

Deall atyniad a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru a rôl Gofalwn Cymru

Adroddiad cryno

Paratowyd gan





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

Gofal Cymdeithasol Cymru sy'n gyfrifol am reoleiddio a datblygu'r gweithlu gofal cymdeithasol yn Cymru, yn ogystal â gosod blaenoriaethau ar gyfer ymchwil, cefnogi arloesi a chasglu data. Mae'n cael ei ariannu gan Lywodraeth Cymru aei sefydlu yn 2017.

socialcare.wales

Gofalwn | **WeCare**
.cymru | **.wales**

Nod Gofalwn Cymru yw codi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o ofal cymdeithasol, y blynyddoedd cynnar a gofal plant a denu mwy o bobl gyda'r sgiliau a gwerthoedd cywir i weithio mewn rolau gofalu gyda phlant ac oedolion. Mae'n rhan o Ofal Cymdeithasol Cymru ac mae wedi bod yn rhedeg ers 2019.

gofalwn.cymru



**Urban
Foresight**

Mae Urban Foresight® yn bractis arloesol amlddisgyblaethol sy'n gweithio i gyflymu'r genhedlaeth nesaf o dechnolegau, gwasanaethau a fframweithiau polisi ar gyfer dinasoedd.

Rydym yn gweithio â sefydliadau uchelgeisiol ledled y byd ar brosiectau sy'n gwella bywydau, gwarchod yr amgylchedd ac yn hybu economïau lleol.

urbanforesight.org

Cwrdd â'n her

Mae'r adroddiad hwn yn rhan o raglen ymchwil ehangach i greu mewnwelediad i sut y gellir mynd i'r afael â heriau gweithlu yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant. Mae'n cynnwys pum adroddiad a dau adnodd ychwanegol. Mae'r ddogfen hon wedi'i hamlygu.

Pum adroddiad ar ddenu, recriwtio a chwilio am waith yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant:

Dau adnodd ychwanegol i gefnogi cyflogwyr gofal a'r sector:

Deall atyniad a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru a rôl Gofalwn Cymru

Prif adroddiad

Deall ymddygiadau ceisio gwaith: mewnwelediadau ar gyfer gofal cymdeithasol

Prif adroddiad

Deall atyniad a recriwtio yn y blynyddoedd cynnar a gofal plant yng Nghymru a rôl Gofalwn Cymru

Prif adroddiad

Gofal cymdeithasol a gofal plant: denu recriwtio a chadw

Canllaw i gyflogwyr

Deall atyniad a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru a rôl Gofalwn Cymru

Adroddiad cryno

Deall ymddygiadau ceisio gwaith: mewnwelediadau ar gyfer gofal cymdeithasol

Adroddiad cryno

Adnodd ar gyfer cyflogwyr gofal cymdeithasol i bersonoli chwilio am waith

Pecyn cymorth personas defnyddwyr

Crynodeb gweithredol

Mae gweithwyr gofal cymdeithasol a gofal plant yn cyflawni rôl hanfodol mewn cymdeithas. Fodd bynnag, mae heriau maith o ran denu a recriwtio yn y sector wedi gwaethygu yn y blynyddoedd diwethaf, ac mae'r sector bellach yng nghanol argyfwng gweithlu¹.

Er mwyn helpu i fynd i'r afael â'r heriau wrth ddenu a recriwtio, lansiwyd Gofalwn Cymru yn 2019. Ei nod yw hybu proffil y sector a gwneud y sector yn fwy deniadol i geiswyr gwaith trwy gynnal ymgyrchoedd lleol a chenedlaethol, datblygu adnoddau ar-lein, hysbysebu swyddi gwag a darparu cymorth i geiswyr gwaith a chyflogwyr².

Comisiynodd Gofal Cymdeithasol Cymru Urban Foresight i gynnal ymchwil sy'n archwilio'r argyfwng denu a recriwtio presennol ac sy'n deall effaith Gofalwn Cymru. Mae'r adroddiad cryno hwn yn cyflwyno argymhellion a chanfyddiadau o ymchwil ansoddol gyda rhanddeiliaid o'r sector a chyfres o adolygiadau desg.

Mae Gofalwn Cymru wedi llwyddo i gefnogi'r sector i ddenu gweithwyr. Bu cyflogwyr a darparwyr hefyd yn weithgar wrth ddatblygu a gweithredu eu hatebion eu hunain.

Fodd bynnag, mae mwy y gellir ei wneud. Cynigir cyfres o ddeg argymhelliad ar gyfer Gofalwn Cymru, a thrwy estyniad Gofal Cymdeithasol Cymru ochr yn ochr â phedwar argymhelliad ar gyfer cyflogwyr a darparwyr.

At ddibenion yr adroddiad hwn, defnyddir '**gofal Cymdeithasol a gofal plant**' i gyfeirio at y sector cyfan. Dylid ystyried bod hyn yn cynnwys y tri is-sector: gofal cymdeithasol, gwaith cymdeithasol, a'r blynyddoedd cynnar a gofal plant.

