

Rhif: WG27421



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.llyw.cymru

Llywodraeth Cymru

Dogfen Ymgynghori

Dogfen ymgynghori ynghylch y gweithlu gofal cartref

Gwella'r gwaith o recriwtio a chadw gweithwyr Gofal
Cartref yng Nghymru

Dyddiad cyhoeddi: 19 Ionawr 2016
Camau i'w cymryd: Ymatebion erbyn 5 Ebrill 2016

Trosolwg

Mae'r ddogfen ymgynghori hon yn gofyn am eich barn am newidiadau y gallai Llywodraeth Cymru eu gwneud i wella ansawdd gofal cartref yng Nghymru drwy gael effaith gadarnhaol ar y broses o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref.

Mae'r ddogfen yn ymchwilio i syniadau ynglŷn â gwella atyniad gofal cartref o ran gyrfa a syniadau a fydd yn annog gweithwyr i barhau i weithio ym maes gofal cartref.

Sut i ymateb

Mae eich barn yn bwysig a hoffem glywed gennych.

Gallwch ymateb i'r ymgynghoriad hwn erbyn 5 Ebrill 2016 mewn sawl ffordd:

- Gallwch ddefnyddio'r ffurflen ar-lein ar ein gwefan (<http://lyw.cymru/consultations/?lang=cy>)
- Gallwch lenwi'r ffurflen ymateb i ymgynghoriad ar wahân ac anfon eich ymateb mewn e-bost at: SocialServicesRegulationandInspection@wales.gsi.gov.uk
- Neu gallwch anfon y ffurflen ymgynghori atom yn y post i'r cyfeiriad a ganlyn:
Tîm Rheoleiddio a Datblygu'r Gweithlu
Yr Adran Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol
4.P08
Llywodraeth Cymru
Parc Cathays
Caerdydd
CF10 3NQ

Rhagor o wybodaeth a dogfennau cysylltiedig

Gellir gwneud cais am fersiynau o'r ddogfen hon mewn print bras, mewn Braille neu mewn ieithoedd eraill.

Ffactorau sy'n effeithio ar y broses o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref a'r graddau y mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref

<http://gov.wales/topics/planning/planningresearch/publishedresearch/?lang=cy>

Gwasanaethau Cymdeithasol Cynaliadwy i Gymru: fframwaith gweithredu

<http://gov.wales/topics/health/publications/socialcare/guidance1/services/?skip=1&lang=cy>

Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol 2014

<http://gov.wales/legislation/programme/assemblybills/regulation-and-inspection-social-care/?skip=1&lang=cy>

Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru)2016

<http://gov.wales/topics/health/socialcare/act/?skip=1&lang=cy>

Manylion Cysylltu

Tîm Rheoleiddio a Datblygu'r Gweithlu

Y Gyfarwyddiaeth Gwasanaethau Cymdeithasol ac Integreiddio

Yr Adran Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol

4.P08

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

e-bost:

SocialServicesRegulationandInspection@wales.gsi.gov.uk

Ffôn: **02920 801107**

Diogelu Data

Sut y byddwn yn defnyddio'r farn a'r wybodaeth a roddwch inni.

Bydd unrhyw ymateb a anfonwch atom yn cael ei weld yn llawn gan staff Llywodraeth Cymru sy'n gweithio ar y materion y mae'r ymgynghoriad hwn yn ymdrin â nhw. Mae'n bosibl y bydd aelodau eraill o staff Llywodraeth Cymru yn gweld yr ymateb hefyd, er mwyn eu helpu i gynllunio ymgynghoriadau ar gyfer y dyfodol.

Mae Llywodraeth Cymru yn bwriadu cyhoeddi crynodeb o'r ymatebion i'r ddogfen hon. Mae'n bosibl hefyd y byddwn yn cyhoeddi'r ymatebion yn llawn. Fel arfer, bydd enw a chyfeiriad (neu ran o gyfeiriad) yr unigolyn neu sefydliad a anfonodd yr ymateb yn cael eu cyhoeddi gyda'r ymateb. Mae hynny'n helpu i ddangos bod yr ymgynghoriad wedi'i gynnal yn briodol. Os nad ydych yn dymuno i'ch enw a'ch cyfeiriad gael eu cyhoeddi, ticiwch y blwch isod. Byddwn wedyn yn cuddio'ch manylion.

Mae'n bosibl y bydd yr enwau a'r cyfeiriadau y byddwn wedi'u cuddio yn cael eu cyhoeddi'n ddiweddarach, er nad yw hynny'n debygol o ddigwydd yn aml iawn. Mae Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 a Rheoliadau Gwybodaeth Amgylcheddol 2004 yn caniatáu i'r cyhoedd gael gweld gwybodaeth a gedwir gan lawer o gyrrff cyhoeddus, gan gynnwys Llywodraeth Cymru. Mae hynny'n cynnwys gwybodaeth sydd heb ei chyhoeddi. Fodd bynnag, mae'r gyfraith hefyd yn caniatáu i ni gadw gwybodaeth yn ôl dan rai amgylchiadau. Os bydd unrhyw un yn gofyn am gael gweld gwybodaeth a gadwyd yn ôl gennym, bydd rhaid inni benderfynu a ydym am ei rhyddhau ai peidio. Os bydd rhywun wedi gofyn inni beidio â chyhoeddi ei enw a'i gyfeiriad, bydd hynny'n ffaith bwysig i ni ei chadw mewn cof. Fodd bynnag, fe allai fod rheswm pwysig dros orfod datgelu enw a chyfeiriad unigolyn, er ei fod wedi gofyn i ni beidio â'u cyhoeddi. Byddem yn cysylltu â'r unigolyn ac yn gofyn am ei farn cyn gwneud unrhyw benderfyniad terfynol i ddatgelu'r wybodaeth.

Cynnwys

Rhagair y Gweinidog	6
Cyflwyniad	7
Recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref yng Nghymru.....	9
Cyflogau isel, yr isafswm cyflog cenedlaethol a thalu am amser teithio	15
Galwadau sy'n llai na 30 munud a byrhau galwadau.....	19
Strwythur gyrfa / datblygu a hyfforddiant	22
Statws galwedigaethol gwaith gofal cartref.....	24
Materion iechyd a diogelwch i weithwyr gofal cartref	26

Rhagair y Gweinidog

Mae'r ymgynghoriad hwn yn adeiladu ar sail Gwasanaethau Cymdeithasol Cynaliadwy a'r pecyn canlyniadol o ddeddfwriaeth gofal cymdeithasol sydd wedi'i anelu at wella ansawdd ac effeithiolrwydd gofal cymdeithasol. Mae'r Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a'r Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 ill dwy'n cyfrannu at drawsnewid gofal cymdeithasol yn system gynaliadwy a blaengar ar gyfer yr 21ain ganrif. Mae gofal cymdeithasol cynaliadwy yn dibynnu ar weithlu sefydlog sydd wedi'i hyfforddi'n dda. Rwyf yn gyfarwydd â'r amrywiadau sylweddol yn y gweithlu a chanlyniadau hynny o ran ansawdd gofal. Mae'r materion hyn yn arbennig o ddwys ym maes gofal cartref.

Oherwydd hynny, gwneuthum gomisiynu gwaith ymchwil annibynnol i ffactorau sy'n effeithio ar y broses o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref a sut y mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref. Mae'r gwaith ymchwil wedi canfod perthynas glir rhwng ystod o ffactorau ac ansawdd gofal.

Diben yr ymgynghoriad hwn yw adeiladu ar sail y gwaith ymchwil hwnnw a chasglu barn a thystiolaeth ynghylch yr hyn y gellir ei wneud i fynd i'r afael â'r ffactorau hyn, wrth inni weithredu'r pecyn o ddeddfwriaeth gofal cymdeithasol, er mwyn cryfhau ansawdd gofal cartref.

Nid yw'r materion hyn yn rhai syml, ac mae angen mynd i'r afael â nhw o nifer o gyfeiriadau y tu mewn i'r llywodraeth a'r tu allan iddi. O ganlyniad, rwyf yn awyddus iawn i gasglu safbwyntiau gan ystod eang o randdeiliaid gan gynnwys staff a defnyddwyr gwasanaethau, fel bod gennym gronfa gyfoethog o dystiolaeth i lywio'r dull o fwrw ymlaen.

