



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



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

# Deall ymddygiadau ceisio gwaith: mewnwelediadau ar gyfer gofal cymdeithasol

**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](https://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](https://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](https://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 darparu gwybodaeth am ymddygiad chwilio am waith yn y sector gofal a thu hwnt.**

Daw'r wybodaeth o'r llenyddiaeth bresennol ar y pwnc, gwybodaeth gan ddarparwyr gofal, ac ymarferiad a oedd yn adolygu llwyfannau ar-lein. Trafodir goblygiadau ac argymhellion posibl i gyflogwyr gofal a Gofal Cymdeithasol Cymru yn ogystal â'r angen am newid system ehangach.

**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?

**Mae'r ymchwil yn dangos bod pobl yn gweithio mewn gofal am amrywiaeth o resymau:**

- Mae llawer yn awyddus i ofalu, a mynegodd rhai darparwyr y farn bod rhai pobl yn 'gofalu'n naturiol' – er bod y cysyniad hwn yn cael ei herio yn y llenyddiaeth.
- Awydd am gyflogaeth addas gan gynnwys gwaith rhan-amser a hyblyg a hyfforddiant yn y gwaith, y mae gofal yn debygol o'i gynnig.
- Mae diffyg cyfleoedd eraill, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig, yn annog pobl i chwilio am swyddi mewn gofal.

**Fodd bynnag, nid yw swyddi mewn gofal yn apelio i bobl oherwydd:**

- Cyflogau isel ac amodau anodd.
- Diffyg dealltwriaeth o'r hyn y mae gofal yn ei olygu.
- Newid y gofynion mynediad.
- Diffyg amrywiaeth yn y sector.
- Dilyniant gyrfa cyfyngedig.

**Yn ôl adolygiad o ymddygiad chwilio am waith ehangach:**

- Gall ffactorau allanol fel cyflog, amodau, ac yn fwy diweddar effaith COVID-19, Brexit a chostau byw cynyddol effeithio ar ymddygiad chwilio am waith.
- Gallai archwilio sut mae gwneud gwaith yn ystyrllon fod yn adnodd defnyddiol i fireinio'r cymhellion personol i fynd i mewn i'r maes gofal.

- Mae cyfryngau cymdeithasol yn dod yn fwyfwy pwysig i geiswyr gwaith, yn enwedig pobl iau.
- Mae rhwydweithiau – gan gynnwys rhwydweithiau all-lein – yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o siapio ymddygiad chwilio am waith, drwy gyfeirio at gyfleoedd ac argymell rolau.

### **Mae cyflogwyr yn ymgysylltu â cheiswyr gwaith mewn sawl ffordd:**

- Mae llawer yn canolbwyntio ar yr hyn y mae swyddi yn ei olygu iddynt hwy, ac yn llai clir ynghylch beth allai swyddi ei olygu i ymgeiswyr.
- Mae sefydliadau eraill wedi cymryd camau creadigol gan gynnwys mynd ati'n rhagweithiol i ymgysylltu â sylwadau negyddol ar-lein, neu ddefnyddio systemau digidol newydd ar gyfer recriwtio.

### **Mae creu atebion pwrpasol yn bwysig i ymgysylltu â cheiswyr gwaith ym maes gofal:**

- Mae persona defnyddwyr yn offeryn effeithiol ar gyfer hwyluso empathi, gan eu bod yn gosod heriau chwilio am waith mewn amgylchiadau a nodweddion personol.
- Cafodd pum persona defnyddwyr eu creu i gefnogi'r adroddiad hwn i gyfleu nodweddion a ffactorau allanol sy'n dylanwadu ar geiswyr gwaith yng Nghymru.

### **Yn seiliedig ar y dadansoddiad hwn, nodwyd pum argymhelliad ar gyfer cyflogwyr gofal, pedwar ar gyfer Gofal Cymdeithasol Cymru, a phedwar maes ychwanegol lle mae angen newid system. Mae'r rhain yn cynnwys:**

- Rhaid i Gofal Cymdeithasol Cymru barhau â'i weithgareddau hyrwyddo gan feithrin ymwybyddiaeth ac apêl a mabwysiadu dulliau sy'n canolbwyntio ar bobl, fel negeseuon pwrpasol ynghylch chwilio am waith a phersonâu defnyddwyr. Dylai edrych ar ehangu rhaglen ranbarthol Llysgenhadon Gofalwn a Chysylltwyr Gyrfaoedd Gofal Rhanbarthol.
- Rhaid i gyflogwyr gofal gwrdd â cheiswyr gwaith lle maen nhw, cydbwysu ymgysylltiad ar-lein ac all-lein, a meistrolï'r grefft o ddisgrifiadau swydd. Dylent feithrin cysylltiadau â sefydliadau rhwydwaith, ac addasu eu prosesau i wneud ymgeisio am swyddi yn broses werth chweil a boddhaus.
- Yn ehangach, mae angen negeseuon clir am werth gofal, a'r angen am dulliau newydd o addysgu'r rhai sy'n dymuno ymuno â'r gweithlu.

---

# Cynnwys

	<b>Crynodeb gweithredol</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	<b>Cyflwyniad</b>	<b>4</b>
	Methodoleg	6
<b>2</b>	<b>Chwilio am waith mewn polisi cymdeithasol</b>	<b>8</b>
	Cyd-destun polisi gofal cymdeithasol	10
	Cyd-destun polisi gweithlu a chyflogaeth	12
	Crynodeb o'r adran	15
<b>3</b>	<b>Ymddygiadau chwilio am waith mewn gofal cymdeithasol</b>	<b>16</b>
	Pam fod pobl yn gweithio ym maes gofal?	17
	Pam fod pobl yn dewis peidio â gweithio ym maes gofal?	20
	Crynodeb o'r adran	25
<b>4</b>	<b>Ymddygiadau chwilio am waith y tu allan i ofal cymdeithasol</b>	<b>26</b>
	Beth sy'n bwysig i geiswyr gwaith?	27
	Sut mae ceiswyr gwaith yn canfod gwaith?	32
	Crynodeb o'r adran	35
<b>5</b>	<b>Sut mae cyflogwyr yn ymgysylltu â cheiswyr gwaith?</b>	<b>36</b>
	Crynodeb o'r adran	41
<b>6</b>	<b>Personâu defnyddwyr</b>	<b>43</b>
	Personâu defnyddwyr a chwilio am waith	45
	Cwrdd â'r ceiswyr gwaith	46
<b>7</b>	<b>Cefnogi ceiswyr gwaith yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru</b>	<b>57</b>
	Argymhellion i gyflogwyr gofal	58
	Argymhellion i Ofal Cymdeithasol Cymru	60
	Yr angen am newid system	62
<b>8</b>	<b>Casgliad</b>	<b>64</b>
	<b>Atodiadau</b>	<b>67</b>
	<b>Cyfeiriadau</b>	<b>72</b>

---

1

# Cyflwyniad



---

# Cyflwyniad

Mae deall ymddygiad chwilio am waith mewn gofal cymdeithasol a sectorau eraill yn bwysig er mwyn mynd i'r afael â'r heriau sylweddol y mae sector gofal cymdeithasol Cymru yn eu hwynebu wrth ddenu a recriwtio gweithwyr.

Mae cyfres o newidiadau demograffig ac yn y farchnad lafur yn dylanwadu ar y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru:

- **Mae'r gyfradd cyflogaeth yng Nghymru yn dda, ond nid oes digon o staff yn y sector gofal cymdeithasol:** roedd y gyfradd cyflogaeth yng Nghymru yn 74.1%, sef yr uchaf ers mis Mehefin 2020 (Llywodraeth Cymru, 2022a). Fodd bynnag, yn 2021, roedd tua 5,581 o swyddi gwag ym maes gofal cymdeithasol ledled Cymru, a disgwylir i hyn fod wedi codi ers hynny (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2021).
- **Mae poblogaeth gynyddol o unigolion sydd ag anghenion gofal a chymorth:** mae poblogaeth Cymru yn heneiddio, gyda rhagfynegiadau'n awgrymu y bydd un o bob pedwar dros 65 oed erbyn 2050 (Ymchwil y Senedd 2021), ac mae'r anghenion yn dod yn fwy cymhleth (Sion a Trickey, 2020).
- **Mae amcanestyniadau i'r dyfodol yn amcangyfrif galw mawr am staff:** amcangyfrifir y bydd angen o leiaf 20,000 o weithwyr gofal cymdeithasol ychwanegol erbyn 2030 (Gofalwn Cymru, 2022).

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae pandemig COVID-19 a rheolau mewnfudo ar ôl Brexit wedi newid canfyddiadau ac ymarferoldeb recriwtio gofal. Ar y naill law, tynnodd COVID-19 sylw at bwysigrwydd hanfodol y sector, gyda gweithwyr yn cael eu cydnabod fel staff rheng flaen sy'n gofalu am unigolion pan nad oedd aelodau o'r teulu yn gallu gwneud hynny.

Ar y llaw arall, daeth y cyhoedd yn ymwybodol o natur beryglus ac anodd y gwaith – roedd gweithwyr gofal yn wynebu risg anghymesur o farwolaeth yn y misoedd cynnar (Siddique, 2020) ac yn dioddef heriau iechyd meddwl drwy gydol y pandemig (Nyashanu et al., 2022).

Mae rhywfaint o dystiolaeth bod y pandemig a'r tarfu eang ar y farchnad swyddi wedi gwella'r sefyllfa recriwtio ar gyfer gofal cymdeithasol ychydig, ond mae hyn yn annhebygol o fod yn ddatblygiad tymor hir. Mae profiad y pandemig, yn enwedig cadw pellter cymdeithasol, cynlluniau ffyrlo a chynnydd mewn gweithio gartref, wedi arwain at newidiadau parhaol yn y ffyrdd mae pobl yn deall ac yn gwerthfawrogi gwaith (Bottery, 2020).



Fel y mae'r galw am ofal wedi cynyddu, mae'r cyflenwad llafur wedi lleihau. Mae hyn yn bwysig wrth ystyried gallu sectorau fel manwerthu a lletygarwch i wella telerau ac amodau'n gyflym, o'i gymharu â gallu'r sector gofal cymdeithasol. Nid yn unig y mae'r sector gofal cymdeithasol yn wynebu cronfa recriwtio sy'n lleihau, ond mae sectorau sy'n cystadlu â'i gilydd wedi gallu addasu i bwysau recriwtio diweddar yn fwy effeithlon.

Mae datrys problemau gyda chyflenwad y gweithlu, sydd hefyd yn golygu cadw'r gweithlu presennol, yn hanfodol er mwyn sicrhau bod y system gofal yn gallu parhau i ateb y galw a chyflawni ei rôl o ddarparu gwasanaethau cefnogi a diogelu i unigolion sy'n derbyn gofal a'u teuluoedd.

Felly, mae deall ymddygiad, canfyddiadau ac anghenion ceiswyr gwaith yn hanfodol er mwyn mynd i'r afael â heriau o ran denu a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru.

## Methodoleg

**Mae'r adroddiad hwn yn seiliedig ar adolygiad a dadansoddiad o ddata sydd eisoes yn bodoli, wedi'i lywio gan ddau gwestiwn ymchwil troswaol:**

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?

**Mae cwestiynau ymchwil ychwanegol yn cynnwys:**

- Sut mae polisi cyhoeddus yn cefnogi chwilio am waith?
- Beth yw'r ymddygiadau chwilio am waith y tu hwnt i ofal cymdeithasol?
- Sut mae cyflogwyr yn ymgysylltu â cheiswyr gwaith ar hyn o bryd?
- Sut y gellir cefnogi ceiswyr gwaith yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru?

**Daw'r dystiolaeth o'r tair ffynhonnell ganlynol:**

1. Llenyddiaeth academiaidd ac anacademaidd (polisiau, datganiadau i'r wasg, erthyglau newyddion, a mwy) sy'n ymwneud ag ymddygiad chwilio am waith ar draws y sector gofal a thu hwnt.
2. Mannau ar-lein lle mae ceiswyr gwaith yn trafod eu nodau a'u profiadau, fel fforymau ar wefannau chwilio am swyddi, Glassdoor, Mumsnet, The Student Room, tudalennau Facebook, a mwy. Roedd hyn yn cynnwys darllen negeseuon a fforymau, ond nid oedd yn cynnwys ymgysylltu ar-lein â defnyddwyr neu lwyfannau.

3. Casglu data fel rhan o waith arall Urban Foresight gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, gan archwilio materion recriwtio a denu. Mae'r data hwn yn cynnwys nodiadau cyfweiliad gan 52 o ddarparwyr a 13 mewn rolau ategol.

## Mae'n adeiladu ar ddau adroddiad ychwanegol a gynhaliwyd gan Urban Foresight ar gyfer Gofal Cymdeithasol Cymru:

1. ***Deall denu a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru a rôl Gofalwn Cymru:*** mae'r adroddiad hwn yn edrych ar heriau a chyfleoedd o ran denu a recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol, gwaith cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar a gofal plant (EYCC). Mae hyn yn adrodd ar ganfyddiadau ehangach ymgysylltu â rhanddeiliaid, darparwyr, cyflogwyr, a'r rheini sy'n gweithio mewn rôl gefnogol ar draws y sector.
2. ***Deall denu a recriwtio yn y blynyddoedd cynnar a gofal plant yng Nghymru a rôl Gofalwn Cymru:*** mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar EYCC, gan gydnabod, er ei fod yn rhan o'r sector ehangach, bod EYCC yn wynebu cyfres o heriau ychwanegol ac ar adegau gwahanol i ofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol.

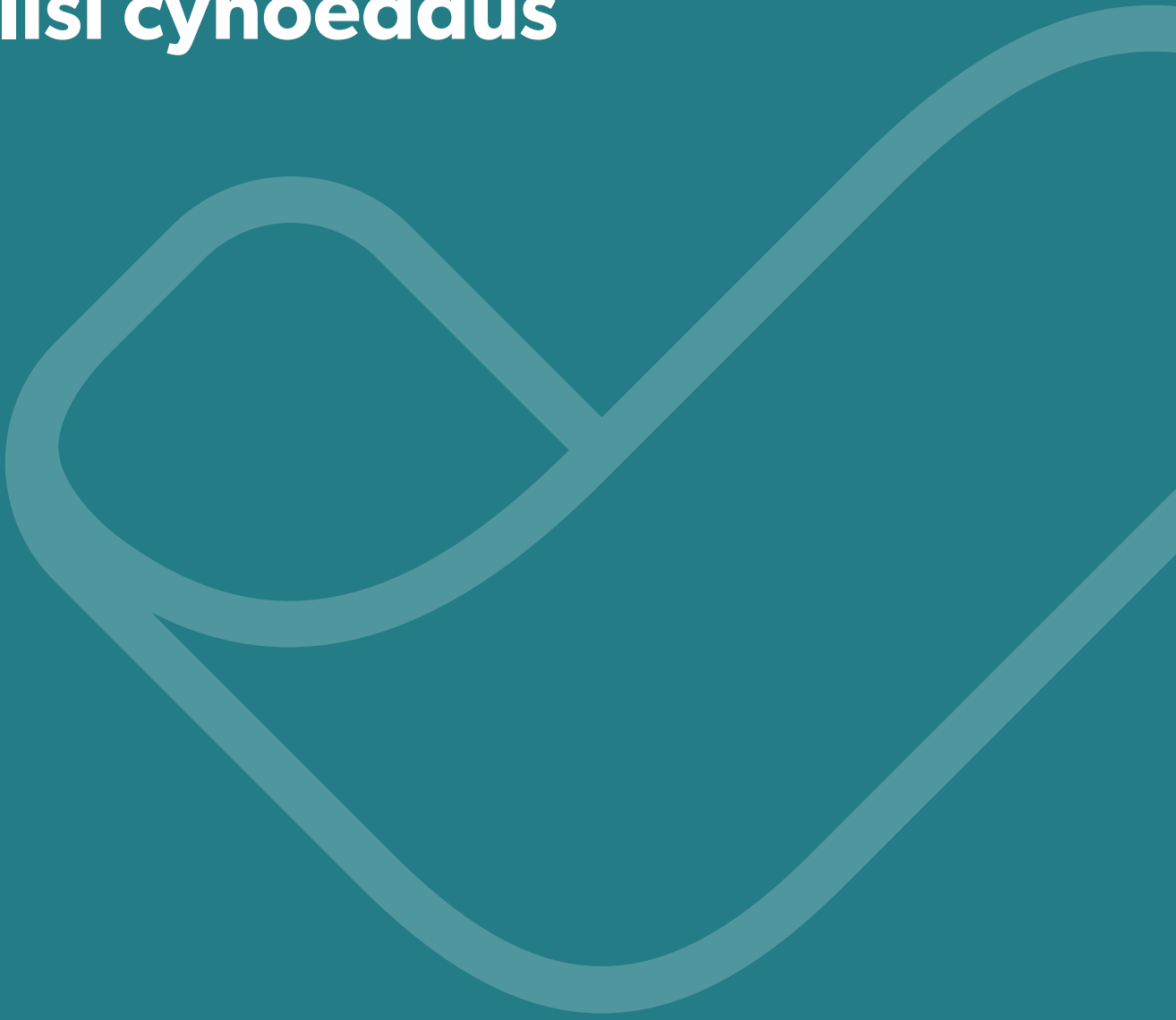
Bwriad y personâu defnyddwyr sydd wedi'u cynnwys yn yr adroddiad hwn yw trosi canfyddiadau ymchwil yn enghreifftiau hygyrch o geiswyr gwaith yng Nghymru, a sut maen nhw naill ai'n cael eu cefnogi neu eu hatal rhag ymuno â'r sector gofal cymdeithasol. Gallai rhanddeiliaid ledled Cymru ddefnyddio'r personâu hyn fel canllaw i greu naratifau pwrpasol sy'n diwallu anghenion eu diwydiant.

Bwriad canfyddiadau'r ymchwil hwn yw cefnogi Gofal Cymdeithasol Cymru i ymgysylltu â cheiswyr gwaith ac i fynd i'r afael â heriau o ran denu a recriwtio ym maes gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru. Darperir argymhellion penodol hefyd ar gyfer cyflogwyr gofal.

---

# 2

## Chwilio am waith mewn polisi cyhoeddus



---

# Chwilio am waith mewn polisi cyhoeddus

Mae gofal cymdeithasol yn wasanaeth cyhoeddus hanfodol sy'n derbyn sylw gwleidyddol sylweddol. Mae'r adolygiad polisi'n dangos bod ymgyrch glir i symud at economi sgiliau uchel a chyflogau uchel yng Nghymru.

Yn yr adran hon, trafodir polisiâu ynghylch gofal cymdeithasol a datblygu'r gweithlu yng Nghymru mewn perthynas â'u goblygiadau i'r sector gofal cymdeithasol ac i geiswyr gwaith.

## Prif negeseuon

- 1 Mae'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru yn cael sylw ac ymrwymadau 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.
- 2 Mae'r sector yn cael ei siapio gan ostyngiad diweddar mewn gweithwyr mudol a chynnydd mewn gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol integredig.
- 3 Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn cefnogi datblygu'r gweithlu ac yn ceisio hybu atyniad drwy Gofalwn Cymru.
- 4 Cau Canolfannau Gwaith yn ddiweddar a 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.

## Cyd-destun polisi gofal cymdeithasol

Er bod llunwyr polisiâu'n cydnabod anghenion recriwtio'r sector gofal cymdeithasol yn gyffredinol, mae'r cyd-destun tymor hwy yn frwydr am sylw, cyllid a chysondeb, yn enwedig o'i gymharu â gwasanaethau'r GIG. Er enghraifft, yn ystod y ddau ddegawd diwethaf, mae gwariant ar ofal cymdeithasol wedi gostwng yng Nghymru a gweddill y DU (Clark, 2022).

Fodd bynnag, mae tystiolaeth bod y duedd hon yn dechrau newid, ac mae'r sector bellach yn cael sylw newydd ac ymrwymadau gwleidyddol. Mae yna gymhellant gwleidyddol i fynd i'r afael â'r heriau sy'n codi yn sgil poblogaeth y DU sy'n heneiddio, ac mae COVID-19 a'r argyfwng costau byw wedi ychwanegu ymhellach at y cynnydd mewn amlygrwydd a'r galw am wasanaethau gofal.

Mae'r adran hon yn edrych ar y cyd-destun polisi ehangach y mae gofal cymdeithasol yn rhan ohono. Mae'n edrych ar bolisiâu sy'n ymwneud â gweithwyr mudol a'r cynnydd mewn gwasanaethau gofal integredig, yn ogystal â pholisiâu a datblygiadau penodol i gefnogi a datblygu'r gweithlu gofal cymdeithasol.

### Llai o weithwyr mudol

**Yn hanesyddol, mae'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru a'r DU wedi dibynnu ar weithwyr mudol i lenwi prinder llafur.**

Roedd y Ddeddf Rhyddid Symud (FoM), a oedd yn gwahaniaethu rhwng gweithwyr mudol o'r Ardal Economaidd Ewropeaidd a gweithwyr mudol nad ydynt wedi'u geni yn yr Ardal Economaidd Ewropeaidd, yn bodoli rhwng 2012 a 2020. O dan y system hon, gallai mudwyr yn yr Ardal Economaidd Ewropeaidd chwilio am waith ym maes gofal cymdeithasol heb gyfyngiadau, ond ni allai mudwyr o'r tu allan i'r Ardal Economaidd Ewropeaidd ddod i'r DU gyda'r bwriad o weithio mewn galwedigaethau nad oeddent yn gymwys ar gyfer fisa Haen 2 (Llywodraeth y DU, 2022). Roedd hyn yn golygu nad oedd mudwyr o'r tu allan i'r AEE yn gallu teithio i'r DU rhwng 2012 a 2020, gyda'r diben penodol o weithio ym maes gofal cymdeithasol, er y gallent wneud hynny i weithio ym maes nyrsio, sy'n alwedigaeth gymwys.

Roedd ymadawiad y DU o'r Undeb Ewropeaidd (UE) ym mis Ionawr 2020 wedi arwain at ddiwedd FoM a chyflwyno Llwybr Gweithwyr Medrus (SW) newydd ym mis Rhagfyr 2020. Is-set y polisi hwn sy'n berthnasol i iechyd a gofal cymdeithasol yw'r Fisa Gweithwyr Iechyd a Gofal (fisa H&CW). Dan y llwybr hwn, rhaid i ymgeiswyr gael eu nodd gan gyflogwr cymwys, siarad Saesneg at lefel ofynnol a meddu ar gymwysterau penodol. Mae'r system newydd yn gwyro tuag at ganiatáu i weithwyr medrus iawn ddod i'r DU. Mae gweithwyr sgiliau isel yn cael eu cyfyngu drwy drothwy cyflog isaf o £20,480 a diffyg llwybr mynediad cyffredinol, sgiliau isel neu dros dro i waith (Llywodraeth y DU, 2022).

Mae hyn yn effeithio'n uniongyrchol ar y sector gofal, gan annog cyflogwyr i fuddsoddi yn eu gweithlu lleol, cadw gweithwyr a dim ond noddi fisas gweithwyr medrus iawn. Mae amrywiaeth o gynlluniau di-nawdd hefyd yn darparu llafur mudol i'r sector gofal cymdeithasol. Mae'r Cynllun Symudedd Ieuenctid (YMS) ar gael i'r rheini rhwng 18 a 30 oed sy'n dymuno byw yn y DU am hyd at ddwy flynedd heb swydd ac sy'n galluogi mudwyr i weithio ym maes gofal cymdeithasol. Mae cyflogwyr gofal yn wynebu cystadleuaeth am geiswyr gwaith o'r sector manwerthu a lletygarwch (Llywodraeth y DU, 2022).

Yn gyffredinol, mae nifer fawr o swyddi gwag ym maes gofal cymdeithasol, sy'n creu marchnad ceiswyr gwaith ac yn grymuso'r rheini sy'n chwilio am waith gyda mwy o ddewis o ran swyddi.

## **Cynnydd mewn gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol integredig**

Ar draws y DU, a gwledydd eraill, gwelwyd cynnydd mewn gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol integredig. Mae Cymru wedi bod ar y blaen i'r newid hwn ers Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant 2014, a sefydlodd fyrddau partneriaeth rhanbarthol gyda ffocws penodol ar gyfuno gwasanaethau, gofal a gwasanaethau cymorth i ddiwallu anghenion poblogaeth Cymru yn well (Cynulliad Cenedlaethol Cymru, 2014).

Mae arweinyddiaeth mewn gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol integredig yn fuddsoddiad gwleidyddol ehangach, sy'n cael ei gefnogi'n ariannol drwy'r Gronfa Gofal Integredig (ICF). Roedd ICF yn rhaglen a ariannwyd gan Lywodraeth Cymru 2014-2022. Dosbarthodd y Gronfa adnoddau ariannol i gefnogi pum grŵp blaenoriaeth: pobl hŷn ag anghenion cymhleth a chyflyrau hirdymor, pobl ag anabledau dysgu, plant ag anghenion cymhleth, gofalwyr, a phlant ar gyrion gofal (Llywodraeth Cymru, 2022).

