



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

Gwella llesiant a chadw'r gweithlu

Crynodeb o'r dystiolaeth

Chwefror 2024



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

Gwella llesiant a chadw'r gweithlu

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

Mae llesiant y gweithlu yn ystyriaeth bwysig i gyflogwyr, er ei fwyn ei hun ac oherwydd y gall gwell llesiant arwain at gyfraddau cadw uwch. Mae'r crynodeb hwn yn cyflwyno tystiolaeth ar sut y gall cyflogwyr gofal cymdeithasol gefnogi llesiant gweithwyr a gwella cyfraddau cadw.



Y Prif Grynodeb

Mae gweithlu gofal cymdeithasol Cymru yn wynebu heriau o ran cadw gweithwyr.

Mae llesiant gweithwyr yn ystyriaeth bwysig:

- o mae cefnogi llesiant cyflogeion yn hanfodol er ei fwyn ei hun
- o gallai gwella llesiant gweithwyr gefnogi cyfraddau cadw gwell.

Gall cyfraddau cadw isel herio gofal cymdeithasol drwy:

- o bygwth cynaliadwyedd a chysondeb gofal
- o gwneud denu a recriwtio'n fwy anodd.

Gall cyflogwyr roi sylw i'r heriau hyn drwy:

- o paratoi pobl ar gyfer realiti'r rôl
- o creu gweithle positif a thosturiol
- o dangos i gyflogeion eu bod yn cael eu gwerthfawrogi
- o cefnogi iechyd y gweithlu
- o adolygu prosesau ac ymateb i dystiolaeth.

Mae gwaith eisoes yn digwydd yng Nghymru gyda'r nod o wella llesiant gweithwyr. Mae hyn yn cynnwys:

- o 'Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol', sy'n blaenoriaethu llesiant wrth gynllunio'r gweithlu
- o cynlluniau gan Lywodraeth Cymru i gyflwyno cyflog byw gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol.

Mae gwaith yn cael effaith ar lesiant pobl am ei fod yn effeithio ar foddhad bywyd ac ymdeimlad o bwrpas, yn ogystal â'u sicrwydd economaidd. Mae'r crynodeb hwn o dystiolaeth yn canolbwyntio ar y berthynas rhwng llesiant a'r gallu i gadw gweithwyr, a'r rôl sydd gan sefydliadau i greu diwylliant o lesiant yn y gweithlu gofal cymdeithasol.

Gall gweithio yn y sector gofal cymdeithasol roi llawer o foddhad, ond gall hefyd fod yn waith caled. Mae'n bwysig bod cyflogwyr yn hybu llesiant gweithwyr. Mae hyn oherwydd bod llesiant ei hun yn bwysig ond hefyd oherwydd y cysylltiad rhwng llesiant a chadw'r gweithlu. Mae gwella llesiant y gweithlu'n golygu bod pobl yn fwy tebygol o aros yn ei swyddi, ac mae hynny'n ei gwneud yn haws i ddarparu gwasanaethau cynaliadwy o safon uchel.

Gall ffyrdd o wella llesiant a rhoi sylw i heriau cadw staff gynnwys:

- newidiadau systemig, gan gynnwys cyflwyno'r cyflog byw gwirioneddol ac edrych ar delerau ac amodau cyflogi
- creu diwylliant positif yn y gweithle
- darparu cymorth ymarferol o ran iechyd gweithwyr unigol
- datblygu fframweithiau llesiant i ddeall mwy am sut i wella amodau.

Beth ydyn ni'n ei olygu wrth sôn am llesiant a chadw yn y gweithlu?

Rydyn ni'n defnyddio'r term llesiant ar gyfer unigolion a chymunedau (WHO, 2021). Mae llesiant unigolion yn cyfeirio at foddhad â bywyd, profiadau emosiynol, ymdeimlad o bwrpas, ac iechyd meddyliol a chorfforol ehangach (Stuart *et al.*, 2020). Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn diffinio llesiant cymunedol fel yr amodau cymdeithasol, economaidd, diwylliannol ac amgylcheddol sy'n effeithio ar 'boblogaeth, cymdeithas a'n hamgylchedd' (Llywodraeth Cymru, 2015).

Mae 'cadw' yma'n cyfeirio at allu gweithleoedd i ddal gafael ar eu staff (CIPD, 2021; Teo *et al.*, 2022). Mae'r crynodeb hwn yn edrych ar gadw gweithwyr yng nghyd-destun llesiant, am fod cysylltiad uniongyrchol rhwng y ddau. Ac mae'r berthynas hon yn gweithio'r ddwy ffordd: gall helpu llesiant arwain at gynnydd mewn cyfraddau cadw, a gall cynyddu cyfraddau cadw gael effaith positif ar lesiant yn y gweithlu.

Os yw gweithwyr yn cael help gyda'u llesiant, maen nhw'n fwy tebygol o edrych yn positif ar eu gwaith ac aros yn eu swyddi. Os yw llesiant gweithwyr yn cael ei esgeuluso, maen nhw'n fwy tebygol o orweithio, o fod angen absenoldeb salwch, neu newid swydd (CIPD, 2021; Teo *et al.*, 2022; Turley *et al.*, 2020). Mae llesiant gwell yn cynyddu gallu'r gweithiwr i wneud y gwaith yn dda. Ac mae'n fwy tebygol y bydd gofal yn cael ei ddarparu'n ddiogel, i safon uchel a gyda thosturi (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022; Health Foundation, 2020a).

