

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



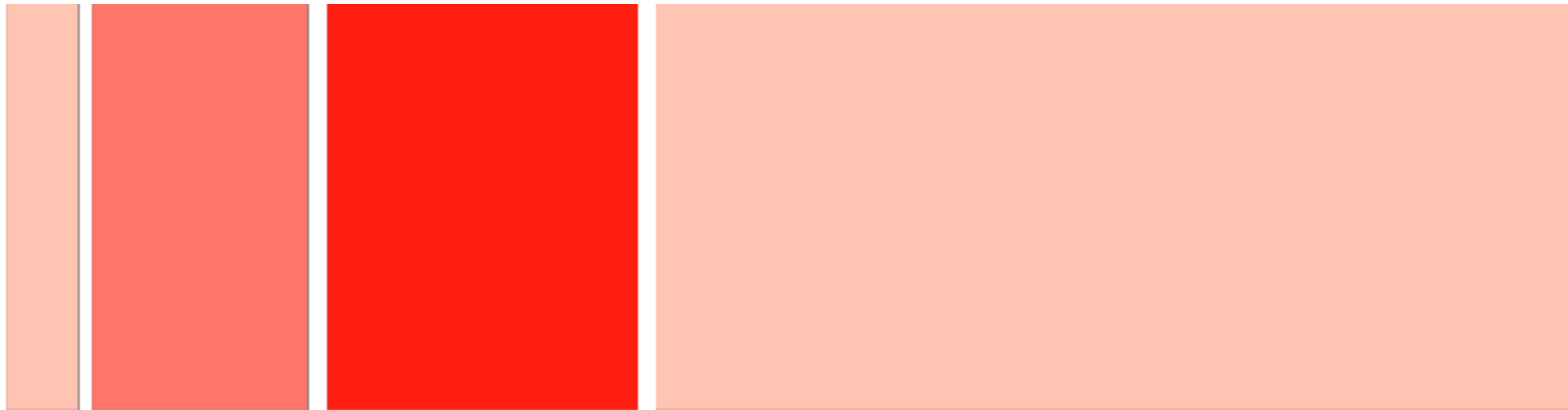
Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.llyw.cymru

RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:
05/2016
DYDDIAD CYHOEDDI:
18/01/2016

**Y ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref
a'r graddau y mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref:**

Crynodeb o'r canfyddiadau interim



Y ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref a'r graddau y mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref: crynodeb o'r canfyddiadau interim.

Carol Atkinson, Sarah Crozier and Liz Lewis

Professor Carol Atkinson
Professor of HRM
MMU Business School
All Saints
Oxford Road, Manchester
M15 6BH, UK
c.d.atkinson@mmu.ac.uk

Dr Sarah Crozier
Senior Lecturer in Organisational Behaviour
MMU Business School
All Saints
Oxford Road, Manchester
M15 6BH, UK
s.crozier@mmu.ac.uk

Liz Lewis
Research Associate
MMU Business School
All Saints
Oxford Road, Manchester
M15 6BH, UK
Elizabeth.lewis2@stu.mmu.ac.uk

Safbwyntiau'r ymchwilydd ac nid o reidrwydd rhai Llywodraeth Cymru yw'r safbwyntiau a fynegir yn yr adroddiad hwn.

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Enw: Rebecca Cox

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn:

E-bost: Rebecca.Cox@wales.gsi.gov.uk

ISBN: 978-1-4734-5649-5

© Hawlfraint y Goron



Mae'r holl gynnwys ar gael o dan y Drwydded Llywodraeth Agored v3.0 oni nodir yn wahanol.

<http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/>

Tabl cynnwys

Tabl cynnwys	i
1. Cyflwyniad	1
2. Ffactorau sy'n cael effaith negyddol ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref	1
3. Ffactorau sy'n cael effaith gadarnhaol ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref	5
4. Y graddau y mae'r ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw yn effeithio ar ansawdd gofal cartref	5
5. Argymhellion	8

1. Cyflwyniad

Nod yr ymchwil hwn oedd ymchwilio i'r ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref ac i ba raddau y mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref. Amcanion yr ymchwil oedd nodi:

- y ffactorau sy'n cael dylanwad cadarnhaol a negyddol ar unigolion i ddewis dod yn weithwyr gofal cartref a pharhau i fod yn weithwyr gofal cartref
- i ba raddau y mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref

Roedd yr ymchwil yn cynnwys adolygiad o lenyddiaeth a phroses casglu data ansoddol drwy grwpiau ffocws a chyfweliadau â gweithwyr gofal cartref, rheolwyr cofrestredig a chomisiynwyr. Cynhaliwyd yr ymchwil er mwyn bod yn sail i ymgynghoriad cyhoeddus ar ymyriadau polisi er mwyn gwella ansawdd gofal cartref drwy gael effaith gadarnhaol ar y broses o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref. Mae'r adroddiad hwn yn disgrifio canfyddiadau interim y gwaith ymchwil a gynhaliwyd ym mis Hydref a mis Tachwedd 2015.

Roedd yr ymchwil yn cynnwys adolygiad o lenyddiaeth a phroses casglu data ansoddol gan saith comisiynydd awdurdodau lleol, 32 o reolwyr gofal cartref cofrestredig a 41 o weithwyr gofal cartref, gan ddefnyddio cyfweliadau dros y ffôn a grwpiau ffocws, a gynhaliwyd ym mis Hydref a mis Tachwedd 2015.

Canfyddiadau interim

2. Ffactorau sy'n cael effaith negyddol ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref

Recriwtio a chadw

Awgrymodd y rheolwyr gofal cartref a gymerodd ran yn y gwaith fod 'argyfwng' o ran recriwtio a chadw a bod cyflog, oriau gwaith, amgylchedd gwaith a strwythurau gyrfa yn ganolog i'r argyfwng hwn. Roedd tystiolaeth helaeth bod hyn yn arwain at brinder staff a diffygion o ran capasiti.

Dadleuwyd bod galwedigaethau eraill, megis manwerthu, yn cynnig cyflogau uwch, oriau gwaith llai beichus ac amodau gwaith mwy dymunol. Ystyriwyd hefyd bod lleoliadau gofal iechyd yn opsiynau gwell na gweithio ym maes gofal cartref. Roedd yr anawsterau hyn yn cael eu gwaethygu gan y canfyddiad bod gwaith gofal cartref yn waith ag iddo statws isel a'r portread negyddol o ansawdd gofal yn y cyfryngau.

Roedd anawsterau recriwtio gweithwyr gofal cartref a throsiant uchel ymysg y staff yn golygu bod angen i weithwyr gofal presennol weithio oriau hir yn aml ac roeddent yn dioddef o straen a blinder. Roedd rheolwyr yn credu bod angen creu cronfa mwy o faint a mwy amrywiol o weithwyr gofal, gan gynnwys recriwtio mwy o weithwyr gofal cartref gwrywaidd a gweithwyr gofal cartref sy'n gallu siarad Cymraeg. Dadleuwyd hefyd bod cydnabod natur fedrus, gyfrifol a chymhleth gwaith gofal cartref yn hanfodol.

Termau ac amodau

Roedd gweithwyr gofal a oedd yn cael eu cyflogi gan y sector annibynnol yn datgan anfodlonrwydd yn gyson â'u cyflog isel ac roeddent yn teimlo nad oedd eu cyflog yn adlewyrchu'r cyfrifoldeb sy'n gysylltiedig â'r rôl. Roedd darparwyr gwasanaeth yn cydnabod hyn ac yn gresynu ato ond yn dadlau nad oedd cyfraddau comisiynu yn caniatáu iddynt dalu cyflogau uwch. Roedd cysylltiad rhwng y cyflogau isel a'r statws isel a roddir i waith gofal cartref.

Ar wahân i'r gweithwyr sy'n cael eu cyflogi gan awdurdodau lleol, anaml iawn yr oedd gweithwyr gofal yn cael eu talu am amser teithio, er bod rhai comisiynwyr yn dadlau y dylai eu prisiau uned gefnogi'r taliad hwn.