Gallai hyn newid y ddeinameg rhwng iechyd a gofal – gan leihau cystadleuaeth o bosibl, wrth i wasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol barhau i gael eu hintegreiddio yng Nghymru. Fodd bynnag, gallai heriau a chanfyddiadau ehangach o'r sector gofal ddal y cynnydd hwn yn ôl.

## **Sylw ac ymrwymïadau newydd i ddatblygu'r gweithlu**

Mae cyfres o bolisïau wedi'u hanelu at fynd i'r afael â heriau hirsefydlog gydag amrywioldeb gofal, gan gynnwys creu strwythurau newydd. Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn gweithredu i gefnogi a rheoleiddio'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'n cynnwys amrywiaeth o swyddogaethau gan gynnwys cofrestru a rheoleiddio'r gweithlu, ymchwil ac arloesi, a darparu gwybodaeth i'r cyhoedd.

Mae datblygu'r gweithlu wedi'i gynnwys yng nghylch gwaith y sefydliad o ran helpu gweithwyr i ddatblygu eu gwybodaeth a'u sgiliau i alluogi gofal o ansawdd uchel a gwelliant parhaus yn y sector (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023).

Yn 2019, lansiodd Gofal Cymdeithasol Cymru Gofalwn Cymru mewn ymateb i'r heriau sy'n wynebu'r sector o ran y gweithlu. Pwrpas Gofalwn Cymru yw codi proffil y sector, dangos ei werth, denu ceiswyr gwaith a darparu cefnogaeth i geiswyr gwaith a chyflogwyr. Mae'n cynnig amrywiaeth o raglenni ac adnoddau gan gynnwys:

- Cynnal ymgyrchoedd ar draws nifer o sianeli cyfryngau gan gynnwys teledu, radio a chyfryngau cymdeithasol i ddangos profiadau go iawn gweithwyr yn eu hamrywiol rolau.
- Darparu adnoddau ar y wefan i helpu ceiswyr gwaith i ddeall sut beth yw gweithio ym maes gofal, a'r gwahanol rolau a gweithleoedd sydd ar gael.
- Cynnal porth swyddi rhad ac am ddim i helpu cyflogwyr i hysbysebu eu swyddi, a chwilio am swyddi gwag addas.
- Gwneud gwaith allgymorth gyda sefydliadau addysgol a chanolfannau gwaith, gan ddefnyddio ei rwydwaith o Lysgenhadon Gofalwn a Chysylltwyr Gyrfaoedd Gofal Rhanbarthol.
- Darparu hyfforddiant ar-lein am ddim i helpu'r rheini sy'n ystyried gyrfa mewn gofal i ennill y sgiliau a'r wybodaeth angenrheidiol i lwyddo yn y sector.
- Cefnogi ceiswyr gwaith i baratoi CVs, ffurflenni cais a pherfformio mewn cyfweiliadau.
- Darparu amrywiaeth o adnoddau a chanllawiau eraill ar brentisiaethau a llwybrau eraill i ofal.

Yn gyffredinol, mae Gofalwn Cymru yn ceisio sicrhau bod gyrfa mewn gofal yn cael ei hystyried gan geiswyr gwaith, a chefnogi'r rheini sydd â diddordeb yn y sector i ymgymryd â rôl.

## Cyd-destun polisi gweithlu a chyflogaeth

**Ceir ymgyrch gref i wella economi Cymru drwy fuddsoddi mewn diwydiannau sgiliau uchel, cyflogau uchel a chyfleoedd cyflogaeth. Gan nad yw gofal cymdeithasol yn cael ei ystyried yn gyflogaeth o werth uchel, mae'n bosibl bod diffyg cysylltiad rhwng nodau polisi economaidd a gofal cymdeithasol.**

Yn hanesyddol, mae economi Cymru ar ei hôl hi o gymharu â'r DU gyfan (NOMIS, 2023a) ac mae uchelgais wleidyddol glir ar y lefel genedlaethol, ranbarthol a lleol i ysgogi datblygiad economaidd. Mae dwy elfen allweddol a chysylltiedig

i hyn – denu diwydiannau uchel eu gwerth ac uwchsgilio'r gweithlu. Ar draws yr ymrwymïadau hyn mae awydd i ddatblygu'r economi, y seilwaith a'r sgiliau digidol. Mae'r dogfennau allweddol yn cynnwys:

- **Cynllun Cyflogadwyedd (Llywodraeth Cymru, 2018b)** – Yn nodi gweledigaeth i wneud Cymru yn 'economy cyflogaeth lawn, technoleg uwch a chyflog uchel' sy'n paratoi 'pobl ar gyfer byd gwaith sy'n newid'. Er bod rhywfaint o sylw'n cael ei roi i'r economi sylfaenol, y prif nod yn y maes hwn yw cadw cyfleoedd cyflogaeth yn hytrach na'u tyfu.
- **Ffyniant i Bawb: Cynllun gweithredu economaidd (Llywodraeth Cymru, 2017)** – Yn amlinellu tri sector blaenoriaeth thematig gan gynnwys gwasanaethau y gellir eu masnachu, gweithgynhyrchu gwerth uchel, a galluogwyr.
- **Gweithio'n ddoethach: strategaeth gweithio o bell i Gymru (Llywodraeth Cymru 2022)** – Yn nodi'r amcan o sicrhau bod 30% o weithlu Cymru yn gweithio gartref neu'n agos at gartref erbyn 2026.

Mae ffrydiau cyllido llai wedi'u neilltuo i'r 'economy sylfaenol', y mae gofal cymdeithasol yn rhan ohoni, gan gynnwys cronfeydd bach sydd wedi'u neilltuo ar gyfer recriwtio gofal, a chreu grŵp ymgynghorol ar ymyriadau seiliedig ar leoedd mewn marchnadoedd llafur.

Yn gyffredinol, fodd bynnag, mae'r pwyslais ar greu agweddau o'r economi sydd â gwerth uchel, sgiliau uchel ac sy'n cael eu galluogi'n dechnolegol yn anghydnaws ag anghenion gofal. Mae hyn yn cael ei wneud yn fwy difrifol oherwydd yr heriau o gadw gofal yn gyfredol gyda'r symudiad diweddar tuag at weithio gartref a gweithio o bell, sydd ond yn bosibl mewn rhai rolau gwaith cymdeithasol. Ar ben hynny, er bod gan dechnoleg botensial mawr i'r sector, mae defnyddio dulliau arloesol fel technoleg gynorthwyol yn wynebu llawer o rwystrau gan gynnwys ymwybyddiaeth, dealltwriaeth a chost (Howard et al, 2020).

## Cyd-destun chwilio am waith

Mae polisiâu sy'n ymwneud â gwaith yn cael eu rhannu rhwng Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU. Mae datblygiadau diweddar allweddol yn cynnwys yr Adran Gwaith a Phensiynau yn rhestru naw o Ganolfannau Gwaith sydd i gau (Bloom a Blackledge, 2022), a phwysau o'r newydd i ddatganoli mwy o agweddau ar gymorth gwaith. Yn y gorffennol, mae Canolfannau Gwaith wedi bod yn ased i ddarparu gofal cymdeithasol o ystyried eu gwybodaeth am y gymuned leol a chysylltiadau lleol helaeth sy'n helpu i gyrraedd a chyflogi darpar geiswyr gwaith drwy argymhellion llafar.

Mae nifer o sefydliadau, polisiâu a rhaglenni pwysig ar waith o hyd i gefnogi unigolion a grwpiau i ymuno â'r farchnad gyflogaeth ac aros ynnddi, fel y dangosir yn Nhabl 4 yn atodiad II.



## Deinameg y llafurlu ar hyn o bryd

Ledled Cymru, mae 45.5% o'r gweithlu mewn rolau proffesiynol neu reoli (Nomis, 2023). Mae hyn yn cymharu â 16.1% o'r gweithlu sy'n cyflawni rolau lefel mynediad sy'n cynnwys gofal, hamdden, gwerthu, gwasanaethau cwsmeriaid a galwedigaethau eraill sy'n seiliedig ar wasanaeth.

Mae lefel y cymwysterau yng Nghymru yn is na chyfartaledd cenedlaethol y DU, gyda 8.3% o boblogaeth Cymru heb unrhyw gymwysterau o'i gymharu â 6.8% yn y DU (Nomis, 2023). Mae'r lefelau cymwysterau hyn yn cyfrannu at gyfradd diweithdra o 3.5% ac anweithgarwch economaidd ymysg 24.9% o'r boblogaeth ym mis Ionawr 2023 (Nomis, 2023). Mae'r prif resymau dros anweithgarwch economaidd yn cynnwys bod yn fyfyrwr (14.7%) a salwch tymor hir (34%).

Mae Tabl 1 yn crynhoi'r tueddiadau allweddol yn y ffigurau cyflogaeth ochr yn ochr â sut maent yn berthnasol i gyfleoedd gwaith. Mae hyn yn dangos sut mae tueddiadau cyflogaeth a cheiswyr gwaith wedi newid o ganlyniad i bandemig COVID-19. Felly, rhaid i ymdrechion i gyrraedd a chyflogi ceiswyr gwaith addasu gyda'r tueddiadau hyn.

Tabl 1 Tueddiadau allweddol yn y ffigurau cyflogaeth yn ymwneud â chyfleoedd i geiswyr gwaith

Tuedd y llafurlu	Cyfleoedd ceiswyr gwaith
Mae dynion yn fwy economaidd weithgar na menywod. Yng Nghymru, mae 81.2% o ddynion yn cael eu hystyried yn economaidd weithgar o'i gymharu â 69% o fenywod (Nomis, 2023).	Annog menywod i ymuno â'r gweithle.
Mae cyfraddau diweithdra ymysg dynion wedi codi ers pandemig COVID-19 (Nomis, 2023).	Annog dynion sydd wedi bod yn ddi-waith yn ddiweddar i ddychwelyd i'r gweithle.
Mewn cymhariaeth â ffigurau cyflogaeth y DU rhwng mis Ionawr a mis Mawrth 2020 a mis Tachwedd 2020 a mis Ionawr 2021, roedd niferoedd cyflogaeth wedi gostwng fwyaf ymysg pobl ifanc 18-24 oed, gyda gostyngiad o 250,000 yng nghyfanswm y bobl sy'n cael eu cyflogi. Fodd bynnag, roedd lefelau cyflogaeth ymysg y rheini sy'n 65 oed a hŷn hefyd wedi gostwng 112,000, sy'n gymesur â'r gostyngiad ar gyfer pobl ifanc 16-17 oed (Powell et al. 2022).	Targedu grwpiau ar y naill ben i'r llall o'r sbectrwm oedran.
Cafodd 6.4% o bobl ifanc 16-18 oed eu categoreiddio fel rhai nad oeddent mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) yn 2021 (Llywodraeth y DU, 2022).	Darparu llwybrau ar gyfer grwpiau sydd wedi'u dosbarthu fel NEET i ddechrau gweithio.



## Crynodeb o'r adran

Rhaid i'r gweithlu gofal cymdeithasol ehangu yn ystod y blynyddoedd nesaf i ymateb i'r galw cynyddol, ac i ddiwallu'r diffygion a achosir gan golli gweithwyr mudol o ganlyniad i Brexit a newidiadau ar ôl COVID-19. Mae amrywiaeth o bolisiau i geisio cefnogi sector gofal sydd â staff da, ond mae'r pwyslais cyffredinol mewn polisi economaidd ar gyfer sectorau sydd â chyflogau uchel a rhai uwch-dechnoleg. Mae nifer o sefydliadau'n bodoli i gefnogi grwpiau penodol i faes gofal, y gellir eu trosglwyddo i raglenni sy'n cefnogi ceiswyr gwaith drwy ddulliau wedi'u targedu a'u personoli.

---

# 3

## **Ymddygiadau chwilio am waith mewn gofal cymdeithasol**



---

# Ymddygiadau chwilio am waith mewn gofal cymdeithasol

Mae'r adran 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.

Mae'r adran hon yn defnyddio'r adolygiad llenyddiaeth, yr adolygiad o lwyfannau ar-lein a chanfyddiadau'r ymgysylltu â darparwyr i ddeall pam mae pobl yn dewis gweithio yn y sector gofal a pham nad ydynt yn dewis gwneud hynny. Mae rhagor o fanylion am yr heriau y mae cyflogwyr yn eu hwynebu wrth ddod o hyd i bobl sy'n cael eu denu at y sector gofal ar gael yn yr adroddiad *Understanding Attraction and Recruitment*.

## Pam mae pobl yn gweithio mewn gofal?

Mae'r llenyddiaeth yn tynnu sylw at ffactorau sy'n cymell ceiswyr gwaith i chwilio am gyfleoedd yn y sector gofal. Sef:

- Dymuniadau personol i ofalu
- Dyheadau personol i fod mewn cyflogaeth addas (o ran cyflog neu batrymau gweithio)
- Diffyg cyfleoedd eraill

Mae'r llenyddiaeth yn dangos ymhellach, er bod gan rai pobl awydd personol clir i ymuno â'r sector gofal, nad oes gan eraill yr awydd hwnnw a'u bod yn gwneud eu ffordd neu'n cael eu gwthio i mewn i'r sector oherwydd ystyriaethau economaidd sy'n ymwneud â thâl ac amodau gwaith.

## Dymuniad i ofalu

Mae rhai pobl yn ymddangos yn fwy tueddol o ofalu a chefnogi eraill ac efallai eu bod yn cael eu denu at sector sy'n eu galluogi i wneud hyn yn ddyddiol.

*“Roeddwn i bob amser yn gwybod fy mod i eisiau swydd yn helpu pobl, ac roeddwn i bob amser yn gwybod fy mod i eisiau gweithio gyda phobl sy'n agored iawn i niwed mewn cymdeithas.” – Mumsnet*

Mae'n bwysig nodi bod llawer o'r llenyddiaeth yn dadlau nad yw pobl, yn eu hanfod, yn cael eu geni gyda thuedd i ofalu neu fel arall. Mae'n egluro y gallai rhai grwpiau o bobl – menywod yn bennaf, yn enwedig y rheini o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig – fod wedi'u cyflyru'n gymdeithasol i ofalu, tra nad yw grwpiau eraill – dynion (Elson, 2017; King-Dejardin, 2019). Mae'n awgrymu, fel bodau cymdeithasol, bod pob person yn cael ei eni i ofalu: ni fyddai ein rhywogaethau'n goroesi heb ddarparu gofal a chymorth i eraill, yn enwedig yr ifanc (Philip et al, 2010).

*“Mae rhai pobl wir eisiau ymuno â'r sector – mae'n ddeniadol i bob oed – merched ysgol a menywod yn eu 50au” – Cyflogwr gofal*

Yn ystod y broses o ymgysylltu â darparwyr, mynegodd rhai ymatebwyr eu bod yn credu nad yw pawb wedi cael eu 'geni i ofalu' neu'n ofalwyr naturiol. Fodd bynnag, mae hyn yn niweidiol i ymdrechion ehangach i ddenu ceiswyr gwaith mwy amrywiol i'r sector. Mae'n well deall bod gan bawb y gallu i ddarparu gofal.

Gall amgylchiadau a phersonoliaeth unigolion hefyd greu'r amodau lle mae unigolyn yn ystyried ei hun fel rhywun sy'n darparu gofal a chymorth. Er enghraifft, gall pobl sydd wedi darparu neu dderbyn gofal yn anffurfiol (h.y. i aelodau o'r teulu) gael eu hysgogi i ymuno â'r sector. Yma, efallai y bydd pobl yn cael eu cymhell i 'roi'n ôl' i'r system ofal neu eu cymuned leol, a/neu gydnabod y gallant ddod o hyd i waith cyflogedig sy'n gwneud rhywbeth y maent yn dda yn ei wneud (McDermid et al., 2012; Canolfan Rees 2012). Dywedodd cyflogwyr fod rhieni newydd fel arfer yn ffynhonnell ddibynadwy o ymgeiswyr, er enghraifft.

Mewn achosion eraill, efallai y bydd gan bobl awydd rhoi'n ôl i'w cymuned nad yw wedi'i wreiddio yn eu profiadau eu hunain o dderbyn neu ddarparu gofal. Gall pobl o'r fath hefyd fod yn fwy tueddol o wirfoddoli. Mae'r syniad y gall gwaith gofal fod yn 'llafur cariad' neu'n 'alwad uwch' yn dibynnu ar y syniad bod gweithwyr gofal yn ymuno â'r system yn bennaf am resymau tosturiol (Kasdovasilis 2022). Gellir defnyddio'r syniad hwn hefyd i gyfiawnhau cyflogau isel.

## Awydd am waith addas

Mae llawer o rolau yn y sector gofal yn rhai rhan-amser a/neu'n dibynnu ar weithwyr i fod yn hyblyg o ran yr oriau. Mae galw penodol am weithwyr yn gynnar yn y bore a gyda'r nos, yn ogystal â dros benwythnosau a dros nos. Ar gyfer ceiswyr gwaith sydd ag ymrwymadau eraill (h.y. gofal plant, gwaith arall, neu astudiaethau), mae dewisiadau rhan-amser a hyblyg yn aml yn ddymunol.

*“Pa mor hyblyg yw gwaith gofal? Rydw i'n chwilio am swydd newydd ar ôl gadael fy swydd mewn ysgol.” – Mumsnet*

*“Mae rhai pobl wir yn hoffi'r hyblygrwydd, ac mae'n ei wneud yn fwy deniadol iddyn nhw, ond nid yw'n gweithio i eraill.” – Cyflogwr gofal*

Gall cyfleoedd i ddatblygu gyrfa ddenu a chymell ceiswyr gwaith o'r sector. O ran yr awydd am gyflogaeth addas, i lawer, bydd swydd mewn gofal cymdeithasol sy'n galluogi dilyniant yn y swydd yn helpu i hwyluso cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith, gan ddileu unrhyw ofynion ar gyfer hyfforddiant y tu allan i oriau a allai fod yn ofynnol mewn rolau tebyg.

## Diffyg cyfleoedd eraill

Gall y sector gofal hefyd fod yn fwy deniadol i geiswyr gwaith nad oes ganddynt lawer o gyfleoedd eraill. Mae'n bosibl y bydd y canlynol yn wir:

- Prin yw'r cyfleoedd cyflogaeth eraill yn eu hardal y maent yn gymwys neu'n gallu ymuno â nhw.
- Nid yw ceiswyr gwaith yn gallu ymrwymo i batrymau shift llai hyblyg mewn sectorau eraill, h.y. gwaith ffatri, neu wasanaethau cyhoeddus eraill.
- Ceir cyfleoedd eraill, ond deellir bod y rhain yn llai ffafriol na gwaith gofal neu ddiweithdra.
- Prin yw'r cyfleoedd addysgol ac mae pobl yn cael eu gwthio i yrfaedd gofal o oedran iau.
- Mae ceiswyr gwaith iau yn aberthu cyfleoedd prentisiaeth er mwyn dod o hyd i waith sy'n talu'n well ym maes gofal cymdeithasol.

Mewn rhai ardaloedd gwledig, nododd darparwyr fod diffyg cyfleoedd amgen yn golygu bod ganddynt lai o heriau o ran denu a recriwtio gweithwyr. Fodd bynnag, yng nghyd-destun Cymru, mae'n ymddangos bod yr opsiynau amgen gwell sydd ar gael yn atal ceiswyr gwaith rhag ymuno â'r sector.

*“Mae'n ymddangos bod mwy o'r swyddi sy'n talu'n well a gyda mwy o hyblygrwydd ac opsiynau hyfforddi gwell yn tueddu i fod mewn sectorau gwahanol.” – Mumsnet*

## Budd economaidd

Mewn rhai gwledydd, mae gweithwyr mudol yn ymuno â'r sector am y cyfleoedd economaidd y gall arwain atynt (Connell, 2014; Hollup, 2012; Walton-Roberts, 2010). Er enghraifft, ymysg nyrsys sydd wedi cael hyfforddiant yn Ynysoedd Philippines, mae ymchwil yn dangos bod awydd mawr i symud dramor mewn unrhyw leoliad gofal. Mae llawer o nyrsys cofrestredig yn hapus i dderbyn swyddi â chyflog is a sgiliau is yn y sector gofal cymdeithasol er mwyn cefnogi eu teuluoedd a'u cymunedau yn Ynysoedd Philippines (Thompson, 2019). Gall hyn esbonio pam fod gofal cymdeithasol yn aml yn fwy deniadol i weithwyr mudol yng Nghymru, a'r rheini sy'n ceisio dod i mewn i'r wlad o dramor.

Nid oedd unrhyw dystiolaeth bod pobl yn chwilio am y rôl er budd economaidd, er y dylid nodi nad oedd manau pwrpasol sy'n cael eu defnyddio gan weithwyr mudol a darpar fudwyr wedi cael eu cynnwys yn yr adolygiad o lwyfannau ar-lein nac yn ystod ymgysylltu â darparwyr.

## Pam mae pobl yn dewis peidio â gweithio mewn gofal?

Nodwyd amrywiaeth o resymau pam nad yw pobl efallai'n cael eu denu at y sector gofal yn yr adolygiad llenyddiaeth:

- Nid yw gofal cymdeithasol yn cael ei werthfawrogi fel sector ac mae canfyddiadau'r cyhoedd o'r gwaith yn gallu bod yn negyddol, ac mae cyflogau fel arfer yn isel (Conradson, 2003; Milligan et al., 2007; Philip et al., 2010; Raghuram, 2012; Yeates, 2011).
- Mae diffyg amrywiaeth yn y sector a diffyg ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ymysg y cyhoedd o'r hyn y mae swyddi'n ei olygu a allai gymhell pobl i beidio â chwilio am gyfleoedd.
- Gall cyfleoedd i ddatblygu gyrfa ddenu a chymhell ceiswyr gwaith o'r sector, yn ogystal â diffyg eglurder a chysondeb o ran teitlau swyddi, disgrifiadau swydd, neu brosesau ymgeisio.

## Cyflogau isel ac amodau anodd

Ar draws y byd, mae cyflog mewn lleoliadau gofal cymdeithasol fel arfer yn isel o'i gymharu â gwaith sydd â chyfrifoldebau a gofynion mynediad tebyg neu hyd yn oed yn is (Thompson a McKay 2020). Gall y gwaith sy'n gysylltiedig â gofal cymdeithasol hefyd fod yn feichus yn emosiynol ac yn gorfforol, gan gynnwys cyfrifoldeb sylweddol dros fywydau pobl eraill (Jones et al., 2021).

*“Roeddwn i'n arfer bod yn (ofalwr) mewn cartref gofal ac roeddwn i'n cael fy nhrin fel baw. Cyflogau isel ac oriau ac amodau ofnadwy.” – Mumsnet*

Ymysg y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru, mae 56% yn ennill llai na'r Cyflog Byw Gwirioneddol o £9.50 yr awr (Ymchwil y Senedd, 2021). Fodd bynnag, mae arwyddion o welliant o ganlyniad i sefydlu'r Fforwm Gwaith Teg mewn Gofal Cymdeithasol, yn 2022. Mae'r Fforwm yn canolbwyntio ar ddod â llywodraeth, cyflogwyr ac undebau at ei gilydd i weithio mewn partneriaeth gymdeithasol i edrych ar sut dylid defnyddio'r diffiniad o waith teg ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2023b).

Yn ei flwyddyn gyntaf, bu'r aelodau hyn yn cydweithio i gynnig y Cyflog Byw Gwirioneddol ar draws gofal cymdeithasol yng Nghymru. Arweiniodd hyn at £43m o gyllid i awdurdodau lleol yn ystod y cyfnod o gyflwyno Cyflog Byw Gwirioneddol yng Nghymru ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol (Llywodraeth Cymru, 2023b).

#### ***"Mae'n dâl isel ac yn waith corfforol caled." – Mumsnet***

Nid yw'r tâl chwaith yn adlewyrchu gwerth cymdeithasol a chyfrifoldeb y rôl, na'r costau sy'n gysylltiedig â'r gwaith hwn fel cludiant a hyfforddiant. Yn y rhan fwyaf o gyd-destunau, ychydig o gyfleoedd dilyniant gyrfa sydd gan ofal cymdeithasol, yn enwedig o'i gymharu â sectorau cysylltiedig fel iechyd ac addysg (Moriarty et al., 2018).

Gall hyn gymell ymgeiswyr i beidio ag ymuno â'r sector, a fyddai fel arall ag ysgogiad i ymuno. Er y bu symudiadau diweddar yn sector gofal cymdeithasol Cymru i ddarparu mwy o gyfleoedd datblygu gyrfa, mae'r rhain yn gyfyngedig ar hyn o bryd (Ymchwil y Senedd, 2021).

#### ***"Mae'r cyflog yn isel, mae staff yn teimlo nad ydynt yn cael eu gwerthfawrogi'n ddigonol gan Lywodraeth Cymru." – Cyflogwr gofal***

Mae'r cyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â gwaith gofal yn ehangu, ac yn rhoi gweithwyr mewn mwy o berygl – er enghraifft, wrth roi meddyginiaeth. Ar ben hynny, mae gan rolau drefniadau gweithio anniogel yn aml oherwydd nifer yr achosion o gontractau tymor byr a chontractau dim oriau (Llywodraeth Cymru, 2020).