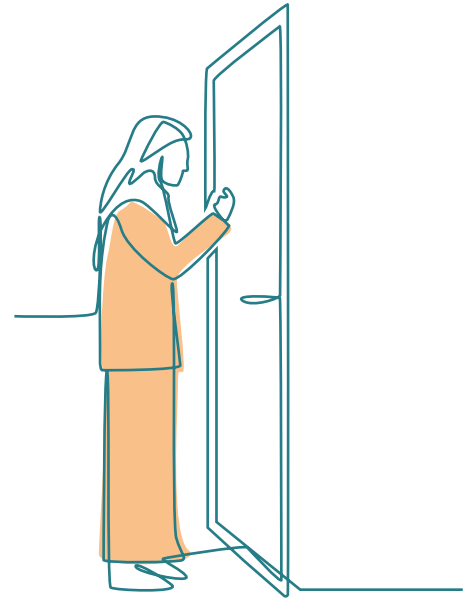
Gall llesiant unigolyn gael ei effeithio gan nifer o bethau. Ond rydyn ni'n gwybod bod cyflog, hyblygrwydd, a natur y gwaith i gyd yn gysylltiedig â llesiant y gweithle. Mae'r crynodeb hwn yn canolbwyntio ar yr elfennau hyn o lesiant, y cyd-destun polisi, a phethau y gall cyflogwyr ei wneud i hybu llesiant gweithwyr.



Yr her gyfredol

Mae llawer o bethau sy'n effeithio ar lesiant gweithwyr ac ar ba mor hir mae unigolyn yn aros mewn swydd. Gall gweithwyr adael rôl oherwydd amgylchiadau personol. Ond gall heriau cadw staff gael eu hachosi hefyd gan y rôl ei hun, amodau gwaith, neu ffactorau allanol fel:

- COVID-19: roedd y pandemig wedi ychwanegu at feichiau gwaith, straen a risgiau i weithwyr gofal. Mae hyn wedi arwain ar ddirywiad mewn iechyd meddwl a gorweithio (Cannings-John *et al.*, 2022; Edwards *et al.*, 2022; Migration Advisory Committee a Revealing Reality, 2022).
- yr argyfwng costau byw: mae lefelau tlodi ac anghydraddoldeb yn codi yn y DU (Scott, 2022). Gall gweithwyr ar gyflogau isel fel gweithwyr gofal cymdeithasol brofi trafferthion ariannol yn fwy dwys. Yn 2020, roedd dros chwarter gweithwyr gofal preswyl y DU yn byw mewn tlodi neu roedden nhw ar gyrion tlodi. Mae'r rhagolygon yn dangos y bydd y niferoedd hyn yn codi (Health Foundation, 2020a).
- Brexit: mae llawer o ddinasyddion yr UE sy'n gweithio yn y sector gofal yn analluog neu'n amharod i aros yn y DU ers i'r DU adael yr UE (Urban Foresight, 2023b).



Gall nodweddion penodol swyddi ac amgylcheddau gweithio effeithio ar lesiant gweithwyr ac ar ba mor hir maen nhw'n aros mewn rôl (Teo *et al.*, 2022). Nid yw'r amodau gweithio cyfredol yn y sector gofal cymdeithasol bob amser yn helpu gweithwyr i ffynnu (Thomas *et al.*, 2023). Mae'r anawsterau sy'n cael eu brofi gan weithwyr yn cynnwys:

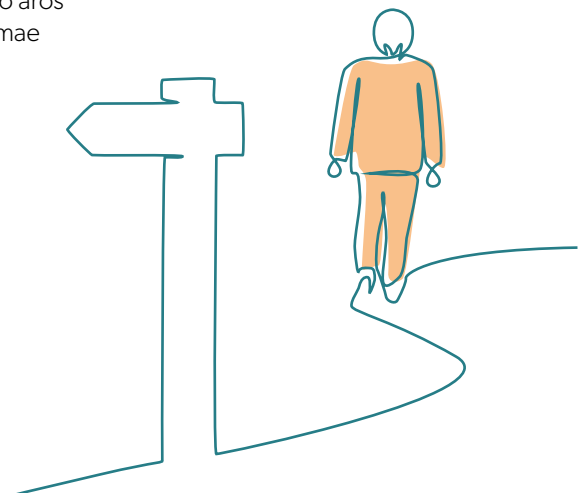
- lefelau uchel o straen yn y swydd, llwyth gwaith gormodol, pwysau amser, a gorweithio (Health Foundation, 2022)
- cyflog isel, diffyg tâl salwch, a phrinder cyfleoedd i symud ymlaen yn eu gyrfa (Edwards *et al.*, 2022; Teo *et al.*, 2022; Migration Advisory Committee a Revealing Reality, 2022; Pitarella, 2020)
- amodau gweithio sy'n anodd yn emosiynol a chorfforol (Teo *et al.*, 2022; Pitarella, 2020)
- gall gweithio o bell ar ben eu hunain arwain at ymdeimlad o ynysigrwydd o'r gweithle (Mutebi a Hobbs, 2022; NIHR, 2022)
- ymwybyddiaeth isel o'r hyn mae gwaith gofal yn ei olygu, gydag unigolion yn dechrau yn y sector heb gael eu paratoi (Pitarella, 2020).

Mae cefnogi llesiant gweithwyr yn hanfodol os ydyn ni am greu gweithle lle mae pobl yn teimlo'n bositif ac yn fodlon â'u gwaith. Bydd hyn yn eu gwneud yn fwy tebygol o aros yn eu swydd. Daw buddion clir i'r sector yn sgil hyn. Yn ôl Skills for Care (2021), mae cyfraddau cadw uwch yn:

- golygu neilltuo llai o amser ac arian i recriwtio
- meithrin gweithlu profiadol ac ymroddgar
- adlewyrchu amgylchedd gwaith positif sy'n denu gweithwyr eraill.

Ar y llaw arall, gall cyfraddau cadw isel effeithio ar:

- y gofal sy'n cael ei ddarparu
- cysondeb y gofal
- pwysau denu a recriwtio ar gyflogwyr.