Argymhellion ar gyfer Gofalwn Cymru

Blaenoriaeth

Ehangu gweithgareddau hysbysebu ac ymgyrchu.	Yn syth
Datblygu mwy o adnoddau ar gyfer y wefan.	Yn syth
Estyn y cyflwyniad i gyrsiau a chynllun gwarantu cyfweiliad.	Yn syth
Datblygu hunaniaeth gliriach.	Yn syth
Cefnogi'r sector i broffesiynoli o'r tu mewn.	Tymor canolig
Defnyddio a chefnogi'r system leol.	Tymor canolig
Defnyddio'r porth swyddi yn well.	Tymor canolig
Canolbwyntio ar ddarparwyr a lleoliadau bach a chanolig.	Tymor canolig
Hwyluso rhwydweithiau a chysylltiadau darparwyr gwell.	Tymor hir
Cefnogi'r sector i ddeall pwysigrwydd amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant.	Tymor hir

Argymhellion i gyflogwyr a darparwyr

Blaenoriaeth

Cymryd rhan mewn trafodaethau lleol a chenedlaethol am y sector.	Yn syth
Chwilio am arian lleol a chenedlaethol.	Tymor canolig
Archwilio defnyddio technoleg ddigidol.	Tymor hir
Cydweithio â darparwyr a lleoliadau eraill.	Tymor hir

Cynnwys

Crynodeb gweithredol	1
Cyflwyniad a chyd-destun	4
Dysgu o ymgyrchoedd recriwtio mewn mannau eraill	6
Heriau denu a recriwtio presennol yng Nghymru	8
Denu	9
Recriwtio	10
Heriau is-sectoraidd	11
Rôl a gwerth Gofalwn Cymru	12
Argymhellion	13
Argymhellion ar gyfer Gofalwn Cymru	13
Argymhellion i gyflogwyr a darparwyr	14
Pa newidiadau i'r system sydd eu hangen?	15
Casgliad	16
Rhestr gyfeiriadau	17

Cyflwyniad a chyd-destun

Mae'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn hanfodol i gymdeithas. Mae gweithwyr yn cefnogi ac yn diogelu pobl fregus, yn grymuso unigolion sy'n cael gafael ar ofal a chymorth i fyw'n annibynnol, ac yn gwella safonau datblygiad plentyndod.

Er gwaethaf hyn, mae'r gwaith ar y cyfan yn cael cyflog isel ac yn heriol yn emosiynol ac yn gorfforol. Mae'r rhan fwyaf o rolau yn cael eu talu fesul awr, gydag oriau afreolaidd. Mae barn negyddol y cyhoedd yn ychwanegu at yr heriau hyn ymhellach, tra bod COVID-19, Brexit a'r argyfwng costau byw parhaus yn y DU yn achosi rhwystrau pellach.

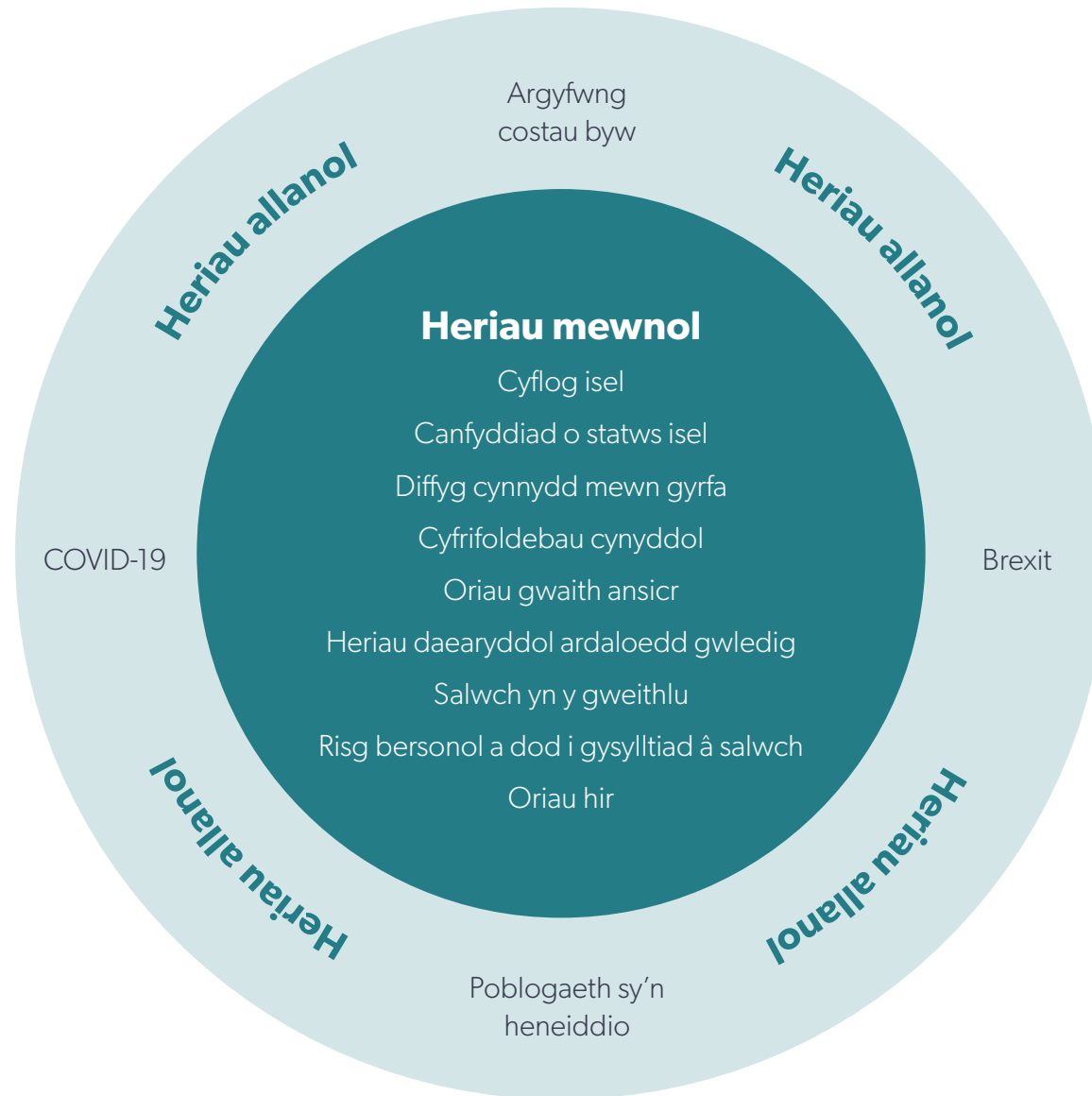
Ar hyn o bryd, mae'n argyfwng ar y sector o ran denu a recriwtio ei weithlu. Mae hyn yn bygwth gallu'r sector i ddarparu gofal o ansawdd uchel, yn enwedig wrth i ofynion gofal ledled Cymru gynyddu.