#### ***"Mae pobl eisiau cyflog yn hytrach na chontractau fesul awr, fel bod ganddynt incwm misol rheolaidd." – Cyflogwr gofal***

Mae natur y gweithlu yn rhyngweithio â chyflogau isel ac amodau gwael. Mae sectorau sy'n cael eu dominyddu gan ferched, fel y mae gofal cymdeithasol, yn tueddu i fod yn rhai cyflogau isel (Lutz, 2018). Yn yr un modd, mae gweithwyr gofal cymdeithasol hefyd yn dod yn anghymesur o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, gweithwyr mudol ac o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is.

Nid oes gan y grwpiau hyn bŵer bargeinio mawr ac yn draddodiadol maent yn cael eu tanbrisio. Ym mron pob achos yn y DU, er enghraifft, mae sectorau sy'n denu gweithwyr mudol yn tueddu i fod â chyflogau is ac amodau gwaith gwaeth na sectorau tebyg.



Ar ben hynny, defnyddiwyd tybiaethau nad yw gweithwyr yn disgwyl cyflog uchel am y gwaith gan eu bod yn cael buddion personol, i gyfiawnhau cyflogau isel parhaus. Mae ofnau hefyd y bydd cynyddu cyflogau yn denu'r math 'anghywir' o bobl i'r sector – h.y. y rhai sy'n cael eu gyrru gan gymhellion ariannol yn hytrach na rhai gofalgar.

## Diffyg dealltwriaeth neu gamddealltwriaeth ynghylch y rolau

Gall straeon negyddol yn y cyfryngau sy'n ymwneud â gwasanaethau o ansawdd gwael neu sy'n tynnu sylw at yr amodau gwaith gwael a'r argyfwng recriwtio a chadw gyflwyno delwedd o sector sydd mewn argyfwng, gan atal pobl rhag chwilio am waith yn y sector.

Mae llawer o'r gofal sy'n digwydd mewn unrhyw fan penodol yn anffurfiol a di-dâl, yn cael ei roi gan aelodau o'r teulu a rhwydweithiau cymdeithasol, gan arwain at dybiaethau bod y gwaith yn ansgiliedig a/neu ddim yn angen cymdeithasol (McDowell, 2009). Ar ben hynny, mae llawer o waith gofal ffurfiol yn digwydd mewn mannau preifat (fel cartrefi pobl), gan wneud y gwaith yn anweladwy i raddau helaeth i'r gymdeithas ehangach (Connell a Walton-Roberts, 2016; Kasdovasilis et al., 2022).

Mae teitlau gwahanol hefyd ar gyfer yr un rôl ym maes gofal cymdeithasol nad yw'n ddefnyddiol i'r cyhoedd a phobl sy'n ymgeisio am swyddi. Mae diffyg cysondeb hefyd yn y prosesau ymgeisio, mae ceisiadau'n aml yn eithaf llafurus, ac mae dryswch ynghylch y cymwysterau gofynnol.

*“Roedd fy merch eisiau mynd ar leoliad mewn ysgol anghenion arbennig ond dywedwyd wrthi nad yw hyn yn opsiwn a rhaid iddo fod yn gartref gofal na soniwyd amdano cyn iddi ddechrau! Dyma ddiploma estynedig lefel 3 sy'n cyfateb i 3 lefel A.” – Mumsnet*

Yn gyffredinol, mae darparwyr yn credu bod diffyg ymwybyddiaeth a chamsyniadau ymysg y cyhoedd am y sector yn atal pobl rhag ymuno.

*“Does dim syniad clir o beth yw'r swydd a beth mae'n ei gynnwys.” – Cyflogwr gofal*

## Newid y gofynion mynediad

Mae rhwystrau rhag ymuno â'r sector gofal cymdeithasol, boed hwy'n dybiedig neu'n real, yn dod yn fwyfwy cymhleth. Yn gyffredinol, mae newid y gofynion mynediad fel gofyniad i gymwysterau barhau i fod wedi cofrestru yn ymateb i bryderon am ansawdd, a thybir bod ganddynt gysylltiad agos â phroffesiynoli cynyddol (Byrne, 2016).

Gall gofynion cyfredol a thybiedig i feddu ar a chynnal cymwysterau proffesiynol hefyd gymell ceiswyr gwaith i beidio ag ymwneud â'r sector gofal cymdeithasol.

*“Bydd angen gradd arnoch i ddod yn weithiwr cymdeithasol a fydd yn cymryd ychydig o flynyddoedd. Oes oeddech chi’n cael trafferth yn yr ysgol ac nad ydych chi’n academiaidd iawn, fydddech chi’n gallu ymdopi â hynny?” – Mumsnet*

Mae rhwystrau posibl eraill rhag mynediad yn cynnwys gofyniad i weithwyr gofal gael eu cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru. Gall hyn achosi pwysau amser ac ariannol i ddarpar ymgeiswyr.

*“Mae staff gofal sy’n gorfod cofrestru â Gofal Cymdeithasol Cymru yn ychwanegu at y pwysau. Mae’n orfodol ac mae’n costio £35.” – Cyflogwr gofal*

Er gwaethaf y rhwystrau hyn, mae gofal cymdeithasol yn dal yn gymharol fwy hygyrch i gael mynediad iddo na gofal iechyd. Mae’r sector yng Nghymru yn cefnogi athroniaeth ‘mynediad yn gyntaf’ lle mae’n bosibl ymuno â’r sector mewn rhyw ffordd cyn ymgymryd â chymwysterau a hyfforddiant perthnasol i symud ymlaen. Felly, gallai’r newidiadau yn y gofynion mynediad achosi rhywfaint o ddryswch ynghylch pwy sydd angen bod yn gymwys a pha mor anodd yw’r broses.

## Diffyg amrywiaeth yn y sector

Lle nad yw gweithluoedd yn amrywiol a lle nad yw darpar ymgeiswyr yn gweld lle iddynt eu hunain yn y gweithlu, gallent gael eu darbwylllo rhag ymuno â’r sector er bod ganddynt gymhellion eraill i ymuno (Van Hoye et. al., 2015). Mae cysylltiad cryf rhwng menywod a’r sector gofal yng Nghymru. Mae’n bosibl bod hyn yn atal ceiswyr gwaith sy’n ddynion.

*“Gwaith menywod yw hwn. Mae gofal cymdeithasol yn cael ei weld fel gwaith i fenywod.” – Mumsnet*

Mae darparwyr gofal yn dweud bod y rhan fwyaf o ymgeiswyr yn fenywod. Er bod rhai darparwyr wedi cymryd camau i geisio ymgysylltu â grwpiau eraill, nodir fel arfer bod hyn yn anodd.

*“Nid oes gan ddynion ddiddordeb mewn gweithio’n rhan amser.” – Cyflogwr gofal*

## Cyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa

Er bod mwy o ddewisiadau gyrfa nawr nag o’r blaen, mae’r opsiynau’n gyfyngedig ac ychydig o gyfleoedd sydd i bobl symud ymlaen y tu hwnt i swydd uwch weithiwr gofal (Moriarty et al., 2018).

Mae archwilio’r syniad o ddilyniant gyrfa mewn gofal cymdeithasol mewn termau absoliwt a chymharol yn galluogi ymchwilio ymhellach i’r rhesymau y tu ôl i ganfyddiadau ceiswyr gwaith.

Yn gyffredinol, pan edrychir arnynt mewn termau absoliwt, mae'r cyfleoedd prin i symud ymlaen ym maes gofal cymdeithasol yn gwyro tuag at bobl yn ystod camau cynnar eu gyrfaedd neu'r rhai sy'n dymuno symud o sector arall. Fodd bynnag, ar ôl cyfnod byr yn y sector, tua 4-5 mlynedd, mae staff yn tueddu i chwilio am waith arall, gan deimlo eu bod wedi cyrraedd y pen draw o ran y cyfleoedd cyfyngedig i gamu ymlaen yn eu gyrfa (Moriarty et al., 2018).

Mae farn gymharol am waith ym maes gofal cymdeithasol yn creu anghysonderau gyda'r farn absoliwt. Mae ymchwil yn y llenyddiaeth yn cyfeirio at strwythur cyflog a dilyniant gwell ar y cyfan sydd ar gael yn y GIG (Moriarty et al., 2018)

Mewn sectorau eraill fel lletygarwch neu fanwerthu, gall swyddi gynnwys amrywiaeth eang o ffurfiau a swyddogaethau. O ganlyniad, gall swyddi yn y sector hwn gynnwys mwy o swyddi cyfryngol. Gellir cael mynediad i'r swyddi hyn yn aml drwy fframweithiau dilyniant gyrfa uniongyrchol wedi'u teilwra, a gallant apelio at y rheini sydd yng nghamau cynnar eu gyrfa.

Yn gyffredinol, mae diffyg dealltwriaeth ynghylch sut i gael mynediad i'r sector. Nid yw ceiswyr gwaith yn ymwybodol o'r gwahanol lwybrau y gallant eu dilyn i ddod yn weithiwr gofal. Mae hyn yn arwain at gamsyniadau cyffredinol ynghylch y cyfleoedd sydd ar gael i ddatblygu gyrfa ym maes gofal cymdeithasol.

#### ***"A yw prentisiaeth yn opsiwn?" – Mumsnet***

Mae'r adolygiad o lwyfannau ar-lein yn datgelu ansicrwydd cyffredinol ynghylch y llwybrau sydd ar gael i'r sector, a bod ymwybyddiaeth y gallai rhai awdurdodau lleol ariannu graddau ar gyfer gwaith cymdeithasol yn gyfnewid am waith fel gweithiwr cefnogi teuluoedd.

Mae darparwyr gofal yn cydnabod bod camau tuag at ddilyniant gyrfa, ond heb y cynnydd cysylltiedig mewn cyflog. Maent yn cydnabod bod angen datblygu llwybrau datblygu gyrfa yn y sector gofal ymhellach.

#### ***"Nid yw dilyniant gyrfa yn bodoli, yn enwedig o ran cyflog." – Cyflogwr gofal***

Fodd bynnag, nid yw datblygiad gyrfa bob amser yn broses linol. Mae gofal cymdeithasol yn rhoi cyfleoedd i ddatblygu ystod amrywiol o gymwyseddu ac ennill ystod o gymwysterau, os dymunir.

Mae hyn yn galluogi gyrfa amrywiol, lle gellir mynegi cynnydd yn well wrth ddatblygu profiad mewn amrywiaeth o rolau. Mae cyfleoedd datblygu gyrfa ym maes gofal cymdeithasol yn cael eu diffinio orau drwy edrych ar y strwythur gyrfaedd ar raddfa lorweddol, fel sbectrwm, yn hytrach na chanolbwyntio ar strwythurau dilyniant gyrfa llinol confensiynol.



## Crynodeb o'r adran

**Mae'n bwysig deall yr amrywiaeth o bethau sy'n cymell pobl i fynd i faes gofal er mwyn deall beth yw'r ffordd orau o ymgysylltu â cheiswyr gwaith.**

Cyflog isel ac amodau gwael yw'r prif reswm pam fod ceiswyr gwaith yn dewis peidio â gweithio yn y sector gofal. Mae hyn yn arbennig o wir pan fydd ganddynt opsiynau cyflogaeth eraill sy'n ymddangos yn well ganddynt. Mae rhesymau eraill sy'n atal ceiswyr gwaith rhag ymuno â'r sector yn cynnwys: diffyg dealltwriaeth o'r hyn y mae'r rôl yn ei olygu, gofynion mynediad newidiol, dilyniant gyrfa cyfyngedig, a diffyg amrywiaeth. Yn yr adran ganlynol, darperir tystiolaeth sy'n ymwneud ag ymddygiad chwilio am waith y tu hwnt i ofal cymdeithasol er mwyn deall sut mae'r materion y mae'r sector yn eu hwynebu wedi cael sylw mewn mannau eraill.

---

# 4

## **Ymddygiadau chwilio am waith y tu hwnt i ofal cymdeithasol**

---

# 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 polisiâu ceisio gwaith a lles y gellid ymchwilio ymhellach iddynt yng Nghymru

## Beth sy'n bwysig i geiswyr gwaith?

Gellir rhannu llenyddiaeth sy'n ymdrin ag ymddygiad chwilio am waith yn dri categori eang:

- Modelau lefel uchel o ymddygiad chwilio am waith
- Gwerth y gwaith
- Effaith ffactorau allanol

Mae dau ddiffiniad pwysig i'w deall sy'n cael eu defnyddio ar draws y llenyddiaeth.

- Ffactorau cynhenid – ffactorau mewnol neu bersonol sy'n ymwneud â sut mae unigolyn yn gweld y byd a'i amgylchiadau personol (fel lefel y cyfoeth).
- Ffactorau anghynhenid – pethau sy'n allanol i unigolyn, fel amodau gwaith mewn sector neu anghydraddoldeb cymdeithasol.

### Theori ymddygiad wedi'i gynllunio

Mae theori ymddygiad wedi'i gynllunio yn egluro sut mae agweddau, credoau a bwriadau pobl yn dylanwadu ar eu hymddygiad. Mae'n awgrymu bod pobl yn fwy tebygol o gymryd rhan mewn ymddygiad chwilio am waith, fel ymgeisio am swyddi, rhwydweithio, neu fynychu ffeiriau swyddi os oes ganddynt agwedd gadarnhaol tuag ato, eu bod yn credu bod ganddynt reolaeth drosto, ac os ydynt yn meddwl bod pobl eraill o'u cwmpas yn credu ei fod yn dderbyniol yn gymdeithasol.

Felly, mae ceiswyr gwaith sydd ag agwedd gadarnhaol tuag at chwilio am waith, sy'n credu bod ganddynt y sgiliau a'r adnoddau i ddod o hyd i swydd ym maes gofal cymdeithasol, ac sy'n teimlo y bydd eraill yn cefnogi eu hymdrechion, yn fwy tebygol o chwilio am rolau ym maes gofal cymdeithasol na'r rhai sydd heb y credoau hyn.

Mae hyn yn dangos y risgiau sy'n gysylltiedig â diffyg ymreolaeth neu reolaeth dros rôl rhywun. Er bod gan weithwyr gofal cymdeithasol yn gyffredinol lefelau uchel o gyfrifoldeb, ychydig iawn o reolaeth sydd ganddynt o ran pa dasgau y maent yn eu cwblhau a phryd.

Yn bwysig, mae hyn yn dangos bod gwaith Gofalwn Cymru i wella canfyddiadau cymdeithasol ehangach o waith gofal cymdeithasol yn allweddol. Dylai hyn wneud y sector yn fwy deniadol i geiswyr gwaith.

### Theoriau sy'n ymwneud ag ystyr gwaith

Un o brif elfennau boddhad mewn swydd ac ymddygiad chwilio am waith yw'r gallu i ddod o hyd i ystyr a boddhad yn y gwaith. Mae theoriau sy'n ymwneud ag ystyr gwaith unwaith eto yn tynnu sylw at bwysigrwydd credoau personol.

Yma, mae gwahaniaeth i'w wneud rhwng gwaith ystyrllon a gwaith sy'n ddiystyr.

Mae Bailey (2016) yn rhannu gwaith ystyrllon yn sawl elfen. Mae gan bob unigolyn set o anghenion a gwerthoedd cynhenid sy'n cyfrannu at wneud ei waith yn ystyrllon iddo, sydd wedyn yn dylanwadu ar anghenion y gweithiwr hwnnw.

I rai, mae ystyr yn deillio o gael swydd sy'n darparu digon o adnoddau neu o gael swydd sy'n cyd-fynd â'u cyfrifoldebau ehangach. Gallai hyn fod yn ofal plant neu'n amgylchiadau personol. Gall y ffactorau hyn gynyddu neu ostwng lefelau boddhad mewn swydd ac annog unigolion i naill ai chwilio am waith neu ei gynnal.



Mae eraill yn cael boddhad wrth wneud gwaith da. Gallai hyn fod drwy gwblhau tasg neu gyflawni tasg hyd eithaf eu gallu.

I'r gwrthwyneb, gall amrywiaeth o ffactorau gymell pobl i beidio â chwilio am waith a lleihau ystyr a boddhad yn y gwaith i weithwyr, gan wneud y gwaith yn ddiystyr. Tynnodd Bailey (2016) sylw at brif achos hyn, sef system gaeth o wobrwyo a chosbi, cyfres sefydledig o reolau, monitro agos ar weithwyr a lefelau isel o ymreolaeth.

Mae hyn yn dangos er bod ystyr yn rhywbeth mae unigolion yn ei ganfod iddyn nhw eu hunain, mae gwaith diystyr yn rhywbeth y gall sefydliadau ac arweinwyr ei achosi. Mae hyn yn awgrymu, er mwyn ymgysylltu'n well â cheiswyr gwaith a gwneud i'r gwaith ymddangos yn fwy deniadol, bod lle i ddarparwyr a'r sector ehangach fynd i'r afael ag agweddau diystyr gwaith.

Mae adeiladu ecosystem ystyrion yn rhan hanfodol o gefnogi'r gwaith o recriwtio a chadw darpar weithwyr ac mae'n cael ei drafod ar draws y llenyddiaeth.

Mae nodweddion allweddol ecosystem ystyrion yn seiliedig ar yr hyn y mae gweithwyr yn ei ystyried yn werthfawr – 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.

Fodd bynnag, mae symudiadau tuag at broffesiynoli a chynyddu rheoleiddio yn debygol o fod wedi gwneud gwaith gofal cymdeithasol yn ddiystyr i lawer nad ydynt yn rhoi gwerth personol ar ddatblygu cymwysterau ffurfiol.

Tabl 2. beth sy'n gwneud gwaith gofal cymdeithasol yn ystyrion?

### Gwaith ystyrion

- Cyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa
- Gallu gadael gwaith yn y gwaith
- Tâl a chymhellion
- Hyblygrwydd y rôl
- Gallu i waith i gefnogi dyheadau eraill (h.y. ymdrechion artistig)
- Gwaith sy'n ysgogi'n feddyliol
- Cysylltiadau cymdeithasol

### Gwaith diystyr

- Rheolaeth drafodaethol
- Lefelau isel o ymreolaeth yn y rôl
- Tasgau diystyr, h.y. tasgau gweinyddol
- Sefydliadau diystyr
- Gofyniad i ddilyn cymwysterau proffesiynol
- Mwy o reoleiddio ar brosesau o ddydd i ddydd
- Arwahanrwydd cymdeithasol ac anallu unigolyn i ddatblygu ei rwydwaith proffesiynol



## Ffactorau allanol a strwythurol

Ochr yn ochr â'r ffactorau cynhenid hyn, mae amrywiaeth o ffactorau allanol neu strwythurol sy'n effeithio ar ymddygiad chwilio am waith. Y ffactor strwythurol amlycaf yw cyfansoddiad y gweithlu posibl a gwirioneddol:

- Mae rhywedd, ethnigrwydd a chyrhaeddiad addysgol yn ffactorau arwyddocaol o ran strwythuro'r gweithlu (Pedulla a Pager, 2019).
- Bydd anghydraddoldeb cymdeithasol o ran cyfleoedd a chanlyniadau sy'n effeithio ar y grwpiau hyn yn cael effaith sylweddol ar eu hymddygiad chwilio am waith (Pedulla a Pager, 2019).
- Rôl hyfforddi a datblygu gyrfa sydd, yn fwy cyffredinol, wedi bod yn broblem hirsefydlog ar gyfer recriwtio (Niati et al. 2021).

Fel y trafodwyd, mae ymddygiad chwilio am waith yn amrywio o un rhyw i'r llall. Ar ben hynny, mae'r rheini sydd â chyrhaeddiad addysgol isel yn fwy tebygol o chwilio am waith yn y sector gofal cymdeithasol oherwydd canfyddiad cyffredinol o rwystrau isel i fynediad. Fodd bynnag, gall mandadau ar gyfer cymwysterau ffurfiol gymell yr unigolion hyn i beidio â gwneud cais. Fel y trafodwyd yn yr adroddiad *Understanding Attraction and Recruitment*, roedd hyn yn rhwystr daeth llawer o gyflogwyr ar ei draws.

Yn fwy cyffredinol, mae anghydraddoldebau cymdeithasol yn dylanwadu ar argraffiadau ceiswyr gwaith o'r gweithle. Gall magwraeth a ffactorau amgylcheddol eraill hefyd gyfrannu at ddewisiadau o ran ymddygiad chwilio am waith.

## Amodau absoliwt a chymharol

Gall yr adnoddau sy'n creu gwerth mewn gwaith i'r unigolyn gynnwys cyflog. Mae Ball a Chernova (2008) yn egluro'r ddwy ffordd y gall ceiswyr gwaith gysyniadu cyflog.

Mae amodau cymharol yn cyfeirio at werth gwaith o'i gymharu â chyfleoedd eraill sy'n bodoli eisoes, tra bo amodau absoliwt yn cyfeirio at unigolyn yn edrych ar ei gyflogaeth bresennol beth bynnag fo'r cyfleoedd ehangach. Mae amodau cymharol yn debygol o ddylanwadu ar ymddygiad unigolyn sy'n chwilio am waith i raddau mwy nag amodau absoliwt.

Mae'r safbwynt cymharol yn rhoi nod realistig y gellir ei gyflawni i unigolyn a'r safbwynt o gael y pŵer i newid ei amodau ei hun. Mae'r safbwynt absoliwt yn lleihau gwerth gwaith ac yn dileu dyheadau chwilio am waith y tu hwnt i gwmpas y gyflogaeth bresennol.

## Rôl COVID-19 mewn perthynas â chymhellion chwilio am waith

Cafodd pandemig COVID-19 effaith sylweddol ar y farchnad swyddi, yn enwedig ar swyddi cyflog isel. O ganlyniad i COVID-19, mae cyfran fawr o'r gweithlu wedi aros yn ddi-waith – yn enwedig unigolion dros 50 oed a'r rhai rhwng 16 a 24 oed.

Mae'r prif resymau a amlinellir yn y llenyddiaeth dros y diffyg cyflogaeth hwn yn cynnwys diffyg ailhyfforddi, cyfyngu ar allu ac awydd gweithwyr i symud i sectorau eraill (Y Swyddfa Seneddol dros Wyddoniaeth a Thechnoleg, 2021).

Mae'r ddibyniaeth ar ailhyfforddi a dychwelyd i'r gweithlu yn arbennig o gryf ymysg ceiswyr gwaith di-radd (Henehan, 2020). Mae'r berthynas hon ar ei chryfaf ymysg gweithwyr sy'n dychwelyd i'r un sector neu ddiwydiant ag yr oeddent wedi'i adael o'r blaen.

Wrth ystyried datblygu arferion gweithio, mae COVID-19 wedi hwyluso mathau newydd o weithio hybrid ac ar-lein sy'n llai trosglwyddadwy i'r sector gofal. Mae hyn yn lleihau apêl y gwaith hwn, yn enwedig i ddemograffeg iau, mwy symudol, pan fydd cyflogwyr eraill fel banciau yn cynnig swyddi lefel mynediad sy'n caniatáu gweithio gartref.

Mae Yang et al (2021) yn trafod ffactorau fel mwy o gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith fel ffactorau ysgogi allweddol ar gyfer y cynnydd parhaus mewn gweithio gartref yn dilyn COVID-19. O ystyried yr oriau gweithio hir sy'n gysylltiedig â gofal a diffyg amser teithio â thâl yn aml, mae swyddi tebyg mewn diwydiannau eraill sy'n galluogi pobl i weithio gartref wedi dod yn ddeniadol iawn i geiswyr gwaith.

Mae cynnydd mewn cyflogau a delir gan y sector lletygarwch ac adwerthu hefyd wedi atal ceiswyr gwaith rhag ymgeisio am swydd yn y sector gofal. Yn hanesyddol, roedd gweithwyr gofal cymdeithasol wedi derbyn tâl premiwm yn erbyn sectorau mewn cystadleuaeth uniongyrchol, ond roedd cyflwyno'r Cyflog Byw Cenedlaethol, oedd yn uwch na'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol, yn cywasgu dosbarthiad cyflogau ar draws ac o fewn sectorau. Mae gweithwyr gofal i bob pwrpas wedi cael eu cymell i beidio â derbyn dyrchafiadau i rolau mewnol sy'n cynnwys mwy o gyfrifoldeb ond llai o gydnabyddiaeth na rolau tebyg yn y sectorau manwerthu neu letygarwch (GOV.UK, 2022).

Mae gan hyn oblygiadau clir i'r sector gofal yng Nghymru. Mae cyfle i ymgysylltu â'r rheini sy'n dal yn ddi-waith ar ôl COVID-19. Mae cyfleoedd i archwilio technolegau newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg o ganlyniad i COVID-19 a'u defnydd posibl i'r sector gofal. Fodd bynnag, mae dealltwriaeth gymdeithasol o waith wedi newid, a allai wneud gofal cymdeithasol yn llai deniadol oherwydd natur anymarferol gweithio gartref ar gyfer y rhan fwyaf o swyddi.

