

Deall ymddygiadau ceisio gwaith: mewnwelediadau ar gyfer gofal cymdeithasol

Adroddiad cryno

Paratowyd gan





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

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

socialcare.wales

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

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

gofalwn.cymru



**Urban
Foresight**

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

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

urbanforesight.org

Cwrdd â'n her

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

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

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

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

Prif adroddiad

Deall ymddygiadau ceisio gwaith: mewnwelediadau ar gyfer gofal cymdeithasol

Prif adroddiad

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

Prif adroddiad

Gofal cymdeithasol a gofal plant: denu recriwtio a chadw

Canllaw i gyflogwyr

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

Adroddiad cryno

Deall ymddygiadau ceisio gwaith: mewnwelediadau ar gyfer gofal cymdeithasol

Adroddiad cryno

Adnodd ar gyfer cyflogwyr gofal cymdeithasol i bersonoli chwilio am waith

Pecyn cymorth personas defnyddwyr

Cynnwys

Cyflwyniad	1
Ymddygiadau chwilio am waith mewn gofal cymdeithasol	3
Ymddygiadau chwilio am waith y tu allan i ofal cymdeithasol	5
Sut mae cyflogwyr yn ymgysylltu â cheiswyr gwaith?	7
Argymhellion	9
Casgliad	11

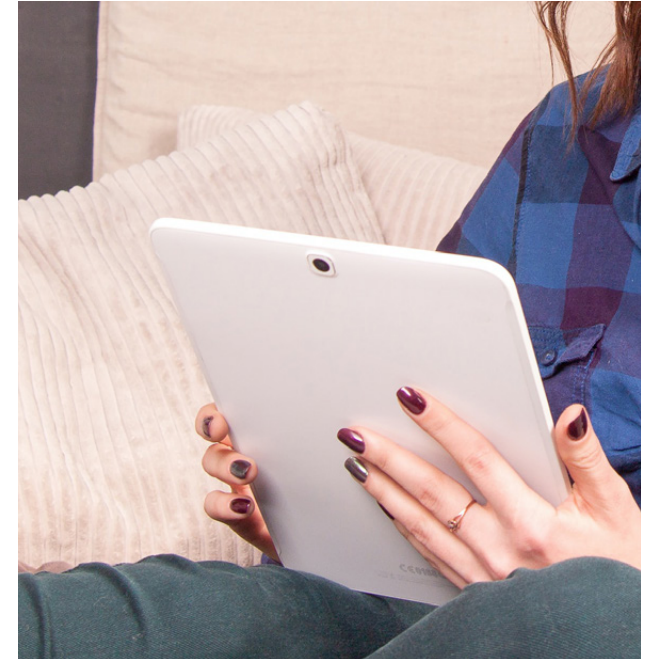
Cyflwyniad

Mae'r adroddiad hwn yn darparu gwybodaeth am ymddygiad chwilio am waith yn y sector gofal yng Nghymru a thu hwnt.

Daw'r wybodaeth o'r llenyddiaeth bresennol ar y pwnc, gwybodaeth gan ddarparwyr gofal, ac ymarfer a oedd yn adolygu llwyfannau ar-lein, cyn nodi'r goblygiadau posibl i gyflogwyr gofal, Gofal Cymdeithasol Cymru a Llywodraeth Cymru.

Pa heriau y mae'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru yn eu hwynebu o ran denu a recriwtio eu gweithlu?

Mae'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru yn wynebu heriau o ran denu, gan gynnwys canfyddiad negyddol ymysg y cyhoedd, y farn bod gweithwyr gofal yn cael eu tanbrizio, datblygiad gyrfa cyfyngedig, cyflog isel, amodau anodd a diffyg amrywiaeth. Gyda'i gilydd, mae'r ffactorau hyn yn lleihau'r apêl o wneud cais am swydd ym maes gofal. Mae heriau recriwtio yn cynnwys gostyngiad yn y gweithlu sydd ar gael yn dilyn gostyngiad yn nifer y gweithwyr mudol ar ôl Brexit sy'n chwilio am swyddi lefel mynediad a chystadleuaeth gan sectorau eraill fel manwerthu a lletygarwch sy'n cynnig mwy o fuddion ychwanegol ar ben telerau cyflogaeth nodweddiadol.



