



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



Noddir gan  
**Lywodraeth Cymru**  
Sponsored by  
**Welsh Government**

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

**Prif adroddiad**



Paratowyd gan



Urban  
Foresight



**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:

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**

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**

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

Gofal cymdeithasol a gofal plant: denu recriwtio a chadw

**Canllaw i gyflogwyr**

Adnodd ar gyfer cyflogwyr gofal cymdeithasol i bersonoli chwilio am waith

**Pecyn cymorth personas defnyddwyr**

# Crynodeb gweithredol

Mae'r adroddiad hwn yn archwilio'r argyfwng denu a recriwtio presennol yn sector gofal cymdeithasol a gofal plant Cymru, yn ogystal â rôl Gofalwn Cymru i gefnogi'r broses ddenu.

## Argymhellion

Mae afael â'r argyfwng denu a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn dasg gymhleth. Gan dynnu ar ganfyddiadau o adolygiadau desg ac ymchwil ansoddol gyda rhanddeiliaid, cynigir deg o argymhellion wedi'u hanelu at Gofalwn Cymru, a pedwar wedi'i hanelu at cyflogwyr gofal cymdeithasol a gofal plant.

Tabl 1: Argymhellion i helpu'r argyfwng recriwtio a denu ym maes gofal cymdeithasol a gofal plant

Argymhellion ar gyfer Gofalwn Cymru	Amserlen
Ehangu gweithgareddau hysbysebu ac ymgyrchu.	Yn syth
Ddatblygu mwy o adnoddau ar gyfer y wefan.	Yn syth
Estyn y cyflwyniad i gyrsiau a chynllun gwarantu cyfweliad.	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

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.

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

Tabl 2: Meysydd blaenoriaeth lle mae angen newid system

### Angen newidiadau i’r system

---

- 1 Agwedd sector cyfan at gyflog
  - 2 Buddsoddiad cyfalaf tymor hwy i mewn i Gofalwn Cymru
  - 3 Ystyried anghenion y sector mewn cyfarwydddebau polisi di-gofal
  - 4 Ailgyllunio systemau budd-daliadau
  - 5 Mwy o ymrwymiad i gyd-gynhyrchu polisiau a dulliau
  - 6 Cydweithio aml-sector i ddatblygu cyflenwad o weithwyr yn y dyfodol
- 

## Dulliau ac ymagwedd

Er mwyn deall yr heriau presennol, rôl Gofalwn Cymru, a strategaethau posibl i fynd i’r afael â’r argyfwng, cynhaliodd Urban Foresight gyfres o adolygiadau desg ac 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.
- Cyfweiliadau ar-lein â 13 o bobl sy’n cynrychioli pum gwasanaeth sy’n ymwneud â chefnogi rolau yn y sector.
- Adolygiadau desg o’r:
  - cyd-destun gofal cymdeithasol a gofal plant a chyflogaeth yng Nghymru
  - llenyddiaeth berthnasol yn ymwneud â heriau denu a recriwtio
  - adolygiad o atebion i’r broblem hon mewn manau eraill.

Cyflwynwyd canfyddiadau ac argymhellion allweddol yn ôl i’r sector ar draws dau weithdy gwirio synnwyr a gynhaliwyd ym mis Mawrth 2023. Roedd y gweithdy cyntaf yn cynnwys saith o randdeiliaid Gofal Cymdeithasol Cymru, ac roedd gan yr ail 29 o randdeiliaid o bob rhan o’r sector ehangach.

## Deall y cyd-destun

Dengys canfyddiadau'r adolygiadau desg:

- **Bod y sector yn wynebu prinderau difrifol sy'n gwaethgu yn ei weithlu** – mae'r galw am ofal yn cynyddu tra bod darparwyr a chyflogwyr yn wynebu heriau cynyddol wrth ddenu, recriwtio a chadw staff. Amcangyfrifir bod tua 5,000 o swyddi gwag ar draws y sector.
- **Bod y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru yn gymhleth** – mae amrywiaeth o leoliadau a rhanddeiliaid yn gweithio ar draws gwahanol raddfeydd ac mewn gwahanol is-sectorau. Gall hyn ei wneud yn anodd ei lywio.
- **Bod Llywodraeth Cymru yn cymryd cyfres o gamau i wneud Cymru'n economi cyflogaeth lawn, uwch-dechnoleg, cyflog uchel** – gall rhai o'r symudiadau hyn lesteirio ymdrechion recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant.
- **Bod dysgu o leoliadau gofal eraill sydd wedi datblygu strategaethau i fynd i'r afael â materion denu a recriwtio yn gallu bod yn ddefnyddiol** – mae'n amlwg bod cyflog a phroffesiynoli, diwygio'r system, a mabwysiadu dull hirdymor yn allweddol i lwyddiant.
- **Bod dysgu o ymgyrchoedd denu y tu hwnt i'r sector hefyd yn ddefnyddiol** – y tu allan i'r sector, aethpwyd i'r afael â heriau denu drwy ymgyrchoedd arloesol a phenodol yn y cyfryngau cymdeithasol a gwella ac arddangos buddion.

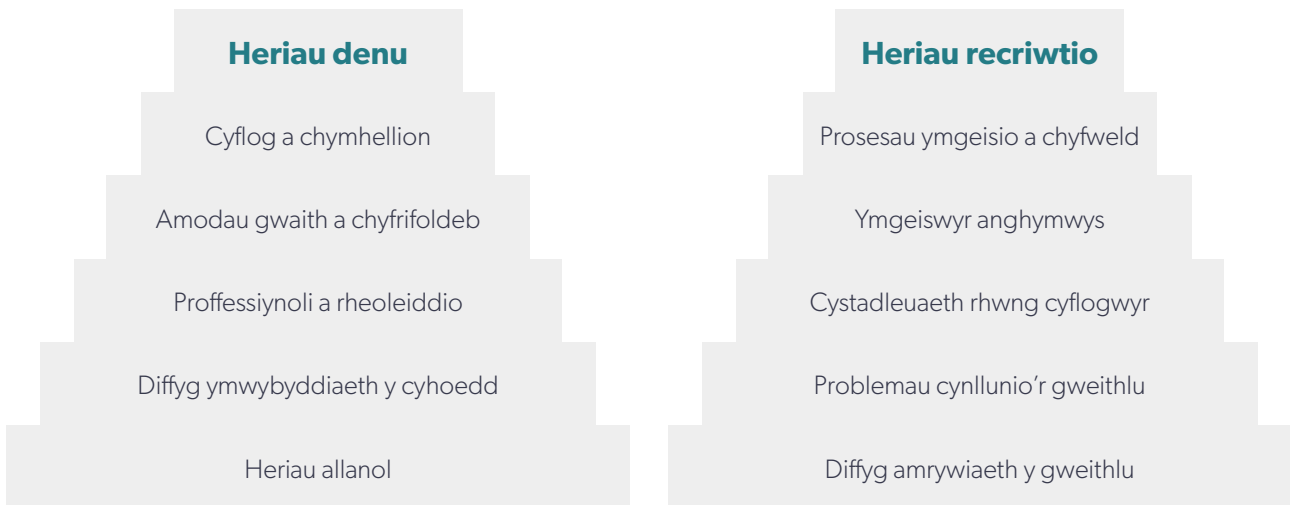
## Yr argyfwng denu a recriwtio

O ymgysylltu â chyflogwyr a'r rhai mewn rolau ategol, nodwyd cyfres o heriau a rhwystrau cymhleth a wynebir wrth ddenu a recriwtio gweithwyr gofal cymdeithasol a gofal plant.

### Heriau denu a recriwtio

O ymgysylltu â rhanddeiliaid ac adolygiadau desg, amlygwyd cyfres o faterion allweddol sy'n cyfrannu at yr argyfwng denu a recriwtio.

- Ymhlith yr heriau denu mae cyflog a chymhellion, amodau gwaith a chyfrifoldebau, proffesiynoli a rheoleiddio, diffyg ymwybyddiaeth y cyhoedd, a chyfres o heriau allanol gan gynnwys COVID-19, Brexit, a'r argyfwng costau byw parhaus.
- Ymhlith yr heriau recriwtio mae prosesau ymgeisio a chyfweld, ymgeiswyr anghymwys, cystadleuaeth rhwng cyflogwyr, materion cynllunio'r gweithlu ac anawsterau'n recriwtio gweithlu amrywiol.
- Mae'r sector hefyd yn wynebu heriau o ran cadw staff, a'r rheini'n debygol o waethygu yn y dyfodol.



Ffigur 1: Heriau denu a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant



## Atebion a strategaethau

Mae Gofalwn Cymru wedi llwyddo i gefnogi'r sector yn ei ymdrechion denu. Bu cyflogwyr a darparwyr hefyd wrthi'n datblygu eu gweithgareddau eu hunain i ymgysylltu â cheiswyr gwaith a gwella prosesau denu a recriwtio.

### Rôl Gofalwn Cymru

Daw Gofalwn Cymru â gwerth sylweddol i'r sector. Ystyrir bod ei weithgareddau, a gynllunnir i ymgysylltu â cheiswyr gwaith a'u hysbysu, yn hanfodol i fynd i'r afael â heriau denu a recriwtio. Fodd bynnag, mae ymwybyddiaeth yn isel.

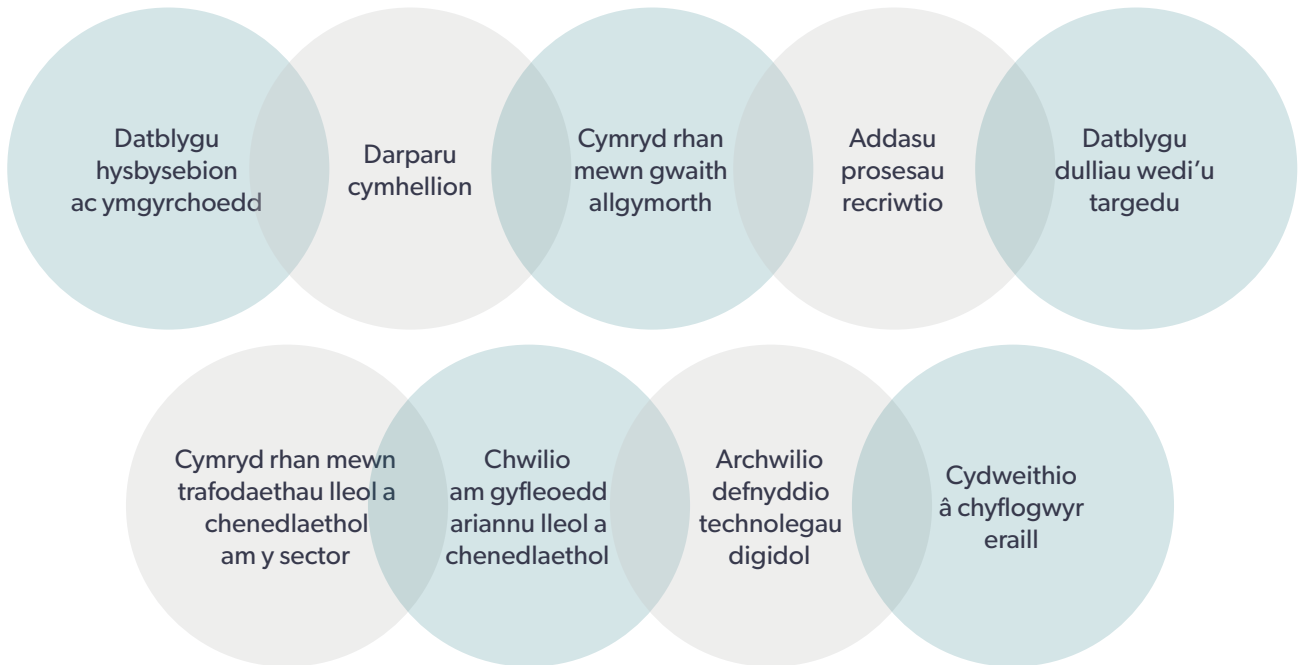
- Mae'r rhai sy'n gwybod am Gofalwn Cymru yn credu ei fod yn rym cadarnhaol i'r sector. Fodd bynnag, mae ymwybyddiaeth o Gofalwn Cymru a'i waith yn isel ac yn anwastad.
- Mae gweithgareddau Gofalwn Cymru wedi llwyddo i hybu ymwybyddiaeth a newid canfyddiadau o'r sector, ac wrth ymgysylltu â cheiswyr gwaith ac ymgeiswyr posibl a'u cefnogi.
- Mae'r wefan yn effeithiol am dargedu cynulleidfaoedd addas, ond mae diffyg hunaniaeth glir, tra nad yw'r porth swyddi wedi cyflawni'r tyniant disgwylidig.





## Atebion a arweinir gan ddarparwyr a chyflogwyr

Mae cyflogwyr a darparwyr hefyd yn cymryd rhan mewn cyfres o weithgareddau i annog ceiswyr gwaith i ymuno â'r sector a allai fod yn ddefnyddiol i eraill eu hystyried.



Ffigur 2: Gweithgareddau cyflogwyr i annog ceiswyr gwaith i ymuno â'r sector

- Ymhlith y strategaethau i fynd i'r afael ag atyniad mae ymgyrchoedd hysbysebu, darparu cymhellion ar gyfer ymuno, a chydweithio ag actorion lleol. Mae camau arloesol hefyd yn cael eu cymryd i ddenu gyrwyr.
- Er mwyn mynd i'r afael â materion recriwtio, mae atebion yn canolbwyntio ar symleiddio'r broses ymgeisio, treulio amser sylweddol yn gweithio gydag ymgeiswyr, a darparu hyblygrwydd ar draws pob cam o'r broses recriwtio.
- Er bod llwyddiannau'n cael eu crybwyll, mae ymatebwyr yn pwysleisio nad yw'r atebion hyn yn ddigon i ddatrys materion denu a recriwtio lle mae cyflog yn dal i fod yn isel a lle mae rhwystrau rhag mynediad yn uchel.

## Yr adroddiad hwn

Strwythurwyd yr adroddiad hwn fel a ganlyn:

- 1 Cyflwyniad** – yn rhoi trosolwg o'r argyfwng denu a recriwtio a chyflwyniad i Gofalwn Cymru. Mae trosolwg byr o'r dulliau a'r ymagwedd hefyd wedi'i gynnwys. Ceir rhagor o wybodaeth yn Atodiad I.
- 2 Deall y cyd-destun** – yn darparu canfyddiadau o'r adolygiad desg am brinderau presennol y gweithlu. Mae'n amlinellu elfennau allweddol maes cyflogaeth a sector gofal cymdeithasol a gofal plant Cymru. Mae gwybodaeth ychwanegol am wahaniaethau is-sector, polisïau, ac actorion perthnasol a geir yn Atodiadau II-V yn cyd-fynd â'r adran hon.
- 3 Dysgu gan ymgyrchoedd recriwtio eraill** – yn rhoi trosolwg o'r llenyddiaeth bresennol ar strategaethau i recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant a naw astudiaeth achos sy'n ymdrin ag arfer gorau ym maes recriwtio yn y sector a'r tu hwnt.
- 4 Heriau denu a recriwtio presennol yng Nghymru** – darperir canfyddiadau o'r ymgysylltu ansoddol â rhanddeiliaid. Yma, cyflwynir a dadansoddir barn cyflogwyr a'r rhai mewn rolau ategol. Mae'r adran yn archwilio cryfderau a heriau denu; heriau recriwtio; amrywiadau yn y sector; a'r effeithiau ar gadw staff. Dengys hefyd sut mae'r trilema gofal yn ddefnyddiol i ddeall cymhlethdod gwella atyniad.
- 5 Strategaethau ac atebion a arweinir gan ddarparwyr a chyflogwyr** – yn cyflwyno strategaethau y mae darparwyr a chyflogwyr yn eu defnyddio.
- 6 Rôl a gwerth Gofalwn Cymru** – yn adolygu effaith Gofalwn Cymru, gan gynnwys ymwybyddiaeth a chanfyddiadau o'r rhaglen yn gyffredinol a gweithgareddau penodol, gyda ffocws ar wefan gofalwn.cymru. Ceir hefyd asesiad o'r gwerth am arian.
- 7 Argymhellion** – yn rhestru ac yn rhoi manylion am yr argymhellion a ddaeth i'r amlwg o'r ymchwil hon.
- 8 Casgliad** – yn crynhoi'r adroddiad ac yn rhoi myfyrdodau ar ei oblygiadau ehangach.

---

# Cynnwys

	<b>Crynodeb gweithredol</b>	<b>1</b>
	Argymhellion	1
	Dulliau ac ymagwedd	2
	Deall y cyd-destun	3
	Yr argyfwng denu a recriwtio	4
	Atebion a strategaethau	6
	Yr adroddiad hwn	7
<b>1</b>	<b>Cyflwyniad</b>	<b>10</b>
	Yr argyfwng denu a recriwtio	11
	Gofalwn Cymru	12
	Dulliau ac ymagwedd	13
	Strwythur yr adroddiad	14
<b>2</b>	<b>Deall y cyd-destun</b>	<b>15</b>
	Deall prinderau'r gweithlu	16
	Elfennau'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant	20
	Y cyd-destun cyflogaeth yng Nghymru	23
	Crynodeb o'r adran	29
<b>3</b>	<b>Dysgu gan ymgyrchoedd recriwtio eraill</b>	<b>30</b>
	Recriwtio staff gofal	31
	Strategaethau i fynd i'r afael â hwy	32
	Enghreifftiau o astudiaethau achos: recriwtio gweithwyr gofal cymdeithasol a BCGP	33
	Gwersi gan ymgyrchoedd recriwtio mewn sectorau eraill	37
	Crynodeb o'r adran	41

---

---

<b>4</b>	<b>Heriau denu a recriwtio presennol yng Nghymru</b>	<b>42</b>
	Cryfderau a heriau denu	44
	Heriau recriwtio	52
	Amrywiadau yn y sector	59
	Yr effaith ar gadw staff	62
	Bygythiadau'r dyfodol	63
	Y trilema gofal: Model newydd i ddeall proffesiynoli, rheoleiddio a denu	63
	Crynodeb o'r adran	70
<b>5</b>	<b>Strategaethau ac atebion a arweinir gan ddarparwyr a chyflogwyr</b>	<b>71</b>
	Ymgyrchoedd hysbysebu	73
	Darparu cymhellion	74
	Allgymorth a chydweithio lleol	75
	Addasu prosesau recriwtio	76
	Dulliau wedi'u targedu	77
	Crynodeb o'r adran	80
<b>6</b>	<b>Rôl a gwerth Gofalwn Cymru</b>	<b>81</b>
	Canfyddiadau ac ymwybyddiaeth o Gofalwn Cymru	83
	Gweithgareddau Gofalwn Cymru	84
	Cipolwg ar wefan Gofalwn Cymru	89
	Gwerth am arian ac elw ar fuddsoddiadau	96
	Crynodeb o'r adran	98
<b>7</b>	<b>Argymhellion</b>	<b>99</b>
	Beth all Gofalwn Cymru ei wneud?	100
	Beth all darparwyr a chyflogwyr ei wneud?	110
	Pa newidiadau i'r system sydd eu hangen?	113
<b>8</b>	<b>Casgliad</b>	<b>117</b>
	<b>Atodiadau</b>	<b>119</b>
	<b>Cyfeiriadau</b>	<b>131</b>

---

---

# 1

## Cyflwyniad



---

# Cyflwyniad

Mae'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant - gan gynnwys gofal cymdeithasol, gwaith cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar a gofal plant - yn cefnogi unigolion sy'n cael gofal a chymorth, yn ogystal â'u teuluoedd a'u cymdeithas ehangach.

Fodd bynnag, mae heriau maith o ran denu a recriwtio wedi gwaethygu yn y blynyddoedd diwethaf, ac mae'r sector bellach yng nghanol argyfwng gweithlu<sup>1</sup>. Ledled y sector ac ar draws y wlad, mae cyflogwyr yn cael trafferth yn denu, recriwtio a chadw eu gweithlu.

Er mwyn helpu i fynd i'r afael â'r heriau wrth ddenu a recriwtio, lanswyd Gofalwn Cymru ym mis Mawrth 2019. Ei nod yw hybu proffil y gweithlu gofal cymdeithasol, gwaith cymdeithasol a BCGP a gwella'r broses ddenu ar draws y sector. Mae Gofalwn Cymru yn cynnal ymgyrchoedd lleol a chenedlaethol, yn datblygu adnoddau ar-lein, ac yn darparu cymorth i geiswyr gwaith a chyflogwyr<sup>2</sup>.

Comisiynodd Gofal Cymdeithasol Cymru Urban Foresight i gynnal adolygiad i ddeall yr heriau a'r cyfleoedd o ran denu a recriwtio, ac asesu effaith Gofalwn Cymru hyd yma.

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau'r prosiect hwn, cyn cyflwyno cyfres o argymhellion wedi'u hanelu at Gofalwn Cymru, darparwyr a chyflogwyr.

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.

## Yr argyfwng denu a recriwtio

**Mae sector gofal cymdeithasol a gofal plant Cymru yn wynebu argyfwng denu a recriwtio. Amcangyfrifir bod chwech y cant o swyddi heb eu llenwi ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn.**

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 derbyn gofal 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'n rhan o economi sylfaenol Cymru sy'n "creu a



dosbarthu nwyddau a gwasanaethau yr ydym yn dibynnu arnynt ar gyfer bywyd pob dydd<sup>3</sup>, ond yn wahanol i sectorau sydd â chyfraddau tâl isel a phatrymau sifft anrhagweladwy tebyg, mae'n cynnwys cyfrifoldeb sylweddol.

Yn 2021, dechreuodd 10,423 o bobl rôl newydd ym maes gofal cymdeithasol tra bod 7,987 wedi gadael y sector. Crybwyllwyd cyfanswm o 2,676 o swyddi gofal cymdeithasol gwag gan gyflogwyr, gyda 1,675 swydd arall yn cael eu 'dal yn wag' (swydd sy'n cael ei gadael yn bwrpasol heb ei llenwi). Mae'r cyfuniad o swyddi gwag a swyddi a ddelir yn cynrychioli 6.1% o'r holl weithlu (5,581 o swyddi)<sup>4</sup>.

Hefyd, yn ôl CWLWM yn 2021, bu'n rhaid i 54% o leoliadau BCGP gael staff newydd ac amcangyfrifwyd bod 1,000 o swyddi gwag pellach mewn lleoliadau BCGP<sup>5</sup>.

## Gofalwn Cymru

**Lansiwyd Gofalwn Cymru gan Gofal Cymdeithasol Cymru yn 2019 i gefnogi'r sector i ddenu staff. Mae'n llenwi bwlch pwysig wrth ddod yn gartref ledled Cymru ar gyfer hyrwyddo'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant.**

Hwylusir ei waith yn bennaf trwy ei wefan – [gofalwn.cymru](http://gofalwn.cymru) a thrwy gysylltwyr gyrfa rhanbarthol sy'n cael eu hariannu gan raglen grant datblygu'r gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru sy'n gweithredu yn saith rhanbarth Cymru.

Gellir categorio gweithgareddau Gofalwn Cymru ar draws pum maes, a phob un ohonynt yn dod o fewn 'denu':

- 1.** Gwellu delwedd gyhoeddus y sector drwy hysbysebu ac ymgyrchu a hyrwyddo gofal cymdeithasol a gofal plant fel opsiwn gyrfa.
- 2.** Darparu eglurder a hyrwyddo llwybrau gyrfa o fewn y sector, gan ddatblygu adnoddau i gefnogi cyflogwyr a cheiswyr gwaith.
- 3.** Ymgysylltu â darpar weithwyr a'u cefnogi drwy weithgareddau fel allgymorth gyda cheiswyr gwaith ac ysgolion.
- 4.** Darparu cyfleoedd hyfforddi i'r rhai sydd â diddordeb mewn ymuno â'r sector.
- 5.** Cefnogi cyflogwyr a darparwyr gwasanaethau yn eu hymdrechion eu hunain i ddenu a recriwtio gweithwyr, gan gynnwys cynnal porth swyddi ar gyfer y sector.

Mae'r meysydd ffocws hyn yn cael eu llunio gan grŵp cyngori rhanddeiliaid a'u llywio gan dystiolaeth o ymchwil. Mae Gofalwn Cymru hefyd yn blaenoriaethu ymgysylltu â phobl sy'n ymwneud â'r sector, gan gynnwys gweithwyr a'r rhai sy'n derbyn gofal a chymorth. Er enghraifft, mae'r rhan fwyaf o'i ymgyrchoedd hysbysebu yn cynnwys gweithwyr gofal go iawn.

## Dulliau ac ymagwedd

### Cynhaliodd Urban Foresight ymchwil desg a sylfaenol i ddatblygu'r adroddiad hwn.

Roedd dau gwestiwn cyffredinol yn llywio'r prosiect:

1. Beth yw'r maes recriwtio, denu a chadw presennol yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru a beth yw rôl Gofalwn Cymru yn y dirwedd hon?
2. Sut y gallai Gofalwn Cymru ddeall a chefnogi recriwtio, denu a chadw yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn well o hyn ymlaen?

Defnyddiwyd cyfres o dechnegau i gasglu data sylfaenol ac eilaidd (gweler Atodiad I am fwy o wybodaeth). Casglwyd data rhwng mis Rhagfyr 2022 a mis Chwefror 2023.

Roedd gweithgareddau casglu data yn cynnwys:

- Adolygiadau desg i ddeall cyd-destun polisi a gofal cymdeithasol a gofal plant Cymru yn ogystal â llenyddiaeth berthnasol sy'n ymwneud â heriau ac atebion denu a recriwtio mewn manau eraill.
- Cyfweiliadau ar-lein a/neu drafodaethau mewn fforymau ar-lein gyda 52 o ddarparwyr a chyflogwyr gofal cymdeithasol a gofal plant gan gynnwys y rhai o'r sector preifat, y trydydd sector ac awdurdodau lleol (Allau).
- Cyfweiliadau ar-lein â 13 o unigolion sy'n cynrychioli pum sefydliad sy'n ymwneud â chefnogi rolau yn y sector gan gynnwys y rhai sy'n gweithio yn Gofalwn Cymru a Gofal Cymdeithasol Cymru, sefydliadau eraill sy'n cefnogi gweithluoedd gofal, a chysylltwyr rhanbarthol.
- Cyflwynwyd canfyddiadau ac argymhellion allweddol yn ôl i'r sector ar draws dau weithdy gwirio synnwyr a gynhaliwyd ym mis Mawrth 2023. Roedd y gweithdy cyntaf yn cynnwys saith rhanddeiliad o Gofal Cymdeithasol Cymru, ac roedd gan yr ail 29 o randdeiliaid o bob rhan o'r sector ehangach.

Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio 'rhanddeiliaid' i gyfeirio at bawb a gafodd gyfweiliad. Lle mae rhywbeth yn berthnasol i ddarparwyr/cyflogwyr neu'r rhai mewn rolau ategol yn unig, gwneir hyn yn glir.

## Strwythur yr adroddiad

### 1 Cyflwyniad

---

### 2 Deall y cyd-destun

---

### 3 Dysgu o ymgyrchoedd recriwtio mewn mannau eraill

---

### 4 Recriwtio a denu i swyddi gofal cymdeithasol a BCGP: y sefyllfa bresennol yng Nghymru

---

### 5 Atebion a arweinir gan ddarparwyr a chyflogwyr

---

### 6 Rôl a gwerth Gofalwn Cymru

---

### 7 Argymhellion

---

### 8 Casgliad

---

---

# 2

## Deall y cyd-destun



---

# Deall y cyd-destun

Pwysig yw deall y cyd-destun ar gyfer heriau'r gweithlu. Mae'r adran hon yn amlinellu'r heriau allweddol, elfennau sector gofal cymdeithasol a gofal plant Cymru, a chyd-destun cyflogaeth yng Nghymru.

## Prif negeseuon

- 1 Mae'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru yn gymhleth, gan gynnwys amrywiaeth o leoliadau a rhanddeiliaid yn gweithio ar draws gwahanol raddfeydd ac mewn gwahanol is-sectorau. Gall hyn ei wneud yn sector heriol ei lywio.
- 2 Mae'r sector yn wynebu prinder difrifol sy'n gwaethygu yn ei weithlu. Mae'r galw am ofal yn cynyddu tra bod darparwyr a chyflogwyr yn wynebu heriau cynyddol wrth ddenu, recriwtio a chadw staff.
- 3 O ystyried y maes cyflogaeth yng Nghymru, mae cyfleoedd i ddenu cronfa ehangach o ymgeiswyr i'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant. Fodd bynnag, gall uchelgeisiau gwleidyddol i ddatblygu economi cyflog uchel, sgiliau uchel gymhlethu ymdrechion denu.
- 4 Mae'n bwysig deall sut i fonitro'r farchnad gyflogaeth yn y dyfodol. Nid oes un ffynhonnell glir i fonitro'r farchnad gyflogaeth yn y dyfodol, felly mae angen ymgynghori ag amrywiaeth o wahanol adnoddau.

## Deall prinderau'r gweithlu

**Mae sector gofal cymdeithasol a gofal plant Cymru yn wynebu prinder difrifol yn ei weithlu, gyda phroblemau o ran denu a recriwtio staff newydd a chadw gweithwyr presennol.**

Mae'r gweithlu gofal cymdeithasol yn wynebu heriau sy'n gysylltiedig â chyfradd uchel o drosiant a nifer uchel o swyddi gwag. Fel y nodwyd, amcangyfrifir bod tua 5,581 (6.1%) o swyddi ledled Cymru yn wag neu'n cael eu dal. Mae'r rhan fwyaf o swyddi gwag mewn gwasanaethau a gomisiynwyd, a'r amcangyfrifon yn awgrymu bod 68% mewn gwasanaethau wedi'u comisiynu o'u cymharu â 32% mewn gwasanaethau a weithredir gan awdurdodau lleol. Gofal cartref a gofal preswyl i oedolion sy'n wynebu'r prinder mwyaf sylweddol gyda 1,979 a 1,701 o swyddi gwag yn y drefn honno<sup>6</sup>. Dangosodd arolwg o weithwyr y blynyddoedd cynnar a gynhaliwyd yn 2021-22 ymhellach fod gan 37% o leoliadau (120) swyddi gwag<sup>7</sup>.

Mae ymchwil yn awgrymu bod cyfres gymhleth o ffactorau yn cyfrannu at argyfwng y gweithlu<sup>8</sup>:

- **Cyflog isel** – Canfu adroddiad yn 2021 fod 56% o'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru yn ennill llai na'r Cyflog Byw Gwirioneddol o £9.50 yr awr<sup>9</sup>. Mae Llywodraeth Cymru yn mynd i'r afael â'r mater hwn. Er enghraifft, bydd awdurdodau lleol a byrddau iechyd yn cael tua £70 miliwn i weithredu'r codiad cyflog byw gwirioneddol erbyn mis Mehefin 2030. Dylai hyn olygu bod gweithwyr yn cael £10.90 yr awr<sup>10</sup>.
- **Canfyddiadau o'r sector fel statws isel** – Bu ymchwil a gynhaliwyd gan Gofal Cymdeithasol Cymru yn arolygu canfyddiadau o'r sector ymysg y cyhoedd yn gyffredinol trwy 1,000 o gyfweiliadau ffôn ac arolwg ar-lein gyda 242 o ymatebwyr. Dangosodd hyn fod dwy ran o dair o'r ymatebwyr yn teimlo bod y rolau gofal yn cael eu talu'n wael a bod ganddynt oriau hir<sup>11</sup>.
- **Trefniadau gweithio ansicr** – Er bod 78.5% o'r rhai a gyflogir yn y sector yng Nghymru ar gontractau parhaol, mae rhai rolau yn gofyn am drefniadau gweithio ansicr ac mae contractau tymor byr a dim oriau yn gyffredin<sup>12</sup>.
- **Anawsterau darparu gofal mewn ardaloedd gwledig oherwydd gofynion teithio**<sup>13</sup> – Mae gofal cartref yn arbennig yn dibynnu ar weithlu sy'n gallu gyrru.
- **Lefelau uchel o salwch o fewn y gweithlu** – Mae data gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru yn dangos bod o leiaf 85,848 diwrnod wedi eu colli oherwydd salwch yn 2021, gyda dros 75% o'r dyddiau hyn oherwydd salwch hirdymor. Gan fod cyflwyno'r data hwn yn ddewisol ar gyfer gwasanaethau a gomisiynwyd, mae'n debygol bod nifer y diwrnodau salwch yn uwch na'r ffigur hwn<sup>14</sup>.
- **Cymhlethdod cynyddol y rôl, a'r cyfrifoldebau dan sylw** – Mae gan weithwyr gyfrifoldeb sylweddol dros les eraill, ac maent yn agored i risgiau fel cam-drin geiriol a chorfforol a haint.

## Rôl ffactorau allanol

Mae digwyddiadau diweddar fel COVID-19, Brexit, a'r argyfwng costau byw parhaus wedi effeithio ar brinderau'r gweithlu.

Cyn mis Ionawr 2021, roedd ardaloedd trefol yn dibynnu ar lif cyson o weithwyr o'r Undeb Ewropeaidd, ond ers Brexit, mae recriwtio gweithwyr rhyngwladol yn llawer mwy heriol. Mae llawer o gyflogwyr yn anghyfarwydd â'r broses noddi<sup>15</sup>, tra bod llawer o fewnfudwyr presennol yr UE wedi gadael y DU<sup>16</sup>.

Rhodes pandemig COVID-19 fwy o straen ar y gweithlu gofal cymdeithasol a gofal plant, wrth i gyfrifoldebau ehangu a risgiau sy'n gysylltiedig â'r gwaith gynyddu. Yng Nghymru a Lloegr, er enghraifft, roedd y gweithlu gofal cymdeithasol ddwywaith yn fwy tebygol o farw o COVID-19 o'i gymharu â'r boblogaeth oedran



gweithio cyffredinol<sup>17</sup>. Arweiniodd y profiad hwn at rai gweithwyr yn gadael y sector am iddynt chwythu eu plwc.

Yn ogystal, mae'r argyfwng costau byw parhaus yn golygu bod pwysau cynyddol ar y galw am wasanaethau gofal cymdeithasol a gofal plant, tra bod llawer o'r gweithlu mewn perygl o dlodi. Ym mis Ebrill 2020, adroddodd y Sefydliad Iechyd fod dros chwarter gweithwyr gofal preswyl y DU yn byw mewn tlodi neu ar drothwy tlodi, a rhyw un o bob deg gweithiwr yn destun ansicrwydd bywd. Dim ond gwaethygu a wnaiff y sefyllfa hon wrth i'r argyfwng costau byw barhau<sup>18</sup>.

### **Bygythiad galw cynyddol**

**Mae prinderau yn y gweithlu yn her sylweddol i'r system gofal gyffredinol. Gan fod y galw am wasanaethau gofal yn y dyfodol yn debygol o godi, bydd prinderau'r gweithlu hefyd yn codi heb ymyriadau tymor hir.**

Yng Nghymru, mae canran y boblogaeth dros yr oedran ymddeol yn uwch nag yn Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon, ac mae'r rhan hon o'r boblogaeth yn tyfu<sup>19</sup>. Erbyn 2040 mae rhagamcanion yn awgrymu y bydd cyfran y bobl dros 75 oed yng Nghymru yn cynyddu 53% ac erbyn 2050 bydd un o bob pedwar o'r boblogaeth dros 65 oed<sup>20</sup>. Golyga hyn y bydd pobl yn byw'n hirach ac angen cymorth mwy cymhleth arnynt. Er enghraifft, rhagwelir y bydd nifer yr oedolion sy'n byw gyda dementia difrifol yn dyblu erbyn 2040<sup>21</sup>.

Ymhellach, ers 2011, mae cyfran y bobl sy'n darparu rhwng 20 a 49 awr o ofal di-dâl yr wythnos yng Nghymru wedi cynyddu o 1.9% i 2.2% yn 2021<sup>22</sup>. Cyn y pandemig amcangyfrifwyd bod tua 96% o'r holl ofal yng Nghymru yn cael ei ddarparu gan ofalwyr di-dâl fel teulu a ffrindiau<sup>23</sup>. Mae lefelau cynyddol uwch o blant sy'n derbyn gofal hefyd, a rhwng 2013 a 2022, cynyddodd nifer y plant sy'n derbyn gofal 22.9% i 7,080<sup>24</sup>.

Yn ogystal, mae ymrwymadau gwleidyddol clir i gynyddu mynediad i leoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant. Er enghraifft, mae rhaglenni fel Dechrau'n Deg yn cynyddu nifer yr oriau o ofal plant o ansawdd am ddim sydd ar gael i rieni a gwarcheidwaid i blant 2-3 oed.

Mae cwrdd â'r gofynion gofal cynyddol hyn yn gofyn am fuddsoddiad sylweddol. Cyn y pandemig, amcangyfrifodd y Sefydliad Iechyd y byddai angen i gyllideb gofal cymdeithasol Cymru gyrraedd £2.3 biliwn erbyn 2030/31 i gyd-fynd â'r galw cynyddol, ac mae hyn yn debygol o fod wedi cynyddu o ganlyniad i effaith COVID-19<sup>25</sup>. Fel y mae, mae cyllideb Llywodraeth Cymru 2023-2024 yn dyrannu £10,979,811 yn unig o adnoddau ar draws iechyd a gofal cymdeithasol<sup>26</sup>. Mae ffordd bell i fynd nes bod y sector wedi'i ariannu'n ddigonol.

## Y cyd-destun polisi

Mae pryderon cynyddol am oblygiadau'r boblogaeth sy'n heneiddio ac effeithiau pandemig COVID-19 yn golygu bod adeiladu systemau iechyd a gofal cymdeithasol gwydn yn flaenoriaeth polisi. Mae Llywodraeth Cymru wrthi'n ymateb i'r heriau gweithlu hyn, ond mae'n rhaid gwneud mwy.

Yng Nghymru, mae'r system iechyd a gofal cymdeithasol wedi'i datganoli a chaiff ei hariannu gan Lywodraeth Cymru. Amlinellodd Cyllideb Ddrafft Llywodraeth Cymru ar gyfer 2023-24 ymrwymiad i fuddsoddi £165 miliwn pellach mewn iechyd a gofal cymdeithasol. Mae'r gyllideb hon yn cynnwys darpariaeth reolaidd o £70 miliwn i barhau i gefnogi'r gwaith o weithredu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol. Y gobaith yw y bydd hyn, ochr yn ochr â chyllid ar gyfer cynlluniau fel prentisiaethau, yn helpu'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant i gefnogi gweithlu digonol i ddiwallu anghenion gofal y boblogaeth<sup>27</sup>.

Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi ffurfio grŵp arbenigol sydd wedi edrych ar bosiblwydd creu Gwasanaeth Gofal a Chymorth Cenedlaethol ar gyfer plant, teuluoedd ac oedolion. Crëwyd argymhellion ymarferol ar draws saith maes thematig sy'n cwmpasu creu Swyddfa Gofal a Chymorth Genedlaethol, cyd-gynhyrchu gofal gyda dinasyddion, cefnogi a gwerthfawrogi'r gweithlu, cefnogi'r hyn sy'n bwysig, cymryd ymagwedd leol, hyrwyddo atal ac ymyrraeth gynnar, a sicrhau bod gofal yn hygyrch yn ariannol<sup>28</sup>.

Rhestrir polisiâu a strategaethau allweddol eraill yn Atodiad IV. Mae'r dogfennau hyn yn pwysleisio'r angen i baratoi'r systemau iechyd a gofal cymdeithasol yn well i ddelio â heriau'r dyfodol a diwallu anghenion y boblogaeth. I wneud hyn, mae angen:

- Integreiddio systemau yn well.
- Gwasanaethau ataliol.
- Gwell mynediad at wasanaethau iechyd a gofal a gwell ansawdd.
- Sicrhau lefelau staffio digonol sydd â'r sgiliau cywir.

## Elfennau'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant

Mae system gofal cymdeithasol a gofal plant Cymru yn gymhleth, gan gynnwys amrywiaeth o rolau sy'n gysylltiedig â gofal oedolion a phobl ifanc. Gall hyn ei wneud yn sector heriol ei lywio.

### Y gweithlu gofal cymdeithasol a gofal plant

Rhennir y sector yn dri phrif gategori neu is-sector: gwaith cymdeithasol; gofal cymdeithasol; a'r blynyddoedd cynnar a gofal plant.

Mae amrywiadau rhwng yr is-sectorau o ran y math o waith a gwblheir a strwythurau cyflog. Mae Atodiad II yn rhoi gwybodaeth ychwanegol am wahaniaethau yn y gofynion cofrestru a chymwysterau lleiaf.

- Gofal cymdeithasol yw'r is-sector mwyaf gyda bron i 91,000 o weithwyr<sup>29</sup>. Cyfeiria gofal cymdeithasol at ofal a chymorth i wella ansawdd bywyd, i helpu pobl i reoli eu gweithgareddau dyddiol a byw mor annibynnol â phosibl. Mae'n cynnwys lleoliadau gofal cartref a phreswyl i oedolion a phlant yn ogystal â darpariaeth fwy arbenigol, fel cymorth iechyd meddwl.
- Y blynyddoedd cynnar a gofal plant (BCGP). Mae lleoliadau BCGP yn darparu cyfleoedd ar gyfer chwarae a dysgu trwy ddull meithrin a lles gan gynnal diogelwch plant. Caiff amrywiaeth o leoliadau a reoleiddir eu cynnwys, fel gwarchodwyr plant, meithrinfeydd dydd, canolfannau plant, clybiau gwyliau, cylchoedd meithrin, grwpiau chwarae, a Dechrau'n Deg. Amcangyfrifir bod tua 15,000 yn cael eu cyflogi mewn lleoliadau BCGP yng Nghymru<sup>30</sup>.
- Gwaith cymdeithasol yw'r is-sector lleiaf. Mae'n broffesiwn teitl a amddiffynnir (sy'n golygu mai dim ond pobl sydd â'r cymhwyster ac sydd wedi'u cofrestru sy'n gallu ymarfer). Mae gwaith cymdeithasol yn cynnwys diogelu, cefnogi a grymuso oedolion a phlant. Ym mis Ebrill 2023, o'r 6,729 o weithwyr cymdeithasol cofrestredig, nododd 4,457 fod ganddynt faich achosion gwaith cymdeithasol.

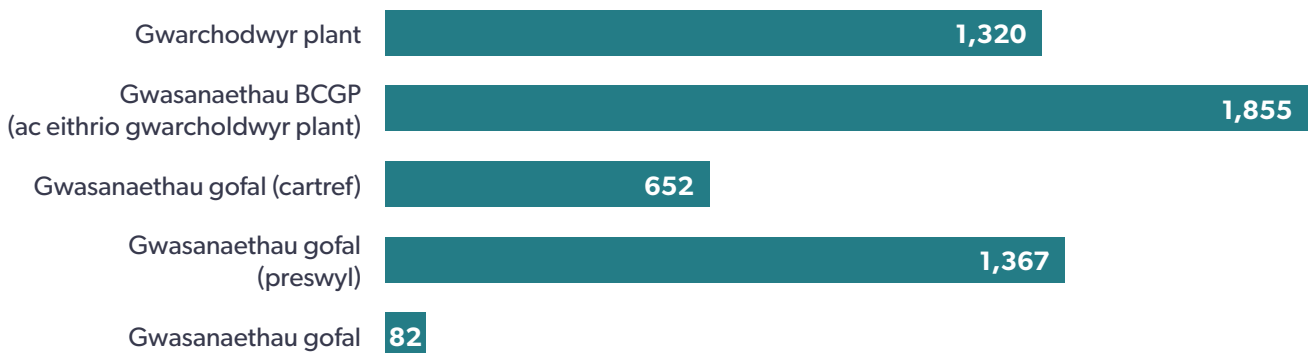
O ran cyflog, gall gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ddisgwyl ennill o leiaf £27,000 y flwyddyn. Mae llwybrau dilyniant gyrfa wedi'u diffinio'n glir, a gall uwch weithwyr cymdeithasol profiadol ennill dros £50,000 y flwyddyn. Fodd bynnag, nid oes bandiau cyflog penodol ar gyfer gofal cymdeithasol na BCGP. Mae'r rhan fwyaf o weithwyr yn ennill y cyflog byw gwirioneddol<sup>31</sup>. Mae cyfleoedd i symud i swyddi uwch, rheoli pobl neu wasanaethau (gyda chymwysterau ychwanegol).