Dulliau a dull gweithredu

Er mwyn deall yr heriau presennol, rôl Gofalwn Cymru, a strategaethau posibl i fynd i'r afael â'r argyfwng, cynhaliodd Urban Foresight adolygiadau desg o lenyddiaeth a dogfennau polisi a adolygwyd gan gymheiriaid a llenyddiaeth lwyd a dogfennau polisi yn ogystal ag ymgysylltu ansoddol â rhanddeiliaid yn y sector.

Roedd hyn yn cynnwys cyfweiliadau ar-lein a/neu drafodaethau mewn fforymau ar-lein gyda 52 o ddarparwyr a chyflogwyr gofal cymdeithasol a gofal plant a 13 o unigolion eraill yn cynrychioli 5 gwasanaeth sy'n ymwneud â rolau ategol yn y sector.

Heriau mewnol ac allanol sy'n effeithio ar atyniad a recriwtio gofal cymdeithasol a gweithwyr gofal plant yng Nghymru



Dysgu o ymgyrchoedd recriwtio mewn mannau eraill

Mae sectorau a systemau gofal eraill, yn y DU ac yn rhyngwladol, yn cael problemau tebyg o ran denu a recriwtio staff. Defnyddiwyd amrywiaeth o ddulliau arloesol i oresgyn yr her hon.

Newid y system

Gweithlu proffesiynol sy'n cael cyflog da

Yn y Ffindir, mae sector y blynyddoedd cynnar yn uchel ei barch. Ystyrir pob hyfforddwr yn y blynyddoedd cynnar yn weithiwr proffesiynol³, a'i gyflog a'i gymwysterau hyfforddi'n adlewyrchu hyn⁴. O ganlyniad, mae'n opsiwn gyrfu deniadol gyda lefelau uchel o foddhad mewn swydd⁵.

Diwygio'r system

Mae'r Alban wedi cynnig creu Gwasanaeth Gofal Cenedlaethol. Byddai gwasanaethau'n symud o dan weithrediad cenedlaethol a byddai cyfres o fyrddau gofal yn gyfrifol am brynu gwasanaethau. Dyma ddull cysonach o ymdrin â gwasanaethau gofal a chyflogaeth yn y sector.

Mabwysiadu dull hirdymor

Mae'r Almaen yn ariannu ei system gofal cymdeithasol trwy gynllun yswiriant cymdeithasol gofal hirdymor. Mae hyn yn dibynnu ar dreth wedi'i chlustnodi ac yn sicrhau bod y system gyllido'n sefydlog, gan leihau cystadleuaeth ddiangen rhwng darparwyr⁶.

