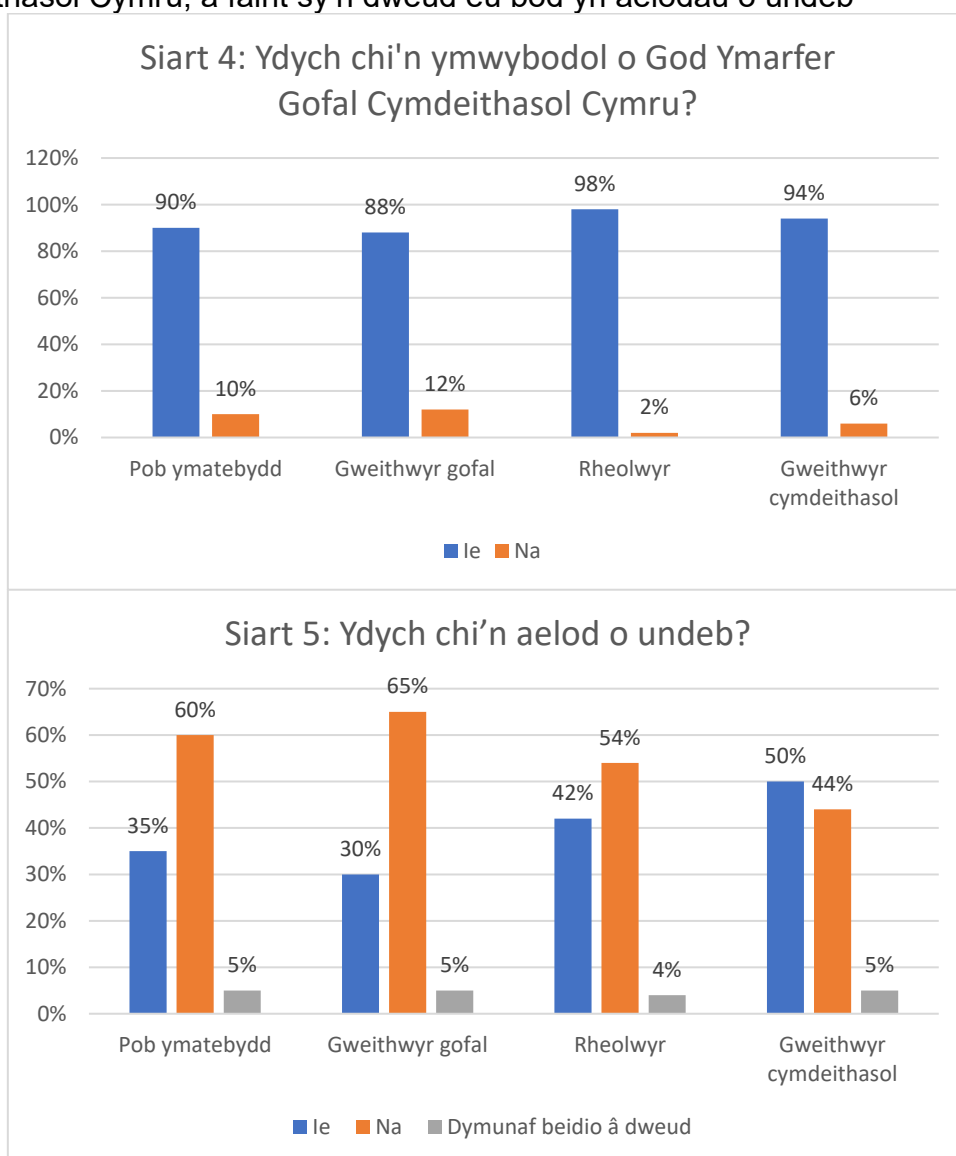
Ymatebodd tua 1% (52 o'r 5,024) i'r arolwg drwy'r ddolen Gymraeg.

Aelodaeth o undeb a chod ymarfer Gofal Cymdeithasol Cymru

Roedd y mwyafrif helaeth o bobl yn ymwybodol o god ymarfer Gofal Cymdeithasol Cymru. Yn wir, roedd naw o bob deg ymatebydd yn ymwybodol, gyda hynny'n ymestyn i 98% o reolwyr. Grŵp swyddi gweithwyr gofal oedd y lleiaf tebygol o fod yn ymwybodol o'r cod, ond hyd yn oed wedyn, dywedodd 88% o'r ymatebwyr eu bod yn gwybod amdano.

Fodd bynnag, dim ond tua thraean o'r ymatebwyr a ddywedodd eu bod yn rhan o undeb, gyda gweithwyr gofal unwaith eto yn cynrychioli'r nifer isaf, sef tua thraean (30%). Dywedodd nifer ychydig yn uwch o reolwyr (42%) a hanner y gweithwyr cymdeithasol (50%) eu bod yn aelodau o undeb.

Siartiau 4 a 5: Dangos faint o ymatebwyr sy'n ymwybodol o god ymarfer Gofal Cymdeithasol Cymru, a faint sy'n dweud eu bod yn aelodau o undeb



Ymuno â'r sector gofal cymdeithasol (a'i adael)

Fe wnaethom ofyn dau gwestiwn ynghylch pam y penderfynodd ymatebwyr wneud y gwaith y maent yn ei wneud. Gofynnai'r cyntaf pam y penderfynodd ymatebwyr weithio yn y sector, a'r ail sut y daethant i wybod am weithio yn y sector.

Blwch esbonio: pam mae pobl yn dewis ymuno â'r sector, a sut maen nhw'n cael gwybod am y rôl. Roedd cyfranogwyr yn gallu dewis o nifer o opsiynau a bennwyd ymlaen llaw, ac yma rydym yn egluro'r dewisiadau a wnaed amlaf.

Ymuno â gofal cymdeithasol: Ymunodd y mwyafrif helaeth o'r ymatebwyr â'r sector oherwydd eu bod yn teimlo y gallent wneud gwahaniaeth ym mywydau pobl eraill, beth bynnag fo'u rôl neu eu grŵp swyddi. Teimlai llawer hefyd y byddai'n rôl bleserus iddynt, ac y byddai'n gweddu i'w sgiliau. Roedd llai o bobl hefyd yn awgrymu eu bod wedi ymuno â'r sector oherwydd eu bod wedi cael rhywfaint o brofiad ym maes gofal cymdeithasol – er enghraifft o brofiad personol, neu deulu/ffrindiau sydd wedi cael cymorth.

Cael gwybod am ofal cymdeithasol: Y ffordd fwyaf cyffredin y daeth pobl i wybod am weithio ym maes gofal cymdeithasol oedd gan ffrindiau a/neu deulu yn y sector – gallai hyn fod naill ai oherwydd eu bod wedi cael profiad o ofal, neu eu bod yn gweithio mewn gofal. Daeth tua thraean i wybod am weithio yn eu rôl drwy wefan, ac ychydig iawn drwy ffeiriau recriwtio.

Mae **Tabl 5** yn dangos bod y rhan fwyaf o'r ymatebwyr wedi ymuno â'r sector gofal cymdeithasol er mwyn gwneud gwahaniaeth. Yn wir, beth bynnag fo rôl y swydd, dyma'r rheswm a nodwyd amlaf dros ymuno â'r sector. Mae'r canlyniadau hyn yn debyg i'r rhai a welwyd yn arolwg 2023, lle dywedodd 63% o bobl mai gwneud gwahaniaeth oedd un o'r rhesymau pam eu bod wedi ymuno â'r sector. Gan adlewyrchu arolwg 2023 ymhellach, y ddau ymateb mwyaf cyffredin oedd oherwydd bod unigolion yn teimlo y byddent yn mwynhau'r swydd, ac oherwydd eu bod yn teimlo y byddai'n addas ar gyfer eu sgiliau.

Mae'r tablau hyn hefyd yn dangos sut mae ymatebwyr wedi dod i wybod am weithio yn y sector gofal cymdeithasol, gyda'r canlyniadau eto'n adlewyrchu'r rheini yn 2023. Daeth tua hanner yr ymatebwyr i wybod am weithio ym maes gofal cymdeithasol oherwydd bod ganddyn nhw deulu neu ffrindiau yn y sector, a daeth ychydig o dan draean i wybod am y rôl drwy hysbysebion ar-lein. Y trydydd mwyaf cyffredin – er mai dim ond tua un o bob deg a ymatebodd (11%) a ddywedodd hynny – oedd iddynt gael gwybod am y rôl drwy gwmnïau neu ffeiriau recriwtio. Daeth 94 o ymatebwyr (1% o bawb a gwblhaodd y cwestiwn hwn) i wybod am weithio ym maes gofal cymdeithasol drwy Gofalwn Cymru, a gweithwyr gofal oedd y mwyaf tebygol o fod wedi gwneud hynny (2%).

Tabl 5: Pam mae ymatebwyr yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol, a sut y daethant i wybod am eu rôl

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Gweithwyr cymdeithasol	Rheolwyr	Pob ymatebydd 'arall'
Gwneud gwahaniaeth	69%	66%	76%	70%	66%
Addas i fy sgiliau	37%	35%	42%	37%	35%
Teimlo y byddid yn ei fwynhau	45%	44%	45%	43%	44%
Profiad o'r sector	25%	26%	19%	21%	26%
Wedi'i ganfod ar-lein	31%	34%	22%	30%	27%
Ffrindiau/teulu yn y sector	48%	51%	41%	44%	45%
Ffair recriwtio	11%	12%	6%	9%	10%

Gofynnwyd y cwestiwn pam y dechreuodd pobl weithio ym maes gofal cymdeithasol hefyd i gyfweleion ansoddol, a rhoddwyd tri phrif reswm. Yn gyffredinol, mae'r canfyddiadau hyn yn adlewyrchu'r rhai o'r cwestiynau meintiol.

Thema 1: Dod i'r swydd yn anfwriadol

Y rheswm mwyaf cyffredin pam y dechreuodd cyfranogwyr weithio ym maes gofal cymdeithasol oedd eu bod wedi symud i'r maes yn anfwriadol. Mewn llawer o achosion, daeth cyfranogwyr ar draws cyflogaeth ym maes gofal cymdeithasol wrth chwilio am waith newydd. Cafodd eraill argymhelliad gan ffrindiau neu deulu. Yna daeth y cyfranogwyr i fwynhau'r gwaith ac maent wedi aros ym maes gofal cymdeithasol ers hynny.

“Roeddwn i'n adnabod rhywun a oedd yn gweithio yno ac fe wnaethon nhw ddweud, 'Rydych chi newydd golli eich swydd. Allwch chi, ydych chi eisiau dod i wneud shifft heddiw? Efallai'n brin o staff...' Ac wedyn ar ôl un shifft...o, mae hyn yn teimlo'n well. Felly mae'n rhywbeth roeddwn i wedi'i fwynhau ac roeddwn i'n teimlo fy mod i'n dda am wneud hynny.” (Cyfranogwr 4, rheolwr gofal cymdeithasol)

“Digwyddodd drwy ddamwain i raddau, a bod yn onest. Roeddwn i'n gweithio yn yr ysgol yn y chweched dosbarth ac roeddwn i'n gweithio fel gweinyddes mewn tŷ bwyta, ac roedd cartref gofal anabledd dysgu lleol a deuthum i wybod amdano oherwydd mai fi oedd ysgrifennydd cymdeithasol y ffermwyr ifanc lleol ac roedd y fenyw yn byw drws nesaf a dywedodd, 'Rwy'n chwilio am staff. Rhowch gynnig arni'. Felly fe wnes i a dyna sut y digwyddodd pethau.” (Cyfranogwr 10, rheolwr cartref gofal preswyl)

Thema 2: Profiad personol o ofal/system ofal

Thema arall a amlygwyd gan y dadansoddiadau oedd bod cyfranogwyr yn dod i ofal cymdeithasol oherwydd eu profiadau gofal eu hunain. Nododd rhai cyfranogwyr fod eu profiad o ofalu am aelodau o'r teulu wedi eu hannog i chwilio am waith ym maes gofal cymdeithasol.

“Mae fy mrawd yn dioddef o afiechyd meddwl, ac roeddwn i wedi mynd drwy’r profiad hwnnw. Dechreuodd [afiechyd meddwl y brawd] drwy ddefnyddio cyffuriau hefyd. Felly, ie, dyna pam y dewisais hyn.” (Cyfranogwr 5, rheolwr gofal cymdeithasol)

“Roedd gen i ryw faint o brofiad personol o’r system cyfiawnder ieuencid fel person ifanc a gwnaeth i mi gredu’n gryf y dylai pobl gael eu cefnogi, eu hannog a’u barnu ar yr hyn maen nhw wedi’i wneud yn hytrach nag ar sail eu cefndir.” (Cyfranogwr 9, rheolwr gofal cymdeithasol)

“Roeddwn i’n gofalu am fy nain. Wel, y ddwy nain mewn gwirionedd. Buont farw o fewn dau ddiwrnod i’w gilydd. Roedd gan un ddemtia ac roedd gan un ganser. Ac fel teulu, fe wnaethon ni nyrsio’r ddwy ac roeddwn i’n meddwl, o, wyddoch chi beth? Pan oedd y nyrsys yn dod i mewn, nyrsys lliniarol, ac rwy’n meddwl ein bod yn defnyddio (...) ar y pryd. Ac roeddwn i’n meddwl, na, rwy’n meddwl bod hyn yn addas i mi.” (Cyfranogwr 21, nyrs gofrestredig mewn gofal cymdeithasol)

Thema 3: Yn addas ar gyfer gofal

Y thema olaf a welwyd oedd bod cyfranogwyr wedi ymgymryd â’r rôl oherwydd eu bod yn teimlo’n addas ar gyfer gofal. Roedd un cyfranogwr yn teimlo y byddai ei natur dosturiol yn addas ar gyfer y rôl, tra bod un arall yn cael ei ddenu at weithio gyda phobl.

“Roeddwn i’n teimlo bod y model cymdeithasol fel yr oedd ar y pryd, o gofio bod hyn 23 mlynedd yn ôl, yn ffordd wahanol iawn o weithio, a oedd yn gweddu’n well i fy mhersonoliaeth.” [Cymhariaeth â’r model meddygol] (Cyfranogwr 1, swydd anhysbys)

“Rydw i wastad wedi bod yn berson cariadus a thosturiol sydd wrth fy modd yn gweld pobl yn hapus.” (Cyfranogwr 14, gweithiwr cymorth)

Anawsterau recriwtio sefydliadol

Gofynnwyd cwestiwn penagored i geisio deall barn ymatebwyr am yr anawsterau sy’n gysylltiedig â cheisio recriwtio i’r sector. Mae’r disgrifiad canlynol yn amlinellu’r codau, neu’r themâu, a ddisgrifiwyd amlaf.

Cyflogau isel

Dyma’r cod sy’n cael ei drafod amlaf ac mae’n ymwneud â’r cyflog sy’n cael ei gynnig i ymatebwyr pan fyddant yn dod i’r rôl. Roedd pob swydd yn disgrifio’r un broblem. Er enghraifft, mae llawer o weithwyr gofal cartref yn cael eu cyflogi ar isafswm cyflog neu’n is na chyflog cyfartalog y DU, a/neu ar gontractau dim oriau. Roedd ymatebwyr ar draws pob swydd eisiau mwy o gyflog.

“Nid oes neb yn gwneud cais am y rôl hon. Rwy’n credu bod cyflog yn ffactor pwysig.” (rheolwr gofal cartref)

“Does neb fel petai eisiau gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Mae pobl yn gadael i gael gwell cyflog a llai o gyfrifoldeb.” (rheolwr gofal cartref)

Materion trosiant a recriwtio

Materion trosiant a recriwtio oedd yr ail god a drafodwyd amlaf a ddeilliodd o'r cwestiwn hwn. Mae'r canfyddiad hwn yn amlinellu bod lefel uchel o drosiant yn y sector, a'i bod yn anodd recriwtio'r nifer iawn o bobl i'r gweithlu.

“Cadw staff. Cyflogi staff yn lleol, mae'r cwmni wedi gorfod chwilio dramor gan nad oes digon o bobl leol eisiau gwneud y gwaith. Does dim digon o fudd i weithio ym maes gofal cartref.” (gweithiwr gofal cartref)

“Maen nhw bob amser yn recriwtio ac mae trosiant staff unrhyw gwmni gofal yn uchel oherwydd eu bod yn cael eu gorweithio a'r cyflog yn rhy isel.” (gweithiwr gofal cartref)

Heriau recriwtio a diffyg ymgeiswyr da

Roedd y drydedd thema hon a ddeilliodd o'r dadansoddiad o'r cynnwys yn tynnu sylw at y problemau o ran recriwtio pobl sydd â'r sgiliau, yr hyfforddiant a'r profiad digonol i'r sector. Roedd hyn ar draws rolau swyddi ac, o'i gyfuno â'r anallu i ddenu gweithlu o faint priodol, mae'n golygu bod y materion yn cael eu gwaethygu.

“Rydym yn cyflogi mwy o bobl anfedrus ac anaddas gan fod cyn lleied o opsiynau o'i gymharu â dim ond ychydig flynyddoedd yn ôl. Ers Covid, rydw i'n meddwl bod pobl yn llai parod i wneud gwaith mor gymhleth am y cyflog rydyn ni'n ei gael.” (rheolwr gofal cartref)

“Nid yw addasrwydd ymgeiswyr bob amser yn dda.” (gweithiwr gofal cartref)

Oriau hir/anghymdeithasol

Y thema olaf hon oedd yr un a drafodwyd y lleiaf aml allan o'r pedair ac mae'n gysylltiedig â'r un flaenorol. Mae'n tynnu sylw at yr anhawster o recriwtio i'r sector sy'n cael ei achosi gan y nifer o oriau maith canfyddedig y mae angen eu gweithio a/neu'r angen i weithio oriau anghymdeithasol, megis ar y penwythnos neu gyda'r nos.

“Anodd iawn, yn enwedig gyda chyfraddau cyflog. Dydy pobl ddim eisiau'r oriau anghymdeithasol na'r cyfrifoldeb pan fyddan nhw'n gallu cael mwy o gyflog yn gweithio mewn archfarchnad neu werthwyr bwyd cyflym.” (rheolwr gofal cartref)

“Does neb eisiau gwneud y gwaith gan ei fod yn batrymau shifft ac maen nhw'n ei weld yn anodd.” (gweithiwr gofal preswyl i blant)

Gofynnem hefyd 'beth sy'n anodd am weithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru?' yn y cyfweiliadau ansoddol. Cafwyd amrywiaeth eang o ymatebion i'r cwestiwn hwn. Y prif themâu a welwyd yw staffio, effaith feddyliol gofal cymdeithasol, a themlo diffyg gwerthfawrogiad/cefnogaeth.

Thema 1: Staffio

Is-thema 1: Heriau recriwtio a chadw staff

Tynnodd llawer o gyfranogwyr sylw at yr heriau y maent yn eu hwynebu oherwydd heriau recriwtio a chadw staff ym maes gofal cymdeithasol. I rai cyfranogwyr, daw hyn o safbwynt rheoli, gan eu bod yn ei chael yn anodd cyflogi staff. Nodir bod y cyflog isel, a'r lefelau uwch o gymwysterau sy'n ofynnol ar gyfer Cofrestr Gofal Cymdeithasol Cymru ac ar gyfer dilyniant, yn cyfrannu at yr her hon. Tynnodd cyfranogwyr eraill sylw at y trosiant uchel a'r prinder staff y maent wedi'i weld yn y gwaith.

“Ond mae'n golygu ceisio darparu eich gwasanaethau ar lefel ddiogel pan nad ydych chi'n gallu cael staff i ddod i mewn ar ddiwrnod agored neu gerdded drwy'r drws, neu os ydyn nhw, dydyn nhw ddim yn troi fyny, os ydyn nhw, os ydyn nhw'n trefnu apwyntiad ac rydych yn meddwl tybed, ydy hyn dim ond am eich bod chi'n bodloni'r ganolfan waith, ai dyna pam rydych chi'n chwilio am waith... Nawr mae gen ti 20 o swyddi'n mynd ac efallai y bydd tri o bobl yn cyrraedd. Dydy dau ohonyn nhw ddim yn gallu gyrru ac mae gyrru yn hanfodol. Rydych chi'n gwybod ei fod, felly dyna'r cur pen mwyaf o bell ffordd.” (Cyfranogwr 4, rheolwr gofal cymdeithasol)

“Mae cymwysterau y mae angen iddyn nhw eu gwneud, mae hynny'n ofyniad mawr am gyflog bach... sy'n gallu atal pobl.” (Cyfranogwr 5, rheolwr gofal cymdeithasol)

Is-thema 2: Effaith staffio amhriodol ar staff presennol a chleientiaid

Mynegodd y cyfranogwyr hefyd yr effaith y mae prinder staff yn ei chael arnynt hwy eu hunain a'u cleientiaid. Dywedodd rhai cyfranogwyr eu bod yn gorfod digolledu am brinder staff neu staff o ansawdd isel nad oedd ganddynt hyfforddiant priodol, tra bod cyfranogwyr eraill yn trafod effaith niweidiol staffio amhriodol ar eu cleientiaid.

“Cafodd partner y cydweithiwr lawdriniaeth lawfeddygol a doedd hi ddim yn gallu cael gwyliau... Mae pawb ar absenoldeb salwch neu ar wyliau blynyddol...pan ffoniodd y goruchwyliwr ar alwad a dywedwyd wrthi, ‘Wel fedra i ddim creu staff allan o awyr iach’, a bu'n rhaid iddi aros.” (Cyfranogwr 13, swydd anhysbys)

“Iawn, ond rhai ohonyn nhw, dydyn nhw ddim ar fai. Roedden ni'n aros am nyrs clefyd Parkinson am dros flwyddyn i ddod i asesu'r asesiad cyntaf, dim ond i'w gael ar feddyginiaeth. Fe ddaeth y mis diwethaf; bu farw ychydig ddyddiau'n ôl...Ni fyddai wedi marw pe bai wedi bod ar y feddyginiaeth gywir.” (Cyfranogwr 15, rheolwr cartref gofal i oedolion)

“Rydyn ni'n brin o staff drwy'r amser. Rwy'n teimlo ei fod yn anodd iawn, mae'n anodd pan fyddwch chi'n gweithio yn y gymuned oherwydd mai chi yw'r gofalwr, mai chi yw'r nyrs, rydych chi'n rheolwr, rydych chi yno gyda'r person. Does neb arall gyda chi ar wahân i'r person.” (Cyfranogwr 20, gweithiwr cartref gofal i oedolion)

Gweithio ym maes gofal cymdeithasol

Blwch esbonio: mwynhad yn y sector; gwneud y sector yn fwy deniadol. Gofynnwyd i bobl esbonio yn eu geiriau eu hunain beth maen nhw'n teimlo sydd angen ei wneud er mwyn gwella'r profiad o weithio yn y sector yng Nghymru, beth maen nhw'n ei fwynhau am weithio yn y sector, a sut y gellid gwneud y sector yn fwy deniadol i weithio ynddo.

Roedd pum peth yn ymwneud â mwynhad:

1. Gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl.
2. Meithrin perthynas â'r rheini maen nhw'n gofalu amdany'n nhw.
3. Cydweithrediad a chefnogaeth gan gydweithwyr.
4. Bod y swydd yn amrywiol iawn.
5. Y teimlad o gyflawniad a boddhad personol.

Roedd pum ffordd hefyd o wneud y sector yn fwy deniadol i ddarpar weithwyr newydd:

1. Mwy o gyflog.
2. Gwell amodau gwaith a chymorth gan reolwyr.
3. Gwell cyfleoedd gyrfa a dilyniant.
4. Mwy o gydnabyddiaeth i'r rôl maen nhw'n ei chyflawni.
5. Gwell adnoddau a chefnogaeth gan y llywodraeth.

Beth rydych chi'n ei fwynhau am weithio ym maes gofal cymdeithasol

Nod y cwestiwn oedd archwilio beth mae'r ymatebwyr yn ei fwynhau, ac yn ei hoffi, am weithio ym maes gofal cymdeithasol. Cafwyd dros 4,800 o ymatebion, gan roi cipolwg ar fanteision canfyddedig gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Y pum thema ganlynol, gyda dyfyniadau enghreifftiol, oedd y rhai mwyaf cyffredin.

Gwneud gwahaniaeth

Dyma'r thema a ddaeth i'r amlwg amlaf. Mae'n tynnu sylw at ymdeimlad ymatebwyr o foddhad o wybod bod eu gwaith yn cael effaith gadarnhaol ar fywydau'r bobl maen nhw'n eu cefnogi. Roedd canfyddiad o allu meithrin newid ystyrlon ym mywydau pobl, ac mae hynny'n rhoi gwir ymdeimlad o bwrpas i'r ymatebwyr ac yn gwneud eu gwaith yn werth chweil.

“Mae'r effaith gadarnhaol y gellir ei chael ar fywydau unigolion agored i niwed yn [rhywbeth rwy'n ei fwynhau am weithio ym maes gofal cymdeithasol].”
(gweithiwr cartref gofal i oedolion)

“Rydw i'n mwynhau gallu cefnogi pobl a cheisio gwneud gwahaniaeth i'w bywydau. Eu helpu i gyflawni'r hyn sy'n bwysig ac wynebu'r heriau maen nhw'n eu hwynebu.” (gweithiwr cymdeithasol plant a theuluoedd)

Meithrin perthnasoedd

Mae creu cysylltiadau â'r bobl maen nhw'n eu cefnogi, yn ogystal â'u cymheiriaid yn y gwaith, yn cyfrannu at ymdeimlad yr ymatebwyr o fwynhad o weithio yn y sector. Dyma'r ail thema fwyaf cyffredin a ddaeth i'r amlwg. Dywedodd ymatebwyr yr arolwg eu bod yn gwerthfawrogi rhyngweithio ag unigolion o gefndiroedd amrywiol, gan bwysleisio cymeriad rhyngpersonol eu rôl a'r llawenydd a ddaw yn ei sgil.

“Rwy’n mwynhau gweithio a dod i adnabod a helpu’r defnyddwyr gofal, a meithrin perthynas â gweithwyr eraill.” (gweithiwr cymdeithasol plant ac oedolion)

“Rydw i wrth fy modd yn rhyngweithio â phobl, yn gofalu amdany’n nhw ac yn gwrando ar eu straeon personol am eu bywydau.” (gweithiwr cymorth asiantaeth)

Gwaith tîm/cymorth gan gymheiriaid

Mae’r thema hon yn pwysleisio’r gwerth y mae ymatebwyr yn ei roi ar gydweithio a chael cefnogaeth gan eu cydweithwyr, yn ogystal â darparu cymorth o’r fath i’w timau. Tynnodd ymatebwyr sylw at bwysigrwydd cael amgylchedd cefnogol a gwaith tîm effeithiol i’w galluogi i gael effaith gadarnhaol ar bobl sy’n defnyddio gofal a chymorth, sydd i gyd yn ychwanegu at y mwynhad yn eu rôl.

“Rydw i wrth fy modd yn gwneud gwahaniaeth i’r cleientiaid rydw i’n gweithio iddyn nhw ac rydw i wrth fy modd yn bod yn aelod o dîm, yn helpu fy nghydweithwyr ac yn annog pobl.” (gweithiwr gofal cartref)

“Rwy’n mwynhau’r gwaith tîm. Pan fydd gennych chi dîm da, mae’n creu amgylchedd da i’r menywod a’r dynion rydyn ni’n gofalu amdany’n nhw.” (rheolwr cartref gofal i oedolion)

Amrywiaeth a heriau

Soniodd ymatebwyr am natur ddeinamig eu swydd, sy’n eu galluogi i gael eu herio ac sy’n cadw’r swydd yn ddiddorol. Ymddengys eu bod yn mwynhau goresgyn rhwystrau i greu newid cadarnhaol yn y cymunedau y maent yn eu cefnogi. Cydnabuwyd hefyd bod yr amrywiaeth yn aml yn dod law yn llaw â hyblygrwydd – er enghraifft, o ran patrwm shifftiau neu leoliad gwaith y gweithwyr, a oedd yn cael ei weld fel bonws i’r rôl.

“Rwy’n bersonol yn mwynhau’r heriau a ddaw yn ei sgil. Rwy’n mwynhau gallu cefnogi unigolion i fyw mor annibynnol â phosibl, gan eu cefnogi i ddysgu sgiliau newydd, a dysgu gan yr un unigolion hefyd.” (gweithiwr gofal cartref)

“Rwy’n hoffi cwrdd â chleientiaid...a gyrru i wahanol rannau o’r cyngor i ymweld â phobl yn eu cartrefi. Rydw i’n hoffi cysylltu â chydweithwyr, gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau allanol eraill.” (swyddog gofal cymdeithasol)

Cyflawniad personol a boddhad yn y swydd

Dyweddodd ymatebwyr fod boddhad yn y swydd yn un o’r agweddau allweddol y maent yn eu gwerthfawrogi am eu rôl. Mae gallu gwneud cyfraniad cadarnhaol i gymdeithas yn rhoi ymdeimlad o werth a chyflawniad i ymatebwyr. I’r rhai a ymatebodd i’r arolwg, mae gwybod bod eu swydd yn cael effaith gadarnhaol yn drech na’r heriau sy’n dod yn ei sgil, ac yn cyfrannu at y teimlad o foddhad yn y swydd.

“Gallu cefnogi aelodau o fy nghymuned er mwyn iddyn nhw allu cael gofal gartref am gyn hired â phosibl, fel bod eu gofalwyr yn cael eu cefnogi i atal

lludded, fel bod gan bobl a'u hanwyliaid ddewisiadau go iawn ynghylch ble a sut maen nhw'n byw tuag at ddiwedd eu hoes, fel bod gofal diwedd oes yn cael ei gynnig mewn ffordd sy'n gydnaws â'r hyn sydd ei angen ar unigolion a'u hanwyliaid. Mae hyn yn rhoi boddhad mawr i mi." (gweithiwr cymorth)

"Rydw i wrth fy modd yn gweld y bobl rydyn ni'n eu cefnogi yn byw bywyd gwych! Llauer o straeon hyfryd i'w rhannu bob amser, ac mae'n rhoi boddhad i mi. Mae'n fy atgoffa o pam y deuthum i mewn i'r maes. Rydw i'n teimlo'n gryf bod angen pobl fel ni ar ofal cymdeithasol sy'n poeni'n wirioneddol ac sy'n teimlo'n angerddol am yr hyn rydyn ni'n ei wneud." (rheolwr cartrefi gofal i oedolion)

Sut i wneud gofal cymdeithasol yn fwy deniadol

Roedd yr ail gwestiwn hwn yn ceisio deall sut y gellir goresgyn y rhwystrau y gallai rhai eu teimlo tuag at weithio ym maes gofal cymdeithasol. Y cwestiwn a ofynnwyd oedd: Beth ydych chi'n credu y dylid ei wneud fel bod y sector gofal cymdeithasol yn lle mwy deniadol a gwerth chweil i weithio? Cawsom dros 4,500 o ymatebion i'r cwestiwn hwn, pob un yn rhoi cipolwg eu hunain ar weithio yn y sector. Fodd bynnag, roedd y canlyniadau'n unfrydol ar y cyfan, gyda phum ffactor penodol yn dod i'r amlwg ynghylch sut i wneud gofal cymdeithasol yng Nghymru yn fwy deniadol. Isod, rydym yn amlinellu'r pum prif thema hyn, yn ogystal â darparu dyfyniadau enghreifftiol sy'n eu cyfleu.

Gwell cyflog

Dyma'r thema a drafodwyd amlaf. Mae'n ymwneud â chyfradd y cyflog a geir am weithio ym maes gofal cymdeithasol. Teimlai ymatebwyr, er eu bod yn gwneud gwaith sy'n cefnogi rhai o'r bobl fwyaf agored i niwed mewn cymdeithas, gan ganiatáu iddynt fyw'r bywyd llawnaf posibl, nad ydynt yn cael digon o dâl. Roeddent yn teimlo felly y dylid gwella eu cyflog, gan ystyried y cyfrifoldebau a'r heriau a ddisgwylir gan y rôl.

"Talu gweithwyr am shifft gyfan, nid dim ond pan maen nhw'n clocio i mewn i alwad. Yn aml, byddai'n rhaid i ni eistedd mewn cilfan am awr, HEB DÂL, oherwydd bod bwlch yn yr amserlen neu fod cleient wedi canslo. Pa swydd arall sy'n disgwyl i'w weithwyr fod yn y gwaith ond ddim yn cael eu talu? Ac weithiau byddai galwad yn para'n hirach oherwydd bod y cleient angen llauer mwy o sylw, ac roeddem yn hapus o'u helpu, OND NI FYDDEM YN CAEL EIN TALU. Talwyd am shifft i holl staff y swyddfa, nid dim ond pan oeddent yn codi ffôn. Rwy'n dal i deimlo sioc oherwydd i mi gael fy ecsbloetio gymaint." (gweithiwr gofal cartref)

"Nid profiad personol, ond dylai pawb sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol gael cyflog uwch am weithio oriau anghymdeithasol. Penwythnosau a gwyliau banc." (gweithiwr cartref gofal i oedolion)

Amodau gwaith a chefnogaeth

Dyma'r thema a drafodwyd ail amlaf. Tynnodd llauer o unigolion sylw at bwysigrwydd amodau gwaith gwell, gan ganolbwyntio'n benodol ar lwyth gwaith ac oriau hyblyg, ac yn bwysig, mwy o gefnogaeth gan reolwyr. Drwy wella amodau gwaith (lleihau llwyth gwaith, gwella lefelau staff, a gwella cefnogaeth gan reolwyr),

byddai'n caniatáu i ymatebwyr wneud yr hyn maent yn ceisio ei wneud yn eu rôl – gwella ansawdd y gofal maent yn ei ddarparu i'r bobl maent yn eu cefnogi.

“Mae gennym ormod o waith gweinyddol nawr, sy'n gadael ychydig iawn o amser i'w dreulio gyda'r bobl rydyn ni'n eu cefnogi. Mae disgwyl i ni fod yn gymwys gyda meddyginiaeth / iechyd a diogelwch / TG.” (gweithiwr cartref gofal i oedolion)

“Goruchwyliaeth ystyrion a strwythurau rheoli sy'n hyrwyddo agwedd gadarnhaol heb feirniadaeth.” (rôl gofal cymdeithasol arall)

Datblygu a chamu ymlaen mewn gyrfa

Awgrymodd ymatebwyr hefyd y dylid cael mwy o gyfleoedd i ddatblygu a chamu ymlaen mewn gyrfa. Byddai hyn yn gwneud gweithio yn y sector yn fwy deniadol a gwerth chweil, gan wella'r sgiliau sydd ar gael i weithwyr a'u gwneud yn fwy hyderus yn eu rolau. Yn y pen draw, mae hyn yn arwain at well gofal i'r unigolion maen nhw'n eu cefnogi.