Ar draws y sector cyfan, mae 5,276 o ddarparwyr a lleoliadau cofrestredig. O ystyried bod 1,320 o'r rhain yn warchodwyr plant hunangyflogedig, at ddibenion yr adroddiad hwn, mae'r ffocws ar y 3,956 lleoliad sy'n cyflogi staff eraill (gweler Ffigur 3). Gall gwasanaethau gofal cymdeithasol a BCGP gael eu darparu gan sefydliadau sector preifat a thrydydd sector ac awdurdodau lleol (ALLau), tra bod gwasanaethau gwaith cymdeithasol yn cael eu darparu'n bennaf gan Awdurdodau Lleol. Mewn gofal cymdeithasol, mae gwasanaethau a gomisiynir ddwywaith

cymaint â gwasanaethau a weithredir gan ALL, a 61,000 o bobl yn cael eu cyflogi mewn gwasanaethau a gomisiynir o gymharu â 30,000 mewn Awdurdodau Lleol<sup>32</sup>.

Mae'r gweithlu gofal cymdeithasol i raddau helaeth yn cynnwys menywod (81%) o gefndir ethnig gwyn (bron i 90%)<sup>33</sup>. Mewn lleoliadau BCGP, dim ond 3% o staff sy'n ddynion<sup>34</sup>. Mae proffil oedran y gweithlu yn amrywio yn ôl gwasanaethau a rolau penodol. Er enghraifft, mae gan wasanaethau a gomisiynir gan ofal cymdeithasol gyfran uwch o bobl rhwng 16 a 35 oed, tra bod gan wasanaethau'r ALL y gyfran uchaf o weithwyr yn y grŵp oedran 46-65<sup>35</sup>. Yn ogystal, amcangyfrifir bod dros 40% o'r gweithlu yn meddu ar rywfaent o allu Cymraeg<sup>36</sup>.

### Nifer y gwasanaethau fesul is-sector



Ffigur 3: Nifer y gwasanaethau gofal cofrestredig yng Nghymru yn ôl is-sector

## Datblygu system gofal Cymru

Trawsnewidiwyd y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf. Mae ymgyrch ar hyn o bryd i wella amodau gwaith a mynd i'r afael â phrinderau'r gweithlu.

Yn 2016 cyflwynwyd Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) (RISCA)<sup>37</sup>. Nod RISCA oedd gosod ansawdd a gwella gwasanaethau wrth wraidd rheoleiddio, sefydlu system reoleiddio yn unol â Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014, a chryfhau diogelwch i'r rhai y mae angen gofal a chymorth arnynt, a'r gweithlu. Roedd RISCA yn seiliedig ar bum egwyddor allweddol:

1. Adlewyrchu'r newidiadau a ddaeth yn sgil Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.
2. Rhoi pobl wrth wraidd eu gofal a'u cymorth.
3. Datblygu dull cydlynol a chyson ar draws Cymru.
4. Mynd i'r afael â methiannau darparwyr.
5. Ymateb yn gyflym ac yn effeithiol i fodolau newydd o wasanaethau, a phryderon ynghylch ansawdd gofal a chymorth.

O fis Ebrill 2018, cyflwynwyd y gofyniad i gofrestru a rheoleiddio cartrefi gofal, llety diogel, canolfannau preswyl i deuluoedd a gwasanaethau cymorth cartref. Rhoddwyd gofynion newydd ar waith ar gyfer darparwyr gwasanaethau, megis cwblhau gwiriadau staff, hyfforddiant a chadw cofnodion. Mae'n ofynnol yn gyfreithiol bellach i ddarparwyr gwasanaethau lenwi Ffurflen Flynyddol tra bod yn rhaid i Awdurdodau Lleol ddarparu adroddiadau blynyddol am eu gwasanaethau gofal a chymorth<sup>38</sup>.

Fel rhan o'r newid hwn, trodd Cyngor Gofal Cymru yn Gofal Cymdeithasol Cymru. Roedd cwmpas ehangach gan y sefydliad diwygiedig, gan ddod â gofal cymdeithasol a BCGP o fewn ei gwmpas. Mae gan Gofal Cymdeithasol Cymru gylch gwaith ar gyfer rheoleiddio'r gweithlu, datblygu'r gweithlu, arloesi, ymchwil a data ar gyfer gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol, a rôl o ddatblygu'r gweithlu ar gyfer BCGP.

Rhoddwyd pwerau a dyletswyddau newydd i Gofal Cymdeithasol Cymru hefyd, ac un ohonynt oedd cofrestru'r gweithlu. Cyflwynwyd cofrestru ar gyfer gweithwyr cymdeithasol, myfyrwyr gwaith cymdeithasol, rheolwyr a staff cartrefi gofal plant, a rheolwyr cartrefi gofal oedolion, ac yn 2022 ehangodd hyn i gynnwys gweithwyr cartrefi gofal i oedolion<sup>39</sup>. Nid oes rhaid i weithwyr BCGP gofrestru ar hyn o bryd.

Yn fwy diweddar, mae sefydlu'r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol, sy'n dod â llywodraeth, rheoleiddwyr, cyflogwyr ac undebau ynghyd, yn gam pwysig i fynd i'r afael â heriau'r gweithlu.

Mae'r fforwm yn nodi sut y dylai arferion da edrych mewn gofal cymdeithasol i sicrhau bod gwerth y gwaith yn cael ei gydnabod a'i wobrwyo (yn enwedig yn dilyn pandemig COVID-19), a'i fod yn yrfa y mae pobl yn dyheu am ei dilyn<sup>40</sup>. Mae hefyd yn anelu at roi llais a chynrychiolaeth ar y cyd i weithwyr. Ymhlith blaenoriaethau'r Fforwm Gwaith Teg ar gyfer 2023 mae<sup>41</sup>:

- Ystyried datblygu model unigryw o gydfargeinio i wella telerau ac amodau i weithwyr.
- Datblygu fframwaith drafft gyda disgrifyddion rôl a chyfrifoldebau ar gyfer rolau gofal cymdeithasol i wella cydnabyddiaeth o'r hyn y mae'r rôl yn ei olygu a sut olwg sydd ar gynnydd.
- Dadlau'r achos o blaid estyn codiad y Cyflog Byw Gwirioneddol i bob gweithiwr ategol mewn cartrefi gofal ac ystyried sut y gellir gwella darpariaethau ar gyfer tâl salwch.
- Blaenoriaethu hawliau a llais gweithwyr a chynnal ymchwil i effaith contractau dim oriau.

Rhestrir actorion pwysig eraill yn Atodiad III.

## Y cyd-destun cyflogaeth yng Nghymru

Er mwyn llwyr ddeall y materion a chyfleoedd denu a recriwtio sy'n wynebu'r sector gofal cymdeithasol a BCGP, mae hefyd yn bwysig deall deinameg ehangach y gweithlu yng Nghymru.

### Cyflogaeth a diweithdra

Er bod bron i hanner miliwn o bobl yng Nghymru yn economaidd anweithgar, a 79,200 arall yn chwilio am waith, mae swyddi gwag wedi codi ers COVID-19.

Ym mis Rhagfyr 2022, cyfradd cyflogaeth Cymru oedd 72.2%. Mae dynion yn fwy tebygol o fod mewn cyflogaeth – mae 80.3% o ddynion yn economaidd weithgar o'u cymharu â 69.6% o fenywod<sup>42</sup>. Amcangyfrifir bod 1.32 miliwn o swyddi gwag ledled y DU ym mis Chwefror 2022, sef cynnydd o 62.5% o'r lefelau cyn y pandemig<sup>43</sup>.

Mae Tabl 3 yn rhoi dadansoddiad o'r prif resymau dros anweithgarwch economaidd yn seiliedig ar ddata rhwng mis Hydref 2021 a mis Medi 2022. Yn y cyfnod hwn, roedd 460,400 o bobl yn economaidd anweithgar (24.1% o'r boblogaeth). O'r grŵp hwn, roedd ar 17.2% eisiau swydd (tua 79,200 o bobl). Mae hyn yn tynnu sylw at gronfa bosibl o ymgeiswyr i'r sector<sup>44</sup>. Amcangyfrifir hefyd bod 11.1% o bobl ifanc 16–18 oed a 15.2% o bobl ifanc 19-24 oed 'nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant' (NEET)<sup>45</sup> yn 2020.

Mae yna ledaeniad anwastad o ddiweithdra, rhwng siroedd ac o fewn siroedd. Er enghraifft, Gorllewin Abertawe sydd â'r gyfradd ddiweithdra uchaf, sef 10.3% ac ym mhen isaf y raddfa mae Dyffryn Clwyd gyda chyfradd o 1.7% (gweler Ffigur 4 ac Atodiad V).

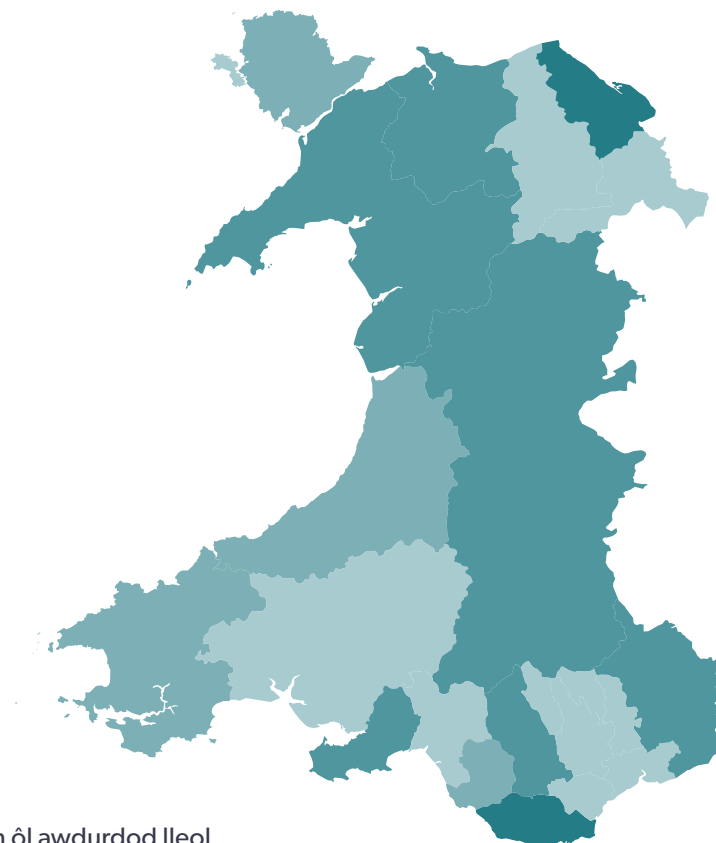
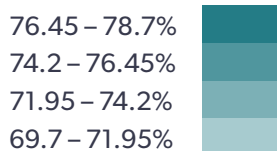
Mae COVID-19 wedi newid rhai tueddiadau cyflogaeth. Mae cyfraddau cyflogaeth a diweithdra i fenywod wedi aros yn ddigyfnewid yn fras ers y pandemig, ond mae cyfraddau cyflogaeth dynion wedi gostwng, a chyfraddau diweithdra wedi codi<sup>46</sup>. Cafwyd gostyngiad hefyd yng nghyfraddau cyflogaeth pobl ifanc 16-24 oed<sup>47</sup>. Mae adroddiad **Deall ymddygiadau ceisio gwaith: mewnwelediadau ar gyfer gofal cymdeithasol** yn rhoi mwy o fanylion am y newidiadau hyn.



Tabl 3: Canran y boblogaeth economaidd anweithgar<sup>48</sup>

Poblogaeth	Nifer	Canran y boblogaeth economaidd anweithgar
Myfyriwr	113,700	<b>24.7</b>
Gofalu am y teulu/cartref	76,900	<b>16.7</b>
Salwch dros dro	8,700	<b>1.9</b>
Salwch tymor hir	156,800	<b>34.0</b>
Diobaith	2,500	<b>0.5</b>
Wedi ymddeol	56,400	<b>12.3</b>
Arall	45,400	<b>9.9</b>

## Cyfradd cyflogaeth



Ffigur 4: Cyfradd cyflogaeth yn ôl awdurdod lleol

## Y maes cyflogaeth

Mae Llywodraeth Cymru yn cymryd cyfres o gamau i wneud Cymru yn economi cyflogaeth lawn, uwch-dechnoleg, cyflog uchel. Gall rhai o'r symudiadau hyn rwystro ymdrechion recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant.

Mae 'cynllun cyflogaeth' Llywodraeth Cymru yn amlinellu'r camau a gymerir i addysgu, hyfforddi a pharatoi pobl ar gyfer byd gwaith, chwalu rhwystrau rhag cael gwaith, a darparu cyfleoedd i unigolion gyflawni eu potensial waeth beth fo'u gallu, cefndir, rhywedd neu ethnigrwydd. Mae'r amcanion allweddol yn cynnwys:

- Cymryd ymagwedd unigol tuag at gymorth cyflogadwyedd.
- Egluro cyfrifoldeb cyflogwyr i uwchsgilio a chefnogi eu staff a darparu arferion gwaith teg.
- Ymateb i fylchau sgiliau presennol ac amcanol.
- Paratoi ar gyfer newid aruthrol ym myd gwaith mewn ymateb i newid technolegol.

Arweiniwyd y gwaith hwn gan y weledigaeth o wneud Cymru'n economi cyflogaeth lawn, uwch-dechnoleg, cyflog uchel lle mae cymdeithas yn barod ar gyfer byd gwaith sy'n newid, gan sicrhau hefyd bod yr economi sylfaenol yn parhau i gael ei chefnogi. Ei nod yw ymgysylltu â phobl o bob oedran, gallu, lefel addysgol a set sgiliau<sup>49</sup>. Mae hyn yn bwysig o ystyried mai'r cyflog wythnosol gros cyfartalog yng Nghymru yw £603.50 i weithwyr amser llawn, sy'n is na chyfartaledd y DU o £640<sup>50</sup>, a dim ond gan 38.6% o boblogaeth Cymru y mae cymhwyster NVQ4 neu uwch<sup>51</sup>.

Yn dilyn yr ymrwymadau hyn, addawodd Llywodraeth Cymru yn 2020 gefnogi pawb i ddod o hyd i waith, addysg, hyfforddiant neu ddechrau ei fusnes ei hun drwy gronfa sgiliau a swyddi gwerth £40 miliwn<sup>52</sup>. Nod y polisiau a rhaglenni yw arwain pobl sy'n gadael yr ysgol i mewn i waith a chefnogi'r rhai sydd wedi gadael gwaith i ailymuno â'r gweithle. Mae Tabl 4 yn amlinellu cynlluniau allweddol.

Mae amrywiaeth o sefydliadau'n gweithio o fewn y maes cyflogaeth i gefnogi pobl i ddod o hyd i waith, datblygu eu sgiliau, ac aros yn iach o fewn gwaith. Mae'r rhain yn cynnwys Gyrfa Cymru, Addysg Oedolion Cymru, Swyddi yng Nghymru, Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau Cymru, Cymru'n Gweithio, a Lles drwy Waith. Mae gan Gofalwn Cymru berthynas â'r sefydliadau hyn eisoes.

Tabl 4: Rhaglenni sydd ar gael i gefnogi'r boblogaeth i ddechrau gweithio

Cynllun	Disgrifiad	Cynulleidfa darged
<b>Prentisiaethau</b> <sup>53</sup>	Gall pobl dros 16 oed ac nad ydynt mewn addysg amser llawn wneud cais am brentisiaeth. Cynigir lefelau amrywiol gan gynnwys sylfaen, uwch a gradd.	Rhai sy'n gadael yr ysgol ac yn dychwelyd i'r gwaith
<b>Twf Swyddi Cymru</b> <sup>54</sup>	Rhaglen hyfforddi a datblygu ar gyfer pobl ifanc 16–18 oed.	Disgyblion sy'n ymadael â'r ysgol
<b>Gwarant i Bobl Ifanc</b> <sup>55</sup>	Cymorth i bobl ifanc dan 25 oed gael lle mewn addysg neu hyfforddiant, dod o hyd i swydd neu fynd yn hunangyflogedig.	Disgyblion sy'n ymadael â'r ysgol
<b>Syniadau Mawr Cymru</b> <sup>56</sup>	Cymorth i bobl ifanc dan 25 oed ddechrau eu busnes eu hunain.	Disgyblion sy'n ymadael â'r ysgol
<b>Rhaglen y Gwasanaeth Di-waith</b> <sup>57</sup>	Mae'n cynnig cyngor cyflogaeth cyfrinachol am ddim i'r rhai sy'n gwella o gamddefnyddio sylweddau neu broblemau iechyd meddwl sy'n NEET (16-24) neu'n ddi-waith ers dros 12 mis (25 oed a throsodd).	Yn ôl i'r gwaith
<b>ReAct</b> <sup>58</sup>	Cymorth ariannol, sgiliau a chymorth datblygiad personol i gael gwared ar rwystrau rhag cyflogaeth i bobl dros 18 oed.	Yn ôl i'r gwaith
<b>Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth (PaCE)</b> <sup>59</sup>	Cymorth i dalu costau gofal plant, cyngor a datblygu sgiliau.	Yn ôl i'r gwaith
<b>Cymunedau am Waith</b> <sup>60</sup>	Gwasanaethau cynghori sy'n defnyddio dull cymunedol o gynyddu cyflogadwyedd unigolion sy'n wynebu rhwystrau rhag cyflogaeth ac nad ydynt mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant. Gall hyn gynnwys cymorth ysgrifennu CV, profiad gwaith, a magu hyder.	Disgyblion sy'n ymadael â'r ysgol a rhai sy'n dychwelyd i'r gwaith

## Dulliau i fonitro'r farchnad gyflogaeth yn y dyfodol

Mae'n bwysig deall sut i fonitro'r farchnad gyflogaeth yn y dyfodol. Gall gwybodaeth am y farchnad gyflogaeth gefnogi'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant i ymgysylltu â cheiswyr gwaith, p'un ai trwy dargedu ymgyrchoedd neu gynnig cymorth penodol i rai grwpiau.

Fodd bynnag, nid oes un ffynhonnell glir i fonitro'r farchnad gyflogaeth yn y dyfodol. Yn hytrach, mae angen ymgynghori ag ystod o wahanol adnoddau i gasglu mewnwelediadau i'r farchnad newidiol. Mae Tabl 5 yn crynhoi rhai o'r ffynonellau allweddol y gellir eu defnyddio i fonitro'r farchnad gyflogaeth yn y dyfodol.

Gellir defnyddio'r data hwn i ddeall:

- Ymhle mae cyfleoedd lleol a rhanbarthol efallai. Gellir defnyddio hwn i ddatblygu ymgyrchoedd hysbysebu penodol ac amserol.
- Deilliannau graddedig y rhai sydd wedi ymgymryd â chymwysterau perthnasol a chymwysterau tebyg. Gall hyn ddod â mewnwelediad i'r mathau o sectorau a rolau y daw pobl iddynt a'r cyflogau a enilliant y gellir eu defnyddio ar gyfer meincnodi.
- Tueddiadau mewn sectorau eraill sydd â dynameg gweithlu tebyg. Gellir defnyddio hyn hefyd i dargedu ymgyrchoedd.

Tabl 5: Ffynhonnell i fonitro marchnad gyflogaeth y dyfodol

<b>Ffynhonnell</b>	<b>Cryfderau</b>	<b>Gwendidau</b>
<b>Proffil Marchnad Lafur Nomis Cymru</b> <sup>61</sup>	Mae'n dwyn ynghyd ddata o sawl ffynhonnell i ddarparu mewnwelediadau manwl i'r boblogaeth breswyl, cyflenwad llafur, cyflogaeth yn ôl poblogaeth, anweithgarwch economaidd, cymwysterau, enillion, budd-daliadau y tu allan i waith a'r galw am lafur.	Cymru gyfan ac nid yw'n darparu dadansoddiad daearyddol ar raddfa lai.
<b>Deilliannau Graddedig Addysg Uwch yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) (data cadw graddedigion)</b> <sup>62</sup>	Mae'n darparu gwybodaeth am gyflogau graddedigion, a chanlyniadau cyflogaeth.	Data ar draws y DU yn bennaf gydag opsiynau cyfyngedig i leihau'r raddfa ddaearyddol. Yn seiliedig ar ddata 2018/19 felly efallai na fydd yn darparu dangosydd cyfoes.
<b>Aseiad Cynhyrchiant Cymru y SYG</b> <sup>63</sup>	Mae'n darparu gwybodaeth am Werth Ychwanegol Gros (GVA) yr awr a weithiwyd, GVA y swydd a lenwyd, a GVA y pen yng Nghymru. Mae rhai dadansoddiadau ALL wedi'u cynnwys.	Nid yw'n cynnwys dadansoddiad cyflawn ar gyfer pob ALL.
<b>Arolwg Bywyd Cymunedol SYG (Cyfraddau Gwirfoddoli)</b> <sup>64</sup>	Mae'n darparu data manwl ar lefelau gwirfoddoli yng Nghymru, gan gynnwys nodweddion hunaniaeth y rhai sy'n cymryd rhan a'r math o wirfoddoli a gwblhawyd.	Yn bennaf ar draws Cymru, dim ond manylion am rai awdurdodau lleol y mae'n eu cynnwys.
<b>Data Cyniferydd Lleoliad y SYG (Arbenigedd o fewn Awdurdodau Lleol)</b> <sup>65</sup>	Mae'n darparu gwybodaeth fanwl am grynodiadau cymharol sectorau diwydiant fesul ALL.	Mae'r data cyfredol yn adlewyrchu 2015, ac mae'r dyddiad rhyddhau nesaf i'w gyhoeddi.

## Ffynhonnell

### **Mynegai Gwasanaethau Marchnad Ystadegau Cymru<sup>66</sup>**

## Cryfderau

Mae'n darparu mynegai chwarterol sy'n dangos symudiadau tymor byr yn allbwn cwmnïau sector gwasanaethau'r farchnad yng Nghymru a'r DU. Mae'r sector hwn yn cynnwys gweithgareddau dosbarthu, trafnidiaeth, llety a gwasanaeth bwyd, gweithgareddau gwybodaeth a chyfathrebu, gweithgareddau ariannol ac yswiriant, gweithgareddau eiddo tiriog, gweithgareddau proffesiynol, gwyddonol a thechnegol, gweithgareddau gweinyddol a chymorth gwasanaeth, a gweithgareddau gwasanaeth eraill. Mae'r data yn gyfredol, gan gwmpasu hyd at 2022.

## Gwendidau

Mae'n darparu mewnwelediadau i un rhan o'r economi yn unig.



## Crynodeb o'r adran

**Mae'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru yn gymhleth iawn, gydag amrywiaeth o actorion a gwahaniaethau is-sector. Ceir argyfwng eisoes o ran denu a recriwtio, ac wrth i ofynion gofal yn y dyfodol godi, mae'r sector mewn perygl difrifol.**

Er bod llawer o geiswyr gwaith yng Nghymru, gall yr uchelgeisiau polisi presennol i greu economi ddigidol sgiliau uchel, cyflog uchel wneud y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn llai deniadol i geiswyr gwaith.

Gall deall y maes cyflogaeth, gan gynnwys y mathau o bobl a allai fod yn chwilio am waith a thueddiadau yn y farchnad gyflogaeth, fod yn bwysig i nodi cyfleoedd ar gyfer gweithgareddau denu a recriwtio. Mae'r adran nesaf yn troi at leoedd a sectorau eraill i ddeall beth y gellir ei ddysgu ar gyfer achos Cymru.

---

# 3

## Dysgu gan ymgyrchoedd recriwtio eraill



---

# Dysgu gan ymgyrchoedd recriwtio eraill

Nid yw'r materion sy'n wynebu Cymru yn unigryw. Ledled y DU ac ym mhedwar ban byd, mae lleoedd yn cael trafferth recriwtio a denu gweithwyr a gweithredu atebion i fynd i'r afael â phrinderau. Mae'r adran hon yn cyflwyno gwersi a ddysgwyd o leoedd a sectorau eraill y gellir eu harneisio i fynd i'r afael â heriau denu a recriwtio yng Nghymru.

## Prif negeseuon

- 1 Ym mhedwar ban byd, mae lleoedd yn cael trafferth recriwtio gweithwyr gofal. Defnyddiwyd ystod o strategaethau i fynd i'r afael â'r heriau hyn, ond ni ddaethpwyd o hyd i ateb perffaith.
- 2 Gan ddysgu o ymyriadau a strategaethau yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant, mae'n amlwg bod cyflog a phroffesiynoli, diwygio'r system, a mabwysiadu dull gweithredu hirdymor yn allweddol i lwyddiant.
- 3 Mae hefyd yn ddefnyddiol dysgu o'r tu hwnt i'r sector. Mae ymgyrchoedd cyfryngau cymdeithasol arloesol a phenodol a gwella ac arddangos buddion yn allweddol.

---

## Recriwtio staff gofal

Mae llawer o resymau pam y daw prinderau gweithlu i'r amlwg yn y sectorau gofal. Mewn llawer o achosion, mae prinderau'n gyd-destunol iawn ac yn gysylltiedig â diwylliannau, economïau, cymdeithasau a chyfeiriad gwleidyddol lleol lle.

Fodd bynnag, mae rhai pethau cyffredin pwysig sy'n ddefnyddiol i'w hadnabod. Mae argyfyngau gofal yn fwy tebygol o ddigwydd mewn manau:

- Lle mae'r boblogaeth yn heneiddio ac mae gofynion gofal yn uwch.
- Lle caiff gofal ei ystyried, yn ddiwylliannol, yn rhywbeth sy'n digwydd y tu allan i'r cartref/teulu agos.
- Lle mae newidiadau mewn polisiau iechyd, gofal cymdeithasol, llafur a mudo. Er enghraifft, arweiniodd ymadawiad y DU â'r UE at ostyngiadau ar unwaith yn nifer y gweithwyr gofal.



- Lle nad yw'r gwaith yn cael ei werthfawrogi'n economaidd, p'un ai o ran cyflog gweithwyr neu fuddsoddiad yn y sector.
- Lle nad yw'r gwaith yn cael ei werthfawrogi'n gymdeithasol, boed o ran canfyddiad y cyhoedd o'r sector neu'r gwaith ei hun.

O ran y ddau bwynt diwethaf, mae'n bwysig nodi hefyd bod sectorau sy'n cael eu staffio i raddau helaeth gan y rhai o grwpiau ymylol, fel menywod neu leiafrifoedd ethnig, fel arfer yn cael eu gwerthfawrogi yn llai na sectorau tebyg eraill. Mae tystiolaeth gyfyngedig ond argyhoeddiadol y gall mynediad dynion, yn y sectorau iechyd a gofal, arwain at well statws i'r sector<sup>67</sup>.

## Strategaethau i fynd i'r afael â hwy

**O ystyried natur fyd-eang argyfyngau gofal, mae llawer o enghreifftiau o leoedd yn ceisio lliniaru a gwrthdroi prinderau staff gofal.**

Awgryma'r adolygiad llenyddiaeth fod deg prif strategaeth yn cael eu defnyddio mewn mannau eraill i fynd i'r afael â materion recriwtio a denu gweithwyr (gweler Canolfan Dystiolaeth COVID-19 Cymru am ragor o wybodaeth<sup>68</sup>):

1. Gwella cyflog a chymhellion.
2. Buddsoddi mewn hyfforddiant, prentisiaethau a mentrau cyn cyflogaeth.
3. Datblygu ymgyrchoedd recriwtio lleol a chenedlaethol.
4. Gwella amodau gwaith.
5. Gwella statws y sector.
6. Cymryd camau i broffesiynoli'r gwaith.
7. Datblygu cyfleoedd datblygu gyrfa.
8. Addasu prosesau recriwtio, fel arferion seiliedig ar werthoedd neu gyfnodau sefydlu cefnogol.
9. Defnyddio technoleg ddigidol i ategu gwasanaethau gofal.
10. Dibynnu ar lafur mudol i lenwi swyddi.

Mae'n anodd graddio'r strategaethau hyn mewn unrhyw ffordd ystyrlon. Mae gan bob un ei anfanteision, a bydd gweithredu unrhyw strategaeth yn edrych yn wahanol gan ddibynnu ar gyd-destun ei gweithredu. Yn ogystal, yn ymarferol, mae lleoedd yn tueddu i ddefnyddio cyfuniad o wahanol strategaethau i fynd i'r afael â phrinderau, gan ei gwneud yn arbennig o anodd pennu effaith unrhyw weithgaredd unigol. Yn adran 5, lle trafodir y trilema gofal, asesir rhai o'r strategaethau hyn yn unol â'r trilema.

## Enghreifftiau o astudiaethau achos: recriwtio gweithwyr gofal cymdeithasol a BCGP

Mae gan bron pob gwlad ledled y byd brinder staff gofal ac mae cyfres o ddulliau wedi'u mabwysiadu i geisio mynd i'r afael â'r materion hyn. Mae'n debyg nad oes un ateb perffaith, ond mae pethau y gallwn roi cynnig arnynt.

Mae'r prif themâu yn cynnwys:

- Gwella cyflog a phroffesiynoli.
- Diwygio'r system gofal cymdeithasol.
- Mabwysiadu dull hirdymor.
- Cynyddu cyllid.
- Arddangos gwerth y gwaith.

Er bod yr enghreifftiau canlynol yn canolbwyntio ar leoedd sy'n debyg i achos Cymru, datblygwyd y strategaethau mewn gwahanol gyd-destunau a byddai angen eu haddasu.

### 1. Gweithlu proffesiynol sy'n cael cyflog da. Blynyddoedd cynnar yn y Ffindir

Mae'r Ffindir yn rhoi gwerth uchel ar leoliadau plentyndod cynnar, ac ystyrir bod pob hyfforddwr yn weithiwr proffesiynol a chaiff ei dalu'n dda.

Cynhaliwyd un o'r gwelliannau mwyaf arwyddocaol ym mis Awst 1995, pan drosglwyddwyd hyfforddiant athrawon meithrin ECEC i brifysgolion ac fe'i sefydlwyd yn faes academaidd o ymchwil a chyfarwyddyd ar ôl blynyddoedd o arbrofi<sup>69</sup>.

Heddiw mae gan bob athro cyn-gynradd yn y Ffindir radd israddedig neu ôl-raddedig, a rhaid i un o bob tri gweithiwr feddu ar radd addysg uwch<sup>70</sup>. Mae hyfforddiant athrawon yn gystadleuol i gymryd rhan ynddo, ac mae'n gosod disgwyliad cynnar o ymreolaeth a rhagoriaeth. Mae cyflogwyr yn ddetholus iawn, a derbynir ymgeiswyr yn seiliedig ar amrywiaeth o feini prawf, gan gynnwys traethodau, arholiadau mynediad, cyfweliadau ac asesiadau seiliedig ar werthoedd<sup>71</sup>.

Mae athrawon plentyndod cynnar y Ffindir yn cael eu talu'n dda o gymharu â gweithwyr BCGP yng Nghymru gyda chyflog o €30,213 (tua £27,000) y flwyddyn, neu €15 (£13.50) yr awr<sup>72</sup>. Mae hyn ymhell uwchlaw'r isafswm cyflog byw sy'n €24,108 (£21,276)<sup>73</sup>. Mae ymreolaeth yn y gweithle yn uchel, a'r gweithwyr yn crybwyll lefelau uchel o foddhad a sicrwydd mewn swydd<sup>74</sup>.

## 2. Diwygio'r system: Gwasanaeth Gofal Cenedlaethol yr Alban

Mae system gofal yr Alban wedi'i datganoli'n llawn. Yn 2021, cadarnhaodd Llywodraeth yr Alban ei bwriad i greu Gwasanaeth Gofal Cenedlaethol (NCS).

Y cynnig yw creu cyfres o fyrddau gofal a symud gwasanaethau gan gynnwys gwasanaethau plant a rhywfaint o waith cyfiawnder o dan weithrediad cenedlaethol. Adeg ysgrifennu, roedd y Bil sy'n creu'r NCS wedi'i gyhoeddi ac roedd proses gyd-ddylunio yn datblygu, ond nid yw'r dyfodol yn glir eto. Mae anfodlonrwydd gan ddarparwyr, undebau llafur, cynrychiolwyr cleifion a llywodraeth leol wedi arwain at ddadl ynghylch y cynigion.

Mae Cymru hefyd yn ystyried gwasanaeth gofal cenedlaethol. O gofio bod llawer o'r ffactorau diwylliannol, economaidd a daearyddol sy'n effeithio ar yr Alban yn debyg i Gymru, megis newidiadau demograffig yn cynyddu'r galw, heriau o ran recriwtio a chadw staff gofal cymdeithasol, a thensiynau rhwng cost ac ansawdd wrth gomisiynu, mae'n bosibl nodi gwersi ar sut y gall y math hwn o ddiwygio darlun mawr effeithio ar recriwtio a chadw staff mewn gwasanaeth gofal. Mae'r gwersi hyn yn cynnwys:

- **Staff gofal yn dehongli'r un cysyniad polisi yn wahanol.** Mae'r ymadrodd 'gwasanaeth gofal cenedlaethol' yn agored i'w ddehongli. Cred rhai fod y diwygiadau'n mynd yn rhy bell, tra bod eraill yn tybio y bydd, fel y GIG, yn system sy'n eiddo llwyr i'r wladwriaeth ac a weithredir ganddi. Mewn achosion eraill, mae diffyg eglurder yn achosi colli ffydd yn y diwygiadau. Er enghraifft, ni chyhoeddodd Llywodraeth yr Alban fanylion allweddol megis nifer, lleoliad a rôl byrddau gofal. Mae'r diffyg eglurder yn golygu bod rhai staff a rhanddeiliaid unigol yn camu allan o'r trafodaethau ac yn colli'r cyfle i ddylanwadu ar agweddau ar yr NCS.
- **Ansicrwydd yn tanseilio recriwtio a chadw.** Bydd Awdurdodau Lleol yn dal i allu gweithredu fel darparwyr gofal, ond mae ansicrwydd ynghylch sut y bydd hyn yn gweithio. I lawer o staff sy'n cael eu cyflogi gan gynghorau, mae hyn yn gryn ysgytwad. Dywed yr ALL y bu'n anoddach recriwtio a chadw staff pan fo marc cwestiwn dros eu dyfodol – boed yn real neu'n ganfyddedig.
- **Gall darparwyr wanhau rhaglenni gweithlu parhaus gan ddisgwyl newid.** Mae llawer o ddarparwyr preifat a gwirfoddol yn ymgymryd ag eiriolaeth uniongyrchol dros y bil. Mae llawer mwy yn aros i weld beth sy'n digwydd, yn aml yn oedi rhaglenni y gallai'r diwygiadau effeithio arnynt.

Gwers am broses yw'r brif wers – mae diwygiad mawr yn cael cyfres o effeithiau ar y gweithlu, gyda phobl yn dehongli newid ac yn ymateb iddo cyn iddo ddigwydd. Mae'n hanfodol bod Cymru'n parhau i ganolbwyntio ar bwysigrwydd y gweithlu wrth iddi barhau i archwilio potensial ei gwasanaeth gofal cenedlaethol ei hun.

### 3. Dull hirdymor: System gofal cymdeithasol yr Almaen

Mae'r Almaen yn wynebu heriau tebyg i'r DU o ran ei phoblogaeth sy'n heneiddio a chostau gofal cynyddol. Mewn ymateb i hyn, diwygiodd yr Almaen ei dull gweithredu, gan gyflwyno'r system gofal hirdymor ym 1995.

Roedd y system gofal hirdymor yn gweithredu o amgylch cyfres o egwyddorion gyda'r nod o sicrhau ei bod yn deg, yn dryloyw, wedi'i hadnoddu'n gynaliadwy ac yn fuddiol i ddefnyddwyr gwasanaeth a darparwyr. Ceir cyfres o fuddion a osodir yn genedlaethol a fframweithiau cyfreithiol ar lefel y wladwriaeth, tra bod hyblygrwydd yn cael ei gynnal ar lefel fwy lleol.

Ariennir y system drwy gynllun yswiriant cymdeithasol gofal hirdymor sy'n gweithredu fel treth a glustnodir yn gaeth. Mae pawb yn talu cyfran sefydlog o'i incwm i mewn, a hynny'n parhau tan ymddeol. Pan fydd angen gofal a chymorth ar unigolion, gallant dynnu budd-dal sy'n gymesur â'u hangen i dalu rhan o'u costau. Mae'r sefydlogrwydd a gynhyrchir gan y system ariannu hon yn rhoi lefel o sicrwydd i'r farchnad.

Er gwaethaf y llwyddiannau, wrth i boblogaeth yr Almaen barhau i heneiddio, mae'n dal i wynebu pwysau'r gweithlu. Daw'r system gofal cymdeithasol yn fwyfwy dibynnol ar ofalwyr di-dâl i aros yn gynaliadwy.

Mae'r Llywodraeth yn cymryd camau i ymateb i hyn drwy roi grwpiau trawsadrannol ar waith i wella cyflogau, statws y gwaith a'r amodau gwaith. Yn ogystal, mae deddfwriaeth yn cael ei rhoi ar waith i gefnogi gofalwyr di-dâl yn well i aros mewn cyflogaeth a chael mynediad angenrheidiol at gymorth a nawdd cymdeithasol<sup>75</sup>.

### 4. Buddsoddi cyfalaf yn y sector: Recriwtio blynyddoedd cynnar yn Efrog Newydd

Ddwy flynedd ar ôl lansio rhaglen cyn-feithrin gyffredinol yn hydref 2014, mae Dinas Efrog Newydd (NYC) bron wedi pedwaru nifer y seddi cyn-feithrin diwrnod llawn am ddim o 20,000 i 53,000 yn y flwyddyn gyntaf i 73,000 yn yr ail. Recriwtiodd NYC 2,000 o athrawon arweiniol ychwanegol a channoedd yn fwy o gynorthwywyr addysgu a chynorthwywyr i fodloni'r angen hwn<sup>76</sup>.

Mewn cyferbyniad â'r Ffindir, lle mae gan athrawon werth diwylliannol uchel, bu'n rhaid i Efrog Newydd ddenu athrawon – o blith myfyrwyr na fyddent efallai wedi ystyried addysgu ac o blith athrawon sydd eisoes wedi cymhwyso y tu allan i'w system – i wneud iawn am ei diffyg. Gwnaed hyn yn bosibl oherwydd parodrwydd y ddinas i wario swm digynsail ar y blynyddoedd cynnar. Er mwyn sicrhau cyflog cystadleuol i athrawon, gwnaeth y ddinas lobïo talaith Efrog Newydd am \$340 miliwn y flwyddyn<sup>77</sup>. Neilltuwyd \$ 6.7 miliwn ychwanegol ar gyfer partneriaeth â sefydliad datblygu proffesiynol plentynod cynnar Prifysgol Dinas Efrog Newydd i gynnal cyflenwad o athrawon cymwysedig<sup>78</sup>.

Rhaid i weithwyr y blynyddoedd cynnar naill ai feddu ar radd israddedig yn y blynyddoedd cynnar, cwblhau gwaith cwrs addysg plentyndod neu fod â phrofiad gwaith sylweddol ac ymrwymiad i gael tystysgrif addysgu Talaith Efrog Newydd ar gyfer plentyndod cynnar (NYSEC) o fewn tair blynedd<sup>79</sup>.

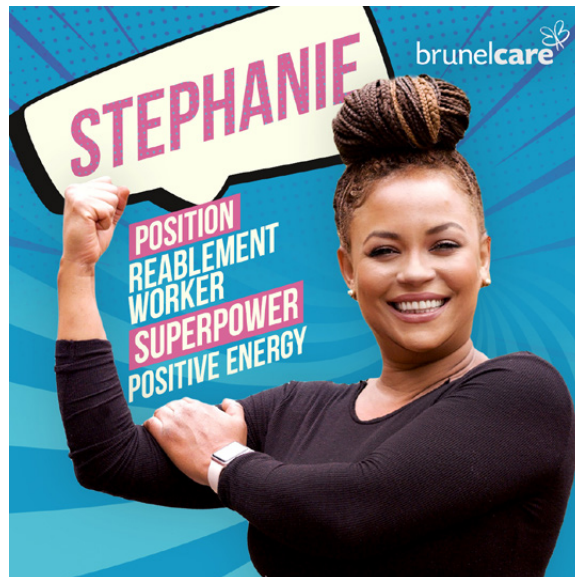
Er mwyn creu llwybrau clir at hyfforddi ac ardystio athrawon, sefydlodd NYC hefyd swydd 'Athro Arweiniol Cynllun Astudio' ar gyfer pobl nad ydynt yn meddu ar y NYSEC. Bu'r rhaglen hon yn hanfodol wrth ddenu athrawon o safon uchel o bob cwr o'r wlad a hyd yn oed o dramor.

## 5. Arddangos gwerth y gwaith: Dulliau lleol yn y DU

Gall dangos gwerth cadarnhaol y gwaith i gymdeithas ac i fywydau unigol helpu i wneud y sector yn fwy deniadol a recriwtio unigolion sydd â'r gwerthoedd angenrheidiol. Defnyddiwyd y dull hwn yn helaeth yn y sectorau iechyd a gofal.

Cynhaliodd elusen o Fryste sy'n cynnig gofal i bobl hŷn ymgyrch recriwtio i ddathlu ei gweithwyr ac ysbrydoli eraill i ymuno. Cynhaliwyd sesiwn ffotograffiaeth ar ffurf llyfr comig gydag aelodau staff ac arddangoswyd eu harchbwerau unigol megis 'lledu egni cadarnhaol' neu 'cysuro defnyddwyr gwasanaeth' (gweler Ffigur 5). Amlygodd yr ymgyrch hon werth staff gofal a'u sgiliau a'u galluoedd unigryw<sup>80</sup>.

Aeth Partneriaeth Iechyd a Gofal Cymdeithasol GIG Lanarkshire ati mewn modd tebyg. Lansiodd cyfres o 'glipiau espresso' ar draws sianeli cyfryngau cymdeithasol ym mis Hydref 2022 i roi cipolwg ar ddiwrnod nodweddiadol o'r gwaith a oedd yn newid bywydau a wnaed gan aelodau staff yng nghyd-destun pandemig COVID-19. Er enghraifft, mae un yn cynnwys gyrrwr tacsï a gymerodd rôl ofalu am ei fod allan o waith yn ystod y pandemig. Trafododd mor werth chweil yw cyfarfod â phobl a gwneud gwahaniaeth i'w bywydau, yn ogystal â'r budd o fod yn rhan o gynllun pensiwn<sup>81</sup>.



Ffigur 5: Enghraifft o Ddeunyddiau Ymgyrch Recriwtio Brunelcare

Cynhaliodd Ymddiriedolaeth GIG Ysbytai Hull a Dwyrain Swydd Efrog ymgyrch recriwtio o'r enw 'Remarkable People, Extraordinary Place' i fynd i'r afael â'r heriau wrth lenwi swyddi gwag. Roedd yr ymgyrch hon yn canolbwyntio ar staff go iawn ac yn rhoi cipolwg ar eu profiadau a'r gwahaniaeth a grëwyd ganddynt trwy eu gwaith. Gellir gweld enghraifft o'r rhain yn Ffigur 6. Roedd yr ymgyrch hon yn llwyddiannus iawn, gan gyrraedd dros 92,000 o bobl drwy'r cyfryngau cymdeithasol a mwy na dyblu'r ceisiadau o'r blynyddoedd blaenorol<sup>182</sup>.

Ffigur 6: Enghraifft o Ddeunyddiau o Ymgyrch Ymddiriedolaeth GIG Ysbytai Hull a Dwyrain Swydd Efrog



## Gwersi o ymgyrchoedd recriwtio mewn sectorau eraill

Nid yw heriau recriwtio wedi'u cyfyngu i'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant. Mewn sectorau eraill, defnyddiwyd ystod o dechnegau i roi hwb i'r recriwtio.

Mae'r enghreifftiau sy'n dilyn yn dangos sut mae gwasanaethau cyhoeddus a sectorau sydd â chyflog a phroffiliau gweithio tebyg yn mynd i'r afael â heriau denu a recriwtio drwy:

- Amrywio'r gronfa recriwtio.
- Mabwysiadu dull creadigol.
- Gwella ac arddangos y buddion.