Roedd contractau dim oriau yn nodwedd amlwg iawn yn y sector annibynnol. Dim ond y gweithwyr gofal hynny a oedd yn cael eu cyflogi gan awdurdodau lleol yn rheolaidd oedd â nifer penodol o oriau wedi'u contractio. Er y dadleuwyd bod gweithwyr gofal yn ffafrio contractau dim oriau, ni chafwyd llawer o dystiolaeth i gefnogi hyn, er bod rhai gweithwyr gofal o'r farn bod yr hyblygrwydd hwn yn fanteisiol. Roedd y rhan fwyaf o weithwyr gofal yn

anhapus â'r ansicrwydd a grëwyd gan contractau dim oriau (er enghraifft anawsterau o ran sicrhau morgeisi) oherwydd, er gwaethaf y ffaith eu bod yn aml yn gweithio oriau hir, nid oedd yr oriau hyn wedi'u gwarantu.

Dadleuwyd bod cyflogau isel a chontractau dim oriau yn deillio o drefniadau contractio ansicr gydag elw cyfyngedig iawn. Fodd bynnag, roedd nifer fach o ddarparwyr gwasanaeth yn cynnig o leiaf rywfaint o oriau rheolaidd wedi'u contractio. Gwnaed hyn yn bennaf er mwyn goresgyn yr anawsterau a grëwyd pan fyddai gweithwyr contractau dim oriau yn gwrthod gwaith a oedd yn cael ei gynnig, a fyddai wedyn yn arwain at broblemau o ran darparu gwasanaeth. Fodd bynnag, roedd ansicrwydd ynghylch cyflogaeth yn cael ei brofi'n aml gan y rhai a oedd yn gweithio yn y sector annibynnol.

Er bod gweithwyr gofal cartref yn anfodlon ar drefniadau hyfforddi a datblygu, cyflog a sicrwydd cyflogaeth, roeddent yn awgrymu nad oedd y termau ac amodau cyflogaeth wedi dylanwadu llawer ar eu penderfyniad i ymuno â'r maes gofal cartref a pharhau i weithio ynddo. Roedd y ffaith eu bod yn derbyn termau ac amodau gwael yn gysylltiedig â chymhelliant gweithwyr gofal cartref i wneud yn siŵr bod eu cleientiaid yn cael gofal o ansawdd da.

Fodd bynnag, gallai'r termau ac amodau fod wedi achosi i rai gweithwyr gofal adael y sector neu atal eraill rhag ymuno â'r sector. Nid yw'r gwaith ymchwil yn ymgorffori eu safbwyntiau hwy oherwydd dim ond safbwyntiau gweithwyr gofal cartref a oedd wedi parhau i weithio yn y sector a gasglwyd.

Hyfforddiant, datblygiad a gyrfa

Hyfforddiant a datblygiad

Er bod comisiynwyr a darparwyr gwasanaethau yn awgrymu bod hyfforddiant ar gael yn eang, roedd nifer o'r gweithwyr gofal yn awgrymu'r gwrthwyneb. Er bod tystiolaeth ar gael o rai arferion hyfforddi da, roedd rhai yn dadlau bod yr hyfforddiant cynefino yn amrywio a bod rhai mathau eraill o hyfforddiant yn annigonol. Roedd y niferoedd a oedd yn mynychu hyfforddiant yn broblem yn

aml oherwydd prinder staff ac anawsterau wrth i ddarparwyr gwasanaeth geisio canfod yr amser i ryddhau gweithwyr gofal o'u rotâu. Roedd darparwyr a gweithwyr gofal o'r farn bod diffyg cyllid ar gyfer hyfforddiant yn broblem. Roedd angen cydnabyddedig i hyrwyddo llwybrau gyrfa sefydledig ac ymrwymo i'w datblygu er mwyn gallu gwneud cynnydd. Dadleuwyd hefyd bod y lefelau cymwysterau presennol yn rhy isel ac nad ydynt yn adlewyrchu sgiliau a natur gymhleth gwaith gofal cartref yn ddigonol.

Oriau gwaith

Y pryder mwyaf a fynegwyd gan weithwyr gofal cartref oedd oriau gwaith. Roedd hyn yn ymwneud yn rhannol â'r effaith negyddol arnynt, ond yn fwy na hynny, yr effaith niweidiol ar ansawdd y gofal yr oeddent yn gallu ei roi i'w cleientiaid.

