



Llywodraeth Cymru
Ymgynghoriad – crynodeb o'r ymatebion

Dogfen ymgynghori ynghylch y gweithlu gofal cartref

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

Tachwedd 2016

Trosolwg

Mae'r ddogfen hon yn rhoi crynodeb o'r ymatebion a gafodd Llywodraeth Cymru i'w "*Dogfen ymgynghori ynghylch y gweithlu gofal cartref – Gwella'r gwaith o recriwtio a chadw gweithwyr Gofal Cartref yng Nghymru*" a gyhoeddwyd ar 18 Ionawr 2016. Parhaodd yr ymgynghoriad am 13 wythnos gan ddod i ben ar 15 Ebrill 2016.

Cafwyd 108 o ymatebion i'r ymgynghoriad gan amrywiaeth o randdeiliaid a rhai a chanddynt ddiddordeb yn y maes.

Y camau i'w cymryd

Er gwybodaeth yn unig.

Rhagor o wybodaeth

Dylid anfon ymholiadau am y ddogfen hon at:

Y Tîm Rheoleiddio a Datblygu'r Gweithlu
Y Gyfarwyddiaeth Gwasanaethau Cymdeithasol ac Integreiddio
Y Grŵp Iechyd a Gwasanaethu Cymdeithasol
4 P08
Llywodraeth Cymru
Parc Cathays
Caerdydd
CF10 3NQ

E-bost: SocialServicesRegulationandInspection@wales.gsi.gov.uk

Mwy o gopiâu

Gellir gweld y ddogfen hon ar wefan Llywodraeth Cymru:

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

Cynnwys

Tudalen

- 1. Crynodeb o'r ymatebion i'r ymgynghoriad**
- 2. Cyflwyniad**
- 3. Cysylltu â rhanddeiliaid**
- 4. Dadansoddiad o'r ymatebion fesul cwestiwn**
- 5. Y camau nesaf**

Crynodeb o'r ymatebion i'r ymgynghoriad

Ymgynghoriad drwy ddulliau electronig oedd hwn yn bennaf gan ddefnyddio 'survey monkey' neu e-bost i gofnodi ymatebion. Fodd bynnag, roedd Llywodraeth Cymru hefyd yn croesawu ymatebion ysgrifenedig. Drwy 'survey monkey' y daeth y rhan fwyaf o'r ymatebion i law (95 neu 88%) a rhoddodd 13 (12%) ymatebion manylach drwy anfon e-bost at Lywodraeth Cymru.

O'r rheini a ymatebodd, dyma'r gwahanol grwpiau:

Darparwyr Gwasanaethau Gofal Cartref	43
Awdurdodau Lleol	19
Unigolion	16
Y Sector Gwirfoddol	12
Cyrff Cynrychioladol	9
Byrddau Iechyd Prifysgolion	4
Undebau Llafur	2
Rheoleiddwyr y Gwasanaeth	2
Y Comisiynydd Pobl Hŷn	1
Cyfanswm	108

Y neges glir oedd nad oedd un ateb, na'r un gyfrinach amlwg, o ran sut y gellid gwella sefyllfa gweithwyr gofal cartref. Mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod gan bawb a chanddynt ddiddordeb yn y mater hwn, o'r sectorau preifat a chyhoeddus i'r rheoleiddwyr a Llywodraeth Cymru, gyfraniad i'w wneud er mwyn creu gweithlu mwy proffesiynol a deall a gwerthfawrogi'n well yr hyn y mae'r gweithwyr hyn yn ei wneud.

Cyflwyniad

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ddogfen ymgynghori yn gofyn am safbwyntiau ar y newidiadau y dylai Llywodraeth Cymru eu gwneud er mwyn gwella ansawdd gwasanaethau gofal cartref a chael effaith gadarnhaol ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref yng Nghymru.

Gofynnodd y ddogfen amryw o gwestiynau am syniadau ynghylch sut y gallai Llywodraeth Cymru wneud gofal cartref yn yrfa atyniadol, ac am ffyrdd a fyddai'n annog gweithwyr i aros yn y sector gofal cartref.

Roedd ffurflen ymateb ar gael gyda phob dogfen ymgynghori a gellid dychwelyd hon at Lywodraeth Cymru mewn tair ffordd, sef mynd i ran benodol ar wefan Llywodraeth Cymru, cwblhau ffurflen ymateb a'i hanfon drwy e-bost i gyfeiriad arbennig, neu lenwi copi caled o'r ffurflen a'i phostio at Lywodraeth Cymru.

Roedd yr holl ddogfennau ymgynghori ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg drwy ddilyn y ddolen hon i wefan Llywodraeth Cymru:

<https://consultations.gov.wales/consultations/domiciliary-care-workforce>

Rhodddwyd gwybod i'r rheini a oedd yn ymateb y gallai eu hymatebion gael eu cyhoeddi'n llawn oni bai eu bod yn nodi nad oeddent yn dymuno iddynt fod ar gael yn gyhoeddus.

Parhaodd yr ymgynghoriad rhwng 18 Ionawr a 15 Ebrill 2016, a chafwyd 108 o ymatebion gan amrywiaeth o randdeiliaid a'r rheini a chanddynt ddiddordeb yn y maes.

Cysylltu â rhanddeiliaid

Lansiwyd yr ymgynghoriad yn gyhoeddus gan Mark Drakeford AC, y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cyhoeddus. Gwahoddwyd y sector, rhanddeiliaid pwysig a'r cyhoedd yn ehangach i gyfrannu ac i anfon eu sylwadau am y cwestiynau yn y dogfennau ymgynghori.

Er na chynhaliwyd unrhyw weithdai na digwyddiadau ymgynghori, aeth Llywodraeth Cymru ati ar ôl y lansiad i anfon negeseuon e-bost a llythyrau wedi'u targedu at asiantaethau gofal cartref a rhanddeiliaid ehangach, er mwyn ceisio ennyn diddordeb pobl yn y broses.

Dadansoddi'r ymatebion i'r ymgynghoriad fesul cwestiwn

Mae'r adran hon yn dadansoddi'r 108 o ymatebion yn fanwl, ac yn rhoi crynodeb o'r atebion i bob cwestiwn gan gynnwys y cwestiynau am y materion penodol a gafodd sylw yn y ddogfen ymgynghori.

Recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref yng Nghymru

1.	Pam, yn eich barn chi, y gallai fod yn anodd recriwtio gweithwyr gofal cartref?
-----------	--

Roedd bron y cyfan o'r rheini a ymatebodd i'r ymgynghoriad wedi ateb cwestiynau 1 a 2 ynghyd gan y teimlent mai'r un pwnc yn y bôn oedd dan sylw ynddynt. Dywedodd 71 (neu 66%) o'r ymatebwyr mai cyflogau isel gweithwyr gofal cartref oedd yn gyfrifol am yr anawsterau wrth recriwtio a chadw staff. Cyfeiriodd nifer o'r ymatebwyr at resymau eraill hefyd a oedd yn gwaethygu pethau (e.e. pwysau gwaith (55 neu 51%), oriau anghymdeithasol (52 neu 48%) a thelerau ac amodau gwael (51 neu 47%)).

Roedd rhai o sylwadau'r ymatebwyr yn canolbwyntio ar yr ymdeimlad bod mwy o fanteision i'w cael o weithio mewn sectorau eraill fel manwerthu neu weithgynhyrchu o'i gymharu â'r sector gofal cartref. Dadleuodd rhai o'r ymatebwyr bod defnyddio contractau dim oriau yn creu mwy o broblemau fyth, gyda phobl yn anfoddog o ymuno â'r sector gan nad oes oriau wedi'u gwarantu neu gan fod staff yn cael eu galw i weithio ar gryn fyr rybudd. Roedd rhai o'r sylwadau cyffredin yn cynnwys:

“Low pay. Not enough time to properly address client need. Not enough time to travel between clients. Inadequate training. Additional tasks without proper remuneration. Difficulty coping alone with client with complex needs.”

Gofalwr yn y de

“...long, unsociable hours without enough breaks. Remuneration for unsociable hours is poor. No guaranteed hours...”

Gweithiwr Gofal Cartref, Cyngor Sir Powys

Roedd tystiolaeth glir hefyd yn dangos bod gwahaniaeth rhwng y gweithlu gofal cartref yn y sectorau preifat a chyhoeddus. Mae'n ymddangos bod y gwahaniaethau hyn yn sgil y telerau a'r amodau cyflogaeth y mae'r naill sector a'r llall yn eu cynnig i'w gweithwyr – e.e. mae'r sector cyhoeddus yn trin ei weithwyr gofal cartref yn yr un ffordd â'i holl weithlu ehangach, tra bo'r sector preifat yn dadlau bod y contractau comisiynu presennol gyda'r awdurdodau lleol yn cael eu cyllido'n wael gan eu bod wedi'u seilio ar unedau o amser, a bod hyn yn eu hatal rhag cynnig gwell telerau ac amodau i'w staff.

Cyfeiriodd rhai o'r ymatebwyr hefyd at ddiffyg hyfforddiant neu ddatblygiad gyrra ymddangosiadol yn y sector annibynnol, a'r gred oedd nad oedd hyn yn gymaint o broblem yn y sector cyhoeddus lle mae mwy o gyllid ar gael i roi'r cyfleoedd hyn. Roedd y sylwadau yn yr ymatebion yn cynnwys:

"...No rota structure. Dom care agency is running things poorly. Staff stressed and on sick leave. Would be better run in-house in the council like before."

Gweithiwr Gofal Cartref, Cyngor Sir Powys

"Within Torfaen CBC Social Care and Housing, domiciliary workers have contracted hours and are given a set rota. We do not have many of the issues that external care providers have which are associated with zero hours contracts. However, we do still have the issue of recruiting people to contracted roles."

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen

Fodd bynnag, mae'r ddau grŵp yn bendant yn cytuno bod y sector gofal cartref yn cael ei weld yn un ag iddo statws is na'r sector gofal iechyd, er y gydnabyddiaeth eu bod yn rhoi gwasanaeth gwerthfawr. Dyma enghraifft o'r teimlad hwn:

"...public see it as a low paid, low status job, with long hours and little protection from employer. Perceived as unskilled with lack of career path. Unstable hours (with zero hours contracts). Lack of pay for travel time."

Undeb Llafur y GMB

Roedd yr ymatebion i'r cwestiwn hwn yn cyd-fynd â chanfyddiadau ymchwil a gynhaliwyd gan Brifysgol Metropolitan Manceinion¹ ar ran Llywodraeth Cymru, a helpodd i ddatblygu'r cwestiynau yn yr ymgynghoriad hwn. Yn nhyb y cyhoedd, mae'r sector gofal cartref yn un lle mae'r cyflogau'n isel a lle nad oes hyfforddiant yn cael ei roi, ac mae hynny'n niweidiol i amcanion Llywodraeth Cymru i greu gweithlu mwy proffesiynol. Byddai hyn yn awgrymu bod angen gwneud mwy o waith ar draws y sbectrwm (e.e. Llywodraeth Cymru, rheoleiddwyr a'r sector ei hun) os ydym am

¹ Adroddiad Prifysgol Metropolitan Manceinion, "Factors that affect the recruitment and retention of domiciliary care workers and the extent to which these factors impact upon the quality of domiciliary care" a gyhoeddwyd ar 17 Mawrth 2016
<http://gov.wales/docs/caecd/research/2016/160317-factors-affect-recruitment-retention-domiciliary-care-workers-final-en.pdf>

newid y farn hon er mwyn adlewyrchu'n gywir natur ofalgar y mwyafrif o'r gweithlu sydd yn awyddus i helpu pobl eraill.