Bwriad yr enghraifft olaf – sef proffesiynoli nyrsio'r DU – yw bod yn stori rybuddiol.



## 1. Amrywio'r gronfa recriwtio. Y Fyddin Brydeinig

Mae Lluoedd Arfog Prydain yn wynebu heriau wrth recriwtio personél. Yn 2018, lanswyd ymgyrch newydd o'r enw 'This Is Belonging'. Roedd hwn yn newid dull ers ymgyrchoedd blaenorol, drwy ehangu'r syniad o bwy all fod yn filwr<sup>83</sup>.

Roedd yr ymgyrch yn cynnwys fideos yn dangos milwyr benywaidd yn ymgymryd â rolau arwain, a milwyr o wahanol grefyddau a rhywioldeb yn cael eu croesawu i'r rhengoedd. Ei nod oedd newid canfyddiadau presennol o'r fyddin i ehangu'r gronfa recriwtio drwy bwysleisio bod amrywiaeth yn cael ei chroesawu<sup>84</sup>.

Buddsoddwyd adnoddau sylweddol yn yr ymgyrch gyda chyfanswm cost o £1.6 miliwn ar gyfer yr hysbysebion radio, teledu ac animeiddiedig<sup>85</sup>. Mae hyn yn rhan o fuddsoddiad ehangach mewn recriwtio lle amcangyfrifir bod mwy na £1biliwn wedi'i wario yn ystod yr ychydig flynyddoedd diwethaf<sup>86</sup>. Roedd y buddsoddiad yn llwyddiannus, gyda'r ymgyrch yn ennill y wobr aur yng ngwobrau effeithiolrwydd y Sefydliad Ymarferwyr mewn Hysbysebu (IPA) yn 2018 ac yn sbarduno ceisiadau i lefelau uwch nag erioed<sup>87</sup>.

## 2. Gwella ac arddangos y buddion: 'Archways to Opportunity' McDonald's

Bu cadwyn bwyd brys McDonald's yn ei chael hi'n anodd llenwi swyddi gwag yn yr Unol Daleithiau. Aeth ati i wella'r buddion a gynigir, a thargedu hysbysebion at genedlaethau iau<sup>88</sup>.

Roedd ymgyrch hysbysebu McDonald, 'Where you want to be', yn canolbwyntio ar y cyfleoedd addysgol a'r opsiynau datblygu gyrfa sydd ar gael i weithwyr fel rhan o'i raglen 'Archways to Opportunity'. Llwyddodd y rhaglen a'r ymgyrch i wneud gweithio i'r sefydliad yn llawer mwy atyniadol<sup>89</sup>. Ymhlith y buddion roedd:

- Gwasanaethau cyngor academaidd a gyrfaol am ddim gydag ymgyngorydd wedi'i baratoi ar lefel Meistr.
- Ap symudol i gynorthwyo gydag archwilio gyrfaedd ac addysg gydag arweiniad ac adnoddau wedi'u cynnwys i gefnogi cynnydd gyrfa gweithwyr.
- Sgiliau trosglwyddadwy mewn gweithio mewn tîm, gwasanaethau cwsmeriaid a rheoli cyfrifoldeb.
- Cymorth dysgu coleg.
- Opsiynau i ddysgu Saesneg fel ail iaith.

Mabwysiadodd Amazon a Deliveroo ddulliau tebyg i gynyddu recriwtio. Roedd Amazon yn cynnig buddion fel cyflogau uwch yr awr, taliadau bonws wrth gofrestru ac atyniadau eraill. Yn yr Unol Daleithiau, cynigiodd dalu am hyfforddiant coleg gweithwyr pe bai'r unigolyn yn aros gyda'r cwmni trwy gydol y cwrs cyfan<sup>90</sup>. Mae Deliveroo yn cynnig cynnyrch yswiriant wedi'i deilwra'n benodol i feicwyr i'w diogelu wrth gwblhau eu gwaith, a helpodd i roi mantais gystadleuol iddynt o ran denu beicwyr a gyrwyr<sup>91</sup>.

### 3. Mabwysiadu dull creadigol. Byddin Sweden

Mabwysiadodd Byddin Sweden ddull arloesol o hybu ei phroffil a denu recriwtiaid newydd. Cafodd arbrawf cymdeithasol ei ffrydio'n fyw ar gyfryngau cymdeithasol lle gosodwyd blwch du yng nghanol Stockholm a phob awr gwahoddwyd rhywun i fynd i mewn i'r blwch trwy siambr aerglos reoledig.

Ni roddwyd cyfarwyddiadau i bobl a dim ond os oedd dieithryn yn fodlon cyfnewid lleoedd gyda nhw am yr awr nesaf y gallent adael. Cafodd hyn sylw sylweddol gan y cyfryngau ac arweiniodd at lu o geisiadau. Y targed cychwynnol oedd cael 4,300 o geisiadau i lenwi 1,430 o swyddi – cafwyd 9,930 o geisiadau<sup>92</sup>.

Mae rhai cyflogwyr hefyd yn troi at adnoddau fel TikTok a Snapchat i fabwysiadu dull mwy creadigol o ddenu gweithwyr. Gofynnodd tafarn yn Nulyn o'r enw Sober Lane i ymgeiswyr anfon fideo trwy Snapchat yn disgrifio pam y dylid eu hystyried ar gyfer rôl. Mae McDonald's hefyd yn defnyddio'r platfform cyfryngau cymdeithasol hwn i ddenu recriwtiaid trwy gynhyrchu fideos byr sy'n trafod sut beth yw gweithio i'r brand. Yna gall y gwyliwr sweipio i fyny i gael ei ailgyfeirio at dudalen gyrfaedd McDonald's<sup>93</sup>.

Mae rhai platfformau cyfryngau cymdeithasol hyd yn oed yn datblygu nodweddion cyflogaeth: er enghraifft, bydd TikTok yn treialu 'TikTok Résumé' gyda grŵp dethol o gwmnïau. Bydd hyn yn caniatáu i swyddi gael eu hysbysebu ar dudalen we mewn ap a gall defnyddwyr gyflwyno CV trwy fformat fideo. Bydd résumés TikTok sy'n sefyll allan a chrewyr sy'n darparu cyngor gyrfa hefyd yn ymddangos ar y dudalen<sup>94</sup>.

### 4. Proffesiynoli sector: Nyrsio yn y Deyrnas Unedig

Ni ystyriwyd erioed fod nyrsio yn broffesiwn yn y DU. Mae camau i broffesiynoli'r sector o ddiwedd y 1980au wedi arwain at gyfres o fanteision a heriau i'r sector.

Yn wreiddiol, roedd dwy lefel o nyrsys: – nyrsys ymrestredig (NY) – a oedd yn cwblhau dwy flynedd o hyfforddiant a nyrsys cofrestredig (NC) – a oedd yn cwblhau tair. Byddai'r ddwy lefel yn cael hyfforddiant tebyg ar y ward, ond roedd yr hyfforddiant yn wahanol o ran y cynnwys damcaniaethol<sup>95</sup>.



Serch hynny, o ddiwedd y 1980au, cymerwyd camau i broffesiynoli'r sector nyrsio yn y DU. Ym 1989 cyflwynwyd cyrsiau Nyrsio Cofrestredig 'Project 2000'. Fel rhan o hyn, cynhaliwyd hyfforddiant mewn sefydliadau addysg uwch yn hytrach nag yn y gwaith. Sbardunwyd y trawsnewidiad gan y proffesiwn nyrsio ei hun mewn ymateb i ystod o faterion fel<sup>96</sup>:

- Y farn bod y math prentisiaeth o hyfforddiant wedi dyddio ac nad oedd yn arfogi nyrsys ar gyfer gofynion systemau gofal iechyd sy'n newid yn gyflym.
- Y farn bod nyrsio â statws proffesiynol is oherwydd y math llai ffurfiol o hyfforddiant, a'r effaith yr oedd hyn yn ei chael ar recriwtio a chadw staff.
- Awgrymiadau bod hyfforddiant yn y gwaith wedi arwain at gam-fanteisio ar fyfyrwyr nyrsio ac nad oedd yn caniatáu digon o amser i nyrsys ganolbwyntio ar ddysgu.

Mae ffurfioli'r hyfforddiant a'r cymwysterau wedi dwyn buddion a heriau i nyrsio. Ar y naill law, mae wedi llwyddo i godi statws yr alwedigaeth<sup>97</sup>. Ar y llaw arall, mae proffesiynoli wedi arwain at newidiadau yn strwythur y proffesiwn, gan adael bwlch sgiliau.

Er enghraifft, cydnabu Cyngor Canolog y DU dros Nyrsio, Bydwreigiaeth a Gwasanaethau Ymwelwyr Iechyd (UKCC) na fyddai'n realistig i'r nyrsys newydd, mwy cymwys gyflawni'r tasgau sgiliau is sy'n gysylltiedig â gofal sylfaenol a chreodd rôl y Cynorthwydd Gofal Iechyd (HCA) fel cynorthwydd llai cymwys, nad yw'n nyrs i gynorthwyo'r nyrsys cofrestredig<sup>98</sup>.

Mae creu rôl yr HCA wedi cael rhai effeithiau negyddol ar y sector. Mae wedi cymhlethu'r berthynas rhwng nyrsio a gofal. Mae ganddi'r potensial hefyd i gulhau 'cymysgedd sgiliau' y gweithlu gan fod cyflogwyr yn fwy tebygol o gyflogi nifer fwy o HCA am eu bod yn rhatach.

Yn ogystal, mae codi lefel y cymwysterau sy'n ofynnol ar gyfer nyrsio wedi cyfyngu'r gronfa recriwtio bosibl ar gyfer nyrsio, yn enwedig o ystyried bod angen buddsoddi amser ac arian sylweddol i gyflawni'r cymwysterau hyn. Mae'r sefyllfa wedi gwaethgu ar ôl cael gwared ar fwsariaethau yn Lloegr<sup>99</sup>.



## Crynodeb o'r adran

Ar draws yr astudiaethau achos hyn, mae tri ffactor yn allweddol wrth fynd i'r afael ag achosion sylfaenol problemau denu a recriwtio – buddsoddi yn y sector, sicrhau yr eir ati i ymgynghori ac ymgysylltu â'r sector wrth gyflawni newidiadau, a chymryd ymagwedd hirdymor. Yn ogystal, wrth wella prosesau denu a recriwtio yn y tymor byr, mae gwella buddion a mabwysiadu dull creadigol yn strategaethau defnyddiol.

Er ei bod yn fuddiol dysgu oddi wrth lefydd eraill, mae angen deall cyd-destun penodol achos Cymru hefyd. Yn yr adran ganlynol ceir tystiolaeth am yr heriau presennol sy'n wynebu'r maes gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru.

---

# 4

## **Heriau denu a recriwtio presennol yng Nghymru**



---

# Heriau denu a recriwtio presennol yng Nghymru

Nododd cyflogwyr a'r rheini mewn rolau ategol gyfres o heriau cymhleth a wynebir wrth ddenu a recriwtio gweithwyr gofal cymdeithasol a gofal plant. Mae cyflog, proffesiynoli a rheoleiddio yn rhwystrau mawr. Mae'r adran hon yn esbonio'r heriau allweddol o ran denu a recriwtio.

## Prif negeseuon

- 1 Mae heriau denu yn cynnwys cyflog a chymhellion, amodau gwaith a chyfrifoldebau, proffesiynoli a rheoleiddio, diffyg ymwybyddiaeth y cyhoedd, a chyfres o heriau allanol i'r sector.
- 2 Ymhlith yr heriau recriwtio mae prosesau ymgeisio a chyfweld, ymgeiswyr anghymwys, cystadleuaeth rhwng cyflogwyr, materion cynllunio'r gweithlu ac anawsterau'n recriwtio gweithlu amrywiol.
- 3 Mae'r sector hefyd yn wynebu heriau o ran cadw staff, a'r rheini'n debygol o waethygu yn y dyfodol.
- 4 Mae camau tuag at broffesiynoli a rheoleiddio wedi arwain at gyfres o ganlyniadau anfwriadol gyda goblygiadau ar gyfer denu, recriwtio a chadw staff. Awgrymir 'trilema gofal' fel offeryn i ddeall yr heriau hyn yn well.
- 5 Dengys y trilema gofal fod mynd i'r afael â chyflog isel yn ateb allweddol i wella'r prosesau denu a recriwtio.

Mae'r adran hon yn tynnu ar ganfyddiadau'r ymgysylltu â rhanddeiliaid i fynd i'r afael â:

- Chryfderau a heriau denu.
- Heriau recriwtio.
- Amrywiadau yn y sector.
- Yr effaith ar gadw staff.
- Bygythiadau yn y dyfodol.
- Y trilema gofal – model newydd i ddeall heriau denu a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant.

### Cryfderau a heriau denu

Denu pobl i'r sector yw'r cam cyntaf i fynd i'r afael â'r argyfwng. Er bod rhai pobl yn cael eu denu at natur y gwaith a/neu mae ganddynt awydd i wneud gwahaniaeth, yn gyffredinol, caiff darpar ymgeiswyr eu digalonni oherwydd cyflogau isel, amodau gwaith gwael, a diffyg dealltwriaeth o'r hyn y mae'r gwaith yn ei olygu. Mae ffactorau allanol fel COVID-19 a'r argyfwng costau byw yn gwneud y sector yn llai deniadol eto.

### Cryfderau o ran denu

Er bod y gwaith ymgysylltu â rhanddeiliaid wedi amlygu bod gwaith gofal cymdeithasol yn dod yn llai a llai deniadol yng Nghymru, tynnwyd sylw at rai cryfderau bach.

Mae'r rhain yn cynnwys:

- Mae gan rai pobl gariad at ofalu a 'gwneud gwahaniaeth'.
- Mae natur y gwaith yn gweddu i'r rheini sy'n chwilio am waith rhan-amser a hyblyg.
- Mae'n debyg bod ymfudwyr rhyngwladol sydd eisoes yn byw yng Nghymru a'r rhai sy'n ystyried symud i'r DU yn cael eu denu at y sector.
- Mae rhai pobl eisiau gweithio i Awdurdodau Lleol beth bynnag fo'r sector gan eu bod yn cael eu hystyried yn gyflogwyr da yn gyffredinol sy'n darparu cyfleoedd sefydlog a chymhellion deniadol (pensiynau, tâl salwch, gwyliau blynyddol).

Fel y dengys Tabl 6, ystyrir mai lleoliadau BCGP yw'r rhai mwyaf deniadol, tra bod gan waith cymdeithasol gryfderau o ran denu hefyd. Mae data canfyddiadau diweddar y cyhoedd yn amlygu ymhellach fod gwaith BCGP yn cael ei ystyried yn fwy deniadol na'r is-sectorau eraill<sup>100</sup>.

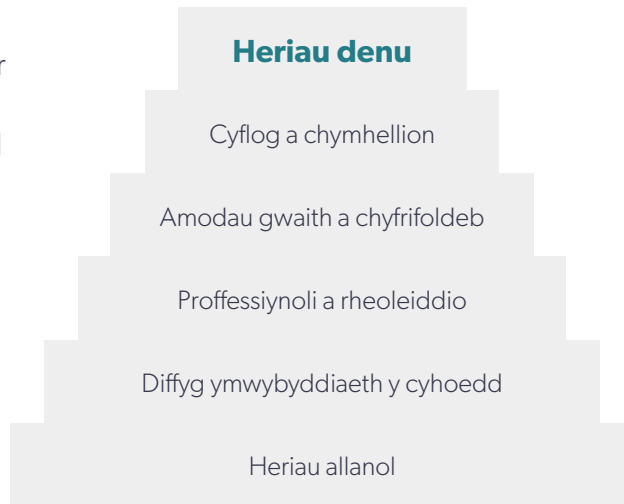
Tabl 6: Cryfderau o ran denu ar draws is-sectorau

Is-sector	Cryfderau denu
<b>Gofal cymdeithasol yn y cartref</b>	<p>Nid yw rolau lefel mynediad yn gofyn am brofiad.</p> <p><i>“Does dim problem recriwtio ymgeiswyr y mae angen man cychwyn hawdd arnynt”.</i></p>
<b>Gofal cymdeithasol preswyl</b>	<p>Mae mwy o ymwybyddiaeth am yr hyn y mae gofal preswyl yn ei gynnwys nag elfennau eraill o’r sector gofal cymdeithasol a gofal plant.</p> <p>Mae rolau uwch, sy’n haws denu pobl iddynt, ar gael.</p> <p>Nid oes angen profiad bob amser ar rolau lefel mynediad.</p> <p>Mae patrymau gwaith yn waith mwy sefydlog a chyson na gwaith domestig.</p>
<b>BCGP</b>	<p>BCGP yw’r is-sector mwyaf deniadol.</p> <p><i>“Mae’n ddeniadol i bob oed – [yn enwedig] merched ysgol a menywod yn eu 50au.”</i></p>
<b>Gwaith cymdeithasol</b>	<p>Mae’r cyhoedd yn ymwybodol o’r rôl.</p> <p>Mae’r cyflog, cymhellion a llwybrau dilyniant yn cwrdd â’r disgwyliadau ar gyfer gyrfa broffesiynol.</p> <p>Mae’r symud i lwybr gradd wedi ei gwneud yn fwy deniadol i bobl iau.</p> <p>Mae’n debyg ei bod yn haws denu siaradwyr Cymraeg yma nag mewn is-sectorau eraill.</p> <p>Awdurdodau Lleol yw’r prif gyflogwyr, ac maent yn darparu pensiynau a buddion gwaith da.</p> <p>Gall llawer o rolau gynnig gweithio gartref a threfniadau gweithio hyblyg eraill.</p>

## Heriau denu cyffredinol

Amlygodd y gwaith ymgysylltu â rhanddeiliaid bum maes o bwys o ran denu – cyflog a chymhellion, amodau gwaith a chyfrifoldebau'r rôl, materion yn ymwneud â phroffesiynoli a rheoleiddio, diffyg ymwybyddiaeth y cyhoedd, a heriau allanol.

Fodd bynnag, ar draws y rhan fwyaf o'r meysydd hyn, mae mater cyflog yn plethu â materion eraill. Cyflog yw'r her fwyaf o bell ffordd o ran denu pobl i'r sector.



Ffigur 7: Heriau denu

## Cyflog a chymhellion

Y thema fwyaf cyffredin o bell ffordd ar draws y gwaith ymgysylltu â rhanddeiliaid yw mater cyflog. Adroddwyd bod cyflogau yn broblem gan bob cyflogwr ond mae'n arbennig o heriol mewn lleoliadau gofal cymdeithasol a BCGP lle mae gweithwyr fel arfer yn cael eu talu fesul awr.

**Mae'r cyflog yn isel, yn enwedig mewn lleoliadau gofal cymdeithasol a BCGP.**

Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn talu'r cyflog byw o leiaf ac wedi crybwyll cynyddu cyfraddau cyflog yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Fodd bynnag, mae cyflogau mewn sectorau eraill hefyd yn cynyddu ac nid yw unrhyw gynnydd yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn gystadleuol. Mae canfyddiadau tebyg hefyd yn amlwg yn Arolwg Canfyddiadau Cyhoeddus Gofal Cymdeithasol Cymru 2022<sup>101</sup>. Yma, cyflog yw'r ail reswm mwyaf pam mae pobl yn gadael y sector, ar ôl mynd ar drywydd gyrfa wahanol.

*“Mae pobl yn sgrolio heibio i swyddi gofal cymdeithasol ar wefannau swyddi oherwydd y cyflog isel.”*

**Nid yw darparwyr preifat yn cael eu had-dalu'n briodol ac ni allant godi tâl ymhellach.**

Mae cyflogwyr wedi dweud nad ydyn nhw'n gallu codi cyflogau ymhellach heb gynnydd mewn cyllid i'r sector. Mae ad-daliadau afreolaidd gan Awdurdodau

*“Y cynnig yw'r peth sylfaenol – y cyflog. Pe gallem dalu mwy, byddai'n datrys llawer o broblemau. Mae pethau wedi newid, nid yw gofal bellach yn gynnig gwell na manwerthu.”*

Lleol am ddarparu gwasanaethau gofal, ochr yn ochr â chyflog uwch lle mae'r ALL yn gyflogwr, hefyd yn effeithio ar allu lleoliadau preifat i wella cyflog.

*“Os nad yw cyflogwyr yn cael eu had-dalu'n iawn, ni ellir addalu staff yn iawn.”*

*“Nid yw ffioedd y cyngor bob amser yn adlewyrchu swm haeddiannol i gartrefi gofal mewn rhai ardaloedd.”*

### **Nid yw'r cyflog yn cyfateb i lefel y cyfrifoldeb na gwerth y rôl.**

Roedd yr ymatebwyr yn aml yn cymharu rolau gofal cymdeithasol cartref a phreswyl â rolau nyrs neu Gynorthwydd Gofal Iechyd, a rolau BCGP â'r rolau mewn addysg. Holwyd pam nad yw'r cyflog yn adlewyrchu'r cyfrifoldebau cynyddol.

*“Pam ddylai pobl fod yn gwneud gwaith rheoli meddyginiaeth am ddim ond £10.50 yr awr? Mae yna gymwysterau newydd a rheoleiddio newydd i'r sector, ond nid yw lefel y cyflog na'r parch at y rôl wedi newid. Talir mwy i gynorthwywyr gofal iechyd gyda llai o gyfrifoldeb, felly pam fydddech chi'n dewis mynd i'r maes gofal dros yr opsiwn hwnnw?”*

*“Mae'r rheolau'n cadw symud i fyny i ofalwyr ac maen nhw'n cael mwy o gyfrifoldeb, ond dyw'r cyflog ddim yn codi i gyfateb.”*

### **Talu i weithio.**

Mae'r gofynion ar gyfer cymwysterau, hyfforddiant, a chofrestru yn golygu bod yn rhaid i lawer “dal i weithio”. Mae hyn yn digwydd mewn sawl ffordd:

- Nid yw bwrsariaethau ar gyfer gwaith cymdeithasol yn ddigon i gefnogi'r rhai sydd â chyfrifoldebau eraill (h.y. plant neu forgeisi) trwy eu haddysg.

*“Mae bwrsariaethau yn help, ond dyw e ddim yn mynd yn ddigon pell”.*

- Nid yw gweithwyr cartref bob amser yn cael eu digolledu'n llawn am gostau sy'n gysylltiedig â thrafnidiaeth, h.y. tanwydd, cynnal a chadw cerbydau, amser teithio. Mae hyn yn wir mewn lleoliadau preifat a lleoliadau awdurdod lleol. Er bod Llywodraeth Cymru wedi gweithredu canllawiau i sicrhau bod costau trafndiaeth yn cael eu cynnwys, yn aml ni all lleoliadau gynyddu cyflog. Gall hyn hefyd arwain at alwadau byr iawn sy'n “beryglus ac yn peri straen i weithwyr.”
- Mae cofrestru gorfodol yn costio darpar ymgeiswyr gofal cymdeithasol. Gall £30 y flwyddyn fod yn gost uchel iawn i rywun nad yw'n gweithio ar hyn o bryd. Roedd diffyg eglurder hefyd ynghylch pryd mae angen i bobl gofrestru.

*“Nid yn unig mae angen i bobl wneud eu gwaith nawr, sydd eisoes mor galed, maen nhw nawr yn gorfod ceisio cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru ac yn gorfod talu i gofrestru”.*

---

*“Mae lefel y cyflog yn her enfawr; rydych yn dibynnu yn y bôn ar bobl yn ei wneud o haelioni calon.”*

---

*“Ni allaf weld y cymhelliant i unrhyw un sydd am ddod i'r maes gofal cymdeithasol nawr”*

---



## Materion yn ymwneud â phroffesiynoli a rheoleiddio

Mae'r camau i broffesiynoli a rheoleiddio'r sector yn cynnwys cymwysterau a hyfforddiant gorfodol a chofrestru gweithwyr unigol gyda Gofal Cymdeithasol Cymru. Er bod darparwyr a chyflogwyr yn gadarnhaol ar y cyfan am yr angen i broffesiynoli a rheoleiddio'r sector, codwyd ganddynt gyfres o rwystrau y mae'n rhaid iddynt hwy a darpar weithwyr ddod ar eu traws a'u llywio.

### Nid yw proffesiynoldeb yn cyfateb i gyflog.

Unwaith eto, mae'r cyflog yn ganolog. Pan fydd gofyn i weithwyr wneud mwy am yr un arian, neu orfod talu i weithio, mae problemau'n codi.

*"Mae bellach yn swydd nawr sydd yn ei hanfod yn fedrus ond sy'n dal i fod ar gyflog isel. Mae'n gyfuniad anodd." "Mae gofal cymdeithasol yn mynd yn rhy debyg i waith cymdeithasol o ran cymwysterau ond nid oes ganddo'r cyflog na'r enw da cysylltiedig."*

### Mae'r cymwysterau'n 'rhy academiaidd'.

Roedd yr ymdeimlad nad yw'r gweithlu presennol a'r darpar weithlu yn cael eu cymhell i ddilyn cymwysterau a hyfforddiant ychwanegol i gael mynediad at waith yn gyffredin iawn. Cred cyflogwyr fod pethau wedi mynd yn 'rhy bell' ac nad ydynt wedi ystyried anghenion gweithwyr presennol a darpar weithwyr.

*"Mae hyfforddiant yn bwysig ac mae angen cronfa wybodus a medrus o staff [arnom], ond mae'r cymwysterau newydd wedi mynd yn rhy bell."*

*"Mae rhai staff yn gadael gan nad ydyn nhw am wneud unrhyw beth academiaidd, yn enwedig staff hŷn, sy'n gallu ofni proffesiynoli."*

### Gall fod yn anodd deall gofynion sylfaenol, boed cael hyfforddiant, ennill cymwysterau neu gofrestru.

Mae deall y gofynion yn cymryd amser i staff presennol ac ymgeiswyr posibl. Mae hyn yn tynnu i ffwrdd o'r amser a dreulir yn gofalu a gall wneud y rôl yn anneniadol.

*"Mae angen cymaint gan weithwyr gofal, meddyginiaeth, gwaith papur, mae popeth yn fwy. Mae ar bawb eisiau mwy."*

*"Mae cofrestru wedi achosi mwy o rwystr, ni all rhai pobl ei wneud ar eu pen eu hunain ac mae angen cymorth arnynt."*

## Amodau gwaith a chyfrifoldebau'r rôl

Trafododd darparwyr a chyflogwyr sut mae amodau gwaith a chyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â'r rolau yn atal pobl rhag ymuno â'r sector. Unwaith eto, er nodwyd hyn ym mhob lleoliad, mae hyn yn arbennig o wir am safleoedd gofal cymdeithasol a BCGP. Mae'n broblem sy'n effeithio'n bennaf ar y rhai mewn rolau gofal a chymorth uniongyrchol, ond mae hefyd yn effeithio ar uwch weithwyr a rheolwyr.

Ni waeth ai rhoi meddyginiaeth sydd dan sylw, neu weithio ar eu pen eu hunain, mae'n debyg bod rolau a chyfrifoldebau gweithwyr yn ehangu'n barhaus. Fel y nodwyd, mae hwn yn broblem benodol o ystyried nad yw cyflog yn cyd-fynd â phroffesiynau â chyfrifoldebau tebyg. Ceir hefyd ymdeimlad nad yw'r hyfforddiant yn ddigonol, yn enwedig o ran rhoi meddyginiaeth.

*"Mae gofalwyr yn gwneud rôl pawb mewn gofal iechyd – fel nyrsys, ffisiotherapyddion, cwnselwyr [...] ond dydy'r proffesiwn ddim yn cael ei barchu."*

*"Mae'r elfen feddyginiaeth yn beryglus ac mae'n rhoi gweithwyr gofal mewn sefyllfa heriol."*

*"Mae nyrsys yn cael llawer iawn o hyfforddiant cyn gallu rhoi meddyginiaeth, ond mae gweithwyr cartref yn cael sesiwn 3 awr."*

## Diffyg ymwybyddiaeth y cyhoedd

Amlygwyd diffyg ymwybyddiaeth y cyhoedd ynghylch beth yw'r sector a beth all rolau penodol ei gynnwys fel her allweddol ar draws y sector.

Diffyg ymwybyddiaeth am yr hyn y mae rolau penodol yn ei olygu.

Mae hyn yn arbennig o wir ym maes gofal cymdeithasol lle nad yw gwahaniaethau rhwng gofal preswyl a gofal cartref yn cael eu deall yn dda.

*"Nid yw gofal cartref mor adnabyddus ag y dylai fod."*

*"Mae pobl yn meddwl bod gofal preswyl yn ymwneud â delio ag ysgarthion yn unig yn hytrach na natur werth chweil y rôl."*

*"Does dim canfyddiad clir o beth yw'r swydd [BCGP] a beth mae'n ei gynnwys."*

---

*"Mae'r rôl [gofal cymdeithasol i oedolion] yn dreth emosiynol ac ariannol"*

---

---

*"Mae canfyddiadau o'r sector [gofal cymdeithasol] yn heriol – mae 'na dybiaeth mai sychu penolau yn unig fydd pobl mewn gofal, ond mae'n gymaint yn fwy na hynny."*

---

## Diffyg addysgu ymroddedig mewn ysgolion.

Nid yw ysgolion yn tueddu i fod â'r arbenigedd mewnol i ddarparu addysg iechyd a gofal cymdeithasol dan arweiniad arbenigwyr.

*“Mae pwnc iechyd a gofal cymdeithasol mewn ysgolion yn cael ei ollwng neu mae o ansawdd gwael. Yn aml nid oes gan yr athrawon sy'n ei ddarparu gefndir ynddo ac maent yn athrawon Addysg Gorfforol neu gelf. Neu ni all yr ysgol ddod o hyd i staff i'w gyflwyno, felly mae'n cael ei ollwng o'r cwricwlwm.”*

## Sylw negyddol yn y cyfryngau.

Lle mae'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn ymddangos yn gyhoeddus, mae'r sylw'n aml yn negyddol.

*“Mae'r holl sylw yn y wasg a welwch am ofal yn ddrwg – mae wastad yn ymwneud â sgandalau camdriniaeth, neu pan fydd pethau'n mynd o chwith.”*

## Heriau allanol

Mae cyfres o heriau allanol i'r sector hefyd yn gwneud swyddi gofal cymdeithasol neu BCGP yn gymharol lai deniadol i ddarpar ymgeiswyr. Er bod hyn y tu hwnt i gwmpas Gofalwn Cymru i fynd i'r afael ag ef, mae'n bwysig deall y cyd-destun ehangach hwn.

## Yr argyfwng costau byw.

Mae'r argyfwng costau byw parhaus yn y DU yn effeithio ar y sector mewn sawl ffordd:

- Mae eisoes yn effeithio ar aelwydydd ledled Cymru. Dywedodd rhanddeiliaid fod y gweithlu posibl yn dewis swyddi â chyflogau gwell mewn sectorau y maent yn cael eu denu'n llai atynt, fel manwerthu, oherwydd pryderon costau byw.

*“Mae pobl yn gwneud BTEC mewn iechyd a gofal [ac wedyn] yn dewis peidio â gweithio yn y sector mewn gwirionedd, gan fynd yn syth at fanwerthu.”*

- Mae cyflogwyr, yn enwedig mewn gofal cymdeithasol preswyl a BCGP, eisoes yn wynebu costau gweithredu uwch. Lle mae hyn yn cynnwys yr angen i wresogi manau a darparu bwyd i ddefnyddwyr, mae goblygiadau difrifol i allu lleoliadau i gynnal ansawdd gofal, o ystyried yr arian presennol<sup>102</sup>.
- Bydd argyfwng maith yn arwain at gynnydd yn y galw am wasanaethau iechyd a gofal yn y tymor byr a'r tymor hir. Mae hyn yn arbennig o wir yng Nghymru lle mae tlodi eisoes yn byrhau bywydau, ac yn cadarnhau anghydraddoldebau iechyd ymhellach<sup>103</sup>. Mae adroddiad gan Iechyd Cyhoeddus Cymru yn awgrymu bod yr argyfwng costau byw yn achosi argyfwng iechyd cyhoeddus a fydd yn cael effaith draws-genhedlaeth, barhaol, yn enwedig ar y grwpiau mwyaf bregus mewn cymdeithas. Ym mis Gorffennaf 2022, dywedodd 30% o bobl Cymru fod eu sefyllfa ariannol bresennol yn cael effaith negyddol ar eu hiechyd corfforol, a 43% ar eu hiechyd meddwl<sup>104</sup>. Ymhellach fel y nodwyd, mae'r gweithlu presennol eisoes yn wynebu tlodi.

*“I rai o’n staff, mae £35 yn llawer o arian i fynd ar gofrestr, Mae ganddyn nhw fwyd a thanwydd a gwres i dalu amdanynt y mae angen i’r arian fynd tuag atynt.”*

### **Brexit a’i effaith ar weithwyr mudol.**

Mae effeithiau diwedd symudiad rhydd dinasyddion yr UE yn dal i gael eu teimlo yn y sector. Mae Brexit wedi lleihau’r gronfa o ymgeiswyr posibl ac wedi achosi problemau cadw staff.

*“Roedden ni’n arfer cael llawer o ddinasyddion yr UE yn gweithio yn y canghennau ac roedden nhw’n wych. Fe gollon ni lawer o bobl mewn cyfnod byr oherwydd nad oedden nhw’n gallu cwrdd â’r gofynion ennill i allu aros yn y wlad trwy ofal cymdeithasol.”*

### **Mae sectorau eraill yn dod yn gymharol ddeniadol.**

Am fod Brexit wedi dileu llawer o’r gweithlu cyflog isel sydd ar gael, mae sectorau fel manwerthu a lletygarwch wedi symud i gynyddu cyflogau i ddenu gweithwyr.

Er bod cyflogau wedi cynyddu ar draws y sector gofal cymdeithasol a gofal plant a bod y rhan fwyaf o weithwyr yn cael y cyflog byw, cyfeiriodd rhanddeiliaid dro ar ôl tro at siopau manwerthu lleol yn cynnig o leiaf £2 yn fwy yr awr. Crybwyllwyd yr un canfyddiadau hefyd gan The King’s Fund<sup>105</sup>.

*“Mae [ymgeiswyr posib] yn gweithio yn Tesco, gyda chyflogau uwch a llai o gyfrifoldeb, a llai o gam-drin geiriol, gan allu gadael eu gwaith yn y gwaith. Mae llawer o staff a gollwyd gennym wedi troi at fanwerthu lle gallwch gael £14-15 yr awr fel yn B&M”*

### **Cymhlethdodau yn y system fudd-daliadau.**

Mae pobl sy’n gweithio oriau afreolaidd bob wythnos yn wynebu anawsterau wrth ddod o hyd i’w ffordd drwy system fudd-daliadau’r DU. Mae cyflogwyr hefyd yn ei chael hi’n anodd llywio hyn ac roedd camdybiaethau amlwg ganddynt am rai sy’n cael budd-daliadau. Mae’r broblem yn codi pan na ellir sicrhau oriau rheolaidd i weithwyr naill ai’n is nag 16 awr yr wythnos neu’n uwch nag 16 awr yr wythnos<sup>106</sup>.

*“Dyw staff ddim yn cael eu cymell i weithio dros 16 awr oherwydd y system fudd-daliadau”.*

Dyweddodd cyflogwyr na fydd rhai gweithwyr yn gweithio mwy nag 16 awr i osgoi colli Lwfans Ceisio Gwaith. Mewn achosion eraill, yn gyffredinol mewn lleoliadau ar ôl ysgol a chlybiau gwyliau BCGP lle mae’n anodd cynnig oriau amser llawn, adroddwyd bod gweithwyr, lle na all lleoliadau sicrhau 16 awr yr wythnos, yn gallu gadael am opsiynau mwy sefydlog er mwyn peidio â cholli eu Credyd Treth Gwaith.

## Effaith COVID-19.

Achosodd COVID-19 lawer o heriau i'r sector ac mae wedi cael effeithiau pellgyrhaeddol.

- Mae materion cadw staff wedi gwaethygu wrth i weithwyr fynd yn sâl, ac mewn rhai achosion wedi cael y bai gan y cyfryngau am wendidau yn y ddarpariaeth gofal.

*“Fe gollon ni lawer o staff o ganlyniad i brofiadau yn ystod COVID-19. Mae pobl yn teimlo'n ofnus ac ar fai.”*

- Mae canfyddiadau'r cyhoedd yn wael. Dim ond 12% o'r ymatebwyr o arolwg canfyddiadau'r cyhoedd yn 2022 a gredai fod y sector wedi dod yn fwy deniadol yn ystod y 12 mis diwethaf. Mae cyflogau, oriau hir a phrinderau gweithlu yn rhesymau allweddol dros ganfyddiadau gwael<sup>107</sup>.
- Canfyddiad (neu ymwybyddiaeth) uwch o natur beryglus y gwaith.
- Trawsnewidiadau cymdeithasol mewn ymddygiadau ceisio gwaith. Er enghraifft, nododd rhai cyflogwyr fod presenoldeb mewn ffeiriau swyddi a digwyddiadau eraill wedi gostwng. Mae'r adroddiad **Deall ymddygiadau ceisio gwaith: mewnwelediadau ar gyfer gofal cymdeithasol** sydd ynghlwm yn cynnwys dirnadaeth ychwanegol.

*“Erbyn hyn, nid yw llawer o'r bobl a fyddai efallai wedi dod i'r maes gofal eisiau gweithio gan eu bod wedi cael eu diswyddo ac wedi cael amser gyda'u teulu.”*

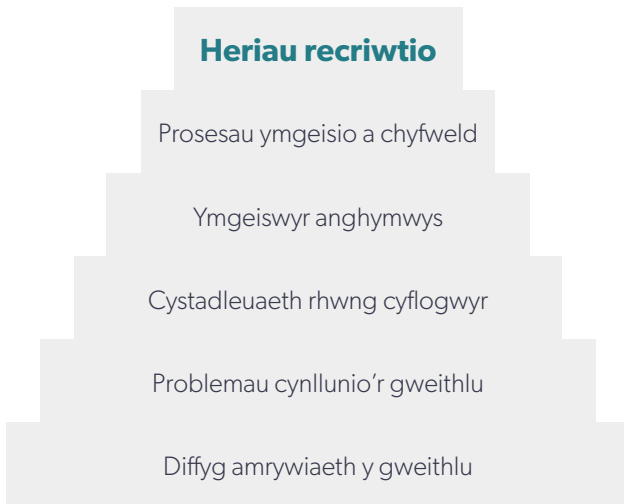
## Heriau recriwtio

Er gwaethaf heriau denu, mae llawer o randdeiliaid wedi crybwyll eu bod yn aml yn dod ar draws unigolion sy'n frwdfrydig dros ymuno â'r sector. Fodd bynnag, mae cyfres o “rwystrau” yn y cyfnod recriwtio yn atal darpar ymgeiswyr rhag sicrhau rôl ofalu yn y pen draw.

Felly, er bod Gofalwn Cymru yn mynd i'r afael â denu yn bennaf, mae'n bwysig deall yr heriau recriwtio i gydnabod y ffordd orau y gall Gofalwn Cymru gefnogi'r sector.

## Heriau recriwtio cyffredinol

Amlygodd y gwaith ymgysylltu â rhanddeiliaid bum her recriwtio allweddol – prosesau ymgeisio a chyfweld, ymgeiswyr anghymwys, cystadleuaeth rhwng cyflogwyr, materion cynllunio'r gweithlu ac anawsterau'n recriwtio gweithlu amrywiol.



*“Mae yna wahanol bwyntiau o roi'r gorau iddi – mae pobl yn gwneud cais, yna pan gysylltir â nhw dydyn nhw ddim yn ateb. Yna, pan fydd pobl yn derbyn y cyfweiliad, dydyn nhw ddim yn ymddangos. Yna hefyd bydd rhai'n rhoi'r gorau iddi ar ôl cynnig swydd iddyn nhw.”*

Ffigur 8: Heriau wrth recriwtio gweithwyr gofal cymdeithasol a gofal plant

I rai rhanddeiliaid, mae recriwtio ar ei anoddaf ers dros 30 mlynedd. Lle mae cynnydd fel arfer yn nifer yr ymgeiswyr o gwmpas y Nadolig, er enghraifft, ni welwyd hyn gan unrhyw gyflogwyr yn ystod Nadolig 2022. Mae eraill yn chwilio ers misoedd ac wedi methu llenwi swyddi.

*“Mewn un gangen maen nhw wedi colli staff a heb recriwtio'r un person newydd ers mis Gorffennaf.”*

*“Roedden ni'n arfer recriwtio ddwywaith y flwyddyn, nawr mae'n gylch parhaus.”*

## Prosesau ymgeisio a chyfweld

Mae prosesau ymgeisio yn aml yn hir a gallant fod yn anodd i ymgeiswyr sy'n newydd i'r sector eu llywio. Lle mae ymgeiswyr yn methu neu'n gwrthod llywio'r prosesau hyn, mae cyflogwyr yn gweld pobl yn rhoi'r gorau iddi. Fodd bynnag, efallai bydd cyflogwyr wedi neilltuo amser sylweddol i ymgeiswyr cyn iddynt roi'r gorau iddi.

Daw amrywiaeth o heriau i'r amlwg yn y broses ymgeisio a chyfweld:

### Mae'n anodd llenwi ffurflenni cais ac maent yn wahanol o'r naill gyflogwr i'r llall.

Ar y cyfan, maent yn hir ac yn eithaf cymhleth i'w llenwi, yn enwedig i'r rhai nad ydynt yn hyderus yn eu sgiliau llythrennedd neu ddigidol. Dywedodd un ALI nad

yw 50% o'r ceisiadau sy'n cael eu dechrau'n cael eu cwblhau, a bod ffurflenni cais dros 25 tudalen o hyd.

*“Mae yna gymysgedd o lefelau llythrennedd. Mae'r ffurflenni rhy gymhleth yn digalonni pobl, ni fydd pobl yn gwneud hyn ar gyfer sawl swydd.”*

*“Ni all ceiswyr gwaith gyflwyno CV yn unig rhagor.”*

*“Mae'n broses gymhleth nad oes gan bobl yr amynedd amdani, yn enwedig os buon nhw allan o waith ers amser hir a heb CV.”*

### **Mae prosesau ymgeisio yn cymryd llawer o amser.**

Ar gyfartaledd, mae cyflogwyr yn dweud bod yr amser rhwng derbyn ymgeisydd a'r ymgeisydd yn dechrau'r swydd oddeutu 12 wythnos. Mae hyn oherwydd bod angen archwiliadau DBS a geirdaon, cyfnodau sefydlu a hyfforddiant gorfodol. I'r rhai sy'n chwilio am waith yn gyffredinol yn hytrach na gwaith gofal cymdeithasol yn benodol, gall oedi ostwng eu cymhelliant o ddifrif. Mae cyflogwyr yn colli ymgeiswyr da i gyfleoedd mewn mannau eraill. Mae'r mater hwn yn arbennig o broblemus i gyflogwyr ALL.

*“Os nad ydyn nhw'n gallu dechrau gweithio, byddan nhw'n gadael os ydyn nhw'n cael cynnig swydd gynharach yn y maes manwerthu ac ati. Mae angen arian ar bobl nawr. Hyd yn oed os yw pobl yn hoffi'r rôl, mae arian yn allweddol.”*

### **Nid yw rhai ymgeiswyr yn gallu dod i gyfweliadau yn ystod oriau 9-5.**

Mae hyn yn arbennig o wir lle mae gan ymgeiswyr gyfrifoldebau gofalu di-dâl neu ymrwymadau gwaith ac astudio rhan-amser.

*“Nid swydd 9am-5pm mo gofalu, felly allwn ni ddim gwneud y broses recriwtio rhwng 9am a 5pm yn unig.”*

### **Mae'r hyfforddiant cyn cyflogi yn hir ac anaml y caiff ei ad-dalu.**

Gall hyfforddiant cyn cyflogi bara rhwng ychydig ddyddiau i ychydig wythnosau. Mae hyn yn aml yn dibynnu ar allu'r darparwr neu'r hyfforddwyr i ddarparu hyfforddiant sefydlu.