“Rwy'n credu mai un ffordd o wneud y sector gofal cymdeithasol yn fwy deniadol a gwerth chweil yw drwy ddarparu gwell hyfforddiant a chefnogaeth i roddwyr gofal. Gall hyn eu helpu i deimlo'n fwy hyderus a chymwys yn eu rolau, sy'n gallu arwain at fwy o foddhad yn eu swydd.” (gweithiwr gofal cartref)

“Mwy o fuddsoddiad ym mhob sector gofal cymdeithasol, gan gynnwys hyfforddiant, er mwyn mynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â'r gweithlu ac sy'n parhau i achosi problemau enfawr.” (rheolwr gwaith cymdeithasol arall)

Parch a chanfyddiad y cyhoedd

Y bedwaredd ffordd a drafodwyd amlaf ynghylch gwneud gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn fwy deniadol yw cael gwell parch a chydabyddiaeth gan y cyhoedd a'r llywodraeth. Awgrymir y dylai'r rhai y tu allan i'r sector ddeall ei fod yn broffesiwn y dylid ei gydnabod, ac yn broffesiwn sy'n gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl ar draws y wlad.

“Cydnabyddiaeth gan y Llywodraeth, gan gydnabod bod gofawyr yn gwneud llawer i wneud unigolion agored i niwed yn gyfforddus, er na all unrhyw swm gyfateb i'r math o wasanaeth a ddarperir, gan ei fod yn ymwneud â'r galon, helpu a gofalu. Ond dylid cynyddu incwm gofawyr gan eu bod yn gwneud mwy mewn rhai achosion.” (gweithiwr gofal cartref)

“Mae llawer o'r staff wedi dweud wrthyf eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi [am y gwaith maen nhw'n ei wneud], ond mae gorfod talu i fynd i'r gwaith bob amser yn sylw sy'n cael ei roi – maen nhw'n teimlo nad ydyn nhw'n cael digon o dâl am y gwaith maen nhw'n ei wneud.” (rheolwr gofal cartref)

Adnoddau a chefnogaeth y llywodraeth

Awgrymodd ymatebwyr fod yr adnoddau a oedd ar gael i unigolion wrth iddynt weithio ym maes gofal cymdeithasol yn llawer rhy brin. Byddai'r adnoddau hyn, fel cymorth a chyllid gan y llywodraeth (e.e. ar gyfer y trydydd sector, sy'n darparu cymorth i ddefnyddwyr gwasanaethau, banciau bwyd, canolfannau cefnogi teuluoedd a mwy), a'r holl bethau sy'n dod law yn llaw â hyn, yn cefnogi ymatebwyr i 'wneud gwahaniaeth', a gallu gwneud y gwaith yn effeithiol ac yn effeithlon. Byddai'r cyfryw adnoddau hefyd yn caniatáu datblygu gweithlu proffesiynol.

“Mae'n gofyn am ailwampio llwyr; adnoddau/cyllid llawer gwell fel y gall gweithwyr cymdeithasol wneud y gwaith y cawsant eu hyfforddi i'w wneud, yn effeithiol. Mae'n flinedig dal ati i geisio sicrhau canlyniadau da gyda llai a llai. Yn y pen draw, mae'n fater gwleidyddol na ellir ei ddatrys/gwella ond pan fydd llywodraeth ganolog yn ariannu llywodraeth Cymru'n briodol, gan symud oddi wrth y model preifateiddio gwasanaethau sy'n cael ei arwain gan elw.”
(gweithiwr cymdeithasol)

“Mae'n ddau beth yn y bôn, tâl a mwy o adnoddau i gefnogi pobl.” (gweithiwr cymdeithasol i oedolion a phlant)

Gofynnwyd hefyd i'r rhai a gymerodd ran yn y cyfweiliadau pam eu bod yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Roedd pedair thema gynhenid yn y data.

Thema 1: Gwneud gwahaniaeth

Mae'r thema gyntaf yn crynhoi sut mae rhesymau cyfranogwyr dros weithio ym maes gofal cymdeithasol yn ymwneud â'u gallu canfyddedig i wneud gwahaniaeth i fywydau unigolion drwy'r gwaith maen nhw'n ei wneud. Pwysleisiodd y cyfranogwyr bwysigrwydd helpu eraill a rhoi gwên ar wynebau pobl. Mae hyn yn rhoi llawer o foddhad i lawer o gyfranogwyr.

“Er mwyn gwneud gwahaniaeth, fel yr wyf yn ei ddarllen ym mhob man, rydyn ni eisiau gwneud gwahaniaeth i'r unigolyn i aros mor annibynnol â phosibl mor ddiogel â phosibl yn ei gartrefi ei hun.” (Cyfranogwr 11, gweithiwr gofal cartref)

“Hyd yn oed os mai dim ond am 20 munud y dydd rydych chi'n gyfrifol am ofal personol y person hwnnw, rydych chi'n cael gwneud i'r person hwnnw deimlo'n wych amdano'i hun.” (Cyfranogwr 14, gweithiwr cymorth)

Thema 2: Mwynhau'r swydd

Thema bwysig arall yw mwynhad cyfranogwyr o ofal cymdeithasol. Mae'n thema gyffredin nad yw gofal cymdeithasol yn swydd y gallwch ei gwneud heb fwynhad a buddsoddiad personol. Tynnodd rhai cyfranogwyr sylw at y ffaith eu bod yn mwynhau bod pob diwrnod yn wahanol, tra bod eraill yn pwysleisio eu bod yn mwynhau'r cyfle i ddysgu'n barhaus.

“Rwy’n meddwl y byddech chi’n cyrraedd pwynt yn eich gyrfa, pan mae’n rhan o’ch hunaniaeth. Mae’n bwysig iawn pwy ydych chi.” (Cyfranogwr 1, swydd anhysbys²)

“Does dim byd tebyg [iddo], peidiwch â fy nghamddeall. Rydych chi’n cael diwrnodau gwael, ond rydw i wir yn mwynhau fy swydd... Does unman arall mewn unrhyw le arall lle gallech chi gael y profiadau rhyfedd, y profiadau gwych, clywed y pethau rydych chi’n eu clywed. A’r straeon rydych chi’n eu clywed ac rydych chi’n cwrdd â phobl o bob cefndir, o bob diwylliant, cefndir a phopeth. A does yna unman arall y byddech chi’n cael gwneud hynny, ac rydych chi’n cael helpu pobl.” (Cyfranogwr 14, gweithiwr cymorth)

Thema 3: Effaith seicolegol gofal cymdeithasol

Roedd Thema 3 yn trafod effaith feddyliol gofal cymdeithasol a brofir gan lawer o gyfranogwyr. Mae’r thema hon yn cynnwys is-themâu iechyd meddwl a chorfforol, rhagor o gymorth sydd ei angen i fynd i’r afael â theimladau o fod yn agored i niwed ac yn ynysig, a themlo diffyg gwerthfawrogiad/clust i wrando.

Is-thema 1: Iechyd meddyliol a chorfforol

Soniodd y cyfranogwyr am effeithiau sylweddol eu gwaith ar iechyd meddwl. Trafododd llawer o gyfranogwyr y lefelau uchel o straen, gyda rhai yn datgelu eu bod wedi cael cyngor i gymryd cyffuriau gwrth-iselder er mwyn rheoli hyn. Soniodd y cyfranogwyr hefyd am orfod cymryd amser o’r gwaith oherwydd salwch o ganlyniad i straen yn y gwaith, yn ogystal â gweld yr un ymddygiad gan gydweithwyr.

“Maen nhw’n mynd yn sâl am dymor hir. Dydyn nhw ddim yn sâl am wythnos yn unig. Maen nhw i ffwrdd. Dyna ni. Maen nhw wedi mynd ac yna maen nhw’n dod yn ôl, dydy pethau ddim wedi newid, maen nhw’n gwaethygu oherwydd eu bod nhw’n fwy anhrefnus ac yna maen nhw wedi mynd yn barhaol.” (Cyfranogwr 1, swydd anhysbys)

“Ydy hyn yn achosi straen? O ydi. Does dim dau ddiwrnod yr un fath ac ar ddiwedd y dydd rydw i’n nyrs hefyd. A wyddoch chi, gyda nyrsio daw straen, mae rheoli ym maes gofal iechyd yn creu straen. Dyna beth ydyw, ond dyma sut rydych chi’n delio ag ef.” (Cyfranogwr 21, nyrs gofrestredig mewn gofal cymdeithasol)

Is-thema 2: Angen mwy o gefnogaeth i fynd i’r afael â theimladau o fod yn agored i niwed ac yn ynysig

Trafododd y cyfranogwyr hefyd y bregusrwydd a’r unigedd y maent wedi’i deimlo ar adegau. Tynnodd rhai cyfranogwyr sylw at effeithiau gweithio’n unigol, yn ogystal â’r anallu i drafod a gofyn am gyngor ar faterion yn ymwneud â’r gweithle oherwydd cyfrinachedd. Cyfeiriodd y cyfranogwyr at yr angen am ragor o gymorth i liniaru hyn, gan ddarparu enghreifftiau o gymorth a ddymunir gan gynnwys hyfforddiant ar gyfer anghenion cymhleth a llinell gymorth iechyd meddwl.

²Fe wnaethom ofyn i ymatebwyr beth oedd eu swydd, a nodi’r rheini ar ôl pob dyfyniad. Fodd bynnag, lle dewisodd unigolion beidio â nodi eu swydd, rydym wedi nodi ‘swydd anhysbys’.

“Weithiau rydych chi’n agored iawn iawn i niwed oherwydd ein bod ni’n gweithio ar ein pen ein hun. Ac weithiau dydw i ddim yn meddwl bod digon o gefnogaeth.” (Cyfranogwr 7, gweithiwr cymorth)

“Oherwydd y cyfrinachedd hefyd, sy’n golygu na allwch chi siarad â neb y tu allan i’r tîm am bethau sy’n digwydd, ac mae hynny mor anodd. Dyna pam rwy’n meddwl y dylai cwyselwyr fod ar gael i bawb 24/7 fel llinell gymorth neu rywbeth. Maen nhw’n ffonio ac yn rhedru neu beth bynnag.” (Cyfranogwr 15, rheolwr cartref gofal i oedolion)

Is-thema 3: Teimlo diffyg gwerthfawrogiad

Mae Is-thema 3 yn cynrychioli cyfranogwyr a drafododd eu profiad o deimlo nad yw eraill yn eu gwerthfawrogi, gan gynnwys awdurdodau lleol, cydweithwyr, a theuluoedd y bobl maen nhw’n eu cefnogi. Mae’r thema hon hefyd yn cynnwys y cyfranogwyr a deimlai nad ydynt yn cael eu clywed pan fyddant yn mynegi pryderon.

“Does neb yn gwrando arnom. Does neb yn gwerthfawrogi meddyliau’r gofalwyr oherwydd rydyn ni mor isel ar y raddfa, ar y raddfa gyflog.” (Cyfranogwr 11, gweithiwr gofal cartref)

“Felly doedd neb yn holi sut oeddwn i. Yr unig ddiwrnod y ffoniodd un o’r rheolwyr fi, dywedodd, ‘O, allwch chi ddod i mewn heno yn lle’r diwrnod y gwnaethoch chi golli o’r gwaith?’. Felly dywedais, ‘Dw i ddim yn iawn i ddod i mewn’. Nid yw’n golygu nad oeddwn i’n iawn y diwrnod hwnnw i lenwi. Ond fe ddwedais i na. Er mwyn iddi wybod y dylwn i gael llais hefyd.” (Cyfranogwr 14, gweithiwr cymorth)

Thema 4: Disgwyliadau afrealistig

Mae’r thema olaf yn cyfateb i’r cyfranogwyr a drafododd y disgwyliadau gwaith afrealistig yr oedd disgwyl iddynt eu cyflawni. Nododd y cyfranogwyr y cyfnod annigonol o amser teithio a roddwyd iddynt rhwng galwadau, a oedd yn aml yn ddi-dâl, yn ogystal â’r amser annigonol a gawsant i helpu pobl, a’r anallu i ddweud na wrth waith ychwanegol.

“Roedd yn llawn straen, cymaint o straen. A phan fyddai’r cleient penodol hwnnw’n dweud, ‘Allwch chi ddim gadael eto oherwydd fy mod i eisiau rhywbeth neu’i gilydd’. Ac wedyn rydych chi’n esbonio bod yn ddrwg gen i, ond mae’n rhaid i mi oherwydd bod rhaid i mi fod yn rhywle arall...mae’n debyg fy mod i’n torri’r cyfyngiad cyflymder i gyrraedd y gwaith yn brydlon, i wneud fy ngwaith yn iawn. Felly, dan yr amodau gwaith hynny, roedd hynny’n warthus.” (Cyfranogwr 16, gweithiwr cymorth [wedi gadael gofal cymdeithasol erbyn hyn])

“Pan oeddwn i’n gwneud 70 awr yr wythnos, dim ond am ryw 55 awr yr oeddwn i’n cael fy nhalu, oherwydd amser teithio oedd y gweddill.” (Cyfranogwr 17, gweithiwr cymorth yn y gymuned)

Gofynnwyd ymhellach i ymatebwyr y cyfweiliadau beth sydd angen ei wneud i wella gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Roedd tair thema ac is-themâu cysylltiedig yn y data.

Thema 1: Twf a chefnogaeth broffesiynol

Y thema gyntaf a welwyd o dan welliannau i ofal cymdeithasol yw twf a chefnogaeth broffesiynol. Mae hyn yn cynnwys is-themâu hyfforddi a datblygu, staffio a systemau ar gyfer cymorth.

Is-thema 1: Hyfforddi a datblygu

Mae'r is-thema hon yn cynrychioli'r cyfranogwyr a fynegodd eu dymuniad i gael mwy o gyfleoedd hyfforddi a datblygu. Tynnodd cyfranogwyr sylw at bwysigrwydd hyfforddiant safonedig, yn ogystal â fformatau gwahanol ar gyfer dysgu, a sawl math gwahanol o hyfforddiant, fel ymwybyddiaeth ofalgar.

“Os ydych chi'n gweithio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol a bod gennych chi gontract tymor hir, rwy'n credu y dylai'r holl 'hyfforddiant' gael ei ariannu'n llawn ac yna bydd hynny'n golygu bod pawb yn gweithio i'r un lefel broffesiynol.” (Cyfranogwr 12, rheolwr cartref gofal i oedolion)

“Os ydych chi'n gweithio mewn cartref gofal, mae gennych chi'r gofawyr, mae gennych chi'r nyrsys... rydych chi yn y gymuned... chi yw'r nyrs. Felly rwy'n credu bod angen i bobl sy'n gweithio yn y gymuned gael math o hyfforddiant newydd, nid bod yn nyrsys, ond hyfforddiant nyrsio.” (Cyfranogwr 20, gweithiwr cartref gofal i oedolion)

Is-thema 2: Systemau cymorth

Mae'r ail is-thema, systemau cymorth, yn crynhoi'r ffyrdd yr hoffai cyfranogwyr gael eu cefnogi gan eu sefydliad. Nododd rhai cyfranogwyr oruchwyliaeth effeithiol a chefnogol, yn ogystal â chefnogaeth ar gyfer iechyd meddwl a chorfforol.

“Goruchwyliaeth fisol i weithwyr cymdeithasol er mwyn iddyn nhw allu dadlwytho, ac wedyn ar ôl iddyn nhw wneud hynny i gyd, mae'r rheolwr wedyn yn siarad â'r cyfarwyddwr ac yna mae'r cyfarwyddwr yn siarad â mi ac yna rydyn ni i gyd yn ymwybodol o'r hyn sy'n digwydd. Ond mae'n gymorth, onid yw? Yn ogystal â'u goruchwyliaeth, efallai y byddan nhw'n dweud a ydych chi eisiau mynd i siarad â rhywun yn annibynnol?” (Cyfranogwr 2, unigolyn cyfrifol)

“Rydw i eisiau gweld lefel gyson o gefnogaeth... mae'n ymddangos i mi, os ydych chi'n gweiddi uchaf rydych chi'n ei gael, neu os ydych chi'n gwybod ble i fynd, rydych chi'n ei gael. A dyna beth rydw i'n ei feddwl. Mae'n annheg iawn, iawn.” (Cyfranogwr 7, gweithiwr cymorth)

Is-thema 3: Staffio

Mae Is-thema 3 yn cyfeirio at y cyfranogwyr a drafododd yr angen am fwy o staff. Soniodd y cyfranogwyr am y galw am ofal nad yw'n cael ei ddiwallu gan ddigon o staff, yn ogystal â'r heriau sy'n gysylltiedig â gweithio ar eich pen eich hun, ac ansawdd y staff.

“Dim digon o bobl. Er mwyn gofalu am yr henoed yn eu cartrefi eu hunain...mae'r rhan fwyaf o'r asiantaethau gofal rydw i wedi dod ar eu traws yn brin o staff.” (Cyfranogwr 6, gweithiwr cymorth)

“Mae gennym filoedd o blant sydd angen derbyn gofal a dim digon o bobl i ofalu amdanynt.” (Cyfranogwr 9, rheolwr gofal cymdeithasol)

Thema 2: Amodau gwaith a chydabyddiaeth

Mae'r ail thema'n crynhoi trafodaeth y cyfranogwyr ynghylch y gwelliannau yr hoffent eu gweld o ran y ffordd y cânt eu trin, a'u hamodau gwaith. Mae hyn yn cynnwys is-themâu cydnabyddiaeth a gwerthfawrogiad, a safon y cyflog.

Is-thema 1: Cydnabyddiaeth a gwerthfawrogiad

Thema a gododd dro ar ôl tro drwy gydol yr ymchwil hon oedd bod rhai cyfranogwyr yn mynegi eu dymuniad i gael cydnabyddiaeth a gwerthfawrogiad o'u gwaith caled. Mynegodd y cyfranogwyr yr angen i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, a bod arwyddion bach o werthfawrogiad yn gallu gwneud gwahaniaeth mawr i'w profiad o weithio.

“Cydnabyddiaeth gyffredinol [bod] hon yn swydd hynod o anodd a thrawmatig.” (Cyfranogwr 1, swydd anhysbys)

“Wel, llythyr o ddiolch... Rydych chi'n gwybod ein bod ni'n uchel ein parch ym maes gofal cymdeithasol. Dim ond diolch am ddewis y math yma o waith... gall fynd yn bell a gall fynd llawer pellach i'r cyfeiriad arall os nad ydych chi'n cael unrhyw beth felly.” (Cyfranogwr 4, rheolwr gofal cymdeithasol)

Is-thema 2: Safon y cyflog

Tynnodd llawer o gyfranogwyr sylw hefyd at eu anhapusrwydd gyda'u gradd cyflog bresennol. Roedd rhai cyfranogwyr yn cymharu eu cyflog â phroffesiynau eraill, tra bod eraill yn trafod effaith gradd cyflog isel ar recriwtio staff. Trafododd y cyfranogwyr hefyd eu dymuniad i beidio â chael eu talu fesul nifer o alwadau mwyach, gan ffafrio tâl fesul awr.

“Hoffwn weld mwy o gydnabyddiaeth am yr hyn y mae'r staff yn ei wneud ym maes gofal cymdeithasol, hoffwn iddynt gael y cyflog priodol wedi'i feincodi ar draws y sector.” (Cyfranogwr 5, rheolwr gofal cymdeithasol)

“Mae prinder cyffredinol o bobl sy'n fodlon gwneud y gwaith hwn oherwydd nad yw'n talu'n dda ac mae'n oriau anghymdeithasol. Rydw i'n meddwl pe bai'r cyflog yn well, byddai mwy o bobl yn ei wneud.” (Cyfranogwr 6, gweithiwr cymorth)

Thema 3: Newid ar draws y sector

Mae'r thema hon yn cyfeirio at drafodaeth y cyfranogwyr ynghylch y gwelliannau y gellid eu gwneud i'r gwasanaethau a'r adnoddau sydd ar gael iddynt hwy a'r bobl y maent yn eu cefnogi. Ar gyfer gweithwyr cymdeithasol, awgrymwyd gwell gwaith rhyngadrannol, a cherbydau a gyflenwir gan gwmnïau. I bobl sy'n cael mynediad at ofal a chymorth, roedd y cyfranogwyr yn cynnig gwella ymwybyddiaeth a defnydd o

gardiau teyrngarwch archfarchnadoedd, gan gynnwys helpu pobl sy'n defnyddio gofal a chymorth i gofrestru ar eu cyfer.

“Gwneud pobl yn fwy ymwybodol o'r hyn sydd ar gael. Pa wasanaethau oedd ar gael.” (Cyfranogwr 3, gweithiwr cymorth)

“Mae angen gwneud rhywbeth ynghylch siopau a phethau fel hyn, oherwydd gwahaniaethir yn erbyn y bobl rydyn ni'n eu cefnogi. Gyda, fel [enw'r archfarchnad], os oes gennych chi [enw'r cerdyn gwobrau] fe allwch chi siopa'n rhatach. Wel, does gennym ni ddim y cyfleuster hwnnw i wneud y pethau hynny.” (Cyfranogwr 7, gweithiwr cymorth)

Bwriadau i adael y sector

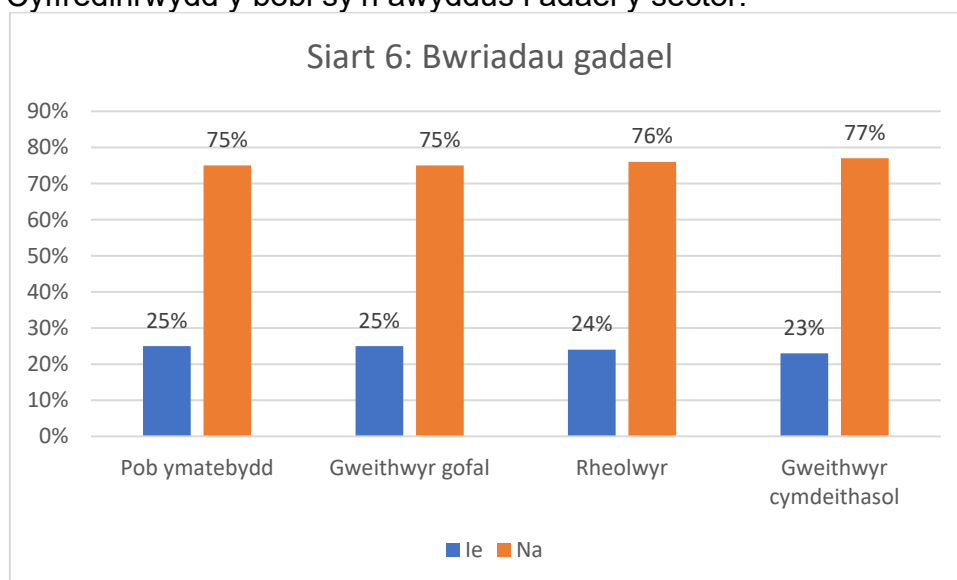
Blwch esbonio: bwriadau trosiant. Gofynnwyd a oedd unigolion yn bwriadu gadael gwaith yn y sector gofal cymdeithasol. Os oedden nhw'n ateb 'ydw', roedden ni hefyd yn gofyn am sawl mis roedden nhw'n bwriadu aros.

Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu bod tua chwarter yr ymatebwyr (25%) yn bwriadu gadael y sector. Mae rhywfaint o amrywiaeth yn y niferoedd hyn ar draws rolau swyddi – er enghraifft, roedd tua un rhan o bump (22%) o'r rheini a oedd yn gweithio fel rheolwyr cartrefi gofal i oedolion a gweithwyr cartrefi gofal i oedolion yn awyddus i adael, tra'r oedd chwarter (26%) y gweithwyr gofal cartref a thri o bob deg (31%) o weithwyr cymdeithasol plant a theuluoedd yn awyddus i wneud hynny. O ran pa mor hir yr oedd yr unigolion hynny'n bwriadu aros: ar gyfartaledd, dywedodd ymatebwyr tua 13 mis cyn gadael (gydag ystod o 13 mis y naill ochr a'r llall, felly rhai yn gadael ar unwaith a rhai mewn ychydig dros ddwy flynedd). Mae hyn yn awgrymu bod y rhan fwyaf yn anelu at adael y sector yn ystod y flwyddyn neu ddwy nesaf, er bod llawer hefyd yn teimlo eu bod yn ystod misoedd olaf eu cyflogaeth. Mae hyn yn peri pryder i'r sector oherwydd mae ymchwil arall wedi dangos bod bwriadau trosiant mewn sectorau fel gwaith cymdeithasol yn y pen draw yn arwain at bobl yn gadael y rôl a'r sector (er bod yr amser y mae unigolion yn aros yn hirach yn gyffredinol na nifer y misoedd y maent yn eu nodi mewn unrhyw arolwg).

Mae **Siart 6** yn dangos bod bron i un o bob pedwar (25%) o'r holl ymatebwyr yn bwriadu gadael y sector yn ystod y 13 mis nesaf (gyda'r SD³ yn 13.54, sy'n golygu bod y rhan fwyaf o'r rhai a ddywedodd eu bod yn bwriadu gadael yn debygol o aros yn y sector am 13 mis). Mae hyn felly'n awgrymu, ar gyfartaledd, y byddai'r rhai yn y sector gofal cymdeithasol sy'n anelu at adael yn hoffi gwneud hynny mewn ychydig dros flwyddyn.

³Mae gwyriad safonol (SD) yn disgrifio pa mor wasgaredig yw'r data mewn perthynas â'r gwerth cyfartalog (y cymedr) – mae SD mawr yn golygu bod y data'n fwy gwasgaredig/pellach o'r cyfartaledd (nih.gov, n.d.).

Siart 6: Cyffredinrwydd y bobl sy'n awyddus i adael y sector.



Ar gyfer pob swydd roedd tua 20%-30% o'r ymatebwyr eisiau gadael y sector. Yn benodol, gweithwyr cymdeithasol plant a theuluoedd oedd fwyaf tebygol o awgrymu y byddent yn hoffi gadael y sector, gyda 31% yn awgrymu y byddent yn gwneud hynny mewn 16 mis ar gyfartaledd. Roedd tua chwarter (26%) y gweithwyr gofal cartref yn anelu at adael o fewn 11 mis ar gyfartaledd, 28% o weithwyr gofal plant preswyl mewn 15 mis, a 30% o 'reolwyr gwaith cymdeithasol eraill' mewn tua 16 mis.

Rhesymau dros feddwl am adael y sector gofal cymdeithasol

Blwch esbonio: pam fod pobl yn bwriadu gadael gofal cymdeithasol. I'r rhai a awgrymodd eu bod yn awyddus i adael gwaith ym maes gofal cymdeithasol, gofynnwyd iddynt esbonio pam yn eu geiriau eu hunain.

Roedd y pedwar maes hyn yn adlewyrchu'r rhai a ddeilliodd o'r cwestiwn penagored 'sut gallwn ni wneud gofal cymdeithasol yn fwy deniadol'. Mae ymatebwyr yn awyddus i adael oherwydd cyflogau isel, diffyg cydnabyddiaeth a chefnogaeth, amodau gwaith gwael, a chyfleoedd datblygu cyfyngedig.

Cyflogau isel

Dywedodd llawer o'r ymatebwyr mai teimlo eu bod yn cael eu tandalu a'u bod yn cael eu tanbriso oedd yr agwedd allweddol sy'n cyfrannu at eu hanfodlonrwydd â'r sector a'u bwriad i newid gyrfa. Teimlwyd nad yw lefel y cyfrifoldeb y mae eu rôl yn ei ysgwyddo yn cael ei adlewyrchu yn y cyflog a gânt. Wedi dweud hynny, nid oedd y teimlad wedi'i gyfyngu i ofynion y swydd ei hun. Roedd hefyd yn cynnwys materion fel peidio â chael tâl salwch neu beidio â chael tâl am yr holl oriau a weithiwyd.

“Gwell graddau cyflog gan gynnwys staff gofal cartref y mae'n ymddangos eu bod yn cael eu hanghohio'n barhaus ond sy'n agwedd hanfodol ar ofal cymdeithasol i oedolion.” (gweithiwr gofal cartref)

“Mae'r cyflog yn wael iawn ac mae'n talu am amseroedd galwadau yn hytrach na shifftiau, sy'n amhriodol iawn am yr oriau rydw i'n eu gweithio.” (gweithiwr gofal cartref)

Diffyg cydnabyddiaeth a chymorth

Yn gysylltiedig â'r thema uchod, roedd rhai ymatebwyr yn teimlo nad oedd eu cyflogwyr yn eu gwerthfawrogi ac yn mynegi bod y gefnogaeth gan reolwyr yn ddiffygiol. Ar ben hynny, soniodd nifer o ymatebwyr am adnoddau annigonol fel lefelau staff digonol, ac eto mae'r proffesiwn yn wynebu cynnydd yn y galw. Roedd teimlad o rwystredigaeth ynghylch peidio â chael cydnabyddiaeth am lefel y profiad a'r ymroddiad i'w rôl.

“Gormod o straen, ac nid wyf yn teimlo bod y sector yn cael y gydnabyddiaeth y mae'n ei haeddu.” (rheolwr gofal cartref)

“Rydw i'n teimlo nad ydw i'n cael fy ngwerthfawrogi ac mae'r gwaith yn galed / prinder staff ac yn effeithio ar fy iechyd meddwl a'm gallu i roi'r safon o ofal y byddwn i ei eisiau i'm perthnasau oedrannus.” (gweithiwr cartref gofal i oedolion)

Amodau gwaith gwael

Soniwyd yn aml am straen yn yr ymatebion a gafwyd, a oedd yn aml yn deillio o gyfuniad o deimlo dan bwysau oherwydd gofynion cynyddol ac adnoddau annigonol, yn ogystal â diffyg cydnabyddiaeth (gweler uchod). Roedd ymdeimlad ymhlith y staff a holwyd eu bod yn cael eu llethu, a oedd yn gysylltiedig â'r diffyg adnoddau a drafodwyd eisoes. Tynnodd rhai ymatebwyr sylw at amodau gwaith anniogel a theimlo mewn perygl, oedd yn effeithio ar eu teimlad o ddiogelwch yn y gwaith. I'r rhai a'u profodd, disgrifiwyd bwlio ac aflonyddu fel enghreifftiau o amgylcheddau gwaith gwael.

“Mae prinder staff yn un rheswm. Mae rhai defnyddwyr gwasanaeth a'u teuluoedd yn anghwrtais iawn ac yn bwlio staff. Rydyn ni bob amser yn llenwi oherwydd salwch ac yn teimlo dan straen.” (gweithiwr cartref gofal i oedolion)

“Patrymau shifftiau/ oriau gwaith. Rheolwyr yn bwlio/aflonyddu. Dim diogelwch i staff. Cyflog isel. Rolau'r swydd yn cynyddu. Prinder staff. Dim anogaeth na dyrchafiad.” (gweithiwr cartref gofal i oedolion)

Diffyg datblygiad gyrfa

Soniodd rhai eu bod yn teimlo'n sownd yn eu swyddi presennol, heb fawr o obaith o ddatblygu eu gyrfa. Mae diffyg dilyniant o'r fath yn cyfrannu at weithwyr yn teimlo eu bod wedi'u dadrithio a'u bod yn anfodlon â natur ddisymud ymddangosiadol eu swydd, sy'n golygu eu bod yn ystyried newid gyrfa.

“Diffyg cyfleoedd i gamu ymlaen, cyflog isel, mwy o gyfrifoldebau.” (gweithiwr cartref gofal i oedolion)

“Does dim datblygiad gyrfa. Mae cyflogau’n ddigyfnewid, ac mewn gwirionedd maent yn llai pro rata na phan ddechreuais 13 mlynedd yn ôl. Mae gen i gyfoeth o brofiad a llawer o hyfforddiant a NVQ lefel 3, ac rwy’n cael yr un cyflog â rhywun sydd newydd gerdded drwy’r drws heb unrhyw brofiad. Roeddwn yn oruchwyliwr am gyfnod, ond roedd yn £5 yn fwy am y mis gyda llawer mwy o straen.” (gweithiwr gofal cartref)

Gofynnwyd hefyd a oedd y rhai a gymerodd ran yn y cyfweiliadau yn bwriadu gadael y sector. Os oedden nhw’n dweud ‘ydw’, roeddem yn gofyn pam eu bod yn bwriadu gadael, ac os oedden nhw’n dweud ‘na’, roedden ni’n gofyn beth oedd yn eu cadw yn y rôl.

Yn gyffredinol, disgrifiodd cyfranogwyr y cyfweiliadau fwriadau trosiant isel, gyda’r mwyafrif yn dweud nad oes ganddynt gynlluniau i adael gofal cymdeithasol, neu eu bod yn bwriadu ymddeol yn eu rôl. Dywedodd y rhan fwyaf o’r cyfranogwyr hefyd eu bod yn fodlon yn eu swyddi. Fodd bynnag, mynegodd rhai cyfranogwyr eu hanfodlonrwydd, gan deimlo’n anhapus yn amlach na pheidio yn eu sefydliad, er gwaethaf eu cariad at ofal cymdeithasol yn gyffredinol, ac yn enwedig y bobl maen nhw’n eu cefnogi.

Thema 1: Bodlon yn y rôl

Is-thema 1: Boddhad yn y swydd oherwydd mwynhad

Gan fyfyrrio ar eu rhesymeg dros foddhad yn y swydd, nododd rhai cyfranogwyr fod eu boddhad yn deillio o’u mwynhad o rôl y swydd. Trafododd y cyfranogwyr effaith gwneud gwahaniaeth a threulio amser gyda’r bobl maen nhw’n eu cefnogi.

“Mae’r ffaith eich bod chi’n rhoi’r amser a’r lle hwnnw i bobl sy’n gofalu am eu teulu yn eu cartref eu hunain 24/7 ac mae angen iddyn nhw allu mynd allan a chael rhywfaint o amser a lle iddyn nhw eu hunain, a hefyd yr un i un gyda’r person rydw i’n gofalu amdano. Rwy’n mwynhau sgwrsio â nhw, gwneud gweithgareddau amrywiol.” (Cyfranogwr 6, gweithiwr cymorth)

“Rydw i’n gwneud gwahaniaeth, onid ydw i.” (Cyfranogwr 9, rheolwr gofal cymdeithasol)

Is-thema 2: Boddhad oherwydd y sefydliad

Nododd rhai cyfranogwyr fod eu sefydliad wedi cael effaith gadarnhaol ar eu boddhad yn y swydd. Soniasant am y gwelliannau sy’n cael eu gwneud, a’u perthynas ag aelodau eraill o staff.