Darpariaeth a chysondeb gofal

Mae cyflogwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru yn dweud bod cyfraddau trosiant staff yn uchel, gyda chyflogeion yn symud yn rheolaidd rhwng rolau (Urban Foresight 2023a). Ledled y DU, mae cyflogwyr gofal cymdeithasol yn cael anhawster wrth geisio cadw eu staff. Mae tua 440,000 o weithwyr gofal cymdeithasol yn gadael eu swydd bob blwyddyn yn y DU – tua thraean o'r sector (Health Foundation, 2020b). Mae staff yn gadael oherwydd ffactorau fel problemau iechyd meddwl, straen, gorflinder, a gorweithio (Care Quality Commission, 2022; DHSC, 2022).

Gall newidiadau rheolaidd mewn staff gofal cymdeithasol achosi straen a rhwystredigaeth i bobl sy'n derbyn gofal. Mae hyn yn arbennig o wir yn achos plant a phobl ifanc, oherwydd ei fod yn golygu gorfod meithrin perthnasoedd newydd ac ailadrodd gwybodaeth bersonol (Park *et al.*, 2020). Mae gwella llesiant a chyfraddau cadw'n hybu dilyniant ymhlith y staff sy'n darparu gofal a gall wella ansawdd y gofal sy'n cael ei ddarparu (Edwards *et al.*, 2022; Murray *et al.*, 2021; Thomas *et al.*, 2023)

Effaith ar y gallu i ddenu a recriwtio

Pan fydd diffyg sylw yn cael ei roi i lesiant yn y gweithle, mae'n bosibl byddl gweithwyr yn gadael. Mae hyn wedyn yn golygu bod cyflogwyr dan fwy o bwysau i ddenu a recriwtio staff newydd. Yng Nghymru, rydyn ni eisoes yn cael anhawster llenwi swyddi gwag, ac mae'r rhagolygon yn awgrymu bydd y galw am wasanaethau'n cynyddu (am ragor ar hyn, ewch at ein crynodeb o'r dystiolaeth ar ddenu a recriwtio). Ni all y sector fforddio colli ei staff presennol.

Yn y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol, mae mwy o staff yn gadael o ganlyniad i salwch tymor hir nag yn unrhyw sector arall yn y DU (Thomas *et al.*, 2023). Yng Nghymru, mae data gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru'n dangos bod lefelau salwch yn codi. Yn 2022, roedd 214,941 o ddyddiau coll oherwydd salwch, cynnydd sylweddol o'i gymharu ag 85,848 o ddyddiau yn 2021 (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023). Yr achos mwyaf oedd problemau iechyd meddwl (gan gynnwys straen cysylltiedig â gwaith), a oedd yn cyfrif am 37.2 y cant o gyfanswm y dyddiau coll oherwydd salwch (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023).

Beth sy'n cael ei wneud eisoes yng Nghymru i roi sylw i hyn?

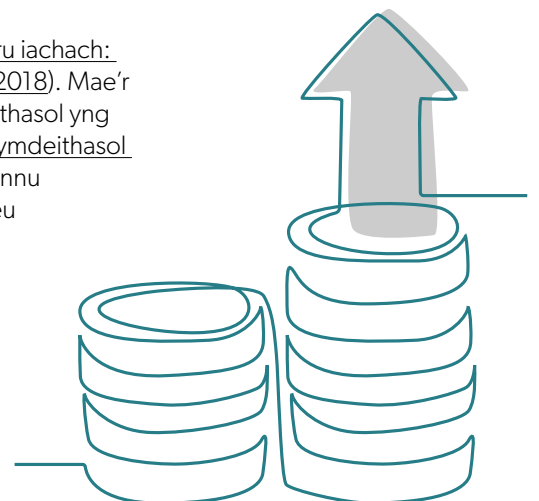
Mae Llywodraeth Cymru a sefydliadau eraill wedi cymryd camau i gynorthwyo'r gweithlu gofal cymdeithasol. Yn 2020, cyhoeddodd Gofal Cymdeithasol Cymru ac Addysg a Gwella Iechyd Cymru 'Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol'. Roedd hwn yn rhoi llesiant wrth galon cynlluniau gweithlu'r dyfodol ac yn trefnu adnoddau a gwasanaethau cymorth i wella recriwtio a chadw.

Mae pwysigrwydd llesiant a chadw gweithwyr yn cael ei gydnabod yn 'Cymru iachach: cynllun hirdymor ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol' (Llywodraeth Cymru, 2018). Mae'r strategaeth yn ymdrechu i wneud gweithio yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru'n fwy atyniadol fel gyrfa. Roedd cyhoeddi 'Gwella Iechyd a gofal cymdeithasol (COVID-19: edrych tua'r dyfodol)' hefyd yn dangos gymaint yr ydyn ni'n dibynnu ar wasanaethau gofal a pham y mae angen inni ddiogel llesiant y bobl sy'n eu darparu (Llywodraeth Cymru, 2021).

Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi ymrwmo i dalu'r cyflog byw gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol. Bydd awdurdodau lleol a byrddau iechyd yn cael £70 miliwn i wneud hyn yn 2023 i 2024 (Llywodraeth Cymru, 2022).

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi sefydlu fframwaith iechyd a llesiant y gweithlu i helpu i wella llesiant gweithwyr gofal cymdeithasol. Mae'r fframwaith hwn yn nodi ein pedwar ymrwymiad i helpu llesiant gweithwyr.

Pan fydd diffyg sylw yn cael ei roi i lesiant yn y gweithle, mae'n bosibl bydd gweithwyr yn gadael



Mae'n disgrifio saith elfen llesiant yn y gweithle sy'n cael sylw yn yr ymrwymadau hyn: arian, ffordd o fyw, gweithle da, gwerthoedd ac egwyddorion, twf personol, ar y cyd/cymdeithasol, ac iechyd.