## Sut mae ceiswyr gwaith yn dod o hyd i waith?

Rhoddir sylw i'r ffyrdd y mae pobl yn dod o hyd i waith yn yr adran hon drwyddi draw. Mae amrywiaeth o ffactorau ychwanegol sy'n dylanwadu ar ymddygiad chwilio am waith, sy'n atgyfnerthu themâu allweddol yn y llenyddiaeth, gan gynnwys:

- Canfyddiadau o waith a sut mae rhwydweithiau cymdeithasol yn dylanwadu ar hyn, ar-lein ac wyneb yn wyneb.
- Pwysigrwydd llysgenhadon a modelau rôl.
- Y berthynas rhwng chwilio am waith a lles.

## Y cyfryngau cymdeithasol a chwilio am waith

Mae tystiolaeth o'r llenyddiaeth yn dangos bod maint a ffurf y defnydd o gyfryngau cymdeithasol yn ffactorau allweddol sy'n dylanwadu ar ymddygiad chwilio am waith, yn enwedig ymysg pobl ifanc.

Mae Mowbray a Hall (2020) yn trafod ymddygiadau chwilio am waith sy'n ymwneud â'r defnydd o gyfryngau cymdeithasol ymysg pobl ifanc 16–24 oed yn yr Alban. Mae'r ymchwil hwn yn dangos bod ymchwilio i bwerau cyfryngau cymdeithasol ar gyfer chwilio am waith yn faes sy'n dod i'r amlwg, ond mai Facebook, Twitter a LinkedIn, yn gyffredinol, yw'r llwyfannau mwyaf poblogaidd sy'n cael eu defnyddio gan geiswyr gwaith.

Mae fforymau myfyrwyr fel The Student Room hefyd yn rhwydweithiau poblogaidd ymysg pobl iau, gyda rhwydweithiau cymdeithasol eraill fel Mumsnet yn cael eu defnyddio i drafod chwilio am waith ac i gael cyngor ar sut i fynd ati i ddod o hyd i waith.

*“Dwi'n teimlo mor ddi-glem am sut i gael swydd y dyddiau hyn?!” – Mumsnet*

*“Mae wedi bod tua 20 mlynedd ers i mi chwilio am swydd yn gyffredinol... rydw i'n teimlo'n gwbl anobeithiol a di-glem...” – Mumsnet*

Yn gyffredinol, mae chwilio am swyddi ar y cyfryngau cymdeithasol yn aml yn gysylltiedig â nifer uwch o wahoddiadau i gyfweiliadau, ond mae pobl ifanc yn fwy tebygol o ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol yn y broses chwilio am swydd ar ôl cael eu cynghori i wneud hynny gan weithiwr proffesiynol. Ar gyfer y demograffig hwn, mae cyngor proffesiynol yn fwyaf tebygol o fod ar ffurf cynghorwyr mewn sefydliadau addysgol, ond roedd canfyddiadau'r adolygiad o lwyfannau ar-lein yn canfod bod cyfryngau cymdeithasol yn ffynhonnell wybodaeth allweddol i geiswyr gwaith.

Mae bron pob llwyfan cyfryngau cymdeithasol (fel TikTok, Instagram a Facebook) yn cael eu defnyddio at ddibenion hysbysebu swyddi gan recriwtwyr. Erbyn hyn, mae cyfryngau cymdeithasol yn cael eu hystyried yn brif ffynhonnell ddenu i

gyflogwyr. Gall hyn fod drwy bostiau sy'n rhoi manylion am y swyddi sydd ar gael, dolenni i dudalennau gwe allanol neu drwy gynnwys rhyngweithiol sy'n annog rhagor o ymgysylltu â'r cyfrif ac sy'n hwyluso'r broses o rannu gwybodaeth am swyddi gwag.

Mae ymchwil i'r defnydd o gyfryngau cymdeithasol yn faes sy'n dod i'r amlwg ond mae manteision posibl i'w gweld o ganlyniad i ddatblygu sylfaen wybodaeth bellach ynghylch y math hwn o ymddygiad chwilio am waith.

### **Dylanwadwyr ar gyfryngau cymdeithasol**

Mae llawer o fanteision i ddefnyddio a chyflogi llysgenhadon i gynrychioli sefydliadau. Gellir cyflogi unigolion perthnasol sydd â dilyniant personol mawr i gynrychioli sefydliad, gwella canfyddiad y cyhoedd a chysylltu ymhellach â cheiswyr gwaith gweithredol neu ddarpar geiswyr gwaith.

*“Mae cystadlaethau cyfryngau cymdeithasol bob amser yn tynnu sylw.” – Cyflogwr gofal*

Ym maes gofal iechyd, er enghraifft, un unigolyn allweddol sydd wedi dod yn amlwg fel llysgennad iechyd meddwl ieuencid yn dilyn sylw cyhoeddus ar deledu realaeth yw Dr Alex George (Instagram @dralexgeorge). Mae ei waith cadarnhaol a'i allgymorth cyhoeddus drwy gyfryngau cymdeithasol wedi arwain at ei benodi gan Lywodraeth y DU yn Llysgennad Iechyd Meddwl Ieuencid (Heatworld, 2021).

Gallai datblygu rhwydwaith o lysgenhadon gofal cymdeithasol sicrhau bod cyfryngau cymdeithasol yn cael eu defnyddio i greu newid cadarnhaol o amgylch y sector gofal cymdeithasol, yn enwedig, ond nid yn unig, ar gyfer pobl ifanc. Gallai ddylanwadu'n gadarnhaol ar farn pobl am ofal cymdeithasol a chreu newid gwirioneddol mewn rhwydweithiau recriwtio a llwyddiant gofal cymdeithasol.

### **Rôl rhwydweithiau**

Mae'r llenyddiaeth yn dangos rôl rhwydweithiau unigol pobl o ran dylanwadu ar ymddygiad chwilio am waith. Mae adeiladu ar rôl cyfryngau cymdeithasol, rhwydweithiau cymdeithasol all-lein a mwy anffurfiol yn aml yn ddylanwad allweddol ar geiswyr gwaith.

Bydd pobl yn aml yn ymgynghori ag unigolion y maen nhw eisoes yn eu hadnabod yn eu cyflogaeth neu'n ymgysylltu â rhwydweithiau personol mwy anffurfiol i ddysgu am gyfleoedd swyddi posibl (Patulny et al., 2019).

Mae cysyniadau rhwydweithiau pontio a bondio hefyd yn cael eu harchwilio mewn perthynas â chwilio am waith. Mae rhwydweithiau pontio yn gysylltiadau newydd rhwng pobl, ond mae'r cwlwm neu'r cysylltiadau yn llac. Mae rhwydweithiau bondio yn berthnasoedd sy'n bodoli'n barod ac sy'n gryf ac yn darparu cefnogaeth emosiynol.

Mae rhwydweithiau pontio yn rhoi ffocws anghymesur ar ddod o hyd i swyddi lefel mynediad tra bod rhwydweithiau bondio yn arwain at gyrhaeddiad mwy ystyrion mewn swyddi. Mae'r graddau y mae rhwydweithiau personol yn cael eu defnyddio yn amrywio yn ôl grŵp oedran ac mae'n fwyaf cyffredin ymysg unigolion hŷn.

Mewn astudiaeth o farchnad lafur yr Alban, datgelodd y canfyddiadau fod gan y rheini a oedd wedi dychwelyd i weithio ar ôl dod yn ddi-waith gyfran uwch o gysylltiadau â swyddi uchel eu bri ac, oherwydd hynny, roedd eu hymddygiad chwilio am waith yn dibynnu'n bennaf ar rwydweithiau rhyngpersonol (Gayen et al., 2019)

Fodd bynnag, mae mwy o ymgysylltu cymdeithasol hefyd yn dibynnu ar boblogrwydd neu werthoedd o fewn diwylliant neu rwydwaith cymdeithasol uniongyrchol unigolyn.

### Ceisio gwaith a lles

Mae'r berthynas rhwng y system fudd-daliadau a chwilio am waith yn hanfodol i gefnogi ceiswyr gwaith mewn unrhyw weithlu, ac yn enwedig ym maes gofal cymdeithasol. Roedd adroddiad Pwyllgor Tŷ'r Cyffredin a gyhoeddwyd yn 2022 yn nodi bod cynnydd o 87.7% yn nifer y bobl ar Gredyd Cynhwysol yng Nghymru ym mis Mawrth 2021 o'i gymharu â mis Chwefror 2020. Dim ond ciplun yw hwn o'r effaith a gafodd COVID-19 ar weithlu Cymru (Senedd y DU, 2022).

Mae'r adroddiad hefyd yn tynnu sylw at dystiolaeth ynghylch diffyg ymwybyddiaeth o'r budd-daliadau sydd ar gael i'r cyhoedd yn ehangach. Felly, er bod rhaglenni cymorth a budd-daliadau amrywiol yn bodoli, gan gynnwys rhai i gefnogi ceiswyr gwaith yng Nghymru, efallai nad yw'r cyhoedd yn ymwybodol o'r rhain.

Mae hyn yn arbennig o bwysig i ddeall arferion chwilio am waith. Mae llenyddiaeth o'r Iseldiroedd yn awgrymu bod derbynwyr lles hirdymor yn cael eu cefnogi'n dda gydag adnoddau chwilio am waith, fel gwasanaethau cynghori a chanolfannau gwaith pwrpasol a oedd yn cael eu cyfeirio o'r system les. Dylid ymchwilio ymhellach i ba raddau y mae hyn yn berthnasol i'r DU (Varekamp et al, 2015).



## Crynodeb o'r adran

**Yn yr adran uchod, edrychwyd ar themâu allweddol chwilio am waith mewn perthynas ag ymddygiadau chwilio am waith ehangach. Mae goblygiadau i bob thema o ran recriwtio a chadw swyddi yn y sector gofal cymdeithasol. Mae'r pwyntiau allweddol sy'n berthnasol wrth ystyried ymddygiad chwilio am waith sy'n ymwneud â gofal cymdeithasol yn cynnwys:**

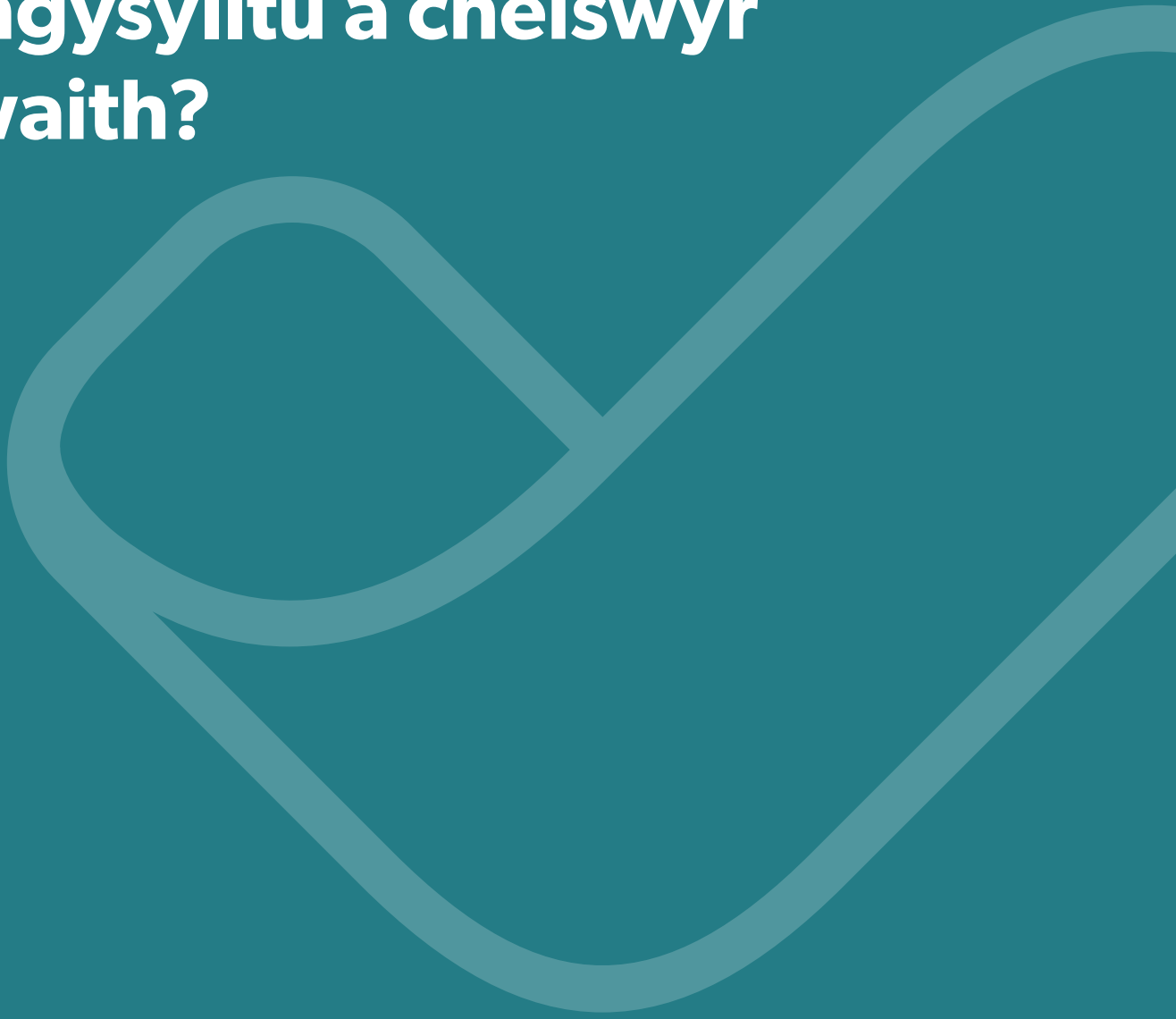
- Y cymhellion y tu ôl i chwilio am waith yn y sector gofal cymdeithasol.
- Sut gall y sector hwyluso amgylcheddau gwaith iach a chynhyrchiol.
- Pa amodau y gellir eu gwella i annog mwy o geisiadau i swyddi gofal cymdeithasol.
- Dulliau o fanteisio ar farchnad swyddi sy'n newid ar ôl COVID-19.
- Ymchwilio i sut y gellir defnyddio cyfryngau cymdeithasol i wella'r broses o chwilio am waith.
- Rôl dylanwad cyfryngau cymdeithasol o ran denu gweithwyr gofal cymdeithasol.
- Sut y gellir defnyddio llysgenhadon i hyrwyddo delwedd gadarnhaol o'r sector gofal cymdeithasol.
- Y graddau y dibynnir ar rwydweithiau personol ar gyfer recriwtio i ofal cymdeithasol.

Mae'r adran ganlynol yn edrych ar sut mae cyflogwyr yn ymgysylltu â cheiswyr gwaith.

---

# 5

## **Sut mae cyflogwyr yn ymgysylltu â cheiswyr gwaith?**





---

# 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

Yn gyffredinol, 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'r prosesau sy'n gysylltiedig â churadu hysbysebion swyddi yn amrywio'n ddramatig o un sector i'r llall, gyda swyddi ym maes gofal cymdeithasol yn rhoi mwy o bwyslais ar restru cyfrifoldebau, tra bod rhestrau swyddi yn y sector lletygarwch a manwerthu fel arfer yn canolbwyntio mwy ar y manteision sydd ar gael i'r gweithiwr. Gall hyn gymell ceiswyr gwaith i beidio â gwneud cais i'r sector gofal cymdeithasol neu gall achosi i weithwyr gofal cymdeithasol presennol symud i sectorau eraill.

Ar draws y sector manwerthu, mae swyddi lefel mynediad heb gymwysterau gofynnol yn cynnig cyflogau cychwynnol o tua £11 yr awr. Maen nhw hefyd yn rhestru manteision fel:



- Cardiau disgownt i'r gweithiwr ac aelodau agos o'r teulu, gyda gostyngiadau ychwanegol ar ddiwrnod cyflog neu o gwmpas y diwrnod hwnnw.
- Darperir bwyd a diodydd poeth am ddim yn y siop.
- Hawl gwyliau hael – yn seiliedig ar yr oriau a weithir.
- Absenoldeb mamolaeth a thadolaeth.
- Cyfraniadau pensiwn cyfatebol gan y cyflogwr.
- Cyfleoedd i brynu cyfranddaliadau yn y busnes ar ddisgownt ac opsiynau prynu gan gynnwys aberthu cyflog.
- Cymorth llesiant.
- Mynediad i'r cynllun beicio i'r gwaith.
- Gostyngiadau pellach ar aelodaeth campfa, bwytai, gwyliau a thalebau manwerthu.

I'r gwrthwyneb, mae swyddi yn y sector gofal cymdeithasol nad oes angen cymwysterau ar eu cyfer yn cynnig cyflog cychwynnol o tua £10 yr awr ac yn rhestru buddion fel:

- Cynllun seiclo i'r gwaith.
- Gostyngiadau mewn cyfleusterau hamdden.
- Budd-dal marwolaeth yn y swydd.
- Mynediad at gynlluniau iechyd.
- Parcio ar y safle.
- Mynediad at gynllun consesiynau Cerdyn Golau Glas.
- Adolygiadau cyflog rheolaidd.

Ar ben hynny, mae swyddi yn y sector gofal yn darparu rhestr o gyfrifoldebau ar gyfer gweithwyr sydd fel arfer ddim i'w gweld ar restr swyddi yn y sector manwerthu neu letygarwch. Mae'r cyfrifoldebau hyn yn cynnwys:

- Darparu gofal a chefnogaeth i bobl agored i niwed mewn ffordd fedrus a phroffesiynol.
- Bod yn Weithiwr Allweddol i gleientiaid, gan gydlynu a diweddarau cynlluniau gofal cleientiaid.
- Bod yn llinell gyfathrebu fel sy'n briodol gyda theuluoedd, ffrindiau a pherthnasau cleientiaid.
- Gweinyddu neu oruchwylio rhoi meddyginiaeth.
- Cymryd rhan, helpu a chynorthwyo gyda holl dasgau'r cartref yn ôl yr angen.

- Grymuso pob cleient i wneud eu dewisiadau personol eu hunain mewn perthynas â'u cefnogaeth a'u datblygiad personol.
- Sicrhau bod yr holl weithgareddau o ddydd i ddydd a gwyliau wedi'u cynllunio i gleientiaid yn cael eu cyflawni.
- Sicrhau bod cleientiaid yn cael dewisiadau o brydau maethlon o ansawdd da o'u dewis bob dydd.

Mae gofal cymdeithasol yn aml yn cael ei fframio o gwmpas y cyfrifoldebau hyn, a allai gymell ceiswyr gwaith i beidio â dilyn gyrfa ym maes gofal.

Mae angen fframio hysbysebion swyddi yn ofalus. Gallent farchnata cyfrifoldebau cynyddol gweithwyr gofal fel cyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol pellach, o'u cymharu â sectorau eraill.

Bydd hyn yn golygu bod modd symud oddi wrth natur drafodol hysbysebion swyddi ac at berthynas rhwng y ceiswyr gwaith a'r cyflogwr sydd o fudd i'r naill ochr a'r llall.

## Ymateb i negyddiaeth

**Mae canfyddiad y cyhoedd yn bwysig i sefydliadau wrth iddynt geisio denu a chadw gweithwyr. Mae rheoli hyn ar gyfryngau cymdeithasol yn dasg anodd. Fodd bynnag, gall ymgysylltu â'r cyfryngau cymdeithasol helpu i gyrraedd demograffeg iau.**

O ystyried pwysigrwydd cyfryngau cymdeithasol i arferion chwilio am waith, nod yr adolygiad o lwyfannau ar-lein oedd archwilio sut mae cyflogwyr yn ymgysylltu â sylwadau negyddol ac yn ymateb iddynt. Roedd y sylwadau hyn yn ymwneud â rhestru swyddi ar-lein a thrafodaethau cyffredinol am ymarfer ar-lein.

Ar ôl derbyn sylwadau negyddol ar gyfryngau cymdeithasol, mae ymatebion uniongyrchol yn cynnal perthynas gyfredol a dibynadwy rhwng cyflogwr neu ddarparwr gofal a'u cymuned ar-lein. Dylai ymatebion i sylwadau ddangos dealltwriaeth o'r profiadau a'r materion negyddol yn eu prosesau mewnol ond rhaid eu geirio'n ofalus er mwyn osgoi hwyluso rhagor o negyddiaeth.

## Dulliau ymgysylltu

**Mae cyfleoedd ar gael ar hyn o bryd i archwilio dulliau newydd o ymgysylltu â cheiswyr gwaith drwy dechnolegau newydd a phrosesau marchnata newydd. Yn y sector gofal cymdeithasol, mae defnyddio technoleg wedi canolbwyntio'n bennaf ar ddefnyddio technolegau iechyd symudol, sy'n hwyluso mynediad i unigolion agored i niwed ac yn creu dulliau newydd o ymgysylltu ar gyfer gweithwyr gofal (Shah et al. 2020).**

Mae datblygiadau diweddar ar draws y sector gofal iechyd wedi arwain at archwilio prosesau newydd ar gyfer recriwtio. Yn 2020, arweiniodd cyllid Llywodraeth y DU

drwy lwyfan TechForce19 at ddulliau newydd o hidlo ar gyfer recriwtio digidol a oedd yn ceisio cysylltu pobl â chyfleoedd swyddi a gwirfoddoli (GOV.UK, 2020).

Derbyniodd y cwmni SureCert, yng Ngogledd Iwerddon, gyllid ar gyfer gwaith a oedd yn cynnwys atebion a allai leoli, gwirio cefndir a defnyddio nifer fawr o wirfoddolwyr i gefnogi pobl agored i niwed mewn cymunedau ledled yr Alban a Gogledd Iwerddon. Roedd y broses hon wedi symleiddio'r broses recriwtio, a oedd wedi creu ymddiriedaeth yn ystod y pandemig pan oedd recriwtio'n gyflym i'r gweithlu i lenwi bylchau mewn adnoddau yn flaenoriaeth allweddol (SureCert, 2020).

Mae technolegau fel realiti estynedig a rhithwir eisoes yn cael eu treialu mewn lleoliadau gofal, ond gallai defnyddio'r un dechnoleg i gynyddu lefel y trochi a gynigir i geiswyr gwaith sy'n mynychu digwyddiadau fel ffeiriau swyddi wella llwyddiant recriwtio i'r sector gofal cymdeithasol (Doeing, 2021).

Gallai cynnig profiadau rhith-wirionedd, fel bod ceiswyr gwaith yn gallu cael profiad uniongyrchol o waith gofal, hwyluso mwy o ddiddordeb a dealltwriaeth o werth gwaith gofal (Claydon, 2021).



## Crynodeb o'r adran

Drwy gydol yr adran uchod, ymchwiliwyd i ymgysylltiad cyflogwyr â cheiswyr gwaith gan ddefnyddio canfyddiadau ymchwil desg. Mae'r ffordd y mae cyflogwyr yn hysbysebu swyddi yn effeithio ar recriwtio, canfyddiad y cyhoedd o sector a boddhad gweithwyr a chadw gweithwyr. Mae'r prif feysydd lle mae cyflogwyr yn ymgysylltu â cheiswyr gwaith yn cynnwys:

- Y ffordd y mae hysbysebion swyddi yn rhoi pwyslais gwahanol ar fuddion a chyfrifoldebau, yn dibynnol ar y sector.
- Y ffordd y mae cyflogwyr yn ymateb i negyddiaeth ar-lein.
- Y ffordd y mae cyflogwyr yn defnyddio gwahanol ddulliau o ymgysylltu i gysylltu â cheiswyr gwaith.



## Enghreifftiau o ymgysylltu ar-lein

### **Ymgysylltu ar Facebook Grŵp Pobl a Grŵp Cartref**

Mae Facebook yn llwyfan poblogaidd a ddefnyddir ledled Cymru, ac yn y sector gofal cymdeithasol. Mewn adolygiad o lwyfannau ar-lein, nodwyd sawl enghraifft o ymgysylltu ar-lein rhwng cyflogwyr gofal cymdeithasol a'u cymunedau Facebook.

Mae Grŵp Pobl yn ddarparwr gofal cymdeithasol ac mae Grŵp Cartref yn ddarparwr gwasanaethau tai a chynnal a chadw, ac mae'r ddau'n gweithredu ledled Cymru. Mae'r ddau wedi cael adborth negyddol gan eu cymunedau Facebook drwy sylwadau neu adolygiadau ar eu negeseuon Facebook.

Yn 2023, mynegodd aelodau cymuned Facebook Grŵp Pobl rwystredigaeth yn yr adran sylwadau ar un o'u negeseuon Facebook. Dywedodd un defnyddiwr eu bod wedi troi at Facebook i wneud sylw oherwydd aneffeithlonrwydd ym mhrosesau cwyno ffurfiol Grŵp Pobl. Mewn enghraifft arall, cyfeiriodd sawl defnyddiwr at hysbyseb swydd ynghylch lefelau cyflog isel ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol. Ni ymatebodd Grŵp Pobl i'r sylwadau.

Roedd Grŵp Cartref hefyd wedi wynebu sylwadau ac adolygiadau negyddol ar eu llwyfan Facebook. O ganlyniad, ceisiodd y sefydliad ymateb yn uniongyrchol i agweddau negyddol a chyfeirio defnyddwyr at sianeli cyfathrebu preifat. Cafodd llawer o sylwadau eu gadael heb eu hateb, gyda llawer iawn o adborth (Grŵp Cartref, 2020).