Mae gwaith eisoes yn cael ei wneud gyda rheoleiddiwr y gweithlu, Cyngor Gofal Cymru (neu Gofal Cymdeithasol Cymru ar ôl mis Ebrill 2017), er mwyn gwella'r prosesau hyfforddi a datblygu sydd ar gael i'r gweithlu drwyddo draw. Cydnabyddir y bydd gwella telerau ac amodau'r holl staff a datblygu strwythurau gyrfa i'r rheini sy'n awyddus i'w cael yn un ffordd o gadw mwy o staff yn y sector. Fodd bynnag, mae angen rhagor o ymdrech i wneud hyn, yn ogystal â chyllid a syniadau arloesol, nid yn unig yn y sector ei hun ond gan bob partner, gan gynnwys Llywodraeth Cymru.

2.	Pam, yn eich barn chi, y gallai fod yn anodd cadw gweithwyr gofal cartref?
-----------	---

Gweler y dadansoddiad o'r ymatebion i gwestiwn 1 uchod.

3.	Beth y gallwn ei wneud, yn eich barn chi, i wella'r broses o recriwtio gweithwyr gofal cartref?
-----------	--

Er bod nifer o ymatebwyr yn teimlo y byddai gwella'r telerau a'r amodau yn datrys y problemau wrth recriwtio a chadw gweithwyr, teimlid hefyd bod angen gwell cydnabyddiaeth fod y sector yn broffesiwn sy'n galw am sgiliau. Mae hyn unwaith eto yn cadarnhau ymchwil Prifysgol Metropolitan Manceinion, a awgrymodd bod y darlun negyddol o'r sector, yn enwedig yn y cyfryngau, yn ffactor pwysig pam nad yw pobl am ymuno â'r sector neu pam eu bod am adael. Yn ôl yr ymchwil, roedd angen gwneud rhagor o waith i greu gweithlu mwy amrywiol yn y sector (er enghraifft, benywod yw mwyafrif llethol y gweithlu presennol) a hyrwyddo'r gweithlu hwnnw mewn ffordd fwy cadarnhaol, er mwyn dangos natur ofalgar a phroffesiynol y sector yn gyffredinol.

Dywedwyd y byddai gwella'r hyfforddiant sydd ar gael i'r rheini sydd am wella yn academiaidd, neu roi cyfleoedd i "arbenigo" mewn meysydd fel dementia neu helpu'r rheini sy'n ddibynnol ar alcohol (nid yn angenrheidiol drwy gymwysterau academiaidd), yn helpu i gadw staff yn y sector. Fodd bynnag, teimlai rhai ymatebwyr bod angen gwyrddroi penderfyniad Llywodraeth Cymru i roi'r gorau i gyllido pobl dros 25 oed i ddilyn lefel 2 a 3 Diploma Iechyd a Gofal Cymdeithasol y Fframwaith Cymwysterau a Chredydau, gan ei bod yn ymddangos yn annheg bod yn rhaid i bobl ar gyflogau isel dalu am y cymhwyster hwn.

Cydnabuwyd hefyd bod angen buddsoddi rhagor o gyllid yn y sector cyfan. Gallai hyn gynnwys cynyddu cyllidebau awdurdodau lleol er mwyn eu helpu i gomisiynu gofal ar sail anghenion yn hytrach nag amser, a helpu i sicrhau bod gan yr holl staff yn y sector gyfle i gael hyfforddiant digonol. Yn ôl rhai ymatebwyr:

"Better contracts, better wages and career prospects will help the recruitment of staff, but these things can't be provided if we are forced to consistently undercut each other when it comes to taking on packages of care..."

Darparwr Gofal Cartref yn y de

“Politicians and policy writers need more experience of the complexity of the sector. Poor decision making & poor practice has a knock-on effect to the staff.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

“...we need more government funded training courses to support our care staff. Most recently in Wales, funding for those over 25 years of age to do the QCF Diploma levels 2 & 3 were stopped. This isn't good enough. It is a requirement of the national minimum standards that 50% of the workforce in domiciliary care are qualified to a level 2 as a minimum, however cutting this important funding placed challenges on providers to meet this standard. More funding is also required for care staff to attend specialised courses such as Motor Neurone Disease, Stroke, Parkinson's etc. Staff are dealing with these illnesses every day and further training should be made available to them when needed.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

Roedd ymchwil Prifysgol Manceinion wedi cydnabod mai cyfyngedig yw'r nifer sy'n dewis dilyn diploma'r Fframwaith Credydau a Chymwysterau (yng Nghymru a Lloegr ill dau). Y tu allan i Gymru, mae dadl bod y rheini sy'n llunio polisïau wedi gosod lefel y cymhwyster yn rhy isel, gan adlewyrchu'r hyn y gall y sector ei gyflawni yn hytrach na'r hyn y dylai'r cymhwyster ei gynnwys er mwyn adlewyrchu'r gwaith ei hun. Dangosodd y Brifysgol fod gofal cartref yn golygu rhoi bob math o wahanol gymorth i ddefnyddwyr gwasanaethau, o ofal corfforol sy'n gofyn am gyflawni tasgau penodol i gymorth emosiynol a rhoi gwybodaeth, sef pethau nad ydynt yn rhan o'r cymwysterau cydnabyddedig ar hyn o bryd.

Dadleuodd yr adroddiad hefyd bod ymchwil gan Cameron a Boddy yn 2006 wedi dangos bod y DU ar ei hôl hi wrth edrych ar sut y mae gwledydd eraill yng ngogledd Ewrop yn datblygu sgiliau gweithwyr gofal ac yn cynnig cyfleoedd i wneud hynny. Teimlid felly bod angen ystyried codi lefelau'r cymwysterau presennol er mwyn creu swyddi mwy proffesiynol, yn unol â'r modelau yng ngogledd Ewrop, ac er mwyn gwella'r darlun o ansawdd y swydd.

Er bod awdurdodau lleol yn cynnig rhaglenni hyfforddiant sy'n agored i bawb, teimlai rhai darparwyr gwasanaethau mai prin yw'r llefydd sydd ar gael i'r sector annibynnol, a bod y rhaglenni'n anhyblyg i fusnesau bach allu rhyddhau staff gan na fydd ganddynt neb i gymryd lle'r staff hynny ar y diwrnodau dan sylw. Teimlid bod angen mwy o gydweithio a chydweithredu er mwyn cynllunio'r sesiynau hyn yn well. Dyma rai o'r sylwadau:

“Through training and development that is accessible for all organisations. There is an impact on frontline staff resources through budget cuts which are increasing the work loads for frontline staff and organisations and sufficient training can be missed. Progression and development plans with a clear career path for staff – enabling people to have a career in care that is recognised and valued.”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol yn y de

“Local authorities are good employers and those authorities that employ such workers will be attractive employers. Whilst local authorities provide good internal training and development opportunities for their social care workforce which includes domiciliary care workers, they are mindful that restrictions on adult learners funding which is negatively impacting on the numbers of ‘developed’ candidates entering the workforce.”

Rhwydwaith Cyfarwyddwyr Adnoddau Dynol Awdurdodau Lleol (Cymru)

Ffactor arwyddocaol wrth gadw a recriwtio'n well fyddai dod o hyd i ffyrdd o wella “delwedd” ymddangosiadol y sector, gan fod gormod o bwyslais wedi bod ar straeon yn y cyfryngau a oedd yn dangos ochr negyddol y gwaith, a dim digon o sylw ar yr ochr gadarnhaol. Roedd hyn wedi arwain llawer o bobl i gredu bod y sector gofal cartref wedi'i hyfforddi'n wael ac yn denu'r “math anghywir” o bobl, pan nad oedd hyn yn wir. Dyma rai o'r sylwadau:

“Improve working conditions and wages. “in-house” social services staff are often paid more than private sector staff. Encourage a better image of the job or staff will just go and work in Tesco or Pontins.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

“Advertise the positives of being a carer and get to prospective candidates early! You can't be a carer until over 18 by which time people are on a different path. Raise the status of the profession.”

Darparwr Gofal Cartref yn y de-ddwyrain

Mae'n amlwg bod y sector drwyddo draw am weld mwy o hyrwyddo ar y gwaith da y mae gweithwyr gofal cartref yn ei wneud, nid yn unig er mwyn rhoi hwb i ysbryd y gweithlu, ond hefyd i ddangos i'r cyhoedd yn ehangach y cyfraniad cadarnhaol y mae'r bobl hyn yn ei wneud i fywydau'r rheini sy'n defnyddio'r gwasanaethau. Er bod rhai'n teimlo y dylid cyflwyno system wobrwyo a chydabod, yn amrywio o wobrwyon ariannol i seremoni wobrwyo wedi'i noddi gan Lywodraeth Cymru, roedd llawer mwy yn galw am straeon newyddion mwy cadarnhaol yn y cyfryngau, ac yn credu mai dyna'r ateb.

4.	Beth y gallwn ei wneud, yn eich barn chi, i wella'r broses o gadw gweithwyr gofal cartref?
-----------	---

Roedd yr ymatebion i'r cwestiwn hwn yn adlewyrchu'n fras yr un materion a grybwyllwyd uchod wrth ateb Cwestiwn 3, er bod ychydig mwy o ymatebion yn cyfeirio at yr angen i awdurdodau lleol, wrth gyllido a chomisiynu, ganolbwyntio mwy ar ansawdd y gofal yn hytrach na hyd y gofal hwnnw. Dyma rai o'r ymatebion:

“Increase the social care funding to Local Authorities. The Welsh Government needs to recognise that Local Authorities only pay for the time a

care worker is in the client's home and yet the agencies must also pay for the time spent travelling to and from that call."

Darparwr Gofal Cartref yn y de

"...root cause of the ongoing retention crisis is commissioning practice. The rates paid for homecare by local authorities in Wales are too low, UKHCA has calculated that the minimum viable rate for an hour of homecare is £16.70 per hour. Separate research conducted by UKHCA found that the average (arithmetic mean) rate paid for an hour of homecare by local authorities in Wales is £14.28. This funding deficit impacts upon the terms and conditions of careworkers, it also impacts upon the training and career progression for careworkers."

Cymdeithas Gofal Cartref y Deyrnas Unedig

Unwaith eto, roedd hyn yn rhywbeth a gafodd sylw yn ymchwil Prifysgol Manceinion yn ei grwpiau ffocws a'i chyfweliadau â chomisiynwyr, rheolwyr a gweithwyr gofal cartref (Adran 3 yn yr adroddiad terfynol). Dadleuodd nifer o reolwyr gwasanaethau bod yr arferion comisiynu presennol yn seiliedig ar ddarparu gwasanaethau ar sail amser a thasgau penodol, sy'n haws eu mesur a'u monitro er nad ydynt yn rhoi sylw i ansawdd y gofal. Roedd pobl yn pryderu felly y gallai symud at ddull sy'n seiliedig ar ganlyniadau arwain at densiynau ac y byddai angen i Lywodraeth Cymru wneud mwy i gyfathrebu ag awdurdodau lleol pe bai angen comisiynu mewn ffyrdd newydd. Dylai'r ffyrdd newydd hyn hefyd roi mwy o hyblygrwydd i ddarparwyr gwasanaethau i gyflawni'r canlyniadau newydd.