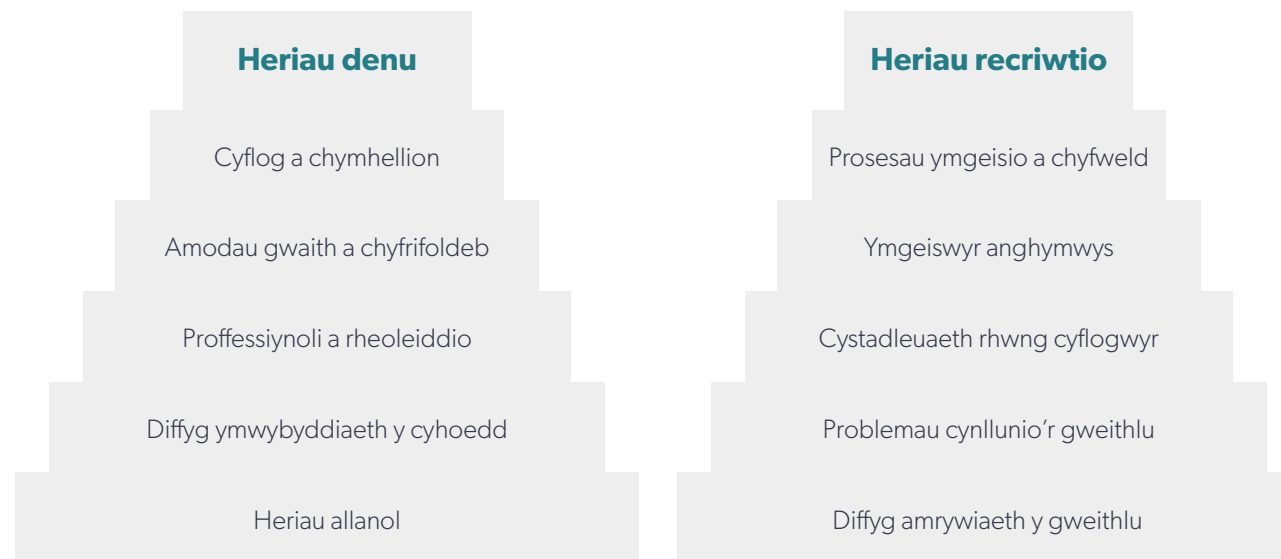
Buddsoddi cyfalaf yn y sector

Mae dinas Efrog Newydd wedi buddsoddi llawer iawn o gyfalaf i godi'r lefel cyflog i athrawon a chreu llwybr clir ar gyfer hyfforddiant ac ardystio⁷. Mae hyn wedi caniatáu i'r ddinas dyfu'r gweithlu'n llwyddiannus i ymateb i gynnydd yn y galw am seddi cyn ysgol feithrin⁸.

Ailfeddwl ymgyrchoedd recriwtio

Arddangos gwerth y gwaith	Dangosodd ymgyrch 'Remarkable People, Extraordinary Place' Ymddiriedolaeth GIG Ysbytai Hull a Dwyrain Swydd Efrog werth y gwaith a'r effeithiau cadarnhaol y mae'n eu creu i gynyddu atyniad y sector ⁹ .
Amrywio'r gronfa recriwtio	Lansiodd y Fyddin Brydeinig ymgyrch 'This is Belonging' i ddangos bod y sector yn croesawu ystod amrywiol o unigolion ¹⁰ . Ehangodd hyn y gronfa o ymgeiswyr a herio ystrydebau am y rôl ¹¹ .
Gwella a phwysleisio'r buddion	Mae McDonald's wedi cynhyrchu cynnig cryf i ymgeiswyr drwy ei raglen Archways to Opportunity ¹² . Mae hyn yn caniatáu i weithwyr uwchsgilio a datblygu eu gyrfaedd ¹³ .
Mabwysiadu dull creadigol	Hybodd Byddin Sweden ei phroffil ymhlith ceiswyr gwaith trwy fabwysiadu dull creadigol, seiliedig ar werthoedd o recriwtio gan ddefnyddio arbrawf cymdeithasol ¹⁴ wedi'i ffrydio'n fyw ar y cyfryngau cymdeithasol ¹⁵ .

Heriau denu a recriwtio presennol yng Nghymru



“Mae ar bobl eisiau gofalu ac maent wrth eu bodd yn gofalu. Ond y gwir amdani nawr yw bod gofal [cymdeithasol] yn dod yn fwy o broffesiwn o ran sicrhau bod pethau’n cael eu llenwi’n gywir, ac nid oes gan bob gofalwr y manylder na’r gramadeg cywir. Mae cyn lleied o amser ar gyfer galwadau hefyd. Nid yw’n gadael llawer o amser i feddwl... Mae wedi achosi mwy o rwystr [i recriwtio] na dim.”

Mae’r argyfwng yn effeithio ymhellach ar gyfraddau cadw

- Mae gweithwyr newydd a phresennol yn gadael.
- Mae’n bosibl bod effaith negyddol ar les staff ac ansawdd gofal.

Denu

Denu pobl i'r sector yw'r cam cyntaf wrth fynd i'r afael â'r argyfwng recriwtio. Er bod rhai ceiswyr gwaith yn cael eu denu i'r sector, yn bennaf oherwydd awydd unigolion i weithio mewn rôl a all 'wneud gwahaniaeth' a hyblygrwydd y rôl, gan mwyaf, ystyrir bod y sector yn anneniadol i geiswyr gwaith.