Mae yn ymdrechu i hyrwyddo arferion da, codi proffil gweithio yn y sector gofal, cynrychioli gweithwyr, a gwneud yn siŵr bod y sector yn cael cydnabyddiaeth a gwobrwyo teg. Mae Gofal Cymdeithasol Cymru'n aelod blaenllaw o'r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol, ynghyd â rhanddeiliaid eraill gan gynnwys Llywodraeth Cymru, cyflogwyr, ac undebau. Yn 2023, roedd prif gamau gweithredu'r fforwm yn cynnwys edrych ar dâl salwch, contractau dim oriau, a chyd-fargeinio am delerau ac amodau (Urban Foresight, 2023a).

Beth gall cyflogwyr wneud i roi sylw i'r heriau?

Mae angen atebion ehangach ar lawer o'r heriau llesiant a chadw mewn gofal cymdeithasol. Ni all cyflogwyr unigol roi sylw i hyn oll - effeithiau costau byw uwch, cyllid isel i'r sector, a thelerau ac amodau cyflogaeth. Mae angen atebion ehangach ar y materion ehangach hyn, a rhaid i hynny ddod o lefel uwch.

Ond mae pethau y gall cyflogwyr a sefydliadau eu gwneud i wella amodau i weithwyr. Mae cyfrifoldeb ar gyflogwyr i ddilyn y fframweithiau a'r dulliau cenedlaethol sydd ar gael i hybu tosturi a pharch tuag at y gweithlu. Mae hefyd yn werth i gyflogwyr fod yn rhagweithiol wrth hybu llesiant positif i'w cyflogaion, ac mae ymchwil yn cynnig rhywfaint o help i gyflogwyr ar sut y gallan nhw wneud hyn.

Mae fframwaith iechyd a llesiant y gweithlu'n arweiniad ymarferol ar gyfer llesiant yn y gwaith (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022). Mae'n fwriad bydd y fframwaith hwn yn cael ei ddefnyddio gan sefydliadau a chyflogwyr yn ogystal â gweithwyr, ac mae'n nodi meysydd cyfrifoldeb y cyflogwr sy'n gysylltiedig â llesiant y gweithlu.

Mae ymchwil yn dangos fod yn rhaid i sefydliadau ymroi i feithrin diwylliant sy'n rhoi lle canolog i lesiant staff yn eu gwaith i gynorthwyo a chadw staff (Thompson *et al.*, 2021). I wneud hyn, dylai sefydliadau ddilyn chwe egwyddor allweddol:

1. paratoi pobl ar gyfer realiti'r rôl
2. creu ethos sefydliadol positif a thosturiol
3. dangos ibod gweithwyr yn cael eu gwerthfawrogi
4. helpu gweithwyr â'u hiechyd meddwl
5. helpu gweithwyr â'u hiechyd corfforol
6. adolygu prosesau ac ymateb i dystiolaeth.

Paratoi pobl ar gyfer realiti'r rôl

Gall rhoi darlun realistig helpu i wneud yn siŵr bod y bobl gywir yn ymuno â'r sector, gan y dylai hynny hybu llesiant cyflogaion yn ogystal â gwella cyfraddau cadw (Mind, 2018; Turley *et al.*, 2020).

Mae rhai camau y gall cyflogwyr eu cymryd i helpu pobl i ddeall beth sydd ynghlwm wrth rolau gofal cymdeithasol. Mae'r rhain yn cynnwys creu swydd ddisgrifiadau sy'n disgrifio'r gwaith o ddydd i ddydd yn glir, cynnal 'shifftiau rhagflas' (Randell, 2021), neu annog pobl i fynychu hyfforddiant cyn-cyflogi (Edwards *et al.*, 2022). Mae Gofalwn Cymru yn enghraifft o raglen hyfforddi cyn-cyflogi sy'n helpu pobl i ddeall y rolau sydd ar gael mewn gofal cymdeithasol.

Mae angen i lesiant staff fod yn ganolog i gefnogi a chadw staff



Creu ethos sefydliadol bositif a thosturiol

Gall creu 'ethos' sefydliadol bositif ysgogi pobl i weithio tuag at nod cyffredin (Thompson *et al.*, 2021). Dylai cyflogwyr nodi gweledigaeth glir ar gyfer y sefydliad, a chyfleu hyn yn glir. Dylai'r weledigaeth hon fod wedi'i seilio ar gyfres o ddatganiadau gwerthoedd sy'n llywio penderfyniadau recriwtio ac arferion gweithio'r arweinyddiaeth (Edwards *et al.*, 2022).

Mae peth tystiolaeth sy'n dangos y gall agweddau tosturiol tuag at arweinyddiaeth fod o fudd i ddiwylliant y gweithle (Massie, 2017; O'Toole *et al.*, 2021). Yn ôl Bailey a West (2022) a WHO (2021), gall hyn gynnwys:

- gwrando ar weithwyr
- dangos empathi a helpu gweithwyr drwy heriau
- dangos parch a gwerthfawrogi cyfraniadau gweithwyr
- bod yn gynhwysol a meithrin perthnasoedd sy'n seiliedig ar ymddiriedaeth o'r ddwy ochr.



Yn ymarferol mae arweinyddiaeth dosturiol yn golygu bod yn hyblyg, yn unol ag anghenion gweithwyr, drwy addasu oriau neu ddyddiau gweithio, cynnwys staff mewn prosesau penderfynu, a chynnal cyfarfodydd un i un rheolaidd (Randell, 2021; Edwards *et al.*, 2022; Devi *et al.*, 2021).