*“Mae'r hyfforddiant yn hir ac mae'n arwain at golli pobl yn y broses.”*

*“Nid yw gweithwyr yn cael eu talu am eu holl amser teithio na'r amser sydd ei angen ar gyfer hyfforddiant.”*

## **Ymgeiswyr anghymwys**

Dywedodd bron yr holl gyflogwr eu bod, yn ddiweddar, wedi gweld cynnydd mewn ceisiadau gan unigolion sy'n anghymwys, yn anaddas, neu heb ddiddordeb yn y rolau. Mae hyn yn rhoi straen ar adnoddau sydd eisoes dan bwysau wrth i gyflogwyr hidlo trwy geisiadau.



## Mae ymgeiswyr tramor yn gwneud cais er nad oes ganddynt fisa addas.

Er bod rhai cyflogwyr wedi gofyn i Gofalwn Cymru ddatblygu cyngor ar sut i recriwtio ymgeiswyr tramor, mae eraill yn methu neu'n gwrthod noddi ymgeiswyr.

*"Mae'r rhan fwyaf o CVs yn dod gan ymgeiswyr sydd dramor, ac mae'n rhaid i chi eu noddi, a dydyn ni ddim yn mynd i wneud hynny."*

## Pan fydd cyflogwyr yn defnyddio hysbysfyrdau swyddi cenedlaethol (h.y., Indeed neu Reed), maent yn aml yn gweld bod pobl yn anfon eu CVs heb fod eisiau'r swydd.

*"Wn i ddim ai fformiwla yw hyn ar Indeed, ond rydyn ni nawr yn cael CVs wedi'u gwthio arnom sy'n gwbl anaddas. Os byddwn yn cysylltu â'r ymgeisydd, yn aml ni fydd yn dod i'w gyfweiliad."*

## Mewn lleoliadau BCGP, mae rhai sydd â diffyg cymwysterau neu gymwysterau anaddas yn ymgeisio.

Adroddwyd bod llawer o opsiynau cymwysterau, a diffyg eglurder ynghylch pa gymwysterau sy'n addas, gan gyflogwyr ac ymgeiswyr. Mae yna achosion lle mae ymgeiswyr yn treulio amser ac yn gwario arian ar gymwysterau anaddas ac yna'n dod yn llai tebygol o fynd ar drywydd cyfleoedd eraill yn y sector.

## Gall y rhai sy'n hawlio Lwfans Ceisio Gwaith gyflwyno ceisiadau heb unrhyw fwriad i ddilyn y trywydd. Mae hyn yn arwain at gyfweiliadau lle nad oes neb yn ymddangos.

## Cystadleuaeth rhwng cyflogwyr

Mae darparwyr a chyflogwyr yn gwneud llawer i ddenu pobl i'w swyddi gwag, ond yn aml yn canfod bod darpar ymgeiswyr a/neu recriwtiaid diweddar yn chwilio am opsiynau eraill yn y sector. Er bod cyflogwyr yn dal i weld hyn fel buddugoliaeth i'r sector, mae'n arwain unwaith eto at golli amser ac adnoddau.

## Cystadleuaeth rhwng cyflogwyr preifat.

Mae pryderon bod darparwyr mwy o faint yn chwarae'r system trwy gynnig cymhellion a thaliadau bonws ymuno deniadol.

*"Mae rhai sefydliadau yn dwyllodrus ac yn cynnwys pethau ychwanegol mewn cyfradd awr."*

## Cystadleuaeth rhwng y sector preifat ac ALLau

Dywed cyflogwyr preifat, ar ôl ymgysylltu ag unigolion a chymunedau drwy ffeiriau swyddi a digwyddiadau allgymorth, fod ymgeiswyr yn gallu chwilio am rolau mwy sicr yn eu ALL.



*“Mae awdurdodau lleol yn rhoi cyfyngiadau ar y cyflog y byddan nhw’n ei roi i ddarparwyr preifat, ond wedyn yn talu llawer mwy i’w staff eu hunain.”*

### **Cystadleuaeth rhwng rolau gofal a rolau perthynol – y GIG yn erbyn gofal cymdeithasol, addysg yn erbyn BCGP.**

Unwaith eto, lle gwnaed gwaith efallai i ddenu pobl i’r sector, hyd yn oed ymhlith pobl ifanc sy’n astudio cyrsiau iechyd a gofal cymdeithasol, mae diffyg diddordeb i weithio ym maes gofal cymdeithasol a gofal plant.

*“Nid oes gan y rhai sy’n astudio iechyd a gofal cymdeithasol ddiddordeb mewn gweithio mewn gofal, mae ganddyn nhw fwy o ddiddordeb yn y GIG neu dydyn nhw ddim yn gwybod beth arall i’w astudio.”*

*“Fel cyflogwyr rydym yn cystadlu â’n gilydd a gyda’r GIG. Mae’n anodd sefyll allan fel cyflogwr o ddewis”*

### **Cystadleuaeth gan waith asiantaeth a gwaith banc.**

Nid yw darparwyr a chyflogwyr yn gallu cystadlu o ran cyflog a hyblygrwydd gyda gwaith asiantaeth a gwaith banc.

*“Mae gwaith banc ar gyfer iechyd yn tynnu gofalwyr ymaith. Mae gwaith banc yn talu amser dwbl ac mae’r oriau hefyd yn fwy hyblyg.”*

## **Materion cynllunio’r gweithlu**

Mewn rhai achosion, gall cyflogwyr ddenu a recriwtio digon o weithwyr, ond nid rhai gyda’r cyfuniad cywir o sgiliau, profiad, cymwysterau ac argaeledd.

### **Cwotâu.**

Mae’n anodd cadw ar ben newidiadau i ofynion rheoleiddio a gallant arwain at brinderau a weithgynhyrchwyd, h.y. cwotâu ar gyfer staff lefel 2 mewn lleoliadau BCGP.

*“Mae yna lawer o wahanol reoliadau a chymwysterau sy’n ei gwneud yn fwy dryslyd. Mae llawer o wasanaethau wedi cyrraedd eu cwota o staff heb gymhwyso.”*

### **Mae ymgeiswyr yn gofyn am lefelau anymarferol o hyblygrwydd.**

Mae rhai ymgeiswyr yn methu neu’n gwrthod gweithio amseroedd craidd fel boreau cynnar, gyda’r nos ac ar benwythnosau. Ond mae’r gofyniad am lefelau uchel o staff yn ystod oriau penodol yn effeithio ar allu cyflogwyr i gynnig patrymau sifft mwy hyblyg i ymgeiswyr.

*“Mae angen gormod o hyblygrwydd ar bobl.”*

## Amrywiadau yn y galw am wasanaethau gofal.

Yn enwedig mewn ardaloedd gwledig, gall newidiadau mewn gofynion gofal lleol olygu nad oes digon o becynnau gofal i'w cynnig i weithwyr parod.

*“Mae'n anodd sefydlu llwybrau cerdded mewn ardaloedd gwledig, yn enwedig os bydd rhywbeth yn digwydd i gleient, sy'n gall golygu bod llwybr yn anymarferol wedyn.”*

## Mae'n annhebygol y bydd darparwyr gofal cartref a BCGP yn gallu cynnig swyddi amser llawn.

Mae hyn yn gwneud y rolau'n llai hyfyw i'r rhai sy'n chwilio am waith amser llawn. Crybwyllwyd y gallai hyn gael effaith benodol ar recriwtio dynion.

*“Ni all pobl gael morgeisi ar gcontract dim oriau.”*

*“Mae'r bylchau mewn rotas yn golygu bod gweithwyr yn colli cyflog. Mae hyn yn aml yn cael ei ystyried yn fwy problematig i ddynion gan mai nhw yw'r prif enillydd cyflog i'r teulu.”*

## Anawsterau wrth recriwtio gweithwyr o gefndiroedd amrywiol

Menywod gwyn yw'r rhan fwyaf o'r gweithlu gofal cymdeithasol a gofal plant, a'r grŵp hwn hefyd sydd fwyaf tebygol o wneud cais am swyddi. Mae rhai cyflogwyr yn ceisio denu gweithlu mwy amrywiol ond yn wynebu rhwystrau amrywiol wrth wneud hynny. Nid yw eraill wrthi'n cynnwys amrywiaeth yn eu strategaethau recriwtio o ystyried y problemau sy'n eu hwynebu i recriwtio unrhyw un.

Mae cyflogwyr wedi cael anawsterau penodol wrth recriwtio:

### Siaradwyr Cymraeg.

O ystyried y llu o broblemau eraill a wynebir, nid yw'r rhan fwyaf o ddarparwyr yn rhoi pwyslais ar ddenu siaradwyr Cymraeg. Lle maent yn rhoi pwyslais, fel y disgwylir, nid yw'r rhai mewn ardaloedd Cymraeg eu hiaith yn bennaf yn cael fawr o broblemau, tra bod y rhai mewn ardaloedd Saesneg eu hiaith yn bennaf yn wynebu anawsterau wrth ddenu siaradwyr Cymraeg.

*“Mae'r pwyslais ar y Gymraeg yn cael effaith wrthgynhyrchiol gan ei fod yn gwneud y broses yn arafach ac yn ychwanegu galw ychwanegol”.*

### Dynion.

Adroddir bod dynion yn llai parod i weithio'n rhan-amser neu oriau afreolaidd.

*“Yn aml y gwryw yw'r prif enillydd cyflog o hyd felly dyw dynion ddim yn gallu ymgymryd â gwaith rhan-amser ac mae angen 40 awr bendant arnyn nhw neu does ganddyn nhw ddim diddordeb.”*

Mewn achosion eraill, lle mae lleoliadau wedi recriwtio dynion, gall unigolion sy'n derbyn cymorth a gofal ddewis peidio â chael gweithiwr gofal gwrywaidd.

### **Ymfudwyr a gweithwyr tramor.**

Mae llawer o gyflogwyr wedi cyflogi ac eisiau cyflogi mwy o ymfudwyr sydd eisoes yn byw yn y DU. Fodd bynnag, dywedant y gall pobl sy'n derbyn gofal a chymorth fod yn wahaniaethol ac, ar gyfer rhai cyflyrau, bod rhuglder yn y Gymraeg a/neu'r Saesneg yn allweddol.

*“Mae'n anodd recriwtio pobl nad ydynt yn siarad Saesneg fel eu hiaith gyntaf am fod eu hacenion yn peri trafferth i bobl.”*

*“Mae cael Saesneg yn iaith gyntaf yn bwysig iawn yn enwedig wrth ddelio â phobl â dementia a phan fydd pobl yn gwisgo masgiau i ddarparu gofal.”*

### **Canfyddiadau cyflogwyr o'r gronfa lafur.**

Ceir hefyd gyfres o broblemau yn y ffyrdd y mae rhai darparwyr yn cyfeirio at y gweithlu presennol a'r gronfa lafur bosibl. Mae'r canfyddiadau yn cynnwys:

- *“Dyw pobl iau ddim yn gwneud cymaint o ofalwr da gan nad oes ganddyn nhw brofiad bywyd nac amynedd, a dydyn nhw ddim mor ddibynadwy â hynny.”*
- Cyfeirio at y gweithlu mewn termau hynod o ryweddol megis “y merched” neu “y mamau”.
- Ystyried bod y rhai sydd â phryderon am yr hyn y mae gweithio'n ei olygu i'w budd-daliadau yn bobl sy'n osgoi gwaith.
- Ystyried bod diffyg parodrwydd i gymryd rhan mewn cofrestru a chymwysterau yn ddiffyg cymhellant i'r rôl neu i waith.
- Amharoddrwydd i wella dulliau ymdrin ag amrywiaeth drwy beidio â herio ymddygiad gwahaniaethol naill ai o fewn y gweithlu neu gan bobl sy'n derbyn gofal a chymorth.

## Amrywiadau yn y sector

Ceir heriau ychwanegol nad ydynt ond yn effeithio ar rannau o'r sector. Pwysig yw deall y gwahaniaethau sy'n seiliedig ar le ac is-sector.

### **Gwahaniaethau is-sectoraidd o ran denu a recriwtio**

Mae Tabl 7 yn tynnu sylw at yr heriau penodol i is-sector ar draws lleoliadau gofal cymdeithasol cartref a phreswyl, BCGP a gwaith cymdeithasol.

Mae tair elfen yn arbennig o nodedig:

#### **Denu gyrwyr**

Mewn lleoliadau gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol cartref, dywedir mai denu pobl sydd â thrwyddedau gyrru a char ar gael iddynt yw'r her fwyaf. Gwaethygir hyn eto mewn ardaloedd gwledig lle mae cludiant cyhoeddus yn waeth, a defnyddwyr gwasanaeth fel rheol ar wasgar yn fwy yn ddaearyddol.

*“Mae'n arbennig o anodd recriwtio gyrwyr, ac mae pethau'n gwaethygu!”*

*“Sut maen nhw i fod i fforddio prynu a chynnal car ar y cyflog?”*

#### **Recriwtio gweithwyr BCGP gyda chymwysterau lefel 2.**

Er nad yw'n orfodol i staff BCGP gael cymwysterau, mae gwasanaethau'n wynebu colli statws cofrestredig os nad oes ganddynt y cydbwysedd cywir o staff cymwys a heb gymhwyso. Mae lleoliadau'n ei chael hi'n anoddach recriwtio ymgeiswyr cymwys lefel 2 a 3 na rhai sydd heb gymhwyso. Mewn llawer o achosion, efallai y bydd ganddynt ddigon o weithwyr parod, ond nid ar y lefel briodol o gymwysterau.

*“Mae llawer o feithrinfeydd wedi cyrraedd eu cwota o staff heb gymhwyso, sy'n golygu bod yn rhaid iddynt dderbyn unrhyw un sydd â chymwysterau, waeth beth yw ansawdd y person.”*

#### **Aneffeithlonrwydd a chymhlethdodau mewn systemau lleol.**

Mae diffyg cysondeb pecynnau ar draws gwahanol Awdurdodau Lleol, gan gynnwys disgwyliadau ar ba mor hir i gadw slotiau ar agor, yn her allweddol i'r sector. Nid yw'r oriau staff sydd ar gael yn cael eu defnyddio oherwydd y materion hyn.

*“Mae'n anodd i sefydliadau unigol jyglo pecynnau gofal mewn ffordd effeithlon lle mae gweithwyr yn cael cyflog ac oriau llawn.”*

Tabl 7: Heriau denu a recriwtio is-sectoraidd

### Lleoliadau cartref

---

Mae'n anodd denu gyrwyr.

*"Bu gennym ddiffyg gyrwyr yn y busnes ac fe'i cawn yn haws recriwtio pobl nad ydynt yn yrwyr."*

### Lleoliadau gofal cymdeithasol preswyl

---

Cyflog eithriadol o wael am sifftiau nos.

Mae opsiynau trafndiaeth gyhoeddus gwael yn effeithio ar y gallu i staffio sifftiau cynnar a hwyr.

Trafferthion yn denu pobl i rolau heblaw gofalu yn y sector megis staff cegin a glanhau.

*"Rydym wedi colli staff cegin i warws a fydd yn talu £13.50 yr awr i bobl wneud bomiau bath."*

Mae dileu agenda elw yn arwain at ansicrwydd ynghylch cynaliadwyedd sefydliadau preifat mewn lleoliadau plant.

### Lleoliadau BCGP

---

Diffyg eglurder ynghylch y cymwysterau gofynnol a pha gymwysterau sy'n addas neu'n ddilys.

Mae'n debyg bod cyfres o gyrsiau ar-lein ac wyneb yn wyneb yn cael eu darparu ond nid ydynt yn rhoi'r cymwysterau angenrheidiol i bobl weithio yn y sector. Yn ogystal, nid yw cymwysterau sy'n gysylltiedig ag addysgu yn cael eu cydnabod.

Ar wahân i waith meithrin, prin yw'r opsiynau ar gyfer oriau gwaith rheolaidd.

*"Mae llawer o swyddi'n cael eu hysbysebu fel rhai dim oriau, sy'n adlewyrchu'r ffordd y mae'r ddarpariaeth honno'n rhedeg ond nid yw'n ddelfrydol i bobl."*

Mae'r gofynion i recriwtiaid newydd weithio 16 awr yn anodd iawn mewn lleoliadau ar ôl ysgol.

Nid yw'r cyhoedd yn deall yr hyn y mae'r gwaith yn ei olygu mewn gwirionedd, yn enwedig ar ôl oedran meithrin.

Prin yw'r cyfleoedd i ddatblygu gyrfa ac nid yw llawer yn ystyried BCGP fel gyrfa.

*"Mae'r rhai sydd yno am gyfnod hirach yn mynd ymlaen i hyfforddi neu reoli, ond mae'r rhan fwyaf o bobl yn pasio trwodd. Mae pobl yn aml yn hyfforddi ar gyfer pethau eraill ac yn ei weld fel swydd dros yr haf."*

## Lleoliadau gwaith cymdeithasol

---

Sylw negyddol droeon yn y cyfryngau a/neu ddiffyg dealltwriaeth gyhoeddus am yr hyn y mae'r rôl yn ei olygu.

Canfyddiad y cyhoedd bod y swydd yn dreth emosiynol.

Prin yw'r sefydliadau addysg uwch (SAU) sy'n cynnig cyrsiau sy'n golygu nad yw gweithwyr cymdeithasol cymwys yn cael eu dosbarthu'n ddaearyddol yn gyfartal. Yn aml hefyd, nid yw cyrsiau'n cael tanysgrifiad llawn. Mae yna frwydrau penodol mewn ardaloedd gwledig.

***“Dim ond mewn rhai ardaloedd yng Nghymru y mae'r cyrsiau'n cael eu cynnal, felly mae'n rhaid i bobl symud i'w gwneud nhw ac yna'n aml ni fyddan nhw'n symud yn ôl i'w hardaloedd gwreiddiol.”***

Mae cystadleuaeth o Loegr lle ystyrir bod cynlluniau a bwrsariaethau llwybr carlam yn well.

***“Mae pobl yn symud i Loegr ar gyfer gwaith cymdeithasol o Gymru, oherwydd y cynlluniau sydd ar gael yno.”***

Nid yw bwrsariaethau yn mynd yn ddigon pell i gefnogi myfyrwyr. Fodd bynnag, dylid nodi bod bwrsariaethau yng Nghymru wedi cynyddu ym mis Medi 2022 a dylai hyn arwain at effaith gadarnhaol ar gyfer blwyddyn academiaidd 23/24.

***“meddyliwch am y strategaeth ar gyfer athrawon a nyrsys, y syniad hwn o fwrsariaeth i dalu ffioedd, dyma'r yrfa y gallwch ei chael. “Ble mae hwn ar gyfer gwaith cymdeithasol?”***

Ychydig iawn o gyfleoedd sydd ar gael i'r rhai heb gymwysterau academiaidd i ymuno â'r sector.

Gall fod yn anodd denu gyrwyr.

## Gwahaniaethau seiliedig ar le

Mae heriau hefyd yn amrywio yn ôl y cyd-destunau penodol seiliedig ar le lle mae lleoliadau'n bodoli. Mae pum ffordd y mae'r cyd-destun sy'n seiliedig ar le, neu'r ddaearyddiaeth, yn cymhlethu heriau denu a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru.

1. Ar draws y sector, mae'n ymddangos bod ardaloedd trefol poblog iawn yn cael llai o heriau o ran denu a recriwtio. Mae'r anawsterau sy'n wynebu ardaloedd gwledig ac anghysbell yn debygol o arwain yn gyflym at ostyngiadau yn y ddarpariaeth gofal a gynigir i'r ardaloedd hyn. Ceir tystiolaeth anecdotaidd fod rhai cyflogwyr preifat eisoes yn dileu eu gwasanaethau o ardaloedd gwledig oherwydd heriau logistaidd a diffyg proffidioldeb.
2. O fewn lleoliadau gofal cartref a gwaith cymdeithasol, er bod trafferthion ym mhob man i ddenu gyrwyr, mae ardaloedd trefol yn fwy tebygol o gael digon o drafnidiaeth gyhoeddus a/neu'r gallu i gynnig llwybrau cerdded, gan wneud y rolau hyn yn fwy ymarferol a deniadol i bobl nad ydynt yn gyrru.
3. Mae ardaloedd gwledig ac anghysbell yn cael trafferth datblygu llwybrau gyrru hyfyw ar gyfer gofal cartref. Gall llwybrau fynd yn anymarferol yn gyflym os bydd amgylchiadau'n newid i'r sawl sy'n derbyn gofal a chymorth.

4. Mae cyflogwyr mewn ardaloedd gwledig ac anghysbell fel petaent yn gallu manteisio ar rwydweithiau lleol a llafar gwlad i lenwi swyddi.
5. Mae lleoedd heb gyflogwyr manwerthu mawr neu heb economi dwristaidd yn destun llai o gystadleuaeth wrth ddenu a recriwtio staff. A hynny'n syndod efallai, golyga hyn y gallai ardaloedd mwyaf difreintiedig Cymru wynebu llai o heriau wrth ddenu staff.

## Yr effaith ar gadw staff

**Er bod cadw'r gweithlu y tu hwnt i gwmpas y prosiect, amlygodd y gwaith ymgysylltu â rhanddeiliaid bedair ffordd y mae'r heriau denu a recriwtio yn effeithio ar gadw staff.**

1. Mae ymwybyddiaeth isel o'r sector yn golygu nad yw recriwtiaid newydd bob amser yn ymwybodol o realiti'r swydd a gallant adael swyddi ar ôl cyfnod byr.
2. Ceir pryderon bod cyfranogiad mewn hyfforddiant a'r cymhelliant i ymgymryd â hyfforddiant yn is ymhlith gweithwyr hŷn, mwy profiadol nag ymhlith gweithwyr iau. Mae gweithwyr gofal hirsefydlog a phrofiadol yn gadael y sector wrth wynebu gofynion cofrestru neu gymwysterau gorfodol. Mae colli gweithwyr profiadol yn arbennig o broblemus gan ei bod yn llawer anoddach cael pobl yn eu lle. Dywedodd nifer o gyflogwyr fod staff profiadol yn gadael y sector gan nad ydyn nhw "eisiau gwneud unrhyw beth academaidd ac yn gallu ofni proffesiynoldeb" neu am eu bod yn "ystyried eu hunain yn 'rhy hen' i ymgymryd ag unrhyw ddysgu."
3. Mewn achosion eraill, wrth i ofalwyr gael hyfforddiant a dod yn fwy medrus, gallant ddefnyddio hyn fel pwynt mynediad i broffesiynau perthynol eraill fel y GIG neu addysgu.
4. Mae swyddi gwag hirsefydlog yn arwain at ddisgwyliadau gwaith mwy heriol (a pheryglus weithiau) ar gyfer gweddill y staff. Mae staff profiadol yn gadael y sector oherwydd chwythu eu plwc, gorweithio ac amodau peryglus.

---

*"Patrwm cadw staff, y prif resymau pam mae pobl yn gadael yw'r gyfradd isel yr awr am yr hyn maen nhw'n ei wneud a hefyd y disgwyliadau a'r cyfrifoldebau gan gcc."*

---

## Bygythiadau yn y dyfodol

### Bu rhanddeiliaid hefyd yn trafod cyfres o fygythiadau yn y dyfodol.

- Gall swyddi gwag arwain at ddirywio ansawdd; yn ei dro gall hyn arwain at gynnydd mewn straeon negyddol yn y cyfryngau.
- Mae gweithlu sy'n heneiddio yn golygu bod gweithwyr profiadol yn agosáu at oedran ymddeol.
- Mae'r galw yn cynyddu oherwydd poblogaeth Cymru sy'n heneiddio, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig, a chyflwyno rhaglenni fel Dechrau'n Deg.
- Bydd blaenoriaethu darpariaeth gofal cymdeithasol yn nes at adref yn cymhlethu gallu darparwyr a chyflogwyr i ddarparu gwasanaethau.
- Roedd ansicrwydd ynghylch goblygiadau gweithredu diwydiannol parhaus yn y sector iechyd yn y dyfodol.
- Ni all y sector fforddio recriwtio mwy o staff uwch, sy'n golygu bod sefyllfa dagfa lle nad yw'r rhai sy'n cael hyfforddiant ychwanegol ar hyn o bryd yn debygol o ddod o hyd i gynigion rolau uwch pan fyddant yn gymwys.
- Fydd "natur dda'r gweithlu presennol ddim yn para am byth". Oni wneir newidiadau i'r ffordd y mae'r sector yn gweithredu, efallai bydd staff ffyddlon presennol yn chwilio am gyfleoedd mewn mannau eraill.

---

*"Rwy'n poeni weithiau ai dyma ddiwedd gofal cymdeithasol os nad yw pethau'n newid yn fuan"*

---

## Y trilema gofal: Model newydd i ddeall statws, ansawdd ac atyniad

### Mae'r ymchwil hwn wedi amlygu bod ymyriadau polisi, er eu bod wedi'u cynllunio gyda bwriadau da, yn gallu creu materion newydd yn anfwriadol.

Gwella statws rolau gofal cymdeithasol ac gofal plant ac ansawdd gwasaneuthau drwy gofrestru gweithwyr gofal cymdeithasol, cynyddu lefel cymhwyster o gweithlu BCGP, ac mae cofrestru lleoliadau a darparwyr yn ei wneud yn fwy anodd ac felly'n llai deniadol i fynd i mewn i'r sector.

Cynigir y dylid deall y system gofal cymdeithasol a gofal plant drwy'r lens y treilema gofal yn ddefnyddiol i ddeall yn well y berthynas rhwng atyniad, statws ac ansawdd.



## Y camau tuag at broffesiynoli a rheoleiddio

Dros y ddau ddegawd diwethaf, cymerwyd camau clir i wella ansawdd a chynyddu statws proffesiynol y ddarpariaeth gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru. Mae camau felly'n bwysig er mwyn gwella ansawdd y gofal a hybu parch y rhai sy'n gweithio yn y sector.

Cred llawer o'r ymatebwyr fod sector mwy proffesiynol o ansawdd gwell yn allweddol i ddenu mwy o weithwyr. Mae hyn yn arbennig o wir mewn gwaith cymdeithasol, lle mae cyflogwyr yn dweud bod symud at raglen gradd wedi gwneud y rôl yn fwy deniadol i bobl iau â chryfderau academaidd. Ymhellach, mae rhai darparwyr gofal cymdeithasol i oedolion yn canfod bod rhai staff mwy profiadol wedi ymateb yn dda i fframweithiau dilyniant a phroffesiynoli newydd.

Fodd bynnag, mae'r gwaith ymgysylltu â rhanddeiliaid hefyd wedi tynnu sylw at y ffordd y mae galw cynyddol ar weithwyr gofal i gael cymwysterau, ymgymryd â hyfforddiant, a/neu gyflawni statws cofrestru, yn ffactorau sy'n cymhlethu ymdrechion denu a recriwtio.

Yn y rhan fwyaf o achosion, mae cyflogwyr yn dweud bod proffesiynoli a rheoleiddio yn "rhwystrau yn ein ffordd" sy'n "atal pobl rhag ymuno" â'r sector." Mewn sawl ffordd, mae pryderon yn adlewyrchu'r hyn sydd wedi digwydd gyda nysio yn y DU, lle nad yw proffesiynoli wedi datrys heriau'r gweithlu.

## Heriau o gynyddu lefelau cymwysterau

Mae cymwysterau, yn enwedig y broses asesu, yn cael eu hystyried yn rhy academaidd gan gyfran sylweddol o'r gweithlu presennol a'r darpar weithlu.

Fel y mae, nid oes gan y sector ddigon o rolau rhwystr mynediad isel i ddenu'r rhai sy'n ofni gwaith mwy academaidd. Mae'n debygol na fyddai cyflog yn gymaint o rwystr pe bai gan rolau lefel mynediad lai o angen am hyfforddiant a chofrestru.

*"Mae'r cymwysterau bellach yn fwy academaidd ac mae ganddyn nhw arholiadau a phethau, mae hyn yn digalonni pobl."*

---

*"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 recriwtio ar sail gwerthoedd yn gynyddol anodd mewn lleoliadau BCGP lle ceir cwtâu ar gyfer staff â chymwysterau.

Mae lleoliadau BCGP yn ei chael hi'n anodd recriwtio'r cydbwysedd cywir o staff cymwys. Gall lleoliadau nad ydynt yn cwrdd â chwtâu golli statws rheoledig. Gall hefyd olygu nad yw staff presennol yn gymwys mwyach.

*“Mae'n beryglus, rydym yn ysu am y cydbwysedd cymhwyster felly byddwn yn cymryd unrhyw un.”*

## Mae yna ymdeimlad nad yw rhannau o'r gweithlu presennol a'r darpar weithlu yn gwerthfawrogi cymwysterau neu eu bod hyd yn oed yn ofni cymwysterau.

Mae hyn yn atal pobl lle nad yw tâl yn achos pryder (h.y., y rhai sydd wedi ymddeol yn gynnar ac a allai wirfoddoli fel arall) a gall arwain at broblemau cadw staff.

*“Fe gollon ni staff am nad ydyn nhw am wneud dim byd academaidd, [...] yn enwedig staff hŷn, dydyn nhw ddim eisiau bod yn gwneud hynny, ac mae meddwl am hynny'n eu dychryn.”*

*“Mae pobl yn gweithio'n rhan-amser am reswm, does ganddyn nhw ddim amser i hyn, er enghraifft pobl yn eu 60au.”*

## Heriau oherwydd gofynion cofrestru

Mae prosesau cofrestru yn anodd ac yn cymryd llawer o amser i'w cyflawni, gan ychwanegu pwysau ar ddarparwyr a gweithwyr.

Ceir consensws hefyd bod y symudiadau hyn yn ormod yn rhy gyflym, a bod “rheoliadau yn anghyraeddadwy”.

*“Mae gan bobl lawer i'w ddarllen ac mae'n newid yn aml iawn. Mae'n ei gwneud hi'n llafurus iawn i ofalwyr.”*

*“Does gan Gofal Cymdeithasol Cymru ddim digon o staff i ddelio gyda'r broses gofrestru. Dim ond rhwng 10am a 2pm y mae'r ffonau ar agor – mae angen iddyn nhw weithredu yn ystod oriau gweithredu gofal cymdeithasol.”*

Gall newidiadau i bolisiau gofal a gofynion rheoleiddio gynyddu'r galw ac arwain at brinderau anfwriadol mewn rhai rhannau o'r sector.

Tynnwyd sylw at Dechrau'n Deg, yn benodol, fel mater ar gyfer lleoliadau BCGP.

*"4,000 o lefydd ychwanegol [ar gyfer Dechrau'n Deg]? O ble mae'r staff yn dod, yn enwedig ar gyfer y ddarpariaeth Gymraeg?"*

*"Roedd cofrestru GCC i fod yn gadarnhaol, fe'i dechreuwyd i ddangos bod gofal yn broffesiwn uchel ei barch, ond nid yw hyn wedi gweithio, ac mae wedi dychryn pobl i ffwrdd mewn gwirionedd."*

Mae proffesiynoli a dilyniant gyrfa yn symud staff rheng flaen i rolau swyddfa.

*"Mae dyrchafiad yn golygu llai o gyfrifoldebau gofalu. Mae rhai pobl am aros mewn rolau gofalu, felly nid ydynt yn ceisio dyrchafiad, neu mae gennych ofalwyr medrus nad ydynt bellach yn gweithio ar y rheng flaen."*

Mae ymdeimlad clir nad yw'r cyflog wedi cadw i fyny â phroffesiynoli.

*"Does dim cymhelliant i bobl gael cymwysterau".*

*"Mae gofal cymdeithasol yn mynd yn rhy debyg i waith cymdeithasol o ran cymwysterau ond nid yw'n cael y cyflog na'r enw da cysylltiedig."*

## Y trilema gofal

Awgryma'r ymchwil fod tair prif elfen gydgysylltiedig yn llunio'r sector.

- **Statws y gwaith** – barn gweithwyr presennol a darpar weithwyr a'r cyhoedd am y sector. Bwriad y camau i broffesiynoli'r sector yw cynyddu'r statws.
- **Ansawdd gofal** – safonau'r ddarpariaeth gofal ar draws y sector. Bwriad y camau i reoleiddio'r sector yw cynyddu ansawdd.
- **Atyniad y sector** – pa mor ddeniadol mae'r sector i geiswyr gwaith. Bwriad datblygiad rhaglenni fel Gofalwn Cymru yw cynyddu'r atyniad.

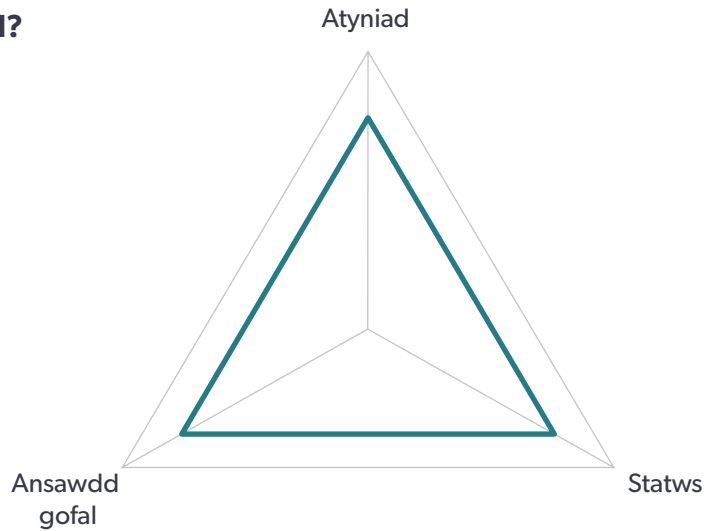
Dengys Ffigur 9 sut mae'r ffactorau hyn wedi'u cydgysylltu drwy'r trilema gofal – sef model gweledol gyda'r bwriad o hogi'r meddwl am gyfaddawdau polisi trwy symleiddio'r prif berthnasoedd.

Yn y trilema gofal mae statws, ansawdd ac atyniad yn allbynnau polisiâu eraill; mae ffactorau fel cyflog, hyfforddiant, rheoleiddio neu wella ansawdd yn fewnbynnau polisi sy'n llunio'r tair elfen hynny.

Dylid asesu unrhyw benderfyniad neu ymyriad a wneir yn ôl ei effaith debygol ar yr allbynnau hyn a dylid gofyn y tri chwestiwn canlynol:

1. Sut fydd hyn yn effeithio ar **ansawdd y gofal**?
2. Sut fydd hyn yn effeithio ar **statws proffesiynol gofal**?
3. Sut fydd hyn yn effeithio ar **atyniad gofal**?

Mae angen cadw'r elfennau hyn mewn cydbwysedd. Neu, mewn termau gweledol, mae angen sicrhau nad yw'r triogl yn aflunio - fel yr ymddengys ar hyn o bryd gyda'r symudiadau cynyddol at broffesiynoli a rheoleiddio'r sector.



Ffigur 9: Y trilema gofal

Er enghraifft, mae Ffigur 10 yn dangos y sector fel y mae nawr, ar ôl symud tuag at broffesiynoli a dod yn llai deniadol i lawer o ddarpar ymgeiswyr a gweithwyr presennol. Gyda llai o recriwtiaid newydd a mwy o staff yn gadael, mae darparwyr eisoes yn poeni bod ansawdd yn lleihau.



Ffigur 10: Sut mae symud tuag at broffesiynoli yn effeithio ar y trilema gofal. Dengys 10a sut, ar y dechrau, mae ansawdd yn gwella ac atyniad yn lleihau. Dengys 10b, pan fydd atyniad yn isel, y gall statws ac ansawdd leihau.

Mae Tabl 8 yn dangos trilemâu gofal ar gyfer rhai o'r prif strategaethau y mae systemau gofal yn eu mabwysiadu i fynd i'r afael â heriau denu a recriwtio. Mae hyn yn ymddangos mai gwella cyflogau yw'r unig strategaeth na fydd yn niweidio'r sector o ran atyniad, statws nac ansawdd.

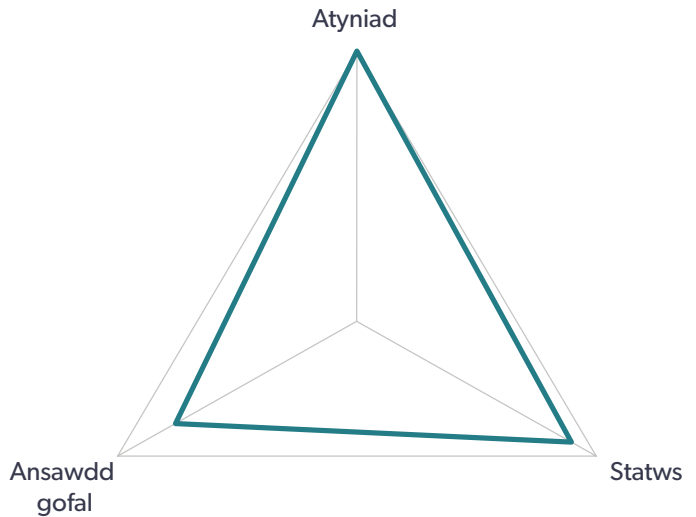
Tabl 8: Sut mae strategaethau gwahanol yn effeithio ar y trilema gofal

**Strategaeth ac effaith**

**Dylanwad ar y trilema gofal**

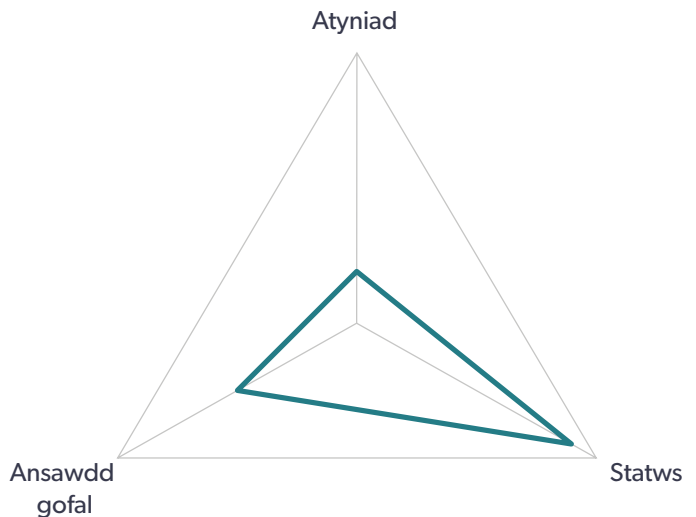
**Cynyddu cyflog**

Bydd cynyddu cyflog yn gwella statws ac atyniad y sector. Bydd yn cael effaith anuniongyrchol ar ansawdd gofal os caiff mwy o bobl fedrus ac angerddol eu denu i'r sector ac os bydd staff presennol yn wynebu llai o bryderon ariannol.



**Cynyddu rheoleiddio**

Bydd cynyddu lefelau rheoleiddio yn cynyddu statws y sector. Fodd bynnag, bydd yn creu rhwystrau rhag mynediad a fydd yn lleihau atyniad y sector. O ganlyniad, bydd ansawdd y gofal yn cynyddu i ddechrau ond wrth i'r sector ddod yn llai deniadol bydd yn lleihau.

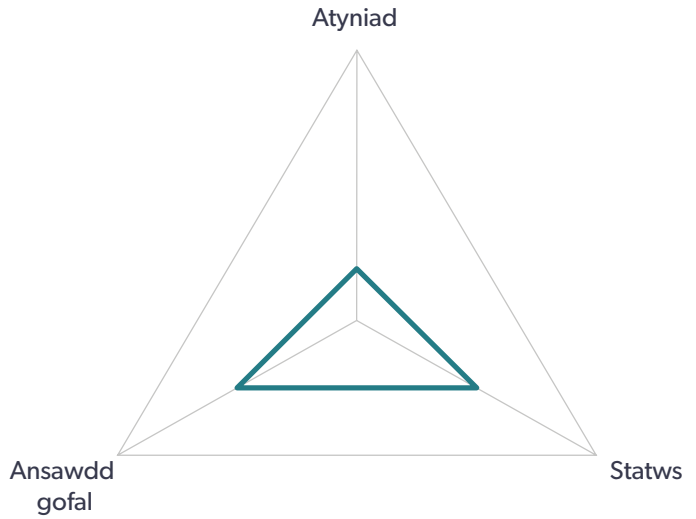


## Strategaeth ac effaith

## Dylanwad ar y trilema gofal

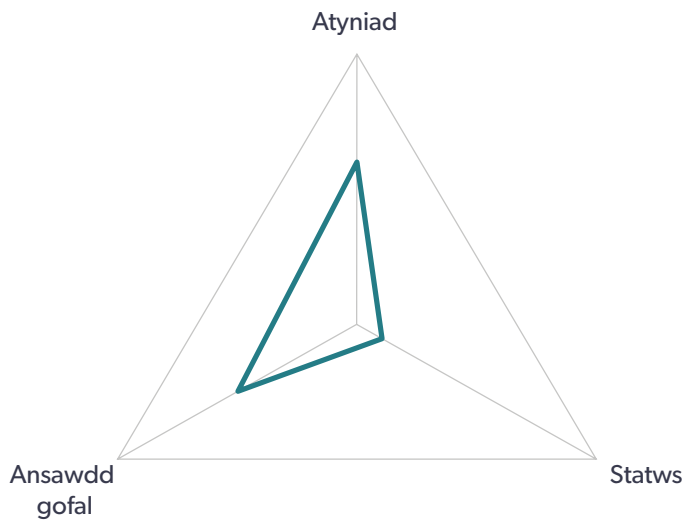
### Cynyddu isafswm cymwysterau

Mae gwella ansawdd gofal trwy gynyddu gofynion isafswm cymhwyster, fel sy'n digwydd nawr mewn lleoliadau BCGP, yn cynyddu'r rhwystrau mynediad yn gwneud y sector yn llai deniadol. Ymhellach, fel sy'n dechrau digwydd, mae anawsterau recriwtio gweithwyr cymwys yn mentro statws y sector wrth i wasanaethau gael eu dadreoleiddio.



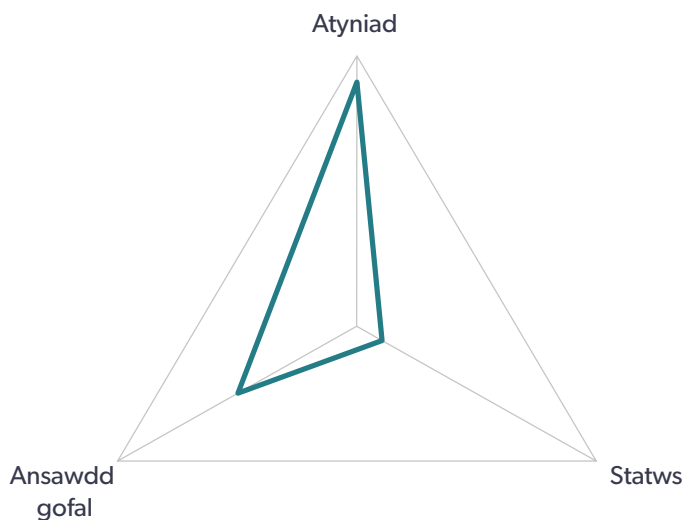
### Recriwtio gweithwyr mudol tramor

Bydd recriwtio gweithwyr mudol yn lleihau canfyddiadau o statws y sector. Gall hefyd leihau atyniad y sector ar gyfer poblogaethau a anwyd yng Nghymru. Bydd yr effaith ar ansawdd gofal yn amrywio yn dibynnu ar bwy sy'n cael ei recriwtio a sut, ond gall gweithwyr mudol wella ansawdd - yn enwedig lle maen nhw'n gweithio gyda phobl o'r un gymuned neu'r un iaith.



### Cynnig hyfforddiant yn y gwaith

O leiaf gydag agweddau cymdeithasol cyfredol at waith, bydd cynnig hyfforddiant yn y gwaith yn gostwng statws y sector gan fod hyfforddiant yn cael ei ystyried yn haws na chymwysterau mwy ffurfiol. Fodd bynnag, byddai'n gostwng rhwystrau mynediad a thrwy hynny'n cynyddu atyniad y sector. Yn y tymor byr, o leiaf, mae'n debygol o leihau ansawdd y gofal.





## Crynodeb o'r adran

**Mae rhanddeiliaid yn wynebu llawer o heriau wrth ddenu a recriwtio pobl i'r sector. Maent yn poeni am yr hyn y mae'r argyfwng denu a recriwtio parhaus yn ei olygu ar gyfer cadw staff a dyfodol y sector.**

Daeth cyflog, a materion yn ymwneud â phroffesiynoli a rheoleiddio, i'r amlwg fel y rhwystrau mwyaf heriol. Yn bennaf, mae'r rhain y tu hwnt i gwmpas darparwyr a chyflogwyr neu Gofalwn Cymru i fynd i'r afael â nhw.