Fodd bynnag, roedd yr ymatebion i'r ymgynghoriad yn codi pwynt gwahanol i'r pwyntiau a wnaed wrth ateb Cwestiwn 3, gyda rhai ymatebwyr yn teimlo bod angen i Lywodraeth Cymru ddeall y sector yn well. Teimlai ymatebwyr fod rhai penderfyniadau polisi yn dangos diffyg ymwybyddiaeth ynghylch cymhlethdod y sector. Cafwyd rhagor o dystiolaeth gan nifer o'r ymatebwyr ynghylch hyn, a oedd yn galw ar Lywodraeth Cymru i ailgyflwyno'r cyllid ar gyfer prentisiaethau i bobl dros 25 oed er mwyn eu galluogi i ddilyn cymwysterau'r Fframwaith Cymwysterau a Chredydau. Y ddadl yw bod rhan fwyaf y staff dros 25 oed ac ymhlith y rheini sy'n cael y cyflogau isaf yn y sector. O'r herwydd mae'n anodd iddynt dalu am y diploma hwn o'u cyflogau eu hunain. Bydd hynny'n ei dro yn golygu na fydd modd cyrraedd targed Llywodraeth Cymru i sicrhau bod gan 50% o staff gymhwyster lefel 2 y Fframwaith Cymwysterau a Chredydau. Dyma enghreifftiau o'r safbwyntiau hyn:

"Politicians and policy writers need to be more aware of these external factors in order to make a positive change. Domiciliary care providers require protection from Wales Assembly because refusal to manage external pressures results in confrontation from social care and health boards personnel i.e. social workers, district nurses, brokerage, discharge teams, commissioning teams and providers ability to gain new business would be at risk. More experienced personnel working in social care and health departments that have a thorough understanding of domiciliary care so correct decisions can be made."

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

“...we feel the following would make staff retention more effective; - QCF Funding for over 25s; we currently fail to meet the requirement of 50% staff with QCF2 Minimum, as there is no funding available for anyone over 25 years old to complete their QCF; the majority of our staff are over 25.”

Darparwr Gofal Cartref yn y de-ddwyrain

“In addition, we need more government funded training courses to support our care staff. Most recently in Wales, funding for those over 25 years of age to do the QCF Diploma levels 2 & 3 were stopped. This isn't good enough. It is a requirement of the national minimum standards that 50% of the workforce in domiciliary care are qualified to a level 2 as a minimum, however cutting this important funding placed challenges on providers to meet this standard.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

Mae'r sylwadau hyn yn cyd-fynd â chanfyddiadau adroddiad Prifysgol Manceinion, a gasglodd fod dros hanner y gweithlu yn y sector gofal cartref dros 40 oed ac yn y 10 i'r 15 mlynedd nesaf y gallai dros chwarter y gweithlu hwnnw adael marchnad lafur sydd eisoes yn lleihau. Mae'n adlewyrchu hefyd farn rhai yn y sector a oedd yn teimlo nad yw gwleidyddion a'r rheini sy'n llunio polisiau yn deall y sector na'r gweithlu, gan eu bod wedi rhoi'r gorau i gyllido'r prentisiaethau heb ystyried effaith hynny'n ofalus.

Contractau dim oriau

5.	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">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 gontract dim oriau neu gontract ag oriau wedi'u gwarantu; neuiii. 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? neuiv. 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?
-----------	---

Ni wnaeth y rhan fwyaf o'r ymatebwyr roi ateb i wahanol elfennau'r cwestiwn hwn – sef ar gyfer i.) 38, ii) 39, iii.) 80 a iv.) 98. O'r rheini a roddodd ateb, dyma a ddywedwyd:

i.) Gwneud i ddarparwyr gofal cartref gyhoeddi nifer yr oriau o ofal a ddarperir gan weithwyr gofal sy'n destun contractau dim oriau

Teimlai 35 o ymatebwyr y dylai darparwyr gofal cartref gyhoeddi faint o staff sydd ar gontractau dim oriau, o'i gymharu â 32 o ymatebwyr a anghytunai y dylid gwneud hyn.

ii.) Rhoi'r dewis i bob gweithiwr gofal cartref o ran a ydynt yn cael eu cyflogi o dan gontract dim oriau neu gontract ag oriau wedi'u gwarantu

Teimlai 38 o'r ymatebwyr y dylai gweithwyr gofal cartref gael dewis pa fath o gontract sydd ganddynt (sefydlog neu ddim oriau) fel bod eu trefniadau gweithio yn gweddu iddynt hwy. Teimlai 19 o'r ymatebwyr y dylid troi contractau dim oriau yn rhai oriau sefydlog, a dadleuodd 14 y dylid cyfyngu ar nifer y contractau dim oriau y gall darparwr gofal cartref eu defnyddio. Er enghraifft:

“Giving all domiciliary care workers the choice about whether they are employed on a zero hours contract or a contract with guaranteed hours.”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol yn y de

“Restricting the number of care hours or the percentage of care hours which domiciliary care providers can deliver by zero hours contracts.”

Darparwr Gofal Cartref yn y de

“Converting all zero hour contracts to guaranteed hours contracts after a domiciliary care worker has been employed for a specific period of time.”

Darparwr Gofal Cartref yn y de-ddwyrain

“We therefore welcome that the Welsh Government is looking at revising regulations around zero hours contracts as a contributor to this. ...We would therefore welcome greater restrictions on the number or percentage of care hours delivered through these contracts but would not want to see these eliminated completely.”

Sense Cymru

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

Er na wnaeth y mwyafrif llethol ateb y cwestiwn hwn, teimlodd chwech o'r rheini a wnaeth ymateb y dylid troi contractau dim oriau gweithwyr gofal cartref yn gontractau oriau sefydlog ar ôl iddynt weithio am chwe mis. Dadleuodd pedwar ymatebwr arall nad oeddent yn cytuno y dylai Llywodraeth Cymru ymyrryd, gan fod manteision i gwmnïau bach sy'n darparu gofal ac i staff (h.y. hyblygrwydd). Oherwydd y modd y caiff gwasanaethau eu comisiynu, teimlid nad oedd yn bosibl i ddarparwyr gofal warantu oriau sefydlog i staff ac y gallai unrhyw reolau ynghylch defnyddio contractau dim oriau ansefydlogi'r sector.

Dywedodd un ymatebwr na fyddai symud o gontractau dim oriau i gontractau oriau sefydlog yn newid y sefyllfa sydd ohoni, ac yn hytrach y byddai'n cynyddu'r pwysau ariannol ar ddarparwyr gofal cartref. Esboniodd yr ymatebwr hwn bod yr arferion comisiynu presennol yn golygu mai dim ond am yr amser sydd wedi'i gontractio y bydd rhywun yn talu, ac os caiff yr apwyntiad ei ganslo gyda dim ond 24 awr o rybudd, gall achosi problemau cynllunio a phroblemau ariannol i ddarparwyr gofal os na allant sicrhau bod modd defnyddio'u staff yn rhywle arall. Dadleuodd ymatebwr arall y byddai'n anodd deddfu yn y maes hwn gan nad oedd rheoleiddiwr y gwasanaeth yn ddigon profiadol i ddeall cymhlethdod y maes.

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?

Dewisodd mwy o'r ymatebwyr beidio ag ateb y cwestiwn nag unrhyw un o gwestiynau'r ymgynghoriad, gyda 98 yn peidio ag ateb neu'n anwybyddu'r cwestiwn ar 'survey monkey'. O'r rheini a ymatebodd, dywedodd y mwyafrif (tri ateb) y dylid darparu uchafswm o 20% o oriau gofal drwy gontractau dim oriau, tra teimlai'r ddau ymatebwr arall mai hanner y ffigur hwnnw, sef 10%, y dylai fod. Teimlai dau ymatebwr arall y dylid pennu ffigurau o 40 neu 25 awr.

Yn olaf wrth edrych ar yr atebion i'r cwestiwn hwn, mae'n amlwg bod y defnydd o gontractau dim oriau yn fater cymhleth. Dewisodd nifer o'r rheini a ymatebodd i'r cwestiwn hwn beidio â rhoi unrhyw sylwadau am y pwnc, gan ddewis sôn amdano'n fanylach yn eu hateb i Gwestiwn 7 isod. Wrth ateb y cwestiwn hwnnw, cyfeiriodd

nifer o ymatebwyr (23) at y ffaith mai nad y defnydd o gontractau dim oriau na'u natur yw'r broblem, gan y gallant roi hyblygrwydd i'r gweithiwr a'r darparwr gofal. Yn hytrach, y broblem yw'r camddefnydd ar draws y sector o gontractau dim oriau, pan fyddant yn cael eu rhoi i'r holl staff er mwyn lleddfu pwysau ariannol.

6.	<p>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?</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.
-----------	---

Teimlai mwyafrif llethol y 67 o'r ymatebwyr (62%) i'r cwestiwn hwn y dylai rheoleiddiwr y gwasanaeth, sef Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru, oruchwylio'r defnydd o gontractau dim oriau fel rhan o'i phrosesau arolygu. Byddai hyn yn gofyn am ganllawiau clir gan Lywodraeth Cymru yn rhoi manylion ynghylch y math o waith y dylid defnyddio contractau dim oriau ar ei gyfer, am ba mor hir y dylid eu defnyddio, a nifer y staff a ddylai fod â chontractau o'r fath. Byddai cymhlethdodau ynghlwm wrth hyn, a byddai angen edrych yn fanylach ar faterion cyfreithiol er mwyn sicrhau bod gan Lywodraeth Cymru gymhwysedd deddfwriaethol i newid cyfraith cyflogaeth, ond nid oes dim yn ein rhwystro rhag datblygu canllawiau anstatudol. Yr unig risg bosibl yn hynny o beth yw y gellid anwybyddu'r canllawiau gan na fyddant yn ymrwymo neb yn gyfreithiol. Y datganiad mwyaf poblogaidd wrth ymateb i'r cwestiwn hwn oedd:

“As part of the inspection process, the Care and Social Services Inspectorate Wales will make sure domiciliary care providers are keeping to the rules about the maximum use of zero hours contracts.”

Darparwr Gofal Cartref yn y canolbarth

Teimlai rhai o'r ymatebwyr y byddai cyfyngu ar yr hyblygrwydd y mae contractau dim oriau yn ei roi i'r gweithlu a darparwyr gwasanaeth yn effeithio'n negyddol ar y sector, gan beri i rai gweithwyr adael. Dadleuodd rhai nad oedd unrhyw gysylltiad rhwng contractau dim oriau ac ansawdd y gofal, ond bod y cynnydd yn y math hwn o gontractau a'r camddefnydd ohonynt yn deillio o systemau comisiynu presennol awdurdodau lleol, sy'n canolbwyntio'n llwyr ar yr amser a dreulir yn rhoi gwasanaethau i bobl yn hytrach nag ar anghenion gofal yr unigolyn. Drwy ailwampio'r broses gomisiynu ar sail anghenion yr unigolyn, a chontractio gwasanaethau gofal ar sail amserlen fwy realistig, teimlid y byddai gan ddarparwyr fwy o amser i gynllunio'n well a thalu eu staff i ddarparu gwasanaeth o ansawdd da. Dyma rai o'r sylwadau am gontractau dim oriau:

“We believe that if zero hour contracts were eliminated, some employees would be alienated from the profession and the restriction would make it more difficult to recruit in an already difficult area. However restricting zero hour

contracts may lead to greater continuity of care for some individuals as they may not have as many different People looking after them.”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Sir y Fflint

“Zero hours’ contracts have little to do with quality of care. Indeed a more flexible package may offer more flexibility to the client whose needs vary. Quality of care is far more predicated upon the client having a co-produced care plan in place that focusses on their personal outcomes and allows the care practitioner adequate time – in other words, we need Local Authorities to commission for longer visits.”