“Rydyn ni’n gwneud y gwelliannau hynny. Mae gennym gynlluniau gweithredu, rydyn ni’n cyfarfod gyda’n gilydd, rydyn ni’n hyfforddi gyda’n gilydd, rydyn ni’n edrych ar ein gwerthoedd a’n hamcanion gyda’n gilydd ac, ie, ei gyflwyno a gwneud newidiadau... mae’n rhaid i chi gael newid er mwyn symud ymlaen.” (Cyfranogwr 5, rheolwr gofal cymdeithasol)

“Rydw i wrth fy modd gyda’r swydd. Rydw i wrth fy modd gyda’r trigolion. [Caru’r] rhan fwyaf o’r staff.” (Cyfranogwr 22, rheolwr cartref gofal)

Is-thema 3: Bodlon ond lle i wella

Er eu bod yn teimlo’n fodlon yn eu swyddi, amlinellodd rhai cyfranogwyr rai meysydd i’w gwella. Roedd hyn yn cynnwys cymorth ariannol, mwy o gydnabyddiaeth i’r sector preifat, a chefnogaeth i weithwyr sydd newydd gymhwyso.

“Rydw i wedi gwneud llawer o bethau eraill, ond rydw i’n teimlo’n flin dros y rhai ifanc sy’n dechrau yn y swydd hon, a does dim cynnydd go iawn yn fy ngyrfa ac mae’r swydd yn gallu bod yn eithaf undonog, ac ni fyddwn i eisiau gwneud hynny ar ddechrau fy mywyd gwaith.” (Cyfranogwr 13, swydd anhysbys)

Thema 2: Anfodlon yn y rôl

Dyweddodd rhai cyfranogwyr eu bod yn anfodlon â’u rôl. Y rhesymau mwyaf cyffredin dros hyn oedd teimlo nad oeddent yn cael eu gwerthfawrogi oherwydd diffyg cydnabyddiaeth a diffyg gofal priodol.

“Dydyn ni ddim yn cael canmoliaeth na chydabyddiaeth. Mae’n swydd ddi-ddiolch. Yr unig beth rwy’n ei gael yw gwên gan bwy bynnag rwy’n gofalu amdano ar y diwrnod hwnnw. Ac mae hynny’n ddigon i mi, ond dylai staff gael eu cydnabod ychydig yn fwy am wneud yn dda.” (Cyfranogwr 3, gweithiwr cymorth)

“Rwy’n dal i weithio pan allwn i gael fy nhalu’n well, a wneud pethau gwell gyda fy mywyd. Nodir hyn gan reolwyr ac uwch swyddogion yn ystod gwerthusiadau yn ystod cyfweiliadau. Pam ydych chi’n dal yma? O, wel, efallai mai oherwydd fy mod i’n ofalgar, a dyna’r unig reswm rydw i’n ei wneud.” (Cyfranogwr 11, gweithiwr gofal cartref)

Thema 3: Bwriadau trosiant

Dyweddodd y rhan fwyaf o’r cyfranogwyr nad ydynt yn bwriadu gadael eu rolau na’r sector ehangach. Petaent yn gwneud hynny, byddai hyn yn cael ei alw’n ‘fudo’ – h.y. symud o un rôl mewn gofal cymdeithasol i rôl arall (Ravalier *et al.*, 2021).

“Petawn yn cael cynnig swydd arall mewn proffesiwn arall a oedd yn ddigon deniadol, byddai’n rhaid ei ystyried, ond ... Dydw i ddim yn bwriadu symud allan. Dydw i ddim yn treulio amser yn chwilio am waith arall. Rydw i’n hapus ac yn cael cefnogaeth dda yn fy ngyweithle.” (Cyfranogwr 12, rheolwr cartref gofal i oedolion)

“Rwy’n teimlo, os byddaf yn gadael fy swydd, y bydd rhan o’r calon yn aros yno hefyd.” (Cyfranogwr 20, gweithiwr cartref gofal i oedolion)

Arweinyddiaeth, hyfforddiant a datblygiad

Gofynnwn ni gyfres o gwestiynau am gyfleoedd ac anghenion arweinyddiaeth, hyfforddiant a datblygu pobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol.

Blwch esbonio: arweinyddiaeth. Roedd y cwestiynau hyn yn gofyn tri pheth: a fyddai pobl yn hoffi cael rôl arwain, a ydynt yn credu ei bod yn bosibl dod yn arweinydd, ac a ydynt wedi ceisio camu ymlaen yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.

Awgrymodd tua hanner yr ymatebwyr (47%) yr hoffent gael rôl o'r fath.

Awgrymodd tua chwech o bob deg o bobl (60%) eu bod yn credu ei bod yn bosibl dod yn arweinydd.

Roedd rhwng 34% (gweithwyr gofal) a 46% (rheolwyr) wedi ceisio camu ymlaen ym maes gofal cymdeithasol yn ystod y 12 mis diwethaf.

Blwch esbonio: hyfforddiant. Roedd y rhain yn gofyn a yw pobl yn cael yr hyfforddiant cywir ar gyfer eu rôl, a digon o hyfforddiant i gwblhau gofynion DPP gorfodol. Gofynnwyd hefyd a fyddai angen mwy o hyfforddiant arnynt ar gyfer eu rôl.

Roedd y mwyafrif llethol o bobl (87%) yn awgrymu eu bod yn cael yr hyfforddiant iawn ar gyfer eu rôl.

Yn yr un modd, mae'r mwyafrif llethol (80%) yn cael digon o hyfforddiant i gyflawni eu gofynion DPP.

Yn olaf, roedd bron i hanner yr holl ymatebwyr (47%) eisiau mwy o hyfforddiant er mwyn cael eu dyrchafu yn eu rôl (mwy ar gyfer gweithwyr cymdeithasol nag unrhyw grŵp arall).

Mae **Tabl 6** yn cyflwyno canfyddiadau tri chwestiwn am uchelgeisiau ymatebwyr o ran arweinyddiaeth: a hoffent gael swydd arwain yn y dyfodol, a ydynt yn credu ei bod yn bosibl dod yn arweinydd, ac a oeddent wedi chwilio am gyfle i gamu ymlaen yn y flwyddyn ddiwethaf.

Tabl 6: Dadansoddiad o uchelgeisiau arweinyddiaeth y sampl

	Hoffwn gael rôl arwain	Ddim eisiau rôl arwain	Posib dod yn arweinydd	Ddim yn bosibl dod yn arweinydd	Ceisiwyd camu ymlaen yn ystod y 12 mis diwethaf	Heb geisio camu ymlaen yn ystod y 12 mis diwethaf
Pob ymatebydd	47%	29%	60%	16%	37%	57%
Gweithwyr gofal	44%	32%	57%	17%	34%	58%
Rheolwyr	65%	10%	80%	3%	46%	52%
Gweithwyr cymdeithasol	53%	24%	67%	13%	43%	53%

Nid yw llawer o'r canlyniadau hyn yn cyfateb i 100% oherwydd: nid oedd ymatebion yn orfodol; roedd opsiwn 'niwtral' heb ei gynnwys yn y canrannau hyn; a/neu roedd ymateb 'Dydw i ddim yn gwybod' hefyd.

Ar draws gweithwyr gofal a gweithwyr cymdeithasol, awgrymodd bron i hanner yr ymatebwyr yr hoffent gael rôl arwain, ac awgrymodd tua chwech o bob deg gweithiwr gofal a saith o bob deg gweithiwr cymdeithasol eu bod yn credu ei bod yn bosibl bod yn arweinydd. Roedd tua phedwar o bob deg ar draws pob grŵp swyddi wedi chwilio am gyfle i gamu ymlaen yn y flwyddyn ddiwethaf. Roedd rheolwyr yn fwy tebygol o fod eisiau rôl arwain ac yn credu ei bod yn bosibl dod yn arweinydd.

Tabl 7: Uchelgeisiau arweinyddiaeth wedi'u rhannu yn ôl meini prawf demograffig

	Hoffwn gael rôl arwain	Ddim eisiau rôl arwain	Posib dod yn arweinydd	Ddim yn bosib dod yn arweinydd	Ceisiwyd camu ymlaen yn ystod y 12 mis diwethaf	Heb geisio camu ymlaen yn ystod y 12 mis diwethaf
Gwrywaidd	49%	21%	72%	11%	42%	51%
Benywaidd	44%	31%	58%	16%	35%	59%
Gydag anabledd	37%	37%	53%	21%	32%	63%
Heb anabledd	52%	25%	65%	13%	39%	55%
Ethnigrwydd: Gwyn	37%	36%	54%	19%	31%	64%
Ethnigrwydd: Du	88%	5%	89%	4%	55%	36%
Ethnigrwydd: Asiaidd	79%	5%	84%	5%	63%	22%

Nid yw llawer o'r canlyniadau hyn yn cyfateb i 100% oherwydd: nid oedd ymatebion yn orfodol; roedd opsiwn 'niwtral' heb ei gynnwys yn y canrannau hyn; a/neu roedd ymateb 'Dydw i ddim yn gwybod' hefyd.

Mae **Tabl 7** yn amlinellu uchelgeisiau arweinyddiaeth ymatebwyr fel y'u dadansoddwyd yn ôl rhyw, p'un a oes ganddynt anabledd, ac ethnigrwydd. Roedd ymatebwyr a oedd yn ystyried eu hunain yn ddynion, a'r rheini heb anabledd a oedd yn para 12 mis neu fwy, yn fwy tebygol o fod eisiau rôl arwain, yn credu ei bod yn bosibl iddynt ddod yn arweinydd, ac wedi chwilio am gyfle i gamu ymlaen yn y flwyddyn ddiwethaf. Roedd ymatebwyr Du ac Asiaidd hefyd yn llawer mwy tebygol o fod eisiau rôl arwain, o gredu ei bod yn bosibl dod yn arweinydd, ac o fod wedi ceisio rôl arwain yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.

Mae **Tabl 8** yn amlinellu'r cyfleoedd hyfforddi sydd ar gael yn y sector, a'r rhwystrau rhag cael mynediad at yr hyfforddiant hwn. Awgrymodd y mwyafrif llethol o'r ymatebwyr fod ganddynt yr hyfforddiant priodol i wneud y swydd (83% neu fwy) a digon o hyfforddiant i gyflawni pa bynnag ofynion DPP sydd ganddynt yn y rôl (80%). Roedd tua hanner yr ymatebwyr ym maes gwaith gofal (48%) a gwaith cymdeithasol (53%) yn awgrymu bod angen mwy o hyfforddiant arnynt er mwyn cael dyrchafiad (o'i gymharu â thraean [32%] o'r rheolwyr), a rheolwyr (26%) a gweithwyr cymdeithasol (37%) oedd fwyaf tebygol o awgrymu eu bod yn wynebu rhwystrau rhag hyfforddi.

Tabl 8: Ynghylch hyfforddiant yn y sector.

	Hyfforddiant cywir i wneud gwaith	Heb gael yr hyfforddiant iawn	Digon o hyfforddiant i gyflawni gofynion DPP	Dim digon o hyfforddiant i gyflawni gofynion DPP	Angen mwy o hyfforddiant i gamu ymlaen mewn gyrfa	Dim angen mwy o hyfforddiant ar gyfer gyrfa	Rhwystrau i fynediad at hyfforddiant	Dim rhwystrau i fynediad at hyfforddiant
Pob ymatebydd	87%	5%	80%	5%	47%	23%	22%	65%
Gweithwyr gofal	87%	5%	81%	5%	48%	22%	17%	68%
Rheolwyr	92%	2%	88%	4%	32%	35%	26%	69%
Gweithwyr cymdeithasol	83%	7%	84%	5%	53%	23%	37%	55%

Nid yw llawer o'r canlyniadau hyn yn cyfateb i 100% oherwydd: nid oedd ymatebion yn orfodol; roedd opsiwn 'niwtral' heb ei gynnwys yn y canrannau hyn; a/neu roedd ymateb 'Dydw i ddim yn gwybod' hefyd.

O'u dadansoddi yn ôl cefndir ethnig, gwelwn rai gwahaniaethau o ran hygyrchedd hyfforddiant yn y sector. Er enghraifft, roedd 85% o'r ymatebwyr Gwyn yn cytuno bod ganddynt ddigon o hyfforddiant i wneud eu gwaith, o'i gymharu â 97% o ymatebwyr Du a 96% o ymatebwyr Asiaidd. Roedd ymatebwyr Gwyn (80%) ac Asiaidd (84%) hefyd yn llai tebygol o ddweud eu bod wedi cael digon o hyfforddiant i gyflawni eu gofynion DPP o'u cymharu ag ymatebwyr Du (89%). Wrth ymateb i'r cwestiwn am anghenion hyfforddi ar gyfer dyrchafiad, dywedodd 37% o'r ymatebwyr Gwyn, 85% o'r ymatebwyr Du, a 78% o ymatebwyr Asiaidd fod ganddynt ddigon o hyfforddiant. Yn olaf, dywedodd 26% o'r ymatebwyr Gwyn eu bod wedi wynebu rhwystrau rhag cael gafael ar hyfforddiant cysylltiedig â gwaith, o'i gymharu â 6% o'r ymatebwyr Du ac 8% o'r ymatebwyr Asiaidd.

Rhwystrau rhag hyfforddi

I'r rhai a awgrymodd fod rhwystrau i fynediad at hyfforddiant yn y gwaith, gofynnwyd iddynt nodi beth oedd y rhwystrau hynny yn eu geiriau eu hunain.

Cyfyngiadau amser

Y rhwystr i hyfforddiant yn y sector a drafodwyd amlaf oedd cyfyngiadau amser. Gallai hyn fod yn gyfyngiadau amser sy'n gysylltiedig â llwyth gwaith (heb ddigon o amser i drefnu hyfforddiant o gwmpas y swydd) neu fetu â dod o hyd i gymorth a chefnogaeth briodol ar gyfer y llwyth gwaith, a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, pan fydd pobl eisiau cymryd rhan mewn hyfforddiant.

“Cael staff i lenwi er mwyn i mi fynychu cyrsiau.” (gweithiwr gofal cartref)

“Cael digon o amser pan fydda i'n gweithio 40+ awr yr wythnos ac mae gen i deulu.” (gweithiwr gofal cartref)

Cost

Yr ail thema a drafodwyd amlaf oedd cost. Gallai hyn fod yn gostau personol sy'n gysylltiedig ag ymgymryd â hyfforddiant, a/neu gostau sefydliadol – er enghraifft, cyflogwyr yn gofod talu am hyfforddiant staff.

“Nid yw'r cwmni'n fodlon ariannu hyfforddiant penodol a fyddai o fudd i'r staff a'r bobl rydyn ni'n eu cefnogi.” (gweithiwr cartref gofal i oedolion)

“Ni allaf fforddio na chael amser i ennill cymwysterau uwch.” (gweithiwr cartref gofal i oedolion)

Argaeledd a hygyrchedd

Y drydedd thema a'r thema olaf oedd hygyrchedd ac argaeledd. Awgrymodd ymatebwyr nad oedd hyfforddiant ar gael weithiau pan oedd ei angen arnynt, eu bod wedi gofyn am hyfforddiant ac nad oeddent wedi'i gael, a bod anawsterau'n gysylltiedig ag ymgymryd â hyfforddiant ar-lein parhaus.

“Rydym ni fel tîm wedi gofyn am hyfforddiant mewn maes newydd. Codwyd hyn dros 12 mis yn ôl ac nid yw wedi cael ei gynnig o hyd.” (gweithiwr cymdeithasol – plant a theuluoedd)

“Mae cael gafael ar hyfforddiant ar-lein [yn gallu bod yn anodd], ac ychydig iawn o hyfforddiant wyneb yn wyneb [sydd ar gael].” (gweithiwr gofal cartref)

Mewn cyfweiliadau, gofynnwyd hefyd am eu barn ar y cyfleoedd hyfforddi sydd ar gael yn eu rôl. Awgrymodd rhai cyfranogwyr fod ganddynt fynediad da at gyfleoedd hyfforddi a datblygu, gydag eraill yn awgrymu'r gwrthwyneb.

Thema 1: Mynediad da i gyfleoedd hyfforddi a datblygu

Dywedodd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr fod ganddynt fynediad at yr holl gyfleoedd hyfforddi y byddai ganddynt ddiddordeb ynddynt ac y gallant gael cymorth gan eu sefydliad pan fo angen. Mae hyn yn dangos effaith gadarnhaol mynediad da at gyfleoedd hyfforddi a datblygu.

“Rydyn ni'n cael hyfforddiant, hyfforddiant, hyfforddiant drwy'r amser. Oes, mae gennym ni gymaint o hyfforddiant ar-lein a hyfforddiant all-lein fel codi a chario, hyfforddiant diogelwch tân a hylendid bwyd.” (Cyfranogwr 8, swydd anhysbys)

“Rydyn ni'n adnewyddu'r sesiynau hyfforddi bob chwe mis... yn cadw ni i fynd ac yn gwneud yn siŵr ein bod ni'n gweithredu'n unol â gofynion y swydd a phopeth.” (Cyfranogwr 18, gweithiwr cymorth)

Thema 2: Mynediad annigonol i gyfleoedd hyfforddi a datblygu

Roedd cyfranogwyr eraill yn teimlo nad oedd y cyfleoedd hyfforddi'n ddigonol, gyda rhai'n dadlau bod eu sefydliadau wedi dangos rhagfarn ynghylch eu cynigion hyfforddi a datblygu. Roedd rhai cyfranogwyr yn ffafrio hyfforddiant wyneb yn wyneb, tra bod eraill yn gofyn am fwy o hyfforddiant ar-lein, gan awgrymu bod angen i opsiynau amrywiol fod ar gael.

“Dydw i ddim hyd yn oed yn ymwneud ag unrhyw fath o hyfforddiant, dysgu, dyrchafu, camu ymlaen gyda fy ngyrfa, does dim byd. Does dim cymhellion i gamu ymlaen... Dydw i byth yn mynd i gael hynny oherwydd mae'n rhaid i mi gael fy mwlio gan yr holl reolwyr sydd ddim yn cymryd cofnodion cyfarfodydd, sydd ddim hyd yn oed yn gweithredu'r holl ffyrdd gwych hyn o weithio.”
(Cyfranogwr 11, gweithiwr gofal cartref)

“Byddwn i'n dweud os nad ydych chi'n ffrindiau gyda'r rheolwr, mae'n eithaf anodd dyrchafu.” (Cyfranogwr 20, gweithiwr cartref gofal i oedolion)

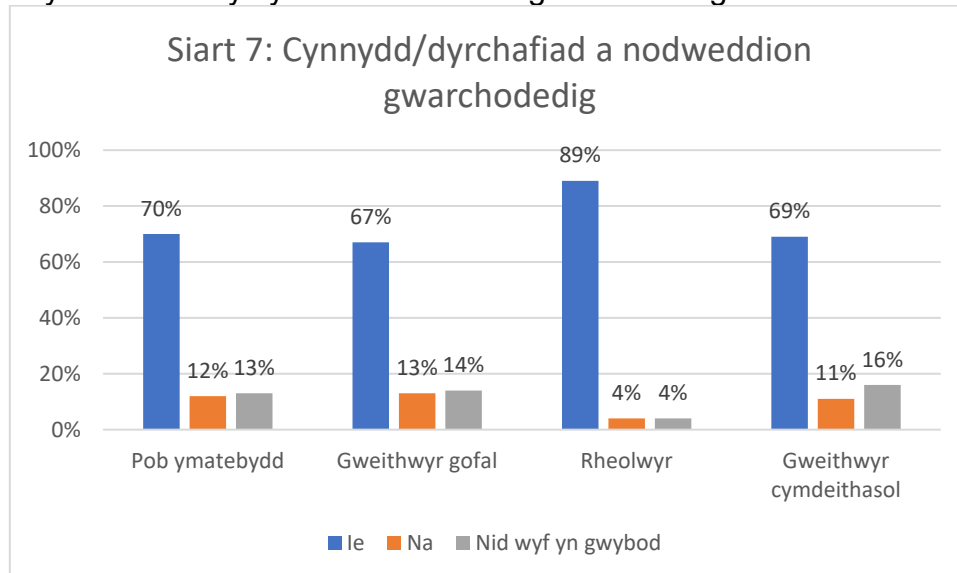
Bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu

Blwch esbonio: bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu. Nod y cwestiwn hwn oedd deall pa mor gyffredin yw'r bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu a brofwyd gan ymatebwyr gan reolwyr, cydweithwyr, a/neu unigolion neu deuluoedd yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Gofynnwyd a oedd y rheini a oedd wedi profi unrhyw un o'r rhain wedi riportio'r digwyddiad, ac a oedd unrhyw beth wedi cael ei wneud ar ôl iddo gael ei riportio. Gofynnwyd hefyd a oedd cyflogwyr yn gweithredu'n deg o ran cyfleoedd i gamu ymlaen.

Awgrymodd y mwyafrif llethol o'n ymatebwyr nad oeddent wedi profi unrhyw fwlio, aflonyddu na gwahaniaethu o unrhyw ffynhonnell, gyda llai na 10% o'r ymatebwyr ym mhob categori yn awgrymu eu bod wedi profi hynny. O'r rheini a oedd wedi profi ac wedi riportio bwlio, aflonyddu neu wahaniaethu, roedd ychydig dros draean (37%) yn teimlo bod eu hadroddiad naill ai'n cael ei anwybyddu'n llwyr neu nad oedd yn cael ei drin yn briodol. Yn ein sampl, roedd hyn yn ystyrllon, oherwydd roedd ymatebwyr yn aml yn poeni, pe baent yn cwyno am y profiad o fwlio, aflonyddu neu wahaniaethu, na fyddid yn gweithredu ar eu cwyn – neu'n waeth fyth – y gallai cwyno niweidio eu siawns eu hunain o gamu ymlaen neu hyd yn oed arwain at golli eu swyddi.

Mae **Siart 7** yn dangos bod dwy ran o dair o weithwyr gofal (67%), bron i naw o bob deg rheolwr (89%), a saith o bob deg gweithiwr cymdeithasol (69%) yn credu bod eu sefydliad wedi gweithredu'n deg o ran cyfleoedd dyrchafu/camu ymlaen, ni waeth a oedd gan yr ymgeisydd nodwedd warchoddedig ai peidio. Yn ddiddorol, fodd bynnag, roedd 11% o weithwyr cymdeithasol a 13% o weithwyr gofal yn awgrymu nad oedd eu sefydliad yn gweithredu'n deg.

Siart 7: A yw ymatebwyr yn credu bod eu sefydliad yn deg o ran cyfleoedd camu ymlaen a dyrchafu wrth ystyried nodweddion gwarchoddedig.



Mae **Tabl 9** yn dangos canran yr ymatebwyr, wedi'u dadansoddi yn ôl grwpiau swyddi, a oedd wedi profi unrhyw fwlio, aflonyddu neu wahaniaethu gan eu rheolwyr, eu cydweithwyr, neu'r bobl a'r teuluoedd maent yn eu cefnogi. Awgrymodd dros 90% o'r holl ymatebwyr nad oeddent wedi cael unrhyw brofiad o'r rhain o unrhyw un o'r ffynonellau hyn. Roedd chwech y cant o weithwyr gofal, 5% o reolwyr, a 7% o weithwyr cymdeithasol yn awgrymu eu bod wedi profi un o'r pethau hyn.

Tabl 9: Y profiad o fwlio, aflonyddu neu wahaniaethu gan reolwyr, cydweithwyr ac unigolion neu eu teuluoedd.

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
Bwlio gan reolwyr	8%	8%	7%	11%
Gwahaniaethu gan reolwyr	8%	8%	2%	11%
Aflonyddu gan reolwyr	4%	4%	4%	4%
Bwlio gan gydweithwyr	8%	8%	7%	6%
Gwahaniaethu gan gydweithwyr	5%	5%	2%	4%
Aflonyddu gan gydweithwyr	4%	4%	4%	2%
Bwlio gan unigolion neu deuluoedd	5%	4%	6%	8%
Gwahaniaethu gan unigolion neu deuluoedd	5%	5%	2%	6%
Aflonyddu gan unigolion neu deuluoedd	7%	5%	8%	12%

O'r rhai a brofodd fwlio, aflonyddu neu wahaniaethu gan reolwyr, riportiwyd tua hanner yr achosion hyn (46%) ganddyn nhw. Dim ond tua chwarter (24%) oedd yn teimlo eu bod yn cael eu trin mewn ffordd briodol, a dywedwyd bod dros draean o'r achosion hyn (37%) wedi cael eu hanwybyddu'n llwyr. Roedd y canfyddiadau hyn yn debyg ar draws grwpiau swyddi, er bod gweithwyr gofal preswyl i blant (41%) a gweithwyr cymdeithasol plant a theuluoedd (44%) yn fwy tebygol o fod yn anfodlon â'r ffordd yr ymdriniwyd â'r rhain.

Ar gyfer ymatebwyr a oedd wedi profi bwlio, aflonyddu neu wahaniaethu gan gydweithwyr ac wedi adrodd amdano, roedd traean (33%) yn teimlo ei fod yn cael ei drin mewn ffordd briodol, ac roedd tri o bob deg (60%) yn teimlo bod yr ymateb naill ai'n anfoddhaol neu fod eu hachos wedi cael ei anwybyddu. Yn gyffredinol, gweithwyr cymdeithasol oedd y grŵp swyddi a oedd yn fwyaf tebygol o fod yn anfodlon yma (34%), a gweithwyr gofal oedd fwyaf tebygol o fod yn anfodlon neu o gael eu hanwybyddu (64%). Gweithwyr gofal preswyl i blant (43%) a gweithwyr cymdeithasol plant a theuluoedd (56%) oedd y mwyaf tebygol o fod yn fodlon.

Yn olaf, ar gyfer y rhai oedd wedi profi bwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu gan yr unigolion neu'r teuluoedd y maent yn eu cefnogi ac wedi adrodd amdano, roedd chwarter (24%) yn teimlo'n anfodlon â'r ffordd yr ymdriniwyd â'r mater. Roedd chwarter arall (25%) yn teimlo ei fod wedi cael ei anwybyddu, ac roedd bron i hanner yn fodlon (44%). Nid oedd unrhyw wahaniaethau gwirioneddol o ran a oedd grwpiau swyddi yn anfodlon (rhwng 23% a 24%), ac nid oedd gwahaniaeth gwirioneddol rhwng rolau swyddi chwaith.

Ymysg y rhai a awgrymodd eu bod yn anfodlon â'r canlyniadau ar ôl iddynt roi gwybod am fwlio, aflonyddu neu wahaniaethu, fe wnaethom ofyn am ymhelaethiad ansoddol. Fodd bynnag, mae'r niferoedd yma yn ddigon bach i roi anhysbysrwydd yr ymatebwyr mewn perygl ac felly nid ydym wedi adrodd am y rhain.

Tabl 10a: Y profiad o fwlio wedi'i rannu yn ôl nodweddion demograffig

	Profiad cymedrig*	Bwlio (gan reolwyr)	Bwlio (gan gydweithwyr)	Bwlio (gan unigolion neu deuluoedd)
Gwrywaidd	6%	8%	6%	5%
Benywaidd	6%	8%	8%	5%
Gydag anabledd	8%	13%	12%	6%
Dim anabledd	5%	6%	6%	4%
Ethnigrwydd: Gwyn	5%	9%	8%	5%
Ethnigrwydd: Du	7%	6%	6%	7%
Ethnigrwydd: Asiaidd	5%	3%	3%	3%

*Yn cynrychioli'r profiad cymedrig o fwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu o unrhyw ffynhonnell.

Tabl 10b: Y profiad o wahaniaethu wedi'i rannu yn ôl nodweddion demograffig

	Profiad cymedrig*	Gwahaniaethu (gan reolwyr)	Gwahaniaethu (gan gydweithwyr)	Gwahaniaethu (gan unigolion neu deuluoedd)
Gwrywaidd	6%	9%	6%	7%
Benywaidd	6%	7%	4%	4%
Gydag anabledd	8%	9%	5%	4%
Dim anabledd	5%	7%	4%	5%
Ethnigrwydd: Gwyn	5%	6%	3%	3%
Ethnigrwydd: Du	7%	12%	11%	13%
Ethnigrwydd: Asiaidd	5%	11%	6%	6%

*Yn cynrychioli'r profiad cymedrig o fwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu o unrhyw ffynhonnell.

Tabl 10c: Y profiad o aflonyddu wedi'i rannu yn ôl nodweddion demograffig

	Profiad cymedrig*	Aflonyddu (gan reolwyr)	Aflonyddu (gan gydweithwyr)	Aflonyddu (gan unigolion neu deuluoedd)
Gwrywaidd	6%	5%	3%	7%
Benywaidd	6%	3%	4%	7%
Gydag anabledd	8%	6%	6%	8%
Dim anabledd	5%	3%	2%	6%
Ethnigrwydd: Gwyn	5%	4%	4%	7%
Ethnigrwydd: Du	7%	4%	2%	6%
Ethnigrwydd: Asiaidd	5%	2%	1%	1%

*Yn cynrychioli'r profiad cymedrig o fwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu o unrhyw ffynhonnell.

Mae Tablau **10a** i **10c** yn amlinellu'r ymatebwyr a oedd wedi awgrymu eu bod wedi profi bwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu o unrhyw ffynhonnell, wedi'u dadansoddi yn ôl demograffeg. Y canlyniad mwyaf trawiadol yma yw bod y rhai ag anableddau yn fwy tebygol o ddweud eu bod wedi profi bwlio, aflonyddu neu wahaniaethu, gyda'r darlun yn fwy cymysg wrth edrych ar rywedd ac ethnigrwydd.

Ar gyfer y rheini a oedd wedi profi bwlio, aflonyddu neu wahaniaethu yn y gwaith ac a ddywedodd nad oeddent wedi riportio hynny, gofynnwyd hefyd pam.

Blwch esbonio: pam nad oedd pobl wedi riportio. Roedd y cwestiwn hwn yn gofyn i'r rheini a oedd wedi profi bwlio, aflonyddu neu wahaniaethu, ond heb riportio hynny, pam nad oeddent wedi gwneud hynny.

Rhoddwyd pedwar rheswm yn fwyaf aml dros beidio â riportio eu cydweithwyr:

1. Ni fyddai'n arwain at unrhyw newid.
2. Teimlad nad oedd gan y rheolwyr y gallu i ddelio â'r mater.
3. Ofn canlyniadau negyddol riportio.
4. Mae bwlio yn rhan o ddiwylliant y sefydliad, sy'n golygu nad oes pwynt riportio.

Rhoddwyd pedwar rheswm yn fwyaf aml dros beidio â riportio eu rheolwyr:

1. Y gred na fyddai dim yn digwydd, felly nid oes pwynt riportio.
2. Ofn ôl-effeithiau pe bai hyn yn cael ei riportio.
3. Rheolwyr sydd â'r fantais o ran cydbwysedd pŵer, felly ni fyddai'n werth riportio.
4. Pryderon y gallent golli eu swydd am ddweud eu dweud.

Rhesymau dros beidio â riportio bwlio gan gydweithwyr yn y gwaith

Aneffeithiolrwydd ymddangosiadol riportio

Awgrymodd rhai ymatebwyr na fyddai unrhyw riportio am fwlio gan gydweithwyr wedi arwain at unrhyw weithredu ystyrlon a/neu ddatrys y sefyllfa. Eglurwyd bod hyn yn broblem ddiwylliannol dybiedig (sy'n gysylltiedig ag un o'r themâu olaf, isod) ac yn gysylltiedig â phrofiadau yn y gorffennol.

“Doedd dim angen [riportio am fwlio] oherwydd eich bod yn riportio i'r person a wnaeth wahaniaethu yn fy erbyn.” (gweithiwr cartref gofal i oedolion)

“Oherwydd nad oedd unrhyw gamau wedi cael eu cymryd [pan oedd] dioddefwyr eraill wedi riportio.” (gweithiwr cartref gofal i oedolion)

Rheolwyr anghefnogol

Soniodd ymatebwyr yn aml am eu diffyg hyder yng ngallu'r arweinyddiaeth i ddelio â digwyddiadau o fwlio, neu hyd yn oed bod yn barod i wneud hynny. Roedd canfyddiad nad oedd rheolwyr yn ddiuedd a bod diffyg ymddiriedaeth yn y rheolwyr.

“Oherwydd yr aelod o staff oedd ffrind y rheolwr.” (gweithiwr gofal cartref)

“Mae'r rheolwyr eisoes yn ymwybodol ond nid ydynt yn gwneud unrhyw beth.” (gweithiwr gofal cartref)

Ofn dioddef canlyniadau negyddol

Mae'r thema hon a'r dyfyniadau enghreifftiol yn tynnu sylw at yr ofn o ddial y gallai rhai ymatebwyr ei deimlo wrth ystyried riportio fel dioddefwr bwlio, aflonyddu neu wahaniaethu yn y gweithle. Yn aml, nodwyd bod pryderon ynghylch diogelwch swyddi yn sail i'r amharodrydd a'r pryder sy'n gysylltiedig â riportio achosion o fwlio.

“Ofn dial.” (rheolwr gofal cartref)

“Ofn colli swydd. Yr oedd gan y prif swyddog gweithredol.” (unigolyn cyfrifol)

Diwylliant sefydliadol

Ar sail yr ymatebion i'r arolwg, mae rhai ymatebwyr yn gweld bwlio fel rhan o'r diwylliant yn eu sefydliad/sector. Mae hyn, yn ei dro, yn creu amgylchedd sy'n caniatáu i ymddygiad gwenwynig barhau a gellir diystyru unrhyw brofiadau o fwlio.

“Mae'n rhan o'r diwylliant, ac mae'n arwain at embaras a mwy o gyfarfodydd nad oes eu hangen arnaf.” (gweithiwr gofal cartref)

“Oherwydd dyna'r diwylliant yn y swyddfa ac oherwydd y byddai rhywun wedi dweud wrthyf am ddod o hyd i le arall i weithio.” (gweithiwr cymdeithasol plant a theuluoedd)

Rhesymau dros beidio â riportio bwlio gan reolwyr yn y gwaith

Ni fyddai dim yn digwydd/dim pwynt

Y thema fwyaf cyffredin a welwyd mewn ymateb i gwestiynau ynghylch rhesymau cyfranogwyr dros beidio â riportio am fwlio, aflonyddu neu wahaniaethu gan reolwyr oedd nad oedd unrhyw bwynt, gan na fyddai dim yn dod ohono.