Gall deall sut mae atyniad, statws ac ansawdd y sector yn gysylltiedig drwy'r trilema gofal fod yn gam pwysig i sicrhau na fydd newidiadau yn y dyfodol yn cael canlyniadau anfwriadol ar ymdrechion denu.

Yn yr adran ganlynol, rhoddir strategaethau ac atebion a arweinir gan ddarparwyr a chyflogwyr i fynd i'r afael â rhai o'r heriau hyn.

---

# 5

## **Strategaethau ac atebion a arweinir gan ddarparwyr a chyflogwyr**



---

# Strategaethau ac atebion a arweinir gan ddarparwyr a chyflogwyr

Bu darparwyr a chyflogwyr yn weithgar iawn wrth geisio mynd i'r afael â'r heriau denu a recriwtio. Mae'r adran hon yn amlinellu strategaethau ac atebion a ddefnyddiwyd ar draws y sector.

## Prif negeseuon

- 1 Mae'r strategaethau i fynd i'r afael â denu staff yn cynnwys datblygu ymgyrchoedd hysbysebu, darparu cymhellion ar gyfer ymuno, a chydweithio ag actorion lleol. Mae camau arloesol hefyd yn cael eu cymryd i ddenu gyrwyr.
- 2 Er mwyn mynd i'r afael â materion recriwtio, mae atebion yn canolbwyntio ar symleiddio'r broses ymgeisio, treulio amser sylweddol yn gweithio gydag ymgeiswyr, a darparu hyblygrwydd ar draws pob cam o'r broses recriwtio.
- 3 Er bod llwyddiannau'n cael eu hadrodd, mae rhanddeiliaid yn pwysleisio nad yw'r atebion hyn yn ddigon i ddatrys materion denu a recriwtio lle mae cyflog yn parhau'n isel a rhwystrau rhag mynediad yn uchel.

## Cyfraniadau bychain at broblem enfawr

Er bod llawer o'r atebion a gyflwynwyd wedi arwain at lwyddiannau i gyflogwyr, pwysig yw nodi mai cyfraniadau bychain at broblem enfawr yw'r rhain ac na allant ddatrys yr argyfwng denu a recriwtio, yn enwedig tra bo cyflogau'n parhau'n isel a rhwystrau rhag mynediad yn gynyddol uchel.

Siaradodd cyflogwyr am orfod llywio eu ffordd o gwmpas "cyfres o rwystrau", "tywod symudol", a "rheolau'n newid". Crybwyllwyd treulio amser sylweddol ar ddeall eu heriau denu a recriwtio eu hunain a datblygu a gweithredu atebion llafurus o ran amser, heb fawr iawn o lwyddiant ar y cyfan.

---

*"Fe lwyddon ni i recriwtio yn ystod covid-19. Defnyddiom ein hysbysebu ein hunain hefyd, ac ymunodd pobl a oedd wedi colli eu swydd neu a oedd eisiau helpu er gwaethaf y risg. Fe wnaethon ni ei agor i bobl heb unrhyw brofiad ac roedd yr ymateb yn anhygoel."*

---

Ceir ymdeimlad clir, er bod pethau y gall sefydliadau eu gwneud, bod y problemau denu'n gysylltiedig yn bennaf â chyflog, amodau gwaith a chymwysterau: pethau sydd y tu hwnt i reolaeth darparwyr a chyflogwyr unigol. Mae'r strategaethau sy'n dilyn yn gymhorthion i gefnogi cyflogwyr, nid i ddatrys yr argyfwng staffio.

## Ymgyrchoedd hysbysebu

**Mae datblygu a lledaenu ymgyrchoedd hysbysebu yn dacteg gyffredin. Mae sawl ffordd y mae cyflogwyr yn gwneud hyn.**

Mae gallu cyflogwyr i ymateb i heriau sy'n seiliedig ar ddenu yn amrywio. Nid yw sefydliadau preifat llai o faint a darparwyr trydydd sector yn tueddu i fod â'r gallu mewnol i ddatblygu ymgyrchoedd marchnata effeithiol. Gall sefydliadau mwy o faint wneud hyn ond yn aml nid ydynt wedi'u gwreiddio cymaint mewn ardaloedd lleol ac mae'n anodd iddynt ddenu pobl ar lafar gwlad. Yn ogystal, mae yna amrywiant ar draws awdurdodau lleol, a rhai ohonynt â thimau marchnata pwrpasol ac eraill â gallu prinnach.

## Ymgyrchoedd hysbysebu cenedlaethol mewn print, teledu a chyfryngau cymdeithasol

**Mae darparwyr a chyflogwyr mawr yn datblygu ymgyrchoedd cenedlaethol i ddenu pobl i'r sector, ond gan ganolbwyntio ar eu sefydliad eu hunain.**

O ystyried costau uchel hysbysebu, dim ond sefydliadau preifat mawr ac awdurdodau lleol oedd yn arwain ymgyrchoedd cenedlaethol. Mae llawer o'r ymgyrchoedd hyn wedi cael nifer fawr o bobl yn eu gweld. Yn gyffredinol, mae'r ymgyrchoedd yn eithaf safonol, gan ganolbwyntio ar esbonio'r hyn y mae'r rôl yn ei olygu a cheisio cyfleu natur foddhaus gwaith gofal.

Yn achos All Sir Benfro, mabwysiadwyd dull ymgyrchu mwy arloesol. Yma, datblygodd yr All ymgyrch gyda'r bwriad o ddenu pobl i'r rhanbarth, gan amlygu'r tirweddau hardd a'r atyniadau lleol. Fframiwyd gweithio mewn gofal fel ffordd gyfleus o ddod o hyd i waith yn yr ardal a symud i Sir Benfro. Hyd yn hyn, mae Sir Benfro yn ansicr am effaith yr ymgyrch. Datblygwyd ymgyrchoedd tebyg hefyd yng Ngwynedd a Sir Fynwy.

## Hysbysebu tra lleol, yn y gymuned

**Mae bron pob cyflogwr a chysylltydd rhanbarthol yn cymryd rhan mewn hysbysebu tra lleol, yn y gymuned, p'un ai ar lafar gwlad neu drwy ddefnyddio cysylltiadau personol a/neu dudalennau lleol ar Facebook.**

Mae pobl yn manteisio ar gysylltiadau presennol mewn ardaloedd lleol i lenwi swyddi. Po fwyaf y mae darparwr wedi'i wreiddio yn y gymuned leol, mwyaf llwyddiannus yr ymddengys y dull hwn. Dywedodd nifer o ddarparwyr bach,

er enghraifft, y gallant lenwi unrhyw swyddi gwag yn hawdd fel hyn ac y byddent yn annhebygol o bostio swyddi gwag ar fyrddau swyddi. I'r cyflogwyr hyn, mae materion recriwtio a chadw yn parhau, ond mae denu staff yn peri llai o bryder.

***“Rydyn ni’n byw gan ddibynnu ar lafar gwlad oherwydd os byddwch yn cyfeirio ffrind, fe gewch chi fonws.”***

Mae’n bwysig pwysleisio trechedd Facebook yma: ni enwyd unrhyw safle cyfryngau cymdeithasol arall fel un sy’n cael ei ddefnyddio fel hyn. O ystyried bod sawl Awdurdod Lleol wedi nodi polisïau a oedd yn cyfyngu ar eu gallu i ddefnyddio Facebook i ymgysylltu â’r cyhoedd, efallai y bydd Awdurdodau Lleol yn colli allan ar y llwybr ymgysylltu ffrwythlon hwn.

## Darparu cymhellion

**Mae cyflogwyr hefyd yn ceisio gwella’r cynnig cyflogaeth ehangach trwy gynnig amrywiaeth o gymhellion.**

Mae’r cymhellion yn cynnwys:

- Pensiynau, tâl salwch, gwyliau blynyddol, cyfleoedd hyfforddi â thâl, ac ati.
- Cynnig hyfforddiant Cymraeg.
- Bonysau cyfeirio.
- Cymhellion ar gyfer gyrwyr (gweler isod).

Mae rhai cymhellion yn opsiynau tymor byr, cost isel fel bonysau cyfeirio. Mae gan y rhai sy’n cael mwy o lwyddiant fwy o risg hefyd. Er enghraifft, wrth roi hyfforddiant ychwanegol i bobl a all fod o fudd i’w bywydau, h.y., hyfforddiant yn y Gymraeg neu wersi gyrru, mae darparwyr yn pryderu y bydd pobl yn dod yn ddigon medrus i adael ar gyfer sectorau eraill sy’n talu’n uwch. Mae cyflogwyr yn ei chael hi’n anodd hefyd dod o hyd i gynnig sy’n ddeniadol i bob darpar ymgeisydd. Er enghraifft, mae’n annhebygol y bydd gwella cynigion pensiwn yn denu staff iau. Ac mae yna hefyd yr ymdeimlad nad yw cymhellion ond yn gweithio mewn gwirionedd i’r rhai sydd eisoes yn y sector.

***“Y cyfan sy’n digwydd yw eu bod nhw [gweithwyr] yn symud o gwmpas. Dyw e ddim yn helpu ni ddenu mwy o bobl, dim ond yr un bobl sy’n symud o gwmpas.”***

Mae hefyd yn bwysig nodi bod rhai strategaethau llai dymunol yn cael eu cynnal yn y sector. Er enghraifft, mae rhai darparwyr gofal cymdeithasol yn cynnwys tâl teithio neu dâl dros nos mewn cyflogau fesul awr i greu’r argraff fod y gyfradd yn uwch. Gall hyn roi enw gwael i’r sector ehangach a gall arwain at weithwyr yn neidio rhwng swyddi neu’n gadael y sector.

***“Mae profiad gwael mewn un sefydliad yn gallu maeddu’r sector cyfan.”***

## Darparu hyfforddiant ychwanegol a/neu dalu costau hyfforddi

Mae hyfforddiant yn ffactor allweddol sy'n dylanwadu ar ddenu, recriwtio a chadw staff. Mae gwneud amser i'r hyfforddiant gofynnol ac, mewn llawer o achosion, peidio â chael eich talu am yr amser sydd ei angen i gwblhau'r hyfforddiant, yn gallu gwneud i rolau gofalu ymddangos yn llai deniadol. Mae hyn yn broblem ar draws pob math o wasanaethau.

Mewn ymateb i'r heriau hyn, mae cyflogwyr wedi cymryd y camau canlynol:

- **Darparu hyfforddiant ychwanegol.**  
*"Mae cyrsiau hyfforddi byr yn helpu ymgeiswyr i ddod i adnabod y swyddi."*
- **Talu costau hyfforddiant.**  
*"Rydyn ni'n defnyddio potiau cyllido bach i hyfforddi disgyblion chweched dosbarth hyd at lefel 2 ar gyfer y gwyliau."*
- **Lle bo'n bosibl, darparu hyfforddiant ar-lein** – i ganiatáu mwy o hyblygrwydd i'r rhai na allant fynychu hyfforddiant rhwng 9am a 5pm.  
*"Rydyn ni'n gwneud y gorau o hyfforddiant ar-lein fel bod pobl yn gallu ei wneud ar adeg sy'n addas iddyn nhw, mae hyn yn arbennig o ddefnyddiol wrth recriwtio myfyrwyr."*

Gall newid y ffordd y cyflwynir hyfforddiant hefyd gyfrannu at gynyddu'r gronfa bosibl o ymgeiswyr, megis agor y rôl i fyfyrwyr sy'n chwilio am waith y tu allan i oriau prifysgol.

## Allgymorth a chydweithio lleol

Mae llawer o ddarparwyr a chyflogwyr yn cymryd ymagwedd leol at ddenu a recriwtio ac yn cydweithio â sectorau a sefydliadau eraill yn yr ardal leol.

Mae'r rhai sydd wedi ymgysylltu ag unigolion a sefydliadau allweddol mewn lleoliadau lleol, yn aml mewn canolfannau gwaith ac ysgolion, er enghraifft, yn dod o hyd i ffrwd gyson o ymgeiswyr addas. Yn ogystal, mae pob cyflogwr sydd â phrofiad o gysylltwyr rhanbarthol wedi canfod buddion wrth ddatblygu a / neu gryfhau ei gysylltiadau lleol.

Mae'r prif fathau o gydweithio ac allgymorth lleol yn cynnwys:

- **Ysgolion a darparwyr addysg** – i recriwtio pobl iau i swyddi rhan-amser neu leoliadau gwaith, er mwyn rhoi dealltwriaeth am y sector.
- **Ceiswyr gwaith a chanolfannau gwaith** – i ennyn diddordeb y di-waith. Er gwaethaf y llwyddiannau yma, mae cau manau a sefydliadau lleol eisoes yn cael effaith ar allu darparwyr i ymgysylltu ag ymgeiswyr posibl.

*“Roedd yn llawer gwell o ran recriwtio pan oedd y canolfannau gwaith lleol ar agor ac fe allen ni gysylltu â nhw, gan y bydden nhw yn y bôn yn adnabod y rhai yn chwilio am swyddi a phwy fyddai’n ddelfrydol ar gyfer gofal.”*

- **Cymunedau lleol** – ymgysylltu â hyrwyddwyr, llysgenhadon, cysylltwyr gyrfa, canolfannau gwaith a digwyddiadau gyrfa presennol i ymgysylltu â’r rhai a allai fod yn economaidd anweithgar, a/neu i arddangos rhinweddau a phwysigrwydd gofal cymdeithasol a gofal plant.

*“Rydyn ni’n mynd allan i archfarchnadoedd lleol gyda hyrwyddwyr i ddangos bod gofal yn allweddol i’r gymuned gan ei fod yn gysylltiedig ag ysbytai a gofal ieuchyd.”*

- **Darparwyr gofal eraill** – mae achosion cyfyngedig o gyflogwyr yn uno i drefnu digwyddiadau gyrfaoedd sy’n benodol i ofal yn lleol, neu o gysylltwyr rhanbarthol yn trefnu digwyddiadau o’r fath ac yn dod â gwahanol ddarparwyr at ei gilydd.
- **Digwyddiadau lleol eraill** – o ystyried hyblygrwydd rolau gofalu lle mae gwaith achlysurol a rhan-amser ar gael yn gyffredin, gall fod yn ddefnyddiol ymgysylltu â’r rhai nad ydynt wrthi’n chwilio am waith megis mewn digwyddiadau sirol, gan fanteisio ar system y Llysgenhadon Gofal.

## Addasu prosesau recriwtio

Nododd darparwyr a chyflogwyr fod problemau yn aml gyda’r broses ymgeisio a chynefino, o ran eu cymhlethdod a’u hyd, yn rhwystrau rhag denu a recriwtio.

O ganlyniad, mae cyflogwyr yn ceisio gwella prosesau ymgeisio a chyfweld trwy symleiddio dulliau, lleihau’r bwlch rhwng cynnig y swydd a dechrau’r rôl, a threulio amser gydag ymgeiswyr. Bwriad y camau hyn yw cynyddu cyfradd drosi ymgeiswyr i weithwyr, a hybu cadw staff yn y tymor hir.

---

*“Rydym wedi ymdrechu i symleiddio ein prosesau, fel bod gennym ymatebion a systemau ymgeisio cyflymach. Nawr mae gennym 20 o staff yn cael eu hyfforddiant yr wythnos nesaf.”*

---

### Pwysigrwydd treulio amser gydag ymgeiswyr:

- Esbonio realiti swydd i baratoi ymgeiswyr ar gyfer y rôl. Dywedodd cyflogwyr eu bod yn cyfathrebu dros y ffôn, yn bersonol ac ar-lein.  
*“Trwy dreulio amser gydag ymgeiswyr newydd a’u cefnogi drwyddi, rydych chi’n dod i ddeall sut bobl ydyn nhw ac yn gallu mynd i’r afael â’u pryderon.”*
- Magu perthynas ag ymgeiswyr.
- Cynorthwyo ymgeiswyr i lenwi ffurflenni (yn enwedig lle mae materion llythrennedd ac iaith).
- Cynnal ymgysylltiad ag ymgeiswyr yn ystod y “parth peryglus” rhwng cynnig swydd a’r dyddiad dechrau.

*“Mae pobl yn teimlo eu bod yn cael eu hanghofio. Mae’n rhaid i ni wneud i bobl deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.”*

### Dulliau i symleiddio’r broses ymgeisio a chyfweld:

- Cynnal cyfweiliadau grŵp.
- Darparu opsiynau cyfweiliad hyblyg fel cyfweiliadau penwythnos a gyda’r nos, ac opsiynau ar gyfer gofal plant ar y safle.

### Dulliau o leihau’r bwlch rhwng cynnig swydd a dechrau’r rôl:

- Sicrhau bod ymgeiswyr yn dod â’r holl waith papur angenrheidiol gyda nhw ar gyfer cyfweiliadau.
- Dechrau hyfforddi tra bod y broses DBS ar y gweill.

*“Fel awdurdod lleol rydym wedi gweithio’n galed iawn gydag Adnoddau Dynol i gael y prosesau i lawr i broses hydrin. Fe wnaethon ni dreialu hyn gyda thri pherson a dweud wrthynt am ddod â’r dogfennau ar gyfer gwiriadau DBS, cynnig y swydd iddyn nhw ar y diwrnod, a gadael iddyn nhw ddechrau cynefino cyn cael eu DBS.”*

## Dulliau wedi’u targedu

Er mwyn cynyddu’r gronfa bosibl o weithwyr sy’n cael eu denu i weithio yn y sector, mae rhai cyflogwyr yn newid eu prosesau recriwtio ac yn mabwysiadu dull wedi’i dargedu’n fwy.

Er enghraifft:

- Cyflwyno patrymau gweithio hyblyg wedi’u targedu at anghenion rhieni neu fyfyrwyr.
- Bod yn agored i bobl heb unrhyw brofiad.  
*“Mae rhinweddau yn bwysicach na chymwysterau.”*
- Mynd ar drywydd pobl hŷn a allai fod yn ailymuno â’r gweithlu neu’n newid gyrfa.  
*“Mae recriwtio pobl hŷn yn gyfle i ddod â sgiliau, gwybodaeth, safbwynt gwahanol, a gwytnwch i’r gweithle.”*
- Mynd ar drywydd gweithwyr rhyngwladol.
- Cefnogi ceiswyr lloches gyda thechnolegau digidol.
- Ar gyfer gwaith cymdeithasol, datblygu a hyrwyddo cynlluniau tyfu eich rhai eich hun, lleihau hyd y profiad gofynnol i weithwyr newydd gymhwyso, a darparu cymorth a hyfforddiant ychwanegol yn y gwaith.

## **Denu gyrwyr a lleihau'r angen am yrwyr**

Fel y nodwyd, er bod heriau denu ledled y sector, mae'n ymddangos bod gofal cartref yn wynebu'r heriau mwyaf o ystyried y galw am weithwyr sy'n gallu gyrru.

I'r rhai sy'n ymwneud â darparu sawl math o ofal (fel ALLau) yr her fwyaf yn aml yw denu gyrwyr cartref. Treulir amser, egni ac arian sylweddol yn ceisio denu gyrwyr a / neu leihau'r angen am yrwyr. Er bod y strategaethau hyn wedi bod yn llwyddiannus yn aml, ni all cyflogwyr ysgwyddo costau helaeth, yn enwedig pan fydd recriwtiaid newydd yn gadael ar ôl ychydig fisoedd.

Mae'r prif strategaethau yn cynnwys:

### **Hyrwyddo rhannu car rhwng gweithwyr.**

Mae hyn yn lleihau'r angen i bob gweithiwr fod yn berchen ar gerbyd, ond yn logistaidd gall fod yn anodd ei drefnu, yn enwedig pan nad yw'r darparwr yn berchen ar y cerbyd.

### **Hyrwyddo rhannu siwrneiau ceir rhwng gweithwyr.**

Mae hyn yn lleihau'r angen i bob gweithiwr fod yn berchen ar gerbyd, ond yn logistaidd gall fod yn anodd ei drefnu, yn enwedig lle mae unigolion sy'n derbyn gofal a chymorth ar wasgar ac nid oes dwysedd galwadau mewn ardal.

### **Darparu gwersi gyrru a/neu brofion gyrru am ddim neu am bris gostyngol.**

Yn 2022 darparodd Llywodraeth Cymru gyllideb atodol o £10 miliwn i gefnogi awdurdodau lleol i ddarparu gwasanaethau gofal cartref. Mae rhai darparwyr wedi defnyddio hwn i gymorthdalw gwersi gyrru. Yn ogystal, cytunodd yr Asiantaeth Safonau Gyrwyr a Cherbydau i flaenoriaethu dyddiadau prawf gyrru ar gyfer gweithwyr gofal cartref Cymru er mwyn goresgyn rhestrï aros profion a achoswyd gan y pandemig<sup>108</sup>. Mae hyn yn lleihau'r baich dysgu personol i yrru ac yn rhoi sgiliau ychwanegol i weithwyr. Fodd bynnag, mae hyn yn gostus, ac nid yw'n arwain at unrhyw sicrwydd y byddai gweithiwr yn gallu ymgymryd â llwybrau gyrru oni bai y gellir caffael cerbyd hefyd.

### **Cynnig talebau cynnal a chadw car a/neu MOT.**

Roedd un darparwr preifat wedi sefydlu perthynas waith dda â garej leol. Mae'r garej yn cynnig gostyngiadau ar eu gwasanaethau i weithwyr gofal y cwmni ac mae'r darparwr yn cynnig taliadau ar gyfer atgyweirio traul a gwisgo hyd at gost ariannol benodol i'w staff. Mae'n debyg bod hyn yn eithaf llwyddiannus yn denu'r rhai sydd eisoes yn gyrru ac sy'n berchen ar gerbyd ond nid yw'n gwneud fawr ddim i ddod â mwy o yrwyr i'r sector.



### **Treialon beic trydan.**

Mae rhai darparwyr yn cychwyn ar dreialon e-feiciau fel modd rhatach a mynediad is o deithio. Yn yr achos hwn, byddai e-feic ar gael am ddim i weithwyr. Fodd bynnag, mae'n annhebygol y bydd e-feiciau yn addas yn y gaeaf a chyfnodau o dywydd gwael, ond mewn ardaloedd gwledig gall pellteroedd fod yn rhy fawr, neu dir yn rhy anwastad, i hyn fod yn hyfyw. Fodd bynnag, mewn ardaloedd trefol, gallai hwn fod yn ateb diddorol.

### **Rolau gyrrwr yn unig.**

Mae rhai darparwyr yn ystyried posibilrwydd cyflogi gyrrwr i yrru eu staff gofal. Yn y senario hwn, ni fyddai'r gyrrwr eu hunain yn darparu gofal, ac mae'n dod yn eithaf costus yn gyflym. Mae'n debygol y bydd hyn yn fwy priodol ar gyfer sefydliadau mwy o faint a allai gefnogi nifer o ofalwyr ag un gyrrwr.

Nodwn fod llawer o wasanaethau iechyd yn gweithredu Gwasanaethau Gyrrwr Gwirfoddol i yrru cleifion i apwyntiadau ysbyty a meddygon teulu, ac oddi yno. Gallai hwn fod yn llwybr diddorol i'w archwilio.

### **Datblygu llwybrau cerdded.**

Mae rhai cyflogwyr wedi aildrefnu pecynnau gofal er mwyn datblygu llwybrau cerdded, h.y., cyfres o becynnau gofal ger cartref y gweithiwr gofal. Gall hyn olygu cyd-drafod gydag unigolion sy'n derbyn cymorth i newid amseriadau galwadau.

Er bod ymdrechion o'r fath wedi dwyn rhai llwyddiannau clir, mae rhai anfanteision. Yma, gall newidiadau mewn anghenion gofal lleol neu amgylchiadau unigolyn sy'n derbyn cymorth wneud llwybrau cerdded cyfan yn anhyfyw. O ystyried yr amser y mae cyflogwyr yn ei dreulio yn sefydlu llwybrau cerdded yn y lle cyntaf, nid yw hyn yn gynaliadwy.





## Crynodeb o'r adran

Bu darparwyr a chyflogwyr wrthi'n datblygu strategaethau i fynd i'r afael â'u heriau denu a recriwtio. Gall eu profiadau fod yn ddefnyddiol i gyflogwyr eraill ddysgu ohonynt, tra bod gweddill eu trafferthion yn amlygu manau ychwanegol lle mae angen cymorth ar y sector. Fel y dengys yr adran ganlynol, mae Gofalwn Cymru wedi gwneud yn dda i lenwi rhai o'r bylchau hyn.

---

# 6

## Rôl a gwerth Gofalwn Cymru



---

# Rôl a gwerth Gofalwn Cymru

Daw Gofalwn Cymru â gwerth sylweddol i'r sector. Dengys yr adran hon fod ei weithgareddau, a gynllunnir i ymgysylltu â cheiswyr gwaith a'u hysbysu, yn hanfodol i fynd i'r afael â heriau denu a recriwtio.

## Prif negeseuon

- 1 Mae'r rhai sy'n gwybod am Gofalwn Cymru yn credu ei fod yn rym cadarnhaol i'r sector. Fodd bynnag, mae ymwybyddiaeth o Gofalwn Cymru a'i waith yn isel ac yn anwastad.
- 2 Mae gweithgareddau Gofalwn Cymru wedi llwyddo i hybu ymwybyddiaeth a newid canfyddiadau o'r sector, ac wrth ymgysylltu â cheiswyr gwaith ac ymgeiswyr posibl a'u cefnogi.
- 3 Mae'r wefan yn effeithiol am dargedu cynulleidfaoedd addas, ond mae diffyg hunaniaeth glir, tra nad yw'r porth swyddi wedi cyflawni'r tyniant disgwylidig.

Mae'r adran hon yn archwilio effaith gwaith Gofalwn Cymru hyd yma. Mae'n archwilio canfyddiadau ac ymwybyddiaeth rhanddeiliaid o Gofalwn Cymru a'i weithgareddau; defnyddio dadansoddeg gwefan i ddeall pwy sy'n defnyddio'r wefan a sut, wedi'i ategu â mewnwleidiadau ychwanegol gan ddarparwyr; ac asesiad o'r gwerth am arian ac elw ar fuddsoddiad Gofalwn Cymru.

## Canfyddiadau ac ymwybyddiaeth o Gofalwn Cymru

Ar y cyfan, ystyrir bod Gofalwn Cymru yn rym cadarnhaol i'r sector. Ledled y sector, mae'r rhai a fu'n ymwneud â Gofal Cymru o'r farn ei bod yn rhaglen wych o waith sydd â photensial aruthrol i gefnogi ac uno'r sector. Fodd bynnag, prif gyfyngiad Gofalwn Cymru yw nad yw wedi ymgysylltu eto â'r sector cyfan.

*“Mae'n gadarnhaol cael grŵp cenedlaethol yn cynrychioli'r sector. Mae gofal yn cael trafferth gan nad oes ganddo gorff unedol felly ni ellir gwneud pethau gyda'i gilydd yn yr un ffordd ag y gallant ar gyfer iechyd fel gyda bandiau cyflog nyrsio. Mae Gofalwn [Cymru] yn cynrychioli ychydig o undod i'r sector.”*

Roedd cyflogwyr BCGP, yn arbennig, yn gadarnhaol iawn am Gofalwn Cymru. Mae'n debyg bod hyn am fod BCGP wedi bod yn ymylol yn draddodiadol i drafodaethau gofal cymdeithasol ehangach a bod safleoedd yn gwerthfawrogi'r sylw newydd (gweler yr adroddiad sy'n canolbwyntio ar BCGP am ragor o fanylion). Fodd bynnag, teimla darparwyr gwaith cymdeithasol fod y neges gwaith cymdeithasol yn gallu cael ei cholli yng ngweithgareddau Gofalwn Cymru.

Er gwaethaf y canfyddiadau cadarnhaol i raddau helaeth, roedd diffyg sicrwydd clir ynghylch cwmpas yr hyn a wna Gofalwn Cymru:

*“Mae angen i Gofalwn Cymru egluro ei bwrpas yn well.”*

## Ymwybyddiaeth o Gofalwn Cymru

Mae llawer o sefydliadau, gan gynnwys rhai cenedlaethol amlwg, naill ai'n anymwybodol o'r hyn a wna Gofalwn Cymru, neu'n anymwybodol o'i fodolaeth.

*“Dyw hyd yn oed ein llysgenhadon gofal [yn wahanol i lysgenhadon Gofalwn Cymru] ddim yn ymwybodol ohonyn nhw, heb sôn am y cyhoedd yn ehangach.”*

Mae'n ymddangos hefyd bod ymgysylltu yn afreolaidd a bod darparwyr a chyflogwyr yng Nghanolbarth a Gogledd Cymru yn llai ymwybodol o weithgareddau Gofalwn Cymru ac yn ymgysylltu llai â nhw.

Serch hynny, hyd yn oed pan nad oedd darparwyr yn ymwybodol o Gofalwn Cymru, maent yn cefnogi cyfranogiad Gofal Cymdeithasol Cymru mewn prosiect o'r fath.

*“Dylai GCC ddarparu llwybrau gyrfa, nid cymwysterau yn unig, ond proffiliau clir a delwedd bositif [i'r sector]”.*

Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi bod 11% o'r boblogaeth a holwyd mewn arolwg canfyddiadau cyhoeddus yn 2022 yn ymwybodol o weithgareddau marchnata Gofalwn Cymru<sup>109</sup>, a bod tuag 1 o bob 5 yn ymwybodol o'r rhaglen.

## Gweithgareddau Gofalwn Cymru

Mae Gofalwn Cymru yn cynnal cyfres o weithgareddau gyda'r bwriad o gefnogi'r sector. Yn gyffredinol, mae'r sector yn gadarnhaol iawn am y gweithgareddau hyn. Lle nodir gwendidau, mae'r rhain yn cyflwyno cyfleoedd i Gofalwn Cymru fireinio ei gynnig ymhellach.

Mae Tabl 9 yn amlinellu'r gweithgareddau allweddol a'u cryfderau a'u gwendidau. Mae mwy o wybodaeth yn dilyn.

Tabl 9: Dadansoddiad o weithgareddau Gofalwn Cymru

### Hybu ymwybyddiaeth

Disgrifiad	Gwendidau	Cryfderau	Cyfleoedd
Hybu ymwybyddiaeth am y sector gofal cymdeithasol a gofal plant a rolau swyddi drwy ymgyrchu.	Mae ymwybyddiaeth o Gofalwn yn brin o hyd o fewn y sector.  Negeseuon aneglur ar yr hyn maen nhw'n ei wneud, eu cenhadaeth a pham eu bod ar wahân i GCC.	Hysbysebion teledu a radio.  Adnoddau, astudiaethau achos, fideos a phosteri defnyddiol iawn.	Datblygu dulliau newydd o ymgyrchu.

### Allgymorth

Disgrifiad	Gwendidau	Cryfderau	Cyfleoedd
Cydweithio â sefydliadau eraill, canolfannau cymunedol ac ysgolion.	Afreolaidd ledled Cymru.	Mae estyn allan i'r gymuned Affricanaidd wedi cynyddu'r ganran o ofalwyr gwrywaidd.  Mae gweithio gydag ysgolion yn arbennig o effeithiol.	Ehangu a chynyddu gweithgareddau allgymorth.  Mae cyfleoedd i ymgysylltu â mudwyr a ffoaduriaid.

### Porth swyddi

Disgrifiad	Gwendidau	Cryfderau	Cyfleoedd
Porth i gyflogwyr gyhoeddi a rheoli eu swyddi gwag mewn un lle.	Mae'r porth swyddi yn rhy gymhleth ac yn cymryd llawer o amser i gyflogwyr.  Ddim yn adnabyddus iawn i geiswyr gwaith y tu allan i'r sector ac mae gan leoedd fel Indeed fonopoli dros recriwtio.	Proses ymgeisio symlach na gwneud cais am swyddi amrywiol ar wahân (dim ond lanlwytho un CV).  Hysbyseb swydd am ddim i gyflogwyr.	Ymgysylltu â chwaraewr mwy (h.y., Indeed) i annog traws-bostio.

## Cyrsiau Cyflwyniad i...

Disgrifiad	Gwendidau	Cryfderau	Cyfleoedd
Rhaglen hyfforddiant 3 diwrnod wedi'i hariannu i bobl sydd â diddordeb mewn gweithio mewn lleoliadau gofal cymdeithasol neu ofal plant.	Mae'n anodd cael data monitro tymor hir i werthuso effeithiolrwydd.	Yn cyflwyno pobl i'r hyn y mae'r sector a rolau penodol yn ei olygu.  Mae'r cyfranogwyr yn mwynhau'r natur ryngweithiol.	Ehangu'r cyrsiau ymhellach a chynnig sesiynau wedi'u targedu'n well.

## Cynllun Gwarantu Cyfweiliad (GIS)

Disgrifiad	Gwendidau	Cryfderau	Cyfleoedd
Mae'r GIS yn sicrhau bod unrhyw un sydd wedi cwblhau'r cyrsiau Cyflwyniad i... yn gallu cael cyfweiliad.	Mae cyflogwyr yn ansicr sut i'w reoli gyda recriwtio teg.	Yn caniatáu teilwra i anghenion a gofynion unigol.  Yn creu cyfle i recriwtio o gefndiroedd amrywiol.  Yn cefnogi ymgeiswyr i lenwi ffurflenni cais.	Yn dod â mwy o gyflogwyr i'r cynllun.

## Yn hybu ymwybyddiaeth a newid canfyddiadau

Mae Gofalwn Cymru wedi datblygu cyfres o ymgyrchoedd ers ei lansio ym mis Mawrth 2019. Yn gyffredinol, mae ymgyrchoedd yn dilyn gweithwyr gofal ar draws diwrnod neu foment nodweddiadol yn y gwaith, ac yn dangos eu cysylltiad â'r bobl maen nhw'n eu cefnogi.

Yn ystod y chwe wythnos gyntaf ar ôl ei lansio, cafodd ymgyrch Gofalwn Cymru ei gweld 609,452 o weithiau trwy gyfuniad o hysbysiadau cyfryngau cymdeithasol, nodweddion gwefan yr ALI a sylw yn y cyfryngau cenedlaethol.

Mae rhanddeiliaid yn gwerthfawrogi maint ymgysylltiad Gofalwn Cymru ar draws gwahanol gyfryngau ac yn targedu grwpiau gwahanol. Mae ymdeimlad bod ymgyrchoedd a fideos o ansawdd uchel, yn addysgiadol ac yn ddefnyddiol wrth chwalu mythau ac adeiladu gwell hunaniaeth i'r sector. Drwy gynnwys pobl o'r sector mewn fideos, mae llawer o gyflogwyr yn mynegi ymdeimlad clir o falchder a pherchnogaeth dros yr ymgyrchoedd. Mae rhai mân bryderon y gall yr ymgyrchoedd fod yn rhy gadarnhaol, heb eu bod yn adlewyrchu'n llawn natur ingol swyddi gofalu, ond lleiafrif o ymatebwyr yn unig sy'n poeni am hyn.

Datblygir yr holl fideos a deunyddiau yn Gymraeg a Saesneg, ac mae rhai ar gael yn laith Arwyddion Prydain. Fe'u rhannir i gyd ar broffiliau cyfryngau cymdeithasol Gofalwn Cymru. Mae'r sianeli penodol a ddefnyddir yn dibynnu ar y gynulleidfa darged ond maent yn cynnwys YouTube, Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn a Snapchat. Caiff llawer ohonynt hefyd eu chwarae ar y teledu a'r radio cenedlaethol neu eu hargraffu mewn allfeydd cyfryngau cenedlaethol a lleol. Yr ymgyrch fwyaf llwyddiannus o ran nifer y bobl sydd wedi ei gweld yw 'Ni'n Gofalu, Wnewch Chi?' sydd wedi'i gweld dros 330,000 o weithiau ar YouTube.

Mae ymgyrchoedd yn canolbwyntio ar wella delwedd y sector yn ehangach neu wella delwedd ac ymwybyddiaeth o rolau penodol. Er enghraifft, mae ymgyrch 'Gwneud gwahaniaeth ym mlynnyddoedd cynnar plentyn' yn canolbwyntio ar rolau BCGP. Bu'r ymgyrch hon yn arbennig o lwyddiannus, gan gyrraedd cynulleidfa o bron i 200,000 yn ei gweld.

Ffigur 11: Llun llonydd o ymgyrch 'Ni'n gofalu Wnewch chi?'



## Gwaith allgymorth ac ymgysylltu

Mae Gofalwn Cymru yn hwyluso ac yn cynnal rhaglen helaeth o weithgareddau allgymorth ac ymgysylltu. Bwriad y gweithgareddau hyn yw darparu gwybodaeth, cyngor a chymorth i geiswyr gwaith ac ymgeiswyr posibl er mwyn denu a recriwtio mwy.

Mae pedwar gweithgaredd allweddol yn hyn o beth, ac mae cyflogwyr a'r rhai sy'n ymwneud â chyflwyno'r gweithgareddau hyn yn gadarnhaol amdanynt i gyd.

- **Cysylltwyr Gyrfa Gofal Rhanbarthol** – mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn darparu £50,000 o gyllid fesul rhanbarth i gyflogi cysylltwyr gyrfa gofal rhanbarthol sy'n cysylltu gwaith cenedlaethol a rhanbarthol, ac yn arwain ymgysylltiad â phartneriaid ac ymgyrchu rhanbarthol. Roedd yr holl gyflogwyr a oedd wedi ymgysylltu â'u cysylltydd rhanbarthol yn gadarnhaol iawn am y rôl hon, gan werthfawrogi cael rhywun mewn cysylltiad â phryderon lleol ac yn cymryd rhan mewn trafodaethau cenedlaethol.

Lle mae cysylltwyr rhanbarthol yn mynychu neu'n cynnal ffeiriau swyddi ac adnoddau rhanbarthol penodol, mae darparwyr llai o faint yn arbennig yn ddiolchgar iawn. Bu cysylltwyr rhanbarthol hefyd yn ganolog yn nodi darparwyr ychwanegol na fuont efallai'n gysylltiedig â gwaith neu grwpiau lleol presennol.

Fodd bynnag, roedd y cysylltwyr rhanbarthol y buom yn siarad â nhw'n crybwyll anawsterau wrth ddod o hyd i ddarparwyr ac ymgysylltu â hwy, ac wrth flaenoriaethu llwythi gwaith sy'n gynyddol brysur.

- **Pecyn cymorth rhanddeiliaid** – mae Gofalwn Cymru wedi datblygu pecyn y gellir ei ddefnyddio gan sefydliadau gyfaeodd a cheisio gwaith a darparwyr addysg i ategu addysgu ac adnoddau gofal cymdeithasol. Gellir addasu'r pecyn cymorth i wahanol gynulleidfaoedd.

Mae cysylltwyr rhanbarthol yn dweud iddo gael croeso da gan brifysgolion a cholegau. Mewn colegau, mae tystiolaeth anecdotaidd ei fod yn annog myfyrwyr i chwilio am gyfleoedd rhan-amser yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn hytrach nag mewn manwerthu neu letygarwch.

- **Ymgysylltu ag ysgolion** – drwy'r cysylltwyr rhanbarthol a thîm ehangach Gofalwn Cymru, mae Gofalwn Cymru wedi cymryd camau pwysig o ran ymgysylltu â phlant ysgol ar hyd eu taith addysg. Er bod y rhan fwyaf o'r ymgysylltu â phobl 16+, yn fwy diweddar, bu cysylltwyr yn ymgysylltu â phlant iau. Yn bwysig, wrth ymgysylltu â phlant, mae cyfleoedd i negeseuon gael eu trosglwyddo i oedolion.

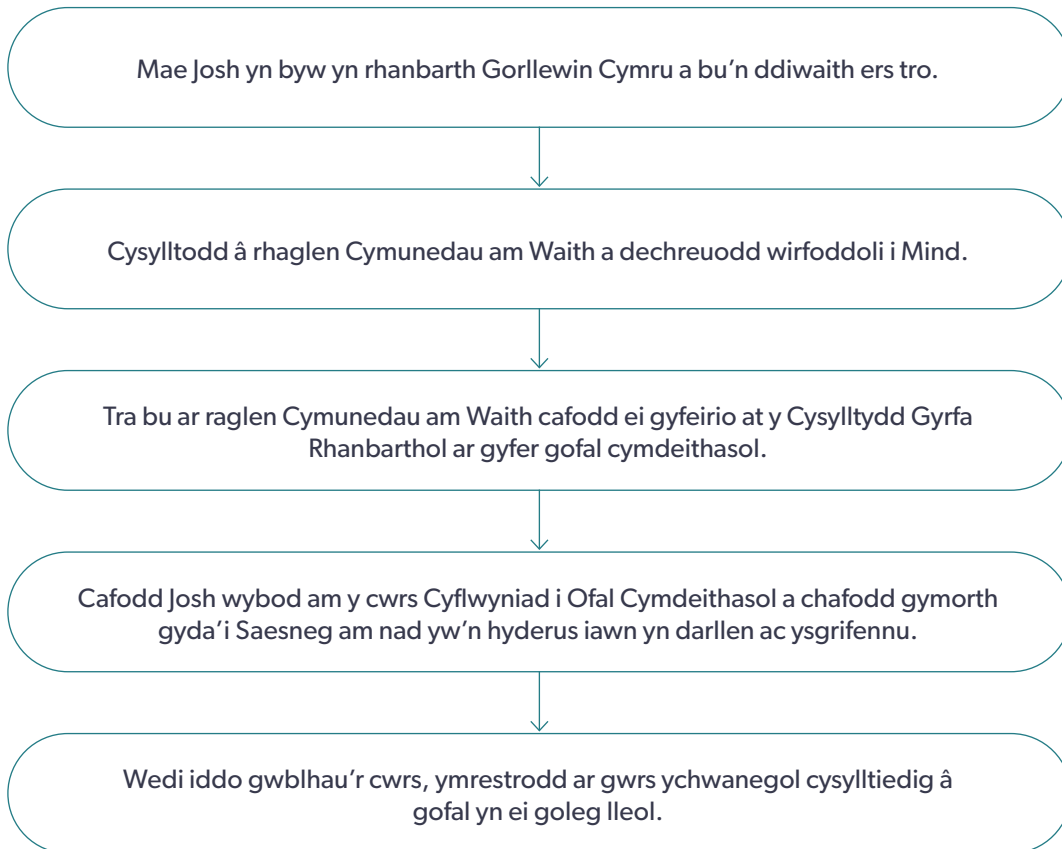
Mae rhanddeiliaid yn gwerthfawrogi'n arbennig y gwaith ymgysylltu â phlant ysgol i ddarparu dulliau tymor hwy o ymdrin â'r argyfwng denu a recriwtio. Mae hyn yn bwysig o ystyried nad oes gan ysgolion y gallu i ddarparu gwybodaeth gywir ac o ansawdd am y sector a rolau penodol. Mae rhanddeiliaid hefyd yn cydnabod na fydd effaith y gwaith hwn yn cael ei themlo am flynyddoedd lawer.

Mae lle pellach i gynnwys plant ysgol mewn cyfleoedd profiad gwaith, ond ychydig o ddarparwyr sy'n gwybod sut i wneud hyn.

- **Ymgysylltu â cheiswyr gwaith** – mae cysylltwyr hefyd yn mynychu canolfannau gwaith lleol, yn mynychu a/neu'n trefnu ffeiriau swyddi, ac yn ceisio gweithio gyda sefydliadau eraill sy'n canolbwyntio ar gyflogaeth mewn ardaloedd a rhanbarthau. Mae Gofalwn Cymru wedi arwain nifer o sesiynau mawr wedi'u hanelu at ganolfannau gwaith a hyfforddwyr gwaith.
- **Llysgenhadon Gofalwn** – mae Gofalwn Cymru yn cefnogi llysgenhadon ar draws y sector. Gweithwyr presennol yw'r rhain sy'n gwirfoddoli i fod yn llysgennad. Disgwylir iddynt rannu eu profiad ac ymgysylltu â cheiswyr gwaith ac ysgolion i hyrwyddo amcanion gwella prosesau denu. Gweithiant o fewn y rhanbarthau ac fe'u rheolir gan arweinwyr rhanbarthol.