Roedd oriau gwaith hir gweithwyr gofal cartref yn y sector annibynnol yn thema gyffredin. Soniodd gweithwyr gofal am y ffaith eu bod ond yn cael eu talu am yr amser yr oeddent yn ei dreulio gyda'u cleientiaid a bod y ffaith nad oeddent yn cael eu talu am amser teithio yn golygu eu bod yn gweithio oriau llawn amser yn aml am gyflogau rhan amser. Roedd optio allan o uchafswm oriau gwaith y Rheoliadau Amser Gwaith yn gyffredin. Roedd oriau hir yn cael eu lliniaru i ryw raddau wrth i rai darparwyr gwasanaeth sefydlu rotâu er budd pawb. Fodd bynnag, roedd oriau gwaith hir yn arwain at flinder a straen ac roedd yr arfer o gynnal ymweliadau byr (er enghraifft ymweliadau 15 munud) i ddefnyddwyr gwasanaeth yn gwaethygu'r sefyllfa. Yn yr amgylchiadau hyn roedd gweithwyr gofal o dan bwysau i weithio'n gyflym, ac roedd hyn yn achosi straen. Mynegwyd anfodlonrwydd sylweddol hefyd ynghylch effaith hyn ar ansawdd y gofal. Mynegwyd pryder hefyd gan nifer o weithwyr gofal cartref ynglŷn â gweithio ar eu pen eu hun a'r ffaith eu bod yn fwy agored i niwed oherwydd hynny.

Er bod rheolwyr yn teimlo mai rheolaeth gyfyngedig a oedd ganddynt dros nifer o'r problemau sy'n creu anawsterau recriwtio a chadw, roeddent wedi mabwysiadu nifer o arferion a oedd yn ceisio lliniaru anawsterau o ran cadw

staff drwy wella boddhad gweithwyr gofal, er enghraifft, cynlluniau cydnabyddiaeth a digwyddiadau cymdeithasol.

3. Ffactorau sy'n cael effaith gadarnhaol ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref

Roedd y cyfranogwyr yn teimlo bod penderfyniadau i ymuno â'r maes gofal cartref a pharhau i weithio ynddo yn gysylltiedig yn bennaf â chymhellion unigolion ynglŷn â gwaith gofal. Mae gweithwyr gofal cartref yn cael cymhelliant yn sgil y boddhad sylweddol a gânt o ofalu am eu cleientiaid a'r perthnasoedd y maent yn eu datblygu gyda hwy. Roedd rhai hefyd yn dadlau bod yr hyblygrwydd, ac yn llai cadarnhaol, y diffyg opsiynau eraill yn cymhell pobl i fod yn weithwyr gofal.

Roedd nifer fach o'r cyfranogwyr yn dadlau bod proffil gweithwyr gofal yn newid, gyda gweithwyr iau yn ymuno â'r gweithlu, ac roedd diffyg dealltwriaeth ynglŷn â chymhellion pobl a oedd wedi ymuno â'r sector yn fwy diweddar. Roedd angen amlwg i ddenu pobl â chymhellion gofalu ac roedd hyn wedi'i gysylltu â hybu'r maes gofal fel gyrfa ddeniadol. Dadleuwyd hefyd nad oedd pob gweithiwr gofal eisiau gyrfa ond eu bod wedi'u cymhell gan yr elfen ofalu ei hun a'u bod yn gwerthfawrogi'r amodau a oedd yn ofynnol er mwyn darparu gofal da.

Roedd gweithwyr gofal o'r farn bod ymddiriedaeth a'r ymdeimlad o gael eu gwerthfawrogi gan ddarparwyr yn hollbwysig er mwyn eu cadw yn y sector, yn arbennig wrth wynebu'r amodau gwaith anodd amrywiol yr oeddent yn eu profi.

4. Y graddau y mae'r ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw yn effeithio ar ansawdd gofal cartref

Mae gofal o ansawdd uchel yn cynnwys: dibynadwyedd, parhad, hyblygrwydd, cyfathrebu, agweddau'r staff a sgiliau a gwybodaeth. Mae'r

canfyddiadau yn taflu goleuni ar sut mae'r ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw yn effeithio ar y meini prawf hyn.