Mae'n bwysig hefyd bod cyflogwyr yn ymdrechu i feithrin perthnasoedd positif rhwng y staff. Dylen nhw geisio datblygu a hybu prosesau sy'n arwain at berthnasoedd iach ac atal ymddygiadau negyddol fel bwlio a gwahaniaethu yn y gweithle (McFadden *et al.*, 2023; Thompson *et al.*, 2021; Thomas *et al.*, 2023). Gall hyn gynnwys trefnu cyrsiau hyfforddi sy'n dangos ac yn hybu perthnasoedd positif yn y gweithle (WHO, 2021).

Yn gyffredinol, dylai staff gael eu hannog i gyfathrebu gyda'i gilydd. Gall rhwydweithiau cymheiriaid a systemau cyfeillio helpu i greu'r math hwn o gymorth (Mind, 2018; McFadden *et al.*, 2023; Randell, 2021).

Dangos bod gweithwyr yn cael eu gwerthfawrogi

Mae gweithwyr sy'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi'n debygol o fod yn hapusach yn eu gweithle ac, o ganlyniad, maennhw'n fwy tebygol o aros â'r un cyflogwr.

Bydd mabwysiadu dulliau arweinyddiaeth dosturiol yn helpu gweithwyr ideimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi drwy roi llais iddyn nhw ac ymdeimlad o berchnogaeth. Mae llawer o bethau sy'n helpu i wneud i staff deimlo eu bod yn bwysig (Edwards *et al.*, 2022; Forth a Bryson, 2021; Teo *et al.*, 2022; Hemmings *et al.*, 2022; Randell, 2021). Mae'r rhain yn cynnwys:

- creu cyfleoedd i gael dyrchafiad
- dathlu a gwobrwyo cyflawniadau staff
- darparu hyfforddiant a chyfleoedd i ddatblygu
- sicrhau amodau gweithio teg
- gwneud yn siŵr bod modd cyflawni llwythi gwaith.



Mae The Institute for Public Policy Research (IPPR) wedi dod â gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol at ei gilydd i edrych ar y ffordd orau o fynd i'r afael ag argyfwng y gweithlu yn Lloegr. Argymhellodd y grŵp y dylai pob gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol gael cynnig £2,000 i'w wario ar hyfforddiant a datblygiad personol, ar ôl tair blynedd o weithio yn y sector. Mae dull o'r fath yn dangos i weithwyr eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac mae hefyd yn gwella safon y gofal y gallan nhw ei ddarparu (Thomas *et al.*, 2023).

Cefnogi iechyd gweithwyr

Rhaid i gyflogwyr gyflwyno polisiau a gweithdrefnau clir i hybu iechyd meddyliol a chorfforol eu gweithwyr.

Un enghraifft o arfer da yw cael cynllun iechyd meddwl i'r gweithle. Mae hwn yn disgrifio sut bydd sefydliad yn gwarchod ac yn hybu iechyd meddwl y gweithlu. Dylai cynlluniau iechyd meddwl ddisgrifio sut i roi sylw i faterion iechyd meddwl a chynnwys gwybodaeth am y gwasanaethau cymorth sydd ar gael i weithwyr ([Mind, 2018](#)). Gall cyflogwyr hefyd gynnig mynediad at gynlluniau iechyd meddwl a llesiant allanol. Mae enghreifftiau o gymorth sydd ar gael drwy sefydliadau neu ddarparwyr allanol yn cynnwys ([Randell, 2021](#); [Care Quality Commission, 2022](#)):

- o cymorth cyntaf iechyd meddwl
- o cynlluniau gofal iechyd
- o gwasanaethau cwnsela
- o hyfforddiant mewn cydnerthedd
- o sesiynau llesiant.

Mae hyn yn digwydd eisoes yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae [Canopi](#) yn wasanaeth cyfrinachol, am ddim ar gyfer staff iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'n cynnig adnoddau, hunangymorth dan arweiniad, cymorth gan gymheiriaid a therapiau ar-lein ac wyneb yn wyneb ([Canopi, 2023](#)).

Mae'n bwysig hefyd darparu hyfforddiant rheolaidd i reolwyr ac arweinyddion fel y byddan nhw'n gallu ymateb yn effeithiol i faterion llesiant ([Mind, 2018](#)). Gall cyflogwyr gynorthwyo llesiant gweithwyr drwy annog pobl i ddefnyddio'r gwasanaethau cymorth sydd ar gael. Mae darparu hyfforddiant sy'n codi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl i bob gweithiwr hefyd yn ei gwneud yn fwy tebygol y bydd gweithwyr yn manteisio ar y cymorth sydd ar gael pan fyddan nhw'n teimlo'r angen ([Bailey et al., 2022](#)).

Mae iechyd corfforol hefyd yn rhan o lesiant y gweithlu, a dylai cyflogwyr ddarparu cymorth ar gyfer anghenion iechyd corfforol hefyd.

Os na fydd rhywun yn gweithio o ganlyniad i unrhyw fath o salwch, dylai cyflogwyr ganiatáu absenoldeb salwch pan yn bosibl a helpu yn y broses o ddychwelyd i'r gwaith ([McFadden et al., 2023](#); [Mind, 2018](#)). Mae cyfathrebu rheolaidd yn bwysig. A rhaid ei gwneud yn amlwg na ddylen nhw ddychwelyd i'r gwaith tan y byddan nhw'n barod. Dylai'r dychweliad hwn fod yn raddol – er enghraifft, drwy weithio llai o oriau neu leihau'r llwyth gwaith ar y dechrau ([Mind, 2018](#)).

Adolygu prosesau ac ymateb i dystiolaeth

Dylai prosesau sydd â'r nod o hybu llesiant gweithwyr a gwella cyfraddau cadw gael eu hadolygu'n rheolaidd i ddeall beth sy'n gweithio a beth sydd angen ei newid ([Mind, 2018](#); [WHO, 2021](#)).