Yn bwysig, dengys y gwaith allgymorth ac ymgysylltu mor bwys yw blaenoriaethu ymgysylltu lleol a rhanbarthol a theilwra adnoddau a dulliau mwy cyffredinol / cenedlaethol o ymdrin ag anghenion lleol. Mae Ffigur 12 yn enghraifft o daith defnyddiwr sy'n dangos pwysigrwydd y gweithgareddau allgymorth hyn wrth ymgysylltu â cheiswyr gwaith.



Ffigur 12: Taith defnyddiwr yn dangos sut mae gweithgareddau allgymorth Gofalwn Cymru yn cefnogi ceiswyr gwaith i ymuno â'r sector

## Cefnogi darpar ymgeiswyr

Mae Gofalwn Cymru hefyd wedi datblygu cyfres o gynlluniau a chyrsgiau a gynlluniwyd i'w gwneud hi'n haws i bobl heb wybodaeth am y sector na phrofiad ohono ddod o hyd i waith.

Wrth ddarparu cymorth wedi'i deilwra i ymgeiswyr, mae Gofalwn Cymru yn cymryd camau pwysig i baratoi ymgeiswyr yn well ar gyfer realiti'r gwaith.

*"Mae gofalwn cymru wedi gwneud llawer i symleiddio llwybrau at ofal cymdeithasol, a chreu profiad hawdd iawn i'w ddefnyddio."*

- **Cyrsiau Cyflwyniad i...** – Mae'r cyrsiau 3 diwrnod yn rhad ac am ddim a'u bwriad yw cyflwyno pobl i'r sector ac i ofynion penodol y rôl. Caiff pynciau fel cyfathrebu, diogelu ac arferion gwaith eu trafod gan y cwrs. Ar ddiwedd y rhaglen mae hyfforddwr gwaith yn cynorthwyo ymgeiswyr i ddod o hyd i swyddi a gwneud cais amdanynt. Yn ogystal, wrth ddechrau rôl yn y sector, bydd ymgeiswyr yn cael cymorth ychwanegol a hyfforddiant ychwanegol gan eu cyflogwr.

Er ei bod yn weddol newydd, mae tystiolaeth eisoes bod pobl yn trosglwyddo i'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant ar ôl cwblhau'r cwrs. Hyd yn hyn, mae 606 o bobl wedi cwblhau'r cwrs Cyflwyniad i ofal cymdeithasol, gydag o leiaf 123 o bobl yn dechrau gwaith neu addysg berthnasol ar ôl ei gwblhau. Mae 70 o bobl eraill wedi cwblhau cwrs Cyflwyniad i ofal plant. O ystyried mai dim ond ar ddiwedd 2022 y dechreuodd y cyrsiau gofal plant, nid oes data canlyniadau eto.

- **Cynllun Gwarantu Cyfweiliad (GIS)** – rhaid i ddarparwyr sy'n cofrestru i'r GIS warantu cyfweiliad i ymgeiswyr sydd wedi cwblhau cwrs Cyflwyniad i... Mae 61 o ddarparwyr wedi cofrestru ar hyn o bryd, ond mae cynlluniau parhaus i estyn hyn i dros 2,000 o ddarparwyr.

Mae darparwyr sydd eisoes yn cymryd rhan yn canmol y cynllun yn fawr ac yn gyffrous iawn i'w weld yn tyfu.

- **Hyfforddwyr gwaith** – i ddarpar ymgeiswyr, gan gynnwys y rhai sydd wedi cwblhau'r cyrsiau Cyflwyniad i..., darparu cymorth unigol wedi'i deilwra i ymgeisio am swyddi, deall gofynion hyfforddi a chofrestru, a darparu cymorth ehangach ar gyfer cynllunio gyrfa a datblygiad personol.

Mae cefnogi ymgeiswyr i ddeall y broses a llenwi ffurflenni yn bwysig er mwyn helpu recriwtio ond mae'n ddwys iawn o ran adnoddau. Ystyrir bod hyfforddwyr gwaith yn ddefnyddiol ond ar hyn o bryd maent yn gweithio hyd eithaf eu capasiti.

## Cipolwg ar wefan Gofalwn Cymru

O ystyried pwysigrwydd gwefan Gofalwn Cymru fel ffordd o ymgysylltu â darparwyr ac ymgeiswyr, ac fel cartref ar gyfer ei adnoddau a'i borth swyddi, mae'n ddefnyddiol deall sut mae'r wefan yn cael ei defnyddio.

Mae'n bwysig nodi bod y wefan yn cael ei symud a'i hail-adeiladu ar hyn o bryd i fynd i'r afael â'r materion hysbys mewn ymarferoldeb ac i sicrhau bod gwybodaeth yn gliriach ac yn haws dod o hyd iddi. Bydd hyn yn cael ei gwblhau erbyn haf 2023.

## Defnyddioldeb

Yn gyffredinol, ychydig o faterion a godwyd gyda defnyddioldeb y wefan. O'r materion a godwyd, mae'r rhan fwyaf eisoes yn cael sylw yn y gwaith parhaus o wella'r wefan.

Mae dwy neges allweddol o ran defnyddioldeb:

### Nid yw pethau bob amser mewn lle amlwg.

- Nid yw'n glir lle mae gwybodaeth am waith cymdeithasol yn eistedd o'r prif benawdau.
- Mae'n anodd llywio i wybodaeth ar y GIS heb wybod eisoes ei bod yn bodoli.
- Mae lluniau baner yn fawr iawn ac yn cuddio testun a dolenni pwysig isod.
- Nid yw rhai dolenni pwysig – prentisiaethau, llysgenhadon – yn glir ar far y brif ddewislen.

### Mae problemau gyda hygyrchedd.

- Yn aml ceir fideos yn unig heb eiriau cysylltiedig ar y math o gyflogwr a'r math o rôl.
- Dro arall, mae'r tudalennau yn cynnwys llawer iawn o destun.
- Nid yw llawer o ddolenni'n cael eu hamlygu o hofran drostynt ac maent yn edrych fel dolenni wedi torri.
- Mae'r wefan yn defnyddio holl led y sgrin a gall fod yn anodd ei gweld ar sgriniau mwy o faint.

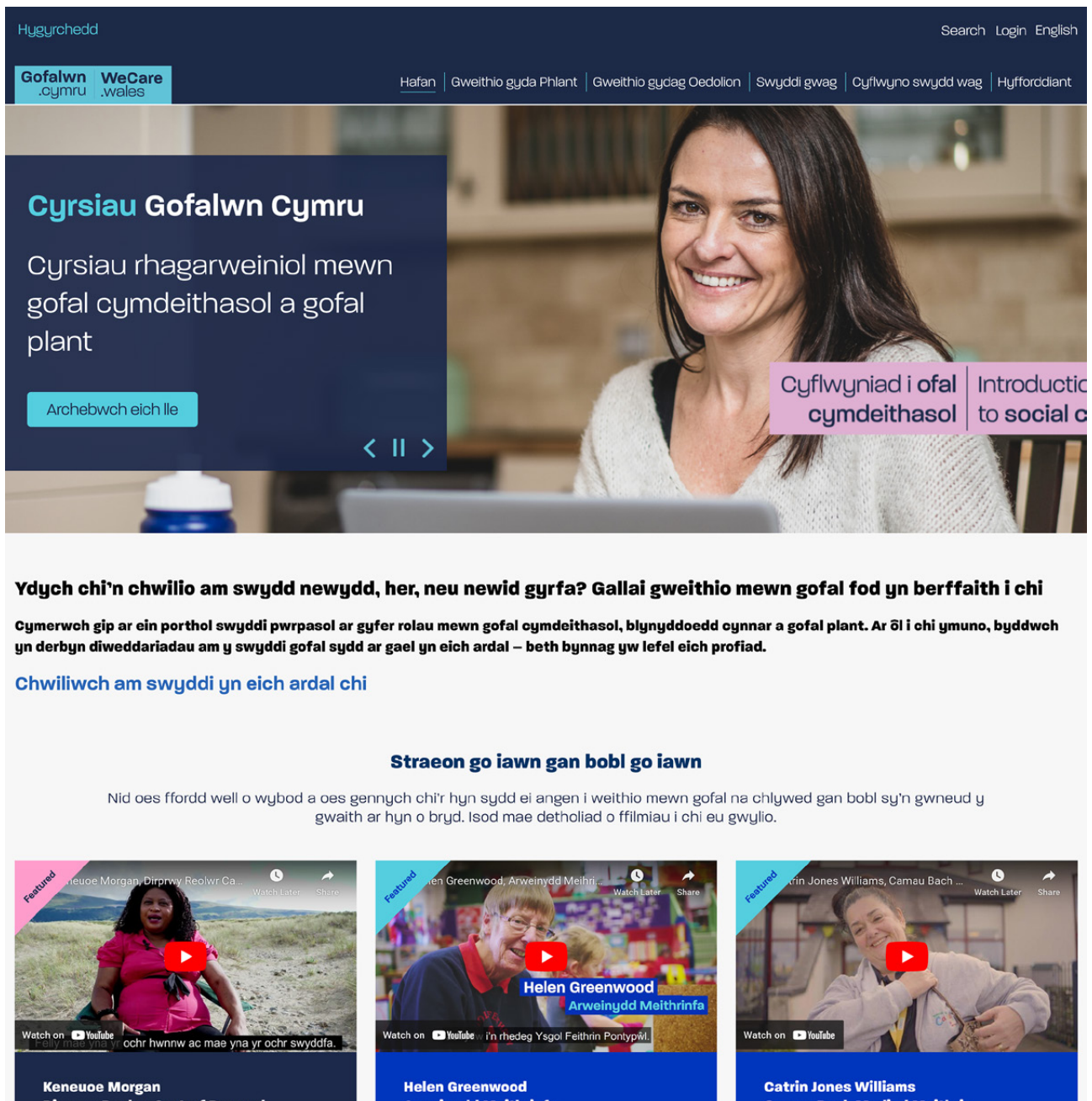
Yn bwysig, nid oes unrhyw faterion ychwanegol na gwahanol yn cael eu codi ar gyfer y cynnwys Cymraeg. Mae defnyddwyr Cymraeg yn hapus bod y wefan yn gwbl ddwyieithog.

## Hunaniaeth y safle

Un o'r prif faterion a amlygwyd gyda'r wefan yw diffyg hunaniaeth glir, yn enwedig ar y dudalen hafan.

Mae baneri mawr yn cuddio gwybodaeth allweddol, ac nid oes adran glir 'amdanom ni' (gweler Ffigur 13). Nid yw'n glir o'r dudalen hafan hon beth yw Gofalwn Cymru, beth mae'n ceisio ei gyflawni, nac at bwy y mae wedi'i anelu.

*"Dyw'r wefan ddim yn dweud yn glir pwy ydyn nhw a beth maen nhw'n ei wneud. Does dim datganiad clir mai ymgyrch recriwtio ydyw."*



Ffigur 13: Sgrinlun o dudalen hafan Gofalwn Cymru

## Porth swyddi

Mewn egwyddor, mae cyflogwyr yn cefnogi'r porth swyddi. Maen nhw'n gwerthfawrogi cael lle am ddim i hysbysebu swyddi gwag. Fodd bynnag, ychydig iawn o dyniant, os o gwbl, a gânt o hysbysebion.

*“Rydyn ni wedi hysbysebu ar Gofalwn Cymru ers blynnyddoedd ond dim ond dau gais sydd wedi dod drwy hyn, er ein bod ni'n adnewyddu'r hysbysebion yn gyson.”*

*“Mae hysbysebion swyddi wedi cael eu rhoi ar Gofalwn Cymru, ond dim ond un ymgeisydd o Nigeria a gawsom a dim byd arall.”*

Mae'n debyg bod y diffyg tyniant oherwydd bod brandiau cenedlaethol a byd-eang eraill yn drech yn y farchnad – sef Indeed, Reed, a Totaljobs ymhlith eraill. Oni bai bod rhywun yn chwilio am rôl mewn gofal, maen nhw'n annhebygol o daro ar wefan Gofalwn Cymru. Gall y rhai sy'n taro arni wneud cais wedyn drwy safleoedd mwy adnabyddus neu fynd yn uniongyrchol i safle'r cyflogwr. Os felly, mae'n annhebygol y byddai cyflogwyr yn ymwybodol o'r rôl y gallai Gofalwn Cymru fod wedi'i chwarae i ddod ag ymgeiswyr i'w safle.

*“Dyw pobl y tu allan i ofal ddim wedi clywed am Gofalwn felly dydyn nhw ddim yn mynd yno i chwilio am swyddi.”*

At hynny, mae problemau yn y cyfnod cyflwyno cychwynnol wedi arwain at ddiffyg hyder:

*“Roedd porth swyddi Gofalwn Cymru yn syniad gwych ond ni chafodd ei weithredu'n dda iawn, gyda llawer o broblemau technegol. Rhoddwyd gwybod am y rhain gan ddarparwyr, ond ni wnaed dim. Dylid bod wedi ei dynnu i lawr, trwsio'r problemau ac yna ei ail-lansio. Nid yw pobl yn ei ddefnyddio nawr.”*

Fodd bynnag, mae'n debyg bod gan y porth swyddi ei ddefnydd o ran y GIS a'r cyrsiau Cyflwyniad i ... Mae cynlluniau i ehangu'r cyrsiau Cyflwyniad i ... a dod â dros 2,000 o leoliadau ar y GIS yn gyfle clir i'r porth lwyddo a chael ei ddefnyddio'n fwy.

Mae hefyd yn bwysig nodi bod gan gyflogwyr rwystredigaethau gyda byrddau swyddi mwy traddodiadol fel Indeed neu Reed, gan gynnwys:

- Costau uchel i bostio hysbysebion swydd.
- Mae'n anodd gwneud i rolau sefyll allan.
- Caiff rolau eu hysbysebu sawl gwaith, gan foddol rolau sydd ar gael.
- Yn aml yn arwain at geisiadau gormodol gan ymgeiswyr anghymwys neu anaddas.
- Mae darparwyr a recriwtwyr yn gwastraffu llawer o amser ac arian yn mynd ar drywydd ymgeiswyr sy'n anghymwys neu ddiddiddordeb.

## Pwy sy'n defnyddio'r wefan?

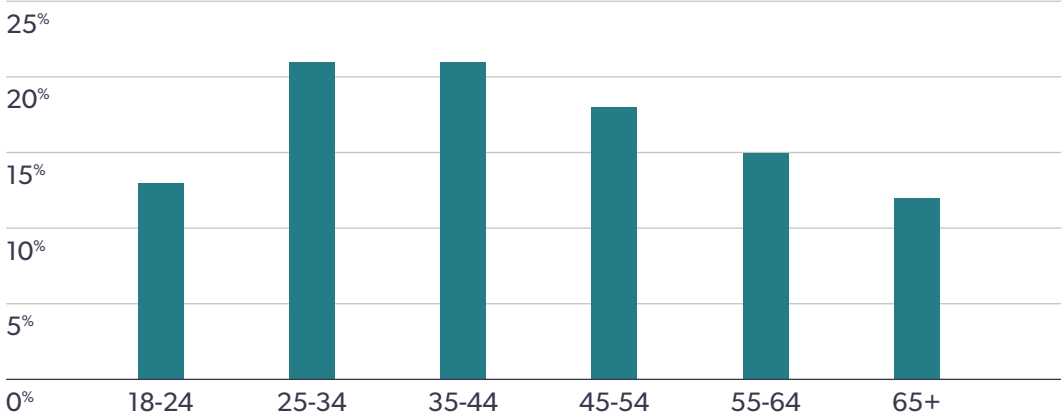
Mae proffil defnyddiwr gwefan Gofalwn Cymru yn cyfateb yn fras i broffil staff presennol.

Ymwelodd tua 150,000 o ddefnyddwyr â'r wefan rhwng mis Ionawr 2022 a mis Ionawr 2023, gyda 33% o'r holl weithgarwch defnyddwyr yn digwydd yn chwarter cyntaf y flwyddyn. Mae'r duedd hon hefyd yn ymddangos yn gyffredin ar draws y blynyddoedd blaenorol. Dylid nodi bod Gofalwn Cymru yn cael cyllid afreolaidd ar draws y flwyddyn, sy'n gyfrifol am yr anghydbwysedd hwn o weithgarwch.

Fel y dengys Ffigur 14, mae defnyddwyr o bob oed yn defnyddio'r wefan, ond mae'r gynulleidfa graidd rhwng 25 a 54 oed sy'n ffurfio 60% o'r holl ddefnyddwyr. Hefyd, roedd 61% o'r defnyddwyr yn ferched.

Mae bron pob defnyddiwr a welodd y wefan dros y flwyddyn ddiwethaf yn ymwelwyr newydd; dim ond 11% sy'n ymwelwyr sy'n dychwelyd. Mae'r rhan fwyaf o ddefnyddwyr yn cyrchu'r wefan yn y boreau nid gyda'r nos. Mae 95% o'r holl ddefnyddwyr yn edrych ar y wefan yn Saesneg, a'r rhan fwyaf ohonynt yn y DU.

### Canran y defnyddwyr fesul grŵp oedran sy'n cyrchu Gofalwn Cymru



Ffigur 14: Canran y defnyddwyr fesul grŵp oedran sy'n cyrchu gwefan Gofalwn Cymru (Ionawr 2022 – Ionawr 2023)

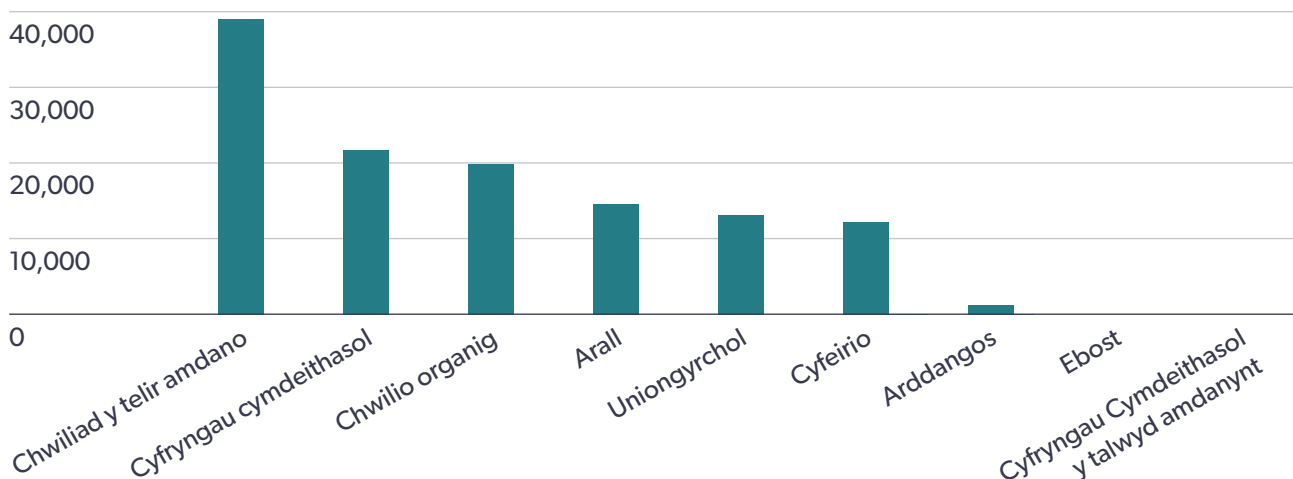
## Sut maen nhw'n ei defnyddio?

Mae defnyddwyr yn cyrchu'r wefan drwy ffonau symudol yn bennaf. Mae'r amser a dreulir ar y wefan yn cynyddu, gan awgrymu bod yr ymgysylltu'n cynyddu hefyd.

Ar gyfartaledd, o fis Ionawr 2022-23 treuliodd y defnyddwyr ryw 44 eiliad ar y wefan ar unrhyw adeg benodol. Yn bwysig, ers mis Hydref 2022, mae'r amser cyfartalog ar gynnydd, a'r defnyddwyr bellach yn treulio 150 eiliad ar y safle ar gyfartaledd.

Fel y dengys Ffigur 15, daw'r rhan fwyaf o'r defnyddwyr o hyd i'r safle drwy chwiliad taledig (32%) neu drwy'r cyfryngau cymdeithasol (18%). Mae'r rhan fwyaf o ddefnyddwyr yn cyrchu'r wefan o ffôn symudol, a nifer fechan o ddefnyddwyr yn defnyddio peiriannau bwrdd gwaith, gliniaduron, neu lechi. Mae hyd y sesiwn a dreulir ar beiriannau bwrdd gwaith yn llawer mwy (4x) na hyd y sesiwn a dreulir ar ffonau symudol. Mae hyn yn debygol o ddigwydd am fod defnyddwyr yn agor tudalen o'r wefan ac yn gadael y tab ar agor yn hytrach na'i gau ar unwaith.

### Faint o ddefnyddwyr sy'n cyrchu'r safle o bob ffynhonnell



Ffigur 15: Nifer y defnyddwyr sy'n defnyddio gofalwn.cymru o bob ffynhonnell (Ionawr 2022-Ionawr 2023)



## At beth maen nhw'n ei defnyddio?

Mae'n debyg bod y rhan fwyaf o ddefnyddwyr sy'n ymweld â'r wefan yn chwilio am swyddi neu brentisiaethau neu'n dod o hyd i wybodaeth am y sector.

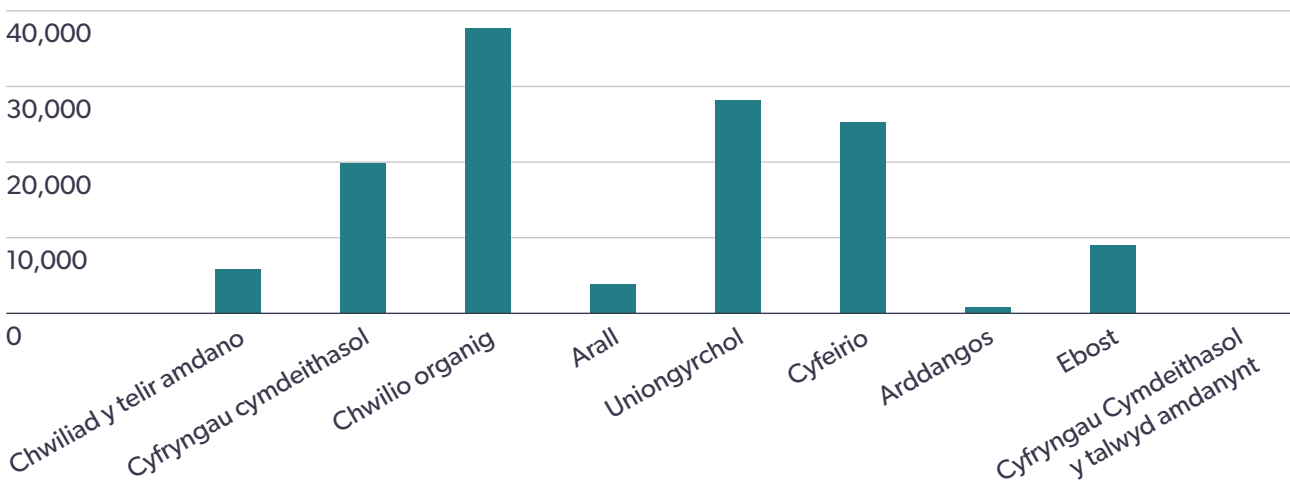
Tudalen **gweithio gyda phlant** sy'n cael ei gweld fwyaf, sef ychydig dros 15,000 o weithiau, sy'n trosi i 37% o'r holl ddefnyddwyr a threulio amser cyfartalog o 17.5 eiliad ar y dudalen fesul defnyddiwr.

Tudalennau **mwy na geiriau, swyddi, a prentisiaethau** yw'r tudalennau mwyaf poblogaidd nesaf, yn y drefn honno, sy'n cael eu gweld tua 5,000 o weithiau yr un. Mae defnyddwyr yn treulio 40 eiliad ar gyfartaledd yn edrych ar restrau swyddi neu'n chwilio am brentisiaethau. Dau safle arall a welir yn gyffredin yw **cyflwyniad i ofal cymdeithasol** a **gweithio gyda phlant**, gyda'r defnyddwyr yn treulio tua 120 eiliad ar y tudalennau hyn.

Mae'n ymddangos bod y camau allweddol a gymerir ar y wefan yn gysylltiedig â swyddi neu brentisiaethau, gyda defnyddwyr gan amlaf yn edrych ar restrau swyddi, yn clicio ar geisiadau am swyddi, yn chwilio am brentisiaethau, neu'n cofrestru gan ddefnyddio'r wefan.

Yn bwysig, mae'r rhai sy'n dod o hyd i'r wefan o chwiliad organig neu gyfeiriad o wefan arall neu safle cyfryngau cymdeithasol yn fwy tebygol o gwblhau un o nodau'r wefan. Mae'r nodau'n cynnwys camau fel gweld rhestr swyddi neu gysylltu â chyflogwr. Dengys Ffigur 16 y ganran o ddefnyddwyr a gwblhaodd nodau yn seiliedig ar sut y daethant o hyd i gofalwn.cymru yn y lle cyntaf. Mae dynion a'r rhai o dan 34 oed yn fwy tebygol o gysylltu â chyflogwr na grwpiau eraill.

### Canran y defnyddwyr sy'n cyrraedd nodau yn ôl sut y gwnaethon nhw gyrchu'r wefan



Ffigur 16: Canran y defnyddwyr sy'n cyrraedd nodau yn ôl sut y gwnaethon nhw gyrchu'r wefan (Ionawr 2022-Ionawr 2023)



## Gwerth am arian ac elw ar fuddsoddiadau

**Mae'n bwysig deall sut mae Gofalwn Cymru yn cynnig gwerth am arian ac yn creu elw ar fuddsoddiad. I wneud hynny, cynhaliwyd cymhariaeth eang â sefydliadau eraill sy'n ceisio cynnal ymgyrchoedd a phrosiectau tebyg.**

Mae'r broses o gymharu gwariant ac elw ar fuddsoddiadau (ROI) yr ohebiaeth recriwtio yn gymhleth oherwydd natur gyd-destunol y nodau, a'r diffyg data cryf ar wariant ac effaith. Fe'i cymhlethir ymhellach gan natur afreolaidd, anrhagweladwy a thymor byr cyllid Gofalwn Cymru. Fodd bynnag, mae ymarfer meincnodi bras o Gofalwn yn awgrymu ei fod yn cydreddeg yn llwyr â sefydliadau cymharol. Mae enghreifftiau mewn iechyd a gofal yn cynnwys:

- Yn 2023, lansiodd Llywodraeth yr Alban ymgyrch o'r enw 'There's More to Care Than Caring' gyda'r nod o gynyddu ceisiadau i swyddi ym maes gofal cymdeithasol i oedolion. Costiodd hyn £500,000 ac ni chafwyd gwerthusiad eto.
- Yn 2018 lansiodd GIG Lloegr 'We are the NHS' i gynyddu ceisiadau nyrso. Costiodd yr ymgyrch hon £6m a honnodd ei bod wedi arwain at 4.5% o gynnydd mewn ceisiadau i raddau nyrso.
- Yn 2020, lansiodd GIG Lloegr 'Then, now, always' sef ymgyrch recriwtio a brandio ehangach. Roeddent yn honni eu bod wedi arbed £248m o gostau llawrydd, ac wedi creu £35.6 o fuddion am bob £1 a fuddsoddiwyd. Awgryma hyn fod tua £7m wedi'i wario i gyd.

Mae ymgyrchoedd a chyllidebau hysbysebu'r sector cyhoeddus ehangach yn amrywio'n sylweddol ond lle maent yn targedu cyfryngau torfol, gan gynnwys ar-lein, maent yn tueddu i fod â chyllidebau mawr. Er enghraifft:

- Mae'r Adran Addysg yn gwario tua £10m y flwyddyn ar recriwtio athrawon yn Lloegr, gydag amrywiad sylweddol flwyddyn ar ôl blwyddyn. Mae cyfryngau'r sector yn adrodd cost recriwtio o ryw £400 yr athro.
- Adroddwyd bod y Weinyddiaeth Amddiffyn wedi gwario £70m dros ddwy flynedd ar recriwtio ar gyfer yr holl wasanaethau arfog (yn wahanol i Gofal Cymdeithasol Cymru, mae'r Weinyddiaeth Amddiffyn yn gweithredu fel y cyflogwr, ac fel hyrwyddwr gyrfaedd mewn sector). Yn 2015, y gost i recriwtio un aelod o'r lluoedd arfog oedd tuag £800.
- Roedd gan ymgyrch 'Help us help you' GIG Lloegr gyfanswm gwerth contract hyd at £28.6m dros dair blynedd.

Anodd yw cymharu hysbysebu ar-lein gan mai ychydig o hysbysebwyd sy'n rhyddhau canlyniadau, ac mae cyllidebau ar y cyfan yn llai ac yn aml heb eu cyhoeddi. I gymharu, gwariodd Llywodraeth yr Alban oddeutu £2.9 miliwn ar draws ei holl ymgyrchoedd (ar unrhyw bwnc) ar Facebook, Twitter, Instagram a Reddit yn 2021-22.

Un ystyriaeth bellach yw bod gan y prif wefannau cyfryngau cymdeithasol bŵer sylweddol i osod prisiau, a bod costau fel arfer yn cael eu mesur fesul clic. Yn aml, mae'r costau hyn yn safonol ar draws unrhyw ddiwydiant penodol. Ystyriaeth fewnol i raddau helaeth yw ystyried a yw hyn yn rhoi gwerth da ai peidio, wedi'i gosod yn aml gan fetrigau ar gyfanswm cost caffael cwsmer, targedau gwerthu, neu gyllidebau. Mae hyn yn golygu ei bod yn annhebygol bod Gofal Cymdeithasol Cymru yn talu llawer mwy na normau'r diwydiant ar gyfer hysbysebu ar-lein.

Mae asesu'r gwerth am arian yn ymwneud yn bennaf â deall ymdeimlad Gofalwn Cymru ei hun o flaenoriaethau, a'r hyn y mae'n ei ystyried yn wariant priodol o ystyried gofynion cystadleuol am fuddsoddiad. Mae'n debygol mai hwn yw'r dull gorau o asesu gwerth am arian yn y dyfodol – i wahaniaethu rhwng gwariant a ddylai gydredeg yn llwyr â phrisiau'r farchnad (fel adeiladu, diweddarau a mudo gwefannau), a gwariant sy'n ddyfarniad cymharol ar y costau a'r buddion (megis gwariant ymgyrch).

Mae rhai cwmnïau – yn enwedig busnesau cychwynnol – yn defnyddio metrig o'r enw Cost Caffael Cwsmer (CAC). Hwn yw'r swm o arian y mae'n rhaid iddynt ei wario i ddenu cwsmer newydd. Yn aml hefyd, byddant yn mesur Gwerth Oes (LTV) – cyfanswm y refeniw y bydd pob cwsmer yn ei gyfrannu. Mae cymhareb CAC:LTV yn fetrig safonol ar gyfer cyfrifo a yw gwariant marchnata yn gymesur ac yn werth chweil yn gyffredinol. Gallai Gofal Cymdeithasol Cymru archwilio amrywiadau ar y model gan olrhain gwariant fesul cyflogaeth, a budd fesul cyflogaeth.



## Crynodeb o'r adran

Daw Gofalwn Cymru â gwerth sylweddol i'r sector. Ystyrir bod ei weithgareddau, a gynllunnir i ymgysylltu â cheiswyr gwaith a'u hysbysu, yn hanfodol i fynd i'r afael â heriau denu a recriwtio. Er bod ymwybyddiaeth yn isel, fel mae'r argymhellion sy'n dilyn yn dangos, mae rhai camau y gellir eu cymryd i gynyddu ymwybyddiaeth.

---

# 7

## Argymhellion



---

# Argymhellion

**Darperir argymhellion i fynd i'r afael â'r heriau o ran denu a recriwtio ar gyfer Gofalwn Cymru, darparwyr a chyflogwyr gofal cymdeithasol a gofal plant.**

Fodd bynnag, mae'r ymchwil hwn wedi dangos, drwy beidio â chydweithio'n fwy ystyrllon ac yn gydgysylltiedig â darparwyr, rheoleiddwyr, gweithwyr, y sector addysg, y cyhoedd a'r llywodraeth, mae gallu Gofalwn Cymru (ac ymestyn Gofal Cymdeithasol Cymru) a darparwyr/cyflogwyr i greu newid yn gyfyngedig.

Oherwydd hyn, ar ôl yr argymhellion, amlinellir chwe maes lle mae angen diwygio'r system.

## Beth all Gofalwn Cymru ei wneud?

**Ar y cyfan, dylai Gofalwn Cymru barhau i wneud mwy o'r hyn y mae eisoes yn llwyddo ynddo'n barod – sef ymgyrchu, ymgysylltu â cheiswyr gwaith a chyflogwyr, a datblygu adnoddau. Awgrymir deg argymhelliad penodol ynghylch lle y dylid canolbwyntio ymdrechion (gweler Tabl 10).**

Ystyrir bod pob un o'r deg argymhelliad yn argymhellion hanfodol, blaenoriaeth uchel. Mae'r rhan fwyaf yn atebion cost isel, hawdd eu gweithredu.

Gan fod llawer o'r argymhellion i barhau ac ehangu gweithgareddau presennol, maent yn cael eu categorio fel ailystyried sut i wneud, dal ati a dechrau gwneud. Mae manylion yr holl argymhellion sy'n canolbwyntio ar Gofalwn Cymru yn dilyn.

Tabl 10: Argymhellion 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

## 1. PARHAU I: Ehangu gweithgareddau hysbysebu ac ymgyrchu

Gydag ychydig eithriadau, mae'r sector yn hynod gadarnhaol am hysbysebu ac ymgyrchu presennol Gofalwn Cymru, er bod lle i addasu dulliau neu ddatblygu rhai newydd.

Gallai dulliau gweithredu gynnwys:

- **Ymgysylltu ag enwogion a ffigyrau adnabyddus eraill** – Mae lle amlwg i ddod â lleisiau allweddol i mewn i'r ymgyrchoedd. Nodwyd y bu pennod Rhod Gilbert ar Weithwyr Gofal ar gyfer ei raglen *Work Experience* (2020) yn bwysig i'r sector; gallai annog ymyriadau tebyg ddwyn ffrwyth.

Mae cyn-chwaraewr Undeb Rygbi Cymru, Peter Rogers, wedi bod yn gweithio yn y sector gofal cymdeithasol ers tua phum mlynedd mewn rôl gofal cartref. Daeth Peter hefyd yn llefarydd gweithredol dros ddementia, sy'n broblem y mae'n delio â hi yn ei swydd newydd ac y mae ganddo wybodaeth amdani o'i ddyddiau rygbi<sup>10</sup>. Gallai camau o'r fath fod yn arbennig o bwysig wrth wella atyniad y sector i ddyynion. Mae lle amlwg i'w gynnwys ef ac wynebau adnabyddus eraill mewn ymgyrchoedd.

Gallai hefyd fod yn ddefnyddiol cynnwys y rhai sydd â phrofiad o ddefnyddio'r gwasanaethau neu sy'n aelodau teulu defnyddwyr gwasanaeth.

- **Datblygu ymgyrchoedd a gweithgareddau sy'n addas i'r cyfryngau cymdeithasol**, h.y., deunydd y gellir ei rannu'n hawdd mewn clipiau byr. Mae sbloet sy'n debyg i ymgyrch byddin y Ffindir yn defnyddio blwch dan glo mewn man cyhoeddus, er enghraifft, yn gymharol rad ond yn cyrraedd llawer mwy nag ymgyrchoedd mwy traddodiadol.
- **Hysbysebion wedi'u targedu ar y cyfryngau cymdeithasol** – Datblygu hysbysebion wedi'u targedu at grwpiau penodol, fel y rhai a ddefnyddir gan Uber a Deliveroo i dargedu gwaith sifft y bore at bobl mewn cyflogaeth arall.
- **Arddangos y sector gofal cymdeithasol a gofal plant fel rhan hanfodol o gymdeithas Cymru** – Gellir gwneud mwy i egluro i'r cyhoedd bwysigrwydd y sector yn hytrach na hybu ymwybyddiaeth yn unig. Yn benodol, mae angen dangos i'r cyhoedd bwysigrwydd y sector o ran:
  - Hwyluso byw'n annibynnol.
  - Cynnal gofal iechyd Cymru.
  - Sicrhau bod plant yn cael y dechrau gorau mewn bywyd.
  - Cefnogi economïau rhanbarthol a chenedlaethol lleol.

## 2. PARHAU I: Ddatblygu mwy o adnoddau ar gyfer y wefan

Dylai Gofalwn Cymru ddatblygu cyfres o adnoddau newydd i gefnogi'r sector ac ymgeiswyr posibl.

Mae Tabl 11 yn rhestru adnoddau sydd wedi'u hawgrymu drwy gydol y gwaith ymgysylltu â rhanddeiliaid. Gofynnodd cyflogwyr ymhellach am ddarparu astudiaethau achos ychwanegol a mwy diweddar, a bod gwybodaeth yn cael ei chyflwyno mewn fformatau hawdd eu darllen gan nad oes gan gyflogwyr yr amser i ddarllen dogfennau helaeth a gwyllo'r fideos bob amser.

Tasg anodd yw datblygu a diweddarau adnoddau, yn enwedig pan fydd adnoddau'n cyfeirio at bolisiau a chynlluniau sydd y tu hwnt i'r sector, fel y system fudd-daliadau. Fodd bynnag, nid yw'r system gyfredol o gyfeirio pobl at safleoedd ac adnoddau eraill lle mae gwybodaeth ar gael yn gweithio. Gan amlaf, mae gwybodaeth mewn manau eraill yn anodd i gyflogwyr ac ymgeiswyr ei deall ac mae'n creu heriau o ran denu a recriwtio.

Tabl 11: Rhestr o adnoddau y dylai Gofalwn Cymru eu datblygu

<b>Adnodd</b>	<b>Disgrifiad</b>	<b>Cynulleidfa darged</b>
<b>Canllaw i ddeall hyfforddiant a chymwysterau ar gyfer rolau gofal</b>	Trosolwg clir iawn o ofynion hyfforddiant a chymwysterau gofynnol ac a ffafir ar gyfer gofal cymdeithasol a BCGP. Mae cyflogwyr yn nodi nad yw'r adnoddau presennol yn ddigon clir.	Ymgeiswyr, gydag adnodd ar gyfer pob is-sector.
<b>Canllaw i lywio'r system fudd-daliadau ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol a gofal plant</b>	Mae canolbwyntio ar ddeall Lwfans Ceisio Gwaith, Credyd Treth Gwaith a Chredyd Cynhwysol i'r rhai sy'n gweithio tua 16 awr yr wythnos yn hanfodol.	Yn ddelfrydol, dylid datblygu dau adnodd annibynnol, un ar gyfer cyflogwyr ac un ar gyfer ymgeiswyr.
<b>Canllaw i gefnogi pobl i ddychwelyd i'r gwaith</b>	Mae yna wahanol gynlluniau a chyfleoedd yn y DU sy'n ceisio annog pobl i ddychwelyd i'r gweithlu fel y Rhaglen Dychwelyd i'r Gwaith a'r Cynllun Ailddechrau. Byddai rhoi arweiniad ynghylch sut mae'r cynlluniau hyn yn gweithio'n ymarferol yn ddefnyddiol.	Yn ddelfrydol, dylid datblygu dau adnodd annibynnol, un ar gyfer cyflogwyr ac un ar gyfer ymgeiswyr.
<b>Canllaw marchnata</b>	Nid pob darparwr sydd ag arbenigedd marchnata mewnol ac maent yn ei chael hi'n anodd gwybod sut i lywio marchnata, gan gynnwys sut i ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol a sut i dargedu ymgyrchoedd at gynulleidfaoedd penodol.	Sefydliadau bach a chanolig.
<b>Canllaw i brofiad gwaith a lleoliadau gwaith</b>	Nid yw hyd yn oed darparwyr sydd â pherthynas gref ag ysgolion lleol yn siŵr sut y gallai lleoliadau gwaith a phrofiad gwaith weithredu yn ymarferol. Byddai diweddarau'r canllaw presennol i gynnig mwy o eglurder am y broses a phethau allweddol i'w hystyried yn ddefnyddiol.	Yn ddelfrydol, dylid datblygu dau adnodd annibynnol, y naill i gyflogwyr a'r llall i ysgolion.
<b>Llywio prentisiaethau</b>	Mae gan ddarparwyr ddiddordeb mewn prentisiaethau ond nid ydynt yn siŵr sut maen nhw'n gweithio. Mae gwybodaeth bresennol Gofalwn Cymru wedi'i hanelu at ymgeiswyr yn unig.	Cyflogwyr.
<b>Canllaw i recriwtio a noddi gweithwyr tramor</b>	Nododd amryw ddarparwyr y byddent yn ystyried recriwtio o dramor ond nad ydynt yn siŵr sut i fynd i'r afael â chyfyngiadau fisa a nawdd.  Fodd bynnag, rydym yn rhybuddio rhag hyrwyddo gweithwyr mudol fel ateb i swyddi gwag, ac os caiff ei ddatblygu, dylid trin yr adnodd hwn yn sensitif ac ni ddylid ei hyrwyddo'n eang.	Cyflogwyr.



### 3. PARHAU I: Estyn y cyrsiau Cyflwyniad i... a'r cynllun gwarantu cyfweiliad (GIS)

Mae'r cyrsiau Cyflwyniad i... a'r GIS yn weithgareddau llwyddiannus iawn. Mae Gofalwn Cymru eisoes wrthi'n dod â 2,000 o leoliadau gwasanaeth ychwanegol i'r GIS ac mae'n gweithio gydag SAU i gynyddu'r gallu i gynnal y cyrsiau Cyflwyniad i.... O ystyried canfyddiadau'r adroddiad hwn, mae'r rhain yn gamau synhwyrol.

Bydd estyn mynediad at y cyrsiau Cyflwyniad i... yn helpu i fynd i'r afael â rhai o'r materion gydag ymgeiswyr anghymwys ac yn hwyluso'r broses ymgeisio.

Mae estyn aelodaeth y GIS i fwy o gyflogwyr hefyd yn gyfle i estyn a dyfnhau cysylltiadau â darparwyr ar draws y system gofal cymdeithasol a gofal plant, ac fel y nodir uchod, mae'n darparu cyfleoedd clir i gynyddu llwyddiant y porth swyddi a'r defnydd ohono. Wrth i'r cyrsiau Cyflwyniad i... ehangu, tybir y bydd llwyddiant y cynllun yn cynyddu.

Fodd bynnag, wrth i'r cynlluniau ehangu, mae'n bwysig sicrhau bod cyflogwyr yn cynnig amodau gwaith teilwng. O ystyried perthynas fuddiol y GIS i ymgeiswyr a darparwyr fel ei gilydd, mae lle yn y dyfodol i Gofalwn Cymru osod gofynion sylfaenol arferion gwaith teg i gyflogwyr sy'n dymuno cymryd rhan, gan feithrin gwaith y Fforwm Gwaith Teg ymhellach.

### 4. AILYSTYRIED SUT MAE: Datblygu hunaniaeth gliriach

Mae angen hunaniaeth gliriach ar Gofalwn Cymru. Mae angen iddo gael eglurder cysyniadol llwyr ynghylch yr hyn y mae'n ceisio ei wneud, a pha ddeinamieg system a grwpiau o bobl y mae'n mynd i'r afael â nhw/gweithio gyda nhw. Dylai hyn hefyd helpu i wella ymwybyddiaeth.

Am fod newidiadau i'r wefan yn mynd rhagddynt ar hyn o bryd, mae nawr yn amser da i ddatblygu'r hunaniaeth hon ac egluro am beth mae Gofalwn Cymru yn sefyll.

Dylai'r wefan gael tudalen hafan glir sy'n esbonio pwy yw Gofalwn Cymru a sut maen nhw'n cefnogi'r sector. Byddai adran Amdanom Ni hefyd yn ddefnyddiol, a honno efallai'n cynnwys y Cysylltwyr Rhanbarthol a'r Hyfforddwyr Gwaith y gallai cyflogwyr ac ymgeiswyr ddod ar eu traws.