Chwilio am waith yng nghyd-destun polisi

Mae'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru yn cael sylw ac ymrwymiadau newydd ar y lefel polisi, ond mae posibilrwydd o ddatgysylltiad rhwng buddsoddiadau a wneir i'r sector a'r buddsoddiad a wneir yn economi Cymru. Y rheswm am hyn yw nad yw gofal yn cael ei ystyried yn gyflogaeth o werth uchel. Mae'r sector yn cael ei siapio gan ostyngiad diweddar mewn gweithwyr mudol a chynnydd mewn gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol integredig.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn cefnogi datblygu'r gweithlu ac yn ceisio hybu atyniad drwy Gofalwn Cymru. Mau cau Canolfannau Gwaith yn ddiweddar yn bygwth y gefnogaeth sydd ar gael i geiswyr gwaith ledled Cymru. Mae rhywfaint o bwysau gwleidyddol i ddatganoli mwy o agweddau ar bolisi sy'n gysylltiedig â gwaith. Mae sefydliadau a rhaglenni sy'n bodoli'n barod hefyd sy'n ymroddedig i gefnogi unigolion a grwpiau sy'n ymuno â'r gweithlu neu'n ail-ymuno â'r gweithlu.

Beth sydd yn yr adroddiad hwn?

Mae'r adroddiad hwn yn ymateb i ddau gwestiwn cyffredinol:

1. Sut mae pobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn dod o hyd i swyddi?
2. Sut mae pobl sydd â'r sgiliau a/neu'r profiad i weithio ym maes gofal cymdeithasol yn dod o hyd i swyddi nad ydynt mewn gofal cymdeithasol?

I ateb y cwestiynau hyn, rydyn ni'n edrych ar pam mae pobl yn gweithio mewn gofal, pam mae pobl yn cael eu hatal rhag gweithio mewn gofal, ymddygiadau chwilio am waith ehangach, ymgysylltiad cyflogwyr â cheiswyr gwaith, ac atebion pwrpasol ac argymhellion ar gyfer ymgysylltu â cheiswyr gwaith ym maes gofal. Mae personâu defnyddwyr, sy'n cynnig enghreifftiau o chwilio am waith, yn yr atodiad.

Ymddygiadau chwilio am waith mewn gofal cymdeithasol

Mae'r adran hon yn trafod pam fod a pham nad yw pobl eisiau gweithio ym maes gofal cymdeithasol.

Prif negeseuon

- 1 Mae awydd i ofalu yn bwysig i lawer ond nid dyma'r unig ffactor sy'n annog ceiswyr gwaith i ymuno â'r sector.
- 2 Mae llawer o bobl yn ymuno â'r sector gofal ar gyfer patrymau gweithio rhan-amser a hyblyg, diffyg cyfleoedd eraill, neu enillion economaidd.
- 3 Gall agweddau negyddol sy'n gysylltiedig â'r gwaith hefyd gymell ceiswyr gwaith i beidio â mynd i'r maes gofal, fyddai fel arall yn cael eu denu at y sector. Mae'r rhain yn cynnwys cyflogau isel ac amodau anodd, diffyg dealltwriaeth neu gamddealltwriaeth am y sector, gofynion mynediad newidiol, diffyg amrywiaeth yn y sector, a datblygiad gyrfa cyfyngedig.

Pam mae pobl yn gweithio mewn gofal?

Mae'r ffactorau sy'n cymhell ceiswyr gwaith i chwilio am gyfleoedd yn y sector gofal yn cynnwys:

- **Dymuniadau personol i ofalu** – Mae rhai pobl yn fwy tueddol o ofalu a chefnogi eraill a gallant gael eu denu i sector sy'n caniatáu iddynt wneud hyn bob dydd.
- **Dymuniadau personol i fod mewn swydd addas (o ran cyflog neu batrymau gwaith)** – I geiswyr gwaith sydd ag ymrwymïadau eraill, mae opsiynau rhan-amser a hyblyg gyda hyfforddiant yn y gwaith yn aml yn ddymunol.
- **Diffyg dewisiadau eraill** – Gall y sector gofal hefyd fod yn fwy deniadol i geiswyr gwaith nad oes ganddynt lawer o gyfleoedd eraill.

Pam mae pobl yn dewis peidio â gweithio mewn gofal?