“Fysa nhw ddim yn gwrando beth bynnag.” (gweithiwr gofal cartref)

“Oherwydd ni fyddai neb wedi gwneud unrhyw beth.” (rheolwr gofal cartref)

Byddai riportio yn achosi ôl-ffeithiau

Yr ail thema fwyaf arwyddocaol oedd y byddai riportio yn achosi problemau pellach neu'n arwain at ôl-ffeithiau. Roedd hyn yn bryder i ymatebwyr ac yn eu hatal rhag riportio.

“Byddai wedi achosi mwy o anawsterau i mi yn y gwaith.” (rheolwr gofal cartref)

“Nid yw'n amgylchedd lle rwy'n teimlo'n ddiogel i godi fy llais a pheidio â chael fy nhargedu ymhellach.” (rheolwr gofal cartref)

Deinameg pŵer

Dywedodd ymatebwyr hefyd fod y ffaith bod y bwlio, aflonyddu neu wahaniaethu yn cael ei gyflawni gan y rheolwyr yn ei gwneud hi'n anoddach riportio. Roeddent yn trafod y teimlad bod gan eu rheolwyr reolaeth dros y sefyllfa, a'u bod yn teimlo y byddai'n gwneud pethau'n waeth iddynt.

“Does gen i ddim rheswm i gredu y byddai riportio'r rheolwr yn arwain at ganlyniad da i mi.” (rheolwr gofal cartref)

“Allwch chi ddim ennill yn erbyn rheolwyr. Maen nhw'n gwneud eich bywyd yn fwy o uffern ac nid yw'n helpu'r sefyllfa. Mae'n achosi mwy o broblemau. Y ffordd orau o weithredu yw chwilio am swydd arall.” (gweithiwr gofal cartref)

Pryderon ynghylch diogelwch swydd

Mynegodd ymatebwyr hefyd eu pryderon am ddiogelwch swyddi, gyda rhai yn dadlau eu bod yn poeni am golli eu swyddi o ganlyniad i riportio.

“Oherwydd rydyn ni’n poeni am ddiogelwch y swydd. Yn bersonol, mae gen i deimlad nad ydw i’n cael fy nhrin yn gyfartal.” (rheolwr gofal cartref)

“Doeddwn i ddim eisiau colli fy swydd gan fy mod i’n fam sengl.” (gweithiwr cymdeithasol i oedolion)

Rhesymau dros beidio â riportio bwlio gan gleientiaid/teuluoedd

Nid ydym wedi adrodd ar y canfyddiadau hyn – nid oedd digon o ymatebion, a gallai effeithio ar anhysbysrwydd/cyfrinachedd.

Iechyd a llesiant

Roedd nifer o adnoddau arolwg a chwestiynau unigol yn holi am lesiant ymatebwyr. Y mesur lles cyntaf oedd hynny'n union – mesur o lesiant ymatebwyr unigol, y gellir ei gymharu â chyfartaleddau'r DU drwy fesur o'r enw ONS4 (Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2018). Mae hyn yn defnyddio graddfa o sero i ddeg. Daw sgoriau cymedrig y DU o'r data diweddaraf sydd ar gael, a gasglwyd rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023 (Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2023b).

Blwch esbonio: iechyd a llesiant. Un o'r mesurau roeddem wedi'u cynnwys oedd mesur llesiant. Mae'r mesur hwn yn cynnwys pedwar cwestiwn sy'n asesu pedwar maes bywyd sy'n gysylltiedig â llesiant. Mae sgoriau uwch ar gyfer boddhad â bywyd, teimlo'n werth chweil a hapusrwydd yn cyfrannu at sgôr lles cyffredinol gwell, yn yr un modd â sgoriau isel ar gyfer gorbryder. Rydym yn gweld bod sgoriau, ar draws ein sampl, yn waeth na chyfartaledd cenedlaethol y DU ar bob un o'r pedwar mesur hyn.

Boddhad â bywyd

Cyfartaledd y DU: 7.45

Cyfartaledd gofal cymdeithasol yng Nghymru 6.54

Teimlo'n werth chweil

Cyfartaledd y DU: 7.73

Cyfartaledd gofal cymdeithasol yng Nghymru 7.11

Hapusrwydd

Cyfartaledd y DU: 7.39

Cyfartaledd gofal cymdeithasol yng Nghymru 6.58

Gorbryder

Cyfartaledd y DU: 3.23

Cyfartaledd gofal cymdeithasol yng Nghymru 4.35

Llesiant cymedrig yr holl ymatebwyr oedd 6.14 (SD: 1.85). Roedd tair swydd yn benodol yn amlwg yn gysylltiedig â llesiant gwael. Gweithwyr gofal cartref sgoriodd isaf o'r holl grwpiau (5.94, SD: 1.91), ac yna gweithwyr cymdeithasol plant a theuluoedd (6.08, SD: 1.59), a gweithwyr cymdeithasol oedolion (6.08, SD: 1.77). Gweithwyr cymdeithasol plant ac oedolion oedd â'r sgoriau llesiant uchaf (6.63, SD: 1.69), yna myfyrwyr gwaith cymdeithasol (6.58, SD: 1.77), ac yna rheolwyr gofal cymdeithasol 'eraill' (6.51, SD: 1.41).

Er nad oes modd cymharu'r sgoriau cyffredinol hyn â chyfartaledd cenedlaethol y DU, mae modd cymharu pedwar sgôr unigol. Dim ond canfyddiadau sy'n cynnwys o leiaf 80 o ymatebwyr o bob swydd rydyn ni'n eu cyflwyno.

Roedd Cwestiwn 1 yn gofyn pa mor fodlon yw'r ymatebwyr â'u bywydau. Sgôr cymedrig yr holl ymatebwyr yw 6.54 (SD: 2.58). Sgôr gyfartalog y DU yw 7.45. Yn gyffredinol, felly, rydym yn gweld bod y sgorio ar y cwestiwn hwn yn waeth ymysg ein hymatebwyr na chyfartaledd y DU. Isod mae'r sgorwyr uchaf ac isaf wedi eu dadansoddi yn ôl rôl swydd.

- Y sgorwyr uchaf: Gweithwyr cymdeithasol plant ac oedolion (7.13, SD: 2.34); rheolwyr gofal cymdeithasol eraill (6.86, 2.03); rheolwyr cartrefi gofal i oedolion (6.84; SD: 2.50).

- Y sgorwyr isaf: Gweithwyr cymdeithasol plant a theuluoedd (6.14, SD: 2.33); gweithwyr gofal cartref (6.29, SD: 2.68), gweithwyr cymdeithasol oedolion (6.36, SD: 2.64).

Roedd Cwestiwn 2 yn gofyn i ymatebwyr pa mor werth chweil yw eu bywyd ar hyn o bryd. Sgôr cymedrig yr holl ymatebwyr oedd 7.11 (SD: 2.49). Sgôr cyfartalog y DU yw 7.73, sydd eto'n adlewyrchu sgoriau gwaeth ymysg ein hymatebwyr o'i gymharu â chyfartaledd y DU. Yma, gwelwn fod ein dau broffesiwn sy'n sgorio uchaf (gweithwyr cymdeithasol plant ac oedolion, a rheolwyr gofal cymdeithasol eraill) wedi sgorio'n gymharol agos at gyfartaledd y DU. Fodd bynnag, sgoriodd pob grŵp proffesiynol arall yn is.

- Y sgorwyr uchaf: Gweithwyr cymdeithasol plant ac oedolion (7.67, SD: 2.02); rheolwyr gofal cymdeithasol eraill (7.56; 1.90); rheolwyr cartrefi gofal i oedolion (7.38; SD: 2.39)
- Y sgorwyr isaf: Gweithwyr cymdeithasol plant a theuluoedd (6.72; SD: 2.30), gweithwyr cymdeithasol oedolion (6.85; SD: 2.49); gweithwyr gofal cartref (7.00, SD: 2.60).

Roedd Cwestiwn 3 yn gofyn pa mor hapus roedd unigolion yn teimlo ddoe (h.y. y diwrnod cyn iddynt gwblhau'r arolwg). Sgôr cymedrig yr holl ymatebwyr oedd 6.58 (SD: 2.79), sy'n dangos sgoriau is ymysg ein hymatebwyr. Sgôr gyfartalog y DU yw 7.39. Yn ein sampl, roedd gweithwyr cymdeithasol plant ac oedolion yn sgorio'n gymharol agos at gyfartaledd y DU. Fel arall, roedd yr holl sgoriau'n llawer is.

- Y sgorwyr uchaf: Gweithwyr cymdeithasol plant ac oedolion (7.37, SD: 2.66); rheolwyr cartrefi gofal i oedolion (6.91; SD: 2.66).
- Y sgorwyr isaf: Gweithwyr cymdeithasol plant a theuluoedd (6.14; SD: 2.52); gweithwyr gofal cartref (6.29, SD: 2.95); gweithwyr cymdeithasol oedolion (6.41; SD: 2.81).

Roedd Cwestiwn 4 yn gofyn pa mor bryderus roedd ymatebwyr yn teimlo ddoe (h.y. y diwrnod cyn iddynt gwblhau'r arolwg). Sgôr cymedrig yr holl ymatebwyr oedd 4.35 (SD: 3.33). Ar gyfer y cwestiwn hwn, mae sgôr uwch yn dangos lefelau uwch o bryder, sydd eto'n dangos sgoriau gwaeth ymysg ein hymatebwyr na chyfartaledd y DU (3.23).

- Y sgorwyr uchaf: Gweithwyr cymdeithasol plant a theuluoedd (5.63, SD: 3.00), rheolwyr gwaith cymdeithasol (5.00, SD: 2.96), rheolwyr gofal cymdeithasol eraill (4.94, SD: 3.18)
- Y sgorwyr isaf: Gweithwyr cartrefi gofal i oedolion (4.18; SD: 3.40); gweithwyr gofal cartref (4.20, SD: 3.37), a gweithwyr cymdeithasol plant ac oedolion (4.25, SD: 3.42).

Presenoliaeth, diogelwch yn y rôl, a seicoaddysg

Mae nifer o ffactorau sefydliadol sy'n gysylltiedig â llesiant seicolegol ac y dangoswyd bod iechyd a llesiant seicolegol cadarnhaol a negyddol yn y gwaith yn effeithio arnynt.

Blwch esbonio: Presenoliaeth, diogelwch yn y rôl, a seicoaddysg. Presenoliaeth yw'r profiad o fynd i'r gwaith er eich bod mor sâl y dylech gymryd absenoldeb salwch. Roedd y cwestiwn 'diogelwch' yn gofyn i bobl a ydynt yn teimlo'n ddiogel yn eu rôl, ac roedd y cwestiwn 'seicoaddysg' yn gofyn i bobl at bwy y byddent yn troi pe bai angen cymorth/cefnogaeth llesiant arnynt.

Presenoliaeth: Roedd dros hanner ein sampl wedi dod i'r gwaith o leiaf ddwywaith yn ystod y flwyddyn ddiwethaf pan oeddent mor sâl y dylent fod wedi cymryd absenoldeb salwch.

Diogelwch yn y rôl: Roedd tua dwy ran o dair o'n ymatebwyr (66%) yn teimlo'n ddiogel yn eu rôl.

Seicoaddysg: Y lle mwyaf cyffredin i gael gwybodaeth am iechyd a llesiant ar draws pob grŵp swyddi oedd naill ai gwefan eu cyflogwr neu eu rheolwr.

Presenoliaeth yw'r ffenomen lle mae unigolion sydd mor sâl fel y dylent aros adra o'r gwaith yn mynd i'r gwaith beth bynnag. Roedd y cwestiwn hwn yn gofyn pa mor aml mae pobl wedi ymgymryd â phresenoliaeth. Roedd diogelwch yn y gwaith yn gwestiwn a oedd yn cael ei adael yn fwriadol agored. Felly, gofynnwyd pa mor ddiogel mae pobl yn teimlo yn y gwaith. Yn olaf, roedd ein cwestiwn am seicoaddysg yn gofyn i unigolion ble maen nhw'n mynd i ofyn am gymorth os a phryd maen nhw'n teimlo bod angen help arnynt nhw gyda'u llesiant yn y gwaith. Rhoddwyd rhestr o ffynonellau cymorth posibl i'r cyfranogwyr a gofynnwyd iddynt ddewis pa rai o'r rhain y maent yn eu defnyddio, a gallent ddewis mwy nag un ateb.

I'r rhai a atebodd nad oeddent yn teimlo'n ddiogel yn y gwaith, gofynnwyd iddynt ymhelaethu ar pam nad oeddent yn teimlo'n ddiogel. Gadawyd y cwestiwn hwn yn fwriadol agored i'w ateb, a daeth dau god eang i'r amlwg o'r dadansoddiad cynnwys: teimlo'n anniogel oherwydd gwaith a phwysau gwaith, a theimlo'n gorfforol anniogel yn y gwaith.

Tabl 11: Yn dangos cyffredinrwydd presenoliaeth, a yw unigolion yn teimlo'n ddiogel yn eu rôl, a lle byddent yn chwilio am help gyda straen pe bai angen.

Grŵp swydd	Presenoliaeth 2 i 5 o weithiau	Presenoliaeth fwy na 5 gwaith	Teimlo'n ddiogel yn y rôl	Ddim yn teimlo'n ddiogel yn y rôl	Chwilio am gymorth: Gwefan y cyflogwr	Chwilio am gymorth: Rheolwr	Chwilio am gymorth: Gofal Cymdeithasol Cymru
Pob ymatebydd	34%	18%	66%	14%	43%	46%	26%
Gweithwyr gofal	34%	17%	67%	12%	37%	45%	Ddim ar Gael*
Rheolwyr	37%	20%	72%	13%	55%	55%	Ddim ar Gael*
Gweithwyr cymdeithasol	37%	17%	60%	22%	58%	45%	Ddim ar Gael*

*Sgorau ddim ar gael gan nad oedd digon o ymatebwyr yn y grwpiau hyn wedi darparu'r ymateb hwn.

Nid yw llawer o'r canlyniadau hyn yn cyfateb i 100% oherwydd: nid oedd ymatebion yn orfodol; roedd opsiwn 'niwtral' heb ei gynnwys yn y canrannau hyn; a/neu roedd ymateb 'Dydw i ddim yn gwybod' hefyd.

Pwysau gwaith

Y rhesymau a drafodwyd amlaf dros deimlo'n anniogel yn y gwaith oedd diffyg cefnogaeth gan reolwyr, ansicrwydd swyddi, a llwyth gwaith gormodol. Awgrymodd ymatebwyr eu bod yn teimlo nad oeddent yn cael eu cefnogi gan reolwyr os oeddent wedi cael eu hatal o'r gwaith (neu wedi gweld eraill yn cael eu hatal) neu pan oedd ganddynt honiadau yn eu herbyn, yn teimlo nad oeddent yn cael eu gwerthfawrogi, a diffyg polisiau clir i gefnogi gweithwyr. Yn ail, roedd ymatebwyr yn teimlo'n anniogel mewn perthynas â diogelwch swyddi a oedd yn cyd-fynd â phwysau ariannol sefydliadol. Yn olaf, awgrymodd ymatebwyr eu bod yn teimlo'n anniogel oherwydd llwyth gwaith gormodol a oedd yn gwneud iddynt deimlo dan bwysau ac o dan straen.

“Unrhyw bryd, gall rhywun lenwi fy esgidiau. Nid yw fy rheolwyr yn cefnogi staff nac yn dangos gwerthfawrogiadau o bethau rydych chi'n eu gwneud yn dda yn y gwaith. Mae llawer o waith yn cael ei ddyrannu i ni ond llai o gefnogaeth. Ond, os nad ydyn ni'n gwneud pethau'n iawn, rydyn ni'n cael y bai.” (gweithiwr cartref gofal i oedolion)

“Rwy'n gweithio ym maes iechyd meddwl gyda sgitsoffrenia, 95% o'r amser mae'n amgylchedd diogel, ond pan fydd defnyddiwr gwasanaeth yn troi'n ymosodol, rwy'n teimlo nad oes cefnogaeth na chymorth o unrhyw le, weithiau'n teimlo ein bod ni'n wyn i'r lladdfa.” (rôl gofal cymdeithasol arall)

“Gweithio o dan bwysau bob amser a phrinder staff llanw er mwyn darparu'r gwasanaeth o'r radd flaenaf y mae ein tenantiaid yn ei haeddu.” (gweithiwr gofal cartref)

Diogelwch corfforol

Awgrymodd ymatebwyr hefyd eu bod yn teimlo'n anniogel yn gorfforol yn y gwaith. Yn benodol, roedden nhw'n trafod ymddygiad pobl maen nhw'n eu cefnogi fel, ar adegau, yn rhoi eu diogelwch corfforol mewn perygl. Roedd gweithio ar eu pen eu hunain gydag unigolion agored i niwed a/neu fyrbwyll hefyd yn gwneud i ymatebwyr deimlo'n anniogel yn gorfforol.

“Mae gennym berson ifanc sy'n targedu staff gyda chamdriniaeth a thrais.” (gweithiwr gofal preswyl i blant)

“Gweithio heb ddigon o staff, amgylchedd anniogel, dim amser i gyflawni rôl yn effeithiol, perygl posibl i gleientiaid oherwydd arferion anniogel.” (gweithiwr gofal cartref)

“Yn aml, mae'n rhaid i mi ymweld â theuluoedd yn dilyn atgyfeiriadau cam-drin yn erbyn plant lle mae'r cyflawnwr yn bresennol. Nid oes polisi gweithiwr unigol yn fy man gwaith na ffordd o sicrhau bod gweithwyr yn ddiogel ar ôl ymweliadau.” (gweithiwr cymdeithasol – plant a theuluoedd)

Gofynnwyd cwestiynau pellach am y teimlad o 'ddiogelwch' yn y cyfweiliadau. Roedd dwy thema, ac is-themâu cysylltiedig, yn rhan annatod o'r data.

Thema 1: Risg gorfforol gan gleientiaid

Mae prif thema 'profiad o risg corfforol gan gleientiaid' yn cynnwys is-themâu profiad o deimlo'n anniogel yn gorfforol, lle mae gan gyfranogwyr brofiadau manwl o fygythiad corfforol y maent wedi'u hwynebu wrth weithio, a dim profiad o deimlo'n gorfforol anniogel, sy'n cynnwys cyfranogwyr nad ydynt wedi teimlo risg wrth ryngweithio â chleientiaid.

Is-thema 1: Teimlo'n anniogel yn gorfforol

Soniodd rhai cyfranogwyr am eu profiadau o deimlo'n anniogel yn gorfforol o ganlyniad i ymddygiad eu cleient. Mae rhai enghreifftiau o hyn yn cynnwys bygythiadau neu ffrwgwd corfforol. Hefyd, soniodd un cyfranogwr am beidio â chael y gefnogaeth yr oedd ei hangen arnynt i dawelu sefyllfa gydag un o'r bobl y maent yn eu cefnogi.

"Ie, bygythiadau go iawn, difrodi car, dilyn... oherwydd roeddwn i'n amlwg ar y rheng flaen yn tynnu plant... felly, pan fydda i'n meddwl yn ôl nawr, gyda fy nghyfrifoldeb i o ofalu am fy staff, mae'n frawychus oherwydd mae rhai o'r sefyllfaoedd hynny roeddwn i ynddyn nhw, roeddwn i'n ymweld â phlant ar y gofrestr ar fy mhen fy hun, ac yna wythnos yn ddiweddarach rydw i'n mynd yno gyda chwe swyddog heddlu ac yn meddwl, wel, rydw i wedi bod yno am fisoedd ar fy mhen fy hun. Felly mae'n frawychus weithiau meddwl yn ôl am rai o'r sefyllfaoedd hynny a chefais fy mygwth ychydig o weithiau."
(Cyfranogwr 2, unigolyn cyfrifol)

"Rydw i wedi gadael y gwaith yn gleisiau i gyd o'r blaen. Ac rydw i'n teimlo'n ddiogel fel arfer, ond rydyn ni wedi cael ein rhoi mewn sefyllfaoedd na ddylen ni fod wedi cael ein rhoi ynddyn nhw. A doedd dim cefnogaeth gennym ni. Ddim gan... y cynghorau, ddim gan y timau iechyd meddwl, ddim gan yr heddlu. Nid oes gennym ddim byd. Cawsom ein gadael ar ein pen ein hunain mewn sefyllfa nad oeddem wedi cael ein hyfforddi ar ei chyfer, nad oeddem yn barod ar ei chyfer. Ac nid dim ond fi yn unig. Roedd un o'r cleientiaid wedi ymosod ar gynifer o aelodau o staff. Roedd aelodau staff wedi gadael eu swyddi. Ac nid oedd unrhyw beth y gallem ei wneud oherwydd nad oeddem yn gallu ei gicio allan." (Cyfranogwr 15, rheolwr cartref gofal i oedolion)

Is-thema 2: Dim profiad o deimlo'n anniogel yn gorfforol

Yn gymharol, dywedodd cyfranogwyr eraill nad oeddent wedi teimlo'n gorfforol anniogel wrth weithio. Fodd bynnag, nododd y cyfranogwyr hyn fod elfen o risg o hyd, a gallant ganfod eu hunain mewn sefyllfaoedd heriol. Mae cyfranogwyr yn dibynnu ar eu hyfforddiant ac aelodau eraill o staff am gefnogaeth.

"Gall pobl fod yn heriol iawn a gall hynny fod yn anodd, ond mae gennym bob amser staff eraill neu nyrsys iechyd meddwl cofrestredig yno. Felly rydw i bob amser yn teimlo fy mod i'n gallu ymdopi â'r sefyllfa, rydw i bob amser yn teimlo fy mod i'n ddiogel i gamu i ffwrdd o hynny ac rydw i'n cael fy ngwarchod." (Cyfranogwr 12, rheolwr cartref gofal i oedolion)

“Rydw i’n teimlo’n ddiogel yn gorfforol oherwydd mae’r holl bobl rydw i wedi gweithio gyda nhw wastad wedi bod o dan reolaeth.” (Cyfranogwr 18, gweithiwr cymorth)

Thema 2: Effaith y sefydliad ar deimladau o ddiogelwch

Thema allweddol arall a welwyd oedd effaith sefydliad y cyfranogwr ar eu teimladau o ddiogelwch. Amlygwyd yn Is-thema 1 bod rhai cyfranogwyr yn teimlo nad oedd eu sefydliad yn eu cefnogi – er enghraifft, yn ystod shifftiau gweithio unigol. Pwysleisiwyd yr effaith ar weithwyr cymdeithasol newydd hefyd, gyda diffyg cefnogaeth yn cyfrannu at eu teimladau o ddiffyg diogelwch.

Is-thema 1: Teimlo’n anniogel a heb gymorth

Mynegodd y cyfranogwyr arwyddocâd teimlo nad oeddent yn cael eu cefnogi gan eu sefydliad, a’r effaith y mae hyn yn ei chael ar eu teimladau o ddiogelwch. Mae enghreifftiau o hyn yn cynnwys diffyg cefnogaeth i weithwyr sydd newydd gymhwyso, yn ogystal â pheidio â chael digon o wybodaeth am y bobl maen nhw’n eu cefnogi cyn galwadau.

“Felly rhywun sydd newydd gymhwyso neu sydd wedi bod o gwmpas ers dwy flynedd, mae bron yn amhosibl ac rwy’n teimlo drostyn nhw. A dyma pam rydyn ni’n colli pobl, oherwydd dydyn nhw ddim yn cael eu cefnogi.” (Cyfranogwr 1, swydd anhysbys)

“Ar fy ffôn i, dydy e ddim yn dweud a oedd [y defnyddiwr gwasanaeth] yn ymosodol, a ydynt wedi cael gormod i’w yfed ai peidio... Does dim rhybudd o iechyd corfforol nac iechyd meddwl [ac felly] dydych chi ddim yn gwybod beth i’w ddisgwyl pan fyddwch chi’n mynd i mewn mwyach.” (Cyfranogwr 11, gweithiwr gofal cartref)

Is-thema 2: Teimlo’n ddiogel a theimlo cefnogaeth

Fel y dangosir yn y dyfyniadau isod, roedd cyfranogwyr eraill yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi’n briodol drwy fesurau fel hyfforddiant. Mae rhai cyfranogwyr sydd bellach mewn swyddi rheoli wedi mynegi eu bod yn defnyddio eu profiadau negyddol eu hunain yn y gorffennol i sicrhau cefnogaeth ddigonol i’w staff.

“Felly yn ogystal â chael asesiadau risg trylwyr, systemau larwm lle mae ganddynt larwm uniongyrchol, neu mae gennym wasanaeth ar-alwad drwy tu allan i oriau lle mae rhywun yno bob amser, mae gennym weithdrefnau ar waith i bobl ddilyn y gweithdrefnau hynny o ran sut i ddelio â’r sefyllfaoedd hyn...felly mae’n debyg ei fod yn ddefnyddiol mewn ffordd i fod wedi bod drwy’r sefyllfaoedd hynny i ddeall beth maen nhw’n mynd drwyddo a gwneud yn siŵr eu bod yn gwybod beth maen nhw’n ei wneud.” (Cyfranogwr 5, rheolwr gofal cymdeithasol)

“Mae gennym gyfarfod 10 am 10 bob dydd pan mae pawb yn dod i mewn, rydym yn mynd drwy’r diwrnod hwnnw, rydym yn mynd drwy unrhyw ddigwyddiadau o’r diwrnod blaenorol, unrhyw ABCau, unrhyw wersi a ddysgwyd...Rwyf wedi gwneud y technegau esgoli, deall paranoia, anhwylder personoliaeth, trawma plentyndod. A’r hyn rydw i wedi’i ganfod ers gwneud y gweithdai hyn ers y Nadolig, dim ond dau ddigwyddiad rydw i wedi’u cael.”
(Cyfranogwr 21, nyrs gofrestredig mewn gofal cymdeithasol)

Pethau sy’n achosi straen yn y gwaith

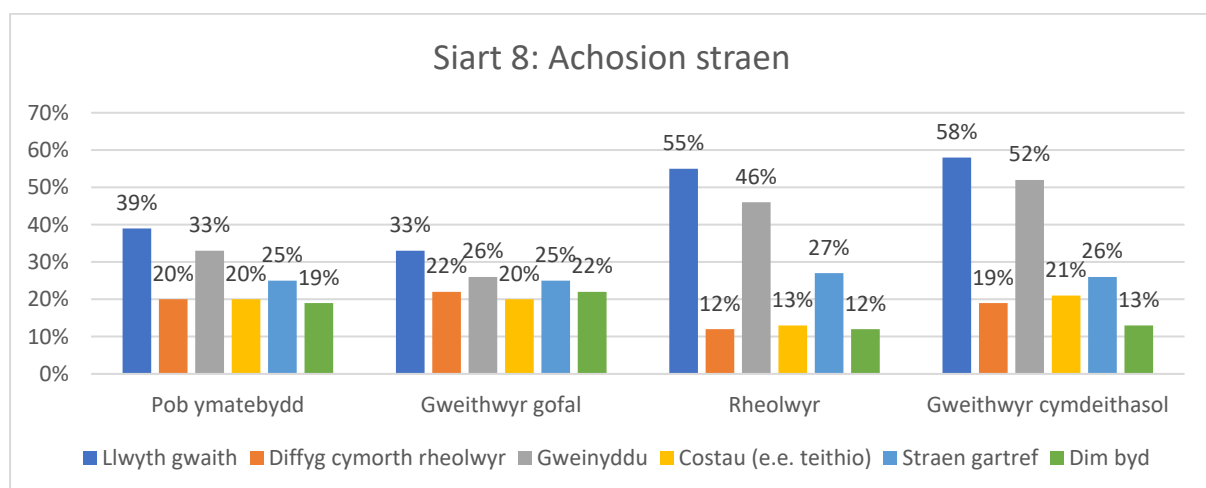
Blwch esbonio: achosion straen. Yma, rhoesom gyfle i gyfranogwyr ddewis o blith rhestr o 12 ymateb (ynghyd ag ymateb ‘arall’ ychwanegol) ynghylch beth sy’n achosi straen iddynt yn eu rôl, a chafodd pobl ddewis mwy nag un. Mae Atodiad 4 yn dangos yr opsiynau a roddwyd. Isod, rydym yn amlinellu’r ymatebion mwyaf cyffredin, wedi’u rhannu yn ôl grwpiau swyddi. Roedd y tri phrif ffactor straen yr un fath ar gyfer pob grŵp o swyddi.

Gweithwyr gofal: Llwyth gwaith oedd yr achos straen mwyaf yr adroddwyd amdano, ac yna gwaith gweinyddol a straen yn y cartref. Cafodd ymatebion o ddiffyg cefnogaeth gan reolwyr ei gyfateb gan rheiny ar gyfer dim achosion straen, ac yn olaf costau (fel teithio) sy’n gysylltiedig â gwaith.

Rheolwyr: Llwyth gwaith a gwaith gweinyddol oedd dau brif achos straen. Y nesaf oedd straen yn y cartref (er bod hynny yn hanner y gyfradd ar gyfer llwyth gwaith).

Gweithwyr cymdeithasol: Unwaith eto, llwyth gwaith a beichiau gweinyddol oedd prif achosion straen. Nodwyd hefyd straen yn y cartref, costau, cyfrifoldeb a’r diffyg cefnogaeth gan reolwyr.

Mae **Siart 8** yn dangos achosion straen ym maes gofal cymdeithasol i bob ymatebydd, yn ogystal â chael eu rhannu yn ôl grwpiau swyddi. Roedd y cwestiwn hwn yn caniatáu i ymatebwyr ddewis o restr a bennwyd ymlaen llaw o ffactorau a allai fod wedi arwain at straen yn y gwaith.



Y prif ymateb, beth bynnag fo’r grŵp swydd, oedd llwyth gwaith. Awgrymodd dros hanner y rheolwyr a’r gweithwyr cymdeithasol mai llwyth gwaith oedd prif achos y straen roeddent yn ei brofi, a dywedodd traean (33%) o weithwyr gofal yr un fath. Yn yr un modd, yr ail achos mwyaf cyffredin o straen yn y sector oedd y baich gweinyddol. Unwaith eto, roedd hyn yn uwch ymysg rheolwyr a gweithwyr

cymdeithasol, gydag oddeutu hanner y bobl yn nodi gwaith gweinyddol fel ffactor straen allweddol. Ond awgrymodd ychydig dros chwarter (26%) o weithwyr gofâl yr un peth. Roedd y trydydd ymateb mwyaf mynych ar draws y tri grŵp swyddi, sef tua 25%, yn cyfeirio at straen yn y cartref.

Sut i wella llesiant yn y sector

Blwch esbonio: sut i wella llesiant. Roeddem am archwilio barn ymatebwyr ar sut i wella llesiant yn y sector gofâl cymdeithasol. Felly, defnyddiwyd cwestiwn agored yma, a oedd yn caniatáu i'r ymatebwyr roi mwy o fanylion yn eu hatebion. Canfu'r dadansoddiadau dilynol bedair thema sy'n ymgorffori ffactorau sy'n gysylltiedig â llesiant ac y mae angen mynd i'r afael â nhw er mwyn helpu i'w wella:

Staffio a llwyth gwaith: Mae mynd i'r afael â phrinder staff cyffredin i leihau gofynion llwyth gwaith rhy drwm yn ymddangos yn allweddol.

Cymorth gan reolwyr: Gellid gwella llesiant drwy wella goruchwyliaeth a darparu lefel ddigonol o gefnogaeth gan reolwyr (llinell). Mae cyfathrebu gan arweinwyr yn bwysig yma hefyd.

Cyflog a buddion: Roedd yr ymatebwyr yn cysylltu gwella llesiant â chymorth gwell drwy ddarparu tâl a buddion digonol i adlewyrchu gofynion y rôl.

Hyblygrwydd a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith: Mae angen mwy o ymreolaeth yn y swydd (er enghraifft, mewn perthynas â phatrwm gwaith) i sicrhau gwell cydbwysedd rhwng ymrwymadau gwaith ac ymrwymadau nad ydynt yn gysylltiedig â gwaith.

Staffio a llwyth gwaith

Llwyth gwaith oedd y prif fater yma, ac yn benodol yr effaith a gawsai prinder staff ar llwyth gwaith. Felly, gellid gwneud gwelliannau drwy sicrhau bod digon o staff ar draws y sector, a fyddai'n arwain yn y pen draw at leihau'r llwyth gwaith.

“Mwy o staff fel nad ydych chi'n teimlo'n euog yn cymryd amser o'r gwaith pan fyddwch chi'n sâl ac yn gadael staff eraill i ysgwyddo mwy.” (gweithiwr gofâl cartref)

“Stopio pwysau diangen gan reolwyr gofâl/gweithwyr cymdeithasol sydd eisiau cyfeirio mwy o ddefnyddwyr gwasanaeth atom ni er gwaethaf prinder staff.” (gweithiwr cartref gofâl i oedolion)

Cymorth gan reolwyr

Awgrymodd ymatebwyr eu bod am gael gwell cefnogaeth gan reolwyr ar gyfer eu llesiant. Roedd hyn yn cynnwys gwell goruchwyliaeth a rheolaeth llinell, gwell cyfathrebu, a rheolwyr fwy cefnogol yn gyffredinol.

“Mwy o hyblygrwydd a chefnogaeth o ddydd i ddydd gan Reolwyr, e.e. y rhan fwyaf o ddiwrnodau ni fyddaf yn cael seibiant gan nad oes neb yn gymwys i fy nghefnogi.” (rheolwr cartref gofâl i oedolion)

“Mae pwysau a disgwyliadau afrealistig yn cael eu rhoi ar staff ar y rheng flaen. Mwy o gyfarfodydd tîm, dydyn ni ddim wedi cael un ers dros flwyddyn.”

Mwy o gyfathrebu â rheolwyr, dydyn ni byth yn eu gweld nac yn siarad â nhw. Cael yr amser sydd ei angen i gwblhau'r tasgau sydd eu hangen, yn hytrach na'r amseroedd galw ac amseroedd teithio na ellir eu cyflawni." (gweithiwr gofal cartref)

Cyflog a buddion

Roedd unigolion yn awgrymu eu bod eisiau mwy o gyflog a buddion eraill, ac mae'n ymddangos bod hwn yn ymateb cyffredinol. Mae'r rhain yn cynnwys gwell gwasanaethau cymorth iechyd meddwl, gwell hawliau absenoldeb salwch, a mwy o hawliau gwyliau.