Mae'r ddwy enghraifft hyn yn cynrychioli dulliau cyferbyniol o ymgysylltu â chymunedau ar-lein. Dewisodd Grŵp Pobl beidio ag ymateb i negyddiaeth, a dewisodd Grŵp Cartref ymateb yn uniongyrchol lle gallent wneud hynny. Bydd angen i gyflogwyr ystyried pa ddull sy'n briodol i'w sefydliad, ond mae ymateb yn uniongyrchol i sylwadau ac adolygiadau negyddol yn ddull cyfarwydd o greu perthynas gadarnhaol â chymunedau ar-lein. Mae angen rheolaeth a strategaethau cyfryngau cymdeithasol, gan feddwl yn benodol am sut mae ceiswyr gwaith yn ymdrin â gwybodaeth gyhoeddus. Dylai cyflogwyr hefyd ystyried y sylwadau hyn fel cwynion ffurfiol y gallant ymateb iddynt a'u defnyddio i wella eu gwasanaethau.

---

# 6

## Personâu defnyddwyr



---

# Personâu defnyddwyr

Cafodd pum persona defnyddiwr eu creu i ddangos sut mae nodweddion a ffactorau allanol amrywiol yn dylanwadu ar geiswyr gwaith sy'n ymuno â'r gweithlu yng Nghymru.

## Beth yw personâu defnyddwyr?

Mae personâu defnyddwyr yn bortreadau naratif o gymeriadau sy'n cynrychioli ehangder y cynulleidfaoedd targed y mae angen i gynnyrch neu wasanaeth gael effaith neu argraff arnynt. Maent yn deillio o'r fethodoleg a elwir yn 'feddylfryd dylunio', sef cyfres o arfau ac arferion sy'n defnyddio agwedd sy'n canolbwyntio ar bobl i ymdrin â systemau a phroblemau cymhleth.

Meddylfryd dylunio yw un o'r ffyrdd mwyaf effeithiol o fynd i'r afael ag anghenion arloesi dynol, technolegol a strategol, sy'n esblygu o archwilio theori ac ymarfer. Mae enghreifftiau eraill o feddylfryd dylunio yn cynnwys creu mapiau teithiau defnyddwyr ac ysgrifennu senarios.

Mae personâu defnyddwyr bellach yn cael eu defnyddio'n gyffredin mewn ymgyrchoedd iechyd cyhoeddus ac maent yn dod yn fwy poblogaidd mewn ymchwil academiaidd ffurfiol wrth gynllunio ymyriadau a diwygio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol, er enghraifft.

## Sut mae personâu defnyddwyr yn cael ei ddefnyddio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol?

### Enghraifft 1: Personâu defnyddwyr ar gyfer derbyn brechiadau

Mewn dadansoddiad yn 2021, cynhyrchwyd pedwar persona defnyddiwr ar sail canlyniadau astudiaeth dulliau cymysg ar wneud penderfyniadau ynghylch brechiadau HPV i blant ymysg grŵp amrywiol o rieni. Rhoddwyd teitlau iddynt i adlewyrchu eu demograffeg, eu nodweddion, eu nodau personol a'u systemau cred: (1) Allgarwr Gwybodus, (2) Siaradwr Go lawn, (3) Casglwr Gwybodaeth, a (4) Cefnogwr. Pwrpas y personâu oedd datblygu negeseuon dylanwadol ar y cyfryngau cymdeithasol a fyddai'n mynd i'r afael â gwahanol ddewisiadau ac anghenion rhieni o ran gwybodaeth iechyd sy'n gysylltiedig â'r brechlyn HPV (Massey et al. 2021). Roedd y personâu defnyddwyr yn ei gwneud yn bosibl cyfleu'r dewisiadau a'r anghenion hyn i ystod ehangach o gynulleidfaoedd. Roedd y wybodaeth a oedd yn cael ei chynnwys yn hygyrch, yn hawdd ei deall, ac yn caniatáu i unigolion uniaethu â chymeriadau penodol.



## Enghraifft 2: Persona defnyddiwr ar gyfer dylunio gwasanaeth elechyd

Roedd astudiaeth 2022 yn defnyddio dull tri cham o greu personâu defnyddwyr i ddangos anghenion cleifion wrth ryngweithio â gwasanaeth elechyd (iechyd electronig). Roedd yn dibynnu i ddechrau ar ddata a gasglwyd o gofnodion electronig cleifion (EPRs), yna cafodd ei ddiweddarau gyda data ansoddol a gasglwyd yn ystod cyfweiliadau a holiaduron, ac yn olaf cafodd ei fireinio ar sail data log (ten Klooster et al, 2022). Defnyddiwyd personâu defnyddwyr i sicrhau bod y gwasanaeth elechyd wedi ei gynllunio i gefnogi unigolion ag anghenion amrywiol. Mae'r dull tri cham yn adlewyrchu'r angen i ganolbwyntio nid yn unig ar wybodaeth glinigol a meddygol ond hefyd i ddeall amgylchiadau, ymddygiad, dewisiadau, profiadau bywyd ac amgylchedd adeiledig unigolyn a allai newid ei benderfyniadau neu ei brofiadau gyda gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol.

## Personâu defnyddwyr a chwilio am waith

**Maent wedi cael ei ddefnyddio'n llwyddiannus mewn busnes a gwasanaethau cyhoeddus, a gellir defnyddio personâu defnyddwyr hefyd i fynd i'r afael â heriau chwilio am waith. Yn y broses o chwilio am waith, mae canfyddiadau ac ymddygiad unigolyn yn cael eu siapiro gan amrywiaeth o ffactorau personol ac allanol. Bydd y systemau y maent yn 'chwilio' ynddynt a sut y caiff swyddi eu cynllunio yn chwarae rhan allweddol o ran a ydynt yn penderfynu mynd am swydd ym maes gofal cymdeithasol ai peidio.**

Mae canfyddiadau'r llenyddiaeth a'r adolygiad polisi yn dangos bod angen penodol i gyflogwyr gofal cymdeithasol ddefnyddio dulliau sy'n canolbwyntio ar bobl wrth gefnogi ceiswyr gwaith. Mae hyn yn golygu deall, dewisiadau a phrofiadau uniongyrchol unigolyn, a'r rhesymau sy'n eu cefnogi neu'n eu hatal rhag ymuno â'r gweithlu gofal cymdeithasol.

Mae creu persona defnyddiwr yn ffordd ymarferol o ddylunio safbwyntiau a negeseuon priodol. Gellir eu defnyddio i lywio'r gwaith o greu hysbysebion swyddi, ailstrwythuro patrymau shifft, strategaethau marchnata newydd i wneud y gweithlu'n fwy cynhwysol, a mwy.

Mae persona defnyddwyr hefyd yn offeryn effeithiol ar gyfer hwyluso empathi, gan eu bod yn gosod heriau chwilio am waith mewn amgylchiadau a nodweddion personol. Cafodd pum persona defnyddwyr eu creu i gefnogi'r adroddiad hwn i gyfleu nodweddion a ffactorau allanol sy'n dylanwadu ar geiswyr gwaith yng Nghymru.

Gall Gofal Cymdeithasol Cymru neu gyflogwyr eu defnyddio yn y dyfodol i bwysu a mesur canfyddiadau'r adroddiad hwn, neu i fod yn ganllaw ar gyfer creu personâu defnyddwyr newydd sy'n bwrpasol ar gyfer gwasanaethau gofal cymdeithasol penodol.

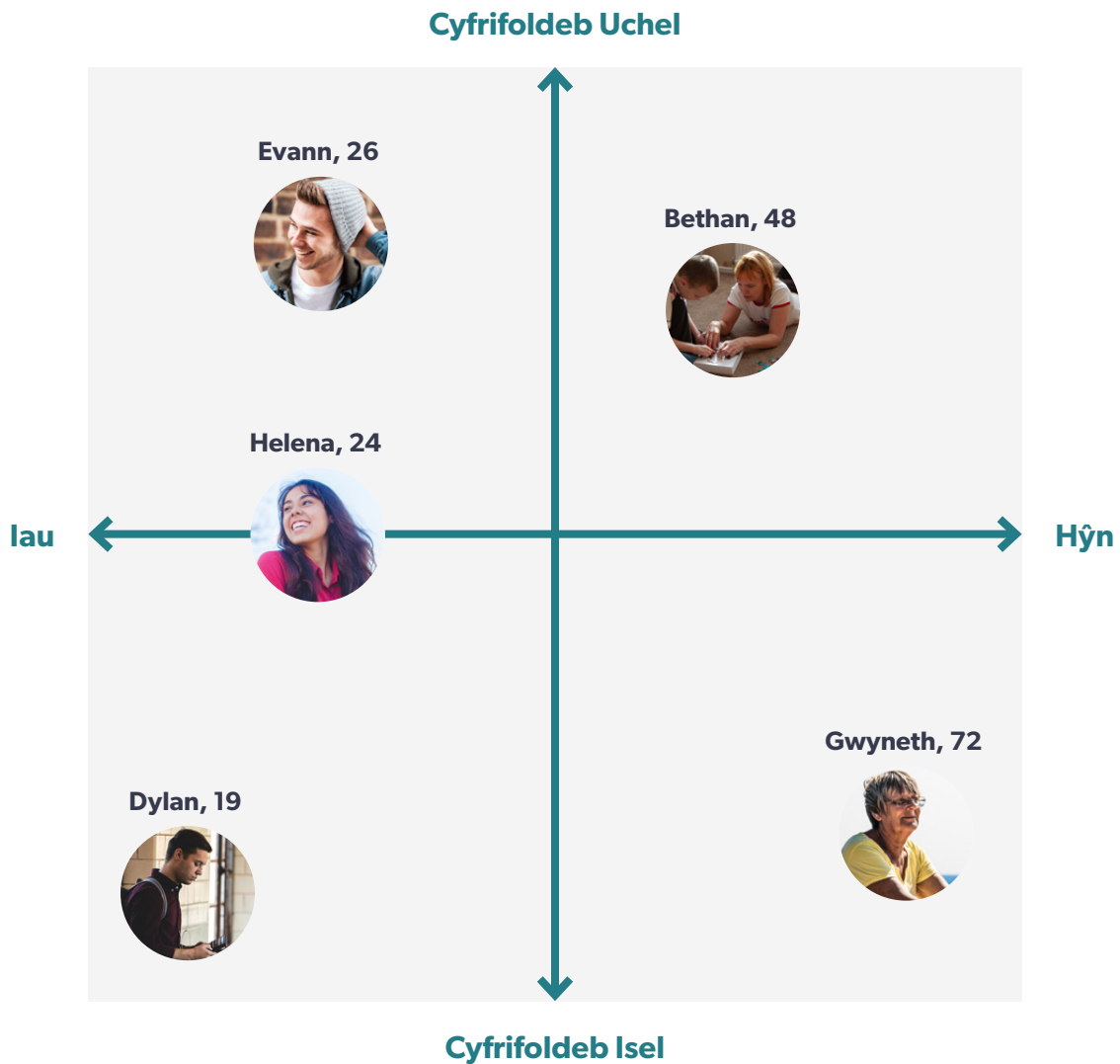


## Cwrdd â'r ceiswyr gwaith

Ar sail canfyddiadau'r adroddiad hwn, mae dau ffactor yn allweddol o ran deall ymddygiad a phrofiadau ceiswyr gwaith wrth chwilio am swyddi ym maes gofal neu sectorau eraill: eu hoedran a lefel eu cyfrifoldeb.

Mae'r pum persona defnyddiwr yn cynrychioli unigolion sydd â gwahanol oedrannau a lefelau cyfrifoldeb personol, a dyna yw eu nodweddion allweddol. Mae'r rhain yn cyd-fynd â nodweddion demograffig ac amgylchiadol sy'n effeithio ar y broses o chwilio am waith. Er enghraifft, bod yn wraig weddw neu gael statws ffoadur yng Nghymru.

Yn bwysig, ni fwriedir i'r personâu defnyddwyr gynrychioli pawb mewn grŵp, ond yn hytrach, unigolion sydd rywle ar y matrices lefel cyfrifoldeb-oed canlynol, isod:



Personâu defnyddwyr

## Gwrdd â Dylan:

Myfyriwr gwrywaidd ifanc sydd â chyfrifoldeb isel, wedi'i sbarduno gan waith hyblyg i gefnogi ei yrfa ym maes gofal iechyd

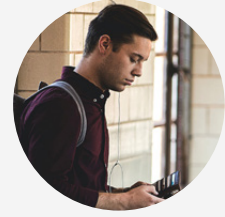


## Crynodeb o nodweddion:

- **Amgylchiadau:** Myfyriwr, lefel cyfrifoldeb isel, amser rhydd a hyblygrwydd cyfyngedig ond yn gallu aberthu gweithgareddau cymdeithasol.
- **Cymhelliannau cynhenid:** Dymuniad tymor canolig i lwyddo yn ei gwrs, dyhead tymor canolig i gynnal ei hyfforddiant chwaraeon a chymdeithasu gyda'i ffrindiau, dyhead tymor hir i fod yn weithiwr gofal iechyd proffesiynol.
- **Beth sy'n gwneud gwaith yn ystyrion:** Gwneud arian i dalu am ei gostau byw, gwneud arian ychwanegol i gefnogi ei ddiddordebau, defnyddio ei amser yn effeithiol drwy ddod o hyd i waith rhan-amser sy'n cefnogi ei gymhellion hirdymor.
- **Beth sy'n gwneud gwaith yn ddi-ystyr:** Peidio â gwneud digon o arian i dalu am ei gostau byw, gwaith sy'n torri ar draws ei ddarlithoedd neu ei waith cwrs, gwaith sy'n ei gwneud yn ofynnol iddo hepgor gormod o'i ddiddordebau eraill, fel colli allan ar hyfforddiant chwaraeon a gweithgareddau cymdeithasol.
- **Mynediad at adnoddau chwilio am waith:** Cyngor gyrfaoedd yn y brifysgol a gwasanaethau cynllunio, cyfryngau cymdeithasol, llwyfannau fel The Student Room, cyfleoedd cysylltiedig ag argymhellion llafar gan ei ffrindiau sy'n gweithio ar y campws.
- **Cefnogi'r sawl sy'n chwilio am waith i faes gofal cymdeithasol:** Darparu gwelededd i swyddi sydd ar gael yn y sector gofal cymdeithasol sy'n hyblyg ac yn addas i fyfyrwyr, gan ei gwneud yn hawdd i bobl gael gafael ar wybodaeth hon fel nad ydynt yn dewis yr opsiwn hawsaf, neu o bosibl yr opsiynau cysylltiedig ag argymhellion llafar.

**Dylan:**

Myfyriwr gwrywaidd ifanc sydd â chyfrifoldeb isel, wedi'i sbarduno gan waith hyblyg i gefnogi ei yrfa ym maes gofal iechyd

**Stori Dylan:**

Mae Dylan yn fyfyrwr israddedig 19 oed ym Mhrifysgol Aberystwyth. Tyfodd i fyny yn caru chwaraeon. Ar ôl gwella ar ôl anaf tymor hir, cafodd ei ysbrydoli gan y gofal a gafodd i astudio ffisiotherapi. Mae'n cael ei ysgogi i wneud gwahaniaeth ym mywydau pobl drwy ddarparu gwasanaethau gofal iechyd ymarferol. Fel myfyriwr ail flwyddyn, mae'n byw mewn llety myfyrwyr gyda'i ffrindiau ac mae ganddo amserlen brysur iawn, rhwng cydbwysu ei waith cwrs, ei chwaraeon a'i weithgareddau cymdeithasol. Mae'n bennaf gyfrifol amdano'i hun, heb unrhyw ddibynyddion, ac yn cael ei gefnogi'n ariannol gan ei rieni, gyda'i lety blwyddyn gyntaf ac ail flwyddyn yn cael ei dalu ymlaen llaw, a lwfans misol ar gyfer bwyd a gweithgareddau cymdeithasol.

Fodd bynnag, mae chwaer iau Dylan yn mynd i'w blwyddyn gyntaf yn y brifysgol a gofynnodd ei rieni iddo dalu am ei gostau byw ar gyfer ei flwyddyn olaf. Mae'n teimlo mwy a mwy o straen ynghylch sicrhau ffynhonnell incwm ar gyfer misoedd yr haf a'r flwyddyn olaf. Mae ganddo ddyheadau gyrfa tymor hir i fod yn weithiwr gofal iechyd proffesiynol ac mae eisiau gorgyffwrdd ei ddiddordebau â chyflogaeth ran-amser. Mae llawer o'i ffrindiau'n gweithio yn y diwydiant bwyd a diod mewn siopau a thafarndai o gwmpas y campws, ac yn cynnig rhoi gair da ar ei ran i'w rheolwyr.

Penderfynodd Dylan ofyn am gyngor gan ei hoff ddarlithydd am opsiynau cyflogaeth yn y sector gofal iechyd na fyddai'n tarfu ar ei astudiaethau a'i weithgareddau cymdeithasol. Tynnodd ei ddarlithydd sylw at sgiliau allweddol sy'n cefnogi ffisiotherapi fel ymarfer gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac ymgysylltu â chleifion neu gymunedau agored i niwed. Aeth Dylan â'r wybodaeth hon i'r gwasanaethau cynllunio a chyngor gyrfaedd a gynigir yn y brifysgol. Argymhellwyd ei fod yn ystyried dod yn weithiwr gofal cartref, sy'n golygu y byddai'n darparu gofal personol i bobl yn eu cartrefi eu hunain. Mae gofal cartref yn aml yn dibynnu ar anghenion claf, a daeth o hyd i sawl hysbyseb ar gyfer gweithwyr gofal cartref gyda'r nos a thros nos.

Mae Dylan yn teimlo'n gyffrous am ofal cartref ond mae'n dal yn betrus oherwydd diffyg amser i gwblhau hyfforddiant a chymwysterau. Mae'n ystyried derbyn cynnig ei ffrind i weithio mewn tafarn, lle gall hefyd wneud yn siŵr nad yw'n colli allan ar gymdeithasu yn ystod ei flwyddyn olaf yn y brifysgol.

Personâu defnyddwyr

### Gwrdd â Bethan:

Menyw ganol oed sydd â chyfrifoldeb uchel, wedi'i hysgogi gan gyfrannu at ei theulu a threulio amser gyda'i phlant ifanc



### Crynodeb o nodweddion:

- **Amgylchiadau:** Mae mam dau o blant, lefel cyfrifoldeb uchel, yn byw yn Llangefni, Gogledd Cymru.
- **Cymhelliannau cynhenid:** Dymuniad tymor canolig i wella amgylchiadau ei theulu, awydd tymor canolig i sicrhau nad yw gwaith yn cymryd gormod o amser oddi wrth ei phlant.
- **Beth sy'n gwneud gwaith yn ystyrlon:** Gwneud arian i gyfrannu at ei theulu, gwneud gwaith sy'n teimlo'n gyfforddus.
- **Beth sy'n gwneud gwaith yn ddi-ystyr:** Gwaith sy'n anhyblyg ac yn cyfyngu ar ei gallu i fod adref ar gyfer ei phlant ac sy'n gofyn iddi ddysgu sgiliau technegol newydd.
- **Mynediad at adnoddau chwilio am waith:** Clywed gan rieni a rhwydweithiau cymdeithasol ehangach, ysgolion a meithrinfeydd, platfformau cyfryngau cymdeithasol penodol fel Facebook a Mumsnet.
- **Cefnogi'r sawl sy'n chwilio am waith i faes gofal cymdeithasol:** Sicrhau bod tudalennau gwe gofal dydd yn gyfredol ac yn ddeniadol a bod adolygiadau negyddol yn cael sylw ac yn cael eu hasesu ar gyfer gwella, gan fonitro llwyfannau cyfryngau cymdeithasol a byrddau swyddi ar gyfer gwaith gofal anffurfiol y gellir ei drosi'n ofal ffurfiol.

## Bethan:

Menyw ganol oed sydd â chyfrifoldeb uchel, wedi'i hysgogi gan gyfrannu at ei theulu a threulio amser gyda'i phlant ifanc



## Stori Bethan:

Mae Bethan yn fenyw 48 oed sydd â dau o blant ifanc rhwng 8 a 13 oed. Mae'n fam amser llawn ac yn gyfrifol am ofalu am ei phlant – cludo i'r ysgol a gweithgareddau, paratoi prydau bwyd, a dyletswyddau cyffredinol rhieni. Ei phartner yw prif enillydd cyflog y teulu, sy'n gweithio fel peiriannydd. Mae'n aml yn ymweld â safleoedd ledled Cymru a ledled y DU. Mae'r argyfwng costau byw yn y DU wedi achosi straen ychwanegol ar gyllid y teulu.

Mae Bethan yn chwilio am swydd ran-amser sy'n hyblyg o ran oriau ysgol ei phlant, ac sy'n caniatáu iddi fod gartref gyda'r nos pan fydd ei gŵr i ffwrdd gyda'i waith. Nid oes gan Bethan ddyheadau gyrfa penodol, ond mae'n chwilio am waith fydd yn gyfforddus iddi. Fel y prif ofalwr dros ei phlant, mae hi'n credu bod gofal yn opsiwn hygyrch ar gyfer cyflogaeth. Dechreuodd chwilio ar-lein am ganolfannau gofal dydd yn ei thref, sy'n ardal gymharol wledig. Cafodd y gofal dydd sydd agosaf at ysgol ei phlant adolygiadau negyddol ar-lein. Daeth o hyd i nifer o ganolfannau gofal dydd gydag adolygiadau mewn trefi ymhellach i ffwrdd, ond nid yw'n siŵr a yw hi'n gallu ffitio'r siwrnai i'w hamserlen.

Penderfynodd Bethan bostio ar lwyfannau cyfryngau cymdeithasol fel Facebook a Mumsnet i ofyn a oedd gan unrhyw un yn ei thref gyfleoedd anffurfiol ar gyfer swyddi blynyddoedd cynnar. Derbyniodd nifer o ymatebion gan ysgolion, meithrinfeydd, a rhieni ynghylch swyddi nanis a gwarchod babanod sy'n talu'n gymharol dda heb fod angen unrhyw hyfforddiant.

Er bod Bethan wedi cyffroi am weithio ym maes gofal dydd, penderfynodd gymryd swydd fel nani ran amser. Pe bai gan y ganolfan gofal dydd yn ei thref well adolygiadau, byddai wedi gwneud cais am swydd yno. Dywedodd wrth nifer o'i ffrindiau am gyfleoedd swyddi eraill y daeth o hyd iddynt ar Facebook a Mumsnet. Pe bai ganddi well gwybodaeth am gyfleoedd i fod yn warchodwr plant hunangyflogedig, gallai fod wedi dilyn y llwybr hwn, er gwaethaf pryderon ynghylch gorfod delio ag yswiriant.

Personâu defnyddwyr

## Gwrdd â Gwyneth:

Menyw hŷn â chyfrifoldeb isel, wedi'i sbarduno gan ddychwelyd i'r gweithlu a helpu eraill



## Crynodeb o nodweddion:

- **Amgylchiadau:** Gweddw wedi ymddeol, lefel cyfrifoldeb isel, yn ceisio ailymuno â'r gweithlu a chymdeithasu gyda'i chymuned leol.
- **Cymhelliannau cynhenid:** Dymuniad tymor canolig i ailgysylltu â chymdeithas ar ôl blwyddyn o alar, dyhead tymor hir i greu cysylltiadau newydd gyda'i chymuned leol a chwrdd â phobl newydd.
- **Beth sy'n gwneud gwaith yn ystyrlon:** Mynd allan o'i thŷ, cymdeithasu, gwneud gwahaniaeth ym mywydau pobl, a chymryd swydd sy'n cynnig profiad deinamig.
- **Beth sy'n gwneud gwaith yn ddi-ystyr:** Cymryd swydd nad yw'n rhoi teimlad o lawenydd neu hapusrwydd iddi, cymryd swydd lle mae hi dan do am y diwrnod cyfan, cymryd swydd lle mae hi wedi'i hynysu ymhellach oddi wrth ei chymuned leol.
- **Mynediad at adnoddau chwilio am waith:** Hysbysebion mewn papurau newydd ac ar lafar, dydy Gwyneth ddim yn ymwybodol o fyrddau swyddi ar-lein na llwyfannau cyfryngau cymdeithasol.
- **Cefnogi'r sawl sy'n chwilio am waith i faes gofal cymdeithasol:** Sicrhau bod cyflogwyr yn mynd i'r afael â chanfyddiadau negyddol am gartrefi gofal a bod hysbysebion swyddi yn disgrifio'n llawn beth mae gweithwyr gofal yn ei wneud.