Dibynadwyedd: gallai fod yn anodd i weithwyr gofal gyrraedd yn brydlon a chadw at amseroedd ymweliadau a drefnwyd, yn aml oherwydd problemau'n gysylltiedig â chynllunio ac amcangyfrif amser teithio. Dywedodd gweithwyr gofal cartref fod oriau gwaith yn cael effaith negyddol ar y gofal yr oeddent yn ei ddarparu i'w cleientiaid, yn benodol yn nhermau rhuthro, gwneud camgymeriadau a'r effaith ar urddas wrth ddarparu gofal personol.

Parhad: nododd gweithwyr gofal bwysigrwydd parhad i'w cleientiaid yn nhermau datblygu perthnasoedd sy'n ennyn ymddiriedaeth ac, er enghraifft, magu'r hyder a'r ymddiriedaeth sy'n hanfodol i ofal personol. Roedd gweithwyr gofal cartref hefyd yn nodi pwysigrwydd parhad gweithwyr gofal i gleientiaid â dementia. Roedd contractau dim oriau ac anawsterau recriwtio a chadw wedi cael effaith negyddol ar barhad. Awgrymodd rheolwyr fod y niferoedd mawr o gontractau dim oriau yn creu problemau o ran parhad am nifer o resymau, gan gynnwys gweithwyr yn gadael y maes gofal cartref oherwydd yr ansicrwydd sy'n gysylltiedig â chontractau dim oriau a gweithwyr gofal yn gwrthod gwaith a oedd yn cael ei gynnig iddynt gan ei gwneud yn anodd i reolwyr sicrhau parhad o ran gweithwyr gofal wrth lunio rotâu. Mae trosiant staff yn cael effaith negyddol ar barhad oherwydd mae'n rhaid i ddefnyddwyr gwasanaethau ddod yn gyfarwydd â gweithwyr newydd, a dibrofiad o bosibl.

Hyblygrwydd: roedd nifer o ffactorau yn atal gweithwyr gofal cartref rhag gallu gweithio'n hyblyg, er bod gweithwyr gofal yn mynd y tu hwnt i ofynion y cynllun gofal er mwyn mynd i'r afael ag anghenion defnyddwyr gwasanaeth. Mynegodd y gweithwyr gofal eu rhwystredigaeth ynglŷn ag anhyblygrwydd cynlluniau gofal a'r effaith negyddol bosibl ar ddefnyddwyr gwasanaeth. Nodwyd enghreifftiau ganddynt o fod eisiau cyflawni tasgau ychwanegol nad oeddent yn rhan o'r cynllun gofal, er mwyn cyfrannu at foddhad y defnyddwyr gwasanaeth, ond yn aml nid oedd hyn yn rhan o'r cynllun gofal.

Dywedodd y gweithwyr gofal hefyd ei bod yn bwysig iddynt gael amser i'w dreulio gyda chleient i'r graddau sy'n sicrhau y gallant ymateb i anghenion cleient. Er eu bod yn credu bod ymgymryd â thasgau er mwyn ymateb i anghenion cleient yn bwysig, roedd gallu eistedd i lawr gyda chleient a pheidio â gorfod rhuthro oddi yno hefyd yn bwysig iddynt. Roedd diffyg amser i ymateb i anghenion defnyddwyr gwasanaeth weithiau'n golygu bod gweithwyr gofal yn gweithio oriau llawer hwy na'r oriau yr oeddent yn cael eu talu amdanynt o ganlyniad i'w hymroddiad i ddefnyddwyr gwasanaeth. Roedd y gweithwyr gofal yn aml yn dweud eu bod wedi blino ac roedd y rheolwyr yn dweud bod gweithwyr gofal yn dioddef o orflinder corfforol a seicolegol.

Roedd rheolwyr yn cydnabod yr heriau sy'n bodoli wrth geisio hybu gofal o ansawdd da yng nghyd-destun y cyfyngiadau sy'n gysylltiedig â thermau ac amodau cyflogaeth heriol. Yn benodol, roeddent yn dadlau bod yr oriau hir yr oedd gweithwyr gofal yn eu gweithio a'r ffaith eu bod yn ymgymryd â galwadau ychwanegol yn effeithio ar ansawdd y gofal a ddarparwyd. Nid esgeulustod oedd i gyfrif am hyn ond yn hytrach blinder a straen. Mynegwyd pryder hefyd gan y rheolwyr ynglŷn â chynaliadwyedd y modelau darparu gofal presennol oherwydd yr effeithiau niweidiol ar les corfforol a seicolegol gweithwyr gofal.