I wneud hyn, gall cyflogwyr ddsbarthu arolygon staff, edrych ar ddata'r gweithlu, cynnal archwiliadau iechyd meddwl timau, a siarad â gweithwyr. Pan fydd staff yn gadael, dylai cyflogwyr gynnal cyfweiliadau ymadael er mwyn deall pa faterion sy'n cynyddu trosiant staff, a gweithredu arnynt ([Randell, 2021](#)).



Mae gweithwyr sy'n teimlo eu bod nhw'n cael eu gwerthfawrogi'n debygol o fod yn hapusach yn eu gweithle



Dylai cyflogwyr hefyd gadw golwg am y dystiolaeth ddiweddaraf ar yr hyn sy'n gweithio i hybu iechyd meddwl a chorfforol, a llesiant. Er enghraifft, gwnaeth adolygiad cyflym a gomisiynwyd gan [What Works Centre for Wellbeing](#) amlygu dystiolaeth gychwynnol sy'n awgrymu mai ymyriadau sy'n rhoi pwyslais ar lesiant personol, dysgu technegau hunan-reoli, ac adeiladu cydnheredd emosiynol sydd fwyaf effeithiol ar gyfer llesiant meddyliol (Blodgett, Kaushal, a Harkness, 2022).

Drwy ddilyn y camau hyn, gall sefydliadau greu diwylliant sy'n hybu llesiant gweithwyr ac sy'n gwneud iddyn nhw deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Bydd hyn hefyd yn helpu i wella cyfraddau cadw.

Casgliad

Mae cadw staff yn rhan hanfodol o gynorthwyo'r sector gofal cymdeithasol ac i wneud yn siŵr bod pobl yn cael y gofal gorau posibl. Dylai llesiant gweithwyr gael blaenoriaeth a chefnogaeth effeithiol i sicrhau cyfraddau cadw da. Bydd peth o'r hyn sydd ei angen i gynorthwyo llesiant y gweithlu yn gofyn am newid systemig. Mae pethau sy'n digwydd ar y lefel systemig yng Nghymru i hybu llesiant y gweithlu hefyd yn gwella cyfraddau cadw.

Ond mae pethau y gall cyflogwyr eu gwneud hefyd i sicrhau bod llesiant eu gweithwyr yn cael ei gynnal. Pan fydd cyflogwyr yn cefnogi llesiant gweithwyr mewn ffordd ragweithiol, mae hynny'n bositif i'r gweithlu, i'r bobl sy'n derbyn gofal a chymorth, ac i'r sector yn ei gyfarwydd.



Rhestr ddarllen

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

1. McCray, J., Turner, H., Hall, B., Price, M. a Constable, G. (2014) 'Social care mentorship and employee engagement in the transformation of the Social Care Workforce', *Journal of Workplace Learning* 26 (3/4), tt. 267-280, doi:10.1108/JWL-08-2013-0055.
2. McFadden, P., Neill, R. D., Mallett, J., Manthorpe, J., Gillen, P., Moriarty, J., Currie, D., Heike Schroder, Ravalier, J., Nicholl, P. a Ross, J. (2022) 'Mental well-being and quality of working life in UK social workers before and during the COVID-19 pandemic: A propensity score matching study', *British Journal of Social Work*, 52 (5), tt. 2814-2833, doi:10.1093/bjsw/bcab198.
3. Parry, S., Williams, T. ac Oldfield, J. (2022) 'Reflections from the forgotten frontline: "The reality for children and staff in residential care" during COVID-19', *Health and Social Care in the Community*, 30, tt. 212-224, doi:10.1111/hsc.13394.
4. Shemtob, L. ac Asanati, K. (2022) 'Why workforce health should have a place in UK care reform', *Journal of the Royal Society of Medicine*, 115 (6), tt. 205-207, doi:10.1177/201410768221090673.
5. Stevens, M., Moriarty, J., Manthorpe, J., Harris, J., Hussein, S. a Cornes, M. (2021) 'What encourages care workers to continue working in intellectual disability services in England? Interview findings', *Journal of Intellectual Disabilities*, 25 (1), tt. 13-30, doi:10.1177/1744629519854648.