## Gwyneth:

Menyw hŷn â chyfrifoldeb isel, wedi'i sbarduno gan ddychwelyd i'r gweithlu a helpu eraill



## Stori Gwyneth:

Mae Gwyneth yn fenyw 72 oed sydd wedi ymddeol ac sy'n byw yn y Barri. Mae ganddi dri o blant hŷn sy'n byw gyda'u teuluoedd cnewylloled ledled Cymru ac sy'n ymweld â hi'n aml. Yn anffodus, bu farw gwraig Gwyneth flwyddyn yn ôl pan oedd yn 70 oed ar ôl cael trawiad ar y galon. Mae'r flwyddyn ddiwethaf wedi bod yn heriol iawn i Gwyneth, gan ei bod wedi bod yn galaru ac yn addasu i ddealltwriaeth newydd o sut beth yw ei bywyd. Mae Gwyneth wastad wedi bod yn berson gweithgar ac anturus iawn sy'n mwynhau mynd allan o'i chartref am y diwrnod cyfan a chymdeithasu gyda'i chymuned.

Cyn hynny, bu'n gweithio fel asiant teithio a byddai'n mynd ar deithiau ledled Ewrop i hyrwyddo pecynnau teithio ei chwmnïau. Yn ddiweddar, awgrymodd un o blant Gwyneth y dylai ystyried mynd yn ôl i'r gweithlu, yn rhan amser hyd yn oed, i'w chael allan o'r tŷ a mwynhau bywyd eto. Heb i unrhyw ddibynyddion a'i morgais wedi'i dalu, mae ganddi gyfrifoldebau isel. Mae ganddi hefyd amserlen agored a hyblyg iawn. Dechreuodd Gwyneth chwilio am opsiynau ar gyfer ailymuno â'r gweithlu yn ei hoed hi. Bu'n edrych ar hysbysebion lleol yn y papur newydd, yn cerdded o gwmpas y Barri ac yn holi am swyddi yn y siopau twristiaeth, ond ni ddaeth o hyd i opsiwn deiniamig a fyddai'n rhoi gwahanol fathau o ddiwrnodau gwaith iddi.

Tra'n cwrdd â ffrind am banded, dysgodd ei bod wedi dechrau gweithio mewn cartref preswyl i oedolion ag anabledau meddyliol a chorfforol yn ddiweddar. Fel gweithiwr gofal yn y rhaglen hon, roedden nhw'n gallu cymdeithasu â thrigolion y cartref, mynd â nhw i weithgareddau a digwyddiadau cymunedol ledled y Barri a'r ardal ehangach, a gweithio gyda nhw'n uniongyrchol i wella ansawdd eu bywyd. Roedd y syniad o gefnogi unigolyn fel hyn, wrth ryngweithio â phobl a gweithgareddau newydd, yn cyffroi Gwyneth.

Er gwaethaf ei chanfyddiadau negyddol blaenorol am y sector gofal, penderfynodd wneud cais am swydd fel gweithiwr gofal preswyl. Mae'n mynd â'i phreswylwyr i'w swyddi, dosbarthiadau ymarfer corff, cynghreiriau bowlio, digwyddiadau cymunedol, a mwy, ac mae'n teimlo'n llawer llai ynysig ynghanol rhwydwaith ehangach o ofalwyr y mae hi wedi cwrdd â nhw drwy ei swydd newydd. Roedd y broses gofrestru yn anodd i Gwyneth ac roedd yn ddiolchgar am gefnogaeth ei chyflogwr i'w harwain drwy hyn.



Personâu defnyddwyr

### Gwrdd â Evann:

Dyn ifanc â chyfrifoldeb uchel, wedi'i ysgogi gan greu bywyd gwell iddo'i hun



### Crynodeb o nodweddion:

- **Amgylchiadau:** Yn ddigartref, lefel cyfrifoldeb uchel, wedi'i gysylltu'n dda â mudiadau'r trydydd sector.
- **Cymhelliannau cynhenid:** Dyhead tymor canolig i wneud arian, dyhead tymor canolig i gael sefydlogrwydd, dyhead tymor canolig i ymuno â'r gweithlu, dyhead tymor hir am radd neu gymwysterau, dyhead tymor hir i gael gyrfa.
- **Beth sy'n gwneud gwaith yn ystyrllon:** Gwneud arian, cefnogi ei hun, creu gwell bywyd iddo'i hun yn y dyfodol, dod o hyd i yrfa y mae'n teimlo'n angerddol amdani ac yn gallu symud ymlaen ynddi.
- **Beth sy'n gwneud gwaith yn ddi-ystyr:** Peidio â gwneud digon o arian i dalu am ei gostau byw, swyddi sy'n rhan-amser neu sy'n darparu datblygiad gyrfa cyfyngedig mewn maes y mae Evann yn teimlo'n angerddol yn ei gylch, swyddi lle mae rhwystr i fynediad oherwydd stigma digartrefedd.
- **Mynediad at adnoddau chwilio am waith:** Mynediad at lwyfannau cyfryngau cymdeithasol a rhwydweithiau cymdeithasol ehangach, ond heb fynediad at ddata ffôn symudol cyson a chyfrifiadur; wedi'i gysylltu'n dda ac yn gyfarwydd â sefydliadau cymorth.
- **Cefnogi'r sawl sy'n chwilio am waith i faes gofal cymdeithasol:** Dylai Gofal Cymdeithasol Cymru a chyflogwyr gysylltu â sefydliadau cymorth a chymunedol i sicrhau na fydd cysylltiadau o'r cyfnod cyn y pandemig yn cael eu colli. Galluogi cymorth i'r rheini sydd angen gradd neu gymwysterau ond nad ydynt yn gwybod ble i ddechrau.



**Evann:**

Dyn ifanc â chyfrifoldeb uchel, wedi'i ysgogi gan greu bywyd gwell iddo'i hun

**Stori Evann:**

Mae Evann yn ddyn 26 oed sydd wedi bod yn ddiartref ers sawl blwyddyn. Roedd wedi bod yn aros gyda theulu a ffrindiau estynedig yn Abertawe, lle cafodd ei fagu, ond pan ddaeth y pandemig, sylweddolodd fod ei ddewisiadau'n gyfyngedig. Mae wedi bod yn defnyddio gwasanaethau sydd ar gael yng Nghymru fel sefydliadau cymorth mewn argyfwng, banciau bwyd, canolfannau cymunedol, sefydliadau ffydd, a chanolfannau gwaith, ond nid oedd wedi gallu canolbwyntio ar sefydlogrwydd hirdymor oherwydd y pandemig tan y flwyddyn ddiwethaf. Roedd yn teimlo bod y pandemig wedi rhoi cyfnod ansicr i lawer o bobl, a bod adnoddau sefydliadau cymorth yn gyfyngedig, gan gynnwys y rheini sy'n cynnig gwasanaethau cynllunio a chyngor am swyddi.

Mae gan Evann gyfrifoldeb mawr drosto'i hun, o ran gwneud yn siŵr bod ganddo rywle i gysgu a digon o arian i fwydo ei hun. Mae hefyd yn teimlo llawer o bwysau ac embaras am beidio â chael gradd neu unrhyw gymwysterau. Mae wedi canfod, wrth i'r bywyd ar ôl y pandemig sefydlogi, bod mwy o amser ac adnoddau ar gael iddo ystyried cyfleoedd swyddi. Mae ganddo lefel uchel o ymrwymiad i hyfforddiant ac mae'n cael ei sbarduno gan greu bywyd gwell iddo'i hun. Drwy ei brofiadau bywyd, mae wedi dod yn gyfarwydd â sefydliadau sy'n rhoi'n ôl i gymdeithas. Mae'n mwynhau gweithio gyda phobl yn y lleoliadau hyn, ond nid yw eisiau gweithio'n uniongyrchol i sefydliad cymorth mewn argyfwng a fyddai'n ei wneud yn agored i'r profiadau uniongyrchol y mae eisoes wedi'u goresgyn.

Mae gan un o'r mudiadau cymunedol y mae'n ymweld â nhw gysylltiadau da â'r sector gofal, ac mae'n aml yn cynnal gweithgareddau canolfan ddiwylliannol gymunedol gyda chartrefi gofal a gwirfoddolwyr eraill. Gofynnodd i gyfarwyddwr y sefydliad cymunedol ei gysylltu'n uniongyrchol â rheolwr y cartref gofal. Cynigiodd y rheolwr fynd ag Evann am banded a siarad ag ef am yr hyfforddiant a'r broses gymhwyso sydd eu hangen i ymuno â'r sector gofal. Cynigiodd y rheolwr roi cefnogaeth ychwanegol iddo yn y modiwlau a'r hyfforddiant oherwydd gwelodd fod gan Evann y trugaredd a'r empathi y mae'n chwilio amdano mewn gweithwyr. Mae'r gallu i gefnogi Evann mewn ffordd bersonol yn ei daith i chwilio am waith wedi ei alluogi i ymuno â'r gweithlu gofal mewn ffordd hygyrch a chyfforddus.

## Personâu defnyddwyr

### Gwrdd â Helena:

Menyw ifanc â chyfrifoldeb canolig, wedi'i sbarduno gan ddyheadau gyrfa a chanfod ei thraed mewn gwlad newydd



## Crynodeb o nodweddion:

- **Amgylchiadau:** Ffoadur ifanc, lefel cyfrifoldeb canolig heb unrhyw ddibynyddion na chyfrifoldeb ariannol, ond byddai'n hoffi dod o hyd i swydd i ddarparu cymorth ariannol ychwanegol iddi hi a'i mam tra'n astudio.
- **Cymhelliannau cynhenid:** Dymuniad tymor canolig i integreiddio i wlad newydd, dod o hyd i'w sylfaen a'i chyfeiriad ar gyfer ei dyfodol, dyhead tymor hir i ddefnyddio ei phrofiadau blaenorol o fioleg a dyheadau nyrsio mewn gyrfa yn y DU yn y sector iechyd neu ofal cymdeithasol.
- **Beth sy'n gwneud gwaith yn ystyrlon:** Gwneud gwahaniaeth ym mywydau pobl, gwaith sy'n cefnogi dyheadau gyrfa yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol yn y DU, gan deimlo nad yw hi wedi colli ei bywyd a'i nodau blaenorol yn Venezuela.
- **Beth sy'n gwneud gwaith yn ddi-ystyr:** Rhwystrau strwythurol rhag cael gradd neu gymwysterau, gwaith nad yw'n gysylltiedig â'i bywyd blaenorol a'i nodau yn Venezuela, gwaith sy'n tynnu oddi wrth ei gallu i ganolbwyntio ar ei haddysg.
- **Mynediad at adnoddau chwilio am waith:** Llwyfannau a rhwydweithiau cyfryngau cymdeithasol fel Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, a pherthnasoedd personol sy'n cael eu meithrin gyda gofalcwyr yn y clinigau brechu. Mynediad at wasanaethau cefnogi i geiswyr lloches a ffoaduriaid, ond mae rhwystrau i gyfeirio at y gwasanaethau hyn yn atal Helena rhag gwybod amdanynt.
- **Cefnogi'r sawl sy'n chwilio am waith i faes gofal cymdeithasol:** Gwaith allgymorth lleol i gefnogi mudiadau ar gyfer ceiswyr lloches a ffoaduriaid i hyrwyddo cyfleoedd gwaith a datblygiad gyrfa yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru. Creu cysylltiad â sefydliadau addysg bellach i esbonio sut mae cymwysterau a hyfforddiant yn berthnasol i'r sector gofal cymdeithasol.

**Helena:**

**Menyw ifanc â chyfrifoldeb canolig, wedi'i sbarduno gan ddyheadau gyrfa a chanfod ei thraed mewn gwlad newydd**

**Stori Helena:**

Mae Helena yn fenyw 24 oed sy'n ffoadur o Venezuela. Ychydig flynyddoedd yn ôl, ychydig cyn i'r pandemig ddechrau, ceisiodd Helena loches yn y DU gyda'i mam. Ar ôl dros flwyddyn fel ceisiwr lloches mewn lleoliadau ledled Llundain, cafodd ei hadleoli i dŷ yn y Trallwng, lle mae hi a'i mam yn byw erbyn hyn. Ers hynny, mae wedi cael statws ffoadur, sy'n golygu y gall ddechrau chwilio am waith.

Treuliodd lawer o'i hamser fel ceisiwr lloches yn gwirfoddoli mewn clinigau brechu yn ystod y pandemig. Yn Venezuela, cofrestrodd mewn prifysgol i astudio Bioleg, gyda dyheadau i fod yn nyrs un diwrnod. Cafodd ei hysbrydoli gan faint o ofalwyr a oedd hefyd yn gwirfoddoli mewn clinigau brechu yn ystod y pandemig, yn ogystal â gweithio yn eu swyddi llawn amser neu ran amser mewn cartrefi gofal. Cyfarfu â llawer o bobl yn ystod ei phrofiadau gwirfoddoli ac mae'n dal yn agos atynt heddiw. Yn ystod ei chyfnod fel ceisiwr lloches, roedd Helena hefyd yn dechrau holi colegau a phrifysgolion lleol pa fathau o gymwysterau a gwaith cwrs yr oedd angen iddi eu cael er mwyn cofrestru ar gyfer addysg bellach neu uwch.

Yn anffodus, canfu nad oedd ei chymwysterau uwchradd yn Venezuela yn bodloni'r gofynion ac y byddai'n rhaid iddi sefyll arholiadau TGAU yn y DU er mwyn cofrestru. Er bod hyn wedi peri gofid mawr i Helena i ddechrau, mae'r gofalwyr y cyfarfu â nhw drwy'r clinigau brechu yn ei chefnogi i lywio system addysg y DU ac maent hyd yn oed wedi awgrymu ei bod yn dilyn y cwrs iechyd a gofal cymdeithasol mewn coleg lleol, sy'n canolbwyntio ar ystod eang o iechyd, gofal cymdeithasol, therapi iaith a lleferydd, seicoleg, bydwreigiaeth, a chysyniadau a sgiliau iechyd galwedigaethol. Mae hi bellach yn ystyried gyrfa fel gofalwr o ddifri ac mae hi'n edrych ymlaen at ddysgu mwy am y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru. Pan fydd hi'n cofrestru ar gyfer ei chwrs, bydd hi'n ymweld â chartref gofal lleol ac mae hi'n bwriadu cyflwyno ei hun i reolwr y cartref gofal i holi am unrhyw swyddi y gall hi wneud cais amdanynt i'w chefnogi tra bydd hi'n astudio. Yn ffodus, llwyddodd ei mam i ddod o hyd i waith llawn amser ac mae wedi dweud wrth Helena am ganolbwyntio ar ei hastudiaethau a dod o hyd i swydd ran-amser yn y sector gofal. Felly, mae ganddi gyfrifoldeb canolig i integreiddio ei hun mewn gwlad, addysg a marchnad swyddi newydd, ond gydag amser rhydd i archwilio a gwneud cais am y swyddi iawn yn y sector gofal.

---

# 7

## **Cefnogi ceiswyr gwaith yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru**

---

# Cefnogi ceiswyr gwaith yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru

Mae mynd i'r afael â recriwtio a chadw staff ym maes gofal cymdeithasol yn her fawr. Mae'r adran hon yn nodi argymhellion sy'n deillio o'r dadansoddiad uchod i gefnogi ceiswyr gwaith – ar gyfer Gofal Cymdeithasol Cymru, ar gyfer cyflogwyr, ac ar gyfer Llywodraeth Cymru.

Mae'r adran hon wedi'i strwythuro gan y gynulleidfa. Gellir cynnwys camau gweithredu i gyflogwyr hefyd yn y ffordd y mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn meddwl am y mathau o weithgarwch ac arferion gorau y dylai annog cyflogwyr i'w mabwysiadu.

## Argymhellion i gyflogwyr gofal

Dylai cyflogwyr ystyried strategaethau recriwtio mwy ymatebol a chreadigol.

### 1. Cwrdd â cheiswyr gwaith lle maent

Mae ceiswyr gwaith yn cael mynediad at amrywiaeth o lefydd gan gynnwys safleoedd cyfryngau cymdeithasol a fforymau ar-lein lle maen nhw'n gofyn i bobl eraill beth mae'r rolau penodol yn ei olygu. Yn aml, nid yw'r llefydd hyn yn safleoedd chwilio am waith nodweddiadol – maent yn seiliedig ar fforymau neu hunaniaethau eraill, fel The Student Room a Mumsnet. Gallai cyflogwyr fanteisio ar hyn drwy ymgysylltu â cheiswyr gwaith. Dylai hyn barchu telerau'r fforymau hyn (a allai fynnu bod sefydliadau'n talu neu'n nodi eu presenoldeb) a gweddu i ddiwylliant a naws pob safle unigol – ond mae cyfle yno i ennill proffil ac ymddiriedaeth yn yr un manau ar-lein â phobl sy'n chwilio am waith.

### 2. Cynyddu ymgysylltiad ar-lein â cheiswyr gwaith

Dylai darparwyr fod ag agwedd gyfannol at ddefnydd eu staff o gyfryngau cymdeithasol, sydd â llawer o ystyriaethau y tu allan i gwmpas yr adroddiad hwn ynghylch diogelu a diogelwch. Mae cyfle, fodd bynnag, i ddangos sut mae gweithluoedd, yn enwedig llysgenhadon gofal, yn ymfalchïo yn eu gwaith.

Gallai hyn fod ar ffurf cwestiynau ac atebion, postio cynnwys organig a dilys yn rheolaidd, neu gynnal sgwrs fyw.

Gallai rhagor o ymgysylltu ar-lein ystyried dulliau mwy creadigol o gyflwyno amrywiaeth o grwpiau oedran i faes gofal – fel teithiau rhithiol o amgylch cyfleusterau ar gyfryngau cymdeithasol neu gyflwyno dulliau gemau ar wefannau sy'n recriwtio.

### **3. Cynnal ymgysylltiad wyneb yn wyneb â cheiswyr gwaith**

Mae ymgysylltu all-lein yn dal yn bwysig. Mae sefydliadau fel ysgolion, addysg bellach ac uwch, canolfannau cymunedol, mudiadau a grwpiau ffydd yn gyfle i hyrwyddo cyfleoedd swyddi penodol sy'n berthnasol i unigolion ym mhob sefydliad.

### **4. Meistroli'r grefft o lunio disgrifiadau swydd**

Gall disgrifiadau swydd wneud mwy i esbonio pam y gallai gwaith fod yn ystyrllon. Dylai hyn gynnwys buddion a chysylltiadau sy'n mynd y tu hwnt i delerau ac amodau. Gallai gynnwys dangos i geiswyr gwaith pa fath o gymuned y byddent yn rhan ohoni, gan egluro natur ystyrllon helpu pobl i gael gofal gydag urddas, neu ei gwneud yn glir pa sgiliau trosglwyddadwy y gallant fynd gyda nhw i yrfaedd eraill neu drwy gydol gyrfa mewn gofal.

Gellir defnyddio hyn hefyd i esbonio pethau nad yw pobl efallai'n eu gwybod eisoes am y swydd neu'r sector. Dylid ystyried buddion cyflogaeth sy'n debyg i'r rheini sydd ar gael mewn sectorau manwerthu, lletygarwch neu debyg fel meincnod. Gallai mynd ymhellach i gynnwys y rheini sy'n gysylltiedig â sectorau newydd sy'n tyfu'n gyflym (diwrnodau bondio tîm dwys, buddion mwy dychmygus fel pen-blwyddi i ffwrdd, anifeiliaid anwes mewn cartrefi gofal, bwyd a diod am ddim a mynediad at gyfleusterau hamdden o ansawdd uchel) gyfleu diwylliant agored a deinamig.

### **5. Cynnal a datblygu cysylltiadau gyda sefydliadau chwilio am waith a fynychir yn aml, canolfannau, Cysylltwyr Rhanbarthol, Llysgenhadon Gofal, neu adnoddau**

Mae 'sefydliadau chwilio am waith' yn derm hollgynhwysol sy'n golygu mudiadau'r trydydd sector, darparwyr sgiliau, clybiau swyddi, ac asiantaethau cyflogaeth lleol sy'n gweithredu ar raddfa leol i helpu pobl i ddod o hyd i waith. Mae sefydliadau chwilio am waith yn llwybr da i recriwtio. Dylai cyflogwyr feithrin perthynas â'r sefydliadau hyn. Gall cysylltu â Llysgenhadon Gofal helpu i gysylltu pobl ifanc neu grwpiau penodol sy'n chwilio am waith â darparwyr gofal lleol.

## 6. Meithrin statws, gwerth a phrydlondeb yn y broses ymgeisio am swydd

Gall y broses ymgeisio am swydd ei hun gyfleu agweddau ar swydd. Gall cyflogwyr addasu eu prosesau i awgrymu diwylliant a gyrfa gwerth chweil. Yn ymarferol, gallai hyn gynnwys creu cynllun 'cyfeirio ffrind' ar gyfer y staff presennol – fel bod recriwtiaid newydd yn cael eu hadnabod drwy argymhellion llafar ac uniongyrchol gan ffrindiau. Neu gallai olygu sicrhau bod ymgeiswyr yn deall eu bod wedi gwneud yn dda i gael cyfsweliad. Gellir ychwanegu gwerth pellach drwy wneud ymgeiswyr yn ymwybodol o'r amserlenni disgwylidig ar gyfer derbyn ymateb gan gyflogwyr i'w ceisiadau, neu drwy gynnig adborth hyd yn oed os bydd cais yn aflwyddiannus. Gallai cynnwys gwerth yn y broses recriwtio arwain at lefelau uwch o gadw staff a chyfraddau trosiant is wrth i staff deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi fwy yn y gweithle.

## Argymhellion i Gofal Cymdeithasol Cymru

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

### 1. Parhau â gweithgareddau hyrwyddo i godi ymwybyddiaeth o'r sector a'i wneud yn ddeniadol i geiswyr gwaith

Mae'r dadansoddiad yn yr adroddiad hwn yn cefnogi dull eang Gofal Cymdeithasol Cymru o godi proffil y sector, cefnogi ceiswyr gwaith a gweithio gyda chyflogwyr i fynd i'r afael â'u hanghenion. Mae Gofalwn Cymru yn diwallu angen clir, ac mae parhau i gynnal a thyfu'r cynnig hwn yn allweddol. Mae argymhellion mwy penodol ar ddatblygu Gofalwn Cymru yn y dyfodol ar gael yn adroddiad *Understanding Attraction and Recruitment* Urban Foresight.

### 2. Mabwysiadu dyluniad sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn: trosglwyddo arferion gofal personol i gymorth chwilio am waith wedi'i bersonoli

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi datblygu set glir o syniadau am ofal a'r gwerthoedd y dylai eu dangos – a ddangosir mewn amrywiaeth o ddeunyddiau, o ganllawiau polisi i gyflogwyr, i ganllawiau ar Dôn Llais. Mae'r pwyslais ar ofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac ymateb i unigolion.

Dylai'r ethos o gynllunio gwasanaethau o amgylch pobl hefyd fod yn egwyddor arweiniol ar gyfer yr holl weithgareddau sy'n cefnogi ceiswyr gwaith. Dylai unrhyw gymorth gael ei gynllunio o amgylch eu hanghenion, eu dewisiadau a'u harferion. Mae'r adroddiad hwn yn awgrymu y gallai prosesau sy'n seiliedig ar feddylfryd dylunio fod yn ddefnyddiol wrth wneud hynny. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu ymgysylltu'n weithredol â'r gymuned sy'n chwilio am waith er mwyn deall eu

hanghenion, ystyried priodoldeb ac iaith yr holl ddeunyddiau sydd ar gael i'r cyhoedd, ac adlewyrchu cymhellion a sgiliau ceiswyr gwaith wrth baratoi unrhyw raglen neu gefnogaeth.

### **3. Uwchraddio Llysgenhadon Gofalwn a mentrau cysylltwyr rhanbarthol**

Mae rhaglen ranbarthol Llysgenhadon Gofalwn a chysylltwyr rhanbarthol yn helpu i godi ymwybyddiaeth o'r sector, creu eglurder ynghylch y rolau a'r gwaith sy'n gysylltiedig, a dangos natur werthfawr a gwerth chweil y swydd.

Byddai ehangu'r rhaglenni hyn i gyrraedd mwy o ysgolion, colegau, prifysgolion, canolfannau gwaith a safleoedd cymunedol allweddol, fel archfarchnadoedd, yn ddefnyddiol o ran cyrraedd amrywiaeth ehangach o geiswyr gwaith. Mae hyn yn arbennig o bwysig o ystyried bod yr Adran Gwaith a Phensiynau yn disgwyl lleihau ei rhwydwaith canolfannau gwaith yn 2023.

### **4. Cynnal a datblygu cysylltiadau gyda sefydliadau chwilio am waith a fynychir yn aml, canolfannau, neu adnoddau**

Mae argymhellion llafar yn ffordd effeithiol o gyrraedd ceiswyr gwaith, ac mae argymhellion gan y sefydliadau ceisio gwaith hyn yn aml yn cael eu cymryd o ddifrif. Maent wedi'u gwreiddio mewn cyd-destunau lleol, ac maent hefyd yn rhoi cipolwg defnyddiol ar dueddiadau chwilio am waith allweddol ac unrhyw newidiadau sy'n digwydd drwy eu profiadau o ddydd i ddydd.

Dylai cyflogwyr feithrin perthynas â'r sefydliadau hyn er mwyn cyrraedd ceiswyr gwaith. Yn ei dro, dylai Gofal Cymdeithasol Cymru eu cynnwys mewn cynlluniau rhanddeiliaid a gweithio gyda'r sector.