Mae angen ffordd ar y sector o gau'r bwlch rhwng darparwyr a'r gronfa ehangach o geiswyr gwaith, yn ogystal â ffordd o gefnogi darparwyr, gweithwyr ac ymgeiswyr. Mae cyfle i Gofalwn Cymru gael ei fframio fel llwyfan neu bont sy'n cysylltu ac yn cefnogi cyflogwyr a cheiswyr gwaith. Mae angen iddo hefyd fod yn adnabyddus fel lle i fynd am gymorth ar draws y sector. Gall datblygu datganiad cenhadaeth a nodau clir fynd rhywfaint o'r ffordd yn hyn o beth.

Un awgrym fyddai:

Mae Gofalwn Cymru yn cefnogi'r system ofal o'r blynyddoedd cynnar a gofal plant, i ofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol. Rydym yn cefnogi darparwyr i ddeall a mynd i'r afael â heriau wrth ddenu a recriwtio gweithwyr. Ac rydym yn helpu darpar ofalwyr, ymgeiswyr a gweithwyr gofal i ddeall y sector a sut y gallant lwyddo.

I wneud hyn, mae gennym bum prif amcan:

1. Newid y ddealltwriaeth ynghylch yr hyn y mae gwaith gofal yn ei olygu er mwyn gwella statws gofal ymhellach.
2. Rhoi'r sgiliau, y ddealltwriaeth a'r hyder i bobl fynd i mewn i ofal.
3. Rhoi'r offer a'r wybodaeth i ddarparwyr ddeall eu heriau gweithlu.
4. Cysylltu ceiswyr gwaith a darparwyr.
5. Creu lle i ddarparwyr rannu pryderon ac arfer gorau a chael cymorth.

## 5. DECHRAU GWNEUD: Cefnogi'r sector i broffesiynoli o'r tu mewn

Mae rhai buddion amlwg i broffesiynoli'r gweithlu gofal, ond mae angen gwneud hyn mewn ffordd sy'n fwy sensitif ac ymatebol i bryderon cyflogwyr. Mae hefyd yn bwysig sicrhau bod cyflogwyr a gweithwyr yn teimlo bod ganddynt berchnogaeth ar y broses ac nad yw camau at broffesiynoli yn effeithio ar eu hymreolaeth.

Mae cefnogi'r sector i safoni a phroffesiynoli o'r tu mewn yn allweddol i baratoi'r llwybr llyfnach i broffesiynoli. O ystyried y cysylltiadau â chyflogwyr ac ymgeiswyr, mae Gofalwn Cymru mewn sefyllfa dda i wneud hyn. Gall hyn gynnwys:

- Gweithio gyda sefydliadau mewn ardaloedd a rhanbarthau i hyrwyddo symleiddio a safoni prosesau.
- Cefnogi cyflogwyr i ddeall a gwerthfawrogi cofrestru a chymhwyso.
- Cefnogi ymgeiswyr i ddeall a gwerthfawrogi cofrestru a chymhwyso, a hynny efallai trwy ddarparu fforwm neu opsiwn sgwrsio byw ar y wefan.

## 6. PARHAU I: Ddefnyddio a chefnogi'r system leol

Ystyrir mai ymgysylltu ac allgymorth ag ysgolion, canolfannau gwaith a sefydliadau eraill sy'n canolbwyntio ar gyflogaeth leol yw un o gryfderau allweddol gwaith Gofalwn Cymru. Mae angen i'r gwaith hwn barhau a thyfu.

Nodwyd bod y mathau canlynol o ymgysylltu yn flaenoriaethau allweddol gan gyflogwyr a rhanddeiliaid eraill:

- **Lleoliadau gwaith** – Cefnogi darparwyr i gynnwys plant ysgol mewn profiad gwaith a lleoliadau gwaith a gwirfoddoli. Gall rhoi blas i bobl iau ar weithio mewn lleoliadau gofal gynyddu eu cymhelliant i wneud cais yn nes ymlaen.
- **Parhau i ddatblygu adnoddau ar gyfer ysgolion a cholegau** – Mae'r diffyg addysgu gofal cymdeithasol a gofal plant arbenigol mewn ysgolion a cholegau yn ei gwneud hi'n anodd i'r sector reoli ei negeseuon mewn lleoliadau addysg. Mae'n allweddol datblygu adnoddau y gall ysgolion a cholegau eu defnyddio sy'n rhoi dealltwriaeth a disgwyliadau mwy realistig o'r sector.
- **Prifysgolion** – O ystyried bod prifysgolion yn tueddu i gael gwasanaethau gyrfaoedd eisoes sy'n cefnogi myfyrwyr i gael swyddi a lleoliadau gwaith rhan-amser, mae cyfle clir i gynnwys prifysgolion a'u gwasanaethau gyrfaoedd. Mae gan lawer fyrdau swyddi mewnol sy'n wynebu myfyrwyr y gellid eu defnyddio i arddangos negeseuon am swyddi Gofalwn Cymru. Cynhelir digwyddiadau gyrfaoedd mawr hefyd.
- **Canolfannau gwaith a sefydliadau gyrfa** – Eto, efallai na fydd gan ganolfannau gwaith a sefydliadau eraill sy'n cefnogi ceiswyr gwaith arbenigedd sy'n benodol i ofal. Gall cysylltu â sefydliadau ac asesu eu hanghenion o ran adnoddau a gwybodaeth gofal fod yn allweddol i sicrhau bod mwy o ddarpar ymgeiswyr yn dysgu am y sector ac yn cael cyngor dibynadwy ynghylch llwybrau hyfforddi a chymwysterau.

## 7. AILYSTYRIED SUT MAE: Defnyddio'r porth swyddi yn well

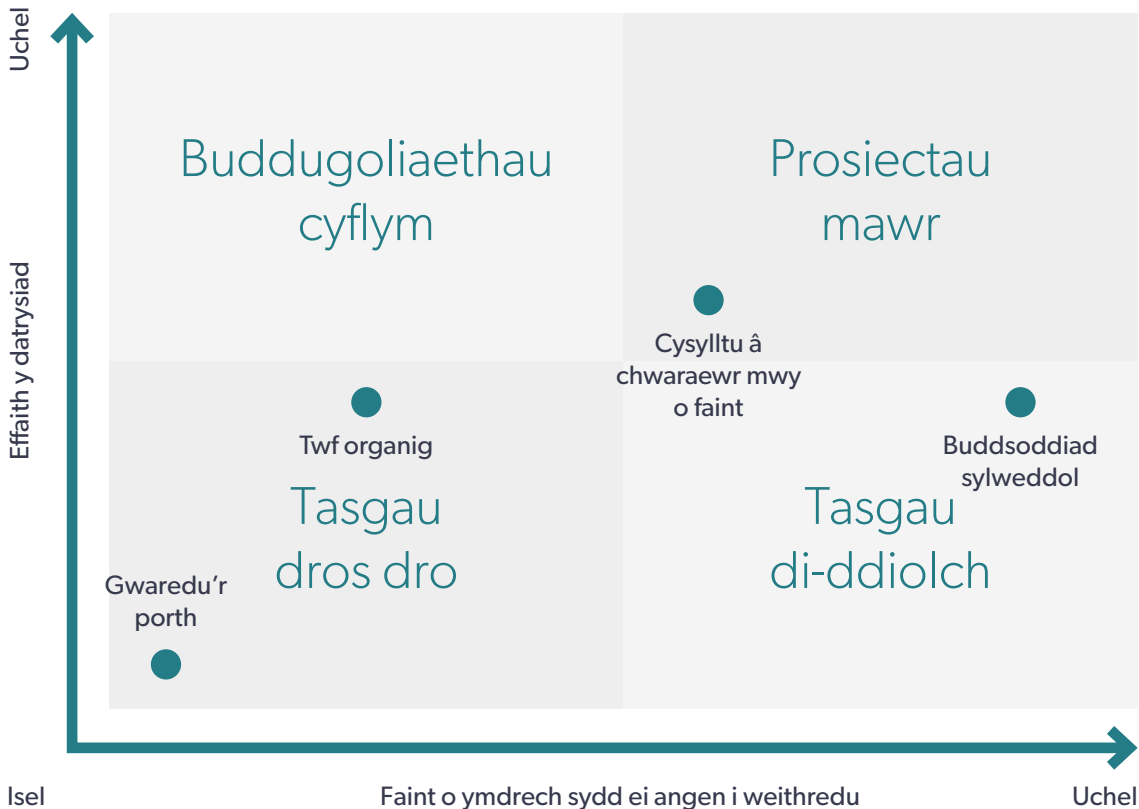
Codwyd problemau amrywiol gyda phorth swyddi Gofalwn Cymru. Nid oes ateb hawdd i'r mater hwn, ond mae cyfarwyddiadau posibl yn y dyfodol.

Rhestrir strategaethau posibl i wella'r porth swyddi yn Nhabl 12. Dengys Ffigur 17 effaith ac ymdrech ddisgwyliedig pob opsiwn. Mae hyn yn dangos nad oes llawer o gyfleoedd am gam cyflym ymlaen.

Tabl 12: Opsiynau posibl ar gyfer y porth swyddi

Strategaeth	Disgrifiad
<b>Gwaredu'r porth</b>	Cael gwared ar y porth swyddi a dargyfeirio'r costau tuag at weithgareddau eraill fel brandio a datblygu adnoddau.
<b>Twf organig</b>	Derbyn mai prif werth y porth swyddi yw cysylltu'r rhai sydd wedi cwblhau cyrsiau Cyflwyniad i ... gyda chyflogwyr ar y GIS. Yn y senario hwn, ni ddylid hyrwyddo'r porth swyddi ymhlith swyddogaethau craidd Gofalwn Cymru, ac yn lle hynny tybir y bydd yn tyfu'n organig wrth i'r GIS estyn ac wrth i fwy o bobl gwblhau'r cyrsiau. Gellir ei wthio trwy golegau a darparwyr addysg eraill, ond ni ddylid disgwyl denu'r cyhoedd i'r porth swyddi.
<b>Cysylltu â chwaraewr mwy o faint</b>	Gwneud yr uchod a cheisio ymgysylltu â safle swyddi ar-lein sefydledig, fel Indeed, a chytuno ar draws-hyrwyddo. Er enghraifft, gallai Indeed gyfeirio ceiswyr gwaith at adnoddau Gofalwn Cymru ar swyddi gofal, tra gallai Gofalwn gyfeirio ymgeiswyr gofal at dudalennau cymorth CV ac ymgeisio Indeed. Er bod hyn yn gofyn ymrwymiad sefydliad a yrrir gan elw, mae lle i fframio'r berthynas fel cyfle i ddangos ymrwymiad i werth cymdeithasol.
<b>Buddsoddiad sylweddol</b>	Er mwyn i'r porth swyddi ddod yn lle canolog yn y system ofal sy'n cysylltu unrhyw ymgeisydd gyda'r nod o weithio mewn gofal i ddarparwyr, mae angen ymgyrchoedd hysbysebu sylweddol a chostus. O ystyried amrywiaeth y darparwyr, bydd hon yn dasg anodd. Hyd yn oed os gall Gofalwn Cymru gyflawni statws aelwyd, bydd yn anodd cystadlu â byrddau swyddi cyffredinol. Byddai hyn yn costio miliynau ac nid yw'n cael ei argymell.

Mae Ffigur 17 yn mapio'r opsiynau posibl ar gyfer y porthol swyddi ar fatrics effaith-ymdrech. Mae hyn yn dangos y potensial sydd gan bob datrysiad i wella'r porthol swyddi yn ogystal â faint o ymdrech y byddai'n ei gymryd. Dylid osgoi opsiynau sydd ag effaith isel ac ymdrech uchel. Yr opsiwn gorau fyddai un sy'n ymdrech isel ond sy'n cael effaith fawr. Fel y dengys Ffigur 17, nid oes ffordd hawdd o wella'r porthol swyddi. Mae angen sicrhau cydbwysedd rhwng effaith ac ymdrech.



Ffigur 17: Matrics ymdrech-ffaith ar gyfer opsiynau porth swyddi

## 8. DECHRAU GWNEUD: Canolbwyntio ar ddarparwyr a lleoliadau bach a chanolig

Nod Gofalwn Cymru yw cefnogi'r sector cyfan. Er bod sefydliadau o unrhyw faint yn gallu elwa ar weithgareddau Gofalwn Cymru, ac yn gwneud hynny, darparwyr bach a chanolig heb allu ac arbenigedd mewnol sydd yn y sefyllfa i ennill y mwyaf.

Mae cyflogwyr bach a chanolig, yn enwedig mewn gofal cymdeithasol, fel petaent yn llai tebygol o gymryd rhan mewn fforymau rhanbarthol a chenedlaethol, yn llai tebygol o fod yn aelodau o'r GIS, ac yn llai tebygol o adnabod eu cysylltydd rhanbarthol. Fodd bynnag, mae recriwtwyr mewn sefydliadau mwy o faint fel petaent yn cymryd rhan fwy gweithredol mewn trafodaethau cenedlaethol a rhanbarthol, a hynny'n debygol am fod eu rolau swydd yn caniatáu ymgysylltu o'r fath.

## 9. PARHAU I: Hwyluso rhwydweithiau a chysylltiadau darparwyr gwell

Mae ehangu a dyfnhau cysylltiadau ar draws y system yn allweddol. Er nad yw'n nod craidd, un o brif gryfderau Gofalwn Cymru yw ei allu i gefnogi, cynrychioli ac uno'r sector.

Gall cysylltwyr rhanbarthol fod yn offeryn pwysig ar gyfer arwain y gwaith hwn. Mewn rhai achosion, mae cysylltwyr rhanbarthol wedi helpu i wella cysylltiadau preifat ac ALL. Dro arall, mae cysylltwyr wedi canfod a dod â chyflogwyr o leoliadau llai i sgysiaid nad oeddent yn gwybod amdanynt o'r blaen.

Fodd bynnag, mae cysylltwyr rhanbarthol eisoes wedi'u gorweithio ac yn aml yn methu â chadw i fyny â gofynion eu rhanbarth cyfan. Efallai y bydd cysylltwyr ar lefel ALL yn well i gynnal a datblygu rhwydweithiau a chysylltiadau darparwyr. Mae angen hefyd sicrhau nad yw'r ffocws rhanbarthol yn cael ei golli o ystyried pa mor aml mae materion gofal yn croesi ffiniau lleol.

## 10. DECHRAU GWNEUD: Cefnogi'r sector i ddeall pwysigrwydd amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant

Mae diffyg cymhelliant gan gyflogwyr i fynd ati i gynyddu amrywiaeth wrth gyflogi. Fodd bynnag, awgryma canfyddiadau'r ymchwil yn gryf y byddai ychwanegu pwysau pellach ar ddarparwyr i gynnwys amrywiaeth yn eu harferion recriwtio yn wrthgynhyrchiol.

Mae'r diffyg cymhelliant i gynyddu amrywiaeth yn deillio o'r heriau ehangach sy'n wynebu cyflogwyr wrth gyflogi unrhyw un. Ar y cyfan, nid oes ganddynt yr amser, yr adnoddau, y gallu na'r cymhelliant i wneud gwaith o'r fath.

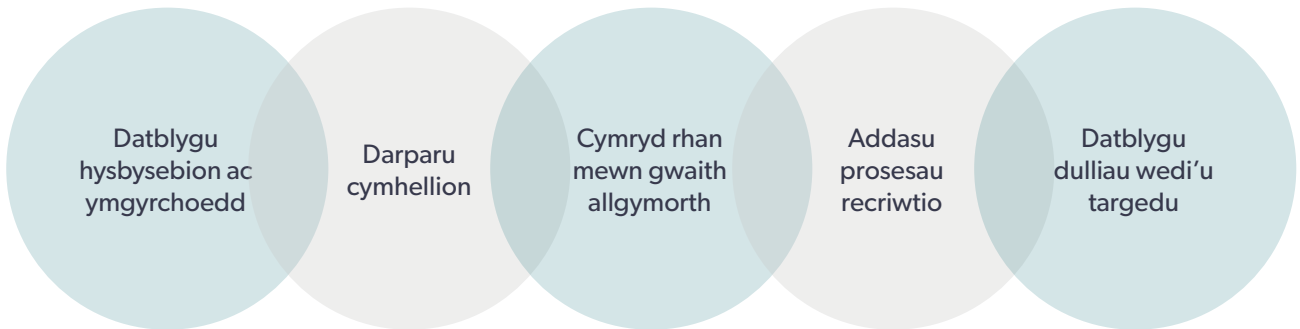
Fodd bynnag, mae tystiolaeth sylweddol bod gweithluoedd mwy amrywiol, cynhwysol a chyfartal yn fwy deniadol i geiswyr gwaith<sup>111</sup>. Yn ogystal, gall gweithluoedd gofal sy'n gynrychioliadol o'u defnyddwyr ddarparu gwell ansawdd gofal. Yn olaf, gall y defnydd eang o iaith ryweddol ac oedraniaethol i ddisgrifio'r gweithlu ei wneud yn anneniadol i'r rhai nad ydynt yn uniaethu â thermau o'r fath.

Golyga hyn ei bod yn bwysig sicrhau nad yw amrywiaeth yn cael ei diystyru. Dylai Gofalwn Cymru hyrwyddo manteision amrywiaeth, darparu adnoddau a chynghor i gefnogi darparwyr, a darparu cymorth i ymgeiswyr o gefndiroedd mwy amrywiol. Nid argymhellir bod Gofalwn Cymru yn ceisio 'pregethu' wrth ddarparwyr – ond yn hytrach gweithio gyda nhw.

## Beth all darparwyr a chyflogwyr ei wneud?

Mae llawer o ffyrdd y gall darparwyr a chyflogwyr newid neu ddatblygu arferion newydd er mwyn gwella eu dull at ddenu a recriwtio.

Fel y dangosir yn adran 5, mae yna enghreifftiau arfer gorau o strategaethau y gall darparwyr a chyflogwyr eu cymryd i wella'r denu a recriwtio i'w gwasanaethau (Gweler Ffigur 18). Yma, darperir pedwar argymhelliad ychwanegol (gweler Tabl 13).



Ffigur 18: Strategaethau ac atebion a arweinir gan ddarparwyr a chyflogwyr

Tabl 13: Argymhellion i gyflogwyr a darparwyr

<b>Argymhellion i gyflogwyr a darparwyr</b>		<b>Amserlen</b>
Rhaid	Cymryd rhan mewn trafodaethau lleol a chenedlaethol am y sector.	<b>Yn syth</b>
Dylid	Chwilio am arian lleol a chenedlaethol.	<b>Tymor canolig</b>
Dylid	Archwilio defnyddio technoleg ddigidol.	<b>Tymor hir</b>
Gellid	Cydweithio â darparwyr a lleoliadau eraill.	<b>Tymor hir</b>

## 1. RHAID: Cymryd rhan mewn trafodaethau lleol a chenedlaethol am y sector

Ceir llawer o gyfleoedd i gyflogwyr gymryd rhan mewn trafodaethau lleol a chenedlaethol am ddyfodol y sector, a rhoi eu barn amdanynt.

Mae'r rhai sy'n ymgysylltu â'u cysylltwyr rhanbarthol a fforymau rhanddeiliaid cenedlaethol yn tueddu i fod yn fwy cadarnhaol am eu gallu i fynd i'r afael â heriau denu a recriwtio. Maent hefyd yn fwy ymwybodol o weithgareddau Gofalwn Cymru, ac yn fwy tebygol o fod wedi cofrestru â'r Cynllun Gwarantu Cyfweliad a chynlluniau eraill.

Rhaid i gyflogwyr fynd ati i ymgysylltu. Yn benodol, dylent ymgysylltu â Gofalwn Cymru a chael gwybod y diweddaraf am ei waith parhaus, gan ddefnyddio ymgyrchoedd cenedlaethol yn gyfle i rannu eu negeseuon lleol eu hunain, defnyddio adnoddau at eu dibenion eu hunain, cyfeirio darpar ymgeiswyr at y wefan, a chymryd rhan mewn digwyddiadau a fforymau lleol a rhanbarthol.

## 2. DYLLID: Chwilio am gyfleoedd ariannu lleol a chenedlaethol.

Dylai darparwyr a chyflogwyr fynd ati i chwilio am gynlluniau, cyfleoedd ariannu a chymorth sydd ar gael i gyflogwyr yng Nghymru a'r DU a allai gefnogi eu hymdrechion recriwtio.

Mae'r math hwn o gymorth yn cynnwys cynlluniau a chyllid sy'n cefnogi recriwtio a datblygu'r gweithlu, fel y Cynllun Ailddechrau a Rhaglenni Dychwelyd i'r Gwaith neu Interniaeth i Ddychwelwyr (interniaeth sydd wedi'i chynllunio i gefnogi pobl sy'n ailymuno â'r gweithlu).

Gall hefyd gynnwys cymorth a roddir i gyflogwyr i leihau allyriadau carbon a chyrraedd nodau sero net, mynd i'r afael â heriau trafnidiaeth lleol a chenedlaethol i gefnogi rolau gyrru, archwilio'r defnydd o dechnolegau digidol, neu hyfforddi gweithluoedd mewn sgiliau digidol.

## 3. DYLLID: Archwilio defnyddio technolegau digidol

Mae lle amlwg i ddarparwyr integreiddio technolegau digidol yn eu gweithgareddau cynllunio'r gweithlu i reoli gweithluoedd yn fwy effeithlon a mynd i'r afael â gofynion cynyddol o ran gofal.

Ar draws y rhanddeiliaid, prin oedd yr enghreifftiau a grybwyllwyd o ddefnyddio technolegau digidol mewn lleoliadau gofal. Yn fwyaf cyffredin, mae'n ymddangos bod technolegau digidol fel iPads yn cael eu defnyddio mewn lleoliadau BCGP. Roedd enghraifft hefyd o ddefnyddio meddalwedd cyfieithu digidol i ymgysylltu â cheiswyr lloches o Wcráin.



Fodd bynnag, mae cyfleoedd i ddefnyddio apiau cyfeirio gweithwyr fel Care Friends, rhaglenni deallusrwydd artifisial i gynllunio llwybrau cartref, neu dechnolegau fideo ar gyfer atebion gweithio unigol. Mae lle hefyd i dechnolegau digidol leihau'r galw am weithwyr. Yma, mae'r enghreifftiau'n cynnwys defnyddio technoleg i ddarparu gwasanaethau o bell neu fonitro a chyfathrebu ag unigolion sy'n derbyn gofal a chymorth a'u teuluoedd.

#### 4. GELLID: Cydweithio â chyflogwyr eraill

Mae aneffeithlonrwydd yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn golygu weithiau bod digon o staff, ond bod pecynnau gofal yn rhy bell yn ddaearyddol, nid yw staff yn gallu gweithio oriau craidd, neu mae prinder lleol o becynnau gofal. Gall cydweithio â chyflogwyr eraill helpu i fynd i'r afael â'r materion hyn.

Byddai hyn yn mynnu newidiadau aruthrol i'r ffordd y mae darparwyr yn gweithio gyda'i gilydd. Gallai hyn edrych fel:

- **Ffurio neu ymuno cronfeydd lleol o weithwyr ar draws sefydliadau** – ar hyn o bryd, mae un ALL yn ystyried sefydlu asiantaeth recriwtio nid-er-elw a fyddai'n gweithredu fel Cwmni Masnachu ALL. Byddai elw yn cael ei roi yn ôl i'r sector gofal a/neu ei ddefnyddio i gefnogi gweithgareddau denu a recriwtio.
- **Darparu gofal plant am ddim a/neu am bris gostyngol i weithwyr** – gan fod plant gan lawer o weithwyr gofal cymdeithasol a gofal plant, gall darparu gofal plant i weithwyr fod yn atyniad enfawr i rieni sy'n ystyried ymuno â'r sector. Gallai hyn fod yn fwy ymarferol mewn lleoliadau BCGP lle mae gweithwyr gofal plant cymwys yn y swydd, ond mae potensial i gyflogi gweithiwr BCGP i gefnogi staff mewn lleoliad gofal cymdeithasol preswyl i oedolion, er enghraifft.
- **Defnyddio teitlau a disgrifiadau swydd cyson** – mae anghysondeb mewn teitlau a rolau swydd yn ei gwneud hi'n anoddach i brofiad fod yn gludadwy. Mae hyn hefyd yn arwain at ddryswch ehangach yn y maes cyhoeddus ynghylch pa rolau sydd.

## 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 (Tabl 14).

Tabl 14: Blaenoriaethau 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 mwy hirdymor yn Gofalwn Cymru
- 3 Ystyried anghenion y sector mewn cyfarwyddedau polisi nad ydynt yn ymwneud â gofal
- 4 Ail-ddylunio systemau budd-daliadau
- 5 Ymrwymiad gwell i gyd-gynhyrchu polisiâu a dulliau gweithredu
- 6 Cydweithio rhwng sawl sector i ddatblygu cyflenwad o weithwyr yn y dyfodol

Drwy dorri ar draws y blaenoriaethau hyn, mae hyn yn golygu bod angen cydnabod a rhoi cyfrif gwell am gymhlethdod y sector gofal cymdeithasol a gofal plant.

Mae'r ymchwil hwn wedi tynnu sylw at y ffaith bod ymyriadau polisi yn gallu creu problemau newydd yn anfwriadol, er bod y polisiâu hynny wedi'u cynllunio gyda bwriadau da.

Er bod gan gyrrff cyhoeddus amrywiaeth o adnoddau i ddeall effaith, gall y broses o gyfathrebu cyfaddawdau fod yn heriol. Gall natur gydgyssylltiedig heriau gofal cymdeithasol arwain at barlys gwleidyddol.

Drwy ategu methodoleg asesu effaith bresennol a modelu gyda'r trilema gofal, gall hyn helpu i ddangos effaith bosibl polisiâu mewn fformat y bydd gwneuthurwyr penderfyniadau sydd ag amrywiaeth o arddulliau a chefnidiroedd arwain yn ei ddeall.

Gellir rhoi prawf straen i weld effaith cynigion polisi ar bob agwedd – a gellir nodi polisiâu prin sy'n dal y tri nod yn eu cyfanrwydd, fel cynyddu cyflog. Dyma enghreifftiau o sut y gallai hyn weithio'n ymarferol:

- Plotio argymhellion o ymrwymadau polisi arfaethedig yn erbyn yr adnodd. Gallai hyn gynnwys trafodaethau am y Gwasanaeth Gofal Cenedlaethol yng Nghymru, neu drafodaethau am ymrwymadau polisi cyfredol i ymestyn cymorth gofal plant.

- Nodi cwestiynau ymchwil tymor hir ar gyfer y sector cyfan. Er enghraifft, gall polisiâu sy'n ceisio lleihau costau o ran darparu gofal drwy ddefnyddio technoleg yn well gefnogi pob un o'r tri nod sef atyniad, ansawdd a statws. Fel hyn, gellir defnyddio'r adnodd hwn fel hidlydd cyntaf ar gyfer penderfynu a ddylid mynd ar drywydd syniadau yn fanylach ai peidio.
- Gwneud modelu economaidd yn fwy hygyrch. Er enghraifft, yn y rhan fwyaf o wasanaethau cyhoeddus, bydd costau cyffredinol yn cynyddu os bydd cymorthdaliadau'n cynyddu, a hynny os nad yw'r cyflenwad yn cynyddu hefyd. Mae'r model trilema yn helpu i feddwl am yr economi mewn ffordd benodol am ofal, a rhoi'r un cysyniad mewn termau mwy diriaethol.

## 1. Codiad cyflog ar draws y sector

**Mae pwysigrwydd cyflog yn thema gyson yn y llenyddiaeth, yn y prosiect hwn ac yn y rhan fwyaf o drafodaethau polisi. Mae angen ymrwymiad hirdymor a pharhaus i wella cyflogau yn y sector.**

Fel y mae'r trilema gofal yn ei ddangos, mae'n debyg y byddai cyllid ychwanegol ar gyfer y sector sydd wedi'i dargedu at gynyddu cyflogau yn cael effaith sylweddol ar recriwtio a chadw staff ym maes gofal. Yn wir, cynyddu cyflogau yw'r unig ateb amlwg na fyddai'n cael effaith negyddol ar atyniad, statws nac ansawdd gofal.

Mae swyddogion Llywodraeth Cymru yn ymwybodol iawn o'r heriau ariannol sylfaenol ym maes gofal cymdeithasol – a'r berthynas sylfaenol rhwng y sefyllfa hon a recriwtio. Rydym yn awgrymu bod Llywodraeth Cymru yn parhau i ddatblygu polisi gyda'r ddealltwriaeth hon. Yn benodol:

- Gall canfyddiadau'r ymchwil hwn lywio'r broses o roi arferion cyflog teg ar waith
- Rhaid parhau i ystyried y gofynion sylfaenol o ran cyflog a chydarddoldeb â swyddi neu fandiau cyflog y GIG
- Rhaid parhau i wneud gwaith i osod disgwyliadau a therfynau cyson i awdurdodau lleol o ran cost pecynnau gofal.

## 2. Buddsoddiad cyfalaf tymor hwy yn y sector

**Ar hyn o bryd, mae Gofalwn Cymru yn cael swm cymharol isel o gyllid ar sail tymor byr. Mae cyllidebau tymor byr ac amrywiol yn ei gwneud yn anodd i Gofal Cymdeithasol Cymru ddatblygu cynlluniau strategol tymor hir. Mae hyn yn golygu bod llawer o waith Gofalwn Cymru wedi bod yn adweithiol yn hytrach nag yn rhagweithiol.**

Byddai cyllid ychwanegol a thymor hwy yn galluogi Gofalwn Cymru i ehangu ei weithgareddau ac adeiladu ar ei lwyddiant, gan ddarparu cymorth ychwanegol i'r sector a'i wneud yn fwy deniadol.

### 3. Ystyried anghenion y sector mewn cyfarwyddebau polisi nad ydynt yn ymwneud â gofal

Mae portffolios polisi ehangach fel trafndiaeth, tai, iechyd, addysg a'r amgylchedd yn effeithio ar y sector gofal cymdeithasol a gofal plant.

Er enghraifft, mae mesurau i leihau carbon yn aml yn canolbwyntio ar drafndiaeth ac adeiladau, ac maent yn gofyn am newidiadau i gerbydau, stoc tai a systemau ynni. Wrth i anghenion gofal cartref a phreswyl barhau i dyfu, mae'n bwysig bod y sector yn cael cynnig cymorth cyfalaf neu amddiffyniad ychwanegol rhag polisiau lleihau carbon.

Gellir hefyd addasu polisi tai – yn benodol y math o dai cymdeithasol a'u lleoliad – er mwyn cefnogi'r sector yn well. Mae tai hygyrch mewn lleoliadau hygyrch yn allweddol i liniaru rhai o'r heriau sy'n gysylltiedig â gofal cartref. Drwy ddarparu tai cymdeithasol sydd wedi'u hanelu'n benodol at bobl hŷn, byddai hyn yn cefnogi pobl sy'n byw'n annibynnol ac yn hwyluso'r gwaith o gynllunio gwaith cartref.

Mae gan Lywodraeth Cymru a'r Senedd amrywiaeth o fforymau ar gyfer y math hwn o gyd-drefnu ar draws portffolios, gan gynnwys pwyllgorau seneddol, gweithgorau Gweinidogol, a deddfwriaeth drawsbynciol. Dylai'r fforymau hyn barhau i archwilio sut y gellir cefnogi gofal drwy strategaethau polisi eraill.

### 4. Ail-ddylunio systemau budd-daliadau

Mae'n bwysig mynd i'r afael â chymhlethdodau o ran y swyddi 16 awr ar gyfer budd-daliadau i'r dyfodol.

Er bod y rhan fwyaf o'r budd-daliadau hyn ar draws y DU, mae Llywodraeth Cymru yn gallu dylanwadu ar rai ohonynt. Yn benodol, mae gostyngiadau yn y dreth gyngor a'r Gronfa Cymorth Dewisol wedi'u datganoli. Dylid cynllunio'r budd-daliadau hyn i gefnogi'r broses o gael gwaith a datblygu yn y gwaith, yn enwedig o ran osgoi cyfraddau sydyn tynnu'n ôl neu gymhellion i leihau oriau.

Mae trafodaeth fywiog hefyd ynghylch datganoli budd-daliadau ehangach ledled y DU – er enghraifft, gallu Llywodraeth yr Alban i amrywio elfennau o Gredyd Cynhwysol – a pha mor bell y dylid datganoli budd-daliadau eraill ledled y DU. Wrth i'r ddadl hon ddatblygu, dylid ystyried y goblygiadau y gall unrhyw newidiadau i fudd-daliadau eu cael ar faterion recriwtio a chadw staff.

## 5. Ymrwymiad gwell i gyd-gynhyrchu polisiau a dulliau gweithredu

Yn y pen draw, er mwyn i newid ehangach fod yn llwyddiannus, mae angen i'r sector gefnogi polisiau a dulliau gweithredu. Ar hyn o bryd, mae ymdeimlad cryf nad yw llywodraeth bob amser yn gwrando ar anghenion y sector.

Er enghraifft, mae llawer o leoliadau EYCC yn ofni y bydd Dechrau'n Deg yn cynyddu'r galw y tu hwnt i'w gallu i ddarparu gwasanaethau<sup>112</sup>. Mae darparwyr gofal cymdeithasol yn teimlo eu bod yn cael eu cosbi'n annheg am faterion sydd y tu hwnt i'w rheolaeth, fel os nad yw gofal wedi'i gynllunio yn cyd-fynd â'r hyn a gomisiynwyd neu'r hyn a ddarparwyd mewn gwirionedd. Ystyr hyn yw y gellir cosbi gwasanaethau os nad oes eu hangen mwyach ar y rhai sy'n cael cymorth (h.y., os ydynt yn mynd i'r ysbyty).

Drwy gyd-ddylunio dulliau, bydd hyn yn sicrhau bod darparwyr a chyflogwyr yn teimlo bod ganddynt ymdeimlad o berchnogaeth dros unrhyw newidiadau, ac y gellir nodi canlyniadau anfwriadol posibl yn gynharach. Mae hefyd yn cyfrannu at nodau ehangach Llywodraeth Cymru.

## 6. Cydweithio rhwng sawl sector i ddatblygu cyflenwad o weithwyr yn y dyfodol

Byddai'r awgrymiadau blaenorol yn arwain at welliannau tymor byr a thymor canolig o ran denu a recriwtio. Fodd bynnag, mae angen sicrhau cyflenwad cyson o weithwyr yn y dyfodol hefyd. Er y bydd cynyddu cyflogau yn bwysig, mae'n debygol na fydd hyn yn ddigon.

Mae llawer o'r awgrymiadau ar gyfer Gofalwn Cymru wedi'u hanelu at wella'r cyflenwad o weithwyr gofal posibl yn y dyfodol. Fodd bynnag, mae yma rolau i Lywodraeth Cymru, y sector addysg a gwasanaethau gyrfaoedd hefyd. Dyma'r dewisiadau:

- Gwella'r ffordd o ddangos pwysigrwydd gofal cymdeithasol yng nghwricwlwm yr agenda dinasyddiaeth.
- Ychwanegu amrywiaeth o brofiadau sy'n gysylltiedig â gofal at elfen Tystysgrif Her Sgiliau Bagloriaeth Cymru.
- Addasu'r Warrant i Bobl Ifanc fel y byddai'n rhaid i bobl rhwng 16 a 21 oed gwblhau chwe mis o wasanaeth cenedlaethol mewn sector sy'n cynnwys gofal cymdeithasol a gofal plant.
- Ymchwilio ymhellach i'r defnydd o rolau gwirfoddoli yn y sector. Gallai hyn hefyd gefnogi cynlluniau dychwelyd i'r gwaith.

---

# 8

## Casgliad



---

# Casgliad

## Mae'r adroddiad hwn wedi dangos cymhlethdod yr argyfwng denu a recriwtio sy'n wynebu sector gofal cymdeithasol a gofal plant Cymru.

Mae'r sector yn cynnwys darparwyr, cyflogwyr a phobl hynod frwd mewn swyddi ategol sydd wrthi'n brysur 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.

Fodd bynnag, mae darparwyr a chyflogwyr yn parhau i gael trafferth recriwtio staff. Mae cyflogau isel, materion sy'n ymwneud â phroffesiynoli a rheoleiddio, heriau allanol, (gan gynnwys cystadleuaeth o sectorau eraill), materion cynllunio'r gweithlu a galw cynyddol yn heriau na allant fynd i'r afael â nhw'n hawdd.

Felly, mae'r canfyddiadau'n dangos pwysigrwydd dull sy'n cefnogi ymdrechion denu presennol ac yn mynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebu darparwyr a chyflogwyr.

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.

Argymhellir bod angen newid systemig yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn ogystal â buddsoddiad cyfalaf sylweddol a hirdymor. Mae mabwysiadu'r trilema gofal fel offeryn gwneud penderfyniadau yn bwysig er mwyn tynnu sylw at ganlyniadau posibl newidiadau. Mae hefyd angen ymrwymiad a chydweithio ar draws y sector.

---

# Atodiadau





---

# Atodiadau

## Atodiad I: Dull ac ymagwedd

### Nodau'r prosiect

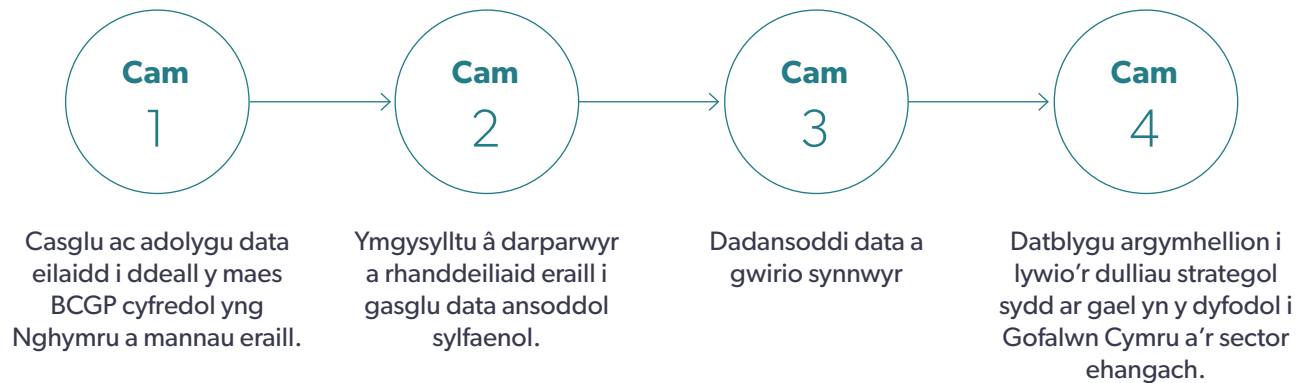
Mae dau nod cyffredinol wedi sbarduno'r prosiect:

1. Beth yw'r dirwedd recriwtio, denu a chadw bresennol yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru a beth yw rôl Gofalwn Cymru yn y dirwedd hon?
2. Sut y gallai Gofalwn Cymru ddeall a chefnogi recriwtio, denu a chadw yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn well o hyn ymlaen?

### Dull prosiect

Cynhaliodd Urban Foresight gyfres o ddulliau casglu data desg ac ansoddol rhwng mis Ionawr a mis Mawrth 2023.

Cafodd y prosiect ei strwythuro ar draws pedwar cam allweddol:



### Dulliau casglu data

Defnyddiwyd cyfres o dechnegau i gasglu data sylfaenol ac eilaidd. Casglwyd data rhwng mis Rhagfyr 2022 a mis Chwefror 2023.

### Adolygiadau o ddata eilaidd

- Adolygiad llenyddiaeth o ymchwil lwyd ac ymchwil a adolygwyd gan gymheiriaid yn ymwneud â pholisïau ac arferion recriwtio gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru a'r DU, yn ogystal ag adolygiad o ddata a gasglwyd eisoes gan Gofal Cymdeithasol Cymru.
- Adolygiad arfer gorau i archwilio maes ehangach recriwtio gofal cymdeithasol a gofal plant y tu hwnt i Gymru.

- Adolygiad o ddulliau denu a recriwtio y tu hwnt i'r sector, gan ganolbwyntio ar wasanaethau cyhoeddus a'r economi sylfaenol.
- Adolygiad dadansoddi data gwefan Gofalwn Cymru i ddeall pwy sy'n defnyddio'r wefan a sut.

### Casglu data ansoddol sylfaenol gan randdeiliaid

Casglwyd data sylfaenol yn bennaf trwy gyfweiliadau ar-lein ac ymgysylltu mewn fforymau ar-lein. Mewn tri achos, rhoddodd y darparwyr ymatebion trwy e-bost ar eu cais eu hunain. Casglwyd data gan:

- 52 o ddarparwyr. Roedd darparwyr yn cynnwys darparwyr cenedlaethol a lleol, awdurdodau lleol, cwmnïau preifat a sefydliadau'r trydydd sector sy'n gweithio ledled Cymru. Roedd y rhai sy'n darparu gofal cymdeithasol cyffredinol ac arbenigol yn cymryd rhan, gan gynnwys cynrychiolwyr o'r tri is-sector i gyd – gofal cymdeithasol, BCGP, a gwaith cymdeithasol.
- 13 o bobl sy'n cynrychioli pum gwasanaeth sy'n ymwneud â chefnogi rolau yn y sector. Mae hyn yn cynnwys nifer o bobl sy'n gweithio yn Gofalwn Cymru a Gofal Cymdeithasol Cymru, sefydliadau eraill sy'n cefnogi gweithluoedd gofal, yn ogystal â'r rhai sy'n gweithio fel cysylltwyr rhanbarthol.

Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio'r term 'rhanddeiliaid' i gyfeirio at y garfan gyfan o gyfweleion. Lle mae rhywbeth yn berthnasol i ddarparwyr neu'r rhai mewn rolau ategol yn unig, gwneir hyn yn glir.

### Dadansoddi data

Er mwyn deall yr heriau a'r cyfleoedd allweddol sy'n wynebu'r sector, gwnaed ymarfer cryfderau, gwendidau, cyfleoedd a bygythiadau (SWOT) helaeth ar gyfer gofal cymdeithasol, gwaith cymdeithasol, BCGP a rôl Gofalwn Cymru. Roedd yr ymarfer SWOT hwn yn cynnwys tair lefel o ddadansoddi. Yn gyntaf, cafodd yr holl nodiadau o'r ymchwil desg ac ymgysylltu â rhanddeiliaid eu codio. Cynhyrchodd hyn dros 48 o dudalennau. Yn ail, cafodd y codau eu categoreiddio'n feysydd thematig eang, megis 'rheoleiddio' neu 'proses ymgeisio'. Cynhyrchodd y cam hwn 39 o godau neu feysydd thematig eang. Yn olaf, datblygwyd datganiadau ar gyfer pob cod thematig yn seiliedig ar y dystiolaeth ar gyfer pob cod. Bwriad y datganiadau hyn yw dangos y rhwystrau a'r cyfleoedd cyffredinol sy'n wynebu'r sector.

Cyflwynwyd canfyddiadau ac argymhellion allweddol yn ôl i'r sector gofal cymdeithasol a gofal plant ar draws dau weithdy gwirio synnwyr a gynhaliwyd ym mis Mawrth 2023. Roedd y gweithdy cyntaf yn cynnwys saith rhanddeiliad o Gofal Cymdeithasol Cymru, ac roedd gan yr ail 29 o randdeiliaid o bob rhan o'r sector ehangach.

## Atodiad II: Gofynion cofrestru a hyfforddi ar gyfer swyddi gwaith cymdeithasol, gofal cymdeithasol a BCGP

### Gweithwyr cymdeithasol

Rhaid i bob gweithiwr cymdeithasol gofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru. Mae hyn yn costio £80 ar gyfer cofrestru cychwynnol ac adnewyddu.

I gofrestru, rhaid darparu DBS a thystiolaeth o radd gwaith cymdeithasol (naill ai graddedig neu ôl-raddedig).

Rhaid i gyrsiau gradd fod yn gyfwerth ag o leiaf tair blynedd ac ymdrin â phynciau fel y gyfraith a pholisi, a theori gwaith cymdeithasol<sup>113</sup>.

Disgwylir i weithwyr cymdeithasol gynyddu eu gwybodaeth a'u sgiliau ar ôl iddynt gymhwyso trwy DPP. Mae cyrsiau enghreifftiol yn cynnwys Gweithiwr Proffesiynol Iechyd Meddwl Cymeradwy (AMHP), Datblygu Rheolwyr Tîm, a Datblygu Rheolwyr Canol<sup>114</sup>.