Mae pobl yn llai tebygol o fod eisiau gweithio mewn gofal oherwydd:

- **Cyflogau isel ac amodau anodd** – mae cyflogau mewn gofal cymdeithasol yn isel o'u cymharu â gwaith sydd â chyfrifoldebau a gofynion mynediad tebyg neu hyd yn oed is.
- **Diffyg dealltwriaeth am y rolau** – canfyddiad negyddol ymysg y cyhoedd, tybiaethau bod gwaith yn ansgiliedig, a bod teitlau swyddi aneglur yn creu dryswch.
- **Newid y gofynion mynediad** – mae'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag ymuno â'r sector gofal cymdeithasol yn dod yn fwyfwy cymhleth.
- **Diffyg amrywiaeth yn y sector** – nid yw pob ymgeisydd yn gallu gweld eu hunain yn y gweithlu presennol.
- **Cyfleoedd i ddatblygu gyrfa** – ychydig o gyfleoedd i bobl symud ymlaen y tu hwnt i swydd uwch weithiwr gofal, ond amrywiaeth o gyfleoedd ar lefelau is.

Ymddygiadau chwilio am waith y tu hwnt i ofal cymdeithasol

Mae ymchwil yn dangos bod sawl ffactor sy'n dylanwadu ar ymddygiad chwilio am waith.

Prif negeseuon

- 1 Er mwyn deall ymddygiad chwilio am waith, mae angen i ni ddeall beth sy'n ysgogi unigolyn a sut mae grymoedd allanol neu strwythurol yn gallu effeithio ar unigolion.
- 2 Mae gwaith Gofalwn Cymru i wella canfyddiadau cymdeithasol ehangach o waith gofal cymdeithasol yn allweddol i wneud y sector yn fwy deniadol i geiswyr gwaith.
- 3 Mae deall beth sy'n gwneud gwaith yn bleserus yn bwysig, fel dod o hyd i ystyr mewn tasgau o ddydd i ddydd, rhyngweithio ag eraill, teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu sefydliad a theimlo bodlonrwydd cyffredinol â'u swydd.
- 4 Mae cyfryngau cymdeithasol a rhwydweithiau ar-lein yn adnoddau allweddol ar gyfer ymgysylltu â cheiswyr gwaith, yn enwedig pobl iau sydd â diddordeb mewn gofal neu sectorau tebyg. Mae math o rwydwaith cymdeithasol unigolyn hefyd yn dylanwadu ar y broses o chwilio am waith.
- 5 Mae cysylltiad rhwng polisiau ceisio gwaith a lles y gellid ymchwilio ymhellach iddynt yng Nghymru.

Beth sy'n bwysig i geiswyr gwaith?

Mae barn ceiswyr gwaith am waith yn cael ei dylanwadu gan ffactorau mewnol (personol) a ffactorau allanol (cymdeithasol). Dylanwadir ar gymhelliant o ran ymddygiad chwilio am waith gan y ddau. Mae theori ymddygiad wedi'i gynllunio yn egluro sut mae pobl yn fwy tebygol o ymddwyn wrth chwilio am waith os oes ganddynt agwedd gadarnhaol tuag ato, eu bod yn credu bod ganddynt reolaeth drosto, ac yn meddwl bod eraill yn ei weld yn dderbyniol yn gymdeithasol. Ar ben hynny, mae mwynhau gwaith a dod o hyd i waith ystyrion yn gwneud pobl yn fwy tebygol o aros mewn swydd.

Mae elfennau allweddol sy'n gwneud gwaith yn ystyrion i geiswyr gwaith yn cynnwys cyfleoedd i gamu ymlaen yn eu gyrfa, y gallu i adael gwaith yn y gwaith, cyflog a chymhellion, hyblygrwydd rolau, y gallu i weithio i gefnogi dyheadau eraill, a gwaith ysgogol a chysylltiadau cymdeithasol.

Sut mae ceiswyr gwaith yn dod o hyd i waith?

Mae ceiswyr gwaith yn defnyddio amrywiaeth o lwyfannau cyfryngau cymdeithasol, sefydliadau chwilio am waith, a rhwydweithiau personol i ddod o hyd i waith. Bydd marchnata effeithiol ar y cyfryngau cymdeithasol ac ehangu rhaglen ranbarthol Llysgenhadon Gofalwn a Chysylltwyr Gyrfaoedd Gofal Rhanbarthol yn adnodd pwerus i wella effeithiolrwydd recriwtio yn y maes gofal cymdeithasol.

Sut mae cyflogwyr yn ymgysylltu â cheiswyr gwaith?

Mae'r ffordd y mae cyflogwyr yn ymgysylltu â cheiswyr gwaith yn dylanwadu ar farn ceiswyr gwaith am y gwaith sydd ar gael a'r dulliau o wneud hynny.