"I Lywodraeth Cymru roi'r gorau i dorri cyllidebau neu wneud mân godiadau yn y gyllideb nad ydynt yn dal i fyny â chwyddiant, cyni, codiadau cyflog ac ati, felly nad yw staff gofal cymdeithasol yn gwneud gwaith 3 arall, rydym i gyd yn cael ein llethu!! Hefyd, i dalu'r cyflog mae gweithwyr cymorth rheng flaen yn ei haeddu o ystyried y bobl maen nhw'n gweithio gyda nhw, mae cymhlethdodau pobl a rheoliadau wedi cynyddu 10 gwaith!!" (rheolwr gofal cartref)

"Talu cyflog teg fel bod y llwyth gwaith yn cael ei adlewyrchu'n wirioneddol yn y cyflog" (gweithiwr cymorth)

Hyblygrwydd a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith

Yn olaf, awgrymodd ymatebwyr eu bod am gael mwy o hyblygrwydd o ran y ffordd maen nhw'n cyflawni eu rôl, gyda'r hyblygrwydd hwn yn cefnogi gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

"Hyblygrwydd o amgylch fy oriau a'm patrwm gwaith." (gweithiwr gofal preswyl i blant)

"Mwy o hyblygrwydd o ran oriau gwaith." (rheolwr gofal cartref)

Wrth olrhain safbwynt ymatebwyr ar dâl a buddion tra'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol, fe wnaethom hefyd ofyn y cwestiwn hwn i'r rhai a gyfwelwyd. Cafwyd tair thema yn y data.

Thema 1: Dim digon o gyflog

Y thema fwyaf cyffredin o ran tâl a buddion yw bod cyfranogwyr yn teimlo nad ydynt yn cael eu talu'n briodol, gyda rhai cyfranogwyr yn dweud nad oeddent yn aml yn cael eu talu am eu horiau gwaith llawn. Roedd cyfranogwyr eraill yn dadlau nad yw lefel y cyflog yn adlewyrchu lefel y cyfrifoldeb sy'n ofynnol ym maes gofal cymdeithasol, gan gymharu gofal cymdeithasol yn aml â gweithwyr proffesiynol eraill fel gweithwyr archfarchnad. Tynnwyd sylw at y ffaith bod y raddfa gyflog yn achosi problemau o ran recriwtio yn ogystal â thrafferthion personol i'r cyfranogwyr, sy'n waeth oherwydd yr argyfwng costau byw.

"Tua blwyddyn yn ôl...edrychais ar p60 o 2006 ac roeddwn yn ennill yr un faint o arian." (Cyfranogwr 3, gweithiwr cymorth)

“Nid cyfrifoldeb y gofalwr yw costau byw, ond ni allwn fforddio rhoi petrol yn ein ceir i fynd i'r gwaith.” (Cyfranogwr 11, gweithiwr gofal cartref)

“Ein prif gystadleuwyr yw'r archfarchnadoedd, a does gen i ddim yn erbyn gweithio mewn archfarchnad, ond mae'n set sgiliau wahanol iawn i'r hyn sydd ei angen i ofalu am bobl heriol sy'n byw gyda dementia neu salwch arall.” (Cyfranogwr 12, rheolwr cartref gofal i oedolion)

Thema 2: Cynnig buddion da

Dyweddodd mwyafrif ymylol o'r cyfranogwyr eu bod yn fodlon â lefel y buddion a gynigiwyd iddynt. Roedd y buddion y cyfeiriwyd atynt amlaf yn cynnwys gwyliau blynyddol a thâl salwch statudol.

“Rydyn ni'n cael cyflog llawn am chwe mis os ydyn ni'n sâl... oedd yn wych i mi pan fu'n rhaid i mi gael fy [nhriniaeth feddygol]. A gwyliau. Mae hwnnw'n [dâl] wyliau da. Dyna reswm arall pam fy mod yn dal i weithio iddyn nhw. Mae hynny [tâl salwch] yn rhwyd ddiogelwch dda iawn.” (Cyfranogwr 3, gweithiwr cymorth)

“Mae gennym fonysau clyfar, gwobrau cydnabyddiaeth a gwobrau sêr. Cwmni da iawn i weithio iddo.” (Cyfranogwr 21, nyrs gofrestredig mewn gofal cymdeithasol)

Thema 3: Dylid gwella'r buddion

Roedd cyfranogwyr eraill yn teimlo nad oeddent yn cael digon o fuddion, gyda rhai yn cael dim tâl salwch. Awgrymodd y cyfranogwyr hefyd feysydd eraill i'w gwella, gan gynnwys cydnabod a gwerthfawrogi, gofal iechyd a chwmsela.

“Does dim hawl i gael [unrhyw beth y tu hwnt] i dâl salwch statudol...ac mae gwyliau blynyddol yn eithaf gwael. ... mae'n sylfaenol, a dim mwy.” (Cyfranogwr 10, gweithiwr cartref gofal preswyl)

“Talu am fy nghar, talu am waith atgyweirio. Talu am deiars fflat. Pan fydda i'n mynd dros dyllau yn y ffordd i fynd i dai'r cleientiaid sy'n byw ar ffermydd.” (Cyfranogwr 11, rheolwr gofal cartref)

Telerau ac amodau

Roedd y set hon o gwestiynau'n ceisio deall y telerau ac amodau yr oedd ein hymatebwyr yn gweithio oddi tanynt, yn ogystal â beth oedd eu barn am y telerau a'r amodau a oedd ganddynt yn y gwaith.

Contract dim oriau

Blwch esbonio: contractau dim oriau a'u heffaith ar fywyd y tu allan i'r gwaith. Yn wahanol i gontract cyflogaeth traddodiadol, nid yw trefniadau dim oriau yn rhoi unrhyw sicrwydd o gael gwaith. Yma, y rhan fwyaf o'r ymatebwyr a ddywedodd eu bod yn gweithio dan gontractau o'r fath oedd y rheini mewn rolau gweithwyr gofal (14%). Roedd tair elfen i effaith contractau dim oriau ar fywyd cartref.

Defnyddiol drwy gynnig hyblygrwydd: Roedd rhai ymatebwyr yn teimlo bod contract dim oriau yn drefniant gweithio addas a oedd yn cyd-fynd â'u hymrwymadau nad oeddent yn ymwneud â gwaith.

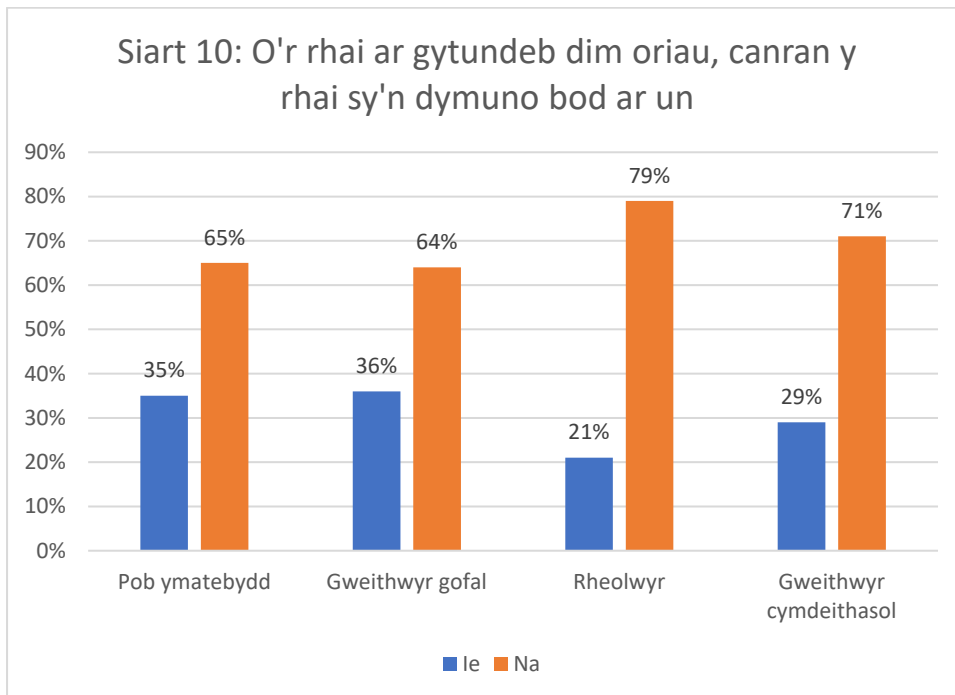
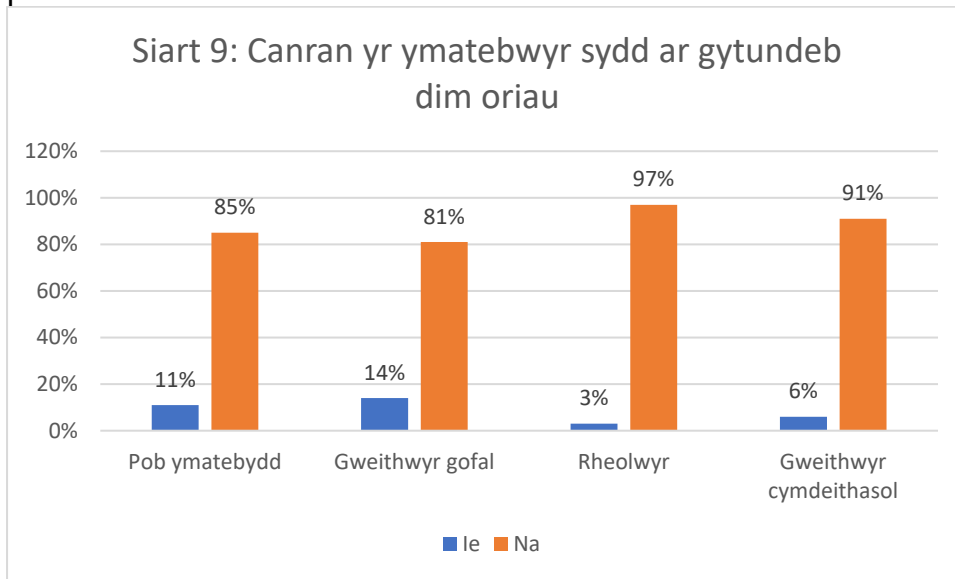
Effaith ar gyflog: Yn gyferbyniol i'w hyblygrwydd canfyddedig, mae'r cyflog ansicr sy'n gysylltiedig â chontractau dim oriau yn heriol.

Anghysondeb oriau gwaith: Mae natur gyfnewidiol y trefniadau contract dim oriau yn llesteirio gweithwyr sydd am gynllunio ymlaen llaw.

Yn gyntaf, gofynnwyd am gontractau dim oriau – contractau cyflogaeth yw'r rhain lle nad oes oriau gwaith wedi'u gwarantu na gwaith wedi'i warantu (Ravalier *et al.*, 2019). Roedd gan 11% o'r holl ymatebwyr gontract dim oriau, gyda'r rhan fwyaf o'r rhain yn y grŵp swyddi gweithwyr gofal. Roedd rheolwyr (3%) a gweithwyr cymdeithasol (6%) yn llawer llai tebygol o fod â chontract dim oriau na gweithwyr gofal (14%).

O'r rheini a oedd â chontract dim oriau, dim ond tua thraean o bobl fyddai'n dewis gweithio dan y math hwn o gontract. Mae hyn yn awgrymu nad yw unigolion eisiau'r trefniant hwn. Nid oedd 79% o reolwyr a 71% o weithwyr cymdeithasol eisiau contract dim oriau.

Siartiau 9 a 10: Canran y rhai ar gcontractau dim oriau. O'r rheini, pw y fyddai'n hoffi parhau ar un.



Sut mae contractau dim oriau yn effeithio ar fywyd yn y cartref

Dim ond i'r rhai a oedd yn cael eu cyflogi ar gcontract dim oriau y gofynnwyd y cwestiwn penagored hwn iddynt, a cheisiai ddeall yr effaith (naill ai'n gadarnhaol neu'n negyddol) y gall contract dim oriau ei chael ar unigolion.

Mae'r hyblygrwydd yn ddefnyddiol

Y thema fwyaf cyffredin oedd bod ymatebwyr yn teimlo bod hyblygrwydd y contract dim oriau yn ddefnyddiol iddynt. I rai ymatebwyr, roedd yn cefnogi eu cydbwysedd bywyd-gwaith, a nododd eraill ei fod yn rhoi cyfle iddynt gymryd amser o'r gwaith pan

fydd ei angen arnynt. Nododd y cyfranogwyr hefyd fod yr hyblygrwydd yn cefnogi gofynion eu teulu.

“Mae’n gadarnhaol, rwy’n gweithio 9-5 mewn gofal cymdeithasol gyda chontract dim oriau mewn asiantaeth. Rydw i’n helpu ac yn diweddarau fy sgiliau, ond rydw i hefyd yn gallu cymryd amser pan fydd angen.” (gweithiwr gofal cartref)

“Yn gadarnhaol, gan fy mod i’n gallu ac yn trefnu diwrnodau ychwanegol i ffwrdd heb gyflog i sicrhau cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith, ond does gen i ddim morgais ac felly does dim angen y sicrwydd ariannol fel y mae’r genhedlaeth iau ei angen.” (gweithiwr gofal cartref)

Anfodlon/effeithir gan y cyflog

Thema nodedig arall a welwyd yn y data oedd bod cyflogau’r ymatebwyr wedi effeithio arnynt. Nododd ymatebwyr fod eu cyflog yn anghyson, oherwydd oriau anghyson, ac o’r herwydd roeddent yn aml yn cael trafferth talu biliau. Trafododd ymatebwyr hefyd effaith peidio â chael tâl gwyliau.

“Dim tâl salwch os ydw i’n sâl, sy’n fy ngorfodi i weithio. Os nad oes gwaith, ni fyddaf yn cael fy nhalu.” (gweithiwr gofal cartref)

“Dydw i ddim yn gwybod faint o arian rydw i’n ei gael o un mis i’r llall, yn poeni os ydw i’n gallu talu biliau. Rydw i eisiau prynu cartref i fy mhiant ond dydw i ddim yn gallu cael morgais ar ddim oriau. Ddim yn gynaliadwy. Dylent gynnig oriau hyblyg dan gontract i rieni sengl.” (gweithiwr cartref gofal i oedolion)

Oriau afreolaidd

Tynnodd ymatebwyr sylw hefyd at y ffaith bod yr oriau anghyson sy’n dod gyda chontract dim oriau yn cael effaith negyddol arnynt hefyd. Nododd yr ymatebwyr nad oeddent yn gallu cael digon o oriau, yn ogystal â’i chael yn anodd cynllunio ar gyfer y dyfodol. Nododd ymatebwyr hefyd y gallai eu cyflogwr eu “cosbi” drwy leihau eu horiau ymhellach.

“Mae peidio gwybod pryd rydych chi’n mynd i weithio, neu os ydych chi’n mynd i weithio, yn ei gwneud yn anodd cynllunio ar gyfer y dyfodol.” (gweithiwr gofal cartref)

“Mae’n effeithio ar fy mywyd oherwydd rydw i’n poeni am beidio â chael digon o oriau a methu talu’r biliau sy’n cynyddu o hyd” (gweithiwr cartref gofal i oedolion)

Cynigion contract

Roedd y set hon o gwestiynau’n ceisio deall telerau ac amodau’r contractau a gynigir i ymatebwyr.

Blwch esbonio: pa delerau ac amodau sy'n cael eu cynnig yn y sector a sut mae gweithwyr yn ymdopi'n ariannol. Gwnaethom archwilio pedwar math o delerau ac amodau contract ar gyfer grwpiau swyddi gweithwyr gofal, gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr: 28 diwrnod o wyliau blynyddol, absenoldeb salwch gyda thâl y tu hwnt i'r trefniant statudol, mynediad at bensiwn cwmni, a pholisïau sy'n ystyriol o deuluoedd. Yn ôl yr ymatebwyr, gweithwyr gofal oedd y lleiaf tebygol o'r holl grwpiau swyddi o elwa o'r cynigion hyn. Oherwydd hynny, mae bodlonrwydd y grŵp hwn â'u telerau ac amodau yn is na bodlonrwydd rheolwyr a gweithwyr cymdeithasol. Ar ben hynny, dywedodd 38% o weithwyr gofal eu bod naill ai'n byw'n gyfforddus neu'n gwneud yn iawn yn ariannol ar hyn o bryd, o'i gymharu â 54% o reolwyr a 49% o weithwyr cymdeithasol. Yn bryderus, dywedodd dros hanner yr holl ymatebwyr eu bod yn ei chael yn llawer neu ychydig yn anoddach ymdopi'n ariannol nag oeddent y llynedd.

Mae **Tabl 12** yn dangos bod gan y mwyafrif o leiaf 28 diwrnod o wyliau y flwyddyn cyfwerth ag amser llawn, er bod rheolwyr yn fwy tebygol na'r ddau grŵp arall o gael hynny. Roedd gan tua dwy ran o dair o weithwyr cymdeithasol (63%) fynediad at absenoldeb salwch gyda thâl y tu hwnt i dâl salwch statudol, a oedd yn fwy na rheolwyr (47%) a gweithwyr gofal (31%). Roedd gan y rhan fwyaf ohonynt fynediad at bensiwn cwmni. Fodd bynnag, dim ond hanner (53%) y gweithwyr cymdeithasol oedd yn teimlo bod ganddynt fynediad at bolisïau sy'n ystyriol o deuluoedd. Roedd hyn yn is ar gyfer rheolwyr (45%) ac yn eithriadol o wael ar gyfer gweithwyr gofal (16%). Dim ond un rhan o bump (20%) o'r ymatebwyr oedd yn teimlo bod ganddynt ddigon o arian i dalu costau gwaith, gyda 13% o'r grŵp gweithwyr gofal, 42% o reolwyr, a 34% o weithwyr cymdeithasol yn dweud bod ganddynt ddigon. Roedd gan ganran fach o'r ymatebwyr (6%) gar cwmni at eu defnydd: 5% o weithwyr gofal, 7% o reolwyr, a 9% o weithwyr cymdeithasol.

Tabl 12: Telerau ac amodau yn ein sampl: gwyliau blynyddol, absenoldeb salwch gyda thâl, pensiwn, a pholisïau sy'n ystyriol o deuluoedd

	Pob ymatebydd	Gweithwyr gofal	Rheolwyr	Gweithwyr cymdeithasol
28 diwrnod neu fwy o wyliau	78%	76%	94%	77%
Absenoldeb salwch gyda thâl (y tu hwnt i dâl salwch statudol)	38%	31%	47%	63%
Pensiwn cwmni/gweithle	68%	64%	82%	72%
Polisïau ystyriol o deuluoedd	26%	16%	45%	53%
Digon i dalu costau gwaith	20%	13%	42%	34%
Car cwmni	6%	5%	7%	9%

Mae **Tabl 13** yn dangos a oedd ymatebwyr yn fodlon â'u telerau ac amodau ac a oedd unigolion yn teimlo eu bod yn ymwybodol o'u hawliau cyflogaeth. Roedd tua dwy ran o dair o'r gweithwyr gofal (66%) yn fodlon iawn neu'n weddol fodlon â'u telerau a'u hamodau, sy'n is na rheolwyr (77%) a gweithwyr cymdeithasol (72%). Roedd rhwng 78% a 94% o'r ymatebwyr hefyd yn awgrymu eu bod yn ymwybodol o'u hawliau cyflogaeth. Awgrymodd un o bob pump o weithwyr cymdeithasol (19%) nad oeddent yn ymwybodol o'u hawliau cyflogaeth, sy'n ganlyniad annisgwyl. Er bod y ffigur hwn yn eithaf uchel, nid ydym yn gwybod y rheswm am na wnaethom ofyn i ymatebwyr ymhelaethu ar eu hateb i'r cwestiwn hwn.

Tabl 13: A yw'r ymatebwyr yn fodlon â'u telerau a'u hamodau, ac a ydynt yn ymwybodol o'u hawliau cyflogaeth.

	Bodlon â'r telerau ac amodau	Anfodlon â'r telerau ac amodau	Ymwybodol o hawliau cyflogaeth	Ddim yn ymwybodol o hawliau cyflogaeth
Pob ymatebydd	68%	13%	80%	17%
Gweithwyr gofal	66%	14%	78%	20%
Rheolwyr	77%	8%	94%	4%
Gweithwyr cymdeithasol	72%	12%	78%	19%

Nid yw llawer o'r canlyniadau hyn yn cyfateb i 100% oherwydd: nid oedd ymatebion yn orfodol; roedd opsiwn 'niwtral' heb ei gynnwys yn y canrannau hyn; a/neu roedd ymateb 'Dydw i ddim yn gwybod' hefyd.

Ymdopi'n ariannol

Roedd y set hon o gwestiynau (gweler **Tablau 14a a b** hefyd) yn ceisio deall a oedd ymatebwyr yn teimlo eu bod yn ymdopi'n dda yn ariannol tra'n gweithio yn y sector, ac a oedd eu sefyllfa ariannol wedi newid dros y flwyddyn ddiwethaf. Roedd ychydig dros draean o'r gweithwyr gofal (38%) naill ai'n byw'n gyfforddus neu'n 'gwneud yn iawn' ar hyn o bryd, o'i gymharu ag oddeutu hanner y rheolwyr (54%) a gweithwyr cymdeithasol (49%). Roedd traean o'r gweithwyr cymdeithasol (23%) yn ei chael yn eithaf anodd neu'n anodd iawn ar hyn o bryd, roedd chwarter y gweithwyr gofal (25%), a 13% o reolwyr yn awgrymu'r un peth.

Yn bryderus, dywedodd hanner yr holl ymatebwyr (59%) eu bod yn ei chael yn llawer neu ychydig yn anoddach nag oeddent y llynedd. Yn wir, roedd bron i chwech o bob deg gweithiwr gofal (57%) a gweithwyr cymdeithasol (62%), a dwy ran o dair o reolwyr (67%), yn ei chael yn anoddach na'r llynedd. Roedd rhwng 7% a 13% o'r ymatebwyr yn ei chael ychydig yn haws neu lawer yn haws na'r llynedd.

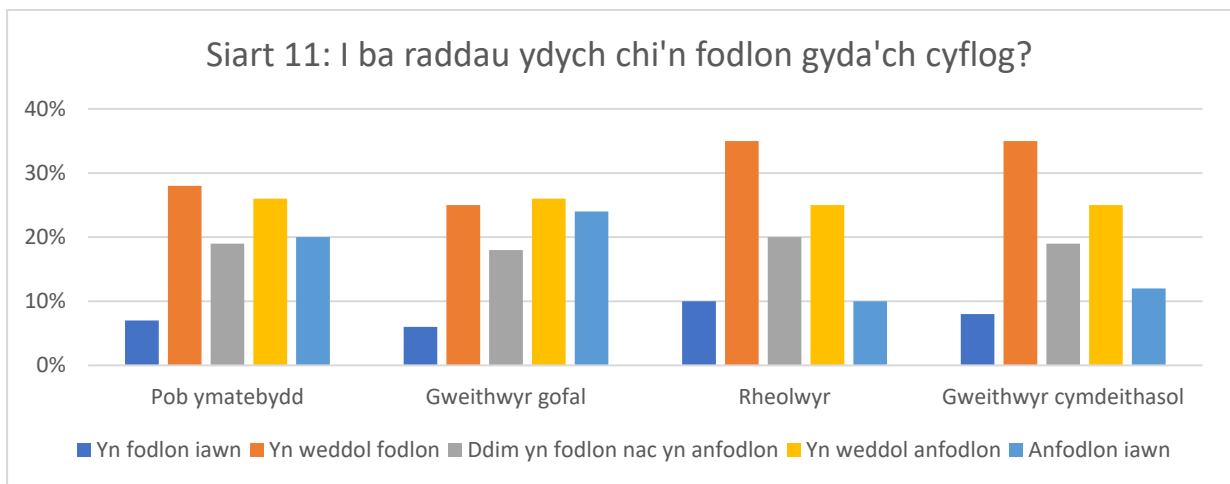
Tabl 14a: Lefel o ymdopi'n ariannol tra'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol, yn ôl grŵp swyddi

	Byw'n gyfforddus	Gwneud yn iawn	Prin yn ymdopi	Ei chael yn eithaf anodd	Ei chael yn anodd iawn
Pob ymatebydd	10%	32%	32%	14%	9%
Gweithwyr gofal	9%	29%	34%	15%	10%
Rheolwyr	14%	40%	33%	8%	5%
Gweithwyr cymdeithasol	11%	38%	28%	16%	7%

Tabl 14b: Newidiadau i allu ymatebwyr i ymdopi'n ariannol, yn ôl grŵp swyddi, o'i gymharu â'r llynedd

	Mae ymdopi'n ariannol yn llawer haws	Mae ymdopi'n ariannol ychydig yn haws	Mae ymdopi'n ariannol tua'r un fath	Mae ymdopi'n ariannol ychydig yn anoddach	Mae ymdopi'n ariannol yn llawer anoddach
Pob ymatebydd	3%	8%	27%	36%	23%
Gweithwyr gofal	4%	8%	27%	34%	23%
Rheolwyr	2%	5%	26%	41%	26%
Gweithwyr cymdeithasol	4%	9%	23%	40%	22%

Siart 11: Mae'n dangos lefelau bodlonrwydd â thâl, wedi'u dadansoddi yn ôl grwpiau swyddi



Wrth ddadansoddi bodlonrwydd â thâl yn ôl swydd, nododd pedwar eu bod yn arbennig o anfodlon â'u lefelau cyflog. Roedd dros hanner y gweithwyr gofal cartref (55%) naill ai'n anfodlon iawn neu'n eithaf anfodlon â lefel y cyflog (o'i gymharu â 24% a oedd yn fodlon) a hanner y gweithwyr cartrefi gofal i oedolion (49%) yn anfodlon, gyda 25% yn fodlon. Roedd hanner y rhai mewn 'swyddi gofal cymdeithasol eraill' (52%) yn anhapus, ac roedd pedwar o bob deg (41%) o weithwyr cymdeithasol plant a theuluoedd hefyd.

Amodau gwaith 1

Gofynnwn ni ddwy set o gwestiynau am amodau gwaith. Mae'r cyntaf, yn **Nhabl 15**, yn caniatáu cymharu â'r arolwg peilot.

Blwch esbonio: amodau gwaith 1. Yma, gofynnwyd i ba raddau roedd ymatebwyr yn teimlo bod ganddynt amodau cadarnhaol. Er enghraifft, cefnogaeth gan reolwr, cefnogaeth gan gydweithwyr, lefelau staffio priodol, a pha mor werthfawr maent yn teimlo yn eu rôl. Isod, rydym yn cymharu amodau gweithio'r arolwg presennol â'r arolwg peilot, yn ogystal â'r sefyllfa yn y DU ac ar draws gwaith cymdeithasol yn y DU.

Mae **Tablau 15a i c** yn amlinellu'r set gyntaf o amodau gwaith y gofynnwyd amdanynt yn yr arolwg. Gofynnodd y set gyntaf o gwestiynau i ba raddau roedd ymatebwyr yn teimlo bod ganddynt amodau cadarnhaol. Roedd saith o bob deg (70%) o'r ymatebwyr yn teimlo bod ganddynt gefnogaeth dda gan reolwyr. Roedd bron i saith o bob 10 gweithiwr gofal (68%) yn teimlo eu bod yn cael cefnogaeth dda gan reolwyr, roedd 83% o reolwyr yn teimlo bod ganddynt gefnogaeth dda, ac roedd bron i dri chwarter y gweithwyr cymdeithasol (72%) hefyd yn teimlo bod ganddynt gefnogaeth dda. Gwelir y tueddiadau hyn hefyd yn nifer yr ymatebwyr, ni waeth beth yw'r grŵp swyddi, a ddywedodd eu bod yn cael cefnogaeth gadarnhaol gan gydweithwyr a bod eu morâl yn dda. Fodd bynnag, roedd canran llawer is o ymatebwyr yn teimlo bod ganddynt lefelau staffio priodol, gyda rhwng un rhan o bump a chwarter yn dweud bod ganddynt lefelau staffio priodol bob amser ar draws pob grŵp.

Tabl 15a: Cefnogaeth gan reolwyr a chydweithwyr, morâl a lefelau staffio

	Cefnogaeth dda gan reolwyr	Cefnogaeth dda gan gydweithwyr bob amser/gan amlaf	Morâl cadarnhaol bob amser/gan amlaf	Lefelau staff priodol bob amser/gan amlaf
Pob ymatebydd (canlyniadau ^a 2023)	70% (66%)	79% (78%)	77% (46%)	57% (54%)
Gweithwyr gofal (canlyniadau 2023)	68% (64%)	78% (76%)	78% (47%)	58% (57%)
Rheolwyr (canlyniadau 2023)	83% (83%)	86% (88%)	78% (88%)	65% (72%)
Gweithwyr cymdeithasol (canlyniadau 2023)	72% (69%)	81% (86%)	70% (38%)	48% (34%)

^a Canlyniadau 2023 mewn cromfachau

Tabl 15b: Teimlo bod rheolwyr, cydweithwyr, unigolion/teuluoedd, asiantaethau partner a'r cyhoedd yn eu gwerthfawrogi

	Teimlo bod y rheolwr yn eu gwerthfawrogi	Teimlo bod cydweithwyr yn eu gwerthfawrogi	Teimlo bod unigolion neu deuluoedd yn eu gwerthfawrogi	Teimlo bod asiantaethau partner yn eu gwerthfawrogi	Teimlo bod y cyhoedd yn eu gwerthfawrogi
Pob ymatebydd (canlyniadau ^a 2023)	70% (61%)	80% (71%)	80% (76%)	57% (48%)	51% (44%)
Gweithwyr gofal (canlyniadau 2023)	67% (59%)	79% (69%)	82% (78%)	56% (47%)	56% (48%)
Rheolwyr (Canlyniadau 2023)	83% (79%)	84% (84%)	79% (83%)	58% (62%)	41% (48%)
Gweithwyr cymdeithasol (canlyniadau 2023)	74% (68%)	85% (78%)	74% (64%)	55% (44%)	35% (20%)

^a Canlyniadau 2023 mewn cromfachau

Tabl 15c: Adnoddau sydd ar gael, wedi'u rhannu yn ôl grwpiau swyddi

	Digon o amser i wneud gwaith yn dda	Ei chael hi'n anodd anghofio am waith	Teimlo bod digon o gefnogaeth ar gyfer straen	Rwy'n gallu diwallu anghenion unigolion
Pob ymatebydd (^a Canlyniadau 2023)	55% (49%)	57% (63%)	41% (31%)	75% (70%)
Gweithwyr gofal (Canlyniadau 2023)	60% (54%)	54% (61%)	42% (31%)	78% (74%)
Rheolwyr (Canlyniadau 2023)	47% (46%)	74% (77%)	50% (45%)	81% (84%)
Gweithwyr cymdeithasol (Canlyniadau 2023)	40% (23%)	59% (69%)	34% (24%)	55% (40%)

^a Canlyniadau 2023 mewn cromfachau

Sylwer: Nid yw llawer o'r canlyniadau hyn yn cyfateb i 100% oherwydd: nid oedd ymatebion yn orfodol; roedd opsiwn 'niwtral' heb ei gynnwys yn y canrannau hyn; a/neu roedd ymateb 'Dydw i ddim yn gwybod' hefyd.

Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr ar draws pob grŵp swyddi hefyd yn awgrymu eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu rheolwyr, eu cydweithwyr a'r unigolion maen nhw'n eu cefnogi. Fodd bynnag, mae canran y rhai a deimlai eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan asiantaethau partner a'r cyhoedd yn gyffredinol yn is, er mai dim ond 10% i 21% sy'n anghytuno'n llwyr eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.

Cafodd pedwar o'r cwestiynau a ofynnwyd eu geirio'n negyddol hefyd. Roedd gweithwyr cymdeithasol yn benodol yn teimlo nad oedd ganddynt ddigon o amser i wneud eu gwaith yn briodol, gyda dim ond 40% yn awgrymu bod ganddynt ddigon o amser. Roedd y ganran honno ychydig yn uwch ymysg rheolwyr, gyda bron i hanner yn awgrymu bod ganddynt ddigon o amser a bron i ddwy ran o dair o weithwyr gofal yn awgrymu bod ganddynt. Roedd ychydig dros hanner y gweithwyr cymdeithasol a'r gweithwyr gofal hefyd yn awgrymu eu bod yn ei chael hi'n anodd ymlacio ar ôl gwaith, gyda'r ffigur hwnnw'n codi i bron i dri chwarter y rheolwyr. Dywedodd rhwng traean a hanner yr ymatebwyr fod digon o gymorth ar gael ar gyfer straen. Yn galonogol, roedd tua wyth o bob deg o weithwyr a rheolwyr gofal yn teimlo eu bod yn gallu diwallu anghenion y bobl maen nhw'n eu cefnogi. Fodd bynnag, mae'r nifer hwn yn gostwng i ychydig dros hanner y gweithwyr cymdeithasol.

Gofynnwyd i'r rhai a gymerodd ran yn y cyfweiliadau sut maen nhw'n cael eu cefnogi gan eu sefydliad. Datgelodd cyfweiliadau yr effaith sylweddol y mae cael a pheidio â chael cymorth sefydliadol yn ei chael ar gyfranogwyr. Dywedodd cyfran ychydig yn fwy o gyfranogwyr nad ydynt yn cael lefel briodol o gefnogaeth gan eu sefydliad, neu yn nodi meysydd yr hoffent weld gwelliannau yn y gefnogaeth. Fodd bynnag, roedd gweddill y cyfranogwyr yn teimlo'n fodlon ar y gefnogaeth sefydliadol a oedd ar gael iddynt.

Thema 1: Mae angen gwell cefnogaeth sefydliadol

Mae'r thema hon yn cynrychioli'r cyfranogwyr a fynegodd deimlad eu bod yn cael eu siomi gan eu sefydliad ac nad ydynt yn cael eu cefnogi ganddynt. Mae'r dyfyniadau canlynol yn dangos rhai enghreifftiau o gyfranogwyr yn peidio â chael y gefnogaeth yr oedd ei hangen arnynt, gan gynnwys peidio â chael cymorth yn ystod salwch, teimlo nad yw rheolwyr yn eu cefnogi pan fydd angen help arnynt, a chamau ddim yn cael eu cymryd i ddatrys problemau. Nododd y cyfranogwyr hefyd, er mwyn gwneud iawn am ddiffyg cefnogaeth gan eu sefydliad, gan gynnwys cymorth gan reolwyr, eu bod wedi datblygu eu rhwydweithiau cefnogi eu hunain gyda'u cymheiriaid.