Fforwm Gofal Cymru

“Zero hours contracts are irrelevant to standards of care delivery. More important is how well you treat and value your staff. Restricting Zero hours contracts will add to the administrative burdens faced by smaller agencies particularly. It doesn’t have a negative effect. It has no connection with care standards whatsoever.”

Darparwr Gofal Cartref yn y canolbarth

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.
----	--

Cafwyd ymateb cymysg i'r cwestiwn hwn ynghylch a yw contractau dim oriau yn bethau da neu ddrwg. Dadleuodd rhai ymatebwyr mai dim ond cyflogwyr sy'n elwa ohonynt, a'u bod yn eu defnyddio i arbed costau; teimlai eraill eu bod yn rhoi mwy o hyblygrwydd i weithwyr; a gallai rhai weld bod y contractau hyn yn rhoi hyblygrwydd i'r naill a'r llall. Teimlai 41 o unigolion y byddai cyfyngu ar y defnydd o gontractau dim oriau yn effeithio ar yr hyblygrwydd y maent yn ei roi i nifer o weithwyr gofal cartref, sy'n eu ffafrio oherwydd eu hamgylchiadau (h.y. pobl sydd ddim ond am weithiau oriau rhan amser neu ar adegau penodol yn ystod y dydd). Ar y llaw arall, dywedodd 25 o bobl mai dim ond cyflogwyr sy'n elwa o'r contractau hyn, gan nad oes yn rhaid talu mwy na'r isafswm cyflog, neu gan fod modd peidio â defnyddio gweithwyr os nad oes digon o waith ar gael. Gall cyflogwyr hefyd orfodi pobl i weithio "ar alw" ac ar fyr rybudd pan fydd hi'n brysur neu pan fydd nifer o weithwyr yn absennol oherwydd salwch.

Roedd hyn yn groes i 24 o ymatebion eraill a gadarnhaodd fod y defnydd o gontractau dim oriau yn rhoi hyblygrwydd i weithwyr a chyflogwyr am amryw o resymau, ac y dylent fod yn rhan o amrywiaeth o gontractau sy'n cael eu cynnig i staff. Teimlai 21 o ymatebwyr bod y contractau hyn yn faen tramgwydd wrth recriwtio a chadw pobl yn y sector gan nad oedd oriau wedi'u gwarantu neu gan fod y cyflog yn oherwydd hyn. Gyda mwy o sicrwydd swydd a gwell cyflog a thelerau ac amodau, dywedodd rhai o'r ymatebwyr y byddai ansawdd a pharhad y gofal yn well i ddefnyddwyr. Er bod manteision ac anfanteision i gontractau dim oriau, teimlai rhai o'r ymatebwyr y gallent fod yn rhan o gyfres o gontractau gwahanol sydd ar gael i

weithwyr. Fodd bynnag, teimlent y dylid rhoi cyfle i bobl gael cyngor gan gorff fel y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) er mwyn eu helpu i benderfynu a ydynt yn ddewis addas ar eu cyfer hwy. Dyma rai o'r sylwadau:

"...welcome that the Welsh Government is looking at revising regulations around zero hours contracts as a contributor to this. Whilst we disagree with the imposition of zero hours contracts on all workers, we do recognise that zero hours contracts can be beneficial to both employers and employees as part of a spectrum of contracting options."

Sense Cymru

"CARE WORKERS OFTEN CHOSE ZERO HOUR CONTRACTS OVER GUARANTEED HOUR CONTRACTS. For the last 3 years we have offered care workers guaranteed hour contracts. Until recently all CWs insisted on staying on zero hour contracts as they preferred the flexibility and choice of working hours."

Darparwr Gofal Cartref yn y de

"...the evidence suggests that zero hours contracts are not attractive to the majority of the potential workforce although a proportion of the workers welcome the flexibility they offer. It will be important that care workers are given the opportunity to access independent advice on zero hour contracts, such as that provided by ACAS, the Advisory, Conciliation and Arbitration Service, which details the rights and responsibilities of such agreements."

Cyngor Gofal Cymru

Fodd bynnag, er bod pobl yn cytuno bod y contractau hyn yn rhoi hyblygrwydd, roeddent yn anghytuno a oeddent yn effeithio ar ansawdd y gofal ai peidio. Dadleuodd 7 o ymatebwyr eu bod yn cyfyngu ar y gofal a roddir i ddefnyddwyr, er bod 2 ymatebwr yn barnu mai'r broses gomisiynu a oedd i'w beio am y cynnydd mewn contractau dim oriau, sef proses a oedd yn talu am gyfnodau penodol o amser yn unig, heb gynnwys yr amser teithio na rhoi sylw i ansawdd y gofal. Cyfeiriodd 22 o ymatebwyr eraill hefyd at brosesau comisiynu awdurdodau lleol, gan deimlo bod y cynnydd yn y defnydd o gontract o'r math hwn yn deillio o'r ffordd yr oedd awdurdodau lleol yn comisiynu gofal. Eu dadl oedd bod contractau ar gyfer rhoi gofal am gyfnodau penodol o amser yn rhoi straen ar sut y mae nifer o fusnesau bach yn cynllunio'r modd y mae'r gofal hwnnw'n cael ei ddarparu. Wrth ganfod nad oedd amseroedd teithio wedi'u cynnwys yn y costau hyn, mae'n faich ariannol ychwanegol y mae'n rhaid i'r busnesau hyn ei ysgwyddo. Roedd hyn wedi arwain at ddefnyddio mwy o gontractau dim oriau er mwyn lleihau rhywfaint ar y pwysau ariannol a gwneud eu busnesau'n hyfyw, ac er mwyn gallu darparu'r gofal y rhoddwyd y contract amdano.

Teimlai 23 o ymatebwyr bod yr arferion hyn yn golygu camddefnyddio hyblygrwydd y contractau dim oriau, gan fod staff, ac mewn rhai achosion, defnyddwyr, o dan anfantais yn sgil yr angen i gwtogi costau a oedd yn golygu nad oedd parhad o gwbl yn natur y gwasanaeth. Dyma rai o'r sylwadau:

“No guarantee of contracted hours from Local Authorities means that providers are reluctant to employ individuals on fixed hour contracts in case of cuts in hours which would leave them with excess workforce time which cannot be paid, however, should the providers be relying on the Local Authorities for all of their work?”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Sir y Fflint

“Commissioners recruit providers effectively on a zero hours contract.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

Mae'r sylwadau hyn yn adlewyrchu canfyddiadau Prifysgol Manceinion yn hyn o beth, a ddywedodd yn ei hadroddiad:

“...usage of zero-hours contracts appears to be an increasing trend (CIPD, 2013) and results again from commissioning practice which is moving away from guaranteed volume and increasing instability for service providers (Bessa et al, 2013)...”

Mae hyn yn adlewyrchu'r cyfeiriad yn yr ymchwil at bryderon llawer o reolwyr gwasanaethau ynghylch yr arferion comisiynu presennol, sy'n ceisio darparu gwasanaethau ar sail amser a thasgau penodol; a phryderon ynghylch sut y byddai hyn yn newid pan fyddai'r dull sy'n seiliedig ar ganlyniadau a geir yn Neddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant 2014 yn dechrau cael ei ddefnyddio. Teimlai llawer o'r rheini a ymatebodd i ymchwil Manceinion fod angen i Lywodraeth Cymru gyfathrebu'n well gydag awdurdodau lleol ynghylch yr angen am broses gomisiynu fwy hyblyg. Roedd angen galluogi darparwyr gwasanaethau i wneud newidiadau er mwyn rhoi gofal mewn ffordd a fyddai'n sicrhau'r canlyniadau newydd hyn i gleifion, a phan na fydd darparu gwasanaethau ar sail amser yn ymarferol.

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, rhochw wybod inni yn y blwch isod.
-----------	---

Roedd yr ymatebion i'r cwestiwn hwn yn ailbwysleisio'r pethau pwysig y cyfeirir atynt uchod yn yr atebion i gwestiynau 5 i 7 ynghylch contractau dim oriau – h.y. comisiynu gwasanaethau gofal mewn ffordd deg, rhoi cynnig amrywiaeth o gontractau i weithwyr (dim oriau, oriau sefydlog, neu fel arall) a sicrhau bod rheoleiddiwr y gwasanaeth yn monitro darparwyr gwasanaethau i sicrhau nad ydynt yn camdefnyddio contractau o'r fath. Er enghraifft:

“Commissioners need to be more aware of the effects of their actions.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

“Commissioners offering guaranteed work and at a rate that covers true costs.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

“Offer a guaranteed range of hours (e.g. someone who wants 35 hrs a week would be offered a contract for 25-40).”

Darparwr Gofal Cartref yn y de

“Minimum guaranteed hours, flexibility, any hours of care published by providers should include monitoring activity, inspection process could ask what arrangements are but responder not convinced CSSIW’s role is to enforce.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

Fodd bynnag, pwysleisiodd rhai o'r ymatebwyr fwy nag unwaith fod contractau dim oriau yn rhoi mwy o hyblygrwydd i gyflogwyr a gweithwyr, gan awgrymu bod angen defnyddio'r contractau hyn yn y sector, ond bod angen monitro'r defnydd hwnnw'n ofalus i sicrhau nad ydynt yn cael eu camdefnyddio. Rhybuddiodd rhai ymatebwyr y gallai rhywfaint o staff adael y sector pe gwaherddid y contractau hyn. Roedd rhywfaint o anghytuno ynghylch ai rheoleiddiwr y gwasanaeth, sef Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru, a ddylai wneud y gwaith monitro hwn, ynteu a ddylai awdurdodau lleol ei wneud wrth fonitro'r gwasanaethau y maent wedi'u comisiynu. Roedd anghytuno hefyd ynghylch a oedd contractau dim oriau yn effeithio ar ansawdd y gofal y mae darparwyr gofal cartref yn ei roi. Dyma rai o'r sylwadau am hyn:

“Welcome revising regulations around zero hours contracts. Disagree with the imposition of zero hours contracts on all workers, recognises zero hours contracts can be beneficial to both employers and employees as part of a spectrum of contracting options. Would welcome greater restrictions on the number or percentage of care hours delivered through these contracts but would not want to see these eliminated completely.”

Sense Cymru

“Not all employees want fixed hour contracts or more than zero hours... some prefer zero hour contracts to fit with family life and life outside of work. Zero hour contracts have been given a lot of poor publicity, however they can be beneficial to both the employee and employer if used correctly and will not necessarily have a negative impact on the quality of care provided. We believe that if zero hour contracts were eliminated, some employees would be alienated from the profession and the restriction would make it more difficult to recruit in an already difficult area. However restricting zero hour contracts may lead to greater continuity of care for some individuals as they may not have as many different people looking after them.”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Sir y Fflint

“Supports CSSIW, as the regulatory body, monitoring the use of zero hour contracts. It will be important for staff conditions, including the use of zero

hour contracts, to be built into the inspection process given the impact that this has on workforce retention and subsequently, the quality of care delivered.”

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Cyfeiriodd un ymatebwr at waith Cyngor Cydweithio Llywodraeth Leol, sydd wedi diweddarau ei ganllawiau i awdurdodau lleol ynghylch trefniadau dim oriau, gan holi a fedrid addasu'r canllawiau hyn er mwyn helpu cyflogwyr i ystyried eu holl opsiynau. Efallai y bydd Llywodraeth Cymru am ddod â chomisiynwyr a darparwyr gwasanaethau ynghyd er mwyn i awdurdodau lleol a'r darparwyr gwasanaethau hynny gydwethio'n a rhannu'r arferion gorau.