### Gofalwyr cymdeithasol

Mae cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru yn orfodol i ofalwyr cymdeithasol. Mae'n costio £30 am gofrestru cychwynnol ac adnewyddu.

Mae cofrestru yn gofyn am DBS a thystiolaeth o un o'r ddau opsiwn canlynol:

- Cofrestru drwy Gymhwyster – derbynnir lefel 2 neu 3 mewn iechyd a gofal cymdeithasol (Diploma, QCF, NVQ neu gyfwerth) neu gymhwyster Lefel 2 City & Guilds mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol: Craidd.
- Cofrestru drwy asesiad cyflogwr – Gall cyflogwyr gadarnhau cais gweithwyr drwy eu hasesu yn erbyn rhestr o feysydd. Rhaid wedyn i weithwyr gwblhau un o'r cymwysterau rhestredig o fewn cyfnod 3 blynedd gyntaf y cofrestru.

Ni fydd angen cymhwyster ar weithwyr cartref sydd wedi cofrestru trwy brofiad cyn mis Hydref 2022 i ailgofrestru<sup>115</sup>.

Mae cyrsiau hyfforddiant byr fel rhoi meddyginiaeth, cymorth cyntaf, hylendid bwyd, sut i symud pobl yn ddiogel, ymwybyddiaeth am ddementia, gofalu am blant, a chefnogi darpariaeth gweithgareddau mewn gofal cymdeithasol ar gael.

### Gweithwyr BCGP

Nid yw'n ofynnol i weithwyr BCGP gofrestru fel unigolion.

Fodd bynnag, gan fod gwasanaethau'n destun cwotâu staff heb gymhwyso yn erbyn staff cymwys, yn ymarferol, mae cymwysterau lefel 2 neu 3 yn ddymunol yn gyffredinol.

Mae graddau prifysgol ar gael hefyd.

## Atodiad III: Rhanddeiliaid Allweddol yn y sector

### Rhestrir rhanddeiliaid allweddol yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn nhrefn yr wyddor yn Nhabl 15.

Mae'r drydedd golofn yn cynnwys sgôr RACI ar gyfer pob sefydliad o ran ei gyfrifoldebau am ddatblygu'r gweithlu. Mae hyn yn nodi sefydliadau sy'n gyfrifol neu'n atebol, yn ogystal â sefydliadau y dylid ymgynghori â nhw neu eu hysbysu.

Tabl 15: Rhanddeiliaid Allweddol yn y sector

Actor	Trosolwg byr	Sgôr RACI
<b>Academi Wales</b>	Sefydliad aelodaeth sy'n agored i'r rhai sy'n gweithio mewn sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus neu elusennau cofrestredig sy'n gweithredu yng Nghymru. Mae'n cynnig adnoddau dysgu, newyddion a chysiau i ddatblygu'r rhai sy'n gweithio ym maes gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru (wedi'u targedu'n arbennig tuag at ddatblygu arweinwyr a rheolwyr).	Hysbyswyd
<b>ADSS Cymru</b>	Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru yw llais arweinyddiaeth broffesiynol a strategol gwasanaethau gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'n cynrychioli barn gyfunol adrannau gwasanaethau cymdeithasol y 22 awdurdod lleol i gyd ledled Cymru ac yn sicrhau canlyniadau cadarnhaol i gymunedau drwy ddylanwadu ar ddeddfwriaeth, polisiau ac arferion yn y sector gofal cymdeithasol a'u hysbysu.	Cyfrifol
<b>Penaethiaid Gwasanaethau Oedolion Cymru Gyfan (AWASH)</b>	Grŵp sy'n cynnwys penaethiaid gwasanaethau oedolion o bob awdurdod lleol. Mae'n cyfarfod bob chwarter i drafod materion sy'n effeithio ar ddarparu gwasanaethau i oedolion yn effeithiol, yn enwedig oedolion hŷn.	Ymgynghorwyd
<b>Penaethiaid Gwasanaethau Plant Cymru Gyfan (AWHoCS)</b>	Grŵp sy'n cynnwys penaethiaid gwasanaethau plant o bob awdurdod lleol sy'n cyfarfod bob chwarter i drafod materion sy'n effeithio ar ddarparu gwasanaethau i blant yn effeithiol.	Ymgynghorwyd
<b>Cymdeithas Alzheimer Cymru</b>	Sefydliad trydydd sector sy'n hybu ymwybyddiaeth ac yn darparu adnoddau am ddementia yng Nghymru (gan gynnwys darparu adnoddau yn Gymraeg).	Hysbyswyd
<b>BASW</b>	Cymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain (BASW) yw sefydliad aelodaeth proffesiynol y DU a llais annibynnol dros waith cymdeithasol.	Ymgynghorwyd
<b>Fforwm Gofal Cymru</b>	Sefydliad sy'n cynrychioli dros 450 o gartrefi gofal, cartrefi nyrso a darparwyr iechyd a gofal cymdeithasol annibynnol eraill ledled Cymru. Mae'n gweithredu i gefnogi aelodau i ddarparu gofal cymdeithasol ac urddas o ansawdd uchel i bawb drwy rannu arfer gorau, adnoddau, dylanwadu ar lunwyr polisi, darparu hyfforddiant a diweddarau aelodau ar ddeddfwriaeth.	Ymgynghorwyd
<b>Arolygiaeth Gofal Cymru</b>	Cofrestru, arolygu a gweithredu i wella ansawdd a diogelwch gwasanaethau yng Nghymru.	Atebol

Actor	Trosolwg byr	Sgôr RACI
<b>CWLWM (Yn Uno Gofal Plant Cymru)</b>	Consortiwm o bum partner gofal plant a chwarae – y Mudiad Meithrin, Blynyddoedd Cynnar Cymru, Clybiau Plant Cymru Kids Clubs, Cymdeithas Genedlaethol y Meithrinfeidd Dydd a PACEY – sy'n darparu gwasanaeth integredig dwyieithog i sicrhau'r canlyniadau gorau posibl i blant a theuluoedd ledled Cymru.	Atebol
<b>Clybiau Plant Cymru Kids Clubs</b>	Trwy ei rwydwaith o glybiau plant y tu allan i'r ysgol, mae Clybiau Plant Cymru Kids' Clubs yn hyrwyddo, datblygu a chefnogi cymunedau yng Nghymru.	Ymgynghorwyd
<b>Iechyd Digidol Cymru</b>	Cymuned sy'n ymroddedig i dechnolegau iechyd digidol sy'n rhoi gwybod am ddigwyddiadau, newyddion, prosiectau ac yn darparu gwybodaeth am iechyd digidol.	Hysbyswyd
<b>Blynyddoedd Cynnar Cymru</b>	Sefydliad ymbarél sy'n cefnogi ystod o wasanaethau aelodaeth cynhwysfawr i'r sector blynyddoedd cynnar yng Nghymru. Ei brif bwrpas yw gwella datblygiad ac addysg plant cyn oed ysgol yng Nghymru trwy annog eu rhieni i ddeall a bodloni eu hanghenion trwy ofal plant a darpariaeth cyn-ysgol o ansawdd uchel.	Ymgynghorwyd
<b>Cyflogwyr a darparwyr</b>	Sefydliadau sy'n cynnig gwasanaethau gofal cymdeithasol a blynyddoedd cynnar sy'n cyflogi gweithwyr yn y meysydd hyn. Maent yn cynnwys sefydliadau preifat a thrydydd sector ac Awdurdodau Lleol.	Atebol
<b>Estyn</b>	Yn arolygu lleoliadau BCGP a gynhelir a nas cynhelir sy'n cynnig cwricwlwm y Cyfnod Sylfaen. Mae AGC ac Estyn yn treialu cyd-arolygiadau.	Atebol
<b>Ymchwil Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cymru.</b>	Sefydliad wedi'i rwydweithio a gefnogir gan Lywodraeth Cymru ac sy'n gweithredu i ddod ag ystod o bartneriaid ar draws y GIG, awdurdodau lleol, prifysgolion, sefydliadau ymchwil a'r trydydd sector ynghyd yng Nghymru. Yn gweithredu i hyrwyddo ymchwil i glefydau, triniaethau, gwasanaethau a chanlyniadau i greu arloesedd a gwelliant mewn iechyd a gofal cymdeithasol.	Hysbyswyd
<b>Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC)</b>	Awdurdod ymroddedig sy'n gweithio i drawsnewid y gweithlu ar gyfer Cymru iachach. Mae AaGIC yn Awdurdod Iechyd Arbennig yn GIG Cymru ac mae'n eistedd ochr yn ochr ag Ymddiriedolaethau a Byrddau Iechyd. Mae'n cymryd rôl flaenllaw mewn addysgu, hyfforddi, datblygu a siapio'r gweithlu gofal iechyd er mwyn sicrhau gofal o ansawdd uchel.	Ymgynghorwyd
<b>Cymdeithas Gofal Cartref</b>	Yr unig gorff aelodaeth yn y DU sydd wedi ymrwymo i gefnogi darparwyr gofal cartref. Yn anelu at sicrhau bod gofal cartref yn cael ei werthfawrogi fel y gall pawb fyw'n dda gartref a ffynnu yn eu cymunedau.	Atebol
<b>Gwella Cymru</b>	Y gwasanaeth gwella ar gyfer GIG Cymru. Ei nod yw cefnogi creu'r system iechyd a gofal o'r ansawdd gorau yng Nghymru.	Atebol
<b>Awdurdodau Lleol</b>	Mae gofyn i awdurdodau lleol sicrhau bod digon o ofal plant yn eu hardal drwy ddarparu datblygiad gweithlu a chymorth i leoliadau gofal plant lleol. Maent yn comisiynu ac yn darparu gwasanaethau gofal.	Cyfrifol

Actor	Trosolwg byr	Sgôr RACI
<b>Y Gymdeithas Llywodraeth Leol (LGA)</b>	Yr LGA yw 'r corff aelodaeth cenedlaethol ar gyfer awdurdodau lleol. Mae ei aelodaeth graidd yn cynnwys 317 o gynghorau Lloegr a 22 cyngor Cymreig drwy Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru.	Atebol
<b>Mesur y Mynydd</b>	Sefydliad trydydd sector a ariennir gan Lywodraeth Cymru. Roedd Mesur y Mynydd yn casglu ac yn dadansoddi profiadau pobl o ddefnyddio gwasanaethau gofal a chymorth, ac o fod yn ofalwr di-dâl yng Nghymru, er mwyn deall profiadau pob dydd yn well ac arwain at argymhellion allweddol.	Hysbyswyd
<b>Grŵp Cynghori'r Gweinidog ar Ofalwyr</b>	Yn cynghori Llywodraeth Cymru ar sut i wella bywydau gofalwyr.	Ymgynghorwyd
<b>Mudiad Meithrin</b>	Y Mudiad Meithrin, sef mudiad gwirfoddol sy'n darparu gofal ac addysg cyfrwng Cymraeg i'r blynyddoedd cynnar.	Ymgynghorwyd
<b>Y Gwasanaeth Mabwysiadu Cenedlaethol</b>	Wedi'i lansio ym mis Tachwedd 2014, mae'n wasanaeth cydweithrediad arloesol ar gyfer darparu gwasanaethau mabwysiadu. Daeth â gwasanaethau mabwysiadu ALI Cymru ynghyd i strwythur tair haen sy'n cynnwys partneriaethau ar bob lefel ag Asiantaethau Mabwysiadu Gwirfoddol yng Nghymru, y Gwasanaethau Iechyd ac Addysg yn ogystal ag eraill.	Ymgynghorwyd
<b>Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol Cymru</b>	Rhan o Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru a sefydlwyd i wella ansawdd comisiynu yng Nghymru a datblygu arfer effeithiol mewn perthynas â chomisiynu integredig rhwng awdurdodau lleol a byrddau iechyd lleol. Mae'n cynnwys cynrychiolwyr o Awdurdodau Lleol, Arweinwyr Rhanbarthol y GIG, Fforwm Darparwyr Cenedlaethol, y Trydydd Sector (WCVA), Swyddogion Caffael Cymru, Gofal Cymdeithasol Cymru, AGC, CLILC a Llywodraeth Cymru.	Atebol
<b>Cymdeithas Genedlaethol y Meithrinfeydd Dydd</b>	Yng Nghymru, mae NDNA Cymru yn gymdeithas aelodaeth sy'n darparu cymorth, gwybodaeth, cyngor, arweiniad a hyfforddiant i weithwyr ym maes gofal plant, y blynyddoedd cynnar a meithrinfeydd.	Ymgynghorwyd
<b>Bwrdd Partneriaeth Iechyd Meddwl Cenedlaethol</b>	Ei nod yw sicrhau bod gwasanaethau iechyd meddwl yng Nghymru yn gwella.	Hysbyswyd
<b>Cymdeithas broffesiynol gofal plant a blynyddoedd cynnar (PACEY)</b>	Cenhadaeth Pacey Cymru yw darparu cymorth i bobl sy'n gweithio gyda phlant ac yn gofalu amdanynt yng Nghymru. Cynorthwyo aelodau a gweithwyr gofal plant yng Nghymru i ddarparu'r safon uchaf o ofal plant yw un o brif flaenoriaethau Pacey Cymru.	Atebol
<b>Iechyd Cyhoeddus Cymru</b>	Asiantaeth y Llywodraeth sy'n gweithio i ddiogelu a gwella iechyd a lles yng Nghymru a lleihau anghydraddoldebau iechyd.	Atebol
<b>Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol</b>	Saith partneriaeth ranbarthol statudol sy'n cydweithio'n agos i ysgogi darpariaeth ranbarthol strategol gwasanaethau cymdeithasol mewn cydweithrediad agos ag iechyd.	Cyfrifol

Actor	Trosolwg byr	Sgôr RACI
<b>Rheolwyr cofrestredig</b>	Unigolion sy'n gyfrifol am wasanaethau cofrestredig.	Ymgynghorwyd
<b>Sgiliau ar gyfer Gofal a Datblygu</b>	Y cyngor sgiliau sector ar gyfer pobl sy'n gweithio mewn gwaith cymdeithasol a gofal cymdeithasol i oedolion yn y DU. Mae'n cynnwys 4 partner – Gofal Cymdeithasol Cymru, Sgiliau Gofal, Cyngor Gofal Cymdeithasol Gogledd Iwerddon (NISCC) a Chyngor Gwasanaethau Cymdeithasol yr Alban (SSSC).	Ymgynghorwyd
<b>Gofal Cymdeithasol Cymru</b>	Darparu arweinyddiaeth ac arbenigedd cenedlaethol ym maes gofal cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar. Arwain ar ddatblygu a rheoleiddio'r gweithlu gofal cymdeithasol, gwella gwasanaethau, data ac ymchwil i wella gofal a chymorth.	Cyfrifol
<b>Undeb y Gweithwyr Cymdeithasol</b>	SWU yw'r unig undeb llafur yn y DU ar gyfer pob gweithiwr cymdeithasol ac mae'n cael ei rhedeg gan weithwyr cymdeithasol cymwys a chofrestredig. Mae SWU yn gweithio ochr yn ochr â BASW i ddiogelu gweithwyr proffesiynol gwaith cymdeithasol gan siarad fel gweithwyr cymdeithasol ar ran gweithwyr cymdeithasol.	Ymgynghorwyd
<b>Y gweithlu cofrestredig</b>	Gweithwyr sy'n gweithredu mewn rolau sy'n darparu cymorth ymarferol i helpu pobl i ymdopi â busnes byw beunyddiol.	Ymgynghorwyd
<b>Undebau Llafur</b>	Ymhlith yr undebau mae TUC, Unions Unite, Unison a GMB, sef yr undebau mwyaf sy'n cynrychioli staff gofal cymdeithasol. Unite, Unison a'r GMB yw'r undebau llafur mwyaf cyffredin yn y DU erbyn hyn.	Ymgynghorwyd
<b>Rheoleiddwyr Gofal Iechyd y DU</b>	Mae hyn yn cynnwys rheoleiddwyr ym maes iechyd, diogelwch a gofal yn genedlaethol gan gynnwys yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, y Cyngor Meddygol Cyffredinol, y Comisiwn Ansawdd Gofal, a'r Asiantaeth Rheoleiddio Meddyginiaethau a Chynhyrchion Gofal Iechyd (MHRA).	Atebol/ Ymgynghorwyd
<b>Prifysgolion a darparwyr dysgu</b>	Sefydliadau sy'n addysgu unigolion ac a allai ddarparu cymwysterau i hyfforddi gweithwyr gofal cymdeithasol posibl.	Hysbyswyd
<b>Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (WCVA)</b>	Y sefydliad aelodaeth cenedlaethol ar gyfer y trydydd sector a gwirfoddoli yng Nghymru sy'n ceisio cefnogi gwaith y trydydd sector a gwirfoddolwyr ledled Cymru.	Ymgynghorwyd
<b>Llywodraeth Cymru</b>	Llywodraeth ddatganoledig Cymru, sy'n gyfrifol am addysg, iechyd, llywodraeth leol, gwasanaethau cymdeithasol ac agweddau allweddol eraill ar fywyd cyhoeddus.	Cyfrifol
<b>Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC)</b>	Sefydliad trawsbleidiol sy'n cynrychioli buddiannau llywodraeth leol, yn hyrwyddo gwell llywodraeth leol ac yn cefnogi Awdurdodau Lleol.	Atebol



## Atodiad IV: Polisiâu allweddol

Rhestrir polisiâu allweddol sy'n effeithio ar y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yn nhrefn yr wyddor yn Nhabl 16.

Tabl 16: Polisiâu allweddol

### **Cymru Iachach: cynllun hirdymor ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol** (2018, Llywodraeth Cymru)

Yn nodi gweledigaeth hirdymor ar gyfer dyfodol iechyd a gofal cymdeithasol. Y nod cyffredinol yw galluogi poblogaeth Cymru i fyw bywydau hapus, egniol, hir ac annibynnol. Mae themâu allweddol yn cynnwys dull system gyfan, atal, cydweithio, byw'n annibynnol, a datblygiad technolegol. Cydnabyddir bod angen modelau newydd, mwy integredig o weithio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol.

### **Cymru Iachach: ein strategaeth gweithlu ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol** (2020, Gofal Cymdeithasol Cymru)

Yn amlinellu gweledigaeth i greu gweithlu ymgysylltiol, llawn cymhelliant ac iach yng Nghymru. Bydd hyn yn gofyn rhannu arfer da ac adnoddau, rhwydweithio, grwpiau cymorth cymheiriaid, dysgu a datblygu, casglu data a gwybodaeth, a lansio fframwaith ar gyfer iechyd a lles. Cydnabyddir ei bod yn bwysig denu a recriwtio mwy o weithwyr, ac uwchsgilio'r gweithlu.

### **Cymru o blaid pobl hŷn: ein strategaeth ar gyfer cymdeithas sy'n heneiddio** (2021, Llywodraeth Cymru)

Yn sefydlu gweledigaeth o Gymru o blaid pobl hŷn sy'n cefnogi pobl o bob oed i fyw a heneiddio'n dda fel bod y broses heneiddio yn brofiad mwy cadarnhaol, a bod y boblogaeth hŷn yn gallu parhau i gymryd rhan lawn mewn cymdeithas. Mae sicrhau bod gwasanaethau'n adeiladu gallu ac annibyniaeth unigol yn rhan allweddol o hyn.

### **Cynllun gweithlu gofal plant, chwarae a'r blynyddoedd cynnar** (2017, Llywodraeth Cymru)

Yn amlinellu nod Llywodraeth Cymru o greu gweithlu gofal plant a chwarae medrus, a sicrhau bod y sector hwn yn cael ei ystyried yn llwybr gyrfa dymunol sy'n cyfrannu at gefnogi datblygiad plant. Mae tair thema allweddol yn cynnwys 'denu recriwtiaid o ansawdd uchel, codi safonau a sgiliau, a buddsoddi mewn meithrin gallu'.

### **Cynllun plant a phobl ifanc** (2022, Llywodraeth Cymru)

Yn nodi'r uchelgais i Gymru 'fod yn lle gwych i dyfu i fyny, byw a gweithio, nawr ac yn y dyfodol'. Mae'r blaenoriaethau'n cynnwys gwella gwasanaethau'r blynyddoedd cynnar, cynnig y gwasanaethau hyn i fwy o blant a theuluoedd, cynnig mwy o wasanaethau blynyddoedd cynnar cyfrwng Cymraeg, cefnogi plant ar draws sawl lleoliad gan gynnwys ysgolion a'r cartref, helpu rhieni a gofalwyr, a blaenoriaethu dysgu seiliedig ar chwarae.

### **Cymraeg 2050: Strategaeth y Gymraeg** (2017, Llywodraeth Cymru)

Mae'n nodi'r uchelgais o gael miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050 a dyblu'r defnydd o'r Gymraeg, yn enwedig ymhlith plant. Mae recriwtio mwy o siaradwyr Cymraeg yn y sector iechyd yn flaenoriaeth.

### **Strategaeth iechyd a gofal cymdeithasol ddigidol** (2015, Llywodraeth Cymru)

Yn amlinellu sut y bydd technoleg a gwybodaeth yn cael eu defnyddio i wella iechyd a lles poblogaeth Cymru drwy rymuso staff, defnyddwyr gwasanaeth, cleifion a gofalwyr â gwybodaeth, data a thystiolaeth sydd ar gael yn rhywydd.



### **Canlyniadau'r blynyddoedd cynnar: fframwaith** (2015, Llywodraeth Cymru)

Fframwaith i alluogi Llywodraeth Cymru i nodi effaith polisiau a rhaglenni yn y blynyddoedd cynnar a gofal plant.

---

### **Gwella iechyd a gofal cymdeithasol (COVID-19: edrych tua'r dyfodol)** (2021, Llywodraeth Cymru)

Yn amlinellu effaith COVID-19 ar y sector iechyd a gofal cymdeithasol a'r ffordd orau y gall adfer gan ddefnyddio'r gwersi a nodwyd o'r pandemig. Mae'r blaenoriaethau allweddol yn cynnwys adeiladu gwytnwch yn y system, datblygu'r gweithlu, lleihau oedi cyn cael triniaeth, gwella iechyd meddwl a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau.

---

### **Gwella Canlyniadau i Blant: Cynllun 2 flynedd** (2019, Llywodraeth Cymru)

Cynllun i wella gwasanaethau i blant a theuluoedd y mae angen cymorth arnynt. Mae'r nodau'n cynnwys lleihau'r angen i blant fynd i ofal, gwella canlyniadau i'r rhai mewn gofal, a chefnogi'r rhai sy'n gadael gofal.

---

### **Mwy na geiriau – Cynllun pum mlynedd 2022-2027** (2022, Llywodraeth Cymru)

Fframwaith sy'n nodi sut y bydd cynnig y Gymraeg yn cael ei wella ar draws gwasanaethau yng Nghymru, yn benodol mewn lleoliadau iechyd a gofal cymdeithasol.

---

### **Fframwaith clinigol cenedlaethol: system ddysgu iechyd a gofal** (2021, Llywodraeth Cymru)

Fframwaith i arwain y system iechyd a gofal yng Nghymru i drawsnewid i fod yn addas i'r diben. Amlinellir strategaethau i alluogi'r GIG i drawsnewid a moderneiddio gwasanaethau clinigol. Mae'r meysydd ffocws allweddol yn cynnwys datblygu'r gweithlu, gwasanaethau cymunedol a gwasanaethau iechyd digidol.

---

### **Rhaglen lywodraethu 2021 i 2026: Datganiad Llesiant** (2021, Llywodraeth Cymru)

Yn nodi 10 amcan llesiant a ddefnyddir i lywio ymdrechion Llywodraeth Cymru i gyflawni'r saith nod llesiant hirdymor yng Nghymru. Mae hyn yn cynnwys datblygu gwasanaethau ar gyfer pobl fregus.

---

### **Ffyniant i Bawb: y cynllun gweithredu ar yr economi** (2017, Llywodraeth Cymru)

Yn amlinellu sut mae Cymru yn anelu at dyfu mewn ffordd sy'n gynhwysol, yn hyrwyddo lles ac yn lledaenu cyfle. Nodir pum maes blaenoriaeth allweddol o ran llesiant sy'n cynnwys y blynyddoedd cynnar, tai, gofal cymdeithasol, iechyd meddwl, sgiliau a chyflogadwyedd.

---

### **Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru)** (2016, Llywodraeth Cymru)

Nod y ddeddfwriaeth hon yw canoli ansawdd a gwelliant gwasanaethau o fewn y dasg o reoleiddio i gryfhau amddiffyniad i'r rhai mewn angen. Mae'n rhoi system reoleiddio ar waith sy'n cydrefeg â Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.

---

### **Strategaeth ar gyfer cymdeithas sy'n heneiddio: cynllun cyflawni** (2022, Llywodraeth Cymru)

Mae'r cynllun hwn yn gysylltiedig â strategaeth Cymru o Blaid Pobl Hŷn ac mae'n nodi camau penodol i gyflawni'r nodau a geir yn y strategaeth. Agwedd allweddol ar hyn yw gwella mynediad at wasanaethau craidd, ac adolygu cyllid gofal cymdeithasol.

---

---

**Strategaeth ar gyfer gofalwyr di-dâl** (2021, Llywodraeth Cymru)

Mae hyn yn dangos ymrwymiad i wella'r gydnabyddiaeth a'r cymorth sydd ar gael i ofalwyr di-dâl yng Nghymru.

---

**Deddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Ansawdd ac Ymgysylltu) (Cymru): crynodeb** (2019, Llywodraeth Cymru)

Mae'r ddeddfwriaeth hon yn atgyfnerthu gofyniad y GIG i ddarparu gwasanaethau o safon i gleifion ledled Cymru.

---

**Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru)** (2014, Llywodraeth Cymru)

Daeth y Ddeddf i rym yn 2016 ac mae'n darparu fframwaith cyfreithiol ar gyfer gwella llesiant pobl y mae angen gofal a chymorth arnynt, gofalwyr y mae angen cymorth arnynt, ac ar gyfer trawsnewid gwasanaethau cymdeithasol yng Nghymru. Mae'n seiliedig ar themâu dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, atal ac ymyrraeth gynnar, llesiant a chyd-gynhyrchu.

---

**Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol** (2015, Llywodraeth Cymru)

Nod y ddeddf yw gwella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru drwy nodi saith nod llesiant ar gyfer cyrff cyhoeddus yng Nghymru.

---

**Adroddiad Blynyddol Llywodraeth Cymru** (2022, Llywodraeth Cymru)

Yn nodi pa gynnydd sydd wedi'i wneud tuag at yr amcanion a amlinellir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015).

## Atodiad V: Cyfradd cyflogaeth yn ôl awdurdod lleol (2020)

<b>Awdurdod lleol</b>	<b>Cyfradd cyflogaeth</b>
Ynys Môn	72.9
Blaenau Gwent	74.6
Pen-y-bont ar Ogwr	72.9
Bwrdeistref Caerffili	71.8
Caerdydd	71.6
Sir Gaerfyrddin	71.4
Ceredigion	72.8
Bwrdeistref Conwy	77.7
Sir Ddinbych	70.6
Sir y Fflint	78.7
Gwynedd	76.7
Merthyr Tudful	71.7
Sir Fynwy	77.7
Powys	75.7
Castell-nedd Port Talbot	70
Casnewydd	69.7
Torfaen	71.4
Bro Morgannwg	78.2
Rhondda Cynon Taf	74.9
Abertawe	74.4
Sir Benfro	73.8

---

# Cyfeiriadau



---

# Cyfeiriadau

- <sup>1</sup> Arolygiaeth Gofal Cymru (2021) [Adroddiad Blynyddol y Prif Arolygydd 2021-22](#)
- <sup>2</sup> Gofalwn Cymru (Dim Dyddiad) [Hafan](#)
- <sup>3</sup> Llywodraeth Cymru (dim dyddiad) [Rhaglen economi sylfaenol Cymru iachach](#)
- <sup>4</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (2021) [Casgliad Data'r Gweithlu 2021](#)
- <sup>5</sup> Stedman, K. a Lewis, S. (2022) [Early Years Survey I Arad Report](#)
- <sup>6</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (2021) [Adroddiad y Gweithlu Gofal Cymdeithasol](#)
- <sup>7</sup> Stedman, K. a Lewis, S. (2022) [Early Years Survey I Arad Report](#)
- <sup>8</sup> Ymchwil y Senedd (2021) [Gofal cymdeithasol: system sydd ar fin torri?](#)
- <sup>9</sup> Ymchwil y Senedd (2021) [Gofal cymdeithasol: system sydd ar fin torri?](#)
- <sup>10</sup> Llywodraeth Cymru (2022) [Cynnydd i'r cyflog byw gwirioneddol ar gyfer weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru](#)
- <sup>11</sup> Strategic Research and Insight Ltd (2018) Arolwg Meincnodi Gofal Cymdeithasol Cymru
- <sup>12</sup> Ymchwil gofal cymdeithasol y Llywodraeth (2020) [Arolwg o'r Dystiolaeth am Amrywiad mewn Telerau ac Amodau Contractau Cyflogaeth Gofal Cymdeithasol yng Nghymru](#)
- <sup>13</sup> Ymchwil gofal cymdeithasol y Llywodraeth (2020) [Arolwg o'r Dystiolaeth am Amrywiad mewn Telerau ac Amodau Contractau Cyflogaeth Gofal Cymdeithasol yng Nghymru](#)
- <sup>14</sup> Ymchwil y Senedd (2021) [Gofal cymdeithasol: system sydd ar fin torri?](#)
- <sup>15</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (2021) [Recriwtio a chadw staff mewn gofal cymdeithasol i oedolion: astudiaeth ansoddol \(hygyrch\)](#)
- <sup>16</sup> Hutcheson, L. Ormston, R. (2019) [Research on Implications of Brexit on Social Care and Childcare Workforce in Wales](#)
- <sup>17</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (2021) [Adroddiad y Gweithlu Gofal Cymdeithasol](#)
- <sup>18</sup> Y Sefydliad Iechyd (2020) [The cost of caring: poverty and deprivation among residential care workers in the UK](#)
- <sup>19</sup> Baxter J. a Boyce, S. (Dim dyddiad) [The ageing population in Wales](#)
- <sup>20</sup> Ymchwil y Senedd (2021) [Gofal cymdeithasol: system sydd ar fin torri?](#)
- <sup>21</sup> Sion, C. a Trickey, M. (2020) [The future of care in Wales: Resourcing social care for older adults](#)
- <sup>22</sup> SYG (2023) [Gofal di-dâl, Cymru a Lloegr: Cyfrifiad 2021](#)
- <sup>23</sup> Ymchwil y Senedd (2021) [Gofal cymdeithasol: system sydd ar fin torri?](#)
- <sup>24</sup> Ymchwil y Senedd (2023) [Plant sydd â Phrofiad o Ofal: Briff Ystadegol](#)
- <sup>25</sup> Ymchwil y Senedd (2021) [Gofal cymdeithasol: system sydd ar fin torri?](#)
- <sup>26</sup> Llywodraeth Cymru (2023) [Cynnig y Gyllideb Flynyddol 2023-2024](#)
- <sup>27</sup> Llywodraeth Cymru (2022) [Cyllideb Ddrafft 2023-24 'Cyllideb mewn cyfnod anodd'](#)
- <sup>28</sup> Llywodraeth Cymru (2022) [Tuag at wasanaeth gofal a chymorth cenedlaethol i Gymru](#)
- <sup>29</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) [Adroddiad newydd yn rhoi darlun o weithlu gofal cymdeithasol Cymru](#)

- 30 Ymchwil gymdeithasol y Llywodraeth (2022) [\*\*Adolygiad annibynnol: Cofrestru'r gweithlu gofal plant, chwarae a'r blynyddoedd cynnar yng Nghymru\*\*](#)
- 31 UNSAIN Cymru/Wales (2021) [\*\*UNISON Cymru/Wales yn croesawu hwb cyflog i weithwyr gofal\*\*](#)
- 32 Gofal Cymdeithasol Cymru (2021) [\*\*Adroddiad y Gweithlu Gofal Cymdeithasol\*\*](#)
- 33 Gofal Cymdeithasol Cymru (2021) [\*\*Adroddiad y Gweithlu Gofal Cymdeithasol\*\*](#)
- 34 Blynyddoedd Cynnar Cymru (2019) [\*\*Men in the early years-why we need more of them and how we can recruit them\*\*](#)
- 35 Gofal Cymdeithasol Cymru (2021) [\*\*Adroddiad y Gweithlu Gofal Cymdeithasol\*\*](#)
- 36 Gofal Cymdeithasol Cymru (2021) [\*\*Adroddiad y Gweithlu Gofal Cymdeithasol\*\*](#)
- 37 Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) [\*\*Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol \(Cymru\) 2016\*\*](#)
- 38 Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) [\*\*Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol \(Cymru\) 2016\*\*](#)
- 39 Arolygiaeth Gofal Cymru (2022) [\*\*Cofrestru gweithwyr gofal cymdeithasol gyda Gofal Cymdeithasol Cymru\*\*](#)
- 40 Llywodraeth Cymru (2022) [\*\*Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol\*\*](#)
- 41 Llywodraeth Cymru (2023) [\*\*Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol: diweddariad cynnydd blynyddol 2023\*\*](#)
- 42 Nomis (2023) [\*\*Labour Market Profile – Wales\*\*](#)
- 43 Llywodraeth Cymru (2022) [\*\*Trosolwg o'r Farchnad Lafur, Mawrth 2022\*\*](#)
- 44 Nomis (2023) [\*\*Labour Market Profile – Wales\*\*](#)
- 45 Llywodraeth Cymru (2021) [\*\*Pobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant \(NEET\): mis Ebrill 2020 i fis Mawrth 2021\*\*](#)
- 46 Llywodraeth Cymru (2021) [\*\*Dadansoddiad marchnad lafur yn ôl nodweddion gwarchoddedig \(Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth\): mis Ebrill 2004 i fis Mawrth 2021\*\*](#)
- 47 Llywodraeth Cymru (2021) [\*\*Dadansoddiad marchnad lafur yn ôl nodweddion gwarchoddedig \(Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth\): mis Ebrill 2004 i fis Mawrth 2021\*\*](#)
- 48 Llywodraeth Cymru (2023) [\*\*Cyfradd cyflogaeth yn ôl ardal leol yng Nghymru a blwyddyn\*\*](#)
- 49 Llywodraeth Cymru (2019) [\*\*Cynllun Cyflogadwyedd\*\*](#)
- 50 Nomis (2023) [\*\*Labour Market Profile – Wales\*\*](#)
- 51 Nomis (2023) [\*\*Labour Market Profile – Wales\*\*](#)
- 52 Llywodraeth Cymru (2020) [\*\*Cyllid i gefnogi cyflogaeth a hyfforddiant yng Nghymru\*\*](#)
- 53 Llywodraeth Cymru (2020) [\*\*Dod yn brentis\*\*](#)
- 54 Llywodraeth Cymru (2021) [\*\*Rhaglen Ieuenctid Twf Swyddi Cymru +: manyleb y rhaglen\*\*](#)
- 55 Llywodraeth Cymru (2021) [\*\*Gwarant i Bobl Ifanc\*\*](#)
- 56 Cymru'n Gweithio (Dim dyddiad) [\*\*Dechrau busnes – Syniadau Mawr Cymru\*\*](#)
- 57 Llywodraeth Cymru (2023) [\*\*Gwerthusiad o'r Gwasanaeth Di-waith: adroddiad terfynol\*\*](#)
- 58 Llywodraeth Cymru (2022) [\*\*Rhaglen flaenllaw newydd i helpu mwy o bobl i gael gwaith gyda "chymorth sydd yr un mor unigryw â chi"\*\*](#)
- 59 Cymru'n Gweithio (Dim dyddiad) [\*\*Help ar gyfer gofal plant\*\*](#)
- 60 Llywodraeth Cymru (2018) [\*\*Gwerthuso Cymunedau am Waith\*\*](#)
- 61 Nomis (2023) [\*\*Labour Market Profile – Wales\*\*](#)

- 62 HESA (2021) [\*\*Higher Education Graduate Outcomes Statistics: UK, 2018/19 – Salary and location of graduates in work\*\*](#)
- 63 Llywodraeth Cymru (2022) [\*\*Cynhyrchiant isranbarthol: 2002 i 2020\*\*](#)
- 64 Llywodraeth Cymru (2020) [\*\*Gwirfoddoli \(Arolwg Cenedlaethol Cymru\): mis Ebrill 2019 i fis Mawrth 2020\*\*](#)
- 65 SYG (2017) [\*\*Location quotient data and industrial specialisation for local authorities\*\*](#)
- 66 StatsCymru (2019) [\*\*Mynegai Gwasanaethau'r Farchnad\*\*](#)
- 67 Walton-Roberts (2019) [\*\*Asymmetrical therapeutic mobilities: masculine advantage in nurse migration from India\*\*](#)
- 68 Canolfan Dystiolaeth COVID-19 Cymru (2021) [\*\*Pa ddatblygiadau arloesol sy'n helpu i ddenu, recriwtio a chadw gweithwyr gofal cymdeithasol o fewn cyd-destun y DU?\*\*](#)
- 69 OECD (2000) [\*\*Early Childhood Education and Care Policy in Finland\*\*](#)
- 70 Yr Undeb Ewropeaidd (2023) [\*\*Early childhood education and care\*\*](#)
- 71 Undeb Cenedlaethol yr Athrawon (2014) [\*\*Lessons from Finland and how we might apply them in Britain\*\*](#)
- 72 InfoFinland.fi (2023) [\*\*Conditions of employment and salary in Finland\*\*](#)
- 73 Take Profit (2023) [\*\*Finland wages: minimum and average\*\*](#)
- 74 Google for Education (2016) [\*\*Teacher status in Finland\*\*](#)
- 75 Curry, N. Schlepper, L. a Hemmings, N. (2019) [\*\*What can England learn from the long-term care system in Germany?\*\*](#)
- 76 Swyddfa Maer Dinas Efrog Newydd (2014) [\*\*Transcript: Mayor de Blasio Announces Unprecedented Recruitment and High Quality Pre-K Teachers in Preparation for Expansion\*\*](#)
- 77 The Atlantic (2016) [\*\*Bill de Blasio's Pre-K Crusade\*\*](#)
- 78 Swyddfa Maer Dinas Efrog Newydd (2014) [\*\*Transcript: Mayor de Blasio Announces Unprecedented Recruitment and High Quality Pre-K Teachers in Preparation for Expansion\*\*](#)
- 79 Adran Addysg Dinas Efrog Newydd (2017) [\*\*Pre-K Teaching Opportunities\*\*](#)
- 80 Care Home Professional (2020) [\*\*Brunelcare staff star as superheroes in new recruitment campaign\*\*](#)
- 81 NHS Lanarkshire (2022) [\*\*Espresso clips offer short and powerful snapshots of care at home staff at work\*\*](#)
- 82 Eclipse Software (2017) [\*\*4 Inspirational Recruitment Marketing Campaigns\*\*](#)
- 83 Kearns, M. (2018) [\*\*The current recruitment crisis in the British Armed Forces\*\*](#)
- 84 Marketing Week (2019) [\*\*Marketing That Matters: The inside story of the Army's 'Belonging' recruitment campaign\*\*](#)
- 85 Forces Net (2018) [\*\*Money well spent? More than £1 billion on Armed Forces recruitment\*\*](#)
- 86 Forces Net (2018) [\*\*Money well spent? More than £1 billion on Armed Forces recruitment\*\*](#)
- 87 Marketing Week (2019) [\*\*Marketing That Matters: The inside story of the Army's 'Belonging' recruitment campaign\*\*](#)
- 88 Unleash (2021) [\*\*McDonald's tackles recruitment bottleneck with drive to hire teens\*\*](#)
- 89 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\*\*](#)
- 90 The Motley Fool (2021) [\*\*Amazon is winning the battle for workers\*\*](#)
- 91 Qover (Dim dyddiad) [\*\*Deliveroo: Protecting gig workers and attracting new talent with insurance\*\*](#)

- <sup>92</sup> Beamery (2022) [\*\*The 17 Most Creative Recruitment Campaigns\*\*](#)
- <sup>93</sup> Talent Works (2019) [\*\*How to use Snapchat in your recruitment attraction campaigns\*\*](#)
- <sup>94</sup> The Financial Post (2021) [\*\*Gen Z's LinkedIn: How companies are using TikTok to recruit young talent where they are\*\*](#)
- <sup>95</sup> Francis a Humphreys (1999) [\*\*Enrolled nurses and the professionalisation of nursing: a comparison of nurse education and skill-mix in Australia and the UK\*\*](#)
- <sup>96</sup> Francis a Humphreys (1999) [\*\*Enrolled nurses and the professionalisation of nursing: a comparison of nurse education and skill-mix in Australia and the UK\*\*](#)
- <sup>97</sup> Gunn, et al. (2018) [\*\*Nursing professionalization and welfare state policies: A critical review of structural factors influencing the development of nursing and the nursing workforce\*\*](#)
- <sup>98</sup> Francis a Humphreys (1999) [\*\*Enrolled nurses and the professionalisation of nursing: a comparison of nurse education and skill-mix in Australia and the UK\*\*](#)
- <sup>99</sup> Francis a Humphreys (1999) [\*\*Enrolled nurses and the professionalisation of nursing: a comparison of nurse education and skill-mix in Australia and the UK\*\*](#)
- <sup>100</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) Adroddiad Cryno Arolwg Canfyddiadau Cyhoeddus Gofalwn Cymru
- <sup>101</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) Adroddiad Cryno Arolwg Canfyddiadau Cyhoeddus Gofalwn Cymru
- <sup>102</sup> Rennie (2022) [\*\*Care chief warns 683% price increase in fuel bills 'pose severe threat' to social care sector\*\*](#)
- <sup>103</sup> Iechyd Cyhoeddus Cymru (2022) [\*\*Yr argyfwng costau byw yng Nghymru\*\*](#)
- <sup>104</sup> Iechyd Cyhoeddus Cymru (2022) [\*\*Yr argyfwng costau byw yng Nghymru\*\*](#)
- <sup>105</sup> The King's Fund (2022) [\*\*Odds stacked against it: how social care struggles to compete with supermarkets on pay\*\*](#)
- <sup>106</sup> I fod yn gymwys am Gymhorthdal Incwm neu Lwfans Ceisio Gwaith, rhaid gweithio llai nag 16 awr o waith cyflogedig yr wythnos. Ond, er mwyn bod yn gymwys i gael Credyd Treth Gwaith, rhaid gweithio o leiaf 16 awr yr wythnos. Nid yw oriau gwaith yn effeithio ar gredyd cynhwysol. [\*\*Oriau gwaith: rheolau budd-daliadau – Sut mae oriau gwaith yn effeithio ar fudd-daliadau?\*\*](#)
- <sup>107</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) Adroddiad Cryno Arolwg Canfyddiadau Cyhoeddus Gofalwn Cymru
- <sup>108</sup> Llywodraeth Cymru (2022) [\*\*Hwb o £10 miliwn ar gyfer gofal cartref yng Nghymru\*\*](#)
- <sup>109</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) Adroddiad Cryno Arolwg Canfyddiadau Cyhoeddus Gofalwn Cymru
- <sup>110</sup> Thomas, S. (2022) [\*\*Former Wales rugby star goes to university while working as a carer and gets important new role in sport\*\*](#)
- <sup>111</sup> Gweler yr adroddiad cysylltiedig 'Deall ymddygiadau ceisio gwaith: mewnwleidiadau i ofal cymdeithasol Cymru' am ragor o fanylion.
- <sup>112</sup> Gweler yr adroddiad cysylltiedig 'Deall denu a recriwtio yn y sector gofal plant a'r blynyddoedd cynnar yng Nghymru, a rôl Gofalwn Cymru' i gael rhagor o fanylion..
- <sup>113</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) [\*\*Cymwysterau gwaith cymdeithasol\*\*](#)
- <sup>114</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) [\*\*Cymwysterau gwaith cymdeithasol\*\*](#)
- <sup>115</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) [\*\*Cymwysterau a ffyrdd eraill o gofrestru\*\*](#)



Paratowyd gan



[urbanforesight.org](https://urbanforesight.org)



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

[socialcare.wales](https://socialcare.wales)

© Urban Foresight Limited, 2024.  
Cedwir pob hawl.



Noddir gan  
**Lywodraeth Cymru**  
Sponsored by  
**Welsh Government**