Cyfeiriadau

- Bailey K., Scheutzow J., Cooke E., Taylor K., Silvestrin F., Naumenko A., Hadley R., Huxley A a Ponzo S. (2023) 'Employees' support strategies for mental wellbeing during and beyond the COVID-19 pandemic: Recommendations for employers in the UK workforce', *PLoS One*, 5 (8), t. e0285275, doi:10.1371/journal.pone.0285275.
- Bailey, S. a West, M. (2022) *What is compassionate leadership?*, The King's Fund, ar gael yn: <https://www.kingsfund.org.uk/publications/what-is-compassionate-leadership> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Blodgett, J., Kaushal, A. a Harkness, F. (2022) 'Rapid review of wellbeing evaluation research using the Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scales (WEMWBS)', What Works Centre for Wellbeing, ar gael yn: https://whatworkswellbeing.org/wp-content/uploads/2022/05/WEMWBS_Rapid_Review_final.pdf (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Cannings-John, R., Lugg-Widger, F., Robling, M., Schoenbuchner, S. a Jones, H. (2022) 'What are the risks for Domiciliary Care Workers in Wales from COVID-19?', *International Journal of Population Data Science*, 7(3), t. 59, doi:10.23889/ijpds.v7i3.1830.
- Canopi (2023) *Amdanom ni*, Canopi, ar gael yn: <https://canopi.nhs.wales/cy/amdanom-ni/> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Care Quality Commission (2022) *Workforce stress and burnout*, Care Quality Commission, ar gael yn: https://www.cqc.org.uk/publications/major-reports/soc202021_01g_stress-burnout (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2021) 'Employee turnover and retention', *CIPD*, ar gael yn: <https://www.cipd.org/uk/knowledge/factsheets/turnover-retention-factsheet/> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Department of Health and Social Care (DHSC) (2022) *The government response to the Health and Social Care Committee report on workforce burnout and resilience in the NHS and social care*, DHSC, ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/workforce-burnout-and-resilience-in-the-nhs-and-social-care/the-government-response-to-the-health-and-social-care-committee-report-on-workforce-burnout-and-resilience-in-the-nhs-and-social-care>, (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Devi, R., Goodman, C., Dalkin, S., Bate, A., Wright, J., Jones, L. a Spilsbury, K. (2021) 'Attracting, recruiting and retaining nurses and care workers working in care homes: the need for a nuanced understanding informed by evidence and theory', *Age and Ageing*, 50 (1), tt. 65-67, doi:10.1093/ageing/afaa109.
- Edwards, D., Trigg, L., Carrier, J., Cooper, A., Csontos, J., Gillen, E., Lewis, R., ac Edwards, A. (2022) 'A rapid review of innovations for attraction, recruitment and retention of social care workers, and exploration of factors influencing turnover within the UK context', *Journal of Long-Term Care*, tt. 205-222, <https://journal.ilpnetwork.org/articles/10.31389/jltc.130#quality-of-the-available-evidence>
- Forth, J. a Bryson, A. (2021) *Workforce retention in social care and other low-wage labour markets*, University of Kent Personal Social Services Review Unit, ar gael yn: <https://www.pssru.ac.uk/resscw/files/2021/10/WP2-for-Sept-2021-webinar.pdf> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) *Mae eich llesiant yn bwysig: fframwaith iechyd a llesiant y gweithlu*, Gofal Cymdeithasol Cymru, ar gael yn <https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau-canllawiau/adnoddau-iechyd-a-llesiant/mae-eich-llesiant-yn-bwysig-fframwaith-iechyd-a-llesiant-y-gweithlu> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).

- Gofal Cymdeithasol Cymru (2023) *Casgliad data'r gweithlu 2023*, Gofal Cymdeithasol Cymru, ar gael yn <https://gofalcymdeithasol.cymru/ymchwil-a-data/adroddiadaur-gweithlu/casglu-datar-gweithlu-2023> (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).
- Gofal Cymdeithasol Cymru ac Addysg a Gwella Iechyd Cymru (2020) 'Strategaeth gweithlu', *Gofal Cymdeithasol Cymru*, ar gael yn <https://gofalcymdeithasol.cymru/amdanom-ni/strategaeth-gweithlu> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Health Foundation (2020a) *The Health Foundation's response to the Health and Social Care Committee inquiry on 'Workforce burnout and resilience in the NHS and social care'*, Health Foundation, ar gael yn: https://www.health.org.uk/sites/default/files/2020-12/health_foundation_submission_to_hsc_workforce_burnout_inquiry_0.pdf (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).
- Health Foundation (2020b) *The Health Foundation's response to the Health and Social Care Select Committee inquiry on social care: funding and workforce*, Health Foundation, ar gael yn: <https://www.health.org.uk/sites/default/files/2020-06/Health-Foundation-submission-to-HSC-social-care-funding-and-workforce-inquiry.pdf> (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).
- Health Foundation (2022) *Health Foundation response – Workforce recruitment, training and retention in health and social care*, Health Foundation, ar gael yn: https://www.health.org.uk/sites/default/files/2022-07/health_foundation_response_-_workforce_recruitment_training_and_retention_in_health_and_social_care.pdf (cyrchwyd: 28 Tachwedd 2023).
- Hemmings, N., Oung, C. a Schleppe, L. (2022) *New horizons: What can England learn from the professionalization of care workers in other countries?*, Nuffield Trust, ar gael yn: <https://www.nuffieldtrust.org.uk/sites/default/files/2022-09/1662995727-nuffield-trust-new-horizons-web.pdf> (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).
- Llywodraeth Cymru (2015) *Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015*, Llywodraeth Cymru, ar gael yn <https://www.legislation.gov.uk/cy/anaw/2015/2/contents/welsh> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Llywodraeth Cymru (2018) *Cymru iachach: cynllun hirdymor ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol*, Llywodraeth Cymru, ar gael yn <https://www.llyw.cymru/cymru-iachach-cynllun-hirdymor-ar-gyfer-iechyd-gofal-cymdeithasol> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Llywodraeth Cymru (2021) *Gwella iechyd a gofal cymdeithasol (COVID-19: edrych tua'r dyfodol)*, Llywodraeth Cymru, ar gael yn <https://www.llyw.cymru/gwella-iechyd-gofal-cymdeithasol-covid-19-edrych-tuar-dyfodol> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Llywodraeth Cymru (2022) *Llywodraeth Cymru Cyllideb Ddrafft 2023-24. Cyllideb mewn Cyfnod Anodd*, ar gael yn <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2023-10/2023-2024-naratify-gyllideb-ddrafft.pdf> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Massie, S. (2017) *Compassionate leadership – more important than ever in today's NHS*, The King's Fund, ar gael yn: <https://www.kingsfund.org.uk/blog/2017/02/compassionate-leadership-more-important-than-ever> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- McFadden, P., Mallett, J., Schroder, H., Ravalier, J., Manthorpe, J., Currie, D., Nicholl, P., McGrorym A., Ross, J., Naylor, R., Davies, H., Moriarty, J. a MacLochlainn, J. (2023) *Health and social care workers' quality of working life and coping while working during the COVID-19 pandemic: Findings from a UK Survey and Focus Groups*, Health and Social Care Workforce Research Study, ar gael yn: https://www.hscworkforcestudy.co.uk/_files/ugd/2749ea_85a85b66dd814fb08f5b823ac0a507dd.pdf (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Migration Advisory Committee a Revealing Reality (2022) *Recruitment and retention in adult social care: a qualitative study*, Migration Advisory Committee, ar gael yn <https://www.gov.uk/government/publications/recruitment-and-retention-in-adult-social-care-a-qualitative-study/recruitment-and-retention-in-adult-social-care-a-qualitative-study-accessible> (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).
- Mind (2018) 'How to implement the Thriving at Work mental health standards in your workplace', *Mind*, ar gael yn <https://www.mind.org.uk/media-a/4659/how-to-implement-the-thriving-at-work-mental-health-standards-final-guide-online.pdf> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Murray, G. C., McKenzie, K., Metcalfe, D., Whelan, K. a Murray, A. L. (2021) 'Exploring the relative importance of factors that influence the job retention of social care staff working in intellectual disability services', *British Journal of Learning Disabilities*, 50 (1), tt 13-18. doi:10.1111/bld.12365.
- Mutebi, N. a Hobbs, A. (2022) *The impact of remote and hybrid working on workers and organisations*, UK Parliament, ar gael yn <https://post.parliament.uk/research-briefings/post-pb-0049/> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- National Institute for Health and Care Research (NIHR) (2022) *Remote working and the impact on the wellbeing of NHS health care workers*, NIHR, ar gael yn <https://arc-sl.nihr.ac.uk/research-and-implementation/our-research-areas/covid-19/remote-working-and-impact-wellbeing-nhs> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- O'Toole, J., Bamberry, L. a Montague, A. (2021) 'Residential aged care leadership in Australia—time for a compassionate approach: a qualitative analysis of key leader skills and attributes', *Journal of Nursing Management*, 29 (7), tt. 2018–2027. doi:10.1111/jonm.13335.
- Park, M., Nesom, S., a Hodges, H. (2020) *Beth mae plant a phobl ifanc sy'n derbyn gofal a'u teuluoedd yn ei feddwl o ofal?*, Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru, ar gael yn: <https://www.wcpp.org.uk/cy/cyhoeddi/beth-mae-plant-a-phobl-ifanc-syn-derbyn-gofal-au-teuluoedd-yn-ei-feddwl-o-ofal/> (cyrchwyd: 12 Ionawr 2024).