“Guidance on zero hours contracts has previously been developed and agreed jointly under the auspices of the local government Joint Council for Wales (JCW) and, whilst aimed at Councils, contains a number of important elements, which, if adopted in the use of zero hour contracts, would help to alleviate some of the problems in their use. ...Employers need to be aware of all of the contractual options that can be used, for the benefit of the employer, the employee and those in receipt of their services.”

Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru a Chymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru

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

9.	<p>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?</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 unfurf) 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.
-----------	--

Roedd hi'n amlwg bod yr ymatebwyr yn teimlo y dylai contractau awdurdodau lleol nodi'n glir yr hyn yr oeddent yn talu amdano (71 ymateb), gan nodi'r amser a ganiateid ar gyfer bod gyda'r cleient ac ar gyfer teithio rhwng apwyntiadau. Teimlai 54 o ymatebwyr y dylai awdurdodau lleol, wrth fonitro'u contractau, wneud cais i'r darparwyr dalu'r isafswm cyflog cenedlaethol i'w staff. Teimlai 23 o'r ymatebwyr fod angen rhoi mwy o ganllawiau (neu ganllawiau diwygiedig) i gyflogwyr ynghylch yr isafswm cyflog cenedlaethol. Un o bolisiâu Llywodraeth y DU yw'r canllawiau ynghylch yr isafswm cyflog cenedlaethol, ac o'r herwydd byddai angen i staff Llywodraeth Cymru weithio'n agos â'u cydweithwyr yn Whitehall er mwyn sicrhau

bod negeseuon ynghylch defnyddio'r isafswm cyflog cenedlaethol yn targedu'r sector yn benodol, a hynny drwyddo draw. Yn ôl yr ymatebwyr:

“Local authority contracts should be clear about the time allowed for being with the client and the time allowed for travelling.”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Sir Gwynedd

“Commissioners need to be accountable for what they purchase and should be subject to the same level of scrutiny and regulation, including inspection, as providers. On that basis, it would then seem reasonable to expect greater transparency from providers and the requirement to pay national minimum wage could be written into contracts but commissioning practice must reflect this.”

Fforwm Gofal Cymru

“Provide information to employers and workers on how National Minimum Wage works in practice. Local authority contracts with domiciliary care service providers should have a requirement for providers to show how they make sure they pay National Minimum Wage. Local authority contracts should be clear about the time allowed for being with the client and the time allowed for travelling.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

“Provide information to employers and workers on how National Minimum Wage works in practice.”

Gweithiwr Gofal Cartref yn y de

Teimlid yn gryf hefyd (42 ymateb) y dylai cyflogwyr gofnodi manylion eu cyflogau er mwyn sicrhau eu bod yn talu'r isafswm cyflog cenedlaethol i'w staff. Mae eisoes yn ofynnol i fusesau gofnodi gwybodaeth o'r fath, ac mae Llywodraeth y DU, drwy Gyllid a Thollau Ei Mawrhydi, eisoes yn monitro a yw busnesau yn cydymffurfio â'r isafswm cyflog cenedlaethol. Mae Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi eisoes wedi dilyn eu protocolau i enwi a chodi cywilydd ar nifer o ddarparwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru a Lloegr wrth ddangos nad ydynt yn cydymffurfio. Dyma enghreifftiau o'r sylwadau hyn:

“...Make employers keep records on rates of pay, hours worked (including travelling, training and sleepovers) and deductions (including uniforms). Local authority contracts with domiciliary care service providers should have a requirement for providers to show how they make sure they pay National Minimum Wage. Local authority contracts should be clear about the time allowed for being with the client and the time allowed for travelling.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

“Presumably CSSIW would inform HMRC which will lead them to become extremely unpopular and make cooperation less likely. Also how would they

be trained to inspect this – since even HMRC find it complicated and often don't fully understand the issues. Hence the conflicting advice that companies are given.”

Darparwr Gofal Cartref yn y canolbarth

10.	<p>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?</p> <ul style="list-style-type: none">i. Gwneud i Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru gynnwys talu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn rhan o'r broses arolyguii. 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 hynnyiii. Fel rhan o brosesau monitro contractau, dylai awdurdodau lleol wneud i ddarparwyr ddangos eu bod yn cydymffurfio'n barhaus â'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol
------------	--

Teimlai'r mwyafrif o'r ymatebwyr (64 ymateb) y dylai awdurdodau lleol, wrth fonitro eu contractau, ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr ddangos eu bod yn cydymffurfio ac yn talu'r isafswm cyflog cenedlaethol. Awgrymodd un o'r ymatebwyr ei bod yn rhan o ddyletswydd gofal awdurdodau lleol i sicrhau bod staff yn cael eu talu'n deg am y gwaith y maent yn ei wneud.

“As part of contract monitoring processes, local authorities should make providers demonstrate ongoing compliance with National Minimum Wage.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

“Local authorities have a duty of care towards those people for whom they contract services and under that duty of care they should ensure that staff provided are complying with minimum standards.”

Cynghorwyr Abertawe

Teimlai 54 o ymatebwyr eraill y dylai rheoleiddiwr y gwasanaeth, sef Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru, wirio a yw darparwyr yn talu'r isafswm cyflog cenedlaethol yn ystod ei phrosesau arolygu. Os bydd yn teimlo nad yw darparwyr yn cydymffurfio, dylai roi gwybod i Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi, sy'n gyfrifol am ddelio â hyn. Ailadroddodd yr holl ymatebwyr y syniadau a oedd gennym yn 10.1. a 10.ii.

Roedd dau ymatebwr arall yn anghytuno â'r safbwynt hwn, gan ddadlau y dylai Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru ganolbwyntio ar arolygu ansawdd gwasanaethau, ac na fyddai'n gymwys i wirio'r wybodaeth hon. Eu dadl oedd mai Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi sy'n gyfrifol am hyn ac y byddai'n dyblygu'r gwaith.

11.	<p>Pa rai, os oes 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?</p> <p style="margin-left: 20px;">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</p> <p style="margin-left: 20px;">ii. Dylai'r arolygydd – Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru – gynnwys yr amser a ganiateir ar gyfer teithio yn rhan o'r broses arolygu.</p>
-----	--

Fel yng nghwestiwn 10 uchod, roedd nifer o'r ymatebwyr i'r cwestiwn hwn (60) yn dadlau mai awdurdodau lleol ddylai fod yn gyfrifol am wirio bod taliadau'n cael eu gwneud ar gyfer amser teithio rhwng galwadau ac am sicrhau bod digon o amser yn cael ei roi ar gyfer y galwadau hynny. Dylai hyn fod yn rhan o brosesau monitro contractau'r awdurdodau lleol, meddent, gan gytuno â'r syniad a amlinellwyd yng nghwestiwn 11.i.

Dyweddodd un ymatebwr ei fod yn credu y dylai'r materion hyn fod yn rhan o'r broses gomisiynu, gyda'r awdurdodau lleol yn cynllunio i gynnwys amseroedd teithio a'r amser a gaiff ei dreulio gyda'r cleientiaid. Teimlai ymatebwr arall y gellid gwella pethau drwy gryfhau'r gweithdrefnau monitro, ac y dylai hyn fod yn rhan o'r systemau monitro hefyd. Dyma rai o'r sylwadau eraill:

“The commissioning, planning and scheduling of home care visits must also take into account the changing nature of individual’s needs, and recognise that what is possible to be completed within thirty minutes on one day may not be possible on another. ...Therefore, a realistic and flexible approach must be taking to ensuring that home care workers have enough time with an individual to appropriately and effectively support them and their needs.”

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

“Rules on paying the NMW are made clear by HMRC and strengthening the monitoring of contracts should be sufficient to root out those providers that are not abiding by the law. If this is not the case, work should be done by the relevant bodies to improve this system.”

Chwarae Teg

O'r 60 ymatebwr a deimlai bod gan awdurdodau lleol gyfraniad i'w wneud wrth fonitro, teimlai 47 hefyd y dylid cynnwys hyn yn y broses arolygu er mwyn sicrhau bod darparwyr yn rhoi gofal o ansawdd da i'r unigolyn o fewn yr amserlenni y cytunwyd arnynt.

“...The inspector - CSSIW - should include time allowed for travelling as part of the inspection process.”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Gofal Cymdeithasol a Thai Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen

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

Cafwyd galwadau cryf gan 38 o ymatebwyr yn dadlau bod angen gwella'r modd y mae awdurdodau lleol yn comisiynu gwasanaethau, ac y dylent gynnwys amseroedd teithio at y cleient ac oddi yno wrth drefnu'r contractau. Er bod llawer yn derbyn bod arian yn brin a bod awdurdodau lleol yn ceisio cael y gwerth gorau am arian, teimlid na ddylai hyn fod ar draul y rheini y maent yn eu gwasanaethu, ac na ddylid trosglwyddo'r costau i ddarparwyr gofal cartref chwaith. Dyma rai o'r ymatebion:

"Council budgets are getting tighter. Council should look at where providers have existing packages and allocate on distance so that efficiency can start from the top."

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

"...if providers are to pay for traveling time then it should be up to the commissioning service to pay the provider for the traveling time as care providers just have not got the finances and with the living wage coming in and the pensions, providers will either stop taking on packages or go bust."

Darparwr Gofal Cartref yn y de

"...I can also see how this could happen and commissioners need to use what the average cost of domiciliary care is (for e.g. published on UKHCA) and broker packages at a minimum of this price... Due to the authority and health boards sustainability policies they will commission client referrals based on the cheapest cost which limits amount of resources available to the domiciliary care providers which results in breach in NMW, no travelling time, poorly trained staff, client dissatisfaction, unhappy staff, poor image of domiciliary care."

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

"...the suggestions are over-simplified and based on the premise that the solution and the problem are vested solely in the provider, rather than acknowledging problems within commissioning."

Fforwm Gofal Cymru

Roedd nifer o'r ymatebion i'r grŵp hwn o gwestiynau am dalu'r isafswm cyflog cenedlaethol a chostau teithio yn cyfeirio at y gwaith a wnaeth Cymdeithas Gofal Cartref y Deyrnas Unedig i gyfrifo isafswm pris gofal cartref pe telid y Cyflog Byw Cenedlaethol, sef £16.70 yr awr. Yn ei hymateb, dywedodd y Gymdeithas ei bod yn teimlo'n rhwystredig nad yw arferion comisiynu eto'n adlewyrchu'r ffigur hwn a bod y costau'n dal i amrywio ledled y DU. Er enghraifft:

"UKHCA is increasingly frustrated by the lack of understanding demonstrated around rates of pay in the domiciliary care sector. As expressed earlier in this response, the key behind rates of pay is the rate at which care is

commissioned. UKHCA has also produced a paper which demonstrates the minimum price for an hour of care that enables the provider to pay the National Living Wage. Our calculated minimum price for homecare at National Living Wage rates is £16.70 per hour, with the price broken down into where the money is used. The suggestion is that any price lower than this will require 'efficiencies' to be made."

Cymdeithas Gofal Cartref y Deyrnas Unedig

"I have been banging on about this for years – for example trying to get LAs to accept the implications of the UKHCA fair rate calculators and build in escalators for unavoidable cost increases – such as the minimum wage."