## 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

Mae chwilio am waith yn digwydd mewn cyd-destun diwylliannol, cyfryngau a gwleidyddol. Mae'n bwysig bod actorion yn chwarae rhan wrth lunio'r cyd-destyn hwnm aca yn amlygu pwysigrwydd cymdeithasol gofal cymdeithasol yn well.

Mae parhau â gwaith Gofalwn Cymru yn ganolog yma, ond mae lle hefyd i Lywodraeth Cymru gynnal y neges drwy ei chyfathrebu, ei negeseuon a'i chynnwys ehangach.

Mae'r negeseuon penodol sy'n bwysig yn cynnwys:

- Mae gofal yn fusnes i bawb, nid gwaith grŵp penodol – sy'n dangos bod gofal yn cael ei werthfawrogi'n gymdeithasol, a bod gyrfaedd mewn gofal yn agored i bawb.
- Mae gofal yn cael ei ddarparu gan grŵp amrywiol o bobl.
- Gwerthfawrogi gofal yn gymdeithasol gan wleidyddion.
- Mae gofal o bwysigrwydd economaidd ac yn sector cyflogaeth hanfodol.

### 2. Buddsoddi mewn arloesedd i hyrwyddo gofal

Mae dau bwrpas i fuddsoddi mewn technoleg ac arloesi. Gall fynd i'r afael ag aneffeithlonrwydd a thrawsnewid gofal. Gall hefyd newid canfyddiadau, a chyfleu bod gofal yn faes arloesol. Mae cyllid, grantiau, labordai byw a chydweithrediadau academaidd-cyhoeddus-preifat i gyd yn ddewisiadau da ar gyfer mynd ar drywydd hyn.

Rhaid i ddarparwyr fod yn agored i dechnoleg ac arloesedd. Ond maen nhw angen cefnogaeth hefyd. Mae gan Ofal Cymdeithasol Cymru ran bwysig i'w chwarae o ran darparu cyngor ac arweiniad, a dylai Llywodraeth Cymru barhau i fanteisio ar gyfleoedd ar gyfer arloesi technolegol a grëwyd o ganlyniad i COVID-19. Mae Strategaeth Arloesi Cymru a gyhoeddwyd ym mis Chwefror 2023 yn rhoi pwyslais ar gydweithio traws-sector i annog arloesi yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol ledled Cymru ac mae'n sail gadarn ar gyfer buddsoddiad parhaus mewn arloesi ym maes iechyd a gofal cymdeithasol (Llywodraeth Cymru, 2023).

### 3. Cefnogi cwmnïau cydfuddiannol yn y sector cyhoeddus

Mae canfyddiadau staff yn rhyngweithio â strwythurau darparwyr. Mae llawer o ddarparwyr gofal yn ei chael yn anodd creu diwylliant o ymreolaeth rheng flaen oherwydd eu bod yn wynebu pwysau i gyrraedd targedau ariannol neu ansawdd; yn aml mae hyn yn bwysau mwy difrifol mewn cwmnïau teulu bach, neu gwmnïau preifat mwy mewn perchnogaeth ecwiti.

Un dechneg i roi mwy o berchnogaeth uniongyrchol i staff dros eu gwaith yw treialu cwmnïau gwasanaethau cyhoeddus cydfuddiannol. Mae'r rhain yn eiddo i weithwyr neu'n cael eu rheoli ganddynt, nid ydynt yn gwneud elw, ac mae ganddynt bwrpas sy'n benodol i wasanaethau cyhoeddus. Gall y model hwn fod yn ddefnyddiol o ran gwella cadw staff, ond hefyd o ran newid canfyddiadau ehangach o sefydliadau gofal a'r mathau o yrfaeodd sydd ar gael. Mae tua 120 yn gweithredu yn Lloegr, ac yn rhyngwladol ceir enghreifftiau cyfarwydd o sefydliadau sydd wedi'u datganoli'n radical, dan arweiniad staff fel Buurtzorg yn yr Iseldiroedd neu KaiserPermanente yn UDA.

Fel cam cyntaf, gallai Llywodraeth Cymru gomisiynu Gofal Cymdeithasol Cymru, partner academiaidd priodol, neu'r Gymdeithas Perchnogaeth Cyflogeion, i edrych ar fodel posibl i Gymru.

### 4. Creu dulliau newydd o hyfforddi

Mae gwasanaethau cyhoeddus eraill sy'n ceisio gwneud eu hunain yn fwy deniadol wedi ceisio creu sefydliadau newydd i fynd i'r afael â phrinder penodol a newid canfyddiadau pobl o'r gwasanaeth.

Mae enghreifftiau'n cynnwys mynediad uniongyrchol i raddedigion trwy raglenni fel Teach First i athrawon neu Rheng Flaen ar gyfer gweithwyr cymdeithasol, neu sefydliadau sy'n darparu ymchwil a hyfforddiant pwrpasol fel ysbytai addysgu neu golegau. Gall hyn greu diwylliant o ragoriaeth a hyfforddiant cyflymach yn y gwaith, gan helpu staff presennol a recriwtiaid newydd.

Cafwyd cynigion i greu 'cartrefi gofal addysgu' er mwyn cyflawni diben tebyg. Sefydlwyd pump yn Lloegr yn 2017, a disgwyli'r gwerthusiad eleni. Gallai Cymru ddatblygu syniad o'r fath ac ymestyn y cysyniad.

---

# 8

## Casgliad



---

# 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 y sector 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 ddetholus 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.

## Cryderau

- Dyhead i ofalu.
- Patrymau gweithio hyblyg.
- Cydnabyddiaeth gan Lywodraeth Cymru o rôl hollbwysig gofal a gweithwyr.
- Cymhelliant gwleidyddol i fynd i'r afael â materion ym maes gofal cymdeithasol.
- Amrywiaeth o sefydliadau ac ymyriadau i gefnogi ceiswyr gwaith yn benodol i fynd i faes gofal cymdeithasol, ac yn ehangach i ddod o hyd i waith.

## Gwendidau

- Cyflogau isel.
- Amodau gwael ac oriau hir.
- Awydd am batrymau gwaith arferol.
- Diffyg amrywiaeth yn y sector.
- Cau safleoedd allweddol ar gyfer ceiswyr gwaith megis canolfannau gwaith.
- Sylwadau negyddol ar-lein sy'n cael effaith negyddol ar argraffiadau o'r sector a darparwyr.

## Cyfleoedd

- Gwella datblygiad gyrfa.
- Codi cyflogau.
- Gwella negeseuon cadarnhaol, yn enwedig mewn hysbysebion swyddi.
- Targedu grwpiau economaidd anweithgar fel myfyrwyr, y boblogaeth sy'n heneiddio a rhieni.
- Mwy o awydd ymysg y boblogaeth am waith rhan-amser a hyblyg.
- Harneisio cyfryngau cymdeithasol a dylanwadwyr i hrwyddo'r sector.
- Defnyddio rhwydweithiau (ar-lein, all-lein ac anffurfiol) i gyrraedd ceiswyr gwaith.

## Byrthiadau

- Mae cyflogau'n codi mewn sectorau eraill.
- Mae COVID-19 yn newid arferion gweithio a dewisiadau.
- Mae'r farchnad gyflogaeth yn dod yn fwyfwy cystadleuol.
- Mae Llywodraeth Cymru yn canolbwyntio mwy ar sectorau cyflog uchel a sgiliau uchel.
- Mae Brexit yn lleihau'r cyflenwad o weithwyr sydd ar gael.
- Costau byw yn cynyddu

---

# Atodiadau



---

# Atodiadau

## Atodiad I: Dulliau a chamau

Cynhaliwyd y synthesis dystiolaeth ar draws tri cham ymchwil.

### Cam 1: Gweithgareddau casglu data

Casglodd Urban Foresight dystiolaeth am ymddygiad chwilio am waith mewn gofal cymdeithasol ac ar ymddygiad chwilio am waith mewn lleoliadau sydd â gofynion sgiliau/profiad tebyg i ofal cymdeithasol. Roedd hyn yn cynnwys:

- Llenyddiaeth wedi'i hadolygu gan gymheiriaid a llenyddiaeth lwyd yn ymwneud ag ymddygiad chwilio am waith ar draws y sector gofal.
- Llenyddiaeth wedi'i hadolygu gan gymheiriaid a llenyddiaeth lwyd yn ymwneud ag ymddygiad chwilio am waith yn ehangach.
- Ethnograffeg ddigidol o fannau ar-lein lle mae ceiswyr gwaith yn trafod eu nodau a'u profiad. Roedd hyn yn cynnwys: The Student Room, Mumsnet, tudalennau Facebook, gwefan Gyrfa Cymru, Indeed, Glassdoor, Reed, Reddit, LinkedIn, Twitter, TikTok a Snapchat, yn ogystal â chyfres o bodlediadau sy'n ymwneud â gofal cymdeithasol. Dim ond darllen postiadau/pynciau yr oedd hyn yn ei olygu, nid ymgysylltwyd â defnyddwyr na phostiadau.
- Adolygu'r data sylfaenol a gasglwyd fel rhan o waith parhaus Urban Foresight sy'n edrych ar faterion recriwtio a denu.

### Cam 2: Gweithgareddau dadansoddi a syntheseiddio data

Cafodd y data ei syntheseiddio a'i ddadansoddi gan ddefnyddio'r technegau canlynol:

- Dadansoddiad SWOT i dynnu sylw at yr hyn sy'n gweithio'n dda a beth y gellid ei wella yn y dyfodol.
- Dadansoddiad thematig i ddeall y themâu allweddol ar draws y dystiolaeth.
- Defnyddio meddylfryd dylunio, yn benodol personâu defnyddiwr, i rannu ceiswyr gwaith yn grwpiau gwahanol a thynnu sylw at yr anghenion gwahanol sydd gan bob grŵp, yn ogystal â'u teithiau tebygol i ofal cymdeithasol.

### Cam 3: Datblygu argymhellion

Datblygwyd argymhellion wedyn ar sail y tri math o ddadansoddiad. Mae'r argymhellion hyn wedi'u hanelu at Gofal Cymdeithasol Cymru, Gofalwn Cymru a darparwyr gofal cymdeithasol. O ystyried natur y canfyddiadau, darperir argymhellion ychwanegol i Lywodraeth Cymru.

Rydym wedi dylunio'r gyfres o bersonâu defnyddwyr ymhellach fel bod modd eu rhannu'n hawdd ar wefan Gofalwn Cymru, a/neu â chyflogwyr.

## Atodiad II: Tablau polisïau a rhaglenni

Ceir crynodeb o'r polisïau a'r rhaglenni sy'n berthnasol i chwilio am waith yn y tablau isod.

Tabl 3. Polisïau sy'n ymwneud â thueddiadau demograffig yng Nghymru a'u perthnasedd i'r sector gofal cymdeithasol

### Disgrifiad

### Perthnasedd i ofal cymdeithasol

#### 'Cymru sy'n ystyriol o oedran: ein strategaeth ar gyfer cymdeithas sy'n heneiddio' (Llywodraeth Cymru, 2021b)

Mae'n amlinellu newidiadau demograffig a ragamcanir ac yn nodi sut y bydd anghenion y boblogaeth yn cael eu diwallu.

Mae pedwar nod: gwella llesiant, gwella gwasanaethau ac amgylcheddau lleol, meithrin a chadw gallu pobl eu hunain, a mynd i'r afael â thlodi sy'n gysylltiedig ag oedran.

Mae rôl y system iechyd a gofal yn cael ei chydnabod fel rhan annatod o gyflawni'r weledigaeth o Gymru oed-gyfeillgar, ac mae'r strategaeth yn pwysleisio y bydd angen i'r system bresennol wella.

Y nod yw darparu mwy o'r gwasanaethau hyn yn nes at adref. Bydd hyn yn cynyddu'r galw am weithwyr cartref.

#### Rhaglen Lywodraethu 2021 i 2026: Datganiad Llesiant (Llywodraeth Cymru 2021b)

Gan gysylltu â 'Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015', mae'r datganiad yn nodi 10 o amcanion llesiant a chymau ar gyfer cyflawni. Bydd yr amcanion yn arwain Llywodraeth Cymru tuag at wneud cynnydd ar saith nod llesiant hirdymor Cymru.

Un o'r saith nod llesiant hirdymor a nodir yn y ddogfen hon yw'r angen i ddiogelu, ailadeiladu a datblygu gwasanaethau ymhellach ar gyfer pobl agored i niwed. Mae hyn yn awgrymu y bydd angen cynyddu'r ddarpariaeth gofal.

#### Cymru Iachach: Ein cynllun ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Llywodraeth Cymru, 2022b)

Yn amlinellu'r nod o greu system iechyd a gofal sy'n 'addas ar gyfer y dyfodol', ac sy'n gallu ymateb yn gyflym i heriau a chyfleoedd.

Mae ei ddull Nod Pedwarplyg yn mynd i'r afael ag iechyd a lles y boblogaeth, gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol o ansawdd gwell a mwy hygyrch, iechyd a gofal cymdeithasol o werth uwch, a gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol mwy brwdfrydig a chynaliadwy.

Amlinellir y bwriad i wella ansawdd y ddarpariaeth, a'r gofyniad i drawsnewid elfennau o'r gweithlu presennol yn glir yn y ddogfen hon.



## Disgrifiad

## Perthnasedd i ofal cymdeithasol

## Cynnig Gofal Plant Cymru (Llywodraeth Cymru, Dim Dyddiad, a)

Gall rhieni cymwys sy'n gweithio gael 30 awr o ofal plant i blant 3-4 oed am hyd at 48 wythnos y flwyddyn.

Mae hyn yn cynyddu'r galw am wasanaethau gofal plant, sy'n golygu y bydd angen i'r gweithlu ehangu ymhellach.

## Dechrau'n Deg (Llywodraeth Cymru, 2022b)

Yr hawl i ddwy awr a hanner o ofal plant y dydd am bum diwrnod yr wythnos am gyfanswm o 39 wythnos ac isafswm o bum sesiwn arall yn ystod gwyliau'r ysgol ar gyfer plant rhwng 0-3 oed mewn rhai ardaloedd cod post yng Nghymru.

Mae hyn yn cynyddu'r galw am wasanaethau gofal plant ac yn mynnu bod y gweithlu'n tyfu i ddiwallu'r angen ychwanegol hwn.

Tabl 4. Rhaglenni sy'n cefnogi ceiswyr gwaith yng Nghymru

## Enw

## Disgrifiad

## Gyrfa Cymru

Mae'n rhoi cymorth i unigolion ddatblygu eu gyrfa, dod o hyd i swyddi a gwneud cais am swyddi, a chael mynediad at brentisiaethau, cyrsiau a hyfforddiant. Mae'n cynnig amrywiaeth o adnoddau ar-lein fel cwisiau, gwybodaeth am swyddi, a gwasanaeth chwilio am gymorth i helpu pobl sy'n chwilio am waith (Gyrfa Cymru, Dim Dyddiad).

## Addysg Oedolion Cymru

Mudiad dysgu oedolion cymunedol cenedlaethol i Gymru sy'n hyrwyddo dysgu cydweithredol o ansawdd uchel a datblygu sgiliau. Mae'n darparu mynediad at addysg ar draws amrywiaeth o lefelau (Dysgu Oedolion Cymru, Dim Dyddiad).

## Swyddi yng Nghymru

Safle swyddi pwrpasol i Gymru sy'n gweithio i gysylltu ceiswyr gwaith a chyflogwyr, a hysbysebu swyddi gwag ar draws y sector cyhoeddus a'r sector preifat (Swyddi yng Nghymru, Dim Dyddiad).

## Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau Cymru

Mae'r bwrdd yn gweithredu fel cynghorydd annibynnol i Lywodraeth Cymru ar gyflogaeth a sgiliau (Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau Cymru, Dim Dyddiad).

## Cymru'n Gweithio

Mudiad sy'n cael ei ariannu gan Lywodraeth Cymru a Chronfa Gymdeithasol Ewrop. Mae'n darparu gwasanaeth cynghori i helpu ceiswyr gwaith i ddod o hyd i waith (Cymru'n Gweithio, Dim Dyddiad).

## Cynlluniau Prentisiaeth

Gall unigolion dros 16 oed nad ydynt mewn addysg amser llawn wneud cais am brentisiaeth mewn amrywiaeth o sectorau gan gynnwys twristiaeth, iechyd a gofal, peirianeg a'r sectorau creadigol (Cymru'n Gweithio, Dim Dyddiad, a).

## Gwarant i Bobl Ifanc

Mae gan bobl dan 25 oed hawl i gael cymorth i gael lle mewn addysg, hyfforddiant, dod o hyd i swydd neu ddod yn hunangyflogedig. Mae hyn yn cynnwys bwletinau swyddi, help gyda CV ac ysgrifennu ceisiadau, a chyngor busnes (Llywodraeth Cymru, 2021a).

Enw	Disgrifiad
Twf Swyddi Cymru+	Rhaglen hyfforddi a datblygu ar gyfer pobl rhwng 16 a 18 oed. Mae hyn wedi'i gynnwys yn Warrant i Bobl Ifanc Llywodraeth Cymru ac mae'n cael ei ariannu'n rhannol gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop. Mae'r cyfranogwyr yn ennill sgiliau, cymwysterau a phrofiad wedi'u teilwra i'w hanghenion unigol er mwyn helpu gyda chyflogaeth yn ddiweddarach (Busnes Cymru, Dim Dyddiad).
Syniadau Mawr Cymru	Cefnogaeth i bobl dan 25 oed sy'n awyddus i ddechrau eu busnes eu hunain. Mae hyn yn cynnwys cyngor gan entrepreneuriaid eraill, adnoddau ar-lein, modiwlau dysgu, a chyfleoedd rhwydweithio (Busnes Cymru, Dim Dyddiad, a).
Y Gwasanaeth Di-waith	Mae'n cynnig cymorth cyflogaeth cyfrinachol am ddim drwy system mentora cymheiriaid i'r rheini rhwng 16 a 24 oed nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant, yn 25 oed a hŷn sydd wedi bod yn ddi-waith am dros 12 mis, a'r rheini sy'n gwella o broblemau camddefnyddio sylweddau neu salwch meddwl.
ReAct+	Mae atebion wedi'u teilwra fel cymorth ariannol a hyfforddiant sgiliau ar gael i'r rheini sy'n 18 oed a hŷn sydd o dan rybudd ffurfiol o golli eu swydd, neu sydd wedi cael eu diswyddo neu wedi bod yn ddi-waith yn ystod y 12 mis diwethaf, a'r rheini rhwng 18 a 24 oed nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant. Mae hyn yn helpu unigolion i oresgyn rhwystrau i ddod o hyd i waith (Cymru'n Gweithio, Dim Dyddiad, b).
Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth (PaCE)	Mae hyn yn cynnwys cost gofal plant, ac yn helpu unigolion i gael cymorth i baratoi i ddechrau gweithio drwy system cyngori. Mae hefyd yn cynnig cyfleoedd datblygu sgiliau (Cymru'n Gweithio, Dim Dyddiad, c).
Fedra i Weithio	Gall gweithwyr proffesiynol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol gyfeirio unigolion at y gwasanaeth, a derbynnir hunanatgyfeiriadau hefyd. Ei nod yw cefnogi'r rheini sy'n profi salwch meddwl i ddod o hyd i waith drwy gyfarfodydd wyneb yn wyneb ag arbenigwr cyflogaeth (RCS Cymru, Dim Dyddiad).
Y Rhaglen Oed yn y Gwaith	Mae'r rhaglen hon, sy'n cael ei chynnal gan Age Cymru a Busnes yn y Gymuned Cymru, yn gweithio i gefnogi gweithwyr hŷn i aros yn y gwaith a dychwelyd i weithio. Mae hefyd yn hyrwyddo manteision recriwtio, hyfforddi a chadw unigolion 50 oed a hŷn i gyflogwyr (Age Cymru, 2019).

---

# Cyfeiriadau



---

# Cyfeiriadau

- <sup>1</sup> Adult Learning Wales (No Date), About us, Ar gael yn: <https://www.adultlearning.wales/en/about/about-us> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023)
- <sup>2</sup> Aldrees, A. and Gračanin, D. (2022) 'Gender disparity in the usability of E-Government Portals: A case study of the Saudi job seeking web portal', Communications in Computer and Information Science, pp. 276–290. Ar gael yn: [https://doi.org/10.1007/978-3-031-04238-6\\_21](https://doi.org/10.1007/978-3-031-04238-6_21)
- <sup>3</sup> Anderson, M. O'Neill, C. Clark, J. Street, A. Woods, M. Johnston-Webber, C. Whyte, M. Foster, M. Majeed, A. Pitchforth, E. Mossialos, E. Asaria, M. McGuire, A. (2021) 'Securing a sustainable and fit-for-purpose UK Health and Care Workforce', The Lancet, 397(10288), pp. 1992–2011. Ar gael yn: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)00231-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)00231-2)
- <sup>4</sup> Bailey, C. and Madden, A. (2016) 'What Makes Work Meaningful — Or Meaningless'. MIT Sloan Management Review. Ar gael yn: <https://sloanreview.mit.edu/article/what-makes-work-meaningful-or-meaningless/>
- <sup>5</sup> Ball, R. and Chernova, K. (2008) 'Absolute Income, Relative Income, and Happiness'. Social Indicators Research, 88, pp. 497–529. Ar gael yn: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-007-9217-0>
- <sup>6</sup> Best, S. and Myers, J. (2019) 'Prudent or speed: Health and social care innovation in rural Wales.' Journal of Rural Studies Volume 70, pp. 198-206. Ar gael yn: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0743016717305211>
- <sup>7</sup> Bloom, D. and Blackledge, R. (2022) 'Jobcentres to close under DWP shake-up – full list of sites affected', Wales online blog. Ar gael yn: <https://www.walesonline.co.uk/news/uk-news/jobcentres-close-under-dwp-shake-24550163>
- <sup>8</sup> Bottery, S. (2020) 'How Covid-19 has magnified some of social care's key problems', The Kings Fund blog, 25 August 2020, Ar gael yn: <https://www.kingsfund.org.uk/publications/covid-19-magnified-social-care-problems#workforce-pay-and-conditions>
- <sup>9</sup> Brindle, D. (2017) Social care: a 'hidden engine' for economic growth. The Guardian. Ar gael yn: [Social care: a 'hidden engine' for economic growth | Social Care Network | The Guardian](#) (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>10</sup> Business in the community (No Date) Age at work Wales, Business in the community blog. Ar gael yn: <https://www.bitcni.org.uk/age-at-work-wales/>
- <sup>11</sup> Business Wales (No Date) Jobs Growth Wales+, Business Wales. Ar gael yn: <https://businesswales.gov.wales/skillsgateway/jobs-growth-wales-plus>
- <sup>12</sup> Business Wales (No Date, a) Welcome to Big Ideas Wales, Business Wales. Ar gael yn: <https://businesswales.gov.wales/bigideas/>
- <sup>13</sup> Byrne, C. (2016) 'Ready or not? Statutory registration, regulation and continuing professional development for social care workers in Ireland'. Administration, vol. 64, no. 2, pp.9–29. Ar gael yn: [https://www.researchgate.net/publication/307888416\\_Ready\\_or\\_not\\_Statutory\\_registration\\_regulation\\_and\\_continuing\\_professional\\_development\\_for\\_social\\_care\\_workers\\_in\\_Ireland](https://www.researchgate.net/publication/307888416_Ready_or_not_Statutory_registration_regulation_and_continuing_professional_development_for_social_care_workers_in_Ireland)
- <sup>14</sup> Careers Wales (No Date), 'Home', Ar gael yn: [Careers Wales | Careers Wales \(gov.wales\)](#)
- <sup>15</sup> Cavendish, C. (2013) The Cavendish Review: An Independent Review into Healthcare Assistants and Support Workers in the NHS and social care settings. Ar gael yn: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/236212/Cavendish\\_Review.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236212/Cavendish_Review.pdf)
- <sup>16</sup> Choonara, E. (2021). 'Theorising anti-racism in health and social care', Critical and Radical Social Work, Vol. 9(2), pp.167–183 Ar gael yn: <https://bristoluniversitypressdigital.com/view/journals/crsw/9/2/article-p167.xml>
- <sup>17</sup> Clark, D. (2022) 'Government spending on social protection in the UK 1998-2022'. Ar gael yn: [UK social protection spending 2022 | Statista](#) (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).