Prif negeseuon

- 1 Hysbysebion swyddi yw prif ffynhonnell y rhyngweithio rhwng ceiswyr gwaith a chyflogwyr. Mae'r mathau o hysbysebion swyddi yn amrywio o un sector i'r llall.
- 2 Mae cyfryngau cymdeithasol, ymgysylltu ar-lein, a datblygiadau technoleg yn y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol yn creu prosesau newydd ar gyfer recriwtio. Mae gan y prosesau hyn y potensial i fod yn symlach, ac yn bwrpasol ar gyfer dewisiadau ac amgylchiadau personol.
- 3 Mae ymgysylltu'n uniongyrchol â cheiswyr gwaith yn bwysig er mwyn creu perthynas rhwng y gymuned sy'n chwilio am waith a chyflogwyr. Mae hyn yn cynnwys ymateb i adborth negyddol.

Hysbysebu swyddi

Mae cyflogwyr yn ymgysylltu â cheiswyr gwaith drwy amrywiaeth o dulliau hysbysebu. Fodd bynnag, mae hysbysebion swyddi yn aml yn cael eu geirio fel yr hyn y mae'r cyflogwr ei eisiau yn hytrach na'r hyn y bydd y gweithiwr yn ei gael. Mae hysbysebion swyddi ym maes gofal cymdeithasol fel arfer yn rhoi mwy o bwyslais ar restru cyfrifoldebau na hysbysebion swyddi yn y sector manwerthu a lletygarwch, sy'n canolbwyntio mwy ar y buddion sydd ar gael i'r gweithiwr.

Ymateb i negyddiaeth

Mae canfyddiad y cyhoedd yn bwysig i sefydliadau wrth iddynt geisio denu a chadw gweithwyr. Wrth ddelio ag ymatebion i swyddi ar gyfryngau cymdeithasol, mae cyflogwyr yn defnyddio gwahanol dulliau. Mae ymatebion uniongyrchol yn cynnal perthynas gyfredol a dibynadwy ond rhaid eu geirio'n ofalus er mwyn osgoi hwyluso rhagor o negyddiaeth. Mae dulliau eraill yn cynnwys cyfeirio pobl at brosesau cwyno preifat a ffurfiol, gan gael gwared â negyddiaeth o lygaid y cyhoedd.

Dulliau ymgysylltu

Mae cyflogwyr yn ymgysylltu â cheiswyr gwaith mewn amrywiaeth o ffyrdd, gan gynnwys drwy lwyfannau ar-lein, digwyddiadau ymgysylltu wyneb yn wyneb, ffeiriau swyddi a hysbysebion swyddi. Mae datblygiadau technoleg yn galluogi dulliau ymgysylltu newydd, fel defnyddio rhith-wirionedd i roi cyfle i geiswyr gwaith gael eu trochi yn y rôl cyn gwneud cais. Mae hyn yn gwella dealltwriaeth o'r rôl a'i gwerth, gan wella canlyniadau recriwtio o bosibl.

Argymhellion

Mae'r adran hon yn nodi argymhellion i gefnogi ceiswyr gwaith – ar gyfer Gofal Cymdeithasol Cymru, ar gyfer cyflogwyr, ac ar gyfer Llywodraeth Cymru.

Argymhellion i gyflogwyr gofal

Dylai cyflogwyr ystyried strategaethau recriwtio mwy ymatebol a chreadigol.

- 1 Cwrdd â cheiswyr gwaith lle maent, ac ennill ymddiriedaeth (drwy ddefnyddio'r un manau lle mae ceiswyr gwaith eisoes yn bresennol, fel cyfryngau cymdeithasol a fforymau ar-lein)
- 2 Cynyddu ymgysylltiad ar-lein â cheiswyr gwaith.
- 3 Cynnal ymgysylltiad wyneb yn wyneb â cheiswyr gwaith.
- 4 Meistrolí'r grefft o greu disgrifiadau swydd gyda hysbysebion pwrpasol sy'n cynnwys sgiliau trosglwyddadwy.
- 5 Cynnal/meithrin cysylltiadau gyda sefydliadau'r trydydd sector, darparwyr sgiliau, clybiau swyddi, asiantaethau cyflogi lleol, Cysylltwyr Rhanbarthol a Llysgenhadon Gofal.
- 6 Meithrin statws, gwerth a phrydlondeb yn y broses ymgeisio am swydd.