Darparwr Gofal Cartref yn y canolbarth

Teimlai rhai ymatebwyr y gallai'r gwaith hwn elwa o ddatblygu pethau ymhellach, ac y dylai Llywodraeth Cymru roi canllawiau clir ynghylch arferion comisiynu i awdurdodau lleol. Roeddent am weld rhagor o waith yn cael ei wneud yn hyn o beth. Dyma rai sylwadau:

"...clear guidance from WG so local authorities can be flexible in commissioning, enabling providers to seek innovative solutions that can ultimately save money."

Cymorth Cymru

"Homecare Deficit for a picture of how far away local authorities in Wales, and across the UK, are from achieving what is required <http://www.ukhca.co.uk/rates/>. This is designed specifically for homecare providers and we [UKHCA] would welcome discussions with Welsh Government as to how this work could support providers and commissioners in Wales."

Cymdeithas Gofal Cartref y Deyrnas Unedig

"WG [Welsh Government] may wish to collate information on fee rates for domiciliary care (LA & HB) post implementation of the NLW increased in April 2016. All parties need to work together and have more trust in one another."

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

Galwodd eraill ar Lywodraeth Cymru i wneud mwy o waith yn mynd i'r afael â materion yn ymwneud â thalu'r isafswm cyflog cenedlaethol (a chyflwyno'r cyflog byw cenedlaethol ar ôl hynny).

"For new organisations seeking to register, there is an opportunity for them to be required to demonstrate how they intend to meet the Minimum National Wage requirements as part of their application (as well as an opportunity to inform/raise awareness of the requirements if their proposals are inadequate). This should be considered by the Technical Group looking at registration under the Regional and Inspection of Social Care (Wales) Act 2016."

Galwadau sy'n llai na 30 munud a byrhau galwadau

13.	<p>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?</p> <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="304 488 1410 591">i. 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.<li data-bbox="304 607 1410 674">ii. Sicrhau bod rotâu gweithwyr gofal cartref yn caniatáu digon o amser i deithio i bob galwad a chwblhau pob galwad.<li data-bbox="304 689 1410 792">iii. 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.
-----	--

Cytunodd 82 o ymatebwyr â'r syniadau yn ein cwestiwn, gan bwysleisio drachefn yr angen am ragor o eglurder ynghylch hyd yr amser sy'n cael ei dreulio yn teithio i roi gofal ac yn darparu'r gwasanaeth ei hun. Nodwyd hefyd y dylai rotâu ganiatáu digon o amser i deithio ac y dylai darparwyr dalu am yr amser hwnnw. Yn anffodus, er na roddwyd unrhyw syniadau uniongyrchol ynghylch sut i roi'r eglurder hwn, teimlai Cyngor Gofal Cymru a Chomisiynydd Pobl Hŷn Cymru y byddai rhagor o eglurder ynghylch y cyfrifoldeb i dalu'r isafswm cyflog cenedlaethol (a'r cyflog byw cenedlaethol) yn ddefnyddiol er mwyn helpu i sicrhau bod darparwyr yn deall goblygiadau posibl peidio â gwneud hyn. Dyma rai o'r safbwyntiau:

"Payment of the National Minimum Wage and travelling time are included in the comments above about improved terms and conditions for domiciliary care workers. The Care at Home report recommended that we could recognise the value of the workforce by reviewing their terms and conditions to ensure that they are being appropriately remunerated for the job they do."

Cyngor Gofal Cymru

"National Minimum Wage (soon to be the National Living Wage) is law. As such, it should be enforced at the very minimum and I welcome the proposal to increase the awareness of employers on their legal obligations in relation to the minimum wage."

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Teimlai Fforwm Gofal Cymru bod yr enghreifftiau yn ein cwestiwn yn awgrymu mai'r darparwr yn unig sy'n gyfrifol am y problemau, ac nad oeddent yn cydnabod problemau mewn meysydd eraill fel comisiynu.

"...the suggestions are over-simplified and based on the premise that the solution and the problem are vested solely in the provider, rather than acknowledging problems within commissioning."

14.	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.
-----	--

Roedd pobl yn amlwg yn cytuno â'r syniadau a oedd yn ein cwestiwn, gyda 63 o ymatebwyr o blaid gwneud i ddarparwyr gofnodi faint o amser y maent yn ei dreulio gyda chleientiaid a faint o amser sy'n cael ei dreulio yn teithio i'w gweld. O blith y rhain, ychwanegodd 53 y dylid cynnwys y ffigurau hyn yn broses arolygu er mwyn sicrhau bod digon o amser yn cael ei neilltuo ar gyfer teithio a darparu'r gofal y mae ei angen ar y cleient ill dau. Er enghraifft, y cynnig mwyaf poblogaidd oedd:

“Make providers keep a record of how long care workers are with clients and how much time is spent travelling so they know if enough time has been allocated for the call and enough time has been allocated for travelling between calls. As part of the inspection process, check the time given for calls is enough for care workers to provide the required care and the travel time is long enough to allow the domiciliary care worker to travel between calls.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

Teimlai 59 o ymatebwyr y dylai galwadau llai na 30 munud fod yn rhan o'r broses arolygu yn ddiodyn, a hynny er mwyn sicrhau eu bod yn ateb anghenion yr unigolyn ynghyd â'r amodau a geir yn Neddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016. Roedd hyn yn cyd-fynd â'n syniad ni:

“As part of the inspection process, check any calls which last less than 30 minutes meet the conditions set out in the Act.”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili

Fodd bynnag, dadleuodd dau ymatebwr bod angen edrych yn fanylach ar arferion comisiynu awdurdodau lleol ac na fyddai cryfhau'r canllawiau'n unig yn ddigon. Galwodd un o'r ymatebwyr hynny am reoleiddio ac arolygu comisiynwyr yn yr un modd â darparwyr.

“Strengthening commissioning guidance is unlikely to change this as guidance can be (and is) ignored. Commissioners need to be accountable for what they purchase and should be subject to the same level of scrutiny and regulation, including inspection, as providers.”

Fforwm Gofal Cymru

“The problem is that LAs won’t pay for this time. All we ever hear is about action to make us comply but we are powerless to affect the inadequate rates paid by LAs...”

Darparwr Gofal Cartref yn y canolbarth

Mae’n ymddangos bod y sylwadau hyn yn awgrymu bod angen gwneud mwy na dim ond diweddarau’r canllawiau comisiynu i awdurdodau lleol er mwyn sicrhau eu bod yn deall y disgwyliadau wrth ddarparu gwasanaethau gofal i’w hetholwyr yn y dyfodol, ac wrth roi darpariaethau Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant 2014 ar waith. Efallai mai nad galw am gyfathrebu’n well ag awdurdodau lleol yn unig y mae hyn, ond gallai hefyd gynnwys ymwneud â’r sector yn ehangach i ddangos pa waith sy’n cael ei wneud, a thrwy hynny, gwella’r ddealltwriaeth rhwng y sawl sy’n prynu a’r sawl sy’n darparu gwasanaethau. Dyma rywbeth y rhoddodd darparwyr gwasanaeth sylw iddo yn un o’r gweithdai a gyfrannodd at ymchwil Prifysgol Manceinion, lle’r oeddent yn teimlo nad oedd rhai comisiynwyr yn deall sut yr oedd gofal yn cael ei roi yn ymarferol. Roedd llawer yn credu bod y broses dendro yn hyn o beth yn gwaethygu ansawdd y gofal. Ar y llaw arall, mae’n bosibl hefyd nad yw darparwyr gwasanaethau yn ymwybodol o’r problemau y mae awdurdodau lleol yn eu hwynebu wrth gomisiynu rhai gwasanaethau, ac efallai y byddai gwell cyd-ddealltwriaeth yn fuddiol i’r naill ochr a’r llall.

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

Dywedodd 34 o ymatebwyr i’r cwestiwn hwn fod angen trefnu ymweliadau mewn ffordd fwy realistig er mwyn ystyried pethau fel amseroedd teithio, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig. Teimlai’r ymatebwyr fod llawer o bethau’n achosi’r broblem hon, yn amrywio o’r modd y caiff gofal ei gomisiynu i gynllunio gwael gan y darparwyr, yn ogystal â phroblemau staffio a’r angen i ddefnyddio technolegau modern yn well. Dyma rai o’r sylwadau:

“Arrange calls with enough travel time between them.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

“More funding for travel time, esp[ecially] in rural areas. Every contract for every client should be separate and allow better planning between clients.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

“Paid time for calls should be longer than necessary to factor in travel time. Either factor in travel or add a set amount to each call. More funding for councils.”

Darparwr Gofal Cartref yn y de

“Caused by poor planning of calls, poor knowledge of area covered. Proper planning would stop this.”

Undeb Llafur y GMB

“Interesting how no responsibility is placed with local authorities in the above questions. Call clipping happens as a direct result of local authorities failing to provide sufficient funding to enable providers to have a sufficient workforce to cover the calls.”

Darparwr Gofal Cartref yn y canolbarth a'r gorllewin

“Promote the use of ECM (electronic call management) to provide greater clarity over length of time actually with customer. The mandating of prescriptive travel time by commissioners will not work as it removes the flexibility of providers to remodel runs more efficiently to reduce travel time.”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Sir Powys

Cyfeiriodd nifer o ymatebwyr at ddefnyddio technolegau newydd i fonitro pethau'n well, ond rhybuddiwyd hefyd y gallai rhai ffactorau gyfyngu ar hyn, gan fod y sector yn cael ei danariannu o'i gymharu â'r sector gofal sylfaenol, ac nad technoleg yw'r ateb bob tro. Dyma rai o'r ymatebion:

“...neither the care giver nor the recipient of care should be overburdened with paperwork; in this regard, the use of IT systems similar to those being introduced by the NHS Wales Informatics Service (NWIS) for community nurses may be beneficial.”

Y Coleg Nyrsio Brenhinol

“Promote the use of assistive technology for calls below 30 minutes. More flexibility in service delivery, moving away from 'time task' to outcome focused and 'what matters' will aid improved use of available time within calls.”

Cyngor Sir Powys

“Whilst technology is available in urban areas, mobile phones are making land lines redundant and in undulating countryside mobile phones have no signal. Apart from a punch card system it is a very difficult problem with the client being the only observer.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

“Welsh Government, local authorities and providers should work together to ensure that enough money is being directed into social care budgets to effectively fund contracts.”

Chwarae Teg

Teimlai 24 ymatebwr y dylai rheolwyr darparwyr gofal wneud mwy i gadarnhau gyda’u cleientiaid, eu teuluoedd a’u gofalwyr fod hyd yr ymweliadau’n addas. Mae hyn yn awgrymu nad yw llawer o ddarparwyr gwasanaethau yn gofyn am adborth rheolaidd gan eu cleientiaid er mwyn deall sut y mae’r gwasanaethau y maent yn eu rhoi yn ateb anghenion yr unigolyn. Er enghraifft:

“Regular contact with users, family and others to ensure compliance. Calls by MGR [manager] to check attendance.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

“More frequent reviews with service users. The local authorities and the providers need to speak more often with the people at the heart of the system, the service users!”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

“Check with clients/unpaid family carers that care workers are staying with them for the full allotted time.”

Darparwr Gofal Cartref yn y de

Teimlai 21 o ymatebwyr fod angen i reolwyr a’u staff gyfathrebu’n well er mwyn sicrhau bod rotâu yn deg a bod modd i weithwyr gofal roi gwasanaethau gofal o ansawdd da o fewn yr amseroedd penodol sydd ar gael. Fodd bynnag, dywedodd dau ymatebwr o blith y darparwyr eu bod yn adolygu eu rotâu staff yn rheolaidd. Yn ôl yr ymatebion:

“Feedback between staff and management to assess time including travel and time with clients.”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Sir Powys

“Inspection of rotas and time scales should make call clipping obvious.”