Mark Drakeford

Y Gweinidog dros Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol

Cyflwyniad

Mae'r Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 yn nodi sut y byddwn yn cynorthwyo pobl y mae angen gofal a chymorth arnynt i fyw'n braf. Pobl sydd yn y sefyllfa orau i benderfynu ar yr hyn sy'n bwysig iddynt a'r hyn y maent am ei gyflawni. Mae'r ddeddf yn nodi'r modd y mae'n rhaid i wasanaethau gofal a chymorth alluogi pobl i gyflawni'r hyn sydd o bwys iddynt hwy. I nifer o bobl, bydd hyn yn golygu gofal a chymorth i'w helpu i gynnal eu hannibyniaeth fel y gallant barhau i fyw yn eu cartref eu hunain.

Mae gofal cartref yn rhan hanfodol o'r system gofal a chymorth. Mae'r gwasanaeth yn helpu i sicrhau yr ymdrinnir ag anghenion pobl cyn gynted ag y ceir gwybod amdanynt ac y gallant gael eu cynorthwyo i barhau i fyw yn eu cartref eu hunain. Mae'r gwasanaeth yn helpu i atal anghenion rhag tyfu hyd at y pwynt pan allai pobl gael eu derbyn i ofal sefydliadol yn amhriodol.

Mae'r swydd sy'n cael ei chyflawni gan weithwyr gofal cartref yn un gyfrifol a medrus¹. Yn gyffredinol, mae gweithwyr gofal cartref yn gweithio'n annibynnol a heb oruchwyliaeth, gan ddefnyddio'u disgrisiwn a'u hymreolaeth. Mae gweithwyr gofal cartref yn cynorthwyo unigolion i fyw yn y cartref drwy ganolbwyntio ar hyrwyddo'u llesiant. Mae hyn yn gallu cynnwys eu helpu gyda gorchwylion yn y cartref, fel coginio a glanhau, helpu gyda gofal personol, mynd gyda chleientiaid i weld eu meddyg neu i apwyntiadau meddygol eraill, a helpu gyda gweithgareddau eraill i gynorthwyo pobl i fyw mor annibynnol ag y bo modd. Mae gweithwyr gofal cartref hefyd yn ymgymryd â gweithgareddau mwy arbenigol fel gweithio gyda phobl sydd â dementia a rhoi meddyginiaeth.

Mae pobl wedi'u cymhell i weithio'n weithwyr gofal cartref am lawer o resymau gan gynnwys dymuno helpu eraill, oherwydd maent yn hoffi gwaith gofal ac oherwydd y gallu i weithio'n hyblyg².

Mae gweithwyr gofal cartref hefyd yn mwynhau gweithio gyda phobl³ a themlo'n dda ynghylch creu deilliannau cadarnhaol i ddefnyddwyr gwasanaethau⁴.

¹ Atkinson, C. a R. Lucas (2013) *Policy and gender in Adult Social Care Work in England*. Public Administration, 91, 159-173.

² McClimont, B. a Grover, K. (2004) *Who cares now? An updated profile of the independent sector home care workforce in England*.

³ Skills for Care (2007) Adroddiad terfynol yr arolwg cenedlaethol o weithwyr gofal

⁴ IRISS (2015) The View from Here: people's experiences of working in social services - a qualitative analysis. Ar gael yn: http://cdn.basw.co.uk/upload/basw_113714-6.pdf

Mae proses effeithiol o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref yn cynorthwyo o ran darparu gofal cartref o ansawdd da⁵.

Canfuwyd bod contractau dim oriau, cyflogau isel, peidio â thalu isafswm cyflog cenedlaethol, peidio â thalu am amser teithio, amser a ganiateir ar gyfer teithio, amodau gweithio gwael, llwythi gwaith trwm, ymweliadau 15 munud, hyfforddiant gwael, diffyg strwythur gyrfa a swydd na roddir statws uchel iddi gan gymdeithas yn cael effaith negyddol ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref⁶.

Mae trosiant staff uchel a chyfraddau uchel o ran swyddi gwag yn ei gwneud yn anodd i ddarparu gofal cartref a gweithwyr gofal cartref ddarparu gwasanaeth o ansawdd uchel i unigolion sy'n dibynnu ar ofal cartref i'w cynorthwyo i fyw gartref.

Rydym eisoes wedi dechrau gweithio ar roi polisiau ac arferion ar waith sy'n anelu at wella'r broses o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref. Mae hyn wedi cynnwys gweithio gydag undebau a chyflogwyr yn y sector cyhoeddus, drwy gyfrwng Cyngor Partneriaeth y Gweithlu, i wella gwasanaethau drwy fod ag arferion da o ran y gweithlu. Roedd hyn yn cynnwys gwaith ymchwil ynghylch y defnydd o gontractau dim oriau yn y sector cyhoeddus⁷.

Ar ben hynny, rydym wedi dechrau gweithio ar roi polisiau ac arferion ar waith sy'n anelu at wella atyniad gwaith gofal cartref drwy gydnabod y sgiliau sydd eu hangen ar weithwyr gofal cartref a thrwy ddatblygu ffyrdd o gynorthwyo gweithwyr gofal cartref i ennill y sgiliau gofynnol. Mae Cyngor Gofal Cymru wedi datblygu hyfforddiant cynefino ar gyfer gweithwyr gofal cartref, mae wedi nodi lefelau cymwysterau a argymhellir ac mae ganddo god ymarfer ar gyfer pob gweithiwr gofal cymdeithasol.

Yn fwy diweddar, cyflwynodd Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 gyfyngiadau ar ddefnyddio ymweliadau gofal cartref sy'n llai na 30 munud.

⁵ Skills for Care (2014) Strategaeth recriwtio a chadw'r gweithlu gofal cymdeithasol i oedolion 2014 - 2017

⁶ Gweler, er enghraifft, Rubery, J., Hebson, G., Grimshaw D., Carroll, M., Smith, L., Marchington, L. a S. Ugarte (2011) *The Recruitment and Retention of a Care Workforce for Older People*. Ar gael yn: <http://www.kcl.ac.uk/sspp/policy-institute/scwru/dhinitiative/projects/ruberyetal2011recruitmentfinal.pdf>

⁷ Burrowes (2015) *Research into the use of Zero Hours Contracts in Devolved Welsh Public Services*. Ar gael yn: <http://gov.wales/docs/caecd/research/2015/150707-research-use-zero-hours-contracts-devolved-welsh-public-services-en.pdf>

Ar ben hynny, rydym wedi cyhoeddi amserlen a fydd yn arwain at gofrestru gweithwyr gofal cartref yn orfodol erbyn mis Ebrill 2020, gan gydnabod y swydd gyfrifol y mae gweithwyr gofal cartref yn ei chyflawni.

Fodd bynnag, mae angen gwneud mwy i sicrhau bod gennym weithlu a fydd yn ein galluogi i ddarparu gofal o ansawdd uchel yng nghyd-destun y galw cynyddol. Rydym wedi cynnal gwaith ymchwil ynghylch y defnydd o gontractau dim oriau ar draws gwasanaethau cyhoeddus⁸ a gwaith ymchwil ynghylch ffactorau sy'n effeithio ar atyniad gwaith gofal cartref a'r graddau y mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gwasanaethau gofal cartref⁹. Mae canfyddiadau'r gwaith ymchwil wedi'u defnyddio i ddatblygu'r syniadau polisi yr ydym wedi'u nodi yn ddiweddarach yn y ddogfen hon.

Mae'r ddogfen ymgynghori hon yn nodi pob un o'r materion y canfuwyd eu bod yn cael effaith neu effaith bosibl ar y broses o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref ac ar ansawdd y gofal a ddarperir. Rydym wedi ychwanegu materion eraill, a allai effeithio ar y broses o recriwtio a chadw, fel iechyd a diogelwch, hefyd.

Ar ddiwedd pob adran ceir rhestr o gwestiynau sy'n gysylltiedig â'r mater unigol, a gallwch ymateb iddynt gan ddefnyddio'r dulliau a amlinellir uchod.

Recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref yng Nghymru

Pan fyddwn yn sôn am recriwtio gweithwyr gofal cartref yng Nghymru, rydym yn trafod a oes digon o weithwyr a gweithwyr posibl sydd â'r sgiliau cywir i lenwi'r holl swyddi gwag yng Nghymru i weithwyr gofal cymdeithasol. Weithiau gelwir y grŵp o weithwyr gofal cartref a gweithwyr gofal cartref posibl yn gronfa'r gweithwyr gofal cartref. Pan fo'r gronfa'n ddigon mawr, bydd y cyfraddau swyddi gwag yn isel.

Pan fyddwn yn sôn am gadw gweithwyr gofal cartref, rydym yn trafod pa mor hir y mae gweithwyr yn parhau i weithio mewn swydd gofal cartref. Gellir galw 'cadw gweithwyr' yn 'drosiant gweithwyr' hefyd.

Mae trosiant gweithwyr gofal cartref yn golygu cyfran y gweithwyr gofal cartref sy'n gadael eu swydd cyn pen blwyddyn ar ôl cychwyn gweithio ac y mae eu swydd yn cael ei llenwi

⁸ Burrowes, E. (2015) *Research into the use of Zero Hours Contracts in Devolved Welsh Public Services*. Ar gael yn: <http://gov.wales/docs/caecd/research/2015/150707-research-use-zero-hours-contracts-devolved-welsh-public-services-en.pdf>

⁹ Adroddiad cryno interim ar y ffactorau sy'n effeithio ar y broses o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref a'r graddau y mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref. Ar gael yn: <http://gov.wales/topics/planning/planningresearch/publishedresearch/?lang=cy>

gan weithwyr gofal cartref newydd. Pan fo gan ddarparwyr gofal cartref gyfraddau trosiant isel, bydd y gweithwyr gofal cartref sy'n gweithio iddynt yn tueddu i aros am gyfnod hir.

Amcangyfrifir bod tua 19,500 o weithwyr gofal cartref yng Nghymru¹⁰, sy'n darparu tua 260,000 o oriau o ofal cartref bob wythnos i 23,000 o ddefnyddwyr gwasanaeth¹¹.

Amcangyfrifir bod gan y sector gofal cartref drosiant o tua 32%¹² a chyfradd swyddi gwag o dua 6%.

Mae'r cyflenwad o weithwyr gofal a'r galw amdanynt yn gwneud gwahaniaeth o ran a yw'r gronfa o weithwyr gofal cartref yn ddigon mawr.

Awgrymodd gwaith ymchwil a gyhoeddwyd ddegawd yn ôl nad oedd pobl a oedd â'r sgiliau cywir yn ymuno â'r gweithlu gofal cartref¹³. Dros yr un cyfnod, cafwyd cynnydd yn y galw am weithwyr gofal cartref. Ers 2001-02, er enghraifft, cafwyd cynnydd o 20% yn nifer yr oriau o ofal cartref a ariennir gan awdurdodau lleol bob wythnos yng Nghymru¹⁴.

Mae problemau o ran recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref yn rhoi straen ar weithwyr gofal cartref sydd â llwythi gwaith cynyddol.¹⁵ Dywedodd y gweithwyr gofal cartref a gymerodd ran yn ein gwaith ymchwil¹⁶ fod ganddynt lwythi gwaith llawer mwy na'r disgwyl a gwnaethant nodi eu bod wedi blino.

Mae llwythi gwaith mawr yn gallu arwain at fwy o straen ac achosion o weithwyr yn diffygio, sy'n ei gwneud yn fwy tebygol y byddant yn absennol neu'n ymddiswyddo. Mae prinder gweithwyr gofal cartref yn ei gwneud yn anodd i ddarparwyr ddarparu gofal o ansawdd uchel.

¹⁰ Bil Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru): memorandwm esboniadol, atodiad B. Ar gael yn: <http://www.assembly.wales/laid%20documents/pri-ld10429/pri-ld10429-w.pdf>

¹¹ <https://statscymru.cymru.gov.uk/Catalogue/Health-and-Social-Care/Social-Services/Adult-Services/Service-Provision/HoursOfHomeCareDuringSampleWeek-by-LocalAuthority-Measure>

¹² Casgliad data gweithlu gan Bartneriaeth Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol (SCWDP) 2014: y canfyddiadau <https://www.gwynedd.gov.uk/cy/Busnesau/Dogfennau-Busnes/cymorth-cefnogaeth-ac-hyfforddiant/Casgliad-data-gweithlu-gan-Bartneriaeth-Datblygur-Gweithlu-Gofal-Cymdeithasol-2014.pdf>

¹³ Francis, J. ac A. Netten (2004) *Raising the Quality of Home Care: a study of service users' views*. Social Policy and Administration, 3, 290-305.

¹⁴ Yn 2001-02, cafodd 24,489 o gleientiaid 217,935 o oriau o ofal cartref. Yn 2014-15, cafodd 22,953 o gleientiaid 262,242 o oriau o ofal cartref. Gweler StatsCymru, Oriau o ofal yn y cartref yn ystod yr wythnos sampl yn ôl awdurdod lleol a mesur. Ar gael yn: <https://statscymru.cymru.gov.uk/Catalogue/Health-and-Social-Care/Social-Services/Adult-Services/Service-Provision/HoursOfHomeCareDuringSampleWeek-by-LocalAuthority-Measure>

¹⁵ IRISS (2015) The View from Here: people's experiences of working in social services - a qualitative analysis. Ar gael yn: http://cdn.basw.co.uk/upload/basw_113714-6.pdf

¹⁶ Atkinson et al (ar y gweill) Adroddiad cryno interim ar y ffactorau sy'n effeithio ar y broses o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref a'r graddau y mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref. Ar gael yn: <http://gov.wales/topics/planning/planningresearch/publishedresearch/?lang=cy>

Crynodeb o'r prif bwyntiau

Mae gofal cartref yn wasanaeth hanfodol sy'n cynorthwyo pobl i barhau i fyw yn eu cartref eu hunain. Gall darparwyr ei chael yn anodd recriwtio a chadw digon o weithwyr gofal cartref i fodloni'r galw am ofal cartref. Mae hyn yn ei gwneud yn anodd i ddarparwyr gofal cartref a gweithwyr gofal cartref ddarparu gwasanaeth o ansawdd da.

Eich barn am recriwtio a chadw

1. Pam, yn eich barn chi, y gallai fod yn anodd recriwtio gweithwyr gofal cartref?
2. Pam, yn eich barn chi, y gallai fod yn anodd cadw gweithwyr gofal cartref?
3. Beth y gallwn ei wneud, yn eich barn chi, i wella'r broses o recriwtio gweithwyr gofal cartref?
4. Beth y gallwn ei wneud yn eich barn chi i wella'r broses o gadw gweithwyr gofal cartref?

Contractau Dim Oriau

Deallir yn gyffredinol mai contractau cyflogaeth rhwng cyflogwr a gweithiwr pan nad oes rhaid i'r cyflogwr ddarparu unrhyw oriau gweithio sylfaenol ac nad oes rhaid i'r cyflogai dderbyn unrhyw waith a gynigir yw contractau dim oriau. Gelwir contractau dim oriau hefyd yn gontractau oriau nas gwarantir.

Erbyn hyn, ni all cyflogwyr gynnwys cymalau cyfyngu mewn contractau dim oriau. Mae hyn yn golygu nad yw cyflogwyr yn gallu rhwystro cyflogeion rhag gweithio i fwy nag un cyflogwr. Cyflwynwyd hyn drwy Ddeddf Busnesau Bach, Menter a Chyflogaeth 2015.

Mae contractau dim oriau'n gyffredin yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru¹⁷ a'r DU yn gyffredinol. Mae nifer o weithwyr gofal cartref nad ydynt yn gwybod eu bod yn destun contract dim oriau¹⁸.

Gall contractau dim oriau fod o fantais i ddarparwyr gofal cartref a gweithwyr gofal cartref gan eu bod yn darparu hyblygrwydd. Nid oes rhaid i ddarparwyr gynnig gwaith i gyflogeion

¹⁷ Burrowes (2015) *Research into the use of Zero Hours Contracts in Devolved Welsh Public Services*. Ar gael yn: <http://gov.wales/docs/caecd/research/2015/150707-research-use-zero-hours-contracts-devolved-welsh-public-services-en.pdf>.