Cyflog a chymhellion

- Cyflog yw'r broblem fwyaf a godir gan randdeiliaid.
 - Mae lefel y cyflog yn isel ac nid yw'n cyfateb i gyfrifoldebau'r rôl.
 - Mae gweithwyr yn aml yn talu i weithio wrth wynebu costau sy'n gysylltiedig â thrafnidiaeth a chofrestru.
 - Mae rolau mewn sectorau llai heriol sy'n cael mwy o dâl yn fwy cystadleuol.
-

Amodau gwaith a chyfrifoldebau

- Nid yw amodau gwaith a chyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â'r rôl yn cyd-fynd â'r lefel cyflog.
 - Daw'r rolau'n fwyfwy cymhleth gan gwmpasu agweddau fel rhoi meddyginiaeth.
 - Mae gan rolau lefel uwch o gyfrifoldeb na sectorau tebyg fel manwerthu a'r economi ymwelwyr.
-

Materion proffesiynoli a rheoleiddio

- Mae proffesiynoli a rheoleiddio'r sector wedi cyflwyno cymwysterau, hyfforddiant a chofrestru gorfodol.
 - Daw cymwysterau'n fwy academaidd ac mae'n anodd deall y gofynion lleiaf, sy'n cynyddu'r rhwystrau rhag ymuno â'r sector.
 - Nid yw cyflog wedi cynyddu yn unol â phroffesiynoli.
-

Diffyg ymwybyddiaeth y cyhoedd

- Mae diffyg ymwybyddiaeth ynghylch beth yw'r sector a beth mae rolau'n ei gynnwys.
 - Mae sylw negyddol yn y cyfryngau a diffyg addysgu mewn ysgolion yn ychwanegu at y mater hwn.
-

Heriau allanol

- Mae'r argyfwng costau byw yn golygu bod cyflog yn gynyddol bwysig mewn ymddygiad ceisio gwaith.
 - Mae Brexit wedi lleihau argaeledd gweithwyr mudol.
 - Mae COVID-19 wedi lleihau canfyddiadau o'r sector, a lleihau cyfraddau cadw staff oherwydd chwythu eu plwc.
 - Mae cymhlethdodau yn y systemau budd-daliadau yn cyfyngu ar yr oriau y mae unigolion yn barod i'w gweithio.
 - Mae cynyddu cyflogau mewn sectorau eraill fel manwerthu yn golygu eu bod yn cystadlu'n well na'r sector.
-

Recriwtio

Er gwaethaf heriau denu, mae llawer o ddarparwyr a lleoliadau wedi crybwyll eu bod yn aml yn dod ar draws unigolion sy'n frwdfrydig dros bosibilrwydd ymuno â'r sector. Fodd bynnag, mae cyfres o "rwystrau" yn y cyfnod recriwtio yn atal darpar ymgeiswyr rhag sicrhau rôl mewn gofal cymdeithasol a gofal plant yn y pen draw.

Prosesau ymgeisio a chyfweld

- Mae ffurflenni cais yn hir, yn anodd eu llenwi ac yn amrywio rhwng cyflogwyr.
- Mae rhai ymgeiswyr yn cael trafferth mynychu cyfweliadau rhwng 9am a 5pm.
- Mae hyfforddiant cyn-gwaith yn hir ac anaml y caiff ei ad-dalu.

Ymgeiswyr anghymwys

- Cynnydd yn nifer yr ymgeiswyr sy'n anghymwys (cymwysterau neu fisâu), sy'n anaddas neu heb ddiddordeb.
- Mae lleoliadau'r blynyddoedd cynnar a gofal plant yn dod ar draws ymgeiswyr sy'n cael eu denu i'r sector, ond nad oes ganddynt y cymwysterau gofynnol.
- Mae pobl sy'n hawlio Lwfans Ceisio Gwaith yn gwneud cais heb fwriadu ymuno â'r sector.

Cystadleuaeth rhwng cyflogwyr

- Rhwng gwahanol gyflogwyr yn y sector.
- Rhwng gofal a rolau perthynol e.e. y GIG yn erbyn gofal cymdeithasol, neu addysg yn erbyn y blynyddoedd cynnar a gofal plant.