Darparwr Gofal Cartref yn y de-ddwyrain

“We calculate travel time between calls using AA Route Planner and also ask the staff to inform us if we have not provided sufficient time between calls.”

Darparwr Gofal Cartref yn y de

“All care support workers have a weekly rota, detailing the amount of time for the call. The staff will enter their own mileage on a report sheet which is

checked on a weekly basis. Staff may have their rotas altered if their client is taken ill."

Darparwr Gofal Cartref yn y de

"Carers to check in on arrival and when they leave. Check calls and supervision of staff."

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

Strwythur gyrfa a datblygu a hyfforddi

16.	<p>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?</p> <ul style="list-style-type: none">i. Fel rhan o'r broses gofrestru, yn mynnu bod pob gweithiwr i gyflawni cymhwyster Lefel gofal cartref 2 neu Lefel 3 Diploma mewn lechyd 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.
------------	---

Cytunodd y mwyafrif o'r ymatebwyr gyda'r syniadau yn yr adroddiad ymgynghori – sef gofyn am gymwysterau penodol wrth gofrestru, datblygu llwybrau gyrfa, a chreu amrywiaeth yn y gweithlu. Roedd rhai o'r sylwadau cyffredin ynghylch y meysydd hyn yn ailadrodd y cynigon a geir yng nghwestiynau 16i., 16ii., ac 16iii.

Fodd bynnag, rhoddodd rhai o'r ymatebwyr safbwyntiau eraill neu ymhelaethu ar y materion sy'n effeithio ar ddatblygiad staff. Dyma rai sylwadau o'r fath:

"Providers considered that Care Work had a very low profile, with poor media coverage and the work was considered to be of a low status with no career pathway. Some providers indicated that although there was a great deal of training available from the Council, it was difficult to let sufficient numbers of staff attend as they had to back fill their attendance at the courses."

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Dinas Caerdydd

"Another issue raised was the ceasing of funding for QCF level 2 for the over 25s which would have a significant impact on the skilled training of the workforce. The Council internal service offers a comprehensive and well structured training and development scheme which is considered far superior to domiciliary care competitors."

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Dinas Caerdydd

“In response to a request from the Welsh Government, the Care Council is working with partners to introduce more training and support for these workers. This is in advance of their registration by 2020. We have brought together CSSIW, SSIA, SCIE, Health & Social Services Social Care Research Wales and the Welsh Government to scope the development, improvement and regulation programme for this group.”

Cyngor Gofal Cymru

Roedd yr ymatebion yn cyfeirio'n glir drachefn at y gred gyffredin ymhlith pobl bod y sector yn amhroffesiynol, ac nad oedd gan ei weithwyr lawer o sgiliau, o'i gymharu â sectorau iechyd a gofal cymdeithasol eraill. Er i rai sylwadau gyfeirio at y ffaith bod cyfleoedd hyfforddiant ar gael i wella'r sefyllfa hon, roedd anghytuno ynghylch ai hyfforddiant oedd yr unig ateb. Dyma rai o'r sylwadau hyn:

“We are concerned that a requirement for all workers to obtain the Level 2 or 3 Diploma in Health and Social Care, rather than a percentage of the total workforce, may prohibit the uptake of these roles for people who are new to the sector or who are established in the sector and may be concerned about taking on a new qualification.”

Sense Cymru

“There are social workers that carers could see as part of their career structure. It would be useful to have senior carers that can support direct carers that are delivering the system to ensure supervision and on the job training is achievable and updated.”

Cynghorwyr Abertawe

“The other thing that needs to be understood here is that Dom. Care is not a career for most of our workers – neither would they want it to be. They are doing this job to make money in a way that they can fit around their other jobs and family life. Many of our workers will be mothers – these are the people who have the life-skills needed for this job.”

Darparwr Gofal Cartref yn y canolbarth

Roedd y sylwadau uchod yn dangos nad yw rhai gweithwyr gofal cartref yn dymuno cael cymhwyster academaidd, ac yn hytrach mai ar roi gofal y mae eu bryd ac y byddai unrhyw ymdrechion i'w “haddysgu” ymhellach yn wrthun iddynt. Mae'r sylw olaf uchod yn awgrymu nad oes diddordeb gan rai gweithwyr mewn cael gyrfaoedd yn y sector, ond eu bod yn gwneud y swydd i dalu'r biliau'n unig. Er y gall hyn fod yn wir yn achos rhai, mae'r datganiad hwn yn gwbl groes i'r dystiolaeth a gasglodd Prifysgol Metropolitan Manceinion, a ddangosodd mai'r cymhelliad cryfaf dros ymuno â'r sector oedd yr awydd i helpu a gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl eraill, yn hytrach nag ennill arian yn unig. Mae'r dystiolaeth yn dangos bod sectorau eraill

(e.e. manwerthu) yn cynnig telerau ac amodau gwell o lawer ac a fyddai'n ddewis gwell mewn achos o'r fath.

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

Roedd y mwyafrif o'r ymatebwyr i'r cwestiwn hwn yn teimlo y byddai cyflwyno mwy o gyfleoedd hyfforddi yn ddefnyddiol, ond roeddent yn derbyn y byddai angen cyllid ar y sector er mwyn gwneud hyn. Mae hyn yn broblem benodol i ddarparwyr gwasanaeth sy'n dweud bod angen iddynt gydbwyso'r angen i sicrhau bod eu staff wedi cael hyfforddiant digonol ar y naill law, a sicrhau bod y cyllid y maent yn ei gael yn rhoi gofal o ansawdd da ar y llaw arall. Dyma rai o'u sylwadau:

“Our training budget is minimal. Putting requirements onto providers does not solve the problem. We desperately need increased funding to pay for training.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

“Although there are many training and development opportunities available to this area, without funding being made available to the providers many low paid workers will be unable to carry out their training during the working day.”

Undeb Llafur y GMB

“Training, development and progression are important in domiciliary care and I believe all care workers should be registered. However there are cost implications that need to be considered and shouldn't all be put in the lap of domiciliary agencies.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

“We are keen on the quality of our training and staff development, but some smaller providers would find this too expensive with the current levels of funding as we may get the training free from the local college, but we still have to pay the carer to come in to take the training. We used to train our care staff up to level 3 (supervisory level) in the H&SC diplomas but as most of them left to go into the NHS (because of our training behind them) we now only train up to level 2 as this is a requirement.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

Mae hyn yn wahanol i awdurdodau lleol sydd â mwy o adnoddau a rhaglenni hyfforddiant ehangach i ddatblygu eu staff.

“Whilst local authorities provide good internal training and development opportunities for their social care workforce which includes domiciliary care workers, they are mindful that restrictions on adult learners funding which is negatively impacting on the numbers of ‘developed’ candidates entering the workforce.”

Rhwydwaith Cyfarwyddwyr Adnoddau Dynol Awdurdodau Lleol (Cymru)

Dywedodd nifer o'r ymatebwyr bod llawer o weithwyr yn y sector yn bobl hŷn nad oedd yn dymuno cael cymwysterau academaidd, ond bod ganddynt sgiliau "bywyd" eraill na ellir eu dysgu mewn "ystafell ddosbarth", a bod y sgiliau hyn yn cael eu diystyru neu eu hanwybyddu wrth edrych ar y sgiliau y mae eu hangen ar weithwyr gofal cartref. At hynny, roedd rhai ymatebwyr yn teimlo na fyddai cyrsiau hyfforddi yn unig o anghenraid yn helpu i wella'r gofal sy'n cael ei roi. Awgrymwyd hefyd y gallai dulliau hyfforddi eraill fod yn ddefnyddiol i ddatblygu staff, yn amrywio o gysgodi neu fentora i e-ddysgu. Er enghraifft:

"45% of our workforce are over 50. They are far better qualified with Life Skills than all the students who come out of college with certificates. When I suggest they all have to do QCF 2 and 3 they all hand in their notice."

Darparwr Gofal Cartref yn y de-ddwyrain

"Avoid the over reliance on academic qualifications. Value practical work and skills."

Gofalwr yn y de

"Don't over egg the cake. Many people with good caring and people skills could do this job well with good in-house training and supervision. Not all will want to collect qualifications, though that should of course be available to those that want career progression."

Gofalwr yn y de

"Training alone cannot ensure quality care, but it can help to increase the confidence of staff in carrying out their jobs and the ability of those staff to do their job to a good standard."

AGE Cymru

Yn annisgwyl, roedd teimlad mai nad y gweithlu'n unig oedd angen hyfforddiant, a dywedodd rhai ymatebwyr bod angen hyfforddi rheolwyr y darparwyr gwasanaethau ynghylch sut i ddatblygu eu gweithwyr.

"...majority of domiciliary care providers in Wales are small organisations. They do not have the resource to allocate positions specifically for training and development. As a result, many providers have quite basic training knowledge and expertise. Welsh Government and Social Care Wales, potentially by supporting UKHCA to hold workshops, could provide expertise or templates for domiciliary care providers who will need to look to professionalise further their workers."

Grŵp Cyfeirio Arbenigol Cymru ar Ofal Cartref

Teimlai rhai bod yr hinsawdd economaidd yn cyfyngu ar gyfleoedd i alluogi gweithwyr ar gyflogau isel i ddilyn cyrsiau academiaidd, fel y Fframwaith Cymwysterau a Chredydau lefel 2 neu 3. Beirniadwyd penderfyniad Llywodraeth Cymru i roi'r gorau i gyllido prentisiaethau ymhlith y rheini dros 25 oed, yn enwedig wrth i un ymatebwr ddweud bod cyllid ar gael yn eang mewn sectorau eraill.

"...advised that if I was after funding for QCF in hairdressing and shop work there was funding coming out of my ears but that is not what society needs! We need to invest in social care, a service that benefits us all."

Darparwr Gofal Cartref yn y de-ddwyrain

"Yet recent policy developments with the loss of funding for training for those above the age of 25 has made this a more challenging issue for all providers. It must be hoped that the utilisation of funding made available by Welsh Government to SCW will be a matter of discussion with the sector, and the probability of that funding need increasing as we get a more clear understanding of the sectors needs, must be recognised as significant."

Cymdeithas Gofal Cartref y Deyrnas Unedig

I gloi, er bod dyhead cryf i gael gweithlu cymwys a phroffesiynol, roedd yn amlwg na fyddai'r holl weithlu yn croesawu llwybr academiaidd yn unig. Teimlai rhai o'r rheini a atebodd y cwestiwn hwn y dylid ystyried y gallu "gofalgar" ymarferol a'r "sgiliau bywyd" sydd gan rai o'r gweithlu wrth wneud eu gwaith.

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 ffyrdd eraill y gallwn wella statws gwaith gofal cartref.
------------	--

Cafwyd galwadau cryf gan 49 o ymatebwyr i wneud mwy i hyrwyddo'r gwaith "da" y mae'r sector yn ei wneud, er mwyn mynd i'r afael â'r "sylw gwael" y mae'r sector yn dueddol o'i gael yn y cyfryngau. Roedd yr ymatebion yn pwysleisio mai'r argraff negyddol hon o'r sector a'i weithlu sy'n gyfrifol am y darlun cyffredinol wael o weithwyr gofal cartref fel pobl sydd heb gael addysg, sy'n ddi-hid ac yn amhroffesiynol. Teimlid mai barn eithafol oedd hon, ond ei bod wedi gwreiddio ym meddylfryd cymdeithas yn gyffredinol. Dyma rai o'r sylwadau:

"Promote good news stories. Cuts to front line services need to be stopped."