"Ni fyddwn yn dweud unrhyw beth wrth fy uwch swyddogion nad oeddwn am i neb arall ei wybod... Rwy'n clywed bod yr holl uwch swyddogion eraill yn torri cyfrinachedd drwy'r amser." (Cyfranogwr 3, gweithiwr cymorth)

"Rydyn ni'n teimlo'n unig iawn... Rydym hefyd yn delio â theuluoedd a dydyn ni ddim bob amser yn gwybod beth i'w ddweud ac nid yw'r rheolwyr o gwmpas i ddelio â'r cwestiynau hyn." (Cyfranogwr 13, swydd anhysbys)

"Mae gennym ni dîm da. Rydw i'n meddwl bod gennym ni dîm mor dda oherwydd rydyn ni wedi gorfod cefnogi ein gilydd... maen nhw'n gwrando arnoch chi, maen nhw'n dweud popeth rydych chi eisiau ei glywed, ond does dim byd yn newid mewn gwirionedd." (Cyfranogwr 15, rheolwr cartref gofal i oedolion)

Thema 2: Bodlon â'r gefnogaeth sefydliadol

Mae'r ail thema'n dangos profiadau cadarnhaol o gefnogaeth sefydliadol. Mae'r cyfranogwyr hyn yn dangos pwysigrwydd gweithle cefnogol o ran gwella boddhad cyffredinol yn y swydd. Roedd y cyfranogwyr yn gwerthfawrogi'r teimlad bod y

rheolwyr yn gwrando arnynt, gan dynnu sylw at bwysigrwydd rheolwyr hygyrch a pherthynas ddymunol gydag uwch swyddogion.

“Tîm rheoli dynol profiadol iawn ac mae’n bolisi drws agored a gallaf fynd at fy rheolwr unrhyw bryd.” (Cyfranogwr 4, rheolwr gofal cymdeithasol)

“Mae llawer o gefnogaeth gan y sefydliad. Newidiodd pethau ychydig flynyddoedd yn ôl. Er gwell. Ac erbyn hyn mae gennym ni werthoedd sy’n agos iawn i mi, mae’r staff yn glynu’n agos iawn atyn nhw.” (Cyfranogwr 5, rheolwr gofal cymdeithasol)

Thema 3: Cefnogaeth gan Gofal Cymdeithasol Cymru ac yn wleidyddol

Pan ofynnwyd am ffynonellau cymorth ychwanegol, dangosodd y cyfranogwyr gymysgedd o ymatebion ynghylch eu perthynas â Gofal Cymdeithasol Cymru a’u hawdurdodau lleol.

Is-thema 1: Diffyg cefnogaeth/profiad negyddol gyda Gofal Cymdeithasol Cymru ac awdurdodau lleol

Trafododd rhai cyfranogwyr mai dim ond ychydig iawn o ryngweithio y maent wedi’i gael o ran y cymorth sydd ar gael gan Ofal Cymdeithasol Cymru, neu’r profiad negyddol y maent wedi’i gael. Cyfeiriodd llawer o’r cyfranogwyr at gofrestrriad Gofal Cymdeithasol Cymru, gyda rhai’n dadlau mai dyma’r unig amser y maent yn rhyngweithio â’r sefydliad, tra bod cyfranogwr arall wedi mynegi ei ddirmyg at gofrestru. Nododd y cyfranogwyr hefyd faterion y maent yn eu hwynebu o gyfeiriad eu hawdurdod lleol neu’r llywodraeth, gan gynnwys yr angen i gael mwy o adborth gan weithwyr rheng flaen wrth weithio ar bolisiau. Ymddengys nad yw’r cyfranogwyr hyn yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi gan naill ai Gofal Cymdeithasol Cymru neu eu hawdurdodau lleol.

“Rwy’n meddwl ei fod yn eithaf digyswllt...beth mae Llywodraeth Cymru yn credu sy’n flaenoriaeth o’i gymharu â beth mae pobl yn ei brofi o ddydd i ddydd mewn gwirionedd...mae’n ymddangos nad oes neb yn siarad ag unrhyw un ar y rheng flaen yn aml iawn.” (Cyfranogwr 1, swydd anhysbys)

“Mae bron fel eu bod yn ceisio cyfiawnhau eu harian... mae wedi effeithio ar gadw staff ac rydyn ni wedi cael pobl yn gadael sydd ddim eisiau talu.” [gan gyfeirio at ffi gofrestru Gofal Cymdeithasol Cymru] (rheolwr gofal cymdeithasol)

“Y peth yw, os ydych chi’n helpu ein cleientiaid, rydych chi’n ein helpu ni... Mae Gofal Cymdeithasol Cymru, hyd y gwn i, yn cymryd fy arian unwaith y flwyddyn i gael beiro.” (rheolwr cartref gofal i oedolion)

Is-thema 2: Cymorth cadarnhaol gan Ofal Cymdeithasol Cymru ac awdurdodau lleol

Yn gymharol, teimlai rhai cyfranogwyr eu bod wedi derbyn cefnogaeth ddefnyddiol gan Ofal Cymdeithasol Cymru, gan nodi’n benodol yr adnoddau oedd ar gael, cyfathrebu defnyddiol, ac agwedd gadarnhaol tuag at gofrestru. Nododd rhai hefyd eu perthynas dda gyda’r awdurdod lleol.

“Rwy’n credu ei fod yn syniad gwych bod pob gofalwr wedi cofrestru â sefydliad cyffredinol a ddylai fod yn gofalu amdanom ni.” (Cyfranogwr 6, gweithiwr cymorth)

“Rydw i wedi defnyddio llawer o’r math o adnoddau am ddim sydd ganddyn nhw ar-lein, yn enwedig o ran diogelu. Gan mai rhan o fy rôl yw creu cyrsiau i’w cyflwyno yma yn y cartref, rydw i wedi gallu defnyddio Gofal Cymdeithasol Cymru i wneud yn siŵr fy mod yn dysgu’r wybodaeth ddiweddaraf fel bod pawb yn tynnu i’r un cyfeiriad.” (Cyfranogwr 12, rheolwr cartref gofal i oedolion)

Er mwyn deall amodau gwaith ymhellach, fe wnaethom hefyd ofyn i gyfranogwyr beth y gellid ei wneud i wella gweithio yn y sector. Gan edrych ar y ffyrdd y gellid gwella gweithio ym maes gofal cymdeithasol, nododd Cyfranogwr 20 yn arwyddocaol: *“O, mae pethau wedi bod mor anodd fel nad ydw i wedi meddwl beth sy’n mynd i’w gwella”*. Fodd bynnag, mae cyfranogwyr wedi nodi meysydd i’w gwella, gan gynnwys themâu cefnogaeth, cydnabyddiaeth a gwerthfawrogiad, ac amodau gwaith.

Thema 1: Gwelliannau i gymorth

Y thema fwyaf cyffredin a amlygwyd yw gwelliannau i gymorth. Mae hyn yn cynnwys cymorth gan awdurdodau lleol, y llywodraeth a Gofal Cymdeithasol Cymru, gwella cymorth gan reolwyr, adnoddau i weithwyr cymdeithasol, a chefnogaeth i gleientiaid.

Is-thema 1: Gwell cefnogaeth gan awdurdodau lleol, y llywodraeth a Gofal Cymdeithasol Cymru

Dywedodd y cyfranogwyr y byddent yn hoffi gweld mwy o gefnogaeth gan awdurdodau lleol, y llywodraeth a Gofal Cymdeithasol Cymru, gan nodi’n benodol yr angen i gefnogi gweithwyr sydd newydd gymhwysu, sefydlogi’r gweithlu, a chael safonau a disgwyliadau clir ar gyfer staff. Soniodd un cyfranogwr hefyd am well cefnogaeth i deuluoedd, i gefnogi cadw staff.

“[Yr hyn] yr hoffwn ei weld ym maes gofal cymdeithasol yw gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwysu yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a’u cefnogi... dylai awdurdodau lleol fod, yn y ddwy flynedd gyntaf, tair blynedd, i unrhyw weithiwr cymdeithasol, yn eu croesawu, eu mentora, eu cefnogi... Cofleidiwch eich staff. Cefnogwch eich staff. Sefydlogwch eich gweithlu. Rhwch cyfleoedd iddynt a rhoi’r oruchwyliaeth a’r gefnogaeth orau bosibl iddynt. A dyna pam maen nhw’n aros... pe bai awdurdodau lleol yn sefydlogi eu gweithlu, ni fyddai angen y sector preifat arnyn nhw, dyna’r realiti.” (Cyfranogwr 2, unigolyn cyfrifol)

“Dydy hynny byth yn mynd i newid oni bai ei fod yn newid ar lefel y llywodraeth. Felly, os bydd lefel y llywodraeth yn newid, yna bydd cydnabyddiaeth yn gyffredinol ac ar draws y sector.” (Cyfranogwr 5, rheolwr gofal cymdeithasol)

Is-thema 2: Gwella cefnogaeth gan reolwyr

Mynegodd y cyfranogwyr eu dymuniad i gael gwell cefnogaeth gan reolwyr. Yn yr is-thema hon, soniodd y cyfranogwyr am y gwelliannau y dylid eu gwneud i

oruchwyliaeth, yn ogystal ag angen gwell dealltwriaeth gan reolwyr a chefnogaeth gyda gwahaniaethu.

“Rwy’n credu ei bod yn bwysig gadael i reolwyr reoli...dylid rhoi llonydd iddynt reoli a goruchwyllo...” (Cyfranogwr 1, swydd anhysbys)

“I’r rheini ohonom o’r gymuned ddu, [dim modd clywed y rhan yma o’r ymateb] am bopeth sy’n dod tuag atom gan y defnyddiwr gwasanaeth, mae’r rheolwyr yn cyfiawnhau pam fod ganddynt yr hawl i’n trin ni fel y cawsom ein trin... felly efallai gwneud i bobl deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi’n fwy.” (Cyfranogwr 14, gweithiwr cymorth)

Is-thema 3: Cefnogaeth i gleientiaid

Yr is-thema olaf yw cymorth i bobl sy’n defnyddio gofal a chymorth. Amlinellodd y cyfranogwyr rai o’r ffyrdd y gallai pobl gael rhagor o gymorth, gan gynnwys cynnig mwy o wasanaethau, cael amser i ddarllen eu cynlluniau gofal, a gofalwyr yn cymryd rhan mewn asesiadau.

“Mwy o wasanaethau ar gyfer staff a phobl rydyn ni’n eu cefnogi, ac mae llawer o wasanaethau wedi cau. Mae’n ymddangos ein bod yn mynd yn ôl, rwy’n teimlo, yn ôl i’r dyddiau pan oedd y bobl hyn yn cael eu cuddio... roedden ni’n arfer mynd i glybiau trampolinio a disgos yn y canolfannau nos a dydd...maen nhw i gyd i weld yn diflannu.” (Cyfranogwr 3, gweithiwr cymorth)

“Rwy’n meddwl efallai pan fyddwn ni’n derbyn galwadau newydd yn y cwmni, neu’n derbyn cleientiaid newydd, efallai pan fydd y gweithiwr cymdeithasol yno’n gwneud yr asesiad, mae angen i ni fod yno.” (Cyfranogwr 20, gweithiwr cartref gofal i oedolion)

Thema 2: Cydnabyddiaeth a gwerthfawrogiad

Mae’r thema hon yn tynnu sylw at yr angen i wella’r gydnabyddiaeth a’r gwerthfawrogiad y mae’r cyfranogwyr yn eu hystyried yn ddiffygiol yn eu rôl ar hyn o bryd. Soniodd rhai cyfranogwyr am y rhyngweithio â Gofal Cymdeithasol Cymru, gan sôn am arwyddion o gydnabyddiaeth yr hoffent eu gweld – “y pethau bach lleiaf”, tra bod eraill wedi sôn am deimlo nad yw’r llywodraeth yn eu gwerthfawrogi, eu bod wedi “cael eu anghofio” mewn cyllideb ddiweddar, yn ogystal â theimlo nad yw lefel y cyflog yn adlewyrchu’r gwaith maen nhw’n ei wneud.

“Mae angen i [Gofal Cymdeithasol Cymru] fod yn mynd ar ôl staff rheng flaen. Byddai pecyn croeso yn neis, ar ôl talu’r £30...y pethau bach lleiaf. Pin ysgrifennu gyda phad nodiadau y gallwch fynd ag ef i’r gwaith. Gall ddweud Gofal Cymdeithasol Cymru arno, ond pethau bach fel hynny. Rydych chi’n meddwl - rydw i’n aelod.” (rheolwr gofal cymdeithasol)

Amodau gwaith 2

Mesurwyd amodau gwaith hefyd gan ddefnyddio Offeryn Dangosydd Safonau Rheoli yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (MSIT, MacKay *et al.*, 2004). Mae'r MSIT yn edrych ar saith maes yn y gweithle sydd, os cânt eu gadael mewn cyflwr cronig o wael, yn gallu arwain at ganlyniadau sy'n gysylltiedig â straen ymysg gweithwyr.

Y saith maes y mae'n eu mesur yw: gofynion (llwyth gwaith), rheolaeth, cefnogaeth gan reolwyr, cefnogaeth gan gymheiriaid, perthnasoedd, dealltwriaeth o rôl, a chyfathrebu newid. Mae Ravalier *et al.* (2021) wedi arwain nifer o astudiaethau sy'n defnyddio'r MSIT mewn amrywiaeth o sectorau, gan gynnwys gwaith cymdeithasol ledled y DU. Isod, rydym yn cymharu ymatebion i'r arolwg hwn â sgoriau cyfartalog y DU a gweithwyr cymdeithasol yn y DU fel poblogaeth (gweler **Tabl 16**).

Blwch esbonio: amodau gwaith 2. Mae saith amod gwaith wedi'u mesur yn gyffredinol yn y prosiect hwn, gyda phob un yn cael sgôr 'canradd' yn seiliedig ar ymatebion i'r arolwg. Mae'r canraddau hyn yn ein galluogi i gymharu sgoriau yn erbyn cyfartaleddau ar draws y DU – gorau po uchaf yw'r canradd. Er enghraifft, yn **Nhabl 16**, sgoriodd 'Gofynion' ar gyfer pob ymatebydd yn y <5ed canradd. Mae hyn yn golygu bod sgorio ar ofynion yn waeth na mwy na 95% o bobl eraill yn y DU.

Gofynion: Dyma faint o waith (h.y. llwyth gwaith) y gofynnir i ymatebwyr ei wneud fel rhan o'u rôl.

Rheolaeth: Dyma faint o ymreolaeth sydd gan bobl dros y ffordd maen nhw'n gwneud eu gwaith.

Cefnogaeth gan reolwyr: Pa mor gefnogol yw rheolwyr.

Cefnogaeth gan gymheiriaid: Faint o gefnogaeth y mae pobl yn ei chael gan eu cydweithwyr yn y gwaith.

Perthnasoedd: A yw gweithio'n gadarnhaol yn cael ei hyrwyddo er mwyn osgoi gwrthdaro a sicrhau yr ymdrinnir ag ymddygiad annerbyniol.

Rôl: Pa mor dda y mae unigolion yn deall eu rôl mewn sefydliad.

Newid: Pa mor dda y caiff newid sefydliadol ei gyfleu yn eu sefydliad.

Mae pob cell yn **Nhabl 16** yn cynnwys y sgôr cyfartalog sy'n seiliedig ar ymatebion i'n harolwg, wedi'i ddilyn gan y gymhariaeth ganradd â chyfartaleddau'r DU, ac a yw hyn yn 'uwch' neu'n 'is' na'r sgôr ar gyfer gweithwyr cymdeithasol yn y DU.

Mae **Tabl 16** yn dangos sgoriau cyfartalog, sgoriau meincnod (Edwards a Webster, 2012), a sgoriau a gymharir â sampl o weithwyr cymdeithasol ledled y DU o 2022 (Ravalier, Allen a McGowan, 2023) ar yr MSIT. Ar gyfer pob grŵp swyddi, roedd gofynion a pherthnasoedd yn y bumed canradd isaf, gan ddangos sgoriau gwaeth na 95% o swyddi eraill yn y DU. Roedd y sgoriau hefyd yn waeth na sampl 2022 o weithwyr cymdeithasol yn y DU o ran y gofynion ar weithwyr gofal, ac ar gyfer pob rôl ar gyfer perthnasoedd. Mae hyn yn peri pryder, gan fod profi gofynion yn y gwaith nad ydynt yn cael eu lliniaru gan adnoddau digonol yn gallu arwain at straen a lludded (Karasek a Theorel, 1990). Ar ben hynny, mae canraddau isel ar gyfer perthnasoedd yn cyd-fynd â rhai o'r canfyddiadau blaenorol sy'n ymwneud â methu riportio a/neu fynd i'r afael ag ymddygiad bwlio ac aflonyddu. Ar wahân i hyn, mae pob sgôr yn uwch na sgoriau gweithwyr cymdeithasol yn y DU yn 2022. Mae'r sgoriau ar gyfer newid, sy'n edrych ar y ffordd y caiff newid ei gyfleu yn y gweithle, yn y pumed canradd isaf ar gyfer gweithwyr gofal a gweithwyr cymdeithasol. Mae

gweithwyr gofal yn sgorio yn y degfed canradd ar gyfer rheolaeth (h.y. ymreolaeth yn y gwaith). Ar wahân i hyn, roedd pob sgôr yn y 25ain canradd neu uwch.

Tabl 16: Sgoriau cymedrig ar y saith mesur 'amodau gwaith', a chymhariaeth â chyfartaleddau'r DU.

	Gofynion	Rheolaeth	Cefnogaeth gan reolwyr	Cefnogaeth gan gymheiriaid	Perthnasoedd	Rôl	Newid
Pob ymatebydd Canradd Yn erbyn Gweithwyr cymdeithasol y DU	2.20 <5ed	3.24 10fed	3.56 50fed	3.81 50fed	3.11 5ed	4.30 75ed	3.28 5ed
	<i>Is</i>	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>	<i>Is</i>	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>
Gweithwyr gofal Canradd Yn erbyn Gweithwyr cymdeithasol y DU	2.05 <5ed	3.13 10fed	3.52 50fed	3.80 50fed	3.12 5ed	4.26 75ed	3.27 5ed
	<i>Is</i>	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>	<i>Is</i>	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>
Rheolwyr Canradd Yn erbyn Gweithwyr cymdeithasol y DU	2.48 <5ed	3.75 90fed	3.86 95ed	3.88 75ed	2.85 5ed	4.34 90fed	3.73 95ed
	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>	<i>Is</i>	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>
Gweithwyr cymdeithasol Canradd Yn erbyn Gweithwyr cymdeithasol y DU	2.63 <5ed	3.28 25ed	3.56 50fed	3.84 50fed	3.21 5ed	4.12 25ed	3.06 <5ed
	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>	<i>Is</i>	<i>Uwch</i>	<i>Uwch</i>

Mae'r canfyddiadau hyn, felly, yn dangos bod y sgoriau ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru yn wael ar y cyfan, er bod pobl yn cael rheolaeth dda a chefnogaeth gan gymheiriaid, a bod ganddynt syniad da o'u rôl yn y sefydliad. Mae'r sgorio yn well yn gyffredinol bron na'r sector gwaith cymdeithasol yn ei gyfanrwydd yn y DU, ond mae angen rhywfaint o welliant ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Effaith amodau gwaith ar lesiant

Roeddem yn awyddus i ddangos y berthynas rhwng amodau gwaith a llesiant ar gyfer ein hymatebwyr, ac yn benodol sut gall amodau gwaith effeithio ar lesiant.

Blwch esbonio: amodau gwaith a llesiant ar gyfer pob rôl

Rydyn ni i gyd yn gwybod bod y ffordd rydyn ni'n gweithio, a'r ffordd rydyn ni'n cael ein cefnogi yn y gwaith, yn gallu effeithio ar ein hiechyd a'n lles. Yn yr adran hon, gwnaethom rai dadansoddiadau ystadegol i edrych ar ba amodau gwaith sy'n cael yr effaith fwyaf ar ein mesur llesiant cyffredinol (h.y. wrth gyfuno boddhad â bywyd, teimlo'n werth chweil, hapusrwydd a sgoriau gorbryder).

Yma, rydym yn adrodd ar ganfyddiadau'r dadansoddiadau atchweliad llinellol sy'n edrych ar effaith amodau gwaith ar sgôr llesiant cymedrig cyffredinol, fesul Gao, Moodie a Chen (2019), ar gyfer pob ymatebydd ac wedi'u dadansoddi yn ôl grwpiau swyddi. Yn achos yr holl ymatebwyr, rydym yn gweld bod pum cyflwr gwaith wedi effeithio'n sylweddol ar lesiant. Galwadau, cefnogaeth gan gymheiriaid, a pherthnasoedd oedd y dylanwadau mwyaf. Roedd y model yn cynrychioli 11% o'r amrywiad (gweler Atodiad 3 am dabl sy'n dadansoddi'r canfyddiadau atchweliad).

O'u dadansoddi yn ôl grwpiau swyddi, yr unig gyflwr gwaith a oedd yn cael effaith gyson ar lesiant oedd gofynion. O'r herwydd, roedd gofynion yn effeithio'n gyson ar lesiant gweithwyr gofal, gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr. Ar draws yr holl ymatebwyr, y dylanwadau mwyaf ar lesiant oedd gofynion (h.y. llwyth gwaith) a pherthnasoedd, sy'n adlewyrchu'r ddau amod gwaith yn **Nhabl 16** yr oedd ein hymatebwyr wedi sgorio'n arbennig o wael arnynt.

Mae'r canlyniadau hyn yn golygu, felly, y dylid canolbwyntio ar wella gofynion (h.y. lleihau llwyth gwaith) a gwella perthnasoedd yn y sector er mwyn gwella llesiant.

Canfyddiadau'r grŵp ffocws

Cynhaliwyd dau grŵp ffocws i gael rhagor o wybodaeth am y profiad o weithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru. Cymerodd wyth cyfranogwr ran, gyda phedwar cyfranogwr ym mhob grŵp ffocws, gan archwilio cyfres o themâu yn seiliedig ar ganfyddiadau'r arolwg a'r cyfweiliadau. Mae'r canlyniadau wedi'u rhannu fesul maes thematig yr holwyd amdano. Nid ydym wedi cynnwys gwybodaeth am rôl y swydd yma, er mwyn sicrhau anhysbysrwydd a cyfrinachedd. Fodd bynnag, roedd gennym amrywiaeth o gyfranogwyr o bob rhan o'r sector, gan gynnwys gweithwyr gofal cartref, gweithwyr cymdeithasol, staff cymorth/gwasanaethau proffesiynol, a rheolwyr.

Cwestiwn 1: Gweithio ym maes gofal cymdeithasol

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr pam eu bod yn credu bod pobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Cynhyrchwyd dwy thema o'u hymatebion – er budd eraill, ac effaith bersonol gadarnhaol. I rai, roedd y themâu hyn yn gorgyffwrdd, gan eu bod yn teimlo bod y ddau beth yn effeithio arnynt. Fodd bynnag, pwysleisiwyd bod gweithio ym maes gofal cymdeithasol er budd pobl eraill yn bwysicach iddynt.

Thema 1: Er budd pobl eraill

“Rydych yn gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl.” (Cyfranogwr 6⁴)

“Mae'n dda gallu gwneud rhywbeth a gallu gweld canlyniadau uniongyrchol eich gweithredoedd i weld sut mae wedi gwella bywyd rhywun a hefyd i allu rhoi cyfle i rywun ddewis a chael y pŵer i fod yn fwy annibynnol os ydyn nhw'n dewis bod.” (Cyfranogwr 8)

Thema 2: Effaith bersonol gadarnhaol

“Does dim dau ddiwrnod yr un fath. Mae'n amrywiaeth enfawr. Dydych chi ddim wir yn gwybod beth rydych chi'n mynd i'w gael pan fyddwch chi'n deffro. Ac rwy'n hoffi hynny mewn llawer o ffyrdd, felly rwy'n meddwl bod boddhad yn y bodlonrwydd hwnnw'n bersonol, yn ogystal â gobeithio eich bod yn cyflawni rhywbeth ac yn cyflawni canlyniadau i eraill hefyd.” (Cyfranogwr 5)

“Rydych chi'n cael boddhad o wybod eich bod chi wedi helpu rhywun hefyd... rydw i hefyd yn hoffi gweithio yn fy nghymuned a helpu pobl yn fy nghymuned. Felly mae bob amser wedi bod yn bwysig i mi fyw a gweithio yn y gymuned.” (Cyfranogwr 7)

Cwestiwn 2: Anawsterau sy'n gysylltiedig â gweithio ym maes gofal cymdeithasol

Datgelodd y cwestiwn hwn yr ystod fwyaf o ymatebion, gan fod gan gyfranogwyr lawer o feysydd i'w cyffwrdd wrth drafod yr anawsterau y maent yn eu hwynebu wrth weithio ym maes gofal cymdeithasol. Mae'n ddiddorol, er bod gennym amrywiaeth o

⁴Ni ofynnwyd am rolau swyddi ar gyfer grwpiau ffocws, er mwyn sicrhau anhysbysrwydd cyfranogwyr.

gyfranogwyr o wahanol swyddi, y cytunwyd ar lawer o'r anawsterau sy'n gysylltiedig â gweithio yn y sector ar eu traws.

Thema 1: Cydnabyddiaeth a thriniaeth

Roedd cydnabyddiaeth a thriniaeth yn cael eu mynegi gan y cyfranogwyr gan amlaf. Mae hyn yn cynnwys is-themâu cydnabyddiaeth a gwerthfawrogiad, cyflog, ac effaith yr anawsterau a wynebir.

Is-thema 1: Cydnabyddiaeth a gwerthfawrogiad

Mae'r is-thema gyntaf yn cyfleu'r canfyddiadau bod y cyfranogwyr yn cael eu heffeithio gan deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, ac yn benodol effeithiau negyddol peidio â theimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Yn wir, teimlai'r rhan fwyaf o'r cyfranogwyr nad oeddent yn cael eu cefnogi'n briodol yn hyn o beth. Fodd bynnag, pan fydd digwyddiadau a darnau o waith i gydnabod gwaith pobl, gwerthfawrogi'r rhain yn fawr.

“Mae diffyg gwerth darparwyr gofal mewn cymdeithas...maen nhw'n dweud, o, wel, dim ond gofalwr ydyn nhw. Petaent ond yn gwybod beth mae gofalwr yn gorfod ei wneud bob dydd, a sut yr oedd yn gorfod ymdopi a bod yn wydn, pan oedd wir eisiau wylo yn y gornel.” (Cyfranogwr 1)

“Maen nhw'n cynnal y seremonïau gwobrwyo hyn a chefais fy nghydnabod am fy 25 mlynedd o wasanaeth, pethau fel hynny. Felly rydw i'n cymeradwyo cydnabyddiaeth. Mae fy rheolwr bob amser yn gwerthfawrogi'r pethau rwy'n eu gwneud.” (Cyfranogwr 2)

“Rwy'n weithiwr gofal cymdeithasol i'r henoed ac rydym bob amser wedi cael ein trin fel pobl ar ben isaf y raddfa o'i gymharu â meddygon, nyrsys, parafeddygon a gweithwyr cymdeithasol.” (Cyfranogwr 6)

Is-thema 2: Cyflog

O dan y pennawd cydnabyddiaeth, roedd llawer o'r cyfranogwyr yn teimlo nad oedd eu cyflog yn adlewyrchu lefel y cyfrifoldeb a'r gwaith a wynebwyd yn eu swydd. Trafododd y cyfranogwyr hefyd effaith cyflogau isel ar recriwtio a chadw staff, a rhannu eu profiadau eu hunain o'r mater.

“Does neb eisiau gwneud y gwaith mwyach. Collasom naw o bobl ymhen dau fis oherwydd y cyflog isel. Rydym ar yr isafswm cyflog. Ac o, dydy o ddim yn gwneud unrhyw synnwyr, ond rydyn ni'n gwneud y gwaith oherwydd rydyn ni'n poeni am y bobl ac rydw i'n meddwl eu bod nhw'n manteisio ar hynny.” (Cyfranogwr 8)

“Archfarchnadoedd, ffatrioedd, maen nhw'n cael eu talu'n fwy na ni. Sut mae hynny'n gwneud unrhyw synnwyr? Tydi o ddim. Felly ydy hynny'n golygu ein bod ni'n ddi-werth? Dyna sut rydyn ni'n teimlo. Ond rydyn ni'n gwneud hyn oherwydd ein bod ni'n poeni am y bobl.” (Cyfranogwr 6)

Is-thema 3: Effaith yr anawsterau a wynebir

Roedd y cyfranogwyr hefyd yn mynd i'r afael â'r effeithiau maent yn eu hwynebu o ganlyniad i anawsterau eu rôl. Roedd hyn yn cynnwys pobl yn gadael y proffesiwn,

effeithiau emosiynol, a gorfod delio â sefyllfaoedd anodd wrth gamu i mewn a chefnogi cydweithwyr.

“Yr effaith yw bod pobl yn gadael. Mae pobl yn ymddeol yn gynnar... Mae ein hiechyd meddwl yn bwysicach... natur y swydd, rydych chi'n gofalu am bobl agored i niwed, oedolion agored i niwedi, rydyn ni'n gofalu am deuluoedd sydd ag achosion cymhleth...a diffyg cefnogaeth ar ben hynny. Rydw i'n meddwl am sut i dalu biliau oherwydd ein cyflog afresymol.”
(Cyfranogwr 3)

“Mae'r swydd ei hun wedi bod yn heriol yn emosiynol erioed, ni waeth beth oedd y lefel roeddem arni yn y lleoliad gwaith. Felly, boed yn ofalwr, yn nysr gymwysedig neu'n rheolwr, mae'r elfennau emosiynol heriol bob amser yn mynd i fod yno ac mae rhai pobl yn gallu ymdopi â hynny a dydy eraill ddim yn gallu ymdopi.” (Cyfranogwr 1)

“Ers streic [y meddygon], mae apwyntiadau llawer o bobl wedi cael eu canslo ac ... yn yr amser y cafodd eu hapwyntiadau eu canslo, mae llawer ohonynt wedi cael diagnosis terfynol. A ni yw'r rhai sy'n delio â chanlyniadau hynny, yn amlwg, oherwydd rydyn ni'n poeni am y bobl a dyna pam rydyn ni'n rhoi'r oriau i mewn, ond dydyn ni ddim yn cael y gefnogaeth honno'n ôl.” (Cyfranogwr 6)

Thema 2: Cymorth

Gwelwyd hefyd fod cefnogaeth yn cael effaith ar brofiad cyfranogwyr, fel cefnogaeth gan sefydliadau a rheolwyr, cefnogaeth drwy hyfforddiant a datblygiad, a chefnogaeth gan gymheiriaid a thimau eraill. Mae hyn yn cynnwys is-themâu cymorth sefydliadol, hyfforddiant a rhyngweithio â thimau eraill. Yn gyffredinol, ym mhob un o'r is-themâu hyn, mynegodd cyfranogwyr eu dymuniad i weld newidiadau'n cael eu gwneud.

Is-thema 1: Cymorth sefydliadol

Dywedodd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr nad ydynt yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi'n briodol gan eu sefydliad, yn enwedig wrth sôn am reolwyr. Nid oedd hwn yn brofiad cyffredinol, a chafodd un cyfranogwr gefnogaeth dda gan y rheolwyr, ond roedd effeithiau diffyg cefnogaeth yn amlwg.

“Diffyg cefnogaeth llwyr gan y rheolwyr... mae ganddynt awr o egwyl cinio yn y swyddfa, ni fydd neb yn codi'r ffôn yn y swyddfa yn yr amser hwnnw... gall unrhyw beth ddigwydd o fewn yr awr honno. Does gennyh chi ddim cefnogaeth. Mae pobl yn marw o fewn yr amser hwn. Rydw i wedi cael profiad ohono fy hun. Mae hynny'n ofnadwy. Mae'n torri pobl.”
(Cyfranogwr 3)

“Fy mhrofiad i yw y gallwch chi gael rheolwyr gwirioneddol anhygoel a gallwch chi gael rheolwyr sy'n gwneud eich amodau gwaith yn ddiflas.”
(Cyfranogwr 7)

Is-thema 2: Hyfforddiant

Trafododd y cyfranogwyr y gofynion hyfforddi a ddisgwylir gan weithwyr, gan fynegi eu bod yn teimlo bod angen gwneud gwelliannau. Yn gyffredinol, roedd y cyfranogwyr yn anhapus gydag ansawdd yr hyfforddiant, gan deimlo nad yw'n adlewyrchu gofynion staff gofal cymdeithasol o ddydd i ddydd.

“I roi...i'r holl staff y cymorth sydd ei angen arnyn nhw, mae'n rhaid iddyn nhw gael y sgiliau, mae'n rhaid iddyn nhw gael y wybodaeth er mwyn bod yn hyderus yn yr hyn maen nhw'n ei wneud ac yna dod i fod yn gymwys hefyd. Na, mae'n gydbwysedd bregus. Tra bod yn rhaid i chi wneud yn siŵr eich bod yn cynnal eu hurddas a'u cyffro am y swydd.” (Cyfranogwr 1)

“Pan fyddwch chi'n dysgu, yn dysgu sgiliau newydd fel codi a chario, pan fyddwch chi'n dysgu termau rheoleiddio a thechnegau newydd ac yn gweld offer newydd, mae'n fwy defnyddiol nag e-ddysgu.” (Cyfranogwr 3)

Is-thema 3: Rhyngweithio â thimau eraill

Trafododd y cyfranogwyr hefyd yr anawsterau maent yn eu hwynebu wrth rhyngweithio â thimau eraill, fel y cyngor a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill. Roedd y gefnogaeth hon gan eraill hefyd yn bwysig iawn yn y profiadau cadarnhaol (a negyddol) o weithio yn y sector.

“Rydw i'n gyson mewn cyfarfodydd lle rydyn ni'n ceisio dweud, ‘Wel, mewn gwirionedd, nid yw'n angen gofal cymdeithasol, mae'n angen iechyd’. Ac mae'n frwydr enfawr gydag iechyd ac addysg ac asiantaethau eraill.” (Cyfranogwr 5)

“Dydw i ddim yn gweithio gydag oedolion ac nid oedd gen i ddim dealltwriaeth o'r safbwynt hwnnw, ond mae'n fy ngwneud i mor drist bod pethau'n ymwneud â thrin pobl ag urddas, am wneud yn siŵr bod pobl yn cael eu bwydo a'u bod yn cael meddyginiaeth – mae pobl yn dadlau dros bwy ddylai fod yn gyfrifol am [y pethau hynny].” (Cyfranogwr 7)

Thema 3: Amodau gwaith a gofynion

Roedd y thema hon yn tynnu sylw at yr amodau y mae cyfranogwyr yn cael eu cyflogi oddi tanynt. Yn benodol, trafodwyd sut roedd yr amodau hyn yn effeithio nid yn unig arnyn nhw eu hunain, ond yn y pen draw ar y bobl maen nhw'n eu cefnogi.