Materion cynllunio'r gweithlu

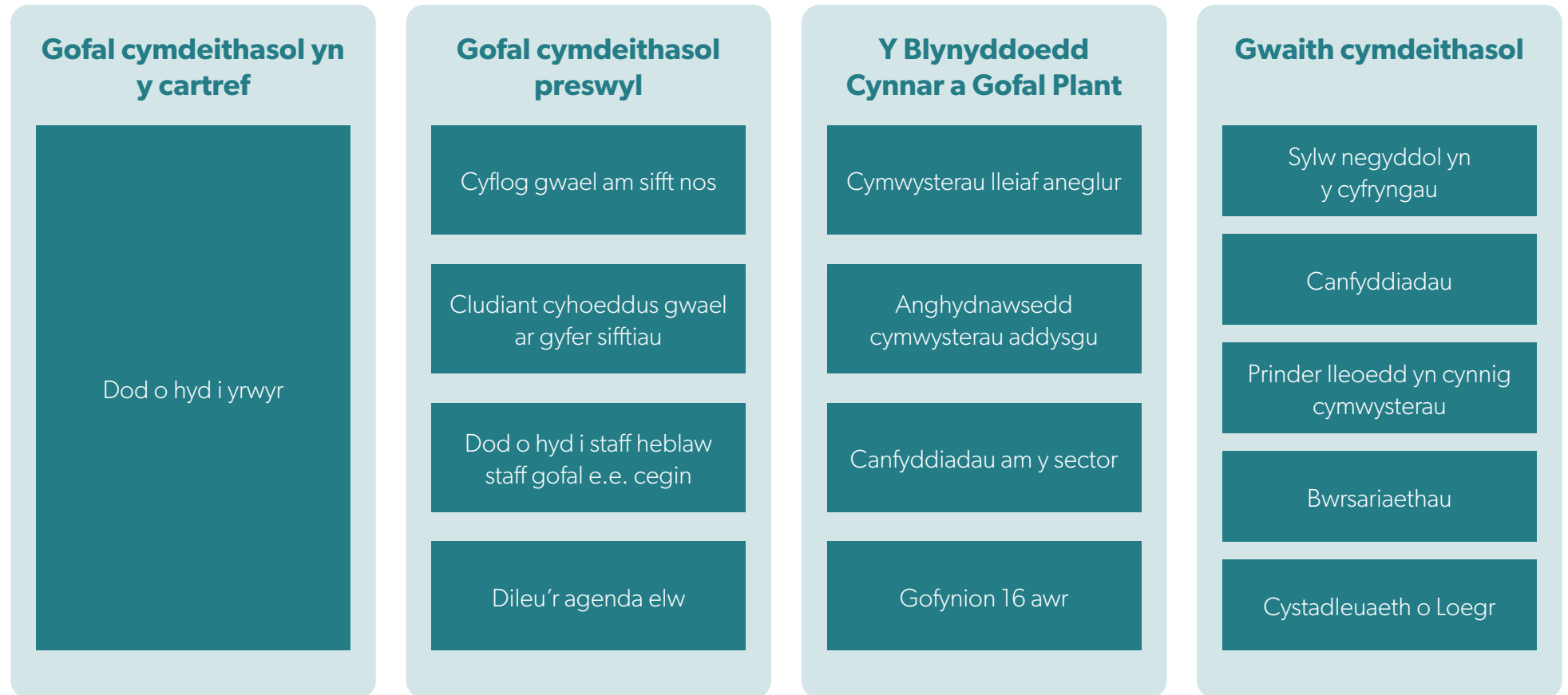
- Mae denu'r cyfuniad cywir o sgiliau, profiad, cymwysterau ac argaeledd yn heriol.
- Mae'r gofyniad am gymwysterau wedi creu prinderau ychwanegol – er enghraifft, cwotâu ar gyfer staff Lefel 2 yn y blynyddoedd cynnar a gofal plant.
- Mae amrywiadau yn y galw am wasanaethau gofal yn her.
- Mae'n annhebygol y bydd darparwyr cartref yn gallu cynnig swyddi amser llawn.

Anawsterau wrth recriwtio gweithwyr o gefndiroedd amrywiol

- Menywod gwyn yw'r rhan fwyaf o'r gweithlu gofal, a'r grŵp hwn sydd fwyaf tebygol o wneud cais am swyddi.
- Mae cyflogwyr yn wynebu rhystrau rhag adeiladu gweithlu amrywiol, ac mae rhai cyflogwyr yn amharod i ystyried amrywiaeth wrth recriwtio.
- Mae ystrydebau am y sector ac o fewn cymunedau yn ei gwneud hi'n anodd cyflogi dynion neu weithwyr rhyngwladol.

Heriau is-sectoraidd





Nid yw rhai heriau yn effeithio ar y sector yn gyfartal. Mae gwahaniaethau is-sectoraidd sy'n bwysig eu deall.







Rôl a gwerth Gofalwn Cymru

Mae Gofalwn Cymru yn dod â gwerth sylweddol i'r sector. Mae ei weithgareddau'n dda am ymgysylltu â cheiswyr gwaith a'u hysbysu ac yn cael eu hystyried yn hanfodol i fynd i'r afael â heriau denu a recriwtio. Fodd bynnag, mae ymwybyddiaeth o fewn y sector yn isel.

Gadarnhaol

-  Ystyrir bod Gofalwn Cymru yn rym cadarnhaol i'r sector yn gyffredinol. Mae cyflogwyr y blynyddoedd cynnar a gofal plant yn arbennig o gadarnhaol amdano. Yn draddodiadol, gwthiwyd y rhan hon o'r sector i'r cyrion ac mae'n gwerthfawrogi'r cyfraniad a'r sylw y mae Gofalwn Cymru yn eu rhoi iddi.
-  Bu'r cwrs Cyflwyniad i Ofal Cymdeithasol yn boblogaidd. Mae'n hybu ymwybyddiaeth am y sector ac yn paratoi darpar ymgeiswyr ar gyfer y math o waith dan sylw.
-  Mae rhai o'r fideos ymgyrchu a gynhyrchwyd gan Gofalwn Cymru sy'n dangos diwrnod neu foment nodweddiadol mewn gofal wedi llwyddo i gyrraedd nifer fawr, a fideo 'Ni'n Gofalu, Wnewch Chi?' wedi'i weld 330,000 o weithiau ar YouTube.
-  Mae Gofalwn Cymru yn hwyluso rhaglen helaeth o weithgareddau allgymorth ac ymgysylltu fel Cysylltwyr Rhanbarthol, ymgysylltu ag ysgolion, ymgysylltu â cheiswyr gwaith, pecynnau cymorth rhanddeiliaid, a Llysgenhadon Gofal. Mae hyn yn hybu ymwybyddiaeth am y sector ac yn herio canfyddiadau negyddol.