¹⁸ Fel y nodir uchod.

neu warantu nifer benodol o oriau ac nid oes rhaid i weithwyr gofal cartref dderbyn y gwaith a gynigir iddynt.

Fodd bynnag, gall contractau dim oriau gael effaith negyddol ar ansawdd y gofal, er enghraifft drwy:

- Ei gwneud yn anos recriwtio drwy leihau atyniad gweithio ym maes gofal cartref
- Cael effaith negyddol ar y broses o gadw gweithwyr oherwydd efallai y bydd gweithwyr gofal cartref yn gadael maes gofal cartref i fynd i swyddi sy'n cynnig oriau rheolaidd ac, felly, cyflog rheolaidd bob wythnos
- Peri bod angen i ddefnyddwyr gwasanaethau ymaddasu i ofal nad yw'n cael ei ddarparu gan eu gofalwyr rheolaidd. Mae hyn yn digwydd oherwydd bod contractau dim oriau'n cynyddu'r tebygolrwydd na fydd gweithwyr gofal cartref yn ymweld â'r un defnyddwyr gwasanaethau¹⁹.
- Creu problemau darparu i ddarparwyr gwasanaethau. Er bod contractau dim oriau'n cael eu defnyddio fel rheol er lles y cyflogwr, mae contractau dim oriau'n creu problemau i ddarparwyr gwasanaethau oherwydd mae gweithwyr gofal cartref yn gallu gwrthod galwadau neu oriau a gynigir gan ddarparwyr gwasanaethau.

Hoffem sicrhau nad yw contractau dim oriau'n cael eu defnyddio mewn ffyrdd sy'n gweithredu'n erbyn y broses o ddarparu gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd da. Rydym wedi sefydlu Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus a fydd yn darparu canllawiau drafft i ymgynghori arnynt ynghylch y defnydd o gontractau dim oriau wrth ddarparu pob gwasanaeth cyhoeddus yng Nghymru. Gallai hyn gynnwys trefniadau ar gyfer absenoldeb â thâl, rhoi rhybudd rhesymol am waith neu iawndal am waith sydd wedi'i ganslo.

Mae'r syniadau ynghylch contractau dim orau sydd wedi'u rhestru isod yn bethau y gallwn eu gwneud i wella ansawdd gofal cartref wrth inni weithredu'r Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016. Mae hyn yn cynnwys sicrhau bod gweithio ym maes gofal cartref yn fwy deniadol, fel bod gennym weithlu sy'n ddigon mawr ac yn ddigon sefydlog i ddarparu gofal o ansawdd uchel.

¹⁹ Burrowes (2015) *Research into the use of Zero Hours Contracts in Devolved Welsh Public Services* Ar gael yn: <http://gov.wales/docs/caecd/research/2015/150707-research-use-zero-hours-contracts-devolved-welsh-public-services-en.pdf>

UNSAIN (2013) *Time to Care: a UNISON report into homecare* Ar gael yn: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2013/11/On-line-Catalogue220152.pdf>

- a. Gwneud i ddarparwyr gofal cartref gyhoeddi nifer yr oriau o ofal a ddarperir gan weithwyr gofal cartref a gyflogir o dan gontractau dim oriau; a chyhoeddi nifer yr oriau o ofal sy'n cael eu darparu gan weithwyr gofal cartref a gyflogir o dan gontractau ag oriau wedi'u gwarantu.
- b. Defnyddio canllawiau comisiynu i annog awdurdodau lleol i nodi mewn contractau â darparwyr y disgwyliad y bydd contractau dim oriau wedi'u cyfyngu.

NEU

- c. Lleihau'r defnydd o gontractau dim oriau drwy wneud i ddarparwyr gofal cartref ddefnyddio contractau dim oriau dim ond yn achos y gweithwyr gofal cartref hynny sy'n dweud yr hoffent gael gontract dim oriau. Byddai hyn wedi'i nodi mewn rheolau.

NEU

- d. Lleihau'r defnydd o gontractau dim oriau drwy ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr gofal cartref gynnig contractau oriau penodedig i weithwyr gofal cartref pan fyddant wedi gweithio i gyflogwr am nifer penodol o fisoedd. Byddai hyn wedi'i nodi mewn rheolau a elwir yn safonau.

NEU

- e. Lleihau'r defnydd o gontractau dim oriau drwy bennu uchafswm o oriau neu gyfran benodol o ofal cartref y gellid eu darparu gan weithwyr gofal cartref a gyflogir o dan gontractau dim oriau. Byddai hyn wedi'i nodi mewn rheolau.
- f. Fel rhan o'r broses arolygu, byddai Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru yn sicrhau bod darparwyr gofal cartref yn cadw at y rheolau ynghylch y defnydd mwyaf o gontractau dim oriau.
- g. Fel rhan o'r broses arolygu, bydd Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru yn gwirio bod darparwyr gofal cartref yn cydymffurfio â Deddf Busnesau Bach, Menter a Chyflogaeth 2015.

Crynodeb

Mae contractau dim oriau'n gyffredin ym maes gofal cartref yng Nghymru ac mae ganddynt rai nodweddion da a rhai nodweddion drwg. Gallant gynnig hyblygrwydd i ddarparwyr ac i weithwyr ond maent yn golygu nad yw gweithwyr gofal yn gallu bod yn sicr na fyddant yn cael nifer rhy fach o oriau neu ormod o oriau i'w gweithio. Gall yr hyblygrwydd a gynnigir gan gontractau dim oriau olygu na warrantir y bydd cleientiaid yn gweld yr un gweithiwr gofal. Mae hyn yn golygu y gall contractau dim oriau gael effaith negyddol ar ansawdd gofal.

Eich barn am ein syniadau i gyfyngu ar y defnydd o gontractau dim oriau

5. Yn eich barn chi, pa rai (os oes rhai o gwbl) o'n syniadau isod a fyddai'n gweithio o ran lleihau effeithiau negyddol contractau dim oriau ar ansawdd gofal cartref:

- i. Gwneud i ddarparwyr gofal cartref gyhoeddi nifer yr oriau o ofal a ddarperir gan weithwyr gofal sy'n destun contractau dim oriau**
- ii. Rhoi'r dewis i bob gweithiwr gofal cartref o ran a ydynt yn cael eu cyflogi o dan contract dim oriau neu contract ag oriau wedi'u gwarantu**

NEU

- iii. Trosi pob contract dim oriau'n gontract oriau wedi'u gwarantu pan fo gweithiwr gofal cartref wedi'i gyflogi am gyfnod penodol o amser.**

Faint o amser?

NEU

- iv. Cyfyngu ar nifer yr oriau gofal neu ganran yr oriau gofal y mae darparwyr gofal cartref yn gallu eu darparu drwy gontractau dim oriau.**

Beth, yn eich barn chi, ddylai fod uchafswm yr oriau neu ganran uchaf yr oriau gofal?

6. Pa rai, os oes rhai o gwbl, o'r ffyrdd a ganlyn y gellid eu defnyddio i sicrhau bod y newidiadau a nodwyd uchod yn digwydd?

- i. Fel rhan o'r broses arolygu, bydd Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru yn sicrhau bod darparwyr gofal cartref yn cadw at y rheolau ynghylch y defnydd mwyaf o gontractau dim oriau**

- ii. Fel rhan o'r broses arolygu, bydd Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru yn sicrhau nad yw darparwyr gofal cartref yn defnyddio cymalau cyfyngu mewn contractau dim oriau.

7. Beth, yn eich barn chi, fyddai effaith cyfyngu ar y defnydd o gontractau dim oriau? Nodwch unrhyw safbwyntiau sydd gennych ynglŷn â sut y gallai cyfyngu contractau dim oriau gael effaith gadarnhaol neu negyddol ar ansawdd y gofal ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth.

8. Os oes gennych unrhyw syniadau eraill ynglŷn â sut y gallwn leihau'r graddau y mae contractau dim oriau'n cael effaith negyddol ar ansawdd gofal, rhowch wybod inni yn y blwch isod.