- <sup>18</sup> Claydon, R. (2021) Using virtual reality to treat pain and anxiety. BBC News. Ar gael yn: [Using virtual reality to treat pain and anxiety – BBC News](#) (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>19</sup> Clery, E., Dewar, L. and Edney, C. (2022) 'The single parent employment challenge: job loss and job seeking after the pandemic: interim report' Gingerbread. Ar gael yn: <https://www.gingerbread.org.uk/policy-campaigns/publications-index/interim-report-the-single-parent-employment-challenge-job-loss-and-job-seeking-after-the-pandemic> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>20</sup> Connell, J. (2014) 'The two cultures of health worker migration: A Pacific perspective. Social Science & Medicine' 116, pp. 73–81. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.06.043>
- <sup>21</sup> Conradson, D. (2003) Geographies of care: spaces, practices, experiences. Social & Cultural Geography 4, pp. 451–454. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1080/1464936032000137894>
- <sup>22</sup> Dam, R. F. (2022) The 5 Stages in the Design Thinking Process. Ar gael yn: [The 5 Stages in the Design Thinking Process | IxDF \(interaction-design.org\)](#) (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>23</sup> Doeing, D. (2021) Virtual Reality Recruitment Takes Hiring to a New Dimension. G2. Ar gael yn: [Virtual Reality Recruitment Takes Hiring to a New Dimension \(g2.com\)](#) (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>24</sup> Elson, D. (2017) 'Recognize, reduce, and redistribute unpaid care work: How to close the gender gap,' New Labor Forum, 26(2), pp. 52–61. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1177/1095796017700135>
- <sup>25</sup> Galbany-Estragués, P. Nelson, S. (2016) 'Migration of Spanish nurses 2009–2014. underemployment and surplus production of Spanish nurses and mobility among Spanish registered nurses: A case study', International Journal of Nursing Studies, 63, pp. 112–123. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.08.013>
- <sup>26</sup> Gayen, K., Raeside, R. and McQuaid, R. (2019) 'Social networks, accessed and mobilised social capital and the employment status of older workers', International Journal of Sociology and Social Policy, 39(5/6), pp. 356–375. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1108/ijssp-07-2018-0111>
- <sup>27</sup> GOV.UK (2020) Digital innovations tested to support vulnerable people during COVID-19 outbreak. Ar gael yn: [Digital innovations tested to support vulnerable people during COVID-19 outbreak – GOV.UK \(www.gov.uk\)](#) (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023)
- <sup>28</sup> GOV.UK (2022) Adult Social Care and immigration. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/review-of-adult-social-care-2022/adult-social-care-and-immigration-accessible#executive-summary> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023)
- <sup>29</sup> Halvorsen, C.J. and Yulikova, O. (2019) 'Job training and so much more for low-income older adults: The Senior Community Service Employment Program', Clinical Social Work Journal, 48(2), pp. 223–229. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1007/s10615-019-00734-y>
- <sup>30</sup> Harlow, E. (2004) 'Why don't women want to be Social Workers Anymore? new managerialism, postfeminism and the shortage of social workers in Social Services Departments in England and Wales', European Journal of Social Work, 7(2), pp. 167–179. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1080/1369145042000237436>
- <sup>31</sup> Heatworld (2021) Dr Alex George: youth mental health ambassador and frontline hero Ar gael yn: [Dr Alex George: youth mental health ambassador and frontline hero | Entertainment | Heat \(heatworld.com\)](#) (Cyrchwyd: 06 Ebrill 2023)
- <sup>32</sup> Henehan, K. (2020) 'Can training help workers change their stripes? Retraining and career change in the UK', Resolution Foundation blog. Ar gael yn: <https://www.resolutionfoundation.org/publications/can-training-help-workers-change-their-stripes/>
- <sup>33</sup> Hollup, O. (2012) 'Nurses in Mauritius motivated by extrinsic rewards: A qualitative study of factors determining recruitment and career choices'. International Journal of Nursing Studies. 49, pp.1291–1298. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.05.011>
- <sup>34</sup> Home Group (2020) 24 Mawrth. Ar gael yn: [https://m.facebook.com/HomeGrouphousing/?\\_\\_tn\\_\\_=%2Cg](https://m.facebook.com/HomeGrouphousing/?__tn__=%2Cg) (Cyrchwyd: 06 Ebrill 2023)
- <sup>35</sup> Hooft, E.A. and Jong, M. (2009) 'Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: The moderating role of individualism and collectivism', Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82(2), pp. 295–316. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1348/096317908x325322>

- 36 Horvath, M. Celin, N.A. Murcko, R. Bate, B.P. and Davis, C.A. (2022) 'Beliefs about job-seeking strategies: Dimensionality, measurement and outcomes', *Journal of Managerial Psychology*, 37(7), pp. 624–641. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1108/jmp-07-2020-0413>
- 37 Howard, J. Fisher, Z. Kemp, A.H. Lindsay, S., Tasker, L.H. and Tree, J.J. (2020) 'Exploring the barriers to using assistive technology for individuals with chronic conditions: a meta-synthesis review', *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology* 17(4) pp390-408. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1080/17483107.2020.1788181>
- 38 Jahan, U. Al-Sariri, S. Al-Wahaibi, M. and Al-Anburi, S. (2022) 'Impact of Covid-19 Anxiety on University Students' Job Seeking Behaviour During the Pandemic: An Empirical Study', *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 11(2/3), pp. 27-38. Ar gael yn: [EBSCOhost | 162311642 | IMPACT OF COVID-19 ANXIETY ON UNIVERSITY STUDENTS' JOB SEEKING BEHAVIOUR DURING THE PANDEMIC: AN EMPIRICAL STUDY.](https://doi.org/10.1080/17483107.2020.1788181)
- 39 Jobs in Wales (No Date) 'Home', Ar gael yn: [The Home of Welsh Jobs since 1999 – Jobs In Wales](https://www.ebrill.com/10.1080/17483107.2020.1788181) (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- 40 Jones, MT, Heckenberg, RA, Wright, BJ and Hodgkin, S. (2021) 'Understanding the nature and impact of occupational stress on Australian rural aged care workers'. *Health Soc Care Community*. 29: 643– 653. <https://doi.org/10.1111/hsc.13338>
- 41 Joo-Yeon, L. (2016) 'The influence of university students' job-seeking stress on career maturity in university adjustment: Focusing on the mediating effect of job-seeking anxiety', *Journal of Employment and Career*, 6(4), pp. 23–44. Ar gael yn: <https://doi.org/10.35273/jec.2016.6.4.002>
- 42 Kasdovasilis, P. Davis, G. (2022) 'Healthcare support workers' lived experiences and adaptation strategies within the care sector during the COVID-19 pandemic. A meta-ethnography review', *Home Health Care Services Quarterly*, Volume (Issue 4), pp. 267-290, <https://doi.org/10.1080/01621424.2022.2105771>
- 43 Kim, J., Oh, J. and Rajaguru, V. (2022) 'Job-seeking anxiety and job preparation behavior of undergraduate students', *Healthcare*, 10(2), p. 288. Ar gael yn: <https://doi.org/10.3390/healthcare10020288>
- 44 King-Dejardin, A. (2019) "The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender". *International Labour Organization Report*, pp. 978-92. Ar gael yn: [wcms\\_674622.pdf\(adapt.it\)](https://www.wcms_674622.pdf(adapt.it))
- 45 Kreemers, L.M., van Hooft, E.A. and van Vianen, A.E. (2021) 'If you want a job, don't just search hard, search systematically: A field study with career starters', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), pp. 317–330. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1955857>
- 46 Learning & Work Institute (L&WI) (2020) The impact of the coronavirus outbreak on London's low paid workers: Early research findings, trust for London, Ar gael yn: [https://trustforlondon.org.uk/research/impact-covid19-londons-low-paid-workers/#:~:text=One%20in%20three%20\(33%25\)%20low%20paid%20workers%20saw%20a,were%20worried%20about%20their%20finances](https://trustforlondon.org.uk/research/impact-covid19-londons-low-paid-workers/#:~:text=One%20in%20three%20(33%25)%20low%20paid%20workers%20saw%20a,were%20worried%20about%20their%20finances) (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- 47 Lutz, H. (2018) 'Care migration: The connectivity between care chains, care circulation and transnational social inequality'. *Current Sociology*, 66, pp.577–589. <https://doi.org/10.1177/0011392118765213>
- 48 Massey, P.M., Shawn, C.C., Rose, M., Murray, R.M., Rockett M., Togo, E., Klassen, A. C., Manganello J. A. and Leader A. E. (2021) "Development of personas to communicate narrative-based information about the HPV vaccine on Twitter," *Frontiers in Digital Health*, 3. Ar gael yn: <https://doi.org/10.3389/fdgth.2021.682639>
- 49 McDermid, S., Holmes, L., Kirton, D., and Signoretta, P. (2012). 'The demographic characteristics of foster carers in the UK: Motivations, barriers and messages for recruitment and retention'. Loughborough/London/Canterbury: The Childhood Wellbeing Research Centre.
- 50 McDowell, L., (2009). *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*. Online: Wiley.
- 51 Milligan, C. Atkinson, S. Skinner, M. Wiles, J. (2007) 'Geographies of care: A commentary'. *New Zealand Geographer* 63, pp.135–140. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1111/j.1745-7939.2007.00101.x>
- 52 Moriarty, J., Manthorpe, J., & Harris, J. (2018). Recruitment and retention in adult social care services. Social Care Workforce Research Unit, King's College London.
- 53 Mowbray, J.A. and Hall, H. (2020) 'Using social media during job search: The case of 16–24 year olds in Scotland', *Journal of Information Science*, 47(5), pp.535–550. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1177/0165551520927657>



- <sup>54</sup> National Assembly for Wales (2014) Social Services and Well-being (Wales) Act 2014 Legislation.gov.uk. Ar gael yn: <https://www.legislation.gov.uk/anaw/2014/4/contents> (Accessed 27 April 2023).
- <sup>55</sup> Navarro García-Suelto, M. and Santoveña-Casal, S. (2021) 'Gender, poverty and job seeking: Women at risk of exclusion in Spain', *Journal of Gender Studies*, 31(3), pp.338–350. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1958303>
- <sup>56</sup> Nguyen, L. T. (2022) 'Vocational training and job-seeking for ethnic youth with disabilities: Key social determinants', *Anthropological Researchers and Studies*, 12(1), pp.233–245. Ar gael yn: <https://doi.org/10.26758/12.1.17>
- <sup>57</sup> Niati, D.R., Siregar, Z.M. and Prayoga, Y. (2021) 'The effect of training on work performance and Career Development: The role of motivation as intervening variable'. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), pp. 2385–2393. Ar gael yn: <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- <sup>58</sup> Nomis (2023) Labour Market Profile- Wales. Nomis blog. Ar gael yn: <https://www.nomisweb.co.uk/reports/lmp/gor/2013265930/report.aspx?town=WalesNo> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>59</sup> Nyashanu, M. Pfende and F. Ekpenyong, M.S. (2022) Triggers of mental health problems among frontline healthcare workers during the COVID-19 pandemic in private care homes and domiciliary care agencies: Lived experiences of care workers in the Midlands region, UK. Ar gael yn: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33107131/> (Cyrchwyd: 28 Ebrill 2023)
- <sup>60</sup> Parliamentary Office for Science & Technology (2021) Upskilling and retraining the adult workforce London: UK Parliament. Health and Social Care in the Community. at: <https://post.parliament.uk/upskilling-and-retraining-the-adult-workforce/> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>61</sup> Patulny, R. Ramia, G. Feng, Z. Peterie, M.A. and Maston, G. (2019) 'The strong, the weak and the meaningful', *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(5/6), pp. 376–394. Ar gael yn: <http://dx.doi.org/10.1108/IJSSP-11-2018-0193>
- <sup>62</sup> Pedulla, D.S. and Pager, D. (2019) 'Race and networks in the job search process,' *American Sociological Review*, 84(6), pp. 983–1012. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1177/0003122419883255>
- <sup>63</sup> Philip, G. Rogers, C. and Weller, S. (2010) 'Understanding care and thinking with care, in: Rogers, C., Weller, S. (eds) (2010) *Critical Approaches to Care: Understanding Caring Relations, Identities and Cultures*. Taylor & Francis, Online, pp. 1–12.
- <sup>64</sup> Pitan, O.S. and Muller, C. (2019) 'Students' self-perceived employability (SPE),' *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(2), pp. 355–368. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1108/heswbl-03-2019-0040>
- <sup>65</sup> Pobl Group (5 April 2023) Facebook. Ar gael yn: [https://m.facebook.com/poblgroup/?locale=en\\_GB](https://m.facebook.com/poblgroup/?locale=en_GB) (Accessed: 06 April 2023)
- <sup>66</sup> Powell, A. Francis-Devine B. and Clark, H. (2022) 'Coronavirus: impact on the labour market' Ar gael yn: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-8898/CBP-8898.pdf> (Accessed 28 April 2023).
- <sup>67</sup> Prasolova-Forland, E., Fominykh, M. and Ekelund, O.I. (2019) 'Empowering young job seekers with virtual reality,' 2019 IEEE Conference on Virtual Reality and 3D User Interfaces (VR). Ar gael yn: <https://doi.org/10.1109/vr.2019.8798179>
- <sup>68</sup> Raghuram, P. (2012) 'Global care, local configurations – challenges to conceptualizations of care'. *Global Networks* 12, pp. 155–174. <https://doi.org/10.1111/j.1471-0374.2012.00345.x>
- <sup>69</sup> RCS Wales (No Date) I can work, Available: I Can Work – RCS Wales (rcs-wales.co.uk) (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>70</sup> Rees Centre (2012) Why do people become foster carers?, University of Oxford, available at [https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:200c813e-3025-46b6-8ba7-60e52553fe42/download\\_file?file\\_format=application%2Fpdf&safe\\_filename=ReesCentre\\_MotivationToFoster2013\\_web.pdf&type\\_of\\_work=Report](https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:200c813e-3025-46b6-8ba7-60e52553fe42/download_file?file_format=application%2Fpdf&safe_filename=ReesCentre_MotivationToFoster2013_web.pdf&type_of_work=Report) (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>71</sup> Ren, Z. Ren, R. Huang, P. Teng, L. and Song, H. (2022) 'A new coping strategy of college students' job-seeking stress', *Advances in Human Resources Management and Organizational Development*, pp. 352–362. Ar gael yn: <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-3937-1.ch019>

- <sup>72</sup> Salter, J. (2019) 'Age Cymru and Business in the Community Cymru has teamed up to deliver the Age at Work programme across Wales', Age Cymru blog, 12 November 2019. Ar gael yn: <https://www.ageuk.org.uk/cymru/latest-news/age-cymru-and-business-in-the-community-cymru-has-teamed-up-to-deliver-the-age-at-work-programme-across-wales/#:~:text=%20Age%20Cymru%20and%20Business%20in%20the%20Community,age-friendly%20in%20retaining%2C%20retraining%20and%20recruiting%20older%20workers> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>73</sup> Senedd Research (2021) 'Social care: a system at breaking point?'. Senned Cymru. 17 Mai 2021, Ar gael yn: <https://research.senedd.wales/research-articles/social-care-a-system-at-breaking-point/> <https://research.senedd.wales/research-articles/social-care-a-system-at-breaking-point/> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>74</sup> Settels, J. and Schafer, M.H. (2018) "Workforce transitions and social connectedness among older adults in the United States," Work, Aging and Retirement, 4(3), pp. 274–288. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1093/workar/wax029>
- <sup>75</sup> Shah, S.G.S. (2020) "The COVID-19 pandemic: A pandemic of lockdown loneliness and the role of Digital Technology," Journal of Medical Internet Research, 22(11). <https://doi.org/10.2196/22287>
- <sup>76</sup> Siddique, H. (2020) Social care workers at increased risk of death from coronavirus, ONS finds. The Guardian. Ar gael yn: [Social care workers at increased risk of death from coronavirus, ONS finds | Coronavirus | The Guardian](#) (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>77</sup> Skills for Care (2021). The state of the adult social care sector and workforce in England, Workforce intelligence, Ar gael yn: <https://www.skillsforcare.org.uk/adult-social-care-workforce-data/Workforce-intelligence/documents/State-of-the-adult-social-care-sector/The-state-of-the-adult-social-care-sector-and-workforce-2020.pdf> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>78</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (2021) Adroddiad ar y Gweithlu Gofal Cymdeithasol. Ar gael yn: [https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Workforce\\_Report\\_2021\\_EN-final.pdf](https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Workforce_Report_2021_EN-final.pdf) (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>79</sup> Gofalwn Cymru (2022) Adroddiad Gofalwn Cymru: Rhagfyr 2022. <https://wecare.wales/assets/content/WeCare-Wales-update-report-Dec-22-CYM.pdf>
- <sup>80</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru (Dim Dyddiad) 'Gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i ofal cymdeithasol yng Nghymru'. Ar gael yn: <https://socialcare.wales/about-us> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>81</sup> SureCert (2020) NHSx Techforce19: the outcome for SureCert. Ar gael yn: [NHSx Techforce19: the outcome for SureCert – SureCert](#) (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023)
- <sup>82</sup> Su-Young, K. (2022) 'The Effect of College Student's Major Satisfaction on Career Decision Making Self-Efficacy and Self-Confidence in Job-Seeking', Journal of Convergence for Information Technology, 12(4), pp. 231-238. Ar gael yn: [The Effect of College Student's Major Satisfaction on Career Decision Making Self-Efficacy and Self-Confidence in Job-Seeking - Journal of Convergence for Information Technology | Korea Science](#)
- <sup>83</sup> ten Klooster, I., Wentzel, J., Sieverink, F., Linssen, G. Wesselink, R. and van Gemert-Pijnen, L.(2022) 'Personas for better targeted eHealth Technologies: User-centered design approach' JMIR Human Factors, 9(1). Ar gael yn: <https://doi.org/10.2196/24172>
- <sup>84</sup> Thompson, M. (2019) The geographical imaginations and mobilities of Filipino nurses: an exploration of global therapeutic networks in Metro Manila, the Philippines (Doctoral dissertation, Newcastle University).
- <sup>85</sup> Thompson, M. McKay, D. (2020) 'New points-based immigration system will lead to care crisis', The conversation, 29 July 2020, Ar gael yn: <https://theconversation.com/new-points-based-immigration-system-will-lead-to-care-crisis-143299> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>86</sup> Trang, N.M. McKenna, B. Cai, W. and Morrison, A.M. (2023) 'I do not want to be perfect: Investigating generation Z students' personal brands on social media for job seeking', Information Technology & People. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1108/itp-08-2022-0602>
- <sup>87</sup> UK Government (2022) 'Participation in education, training and employment age 16 to 18' Ar gael yn: <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/participation-in-education-and-training-and-employment> (Cyrchwyd 28 Ebrill 2023).



- <sup>88</sup> UK Government (2022) Adult social care and immigration (accessible) Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/review-of-adult-social-care-2022/adult-social-care-and-immigration-accessible#chapter-3-immigration-policy-for-social-care> (Cyrchwyd 27 Ebrill 2023).
- <sup>89</sup> UK Parliament (2022) 'The Benefits System in Wales' Ar gael yn: <https://publications.parliament.uk/pa/cm5802/cmselect/cmwelaf/337/report.html> (Cyrchwyd 27 Ebrill 2023).
- <sup>90</sup> Van Hoye G., van Hooft E.A.J., and Lievens, F. (2009) 'Networking as a job search behaviour: a social network perspective'. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82, pp. 661–82. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1348/096317908X360675>
- <sup>91</sup> Van Hoye, G. Saks A. Lievens, F. and Weijters, B. (2015) 'Development and test of an integrative model of job search behaviour'. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), pp. 544–559. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1080/1359432x.2014.964214>
- <sup>92</sup> Vansteenkiste, V. Lens, W., De Witte, H. Feather, N.T. (2010) 'Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory', *British Journal of Social Psychology*, 44(2), pp. 269–287. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1348/014466604x17641>
- <sup>93</sup> Varekamp, I., Knijn, T., van der Gaag, M. and Bos, P. (2015) 'Social Capital and job search behaviour of long-term welfare recipients', *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35(11/12), pp. 738–755. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1108/ijssp-10-2014-0092>
- <sup>94</sup> Wales Employment and Skills Board (No Date) What we do. Ar gael yn: Wales Employment and Skills Board | GOV. WALES (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>95</sup> Walton-Roberts, M. (2010) 'Student nurses and their post-graduation migration plans: a Kerala case study', in: Irudaya Rajan, S. (ed.), *Governance and Labour Migration: Indian Migration Report 2010*. Routledge, India, pp. 196–216.
- <sup>96</sup> Wanberg C.R. Kanfer R. and Banas J.T. (2000) 'Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers'. *Journal of Applied Psychology* 85, pp. 491–503. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.491>
- <sup>97</sup> Wang, Z. (2023) 'Research on the regulation of age discrimination in employment encountered by workers during the job-seeking stage,' *Advances in Education, Humanities and Social Science Research*, 4(1), pp. 273. Ar gael yn: <https://doi.org/10.56028/aehtsr.4.1.273.2023>
- <sup>98</sup> Llywodraeth Cymru (2020) Review of Evidence of Variation in Terms and Conditions for Social Care Employment Contracts in Wales, Welsh Government. Ar gael yn: <https://www.gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2020-09/review-of-evidence-of-variation-in-terms-and-conditions-for-social-care-employment-contracts-in-wales.pdf> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>99</sup> Llywodraeth Cymru (2021) Dadansoddiad o'r farchnad lafur yn ôl nodweddion gwarchoddedig (Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth): Ebrill 2004 i Mawrth 2021. Ar gael yn: <https://www.gov.wales/labour-market-analysis-protected-characteristics-annual-population-survey-april-2004-march-2021-html> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>100</sup> Llywodraeth Cymru (2021a) Pobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET): Ebrill 2020 i Fawrth 2021. Ar gael yn: <https://www.gov.wales/young-people-not-education-employment-or-training-neet-april-2020-march-2021-html> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023).
- <sup>101</sup> Llywodraeth Cymru (2021b) 'Y Warrant i Bobl Ifanc', Ar gael yn: <https://www.gov.wales/young-persons-guarantee-html> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023)
- <sup>102</sup> Llywodraeth Cymru (2022) Gwerthusiad o'r Gronfa Gofal Integredig (crynodeb). Ar gael yn: <https://www.gov.wales/integrated-care-fund-evaluation-summary-html> (Cyrchwyd: 27 Ebrill 2023).
- <sup>103</sup> Llywodraeth Cymru (2022a) Trosolwg o'r farchnad lafur: Mai 2022. Ar gael yn: <https://www.gov.wales/labour-market-overview-may-2022> (Cyrchwyd: 28 Ebrill 2023)

- <sup>104</sup> Llywodraeth Cymru (2022b) Cymru iachach: cynllun hirdymor ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol. Ar gael yn: <https://www.gov.wales/healthier-wales-long-term-plan-health-and-social-care> (Cyrchwyd: 26 Ebrill 2023)
- <sup>105</sup> Llywodraeth Cymru (2022c) Dechrau'n Deg wedi ehangu yng Nghymru. Ar gael yn: <https://www.gov.wales/flying-start-expanded-wales> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023)
- <sup>106</sup> Llywodraeth Cymru (2023a) Lansio strategaeth arloesi newydd ar gyfer Cymru gryfach, decach a gwyrddach. Ar gael yn: <https://www.gov.wales/new-innovation-strategy-launched-stronger-fairer-and-greener-wales#:~:text=New%20innovation%20strategy%20sets%20out,reach%20every%20part%20of%20society>. (Cyrchwyd: 26 Ebrill 2023)
- <sup>107</sup> Llywodraeth Cymru (2023b) 'Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol: diweddariad cynnydd blynyddol 2023' Ar gael yn: <https://www.gov.wales/social-care-fair-work-forum-annual-progress-update-2023-html> (Cyrchwyd: 26 Ebrill 2023)
- <sup>108</sup> Llywodraeth Cymru (Dim Dyddiad) Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol. Ar gael yn: <https://www.gov.wales/social-care-fair-work-forum> (Cyrchwyd: 26 Ebrill 2023)
- <sup>109</sup> Llywodraeth Cymru (Dim Dyddiad, a) Cael 30 awr o ofal plant i blant 3 a 4 oed. Ar gael yn: <https://www.gov.wales/get-30-hours-childcare-3-and-4-year-olds/help> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023)
- <sup>110</sup> Cymru'n Gweithio (Dim Dyddiad) 'Beth rydyn ni'n ei wneud', Ar gael yn: <https://workingwales.gov.wales/what-we-do> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023)
- <sup>111</sup> Cymru'n Gweithio (Dim Dyddiad) 'Prentisiaethau', Ar gael yn: <https://workingwales.gov.wales/change-your-story/apprenticeships> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023)
- <sup>112</sup> Cymru'n Gweithio (Dim Dyddiad, b) 'ReAct Plus', Ar gael yn: <https://workingwales.gov.wales/how-we-can-help/react-plus> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023)
- <sup>113</sup> Cymru'n Gweithio (Dim Dyddiad, c) 'Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth (PaCE)', Ar gael yn: <https://workingwales.gov.wales/how-we-can-help/help-for-childcare> (Cyrchwyd: 17 Ebrill 2023)
- <sup>114</sup> Wu, S. (2022) 'Econometric analysis of labor income and job seeking disparities in the United States since 2010,' SSRN Electronic Journal. Ar gael yn: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4061933>.
- <sup>115</sup> Yang, P., Dai, S., Xu, H., Ju, P. (2018) 'Perceived environmental, individual and social factors of long-distance collective walking in cities'. International Journal of Environmental Research and Public Health, 15. <https://doi.org/10.3390/ijerph15112458>
- <sup>116</sup> Yeates, N. (2011) 'Going Global: The Transnationalization of Care. Development and Change' 42, 1109–1130.

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**