Is-thema 1: Adnoddau

Nodwyd hefyd bod diffyg adnoddau yn rhywbeth a oedd yn achosi anhawster i gyfranogwyr. Mynegodd y cyfranogwyr eu bod yn teimlo'n rhwystredig am nad ydynt yn gallu cwblhau eu gofynion swydd oherwydd pethau y tu hwnt i'w rheolaeth.

“Ar hyn o bryd, mae diffyg adnoddau difrifol, diffyg cyllid...mae llawer o bethau sy'n effeithio ar ein rôl, fy rôl i, yn rhwystredig iawn oherwydd mae'n ymddangos nad oes llawer y gallwn ei gynnig.” (Cyfranogwr 1)

“Dyweder fod rhywun eisiau gosod technoleg yn eu cartref. I wneud yn siŵr eu bod yn deall ac rwyf wedi dangos ... sut mae'n gweithio, ar ben

hynny, mae angen i chi sicrhau bod y staff yno hefyd yn deall ac yn gwybod sut mae'n gweithio. Oherwydd y broblem gyda... technoleg, gallwch roi rhywbeth i rywun ac mae'n dda ac yn dda tan y funud y bydd yn stopio gweithio, yna mae'n cael ei daflu yn y cwpwrdd a'i adael am fychydig flynyddoedd.” (Cyfranogwr 8)

Is-thema 2: Galwadau afrealistig

Tynnodd y cyfranogwyr sylw hefyd at y pwysau a roddir arnynt, gan gynnwys llwyth achosion ac oriau hir/amser teithio, fel ffynhonnell o heriau o ddydd i ddydd.

“Yn amlwg, llwyth achosion a gofynion, rydyn ni bob amser yn edrych ar lwyth achosion ac yn gwneud yn siŵr bod modd rheoli hynny i gyd.” (Cyfranogwr 5)

“Dydd Sadwrn, dydd Sul, fe wnes i 30 awr. Mewn dau ddiwrnod. Mae gennych bum munud o amser teithio i fynd 20 munud i ffwrdd. Does gennych chi ddim amser i aros. Waeth i chi anghofio am fwyta. Efallai y cewch baced o greision yn y car ar y ffordd. Does dim balans... rwyf ti'n flinedig yn gorfforol ac yn feddyliol.” (Cyfranogwr 6)

Cwestiwn 3: Cymorth ar gyfer amodau gwaith a llesiant

Er ei bod yn amlwg o'r ymatebion bod cael cefnogaeth gref yn bwysig, mae'r dadansoddiad wedi gweld safon anghyson o gymorth sydd ar gael i gyfranogwyr. Mae'r themâu a ddaeth i'r amlwg o'r cwestiwn yn cynnwys bod cymorth priodol ar gael, a bod angen mwy o gymorth.

Thema 1: Cymorth priodol ar gael

Bu rhai cyfranogwyr yn trafod eu profiad cadarnhaol o gefnogaeth gan y sefydliadau sy'n eu cyflogi, gan sefydliad proffesiynol, ac yn wleidyddol. Roedd hyn yn cynnwys cefnogaeth gan y gymuned leol, teimlo bod eu sefydliad yn gofalu amdanynt, a chael prosesau cefnogi ar waith rhag ofn bod unrhyw un yn cael trafferth.

“Mae'r gymuned leol yn anhygoel. Ar gyfer y [lleoliad] yma, maen nhw wir yn. Mae'r [lleoliad] hwn wedi bod yn rhan o'r gymuned hon erioed, mae'n wir wedi bod. Ac o bryd i'w gilydd rydyn ni'n edrych, ac wrth y drws mae rhai planhigion mae rhywun wedi tyfu gormod ohonyn nhw yn eu tŷ gwydr.” (Cyfranogwr 1)

“Mae gennym grŵp llesiant yn y cwmni. Ac mae gennym ap ar-lein ar gyfer cwnsela os oes ei angen arnom, felly mae cefnogaeth ar gael felly bob amser... os oes gen i broblem, mae rhif ar-alwad 24/7 i'w ffonio, ac yna gallwn i gael staff yma o fewn 10 munud, 15 munud.” (Cyfranogwr 2)

Thema 2: Mae angen mwy o gymorth

Yn gymharol, nid oedd llawer o'r cyfranogwyr yn teimlo eu bod yn cael y gefnogaeth briodol. Trafododd y cyfranogwyr oruchwyliaeth, cymharu â gweithwyr proffesiynol eraill, a theimlo eu bod yn cael eu siomi'n gyffredinol gan eu sefydliad, gyda phob un o'r rhain yn enghreifftiau pwysig o gefnogaeth sydd ar goll.

“Setiau oruchwyliaeth (math o oruchwyliaeth grŵp), fel mwy i fy arweinydd tîm nag i mi, oherwydd beth bynnag sydd wedi cael ei ddweud, dim opsiynau, dim help yn cael ei ddarparu ar ôl hynny.” (Cyfranogwr 3)

“Rwy’n meddwl bod dolen ar fy ffôn os oedd angen, ond dydw i ddim yn meddwl y bydd yn helpu cymaint â hynny. Oherwydd ni fydd yn newid dim, felly rwyf ti’n gwneud dy beth dy hun.” (Cyfranogwr 6)

Thema 3: Gwelliannau i gymorth

Trafododd y cyfranogwyr hefyd rai meysydd yr hoffent eu gweld yn cael eu gwella. Trafododd un cyfranogwr eu diffyg cefnogaeth gan reolwyr, tra soniodd un arall am yr angen am gymorth i weithwyr sydd newydd gymhwyso, ac opsiynau cymorth mwy ymarferol.

“Dydwyn ni ddim wedi cael cyfarfod tîm ers 19 mis, dim hyd yn oed un cyfarfod... mae’n gêm. Ti’n gwybod, gêm un ffordd, ti’n gwybod, pan maen nhw angen ffafr gen ti, ti’n gwybod? Neu a allech chi lenwi ar gyfer y shifft honno? Allech chi lenwi? Rydych chi’n gwneud hyn iddyn nhw. Ond pan fydd angen iddyn nhw wneud ychydig bach bach i helpu, i gyfrannu at eich perthynas dda, dydyn nhw ddim eisiau gwneud hynny. Mae’n siomedig iawn, siomedig iawn. Mae beth bynnag rydych chi’n ei ofyn yn ormod i’r rheolwyr.” (Cyfranogwr 3)

“Dwi’n meddwl o fewn ein hawdurdod lleol... mae angen i ni wneud mwy o ran gofalu am fyfyrwyr gwaith cymdeithasol blwyddyn gyntaf neu, ar ôl hynny, rydych chi yn eich blwyddyn gyntaf o ymarfer. Rwy’n credu bod llawer o le i gefnogi graddedigion newydd ac edrych ar sut y gallwn hyrwyddo goruchwyliaeth llesiant... hyd yn oed gall y rhai mwyaf profiadol gael diwrnod gwael neu wythnos wael. Ar hyn o bryd, maen nhw’n hyrwyddo hyn fel ‘Dydd Mercher Llesiant (Well-being Wednesday)’ lle mae’n golygu darllen llyfr, ymuno â chlwb llyfrau, mynd am dro, cael ci, pethau fel hynny. Tydi dim o hynny yn realiti i mi.” (Cyfranogwr 7)

Cwestiwn 4: Cyflog a buddion

Bron yn unfrydol, pan ofynnwyd iddynt a ydynt yn teimlo eu bod yn cael eu talu’n briodol, atebodd y cyfranogwyr y byddent yn hoffi cael gwell cyflog. Ac eithrio un cyfranogwr, a drafododd ei brofiad negyddol o fod ar gcontract dim oriau, roedd y cyfranogwyr, yn gyffredinol, yn fodlon â’r buddion a gawsai.

Thema 1: Anfodlon ar y cyflog

Roedd mwyafrif llethol o’r cyfranogwyr yn anfodlon ar lefel eu cyflog. Roeddent yn tynnu sylw at rai o effeithiau hyn, gan gynnwys effaith ar gamu ymlaen a datblygiad, a recriwtio.

“Fe wnaethon nhw gynyddu graddfa cyflog gwaith cymdeithasol... ond dydyn nhw ddim wedi cynyddu swydd y dirprwy reolwr tîm a swydd y rheolwr tîm. Felly i mi fy hun, does gen i unman i fynd. Pe bawn i eisiau dyrchafu i’r swyddi hynny, byddai fy nghyflog yn aros yr un fath. Felly

mae'n wirion iawn o ran hynny. Felly, nid yw'n rhoi cymhelliant i chi fod eisiau gwneud y swydd honno.” (Cyfranogwr 5)

“Mae'n debyg na fyddai gennym broblem recriwtio pe baem yn talu mwy i bobl. Dydw i ddim yn meddwl bod gennym broblem recriwtio, rwy'n meddwl bod gennym broblem o ran cyflogau.” (Cyfranogwr 7)

Thema 2: Buddion

Is-thema 1: Bodlon â'r buddion sydd ar gael

Yn gyffredinol, roedd y cyfranogwyr yn fodlon ar y buddion a gawsant. Fe wnaethant nodi rhai enghreifftiau o'r pethau y mae ganddynt fynediad atynt a oedd yn cefnogi hyn.

“Fe wnaethon nhw dalu'r gwasanaeth gweithredol, sy'n £13 y flwyddyn, ac maen nhw hefyd yn ad-dalu ein taliadau Gofal Cymdeithasol Cymru. Ffi gofrestru.” (Cyfranogwr 2)

“Rydw i'n defnyddio fy [ngherdyn] golau glas drwy'r amser. Dw i wrth fy modd.” (Cyfranogwr 5)

Is-thema 2: Awgrymiadau ar gyfer gwella'r buddion sydd ar gael

Tynnodd y cyfranogwyr sylw hefyd at rai buddion ychwanegol yr hoffent eu gweld.

“Byddai'n braf cael cyfleoedd i wneud wythnosau pedwar diwrnod.” (Cyfranogwr 4)

“Rwy'n meddwl ei fod yn wyliau blynyddol eithaf isel o'i gymharu â llawer o sefydliadau a chwmnïau eraill. Rydyn ni'n cael 25 diwrnod, ac rwy'n meddwl bod hynny'n eithaf isel o ystyried y gallwn ni fod yn gwneud llawer o oriau.” (Cyfranogwr 5)

Cwestiwn 5: Bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr a oes gan eu sefydliad ddiwylliant cadarnhaol o ran y ffordd y mae cydweithwyr a rheolwyr yn trin ei gilydd, a sut y gellid gweithredu hyn ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru. Yn gyffredinol, teimlai'r cyfranogwyr nad yw bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu yn cael eu goddef yn eu gweithle a bod y mesurau priodol ar waith ar gyfer cymorth.

Thema 1: Diwylliant sefydliadol cadarnhaol a chryf

Tynnodd llawer o gyfranogwyr sylw at eu profiadau o ddiwylliant sefydliadol cadarnhaol, gan egluro'r strwythurau ar gyfer cymorth sydd ar waith i dargedu bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu.

“Does dim goddefgarwch tuag at fwlio nac aflonyddu, boed hynny'n real neu'n ymddangosiadol. Nid yw'n cael ei oddef o gwbl, nid yw, ac mae'r sgwrs yn anodd fel bod y person sy'n cael sgwrs yn gallu cerdded i ffwrdd

gyda'i urddas, ond maen nhw'n cerdded i ffwrdd gyda chynllun cadarnhaol iawn o sut mae angen i'w ymddygiad newid." (Cyfranogwr 1)

"Un o'r prosesau rydyn ni'n eu defnyddio yn fy sefydliad yw adborth 360 gradd. Felly pan fydd yn amser adolygu, os ydych chi'n rheolwr, bydd eich rheolwr yn cael adborth gan y bobl sy'n adrodd i chi i weld sut rydych chi'n gwneud fel rheolwr iddyn nhw... ac mae pawb yn eithaf onest gyda'u hadborth i fod yn deg." (Cyfranogwr 8)

Thema 2: Profiad o ddiwylliant sefydliadol negyddol

Mynegodd cyfranogwyr eraill eu profiad o ddiwylliant sefydliadol negyddol, gan drafod amgylcheddau gwaith gwenwynig a'r heriau y maent yn eu hwynebu.

"Rwy'n ymwybodol y gall y gwenwyndra fod yn gryf iawn yn y proffesiwn hwn. A dwi'n meddwl mai dyma pryd rydych chi'n cael y grwpiau hynny sy'n cadw pobl allan, neu reolwyr ac uwch reolwyr, a byddwch chi'n cael hynny. Ond ie, mae'n drueni, oherwydd maen nhw i fod yn weithwyr cymdeithasol proffesiynol sy'n gofalu am y rheini yn y gymuned. A phan fyddwch chi'n cael heriau yn eich amgylchedd eich hun, gall fod yn arbennig o anodd." (Cyfranogwr 5)

"Rwy'n credu pe bai'n rhaid i mi ei raddio, pe baech chi'n gofyn i ni wneud hynny fel cwestiwn graddfa, fel sero yn ofnadwy, i ddeg yn anhygoel, mae'n debyg y byddwn i'n rhoi sgôr o tua chwech. Yn gyffredinol, rwy'n meddwl bod cydnabyddiaeth bod angen trin pobl yn deg a chyda pharch, ond dydw i ddim yn meddwl bod tryloywder yn digwydd yn dda iawn weithiau. Rwy'n credu bod penderfyniadau'n cael eu gwneud gan reolwyr heb, dyweder, adborth na mewnbwn gan y staff is. Weithiau mae newidiadau'n cael eu gwneud heb ymgynghori...sy'n creu rhyw fath o amgylchedd o ofn, ansicrwydd." (Cyfranogwr 7)

Thema 3: Gwella diwylliant sefydliadol

Trafododd y cyfranogwyr hefyd rai o'r gwelliannau yr hoffent eu gweld i wella diwylliant sefydliadol, gan gynnwys polisïau ar gyfer bwlio, a chefnogaeth ar gyfer mynegi pryderon.

"Rwy'n credu y dylai pobl fod yn agored i gydnabod yr hyn sy'n gallu cael ei ystyried yn fwlio ac aflonyddu... Nid dim ond diogelu'r preswylwyr ydyn ni, rydyn ni'n diogelu ein gilydd. Rydyn ni'n dweud bod yn rhaid i ni wneud hynny oherwydd dydyn ni ddim yn cael ein gwarchod gan y byd ehangach." (Cyfranogwr 1)

"Yn amlwg, yn y rhan fwyaf o sefydliadau rwy'n dyfalu, bydd gennym ryw fath o bolisi chwythu'r chwiban, lle gallant godi pryderon a dyna'r broses ar gyfer gwneud hynny. Rydw i'n meddwl bod pobl yn amharod iawn i wneud hynny oherwydd maen nhw'n meddwl y gallai'r swydd fod yn y fantol, ac maen nhw'n mynd i gael eu nodi fel rhywun sy'n creu trwbl." (Cyfranogwr 5)

Cwestiwn 6: Gwelliannau ym maes gofal cymdeithasol

Tynnodd y cyfranogwyr sylw at rai o'r meysydd lle'r oeddent yn teimlo y gellid gwella gofal cymdeithasol. Roedd hyn yn cynnwys themâu adnoddau, cyflogau, teithio, a staffio a recriwtio.

Thema 1: Adnoddau

Y brif thema a amlygwyd oedd yr angen am well mynediad at adnoddau. Roedd hyn yn cynnwys cyllid, llwyth achosion llai a mwy o ffyrdd o gefnogi'r unigolion maen nhw'n gweithio gyda nhw.

"Weithiau mae'n teimlo fel ymarfer ticio blychau ac ni ddylai deimlo felly. Llwyth achosion llai a mwy o staff yn y swyddi hynny a mwy o adnoddau, gallem wneud y gwaith hwnnw'n llawer gwell mewn gwirionedd. A byddai hynny'n cael effaith sylweddol iawn ar deuluoedd oherwydd byddan nhw'n gallu datrys eu problemau argyfwng eu hunain ac edrych ar eu hadnoddau eu hunain ynddyn nhw eu hunain fel teulu... hwyluswyr ydan ni." (Cyfranogwr 5)

"Os ydyn ni'n ei roi yn y ffordd y mae ein llywodraeth bresennol yn ei ddeall (wedi'i ddyfynnu o fis Mawrth 2024 - mae newidiadau wedi digwydd i lywodraethau'r DU a Chymru ar ôl hynny), rhaid gwario arian i wneud arian, mae'n rhaid i chi fuddsoddi mewn pobl a buddsoddi mewn cymunedau a theuluoedd er mwyn cael y gorau o gymunedau. Ac ar hyn o bryd rydyn ni'n amddifadu ein cymunedau o gefnogaeth a'r gallu i helpu eu hunain." (Cyfranogwr 7)

Thema 2: Cyflog

Unwaith eto, tynnodd y cyfranogwyr sylw at yr angen am well cyflog tra'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol.

"Gweithwyr gofal yn derbyn yr un faint â gweithwyr band 3...staff y GIG dwi'n meddwl. Byddai hynny'n un gwelliant." (Cyfranogwr 2)

"Dydyn ni ddim yn cael ein talu am yr oriau. Mae'n annerbyniol. Mae'n annerbyniol iawn. Wel, dywedwch eich bod chi'n gwneud diwrnod 15 awr, rydych chi'n lwcus os ydych chi'n cael eich talu am ddeg." (Cyfranogwr 6)

Thema 3: Teithio

Tynnodd y cyfranogwyr sylw hefyd at y pwysau o deithio a pheidio â neilltuo digon o amser ar gyfer hyn. Roedd hyn yn arbennig o amlwg pan nad oedd digon o amser wedi'i neilltuo yn y diwrnod ar gyfer teithio, neu nad oeddent yn cael eu talu'n briodol am y teithio hwnnw.

"Dach chi'n gweld bod gennyh chi 20 o bobl i fynd atynt mewn diwrnod, ac mae rhai ohonyn nhw'n gallu byw deg munud ar wahân. Dim ond pum munud sydd gennyh chi i gyrraedd yno... rydych chi'n peryglu eich bywyd eich hun hefyd drwy yrru a rhuthro. Ac rydych chi'n gwybod bod eich meddwl yn rasio'n ceisio cyrraedd yr alwad nesaf. Felly dydw i ddim yn meddwl ei bod hi'n deg i ddefnyddwyr gwasanaeth yn y cyd-destun hynny

chwaith oherwydd nad ydyn ni'n rhoi'r 100% iddyn nhw weithiau."
(Cyfranogwr 6)

Thema 4: Staffio a recriwtio

Y thema olaf yw bod cyfranogwyr yn teimlo bod angen gwella'r broses recriwtio a denu staff o safon. Buont yn trafod effaith trosiant ar bobl sy'n defnyddio gofal a chymorth, yn ogystal â'r angen i'r holl staff atgoffa eu hunain pam eu bod yn gwneud eu gwaith yn y lle cyntaf, er mwyn sicrhau arfer da.

"Mae'n ymwneud â recriwtio. Felly, nid yn unig y mae arnoch eisiau cadw eich staff, ond rydych hefyd eisiau gallu recriwtio unigolion o safon. Pobl sy'n ymfalchïo yn yr hyn maen nhw eisiau ei wneud, heb feddwl mai dyma'r unig swydd maen nhw'n gallu ei gwneud... weithiau mae'n rhaid i ni edrych ar ffordd wahanol o ddysgu. Nid yw'n ymddangos bod pobl ifanc yn mynd i mewn i'r rôl mwyach... Mae'n rhaid i chi fuddsoddi llawer iawn ohonot ti dy hun. Chi'n gwybod, am 26 mlynedd nid oeddwn i gartref ar Ddydd Nadolig." (Cyfranogwr 1)

Casgliadau

Mae hwn yn ymchwiliad eang a manwl i sut beth yw gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru. Cawsom nifer fawr o ymatebion o bob rhan o'r maes cyflogaeth ac roeddent yn cynnwys arolwg ansoddol a meintiol cymysg, cyfweliadau unigol a thrafodaethau grwpiau ffocws.

Mae pobl yn cael eu denu at y rôl drwy eraill y maent yn eu hadnabod sydd wedi dod i gysylltiad â'r sector – naill ai drwy gael mynediad at ofal neu drwy ei ddarparu. Maent yn aros yn y rôl am eu bod yn gwneud gwahaniaeth bob dydd i fywydau unigolion a'u teuluoedd. Er gwaethaf hyn, gwelsom fod llawer (tua chwarter) yn anelu at adael eu rôl bresennol oherwydd cyflog isel, diffyg parch a chydabyddiaeth, amodau gwaith gwael, a diffyg cyfleoedd datblygu.

Mae recriwtio i'r sector yn parhau i fod yn her, felly gofynnwyd pam a sut y gellid gwneud gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn fwy deniadol. Awgrymodd ymatebwyr fod cyflogau isel, prinder staff, ac oriau hir/anghymdeithasol yn ei gwneud yn anodd recriwtio, tra byddai gwell cyflog, gwell cefnogaeth, mwy o gyfleoedd i gamu ymlaen, mwy o barch, a mwy o adnoddau yn ei wneud yn fwy deniadol.

Roedd rhwng 5% ac 8% o'r ymatebwyr yn awgrymu eu bod wedi profi bwlio, aflonyddu a/neu wahaniaethu yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, ac roedd y rheini sydd ag anabledau yn fwy tebygol o brofi hyn.

Gwnaethom ddefnyddio mesurau llesiant ac amodau gwaith cyfarwydd er mwyn gallu cymharu sgoriau yn erbyn cyfartaleddau'r DU. Ar draws yr holl fesurau llesiant, gwelsom fod ymatebwyr wedi sgorio'n waeth na chyfartaledd y DU. Yn yr un modd, roedd dros hanner ein hymatebwyr wedi dod i'r gwaith o leiaf ddwywaith yn ystod y 12 mis diwethaf pan oeddent mor sâl, dylent fod wedi cymryd amser i ffwrdd (a elwir yn bresenoliaeth).

Pan ofynnwyd am brif achosion straen, awgrymodd ymatebwyr mai llwyth gwaith a dyletswyddau gweinyddol oedd y prif faterion, ac y gellid gwella llesiant yn y sector gyda gwell staffio, cymorth gan reolwyr, cyflog a gweithio hyblyg. Canfuwyd hefyd mai lefelau uchel o alw a straen ar berthnasod yn y gwaith oedd y ddau ddylanwad mwyaf ar lesiant.

Mae ymatebwyr felly'n gwneud y gwaith a wnânt er mwyn gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl, ond mae cyflogau a phrinder staff, diffyg parch a chydabyddiaeth, a diffyg cyfleoedd datblygu, i gyd yn cael effaith negyddol ar y rhai sy'n gweithio yn y sector.

Cyfeiriadau

Braun, V. a Clarke, V. (2006) 'Using Thematic Analysis in Psychology.', *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), pp. 77–101. doi:10.1191/1478088706qp063oa.

Braun, V. a Clarke, V. (2019) 'Reflecting on reflexive thematic analysis', *Qualitative research in sport, exercise and health*, 11(4), pp. 589-597.

Braun, V. a Clarke, V. (2020) 'One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis?', *Qualitative Research in Psychology*, DOI: 10.1080/14780887.2020.1769238

Braun, V. a Clarke, V. (2006) 'Using thematic analysis in psychology', *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), pp. 77–101. Ar gael yn: <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), pp. 589–597. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>.

Edwards, J.A. a Webster, S. (2012) 'Psychosocial risk assessment: Measurement invariance of the UK Health and Safety Executive's Management Standards Indicator Tool across public and private sector organizations', *Work & Stress*, 26(2), pp. 130–142. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.688554>.

Gao, L., Moodie, M. a Chen, G. (2019) 'Measuring subjective wellbeing in patients with heart disease: relationship and comparison between health-related quality of life instruments', *Quality of Life Research*, 28(4), pp. 1017–1028. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1007/s11136-018-2094-y>.

Health Foundation (2023), *Understanding unpaid carers and their access to support* (online). Ar gael yn: <https://www.health.org.uk/publications/long-reads/understanding-unpaid-carers-and-their-access-to-support> [cyrchwyd 02.09.24]

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

MacKay *, C.J. *et al.* (2004) "'Management Standards" and work-related stress in the UK: policy background and science', *Work & Stress*, 18(2), pp. 91–112. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1080/02678370410001727474>.

NIHR (n.d.) About health statistics [online]. ar gael yn: <https://www.nlm.nih.gov/oet/ed/stats/01-000.html> (cyrchwyd 05.06.24)

Swyddfa Ystadegau Gwladol (2018). *Personal well-being in the UK QMI* (online). Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/wellbeing/methodologies/personalwellbeingintheukqmi> [cyrchwyd: 20.08.24]

Swyddfa Ystadegau Gwladol (2023a). *Unpaid care by age, sex and deprivation, England and Wales: Census 2021* (online). Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/socialcare/articles/unpaidcarebyagesexanddeprivationenglandandwales/census2021#:~:text=1.-,Main%20points,over%2C%20in%20each%20country%20respectively.> [accessed 12.06.24]

Swyddfa Ystadegau Gwladol (2023b). *Personal well-being in the UK: April 2022 to March 2023* (online). Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/wellbeing/bulletins/measuringnationalwellbeing/april2022tomarch2023> [cyrchwyd 20.08.24]

Ravalier, J. *et al.* (2019) 'Zero-hour contracts and stress in UK domiciliary care workers', *Health & Social Care in the Community*, 27(2), pp. 348–355. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1111/hsc.12652>.

Ravalier, J.M. *et al.* (2021) 'Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study', *The British Journal of Social Work*, 51(1), pp. 297–317. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa078>.

Ravalier, J.M., Allen, R. a McGowan, J. (2023) 'Social Worker Working Conditions and Psychological Health: A Longitudinal Study', *The British Journal of Social Work*, 53(8), pp. 3818–3837. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad144>.

Atodiad 1: Atodlen cyfweliad

Cwestiynau sy'n benodol i rôl/contract

Contractau dim oriau:

- Beth yw eich profiad o fod ar gontract dim oriau? A yw'n cefnogi eich gwaith a'ch bywyd teuluol?
- Gan eich bod ar gontract dim oriau, nid oes gennych fynediad at dâl salwch a buddion eraill. Sut mae hyn yn effeithio ar eich gwaith a'ch bywyd gartref?

Os gadawyd gofal cymdeithasol yn ystod y 3 blynedd diwethaf

- Pam wnaethoch chi adael eich rôl? A gofal cymdeithasol yn fwy penodol?
- Beth allai fod wedi cael ei wneud i'ch cadw i weithio naill ai yn eich rôl neu yn y sector yn ehangach?

Gweithio ym maes gofal cymdeithasol

- Pam ydych yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol?
- Pam wnaethoch chi benderfynu dechrau gweithio ym maes gofal cymdeithasol?

Amodau gwaith

- Ydych chi'n teimlo'n ddiogel yn gorfforol wrth wneud eich rôl? H.y. wedi cael adegau pan ydych wedi cae eich bygwth/niweidio wrth weithio?
- Ydych chi'n teimlo'n ddiogel yn eich rôl? E.e. sicrwydd swydd.
- Beth yw'r anawsterau sy'n gysylltiedig â gweithio fel [enw'r rôl]?
- Sut mae'r [rheswm dros weithio yn GC] yn gwrthbwysu'r anawsterau rydych chi'n eu hwynebu o ran llwyth gwaith a diffyg adnoddau?
- Sut ydych chi'n cael eich cefnogi gan eich sefydliad, sefydliad proffesiynol (Gofal Cymdeithasol Cymru) ac yn wleidyddol yn eich rôl?
- Pa gymorth hoffech chi ei weld o fewn gofal cymdeithasol i wneud y rôl yn fwy cynaliadwy?

Cyflog a buddion

- Ydych chi'n teimlo eich bod yn cael eich talu'n briodol am eich rôl? Ymhelaethwch fel y nodir isod.
- Pa fuddion eraill sydd ar gael fel rhan o'ch gwaith? (e.e. gweithio hyblyg ac ati).
- Ydych chi ar gontract dim oriau? Os ydych, sut mae hyn yn effeithio ar eich gwaith a'ch bywyd personol?
- Pa gyfleoedd hyfforddi a datblygu sydd ar gael i chi? A pha gymorth ar gyfer datblygu hoffech chi ei gael yn y rôl?

Canlyniadau sy'n gysylltiedig â'r sefydliad

- Ydych chi'n bwriadu gadael eich rôl/gofal cymdeithasol yn ehangach? Os nad, beth sy'n eich cadw yn y rôl? Os ydych, pam? Beth fyddai'n eich atal rhag bod eisiau gadael y rôl/proffesiwn?
- Ydych chi'n fodlon â'ch rôl? Os ydych/nac ydych, pam ddim? Sut gellid gwella ar hyn?

Gwneud gwelliannau i ofal cymdeithasol yng Nghymru

- Pa welliannau hoffech chi eu gweld ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru?
- Sut y gellid gwella lefel yr adnoddau sydd ar gael i weithwyr gofal cymdeithasol (a'r unigolion y maent yn darparu gofal ar eu cyfer)?

Atodiad 2: Atodlen grŵp ffocws

Gweithio ym maes gofal cymdeithasol

- Pam fod pobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol? Beth yw'r pethau da?
- Beth yw'r anawsterau sy'n gysylltiedig â gweithio fel ym maes gofal cymdeithasol?
- Pa gymorth ydych chi'n ei gael ar gyfer eich amodau gwaith a'ch lles yn sefydliadol, gan eich sefydliad proffesiynol, ac yn wleidyddol?
- Pa gymorth sydd ei angen i wneud gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn fwy cynaliadwy?

Cyflog a buddion

- A yw gweithwyr gofal cymdeithasol yn cael eu talu'n briodol am eu gwaith?
- Pa fuddion ac adnoddau ychwanegol sydd eu hangen i leihau bwriadau trosiant a/neu i wella boddhad yn y swydd?
- Sut mae gweithio ar contract dim oriau yn effeithio ar fywyd cartref/gwaith gweithwyr gofal cymdeithasol?

Bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu

Dangosodd arolwg diwethaf Gofal Cymdeithasol Cymru lefel gymharol uchel o fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu. Fodd bynnag, er na fyddwn yn gofyn yn uniongyrchol am hyn, byddwn yn gofyn am ddiwyllianau gwaith cadarnhaol sy'n atal hyn.

- A fydddech chi'n dweud bod gan eich sefydliad ddiwylliant cadarnhaol o ran y ffordd y mae cydweithwyr a rheolwyr yn trin ei gilydd? Sut beth yw'r diwylliant hwn?

Sut gellir gweithredu diwylliant cadarnhaol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru?

- Pa brosesau sydd (neu a ddylai fod) ar waith i atal bwlio, aflonyddu a/neu wahaniaethu?

Gwelliannau ym maes gofal cymdeithasol

- Sut gellir gwella gweithio ym maes gofal cymdeithasol?
- Beth sydd angen ei wneud i wella amodau gwaith ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru?
- Sut byddai gwneud y newidiadau hyn yn gwneud gwelliannau i'r unigolion y mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn gweithio gyda nhw?

Atodiad 3: Tabl atchweliad llinellol

Atodiad 3, Tabl 1: Canfyddiadau atchweliad llinellol ar gyfer yr holl ymatebwyr

Ffactorau sy'n sylweddol gysylltiedig	Amcangyfrifon Cyfernod	t	P
Gofynion	-.20	-6.23	<.001
Rheolaeth	.12	3.98	<.001
Cefnogaeth gan reolwyr	.13	3.92	<.001
Cefnogaeth gan gymheiriaid	.20	5.04	<.001
Perthnasoedd	-.22	-3.00	<.001

Gwerth R2 yw .11

Gwerth R2 wedi'i addasu yw .11

Atodiad 3, Tabl 2: Canfyddiadau atchweliad llinellol ar gyfer gweithwyr gofal

Gofynion	-.24	-5.21	<.001
Cefnogaeth gan reolwyr	.20	3.77	<.001
Cefnogaeth gan gymheiriaid	.21	4.19	<.001
Perthnasoedd	-.12	-2.50	<.05

Gwerth R2 yw .12

Gwerth R2 wedi'i addasu yw .11

Atodiad 3, Tabl 3: Canfyddiadau atchweliad llinellol ar gyfer gweithwyr cymdeithasol

Gofynion	-.35	-5.55	<.001
Rheolaeth	.18	2.49	<.05

Gwerth R2 yw .14

Gwerth R2 wedi'i addasu yw .13

Atodiad 3, Tabl 4: Canfyddiadau atchweliad llinellol ar gyfer rheolwyr

Gofynion	-.20	-2.04	<.05
Rheolaeth	.24	2.14	<.05
Cefnogaeth gan gymheiriaid	.29	2.02	<.05

Gwerth R2 yw .07

Gwerth R2 wedi'i addasu yw .05

Mewn atchweliad llinellol, mae'r amcangyfrif cyfernod yn dangos y berthynas rhwng dau newidyn. Yn yr achos hwn, y newidynnau yw'r ffactorau sy'n sylweddol gysylltiedig a'r sgoriau llesiant.

Mae'r gwerth t yn dweud wrthym a oes gwahaniaethau rhwng cyfartaleddau dau grŵp, ac a yw'r gwahaniaethau hynny'n ystadegol arwyddocaol (h.y. nid hap a damwain yn unig yw'r canlyniadau).

Mae'r gwerth p yn dangos pa mor debygol yw hi bod y canlyniadau yn seiliedig ar hap a damwain. Po isaf yw gwerth p, y mwyaf tebygol yw'r canlyniadau o fod yn ystadegol arwyddocaol.

Mae gwerthoedd R2 yn dweud wrthym pa mor dda mae'r model yn esbonio'r amrywioldeb yn y canlyniad. Mae'r gwerth wedi'i addasu yn cyfrif am nifer y

newidynnau i roi mesur mwy cywir o berfformiad y model. Po agosaf yw'r gwerth i un, y gorau mae'r model yn perfformio.