Cyflogau isel, yr isafswm cyflog cenedlaethol a thalu am amser teithio

£6.70 fesul awr yw'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol ar hyn o bryd i weithwyr 21 oed ac yn hŷn a £5.30 i weithwyr rhwng 18 a 20 oed. O fis Ebrill 2016, bydd Llywodraeth y DU yn cyflwyno'r Cyflog Byw Cenedlaethol i weithwyr 25 oed ac yn hŷn, sef £7.20.

Mae Cyflog Byw Cenedlaethol Llywodraeth y DU yn Isafswm Cyflog Cenedlaethol ar gyfradd uwch. Nid yw'r un fath â'r cyflog byw sy'n cael ei hyrwyddo gan y Sefydliad Cyflog Byw. Cyfradd wirfoddol y mae cyflogwyr yn ei thalu i weithwyr yw'r Cyflog Byw, a gyfrifir ar sail y gost sylfaenol o fyw yn y DU. Mae'r un fath i bob gweithiwr dros 18 oed. £8.25 fesul awr yw Cyflog Byw presennol y DU.

Credir mai cyflog isel yw un o'r prif resymau pam nad yw pobl wedi'u hatynnu i waith ym maes gofal cartref a pham y mae gweithwyr gofal cartref yn gadael eu swyddi²⁰. Yn aml, mae gweithwyr gofal cartref yn cael eu talu yn ôl yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol, neu ychydig uwchlaw hynny.

²⁰ Cavendish, C. (2013) *An Independent Review into Healthcare Assistants and Support Workers in the NHS and Social Care Settings*. Ar gael yn: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236212/Cavendish_Review.pdf.

Canfu ein gwaith ymchwil²¹ mewn rhai achosion nad yw gweithwyr gofal cartref yn cael eu talu yn ôl yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol oherwydd, er enghraifft, nad ydynt wedi'u talu am yr amser sy'n cael ei dreulio'n teithio rhwng galwadau gofal. Mae'r rhesymau pam nad yw gweithwyr gofal bob amser yn cael eu talu yn ôl yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn cynnwys cyflogwyr nad ydynt yn deall yn llawn sut y mae'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn gweithio'n ymarferol; a pheidio â chadw cofnodion ynghylch nifer gwirioneddol yr oriau y mae gweithwyr gofal cartref wedi'u gweithio.

Yn gyffredinol, caiff gweithwyr gofal cartref eu talu ar sail 'gwaith ar dasg'. Maent yn cael eu talu am y galwadau y maent yn eu cwblhau mewn sifft benodol yn hytrach na chael eu talu am nifer yr oriau mewn sifft. Pan fo sifft â bylchau yn y rota neu pan fo galwadau'n cael eu canslo ar fyr rybudd, ni fydd gweithwyr gofal cartref yn cael eu talu am bob awr yn y sifft honno.

Mae gennym nifer o syniadau ynglŷn â gwella atyniad gweithio ym maes gofal cartref gan gynnwys syniadau am ffyrdd o sicrhau bod darparwyr gofal cartref yn cydymffurfio â gofynion yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol.

- h. Annog darparwyr gofal cartref i fynd ati'n wirfoddol i dalu gweithwyr gofal cartref cyflog byw y Sefydliad Cyflog Byw, sef £8.25 fesul awr.
- i. Cynorthwyo'r broses o dalu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol yng Nghymru drwy ddarparu gwybodaeth i gyflogwyr a gweithwyr ynghylch sut y mae'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn gweithio'n ymarferol.
- j. Gwneud i gyflogwyr gadw cofnodion ynghylch cyfraddau cyflogau, yr oriau sydd wedi'u gweithio (gan gynnwys teithio, hyfforddiant a chysgu drosodd) a didyniadau (gan gynnwys gwisgoedd unffurf).
- k. Nodi mewn canllawiau comisiynu gan Lywodraeth Cymru y dylai awdurdodau lleol ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr sy'n darparu gwasanaethau sydd wedi'u cyllido gan yr awdurdod lleol ddangos sut y maent yn sicrhau eu bod yn talu gweithwyr yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol.

²¹ Atkinson et al (ar y gweill) Adroddiad cryno interim ar y ffactorau sy'n effeithio ar y broses o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref a'r graddau y mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref. Ar gael yn: <http://gov.wales/topics/planning/planningresearch/publishedresearch/?lang=cy>

- I. Nodi mewn canllawiau comisiynu gan Lywodraeth Cymru y dylai awdurdodau lleol, fel rhan o brosesau monitro contractau, wneud i ddarparwyr ddangos eu bod yn cydymffurfio'n barhaus â'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol.

Amser teithio

- m. Nodi mewn canllawiau comisiynu gan Lywodraeth Cymru y disgwyliad bod contractau awdurdod lleol â darparwyr gofal cartref yn nodi'n glir yr amser a ganiateir ar gyfer y cyswllt â'r cleient a'r amser a ganiateir ar gyfer teithio.
- n. Gwneud i awdurdodau lleol gynnwys yr amser ar gyfer teithio i alwadau wrth gomisiynu gofal cartref.

Crynodeb

Mae gweithwyr gofal cartref yn tueddu i gael cyflogau isel ac yn aml maent yn cael eu talu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Gall hyn gymhell pobl i beidio â bod yn weithwyr gofal cartref.

Rhaid i gyflogwyr dalu gweithwyr yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol o leiaf. Mae ein gwaith ymchwil wedi canfod nad yw hyn yn digwydd bob amser a bod gweithwyr gofal yn cael eu talu llai na'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Gall hyn ddigwydd oherwydd nid yw gweithwyr gofal yn cael eu talu am yr amser y maent yn ei dreulio'n teithio rhwng galwadau.

Eich barn am yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol ac amser teithio

9. **Pa rai, os oes rhai o gwbl, o'n syniadau isod a fyddai'n gweithio, yn eich barn chi, o ran sicrhau bod cyflogwyr yn talu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol i weithwyr gofal cartref?**
 - i. **Darparu gwybodaeth i gyflogwyr a gweithwyr ynghylch sut y mae'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn gweithio'n ymarferol**
 - ii. **Gwneud i gyflogwyr gadw cofnodion ynglŷn â chyfraddau cyflogau, yr oriau sy'n cael eu gweithio (gan gynnwys teithio, hyfforddiant a chysgu drosodd) a didyniadau (gan gynnwys swyddi unffurf)**
 - iii. **Dylai contractau awdurdod lleol â darparwyr gwasanaeth gofal cartref gynnwys gofyniad i ddarparwyr ddangos sut y maent yn sicrhau eu bod yn talu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol**

- iv. Dylai contractau awdurdod lleol nodi'n glir yr amser a ganiateir ar gyfer bod gyda'r cleient a'r amser a ganiateir ar gyfer teithio.

10. Pa rai, os oes rhai o gwbl, o'n syniadau isod a fyddai'n gweithio, yn eich barn chi, o ran gwirio bod cyflogwyr yn talu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol i weithwyr gofal cartref?

- i. Gwneud i Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru gynnwys talu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn rhan o'r broses arolygu
- ii. Gwneud i Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru hysbysu Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi pan nad yw darparwyr gofal cartref yn talu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol, neu pan fo'n amau nad ydynt yn gwneud hynny
- iii. Fel rhan o brosesau monitro contractau, dylai awdurdodau lleol wneud i ddarparwyr ddangos eu bod yn cydymffurfio'n barhaus â'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol

11. Pa rai, os es rhai o gwbl, o'n syniadau isod a fyddai'n gweithio, yn eich barn chi, o ran gwirio bod darparwyr gofal cartref yn rhoi digon o amser i weithwyr gofal cartref deithio rhwng galwadau, ac yn talu am yr amser hwnnw?

- i. Dylai awdurdodau lleol wirio bod darparwyr gofal cartref yn caniatáu digon o amser i weithwyr gofal deithio rhwng galwadau, ac yn talu am yr amser hwnnw
- ii. Dylai'r arolygydd – Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru – gynnwys yr amser a ganiateir ar gyfer teithio yn rhan o'r broses arolygu.

12. Defnyddiwch y blwch isod i roi gwybod inni am unrhyw syniadau neu sylwadau eraill ynghylch yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu amser teithio.