Argymhellion i Gofal Cymdeithasol Cymru

Dylai Gofal Cymdeithasol Cymru barhau â'i ymdrechion i wneud y sector yn fwy deniadol a gwyn.

- 1 Parhau â gweithgareddau hyrwyddo i godi ymwybyddiaeth o'r sector a'i wneud yn ddeniadol i geiswyr gwaith.
- 2 Mabwysiadu dyluniad sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn: trosglwyddo arferion gofal personol i gymorth chwilio am waith wedi'i bersonoli.
- 3 Uwchraddio llysgenhadon a chysylltwyr rhanbarthol i greu rhagor o effeithiau cadarnhaol.
- 4 Cynnal a datblygu cysylltiadau gyda mudiadau'r trydydd sector, darparwyr sgiliau, clybiau swyddi ac asiantaethau cyflogi lleol.

Yr angen am newid system

Mae'n rhaid i'r sector gofal cymdeithasol, y llywodraeth a'r sector addysg gydweithio ar draws pedwar maes blaenoriaeth er mwyn cyflawni newid hirdymor, trawsnewidiol.

- 1 Negeseuon clir a chryf sy'n cefnogi gofal cymdeithasol fel blaenoriaeth genedlaethol.
- 2 Buddsoddi mewn arloesedd i hyrwyddo gofal.
- 3 Cefnogi cwmnïau cydfuddiannol yn y sector cyhoeddus (strwythurau sy'n eiddo i'r gweithwyr neu'n cael eu rheoli ganddynt).
- 4 Creu dynesiadau hyfforddi newydd.

Casgliad

Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at ffactorau sydd naill ai'n cefnogi neu'n atal ceiswyr gwaith rhag gweithio ym maes gofal cymdeithasol.

Ar draws gofal cymdeithasol, mae llawer o gyfleoedd i wneud swyddi'n fwy deniadol i geiswyr gwaith. Mae manteisio ar y cyfleoedd hyn yn hanfodol er mwyn ymateb i'r galw cynyddol.

Mae nifer y swyddi sydd ar gael ym maes gofal cymdeithasol yn llai na nifer y darpar geiswyr gwaith, sy'n golygu y gall ceiswyr gwaith fforddio bod yn ddedolus wrth chwilio am waith. Felly, rhaid i swyddi ym maes gofal cymdeithasol ymddangos yn ddeniadol a gwerth chweil.

Yn fwy cyffredinol, mae marchnad swyddi sy'n newid ar ôl Brexit, Covid-19, a'r argyfwng costau byw wedi gadael bylchau allweddol o ran recriwtio y mae'n rhaid eu llenwi drwy roi pwyslais ar sgiliau a hyfforddiant ac ymgysylltu â grwpiau lleol. Mae nifer o bolisiau presennol sy'n cefnogi'r ymdrech i gynyddu cyflogaeth mewn gofal, ond mae'r polisiau presennol yn gwyro tuag at gefnogi sectorau sgiliau uchel. Mae hyn yn gadael bylchau hollbwysig i'w llenwi gan sefydliadau sy'n canolbwyntio ar gefnogi ceiswyr gwaith fel Gofalwn Cymru.

Mae deall pam fod pobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol a sectorau eraill yn allweddol i gefnogi ceiswyr gwaith. Bydd defnyddio'r ddealltwriaeth hon i lunio hysbysebion swyddi, gwella strategaethau marchnata a defnyddio cyfryngau cymdeithasol yn annog demograffeg ehangach i ymgeisio am swyddi ym maes gofal cymdeithasol.

Nod yr adroddiad hwn yw gwella'r ddealltwriaeth o ymddygiad chwilio am waith ym maes gofal cymdeithasol, a bwriad yr argymhellion yw cynyddu apêl gofal cymdeithasol i geiswyr gwaith. O gyflogwyr gofal, i Gofal Cymdeithasol Cymru a Llywodraeth Cymru, gall cyfranogwyr ar bob lefel gyfrannu at wella amodau cyflogaeth gweithwyr cymdeithasol.

Bydd canolbwyntio ar ddatblygu'r sector, gwella buddion swyddi, a chreu amgylchedd cynhwysol a chefnogol yn cyfrannu at gynnydd cyffredinol mewn boddhad mewn swyddi a recriwtio llwyddiannus ym maes gofal cymdeithasol.

Paratowyd gan



urbanforesight.org

© Urban Foresight Limited, 2024.
Cedwir pob hawl.



socialcare.wales