Atodiad 4: Cwestiynau'r arolwg

1 Ticiwch y botwm isod os ydych yn cytuno i gymryd rhan yn y prosiect.

- Ticiwch yma

2 Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio eich rôl bresennol orau? Os oes gennych chi fwy nag un rôl, meddyliwch am eich prif swydd. * Gofynnol

- Rheolwr cartref gofal i oedolion
- Gweithiwr cartref gofal i oedolion
- Rheolwr gofal cartref
- Gweithiwr gofal cartref
- Gofalwr di-dâl
- Rheolwr gofal preswyl i blant
- Gweithiwr gofal preswyl i blant
- Gweithiwr cymdeithasol - gweithiwr cymdeithasol i blant a theuluoedd
- Gweithiwr cymdeithasol - gweithiwr cymdeithasol i oedolion
- Gweithiwr cymdeithasol - gweithiwr cymdeithasol i blant ac oedolion
- Myfyriwr gwaith cymdeithasol
- Gweithiwr cymdeithasol arall
- Unigolyn cyfrifol
- Cynorthwy-ydd personol
- Therapydd Galwedigaethol ym maes gofal cymdeithasol
- Nyrs Gofrestredig ym maes gofal cymdeithasol
- Rheolwr gwaith cymdeithasol arall
- Rôl gofal cymdeithasol arall
- Rheolwr gofal cymdeithasol arall
- Arall
- Dim un o'r uchod - rwyf bellach wedi gadael y sector gofal cymdeithasol

2a Os ydych wedi dewis Arall, manylwch:

2b Ym mha faes/meysydd gwasanaeth ydych chi'n gweithio ar gyfer eich prif rôl ym maes gofal cymdeithasol? (Dewiswch bopeth sy'n berthnasol)

- Anabledd
- Anabledd Dysgu
- Iechyd Meddwl
- Pobl hŷn
- Ail alluogi
- Oedolion bregus
- Camddefnyddio sylweddau
- Digartrefedd
- Niwroamrywiaeth
- Carchar
- Trais domestig
- Troseddau ieuencid
- Cymorth i deuluoedd
- Maethu a mabwysiadu

- Amddiffyn plant
- Arall

2bi Os ydych wedi dewis Arall, manylwch:

2c Ers faint ydych chi wedi gweithio ym maes gofal cymdeithasol?

- Llai na blwyddyn
- Rhwng 1 a 2 flynedd
- Rhwng 2 a 3 blynedd
- Rhwng 3 a 5 mlynedd
- Rhwng 5 a 7 mlynedd
- Rhwng 7 a 9 mlynedd
- 9 mlynedd neu fwy

2d Pam wnaethoch chi adael y sector gofal cymdeithasol?

- Eisiau gwneud rhywbeth arall
- Am resymau personol
- Ymddeoliad
- I astudio/ennill cymwysterau pellach
- Ddim yn mwynhau'r swydd
- Dim rhagolygon o ddilyniant gyrfa
- Roedd gormod o astudio i'w wneud
- Amodau cyflogaeth a gweithio gwael
- Diffyg sicrwydd swydd
- Eisiau mwy o hyblygrwydd
- Gorweithio
- Cyflog yn rhy isel/angen swydd sy'n talu'n uwch
- Profi gwahaniaethu
- Perthnasoedd â rheolwyr/staff uwch
- Perthnasoedd â chydweithwyr
- Arall

2di Os ydych wedi dewis Arall, manylwch:

2e Ydych chi...

- Gweithio'n llawn amser
- Gweithio'n rhan-amser
- Di-waith yn chwilio am waith
- Dim yn gweithio (ar absenoldeb rhiantol)
- Dim yn gweithio (ar bensiwn)
- Dim yn gweithio (yn gofalu am y cartref/plant/perthnasau)
- Dim yn gweithio (dros dro hir oherwydd salwch neu anabledd)
- Dim yn gweithio (dros dro oherwydd salwch neu anabledd dros dro)
- Myfyriwr/ar gwrs hyfforddi

2e.1 Pa fath o waith ydych chi'n ei wneud nawr?

- Addysg
- Lletygarwch or Croeso
- Nyrsio/sector iechyd ond dim gwaith gofal
- Manwerthu
- Gwaith leuenctid
- Arall

2e.1.1 Os ydych wedi dewis Arall, manylwch:

- Llai na blwyddyn
- Rhwng 1 a 2 flynedd
- Rhwng 2 a 3 blynedd
- Rhwng 3 a 5 mlynedd
- Rhwng 5 a 7 mlynedd
- Rhwng 7 a 9 mlynedd
- 9 mlynedd neu fw

4 Ym mha wlad ydych chi'n gweithio ar hyn o bryd?

- Yng Nghymru
- Rhywle arall yn y Deyrnas Unedig
- Arall

4a Os ydych wedi dewis Arall, manylwch

5 Beth wnaeth i chi ddechrau gweithio ym maes gofal cymdeithasol?

- Eisiau swydd fyddai'n gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl
- Teimlo y byddai'n addas ar gyfer fy sgiliau/byddwn yn ei wneud yn dda
- Teimlo y byddai'n swydd y byddwn yn ei charu/mwynhau
- Teimlo y byddai'n swydd sefydlog/ddiogel
- Teimlo y byddai'n swydd gyda rhagolygon gyrfa/dilyniant da
- Chwilio am newid gyrfa
- Y cyflog sydd ar gael
- Teimlo bod y patrwm gwaith yn addas ar gyfer fy ffordd o fyw
- Trwy brofiad personol o ofalu am rywun
- Nid oedd unrhyw beth arall yn addas nac ar gael i mi
- Ddim yn siŵr/methu cofio
- Arall

5a Os ydych wedi dewis Arall, manylwch

6 Sut daethoch chi i wybod i ddechrau am weithio ym maes gofal cymdeithasol?

Ticiwch bob ateb sy'n berthnasol.

- Cyngor gyrfaedd
- Cwmnïau recriwtio/ffeiriau recriwtio
- Trwy Gofalwn Cymru
- Hysbysebwyd y swydd ar-lein (er enghraifft cyfryngau cymdeithasol, gwefannau am ofal cymdeithasol/mewn papur newydd)
- Trwy ffrindiau a theulu sy'n gweithio yn y sector
- Ddim yn siŵr/methu cofio
- Arall

6a Os ydych wedi dewis Arall, manylwch

7 Ydych chi'n ystyried gadael y sector gofal cymdeithasol yn gyffredinol?

- Ydw
- Nac ydw

7a Am ba hyd (mewn misoedd) ydych chi'n gweld eich hun yn aros yn y sector gofal cymdeithasol?

7b Pam ydych chi eisiau gadael y sector?

8 Pa heriau y mae eich mudiad yn eu hwynebu o ran recriwtio a chadw staff?

9 Nodwch i ba raddau rydych yn cytuno neu'n anghytuno â'r gosodiadau canlynol:

9a Hoffwn gael swydd arweinyddiaeth rhywbryd yn y dyfodol

- Cytuno'n gryf
- Cytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Anghytuno
- Anghytuno'n gryf

9b Rwy'n credu y byddai'n bosibl i mi ddod yn arweinydd

- Cytuno'n gryf
- Cytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Anghytuno
- Anghytuno'n gryf

10 Yn ystod y 12 mis diwethaf, ydych chi wedi chwilio am gyfle i ddatblygu yn eich gweithle?

- Ydw
- Nac ydw
- Ddim yn gwybod
- Mae'n well gen i beidio â dweud

11 A yw eich cyflogwr yn gweithredu'n deg o ran dilyniant/dyrchafiad gyrfa, waeth beth fo'u hoedran, cefndir ethnig, anabledd, rhyw, crefydd neu gyfeiriadedd rhywiol?

- Ydyn
- Nac ydyn
- Ddim yn gwybod
- Mae'n well gen i beidio â dweud

12 Beth ydych chi'n ei fwynhau, ac yn ei hoffi, am weithio ym maes gofal cymdeithasol? Os ydych chi wedi gadael gofal cymdeithasol, beth oeddech chi'n ei fwynhau, ac yn ei hoffi am eich gwaith?

13 Beth ydych chi'n meddwl y dylid ei wneud i wneud y sector gofal cymdeithasol yn lle mwy deniadol a gwobrwyol i weithio ynddo?

14 Nesaf, hoffwn ofyn pedwar cwestiwn i chi am eich teimladau am agweddau ar eich bywyd. Nid oes atebion cywir nac anghywir. Ar gyfer pob un o'r cwestiynau hyn hoffwn i chi roi ateb ar raddfa o 0 i 10, lle mae 0 yn cyfateb i "ddim o gwbl" a 10 yn cyfateb i "yn llwyr".

14a Ar y cyfan, pa mor fodlon ydych chi â'ch bywyd y dyddiau hyn?

- 0-10

14b Ar y cyfan, i ba raddau ydych chi'n teimlo bod y pethau rydych chi'n eu gwneud yn eich bywyd yn werth eu gwneud?

- 0-10

14c Ar y cyfan, pa mor hapus oeddech chi'n teimlo ddoe?

- 0-10

14d Ar raddfa lle mae 0 yn golygu “ddim yn bryderus o gwbl” a 10 yn golygu “yn gwbl bryderus”, pa mor bryderus oeddech chi'n teimlo ddoe ar y cyfan?

- 0-10

15 Rwy'n teimlo'n ddiogel yn fy rôl.

- Cytuno'n gryf
- Cytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Anghytuno
- Anghytuno'n gryf

15a Esboniwch eich ateb os gwelwch yn dda.

16 Ar gyfer pob un o'r datganiadau canlynol, dewiswch yr ymateb sy'n disgrifio eich sefyllfa waith orau.

16a Mae eich rheolwr yn eich helpu a'ch cefnogi

- Bob amser
- Y rhan fwyaf o'r amser
- Weithiau
- Anaml
- Byth

16b Mae eich cydweithwyr yn eich helpu a'ch cefnogi

- Bob amser
- Y rhan fwyaf o'r amser
- Weithiau
- Anaml
- Byth

16c Mae fy morâl fy hun yn dda

- Bob amser
- Y rhan fwyaf o'r amser
- Weithiau
- Anaml
- Byth

16d Mae'r staff cywir yn eu lle i ddarparu gwasanaethau

- Bob amser
- Y rhan fwyaf o'r amser
- Weithiau
- Anaml
- Byth

17 I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno eich bod yn teimlo eich bod yn cael eich gwerthfawrogi am y gwaith rydych chi'n ei wneud gan...

17a Eich rheolwr

- Cytuno'n gryf
- Yn tueddu i gytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Yn tueddu i anghytuno

- Anghytuno'n gryf
- Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod

17b Eich cydweithwyr

- Cytuno'n gryf
- Yn tueddu i gytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Yn tueddu i anghytuno
- Anghytuno'n gryf
- Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod

17c Y bobl/teuluoedd rydych chi'n eu cefnogi

- Cytuno'n gryf
- Yn tueddu i gytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Yn tueddu i anghytuno
- Anghytuno'n gryf
- Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod

17d Asiantaethau partner e.e. staff iechyd, yr heddlu ac ati.

- Cytuno'n gryf
- Yn tueddu i gytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Yn tueddu i anghytuno
- Anghytuno'n gryf
- Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod

17e Y cyhoedd yn gyffredinol

- Cytuno'n gryf
- Yn tueddu i gytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Yn tueddu i anghytuno
- Anghytuno'n gryf
- Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod

18 I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno â phob un o'r gosodiadau canlynol? Peidiwch â dewis mwy nag un ateb fesul rhes.

18a Mae gen i ddigon o amser i wneud fy ngwaith yn dda

- Cytuno'n gryf
- Yn tueddu i gytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Yn tueddu i anghytuno
- Anghytuno'n gryf
- Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod

18b Rwy'n ei chael hi'n anodd peidio meddwl am y gwaith wedi i mi orffen gweithio

- Cytuno'n gryf
- Yn tueddu i gytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Yn tueddu i anghytuno
- Anghytuno'n gryf
- Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod

18c Rwy'n teimlo bod digon o gefnogaeth ar gael i ddelio â straen

- Cytuno'n gryf
- Yn tueddu i gytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Yn tueddu i anghytuno
- Anghytuno'n gryf
- Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod

18d Rwy'n teimlo y gallaf ddiwallu anghenion y bobl rwy'n gofalu amdanynt ac yn eu cefnogi

- Cytuno'n gryf
- Yn tueddu i gytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Yn tueddu i anghytuno
- Anghytuno'n gryf
- Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod

19 Yn ystod y 12 mis diwethaf, ydych chi erioed wedi mynd i'r gwaith er eich bod yn teimlo y dylech fod wedi cymryd absenoldeb salwch oherwydd eich iechyd?

- Naddo, byth
- Do, unwaith
- Do, 2 i 5 o weithiau
- Do, mwy na 5 o weithiau

20 Os hoffech chi gael rhagor o wybodaeth am iechyd a llesiant yn y gwaith, ble ewch chi i ddod o hyd i'r wybodaeth hon?

- Mewnrwyd/gwefan y cyflogwr
- Chwilio'r rhyngrwyd/Google
- Adnoddau Dynol (AD)
- Eich rheolwr
- Cydweithwyr/cyfoedion
- Gofal Cymdeithasol Cymru
- Canopi (cymorth iechyd meddwl am ddim i weithwyr gofal cymdeithasol a'r GIG)
- Eich cynrychiolydd(wyr) Undeb Llafur
- Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod
- Arall

20a Os ydych wedi dewis Arall, manylwch

21 Pa newidiadau y gellid eu gwneud i'ch rôl ym maes gofal cymdeithasol i gefnogi eich iechyd a'ch llesiant?

22 A oes unrhyw un o'r canlynol yn achosi straen i chi ar hyn o bryd wrth wneud eich swydd?

- Mae gen i ormod o waith i'w wneud / does gen i ddim digon o amser i wneud fy ngwaith
- Mae gen i ormod o gyfrifoldeb
- Peidio â chael digon o annibyniaeth i wneud fy ngwaith yn dda
- Gweithio ar fy mhen fy hun
- Gweithio gyda phlant neu oedolion agored i niwed

- Anawsterau mewn perthynas â chydweithwyr
- Diffyg cefnogaeth gan reolwyr neu gydweithwyr os oes angen help arnaf
- Gwaith papur a biwrocratiaeth
- Costau sy'n gysylltiedig â gwaith, fel teithio
- Poeni am effaith fy ngwaith ar yr hinsawdd/amgylchedd
- Poeni am bethau y tu allan i'r gwaith yn gyffredinol (e.e. cyfrifoldebau a straen gartref)
- Na, dim byd
- Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod
- Arall

22a Os ydych wedi dewis Arall, manylwch

23 Yn ystod y 12 mis diwethaf, ydych chi wedi profi'r canlynol yn bersonol yn y gwaith gan eich rheolwr/staff uwch?

- Bwlio
- Gwahaniaethu
- Aflonyddu
- Dim un o'r rhain

23a Y tro diwethaf i chi brofi bwlio/gwahaniaethu/aflonyddu yn y gwaith gan eich rheolwr/staff uwch, wnaethoch chi neu gydweithiwr ei adrodd?

- Do, fe wnes i ei adrodd
- Do, cafodd ei adrodd gan un o'm cydweithwyr
- Naddo

23a.1 Ar ôl adrodd y digwyddiad, ydych chi'n credu bod eich pryder:

- Wedi cael ei drin mewn ffordd yr ydych yn ei hystyried yn foddhaol
- Wedi cael ei drin mewn ffordd yr ydych yn ei hystyried yn anfoddhaol
- Wedi cael ei anwybyddu
- Arall

23a.1.1 Os ydych wedi dewis Arall, manylwch

23a.2 Pam na adroddwyd hyn?

24 Yn ystod y 12 mis diwethaf, ydych chi wedi profi'r canlynol yn bersonol yn y gwaith gan eich cydweithwyr?

- Bwlio
- Gwahaniaethu
- Aflonyddu
- Dim un o'r rhain

24a Y tro diwethaf i chi brofi bwlio/gwahaniaethu/aflonyddu yn y gwaith gan gydweithiwr, wnaethoch chi neu gydweithiwr ei adrodd?

- Do, fe wnes i ei adrodd
- Do, cafodd ei adrodd gan un o'm cydweithwyr
- Naddo

24a.1 Ar ôl adrodd y digwyddiad, ydych chi'n credu bod eich pryder:

- Wedi cael ei drin mewn ffordd yr ydych yn ei hystyried yn foddhaol
- Wedi cael ei drin mewn ffordd yr ydych yn ei hystyried yn anfoddhaol
- Wedi cael ei anwybyddu
- Arall

24a.1.1 Os ydych wedi dewis Arall, manylwch:

24a.2 Pam na adroddwyd hyn?

Q25 Yn ystod y 12 mis diwethaf, ydych chi wedi profi'r canlynol yn bersonol yn y gwaith gan y rhai rydych chi'n darparu cefnogaeth iddyn nhw, neu eu teuluoedd?

- Bwlio
- Gwahaniaethu
- Aflonyddu
- Dim un o'r rhain

25a Y tro diwethaf i chi brofi bwlio/gwahaniaethu/aflonyddu yn y gwaith gan y rhai rydych chi'n darparu cefnogaeth iddyn nhw, neu eu teuluoedd, wnaethoch chi neu gydweithiwr ei adrodd?

- Do, fe wnes i ei adrodd
- Do, cafodd ei adrodd gan un o'm cydweithwyr
- Naddo

25a.1 Ar ôl adrodd digwyddiad, ydych chi'n credu bod eich pryder:

- Wedi cael ei drin mewn ffordd yr ydych yn ei hystyried yn foddhaol
- Wedi cael ei drin mewn ffordd yr ydych yn ei hystyried yn anfoddhaol
- Wedi cael ei anwybyddu
- Arall

25a.1.1 Os ydych wedi dewis Arall, manylwch:

25a.2 Pam na adroddwyd hyn?

26 I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno â phob un o'r datganiadau canlynol?

26.a1 Mae gen i'r hyfforddiant cywir i wneud fy ngwaith yn dda.

- Cytuno'n gryf
- Cytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Anghytuno
- Anghytuno'n gryf

26.2 Mae gen i ddigon o hyfforddiant i gyflawni fy anghenion DPP.

- Cytuno'n gryf
- Cytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Anghytuno
- Anghytuno'n gryf

26.3 Mae angen mwy o hyfforddiant arnaf i ddatblygu fy ngyrfa/i gael dyrchafiad.

- Cytuno'n gryf
- Cytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Anghytuno
- Anghytuno'n gryf

27 Ydych chi'n teimlo bod unrhyw rwystrau i gael mynediad at hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith yn eich gweithle?

- Ydw
- Nac ydw
- Ddim yn gwybod
- Mae'n well gen i beidio â dweud

27a Beth yw'r rhwystrau hyn?

28 Beth yw eich statws cyflogaeth presennol ar gyfer eich prif swydd? (Os ydych ar absenoldeb mamolaeth neu riant ar hyn o bryd, dywedwch wrthym beth oedd eich statws cyflogaeth yn union cyn dechrau eich absenoldeb.)

- Cyflogir ym maes gofal cymdeithasol gan sefydliad sy'n darparu gofal cymdeithasol, fel awdurdod lleol, corff trydydd sector, neu gwmni preifat.
- Cyflogir ym maes gofal cymdeithasol gan asiantaeth.
- Cyflogir ym maes gofal cymdeithasol gan aelod o'r teulu (e.e. fel Cynorthwydd Personol).
- Hunangyflogedig ym maes gofal cymdeithasol.
- Ar secondiad/lleoliad ym maes gofal cymdeithasol.
- Yn gweithio ar sail wirfoddol ym maes gofal cymdeithasol.
- Yn gofalu am ffrind neu aelod o'r teulu heb gael eich talu.
- Cyflogir mewn swydd y tu allan i ofal cymdeithasol.
- Ddim yn gweithio ar hyn o bryd.
- Arall

28a Os ydych wedi dewis Arall, manylwch:

28b Am ba reswm/resymau ydych chi ddim yn gweithio ar hyn o bryd?

- Sâl neu anabled
- Cyfrifoldebau gofal neu ofal plant
- Astudio
- Seibiant gyrfa
- Wedi ymddeol
- Di-waith ac ar gael am waith
- O dan ymchwiliad ar hyn o bryd
- Mae'n well gen i beidio â dweud
- Arall

28b.1 Os ydych wedi dewis Arall, manylwch:

28.2 Pa un o'r rhain sy'n eich disgrifio chi orau? Dw i'n gweithio...

- Amser llawn i un cyflogwr ar oriau sefydlog ac yn derbyn cyflog
- Rhan-amser i un gyflogwr ar oriau sefydlog ac yn derbyn cyflog
- I un gyflogwr ar oriau hyblyg
- Arall

28c.1 Os ydych wedi dewis Arall, manylwch:

28d Faint o oriau i gyd ydych chi'n gweithio mewn wythnos ar gyfartaledd? Os oes gennych fwy nag un swydd, neu os ydych yn gweithio oriau goramser yn rheolaidd, ystyriwch eich holl swyddi ac oriau.

28e Ydych chi'n gweithio ar 'gontract dim oriau'?

- Ydw
- Nac ydw
- Methu Penderfynu/Ddim yn Gwybod

28e.1 Pe baech chi mewn sefyllfa i ddewis, a fyddech chi'n dewis gweithio contract dim oriau neu a fyddai'n well gennych weithio oriau mwy sefydlog/rheolaidd?

- Mae'n well gennyf gontract dim oriau
- Byddai'n well gennyf gontract oriau sefydlog/rheolaidd

28e.2 Ym mha ffyrdd y mae bod ar gontract dim oriau yn effeithio ar eich bywyd cartref? Gallai hyn fod yn effaith gadarnhaol neu'n effaith negyddol.

29 Pa un o'r canlynol ydych chi'n ei dderbyn yn eich prif swydd ym maes gofal cymdeithasol?

- 28 diwrnod neu fwy o wyliau â thâl (neu pro rata ar gyfer staff rhan amser)
- Absenoldeb salwch gyda thâl (y tu hwnt i dâl salwch statudol)
- Mynediad at gyfraniad cynllun pensiwn gweithle neu gwmni gan eich cyflogwr
- Mynediad at bolisiâu sy'n ystyriol o deuluoedd, fel gweithio hyblyg, absenoldeb gofalwyr, absenoldeb rhiant gwell
- Digon o arian i dalu am eich costau teithio sy'n gysylltiedig â gwaith
- Mynediad at gar cwmni
- Amherthnasol

30 I ba raddau ydych chi'n fodlon â thelerau ac amodau eich cyflogaeth ym maes gofal cymdeithasol?

- Yn fodlon iawn
- Yn weddol fodlon
- Ddim yn fodlon nac yn anfodlon
- Yn weddol anfodlon
- Yn anfodlon iawn
- Amherthnasol

31 I ba raddau ydych chi'n ymwybodol o'ch hawliau cyflogaeth yn y gwaith?

- Ymwybodol iawn
- Yn weddol ymwybodol
- Ddim yn ymwybodol
- Ddim yn ymwybodol o gwbl
- Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod

32 Pa mor dda fyddech chi'n dweud eich bod chi'n ymdopi'n ariannol y dyddiau hyn?

- Byw'n gyfforddus
- Yn gwneud yn iawn
- Dim ond yn llwyddo o drwch blewyn i dalu am bopeth angenrheidiol
- Yn ei chael yn anodd
- Yn ei chael yn anodd iawn
- Ddim yn siŵr/Ddim yn gwybod
- Mae'n well gen i beidio â dweud

33 I ba raddau ydych chi'n ei chael hi'n anoddach neu'n haws ymdopi yn ariannol nag yr oeddech chi yr adeg hon y llynedd?

- Llawer mwy anodd
- Ychydig yn fwy anodd
- Tua'r un fath
- Ychydig yn haws
- Yn llawer haws
- Mae'n well gen i beidio â dweud'

34 I ba raddau ydych chi'n fodlon neu'n anfodlon â lefel eich tâl ar hyn o bryd?

- Yn fodlon iawn

- Yn weddol fodlon
- Ddim yn fodlon nac yn anfodlon
- Yn weddol anfodlon
- Anfodlon iawn

35 Ydych chi'n ymwybodol o Godau Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol Cymru?

- Ydw
- Nac ydw

36 Ydych chi'n aelod o Undeb Llafur?

- Ydw
- Nac ydw
- Mae'n well gen i beidio â dweud

36a Pa rai?

- GMB
- Coleg Nyrsio Brenhinol
- Undeb y Gweithwyr Cymdeithasol
- UNSAIN
- Unite
- Mae'n well gen i beidio â dweud
- Arall

36a.1 Os ydych wedi dewis Arall, manylwch:

37 Cydnabyddir bod amodau gwaith yn effeithio ar lesiant gweithwyr. Bydd eich ymatebion i'r cwestiynau isod yn ein helpu i bennu eich amodau gwaith nawr, ac yn ein galluogi i fonitro gwelliannau yn y dyfodol. Er mwyn i ni gymharu'r sefyllfa bresennol â sefyllfaoedd yn y gorffennol neu'r dyfodol, mae'n bwysig bod eich ymatebion yn adlewyrchu eich gwaith dros y chwe mis diwethaf. Efallai y bydd yn ymddangos bod rhai o'r cwestiynau hyn yn ailadrodd rhai cynharach, ac nid yw'r cwestiynau'n orfodol, ond byddant yn ein helpu i ateb rhai cwestiynau hanfodol am eich amodau gwaith.

37.1 Rwy'n wynebu aflonyddu personol ar ffurf geiriau neu ymddygiad angharedig

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

37.2 Mae gennyf derfynau amser na allaf eu cyflawni

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

37.3 Os bydd gwaith yn mynd yn anodd, bydd fy nghydweithwyr yn fy helpu

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau

- Yn aml
- Bob amser

37.4 Rwy'n cael adborth cefnogol am y gwaith a wnaif

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

37.5 Mae hawl gen i ddweud ar ba gyflymder rwyf am weithio

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

Q37_6 Rwy'n gwybod yn glir beth yw fy nyletswyddau a'm cyfrifoldebau

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

Q37_7 Mae'n rhaid i mi esgeuluso rhai tasgau oherwydd mae gen i ormod i'w wneud

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

Q37_8 Rwy'n gwybod yn glir am y nodau a'r amcanion ar gyfer fy adran

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

Q37_9 Mae gen i ryfwaint o ddewis sut rydw i'n gwneud fy ngwaith

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

37.10 Rwy'n deall sut mae fy ngwaith yn cyd-fynd â nod cyffredinol y sefydliad

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

37.11 Rwy'n cael fy ngorfodi i weithio oriau hir

- Byth
- Yn anaml

- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

37.12 Mae gen i rywfaint o ddewis beth rydw i'n ei wneud yn y gwaith

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

37.13 Rwy'n dioddef o fwlio yn y gwaith

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

37.14 Mae gennyf bwysau amser afrealistig

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

37.15 Gallaf ddibynnu ar fy rheolwr llinell i'm helpu gyda phroblem gwaith

- Byth
- Yn anaml
- Weithiau
- Yn aml
- Bob amser

38 Peidiwch â dewis mwy nag un ateb fesul rhes.

38.1 Rwy'n cael y cymorth a'r gefnogaeth sydd eu hangen arnaf gan fy nghydweithwyr

- Anghytuno'n Gryf
- Anghytuno
- Niwtral
- Cytuno
- Cytuno'n Gryf

38.2 Mae gen i rywfaint o lais yn y ffordd rwy'n gweithio

- Anghytuno'n Gryf
- Anghytuno
- Niwtral
- Cytuno
- Cytuno'n Gryf

38.3 Mae gennyf ddigon o gyfleoedd i holi rheolwyr am newidiadau yn y gwaith

- Anghytuno'n Gryf
- Anghytuno
- Niwtral
- Cytuno

- Cytuno'n Gryf

38.4 Rwy'n derbyn y parch yn y gwaith yr wyf yn ei haeddu gan fy nghydweithwyr

- Anghytuno'n Gryf
- Anghytuno
- Niwtral
- Cytuno
- Cytuno'n Gryf

38.5 Ymgynghorir â staff bob amser ynghylch newid yn y gwaith

- Anghytuno'n Gryf
- Anghytuno
- Niwtral
- Cytuno
- Cytuno'n Gryf

38.6 Gallaf siarad â'm rheolwr llinell am rywbeth sydd wedi fy ngwylltio neu fy niflasu am y gwaith

- Anghytuno'n Gryf
- Anghytuno
- Niwtral
- Cytuno
- Cytuno'n Gryf

38.7 Mae fy nghydweithwyr yn barod i wrando ar fy mhroblemau sy'n gysylltiedig â gwaith

- Anghytuno'n Gryf
- Anghytuno
- Niwtral
- Cytuno
- Cytuno'n Gryf

38.8 Pan wneir newidiadau yn y gwaith, rwy'n deall yn glir sut y byddant yn gweithio'n ymarferol

- Anghytuno'n Gryf
- Anghytuno
- Niwtral
- Cytuno
- Cytuno'n Gryf

38.9 Rwy'n cael fy nghefnogi trwy waith emosiynol heriol

- Anghytuno'n Gryf
- Anghytuno
- Niwtral
- Cytuno
- Cytuno'n Gryf

38.10 Mae fy rheolwr llinell yn fy annog yn y gwaith

- Anghytuno'n Gryf
- Anghytuno
- Niwtral
- Cytuno
- Cytuno'n Gryf

39 Ydych chi...

- Benyw
- Gwryw
- Trawsryweddol
- Anneuaidd
- Rhyweddhylifol
- Mae'n well gen i hunan-ddisgrifio
- Mae'n well gen i beidio â dweud

Q40 Pa un o'r rhain sy'n disgrifio eich cyfeiriadedd rhywiol orau?

- Syth neu Heterorywiol
- Hoyw neu Lesbiaidd
- Deurywiol
- Cyfeiriadedd rhywiol arall (nodwch)
- Mae'n well gen i beidio â dweud

Q41 I ba gategori oedran ydych chi'n perthyn?

- O dan 25 oed
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-44
- 45-49
- 50-54
- 55-59
- 60-64
- 65+

41a Mae'n well gen i beidio â dweud

42 Beth yw eich cefndir ethnig? Dewiswch un adran o A i E, yna dewiswch un blwch i ddisgrifio eich grŵp ethnig neu gefndir orau

- A Gwyn
- B Grwpiau ethnig cymysg/lluosog
- C Asiaidd/Asiaidd Prydeinig
- D Du/Affricanaidd/Caribïaidd/Du Prydeinig
- E Grŵp Ethnig Arall
- Mae'n well gen i beidio â dweud

42a A Gwyn

- Cymraeg/Saesneg/Albaneg/Gogledd Iwerddon/Brydeinig
- Gwyddelig
- Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig
- Cefndir Gwyn Arall

42a.1 Unrhyw gefndir Gwyn arall, ysgrifennwch i mewn

42b B Grwpiau ethnig cymysg/lluosog

- Gwyn a Charibïaidd
- Gwyn ac Affricanaidd
- Gwyn ac Asiaidd
- Arall

42b.1 Unrhyw gefndir ethnig cymysg/lluosog arall, ysgrifennwch i mewn

42c C Asiaidd/Asiaidd Prydeinig

- Hindŵ
- Pacistani
- Bangladeshi
- Tsieineaidd
- Arall

42c.1 Os ydych wedi dewis Arall, manylwch:

42d D Du/Affricanaidd/Caribiaidd/Du Prydeinig

- Affricanaidd
- Caribiaidd
- Arall

42d.1 Os ydych wedi dewis Arall, manylwch:

42e E Grŵp ethnig arall

- Arab
- Arall

42e.1 Unrhyw grŵp ethnig arall, ysgrifennwch i mewn

43 Ydych chi'n ystyried eich hun yn niwrowahanol? (er enghraifft, awtistiaeth ac ADHD)

- Ydw
- Nac ydw
- Mae'n well gen i beidio â dweud

44 Oes gennych chi unrhyw gyflyrau neu afiechydon corfforol neu feddyliol sy'n para neu y disgwylir iddynt bara 12 mis neu fwy?

- Ydw
- Nac ydw
- Mae'n well gen i beidio â dweud

44a A yw unrhyw un o'ch cyflyrau neu'ch afiechydon yn lleihau eich gallu i wneud gweithgareddau o ddydd i ddydd?

- Ie - llawer
- Ie - ychydig
- Na, ddim o gwbl
- Dewis gwneud dim dweud

45 Y tu allan i'r gwaith ydych chi'n gofalu am unrhyw un, neu'n rhoi help/cefnogaeth i unrhyw un, oherwydd bod ganddynt unrhyw gyflyrau neu afiechydon corfforol neu feddyliol tymor hir, neu broblemau sy'n gysylltiedig â henaint?

- Ydw
- Nac ydw
- Mae'n well gen i beidio â dweud

46 Pa ieithoedd ydych chi'n eu siarad yn rhugl?

- Cymraeg
- Saesneg
- Arall
- Mae'n well gen i beidio â dweud

46a Os ydych wedi dewis Arall, manylwch.

47 Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio eich gallu i siarad Cymraeg orau?

- Ddim o gwbl
- Lefel mynediad (yn gallu cyflwyno eich hun ac eraill ac yn gallu gofyn ac ateb cwestiynau am wybodaeth sylfaenol)
- Sylfaen (yn gallu cynnal sgwrs sylfaenol gyda rhywun i gael neu gyfnewid gwybodaeth syml)
- Canolradd (yn gallu cynnal sgysiau estynedig gyda siaradwyr rhugl am bynciau cyfarwydd sy'n cynnwys gwaith bob dydd)
- Uwch (yn gallu siarad yn hyderus â siaradwyr rhugl am bynciau cyfarwydd sy'n ymwneud â gwaith, ac yn gallu mynegi barn, cymryd rhan mewn trafodaeth, a siarad yn helaeth am bynciau cyffredinol)
- Hyfedr (yn gallu siarad yn helaeth am faterion cymhleth, yn cyflwyno gwybodaeth anodd neu wybodaeth o natur emosiynol; yn gallu hwyluso a chrynhoi trafodaethau estynedig neu gymhleth)
- Mae'n well gen i beidio â dweud

47a A fyddech chi'n dweud eich bod chi'n gallu defnyddio eich sgiliau Cymraeg yn y gwaith?

- Pob amser
- Mwyaf o'r amser
- Weithiau
- Yn anaml
- Byth
- Dewis gwneud dim dweud

48 Fel rhan o'ch cyfranogiad yn yr arolwg hwn, hoffem gynnig cyfle i chi fod yn rhan o raffl am un o 20 o dalebau Amazon gwerth £25. Os hoffech chi fod yn rhan o'r raffl, gadewch eich cyfeiriad e-bost isod. Bydd eich e-bost yn cael ei gadw ar wahân i'r holl wybodaeth arall yn yr arolwg hwn, a bydd yn cael ei drin yn gwbl ddiennw a chyfrinachol.

49 Byddwn ni hefyd yn cynnal nifer o gyfweiliadau unigol a thrafodaethau grŵp fel rhan o'r gwaith hwn. Os hoffech chi wirfoddoli i gymryd rhan yn y naill neu'r llall, gadewch eich cyfeiriad e-bost isod. Unwaith eto, cedwir eich cyfeiriad e-bost ar wahân yn llwyr i'r holl wybodaeth arall (gan gynnwys os ydych wedi gadael eich e-bost uchod), a bydd yn cael ei drin yn gwbl gyfrinachol ac yn ddiennw.