Galwadau sy'n llai na 30 munud a byrhau galwadau

Galwadau sy'n para llai na 30 munud

Gall galwadau sy'n para llai na 30 munud fod yn ffordd effeithlon ac effeithiol o ddarparu gofal, pan gânt eu defnyddio'n briodol. Pan nad yw galwadau sy'n para llai na 30 munud yn cael eu defnyddio'n briodol, efallai na fydd yr amser a neilltuwyd i'r alwad yn ddigon i gwblhau'r gwaith sydd ei angen.

Mae Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 yn cyflwyno gofyniad i ddarparwyr gofal sicrhau nad yw galwadau gofal cartref yn para llai na 30 munud oni bai bod amodau penodol yn cael eu bodloni. Mae hyn yn cynnwys gofyniad bod y gweithiwr gofal cartref wedi cwblhau ymweliad blaenorol â'r cleient ac mai unig ddiben yr ymweliad yw gwirio bod y cleient yn ffit ac yn iach neu fod y tasgau a wneir yn cyrraedd y safonau ansawdd a fydd yn cael eu pennu mewn rheoliadau o dan y Ddeddf.

Byrhau galwadau

Ceir achos o alwadau'n cael eu byrhau pan fyddant yn cael eu cwto'i'n systematig oherwydd nad oes gan weithwyr gofal ddigon o amser, neu ddim amser, i deithio rhwng galwadau.

Gallai hyn olygu, pan fo defnyddiwr gwasanaeth â galwad 30 munud, na fyddai'r gweithiwr gofal gyda'r defnyddiwr gwasanaeth am 30 munud ond byddai'n defnyddio, er enghraifft, 10 munud i deithio i'r alwad nesaf. Byddai'r defnyddiwr gwasanaeth wedyn yn cael dim ond 20 munud o ofal cartref ac nid y 30 munud y dylai eu cael.

Gall byrhau galwadau arwain at wasanaeth o ansawdd gwael oherwydd, er enghraifft, fod cleientiaid o'r farn fod y gweithiwr gofal wedi brysio i gwblhau'r gwaith neu nad oes gan y gweithiwr gofal ddigon o amser i gwblhau'r holl waith sydd ei angen.

Gall yr amser y mae gan weithwyr gofal cartref gyda defnyddwyr gwasanaeth gael effaith o ran cadw staff. Dywedodd y gweithwyr gofal cartref a gymerodd ran yn ein gwaith ymchwil wrthym fod yr amser sydd ganddynt ar gyfer cynnal ymweliad yn bwysig iddynt a bod cael digon o amser i fod gyda chleient yn rheswm pam y maent yn dewis parhau i weithio i'w cyflogwr presennol.

Pan fo galwadau'n cael eu byrhau, mae'n anodd i gleientiaid gyfrifo pa mor hir y dylai gweithiwr gofal fod gyda hwy. Mae hefyd yn ei gwneud yn anodd cyfrifo faint o ofal cartref sy'n cael ei ddarparu bob wythnos yng Nghymru. Mae hyn oherwydd yr oll a wyddom yw hyd yr alwad ac nid yr amser gwirioneddol sydd gan y gweithiwr gofal cartref ar gyfer bod gyda'r defnyddiwr gwasanaeth.

Rydym am sicrhau bod pob defnyddiwr gwasanaeth yn cael gofal a chymorth o ansawdd da. Mae hyn yn golygu sicrhau bod pawb y mae angen gofal a chymorth arnynt yn destun ymweliadau sy'n para cymaint o amser ag yr aseswyd bod ei angen arnynt. Mae hefyd yn golygu bod y rotâu sydd gan weithwyr gofal cartref yn rhoi'r amser iddynt gynnal yr ymweliad.

Er mwyn gwneud i hyn ddigwydd, rydym am gael system sy'n nodi'n glir am ba mor hir y telir gweithiwr gofal i gwblhau galwad ac am ba mor hir y telir gweithiwr gofal am deithio rhwng galwadau. Byddai hyn yn golygu, er enghraifft, pan fo awdurdod lleol yn creu contract â darparwr gofal cartref y bydd yn rhaid iddo ddweud wrth ddarparwyr faint o amser sy'n cael ei brynu i deithio i gleient a faint o amser sydd ar gyfer y cyswllt â'r cleient.

Gall hyn olygu, er enghraifft, pan fo awdurdod lleol yn prynu 40 munud o ofal gan ddarparwr, y bydd 10 munud ar gyfer teithio a 30 munud ar gyfer y cyswllt â'r cleient.

Crynodeb

Mae Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) yn cyflwyno gofyniad i ddarparwyr gofal sicrhau nad yw ymweliadau gofal cartref yn para llai na 30 munud oni bai bod amodau penodol yn cael eu bodloni.

Ceir achos o fyrhau galwadau pan fyddant yn cael eu cwtdogi oherwydd nad oes gan weithwyr gofal ddigon o amser i deithio rhwng galwadau ac maent yn defnyddio rhywfaint o'r amser y dylid ei dreulio gyda chleient i deithio i'r cleient nesaf.

Rydym wedi nodi nifer o syniadau ynglŷn â'r hyn y gallwn ei wneud i sicrhau bod gan weithwyr gofal cartref ddigon o amser i gwblhau eu galwadau. Dyma'r syniadau:

- h. Pan fo awdurdodau lleol yn comisiynu gofal gan y sector annibynnol bydd yn rhaid iddynt ddweud wrth ddarparwyr faint o amser sy'n cael ei brynu ar gyfer teithio i gleient a faint o amser sydd ar gyfer y cyswllt â'r cleient.

- i. Bydd gofyn i ddarparwyr gofal cartref nodi'n glir, yn rotâu gweithwyr gofal cartref, yr amser a neilltuwyd ar gyfer teithio ac ar gyfer gofal cyswllt.

Eich barn am fyrhau galwadau

13. Pa rai, os oes rhai o gwbl, o'r syniadau a nodir isod a fydd yn helpu i atal achosion o fyrhau galwadau, yn eich barn chi?

- a. Cyflwyno eglurder yn y system drwy ei gwneud yn glir i ddarparwyr, gweithwyr gofal a chleientiaid faint o amser y dylid ei dreulio'n teithio i gleient a faint o amser y dylid ei dreulio gyda'r cleient.
- b. Sicrhau bod rotâu gweithwyr gofal cartref yn caniatáu digon o amser i deithio i bob galwad a chwblhau pob galwad.
- c. Sicrhau bod darparwyr gofal cartref yn talu gweithwyr gofal cartref am yr amser sy'n cael ei dreulio'n teithio i'r cleient a'r amser sy'n cael ei dreulio gyda'r cleient.

14. Pa rai, os oes rhai o gwbl, o'r syniadau isod a fyddai'n gweithio, yn eich barn chi, o ran gwirio nad yw galwadau'n cael eu byrhau ac nad yw galwadau'n para llai na 30 munud oni bai eu bod yn bodloni gofynion a nodir yn Neddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016:

- i. Gwneud i ddarparwyr gadw cofnod ynghylch pa mor hir y mae gweithwyr gofal gyda chleientiaid a faint o amser sy'n cael ei dreulio'n teithio er mwyn iddynt wybod a oes digon o amser wedi'i neilltuo ar gyfer yr alwad ac oes digon o amser wedi'i neilltuo ar gyfer teithio rhwng galwadau.
- ii. Fel rhan o'r broses arolygu, gwirio bod yr amser a roddir ar gyfer galwadau'n ddigon fel y gall gweithwyr gofal ddarparu'r gofal sydd ei angen a bod yr amser teithio'n ddigon hir i alluogi'r gweithiwr gofal cartref deithio rhwng galwadau.
- iii. Fel rhan o'r broses arolygu, gwirio bod unrhyw alwadau sy'n para llai na 30 munud yn bodloni'r gofynion a nodir yn y ddeddf.

15. Defnyddiwch y blwch isod i ddweud wrthym am fyrhau galwadau ac am unrhyw syniadau a all fod gennych ynghlŷn â'i atal

Strwythur gyrfa / datblygu a hyfforddiant

Canfu'r gwaith ymchwil a gomisiynwyd gennym fod hyfforddiant, sgiliau a chymwysterau yn dylanwadu ar ansawdd gofal cymdeithasol a gweithwyr gofal cymdeithasol²². Canfu'r gwaith ymchwil hefyd fod hyfforddiant priodol yn lleihau trosiant staff.