- Pitarella, E. M. L. (2020) *Care worker perceptions of recruitment and retention in adult social care settings*, ar gael yn: https://eprints.glos.ac.uk/9249/1/9249_Elisha_Pitarella_%282020%29_Care_Worker_perceptions_of_recruitment_and_retention_Msc_by_Research.pdf (cyrchwyd: 27 Tachwedd 2023).
- Randell, R. (2021) 'Recruitment and retention of care workers: A rapid review', *Workforce Observatory*, ar gael yn <http://hdl.handle.net/10454/19006> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Scott, E. (2022) *Cost of living: Impact on public wellbeing*, UK Parliament, ar gael yn <https://lordslibrary.parliament.uk/cost-of-living-impact-on-public-wellbeing/> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Skills for Care (2021) 'What is retention and why is it important?', *Skills for Care*, ar gael yn <https://www.skillsforcare.org.uk/news-and-events/blogs/what-is-retention-and-why-is-it-important> (cyrchwyd 2 Ionawr 2024).
- Stuart, J., Kamerāde, D., Connolly, S., Ellis Paine, A., Nichols, G. a Grotz, J. (2020). *The Impacts of Volunteering on the Subjective Wellbeing of Volunteers: A Rapid Evidence Assessment – Technical report*. What Works Centre for Wellbeing, ar gael yn <https://whatworkswellbeing.org/wp-content/uploads/2020/10/Volunteer-wellbeing-technical-report-Oct2020-a.pdf> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Teo, H., Vadean, F., Saloniki, E. C. (2022) 'Recruitment, retention and employment growth in the long-term care sector in England', *Front Public Health* 10, t. 969098, doi:10.3389/fpubh.2022.969098.
- Turley, R., Roberts, S., Foster, C., Willis, S., Morgan, H., Warner, N., Mann, M., Scourfield, J., El-Banna, A., Evans, R., Lyons Longworth, M., Levarre-Waters, R., Walpita, Y., Nuttall, D. a Nurmatov, U. (2020) *Promoting the retention, mental health and wellbeing of child and family social workers: a systematic review of workforce interventions*, What Works Centre for Children's Social Care, ar gael yn https://whatworks-csc.org.uk/wp-content/uploads/WWCSC_Systematic-Review-of-Workforce-Interventions_July-2020.pdf (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Thomas, C., McNeil, C. a Gandon, A. (2023) *Finding Hope. The final report of the 2021/22 IPPR Health and Care Workforce Assembly*, Institute for Public Policy Research, ar gael yn <https://www.ippr.org/files/2023-06/finding-hope-june23.pdf> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Thompson, N., Quinn-Aziz, A. a Hulmes, A. (2021) *Measuring Well-being in Welsh Social Work*, British Association of Social Workers, ar gael yn https://new.basw.co.uk/sites/default/files/resources/wellbeing_report_2021_e.pdf (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- Urban Foresight (2023a, arfaethedig) *Understanding attraction and recruitment in the Welsh social care sector and the role of WeCare Wales*.
- Urban Foresight (2023b, arfaethedig) *Understanding job-seeking behaviours: insights for social care*.
- WHO (2021) 'Promoting well-being', *WHO*, ar gael yn <https://www.who.int/activities/promoting-well-being> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).
- World Health Organization (WHO) (2021) *Supporting the mental health and well-being of the health and care workforce*, WHO, ar gael yn <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/340220/WHO-EURO-2021-2150-41905-57496-eng.pdf> (cyrchwyd: 2 Ionawr 2024).



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