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

"More stories in the Press about the kind of workers employed in the sector and what they do to enhance the lives of their clients."

Darparwr Gofal Cartref yn y de

"Awards and good publicity. Long service recognition with clients."

Gofalwr yn y de

“Any publicity/ media that focusses JUST on the great work of dom. care, and how it can be a profession, not just a job, making none of the regular references to low pay, poor hours etc. Just focus on how good it can be because for many people it is great.”

Gweithiwr Gofal Cartref yn y canolbarth

Teimlai 45 ymatebwr arall y byddai cryfhau proffil gweithwyr gofal cartref drwy well telerau, amodau a chyflogau yn cyfrannu llawer at gydnabod pwysigrwydd y gweithlu hwn. Fodd bynnag, teimlai rhai hefyd y byddai cael gwell dealltwriaeth ymysg rhannau eraill o'r sectorau gofal sylfaenol a gofal cymdeithasol yn helpu i wyrdroi'r syniad o'r gweithlu fel un a chanddo statws is.

“There is a serious lack of understanding in the authority and health boards of what domiciliary care providers have to do on a daily basis and how their decisions, poor communication and bad practice affect domiciliary care providers' ability to provide an acceptable service. ... Due to this lack of understanding is why the professional status of domiciliary care workers is being undermined. I truly believe if authorities and health boards had more experienced staff, the professional status of domiciliary care providers and their care workers would filter through to the public domain.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

“Investment in carers pay rates. The status will not improve while it remains a low paid job, where you have to pay for and use your own vehicle and work unsociable hours providing personal care.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

“Other professionals to respect the experience and the knowledge care staff have.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

“...some providers stated that Care Work was considered to be of a low status with no career pathway. From the Council's perspective, this is a problem and has been historically. There are no direct pathways to promotion or to a management structure.”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Dinas Caerdydd

“The status won't improve until the funding is increased for local authorities to pay a higher / fairer rate for domiciliary care, preferably a set rate.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

“Pay them more. Nothing improves the status of any career than providing a decent wage and until that happens, people will avoid the work.”

Gofalwr yn y de

“Registration of the domiciliary care workforce will very much support the ethos of raising the status of the sector, although GMB believes that the public will be surprised that this is not already the case. Improving pay and working conditions of the workforce will also raise the status.”

Undeb Llafur y GMB

Galwodd 26 o ymatebwyr eraill am ragor o gyllid i roi hyfforddiant yn y sector, tra teimlai 24 arall bod angen rhagor o gyllid ar draws y sector er mwyn gwella'i broffil a'i statws. Dylid defnyddio'r buddsoddiad hwn hefyd i weithio gydag ysgolion, canolfannau gwaith ac eraill i gryfhau statws y sector ac annog mwy o bobl i ddilyn gyrfa ynddo.

Materion iechyd a diogelwch i weithwyr gofal cartref

19.	<p>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?</p> <ul style="list-style-type: none">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.
------------	--

Roedd yr ymatebion i'r cwestiwn hwn yn cefnogi ein cynigion y dylai darparwyr gofal cartref fod â pholisïau digonol ac y dylid edrych ar y rhain yn ystod y broses arolygu. Teimlai mwyafrif yr ymatebwyr (79) bod gan y rhan fwyaf o ddarparwyr gofal cartref bolisïau i sicrhau bod eu gweithlu yn ddiogel wrth weithio; teimlai 67 ymatebwr arall y dylai'r arolygwyr wirio bod y polisïau hyn ganddynt a phrofi a yw staff yn ymwybodol ohonynt. Fodd bynnag, teimlai 17 ymatebwr fod angen i awdurdodau lleol wneud mwy i sicrhau bod asesiadau o gleientiaid yn cael eu trosglwyddo i'r darparwyr yn gynt, yn enwedig pan fydd gan y cleient broblemau heriol a allai o bosibl achosi niwed i ofalwyr (h.y. tueddiad i fod yn ddifriol neu i ymddwyn yn ymosodol ac ati). Dyma rai o'r sylwadau:

“Authorities are reluctant to provide information to providers of clients that have a challenging or aggressive behaviour because the social worker feels it is better for their case load if this information is not communicated.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

“Awareness and training in dealing with clients with difficulties. More consultation with families who probably know what those difficulties are.”

Gofalwr yn y de

Crybwyllodd rhai ymatebwyr syniad diddorol a fyddai hefyd yn gymorth i gryfhau proffil y proffesiwn, sef y dylai gweithwyr gofal cartref gael yr un cyfleoedd â'u cydweithwyr yn y sector gofal sylfaenol – e.e. defnyddio gwasanaethau cymorth os ydynt wedi profi ymddygiad bygythiol neu ddigwyddiadau trawmatig eraill wrth wneud eu gwaith. Wrth inni barhau i integreiddio iechyd a gwasanaethau gofal, byddai hyn yn cryfhau'r gwaith y mae Llywodraeth Cymru am ei weld yn cael ei wneud i sicrhau bod y gweithlu i gyd yn gyfartal.

“Carers feel that they are not of equal status as other healthcare professionals as nobody has the funding to invest in protecting them. But the funding is there to protect other health professionals.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

“Ensuring there is appropriate access to debriefing and counselling services for staff if required. Regular meetings to refresh thinking and ensure ideas are captured to ensure good practice and improvements are always moving forward.”

Darparwr Gofal Cartref yn y de

“Link up all community care workers to other services that work 24/7 for support and advice (WAST, Emergency Duty Team, District Nurses etc.)”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Dinas a Sir Abertawe

“Staff can be exposed to infections by having direct contact with a person’s infected bodily fluid. Staff need to have training on how to deal with blood and other bodily fluids, then learn how to follow the organisations policies and procedures on how to take precautions.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gorllewin

“Fund health screening and health surveillance for all dom. care workers (again, there is disparity between the local authority and health employed care workers in Swansea)...”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Dinas a Sir Abertawe

Gofynnwyd hefyd am ddatblygu rhaglenni hyfforddiant ochr yn ochr â'r rhai arferol er mwyn helpu staff i ddelio ag ymddygiad heriol, fel pobl sy'n bod yn ymosodol.

“Aggressive behaviour shown by a service user they are supporting – when a risk is identified risk assessments are put in place. All staff should have the correct training for dealing with these types of incidents.”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy

“Duty of care for very complex cases including substance misuse, aggressive behaviours etc. resulting in increase in injury claims... Additional training and support for staff.”

Gweithiwr Iechyd/Gofal Cymdeithasol, Cyngor Dinas a Sir Abertawe

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.
-----	---

Yn ogystal â chyfeirio drachefn at lawer o'r materion a godwyd yng nghwestiwn 19, dadleuodd 35 o ymatebwyr y dylid cael rhestr orfodol o hyfforddiant iechyd a diogelwch i'r holl sector, a mwy o eglurder ynghylch pa strwythurau cymorth sydd ar gael gan gyflogwyr yn ystod y broses gynefino, boed yn y sector cyhoeddus, y sector annibynnol neu'r trydydd sector.

“The introduction of a mandatory regime of minimum health and safety training might be beneficial.”

Y Coleg Nyrsio Brenhinol

“Domiciliary care workers need to have workable and reliable support outlined during training and enhanced by effective work policies.”

Coleg Brenhinol Meddygon Teulu Cymru

“Domiciliary workers are at particular risk due to the nature and circumstances of their work. Clear policies that are acted on, along with clear record keeping, are vital.”

Ymddiriedolaeth Gofalwyr Cymru

Er nad yw'r sylwadau yn awgrymu nad oes hyfforddiant yn cael ei roi, mae llawer yn galw am roi mwy o gydnabyddiaeth i'r ffaith bod llawer o weithwyr gofal cartref yn gweithio ar eu pennau'u hunain, ac felly'n fwy agored i niwed na'u cydweithwyr mewn cartrefi preswyl neu ysbytai. Eto i gyd, fel yn yr atebion i gwestiwn 19 uchod, teimlai rhai o'r ymatebwyr bod angen rhoi'r un gwasanaethau cymorth i weithwyr gofal cartref â'r rhai sydd ar gael i'w cydweithwyr "proffesiynol" yn y sectorau gofal sylfaenol neu ofal cymdeithasol (e.e. cwnsela ac ati). Dywedodd rhai o'r ymatebwyr bod angen mwy o gyfleoedd i hyfforddi ac adlewyrchu er mwyn sicrhau bod staff yn ymwybodol o risgiau posibl a sut i ddelio â'r rheini, ac y byddai angen mwy o gefnogaeth gan reolwyr yn hyn o beth. Roedd rhai o'r ymatebwyr am i reoleiddiwr y gwasanaeth, Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru, wirio bod cynlluniau o'r fath ar gael ar gyfer y staff fel rhan o'i phrosesau arolygu.

Teimlai 24 o bobl y byddai cyflwyno technolegau newydd er mwyn helpu i fonitro amseroedd teithio a'r amser a dreulir yng nghartref pob defnyddiwr gwasanaeth yn gymorth i wella diogelwch staff, ond derbynient y byddai'n rhaid buddsoddi mwy yn y sector er mwyn i hyn ddigwydd, naill ai drwy brosesau comisiynu gwell neu drwy ragor o gyllid gan y Llywodraeth.

“Electronic call monitoring and people employed to manage it in real time.”

Darparwr Gofal Cartref yn y de

“Investment is needed in technology so that carers could be tracked when working and electronically check in / alert their Manager to an emergency.”

Darparwr Gofal Cartref yn y gogledd

“There should be increased efforts to find recommended technologies that could assist with developing communication links between colleagues, and in making these technologies available and affordable to implement.”

Cymdeithas Gofal Cartref y Deyrnas Unedig

Teimlai 4 ymatebwr bod gan Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru a Llywodraeth Cymru gyfraniad i'w wneud wrth ddod o hyd i dechnolegau a fyddai'n ddefnyddiol i'r sector, ac wrth sicrhau bod yr arferion gorau yn cael eu rhannu drwy'r holl sector.

Y Camau Nesaf

Mae llawer o faterion wedi'u codi yn ystod yr ymgynghoriad i Lywodraeth Cymru eu hystyried, yn enwedig yn y meysydd hyn:

- Comisiynu a monitro contractau
- Contractau dim oriau
- Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol, amseroedd teithio
- Galwadau sy'n llai na 30 munud a byrhau galwadau
- Hyfforddiant, datblygiad a chynnydd
- Cryfhau statws proffesiynol gweithwyr gofal cartref
- Gwella diogelwch gweithwyr gofal cartref

Er bod rhai o'r sylwadau yn cytuno â rhai o syniadau Llywodraeth Cymru ac yn eu cefnogi, mai sylwadau eraill wedi rhoi deunydd i gnoi cil drosto, ac mae angen ystyried y gwaith sy'n cael ei wneud gan y rheoleiddwr ac eraill ar faterion penodol sy'n arbennig o berthnasol i'r gwaith hwn. Bydd Llywodraeth Cymru felly yn canolbwyntio ar ddod â'r gwahanol elfennau hyn ynghyd, ac ar greu'r cysylltiadau rhyngddynt er mwyn profi set ddrafft o gynigion polisi gyda'r sector a chyrrff sydd â diddordeb yn y maes dros y misoedd nesaf.