Gall diffyg buddsoddi mewn cyfleoedd hyfforddi a datblygu priodol olygu nad yw gweithwyr gofal yn gymwys i ymgymryd â'r tasgau y maent wedi'u cyflogi i'w gwneud. Ar ben hynny, gall hyfforddiant a datblygiad gwael a diffyg strwythur gyrfa arwain at drosiant staff uchel. Gall hyn olygu bod cleientiaid yn profi nifer o newidiadau o ran y gweithwyr sy'n darparu eu gofal.

Ar hyn o bryd, mae'n ofynnol i ddarparwyr gofal cartref sicrhau bod 50% o'r holl weithwyr gofal yn meddu ar gymhwyster a restrir yn Fframwaith Cymwysterau Cyngor Gofal Cymru, fel Diploma Lefel 2 mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol²³.

Dyweddodd y gweithiwr gofal cartref a gymerodd ran yn ein gwaith ymchwil wrthym nad oes fawr o gyfle i gael hyfforddiant²⁴. Mae hyn yn cynnwys hyfforddiant ar gyfer gweithwyr newydd a hyfforddiant parhaus i staff a fu yn y swydd ers tro.

Dyweddodd gweithwyr gofal cartref wrthym hefyd nad ydynt yn ystyried gwaith gofal cartref yn yrfa a'u bod o'r farn mai'r unig gyfleoedd ar gyfer camu ymlaen yw mynd i faes rheoli gofal neu drwy broffesiynau eraill fel gwaith cymdeithasol neu nyrsio.

Er mwyn codi statws proffesiynol gweithwyr gofal cartref, rydym wedi cyhoeddi y bydd gweithwyr gofal cartref yn cael eu cofrestru gyda rheoleiddiwr y gweithlu – Cyngor Gofal Cymru. Bydd rhaglen ddatblygu dair blynedd i weithwyr gofal cartref yn cychwyn ym mis Ebrill 2016 a bydd y gofrestr yn agor ym mis Ebrill 2018. Bydd gofyn i bob gweithiwr gofal cartref fod wedi'i gofrestru erbyn mis Ebrill 2020. Mae rhagor o wybodaeth ar gael ar wefan Cyngor Gofal Cymru²⁵.

²² Chen, H. (2014) *Care Workers in Long Term Care for Older People: challenges of quantity and quality*, European Journal of Social Work, 17, 383–401.

²³ Mae rhagor i'w weld yn: <http://www.cgymru.org.uk/cymwysterau/?force=2&bc=124:133>

²⁴ Atkinson et al (ar y gweill) Adroddiad cryno interim ar y ffactorau sy'n effeithio ar y broses o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref a'r graddau y mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref. Ar gael yn: <http://gov.wales/topics/planning/planningresearch/publishedresearch/?lang=cy>

²⁵ <http://www.cgymru.org.uk/news/2015/11/12/gofyniad-newydd-i-weithwyr-gofal-cartref-yng-nghymru-gael-eu-cofrestru-o-2020-ymlaen/?force=2&bc=124:133|45:97>

Mae gan fwyafrif y proffesiynau lwybrau gyrfa diffiniedig. Er enghraifft, mae gan weithwyr cymdeithasol fframwaith dysgu ac addysg proffesiynol parhaus. Mae'r fframwaith yn anelu at sicrhau bod gan weithwyr cymdeithasol y wybodaeth, y sgiliau a'r cymwysterau uwch sydd eu hangen arnynt wrth iddynt gamu ymlaen o fod yn ymarferwyr newydd gymhwyso i fod yn ymarferwyr profiadol ac, yn achos rhai, wrth iddynt ymgymryd â swyddi ymarfer uwch²⁶.

Mae gennym nifer o syniadau ynglŷn â gwella atyniad gofal cartref o ran bod yn yrfa gan gynnwys syniadau am ddatblygu llwybr gyrfa. Dyma'r syniadau:

- j. Fel rhan o'r broses gofrestru, yn mynnu bod pob gweithwyr i gyflawni cymhwyster Lefel gofal cartref 2 neu Lefel 3 Diploma mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol a mynnu dangos bod gweithwyr gofal cartref wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant a datblygiad parhaus.
- k. Datblygu 'llwybr gyrfa' i weithwyr gofal cartref. Byddai hwn wedi'i gydgyssylltu â'r llwybr gyrfa i weithwyr cymorth gofal iechyd. Byddai'r llwybr gyrfa'n ategu datblygiad gweithwyr gofal cartref drwy gydol eu gyrfa.
- l. Cyflwyno amrywiaeth ac arbenigaethau i rôl gwaith gofal cartref drwy ddarparu hyfforddiant a dull datblygu i weithwyr gofal i'w galluogi i arbenigo mewn gweithio gyda phobl sydd â dementia, er enghraifft, i ymgymryd â thasgau iechyd priodol neu rolau cymorth ar gyfer oedolion sy'n dibynnu ar gyffuriau neu alcohol.

Crynodeb

Mae'r hyfforddiant, y sgiliau a'r cymwysterau sydd gan weithwyr gofal yn dylanwadu ar ansawdd y gofal. Gall diffyg buddsoddi mewn cyfleoedd hyfforddi a datblygu priodol olygu nad yw gweithwyr gofal yn gymwys i ymgymryd â'r tasgau y maent wedi'u cyflogi i'w gwneud. Ar ben hynny, gall hyfforddiant a datblygiad gwael a diffyg strwythur gyrfa arwain at drosiant staff uchel. Gall hyn olygu bod cleientiaid yn profi nifer o newidiadau o ran y gweithwyr sy'n darparu eu gofal.

²⁶ Mae rhagor i'w weld yn: <http://www.cgymru.org.uk/dysgu-ac-addysg-proffesiynol-parhaus/?force=2&bc=124:133|45:97|49:4183>

Eich barn am strwythur gyrfa a datblygu a hyfforddi

16. Pa rai, os oes rhai o gwbl, o'r syniadau a nodir isod a fydd, yn eich barn chi, yn cynnig mwy o gyfleoedd i weithwyr gofal cartref ar gyfer hyfforddi, datblygu a chamu ymlaen?

- i. Fel rhan o'r broses gofrestru, yn mynnu bod pob gweithwyr i gyflawni cymhwyster Lefel gofal cartref 2 neu Lefel 3 Diploma mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol a mynnu dangos bod gweithwyr gofal cartref wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant a datblygiad parhaus.**
- ii. Datblygu 'llwybr gyrfa' i weithwyr gofal cartref. Byddai hwn yn debyg i'r llwybr gyrfa ar gyfer gweithwyr cymdeithasol. Byddai'r llwybr gyrfa'n ategu datblygiad gweithwyr gofal cartref drwy gydol eu gyrfa.**
- iii. Cyflwyno amrywiaeth ac arbenigaethau i rôl gwaith gofal cartref drwy ddarparu hyfforddiant a dull datblygu i weithwyr gofal i'w galluogi i arbenigo mewn gweithio gyda phobl sydd â dementia, er enghraifft, i ymgymryd â thasgau iechyd priodol neu rolau cymorth ar gyfer oedolion sy'n dibynnu ar gyffuriau neu alcohol.**

17. Defnyddiwch y blwch isod i nodi'ch sylwadau am hyfforddi, datblygu a chamu ymlaen ym maes gofal cartref.

Statws galwedigaethol gwaith gofal cartref

Mae statws galwedigaethol yn cyfeirio at yr hyn y mae cymdeithas yn ei gredu ynghylch gwerth swydd neu alwedigaeth. Mae hyn yn cynnwys y graddau y mae cymdeithas yn edmygu neu'n parchu galwedigaeth benodol.

Mae galwedigaethau sy'n cael eu hystyried mewn modd cadarnhaol yn rhai sydd â statws uchel, tra bo proffesiynol sy'n cael eu hystyried mewn modd negyddol yn rhaid sydd â statws isel.

Po fwyaf o addysg neu hyfforddiant sydd eu hangen i wneud swydd a pho fwyaf yr enillion, uchaf yw statws yr alwedigaeth. Mae statws yn fesur o atyniad galwedigaeth; po uchaf yw'r statws, mwyaf yw'r atyniad.