Negyddion

-  Mae diffyg eglurder ynghylch cwmpas gwaith Gofalwn Cymru a diffyg dealltwriaeth am y ffordd y mae'n gysylltiedig â Gofal Cymdeithasol Cymru.
-  Nid yw'r rhaglen wedi ymgysylltu â'r sector cyfan eto, gyda llawer o ddarparwyr (gan gynnwys rhai cenedlaethol amlwg) yn anymwybodol o'i bodolaeth na'i chylch gwaith.
-  Teimla darparwyr gwaith cymdeithasol fod modd colli'r neges gwaith cymdeithasol yng ngweithgareddau Gofalwn Cymru.
-  Ceir patrwm anwastad o ymgysylltu'n ddaearyddol yng Nghymru, gyda darparwyr yn y Canolbarth a'r Gogledd yn llai ymwybodol o Gofalwn Cymru ac yn ymgysylltu llai â hi.

Argymhellion

Gan dynnu ar ganfyddiadau adolygiadau desg ac ymchwil ansoddol gyda rhanddeiliaid, cynigir deg argymhelliad wedi'u hanelu at Gofalwn Cymru a phedwar sydd wedi'u hanelu at gyflogwyr gofal cymdeithasol a gofal plant.

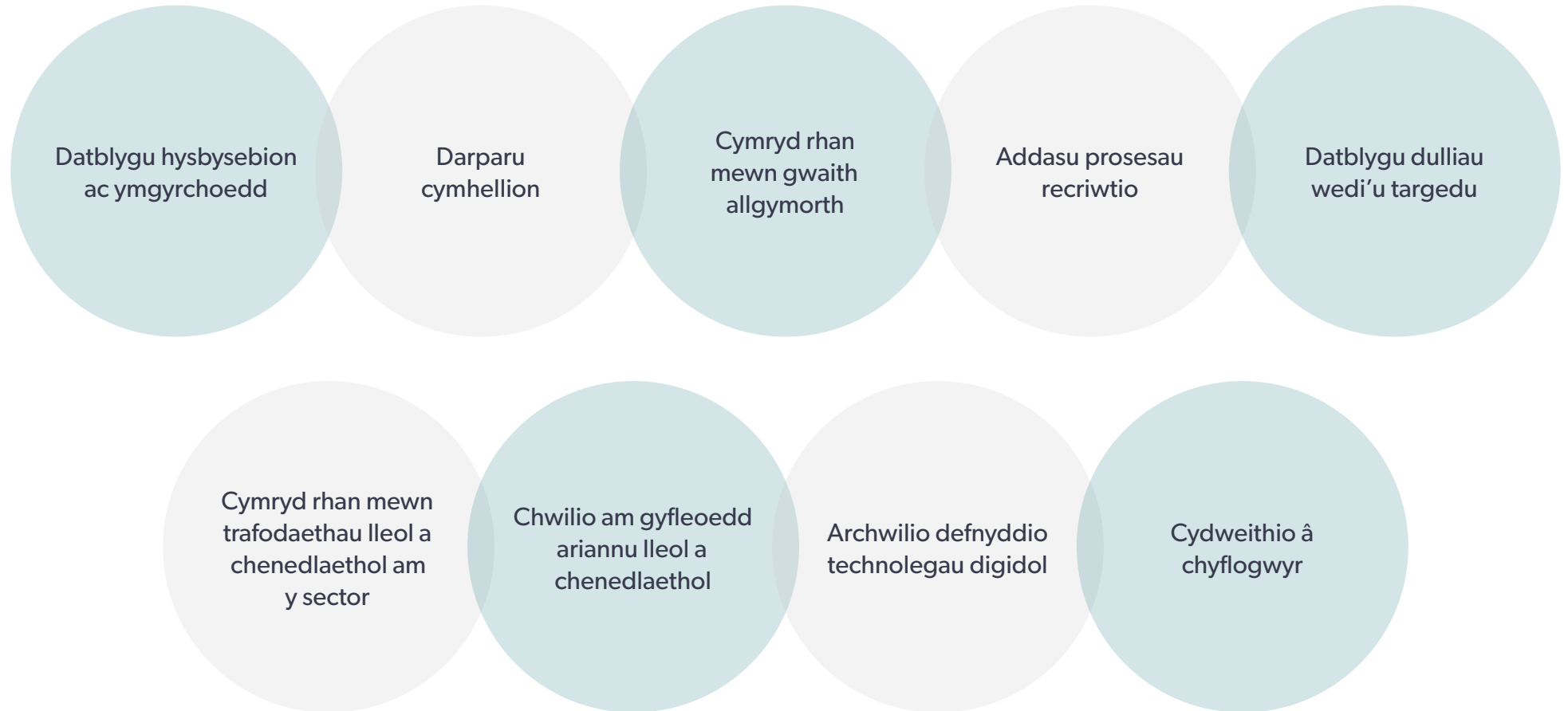
Cydnabyddir hefyd bod angen newid system ehangach er mwyn i newid ystyrion ddigwydd. Darperir hefyd chwe maes blaenoriaeth lle mae angen newid systemau.