Dyweddod y gweithwyr gofal cartref a gymerodd ran yn ein gwaith ymchwil wrthym fod gofal cartref yn gofyn am lefelau uchel o sgiliau a chyfrifoldeb ond nad yw hyn yn cael ei gydnabod yn gyffredinol gan eraill, sy'n ystyried gofal cartref yn waith statws isel sydd â gweithwyr â sgiliau isel a chyflogau isel.

Gall gweithio mewn swydd sy'n cael ei hystyried i fod â statws isel leihau'r graddau y mae gweithwyr gofal cartref yn teimlo'u bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cydnabod yn weithwyr proffesiynol. Mae statws galwedigaethol yn cael effaith ar benderfyniadau ynghylch dechrau gweithio a pharhau i weithio yn y sector gofal cartref. Mae statws isel swydd yn cael effaith negyddol ar y broses recriwtio a chadw²⁷.

Er mwyn codi proffil gofal cartref rydym wedi cyhoeddi eisoes y bydd angen i bob gweithiwr gofal cartref fod wedi'i gofrestru erbyn mis Ebrill 2020. Mae cofrestru'n cydnabod cyfrifoldeb proffesiynol gweithwyr gofal cartref. Ar ben hynny, byddai lefelau cymwysterau sylfaenol a llwybr gyrfa cydnabyddedig yn helpu i oresgyn y canfyddiad bod gofal cartref yn broffesiwn sgiliau isel.

Credwn y gallai gwneud rhywbeth ynghylch y pethau y gwnaethom eu disgrifio'n gynharach fel contractau dim oriau a pheidio â thalu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol gael effaith gadarnhaol ar statws gwaith gofal cartref.

Ar ben hynny, mae Llywodraeth Cymru yn cefnogi'r broses barhaus o ddatblygu a chydabod arferion da drwy Gofal Cymdeithasol Cymru. Rydym hefyd yn cefnogi amryw o gyfleoedd i ddathlu a lledaenu arferion da fel y Gwobrau Gofal Cymdeithasol a'r Gwobrau Gofal.

²⁷ Rubery, J. ac Urwin, P. (2011) Bringing the Employer Back in: why social care needs a standard employment relationship, *Human Resource Management Journal*, 21, 122-137.

Carr, S. (2014) Pay, Conditions and Care Quality in Residential, Nursing and Domiciliary Services.

Hussein, S. (2014) Shifting Policy Attention to the Social Care Workforce. Ar gael yn:

<https://blogs.kcl.ac.uk/socialcareworkforce/2014/12/02/shifting-policy-attention-to-the-social-care-workforce/#more-1767>

Rubery, J., Grimshaw, D., Hebson, G. ac Ugarte, S. (2015) 'It's all About Time': time as contested terrain in the management and experience of domiciliary care work in England, *Human Resource Management*, 54, 753–772.

Crynodeb

Dywedodd y gweithwyr gofal cartref a gymerodd ran yn ein gwaith ymchwil wrthym fod gofal cartref yn gofyn am lefelau uchel o sgiliau a chyfrifoldeb ond nad yw hyn yn cael ei gydnabod yn gyffredinol gan eraill, sy'n ystyried gofal cartref yn waith statws isel sydd â gweithwyr â sgiliau isel a chyflogau isel.

Rydym am gydnabod y gwaith pwysig sy'n cael ei wneud gan weithwyr gofal cartref a chodi proffil gwaith gofal cartref. Un ffordd yr ydym yn gwneud hyn yw drwy gyflwyno cofrestru gorfodol i bob gweithiwr gofal cartref.

Eich barn am statws galwedigaethol gwaith gofal cartref

18. Rydym yn gwneud nifer o bethau i godi statws proffesiynol gweithwyr gofal cartref. Defnyddiwch y blwch isod i roi gwybod inni am unrhyw ffordd eraill y gallwn wella statws gwaith gofal cartref.

Materion iechyd a diogelwch i weithwyr gofal cartref

Mae gan bob cyflogwr ddyletswydd gofal i'w gyflogeion. Mae hyn yn golygu y dylai gymryd pob cam sy'n rhesymol i sicrhau iechyd, diogelwch a lles ei gyflogeion.

Dywedodd y gweithwyr gofal cartref a gymerodd ran yn ein gwaith ymchwil wrthym fod gweithio ar eu pen eu hunain ac yn aml yn y nos yn gwneud iddynt deimlo'n agored i niwed. Soniodd rhai gweithwyr gofal wrthym am fod yn destun trais yn y gweithle a gwnaethant awgrymu nad yw eu cyflogwyr yn deall y risgiau i'w diogelwch.

Gall gweithwyr gofal cartref ddod ar draws nifer o beryglon fel rhan o'u gwaith ac mae'n hanfodol bod darparwyr yn deall yn llwyr y risgiau a'r rhagofalon sy'n gysylltiedig â phob sefyllfa.

Mae Skills for Care wedi ysgrifennu canllaw diogelwch ar gyfer gweithwyr gofal cartref sy'n gweithio ar eu pen eu hunain²⁸. Mae'r canllaw'n nodi nifer o risgiau y gall gweithwyr gofal cartref ddod ar eu traws. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Risgiau sy'n gysylltiedig â chynllunio, fel staff swyddfa nad ydynt ar gael i ateb ymholiadau y tu allan i oriau

²⁸ <http://www.skillsforcare.org.uk/Document-library/Skills/Lone-Worker-Guide.pdf>

- Risgiau sy'n gysylltiedig â theithio a gweithio ar eich pen eich hun, fel ymddygiad ymosodol gan bobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth, eu ffrindiau/perthnasau a/neu anifeiliaid anwes.
- Risgiau sy'n gysylltiedig â gwaith gofal cartref, fel problemau codi a thrin.

Er bod gweithwyr gofal cartref yn gyfrifol am gymryd camau rhesymol i ofalu am eu hunain, dyletswydd gyfreithiol y cyflogwr yw asesu'r risgiau posibl a gweithredu mesurau i'w hosgoi neu eu rheoli.

Rydym am sicrhau bod gweithwyr gofal cartref yn ddiogel pan fyddant yn gwneud eu gwaith. Mae ein syniadau i sicrhau bod hyn yn digwydd yn cynnwys:

- Dylai darparwyr gofal cartref ddatblygu polisiau sy'n nodi sut y byddant yn ymdrin ag iechyd a diogelwch. Gallai hyn gynnwys y polisiau a ganlyn:
 - Polisi ynghylch gweithwyr sy'n gweithio ar eu pen eu hunain, sy'n datgan sut y mae'r sefydliad yn rheoli diogelwch gweithwyr sy'n gweithio ar eu pen eu hunain
 - Polisi iechyd a diogelwch sy'n datgan pa mor aml y mae asesiadau risg ac arolygiadau iechyd a diogelwch yn cael eu cynnal
 - Polisi cyfathrebu a ffonau symudol
 - Polisi lles staff
 - Polisi ynghylch trin arian ac eiddo arall, fel meddyginiaeth.
- Fel rhan o'r broses arolygu, bydd yr arolygydd yn sicrhau bod darparwyr gofal cartref â'r polisiau hyn ar waith a bydd hefyd yn gwirio bod gweithwyr gofal cartref yn ddiogel pan fyddant yn gweithio.

Eich barn am iechyd a diogelwch gweithwyr gofal cartref

19. Pa rai, os oes rhai o gwbl, o'n syniadau isod a fyddai'n gweithio yn eich barn chi o ran sicrhau bod gweithwyr gofal cartref yn ddiogel pan fyddant yn gweithio

- i. Rhaid i ddarparwyr gofal cartref fod â pholisïau ar waith – fel polisïau ynghylch gweithwyr sy'n gweithio ar eu pen eu hunain, polisïau cyfathrebu a ffonau symudol, polisïau iechyd a diogelwch.**
- ii. Fel rhan o'r broses arolygu, bydd yr arolygydd yn sicrhau bod y polisïau ar waith a bydd yn gwirio bod gweithwyr gofal cartref yn ddiogel pan fyddant yn gweithio.**

20. Defnyddiwch y blwch isod i ddweud wrthym am faterion iechyd a diogelwch o ran gweithwyr gofal cartref ac unrhyw syniadau a fydd, yn eich barn chi, yn helpu i gadw gweithwyr gofal cartref yn ddiogel yn y gwaith.