Argymhellion ar gyfer Gofalwn Cymru

Argymhellion ar gyfer Gofalwn Cymru		Amserlen
Parhau i	Ehangu gweithgareddau hysbysebu ac ymgyrchu.	Yn syth
Parhau i	Ddatblygu mwy o adnoddau ar gyfer y wefan.	Yn syth
Parhau i	Estyn y cyflwyniad i gyrsiau a chynllun gwarantu cyfweliad.	Yn syth
Ailystyried sut mae	Datblygu hunaniaeth gliriach.	Yn syth
Dechrau	Cefnogi'r sector i broffesiynoli o'r tu mewn.	Tymor canolig
Parhau i	Ddefnyddio a chefnogi'r system leol.	Tymor canolig
Ailystyried sut mae	Defnyddio'r porth swyddi yn well.	Tymor canolig
Dechrau	Canolbwyntio ar ddarparwyr a lleoliadau bach a chanolig.	Tymor canolig
Parhau i	Hwyluso rhwydweithiau a chysylltiadau darparwyr gwell.	Tymor hir
Dechrau	Cefnogi'r sector i ddeall pwysigrwydd amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant.	Tymor hir

Argymhellion i gyflogwyr a darparwyr

Mae yna gyfres o strategaethau y gall cyflogwyr eu cymryd i wella'r prosesau denu a recriwtio i'w gwasanaethau.



Pa newidiadau i'r system sydd eu hangen?

Mae llwyddiannau bach yn bosibl o ran denu – ond er mwyn gwella'r broses recriwtio a denu yn sylfaenol, mae angen diwygio'r system yn ehangach.

Er mwyn gwneud hynny, mae angen dull gweithredu cyson ar draws y sector gyda'r holl bartneriaid. Awgrymir y dylid dilyn chwe blaenoriaeth ar gyfer newid y system.

Y newidiadau i'r system sydd eu hangen

- 1 Dull gweithredu ar draws y sector tuag at gyflogau
 - 2 Buddsoddiad cyfalaf hirach i fewn i Gofalwn Cymru
 - 3 Ystyried anghenion y sector mewn cyfarwyddebau polisi nad ydynt yn ymwneud â gofal
 - 4 Ail-ddylunio systemau budd-daliadau
 - 5 Ymrwymiad gwell i gyd-gynhyrchu polisiau a dulliau gweithredu
 - 6 Cydweithio rhwng sawl sector i ddatblygu cyflenwad o weithwyr yn y dyfodol
-



Casgliad

Mae'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn cynnwys darparwyr, cyflogwyr a'r rheini mewn swyddi ategol sydd wrthi'n brysur iawn yn gweithio i wella delwedd y sector a denu pobl ato.

Mae darparwyr a chyflogwyr wedi gweithredu ystod o strategaethau i leddfu eu heriau mewn mannau lleol a gwerthfawrogi cefnogaeth Gofalwn Cymru o lefel genedlaethol a rhanbarthol.

Mae Gofalwn Cymru yn gam pwysig i wella atyniad, ond heb fwy o fuddsoddiad a sylw gwleidyddol ochr yn ochr ag ymrwymiad gweithredol gan y sector ehangach, mae'r argyfwng yn annhebygol o wella.

Er bod camau pwysig y gall Gofal Cymdeithasol Cymru eu cymryd drwy Gofalwn Cymru a chamau gweithredu y gall cyflogwyr eu cymryd i wella eu sefyllfa, mae angen newid systemig ehangach.



Rhestr gyfeiriadau

- ¹ Arolygiaeth Gofal Cymru (2021) [Adroddiad Blynyddol y Prif Arolygydd 2021-22](#)
- ² Gofalwn Cymru (Dim Dyddiad) [Hafan](#)
- ³ Undeb Cenedlaethol yr Athrawon (2014) [Lessons from Finland and how we might apply them in Britain](#)
- ⁴ OECD (2000) [Early Childhood Education and Care Policy in Finland](#)
- ⁵ Grierson (2000) [Early childhood education and care policy in Finland](#)
- ⁶ Curry, Schlepper, and Hemmings (2019) [What can England learn from the long-term care system in Germany?](#)
- ⁷ The Atlantic (2016) [Bill de Blasio's Pre-K Crusade](#)
- ⁸ Adran Addysg Dinas Efrog Newydd (2017) [Pre-K Teaching Opportunities](#)
- ⁹ Eclipse Software (2017) [4 Inspirational Recruitment Marketing Campaigns](#)
- ¹⁰ Kearns, M. (2018) [The current recruitment crisis in the British Armed Forces](#)
- ¹¹ Marketing Week (2019) [Marketing that matters: The inside story of the Army's 'Belonging' recruitment campaign](#)
- ¹² Unleash (2021) [McDonald's tackles recruitment bottleneck with drive to hire teens](#)
- ¹³ Where Women Work (2019) [McDonald's US Chief People Officer Melissa Kersey discusses McDonald's "Where You Want To Be" campaign and why McDonald's is giving employees key skills for career success](#)
- ¹⁴ Beamery (2022) [The 17 Most Creative Recruitment Campaigns](#)
- ¹⁵ Talent Works (2019) [How to use Snapchat in your recruitment attraction campaigns](#)

Paratowyd gan



urbanforesight.org

© Urban Foresight Limited, 2024.
Cedwir pob hawl.



socialcare.wales