Agweddau'r staff: mae'n anodd monitro agweddau gweithwyr gofal, am eu bod yn gweithio heb oruchwyliaeth gan amlaf. Mae monitro agweddau yn dibynnu i raddau helaeth ar adborth gan gleientiaid. Soniodd rhai darparwyr am bwysigrwydd gwneud yn siŵr bod gweithdrefnau recriwtio a hyfforddiant cynefino yn mynd i'r afael yn drylwyr ag agweddau gweithwyr gofal.

Awgrymodd gweithwyr gofal cartref fod creu perthnasoedd da gyda'u cleientiaid yn gymhellant iddynt, yn ogystal â gwybod eu bod wedi cael effaith gadarnhaol. Roedd gweithwyr gofal hefyd yn cydnabod bod termau ac amodau gwael yn cael effeithiau negyddol ar y ffordd yr oeddent yn teimlo am eu gwaith, a allai yn y pen draw effeithio ar lefel y gofal yr oeddent yn ei ddarparu i'w cleientiaid. Awgrymodd gweithwyr gofal fod hyd ymweliad,

amser teithio, cyflog a theimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn cael effaith ar fabwysiadu'r agwedd gywir i roi gofal o ansawdd.

Sgiliau a gwybodaeth: mae'r rhain yn bwysig i ddarparwyr gwasanaeth wrth ddatblygu ymddiriedaeth yng ngalluoedd gweithwyr gofal. Er bod tystiolaeth ar gael o rai arferion hyfforddi da, nododd rhai gweithwyr gofal eu bod wedi dechrau gweithio gyda'r defnyddwyr gwasanaeth yn dilyn hyfforddiant sefydlu annigonol. Roedd nifer ohonynt hefyd yn nodi diffyg cyfleoedd hyfforddiant parhaus, yn arbennig mewn meysydd arbenigol megis dementia.

5. Argymhellion

Mae angen gweithlu diogel sydd wedi'i hyfforddi'n dda, sy'n cael cyflog da, sydd â phatrymau gweithio priodol er mwyn recriwtio a chadw gweithwyr gofal a darparu gofal o ansawdd uchel. Mae canfyddiadau'r gwaith ymchwil yn awgrymu nad yw'r gweithlu gofal cartref nad ydynt yn cael eu cyflogi gan awdurdodau lleol yn cael cynnig yr amodau hyn yn gyffredinol.

O ran termau ac amodau gweithwyr gofal cartref, argymhellir y dylai Llywodraeth Cymru:

1. Creu dull rheoleiddio mwy cadarn i sicrhau bod hyfforddiant cynefino a hyfforddiant arbenigol, cymwysterau'r Fframwaith Cymwysterau a Chredydau (FfCC), goruchwyliaeth a phrentisiaethau yn cael eu darparu a'u dilyn
2. Nodi lefel briodol o gymwysterau, a all fod yn uwch na FfCC2, i ategu gwaith gofal medrus
3. Datblygu a chyfleu llwybrau gyrfa cliriach er mwyn creu cydnabyddiaeth o ofal cartref fel dewis gyrfa medrus a hyfyw
4. Datblygu strwythurau cyflog (a dull rheoleiddio ategol) sy'n adlewyrchu natur fedrus a heriol gwaith gofal ac sy'n sail i strwythur gyrfa.
5. Cyflwyno ymarfer rheoleiddio neu gomisiynu i sicrhau bod contractau cyflogaeth diogel yn cael eu mabwysiadu, gyda chontractau dim oriau yn cael eu cynnig i greu hyblygrwydd ar yr ymylon yn hytrach na'u defnyddio'n rheolaidd
6. Cyflwyno ymarfer rheoleiddio neu gomisiynu i sicrhau bod pob amser gwaith, yn cynnwys amser teithio, yn cael ei dalu

7. Cyflwyno ymarfer rheoleiddio neu gomisiynu i sicrhau bod gan weithwyr gofal amser digonol yn ystod ymweliadau gyda defnyddwyr gwasanaeth i ddarparu gofal o ansawdd da
8. Cefnogi'r gwaith o greu gweithlu mwy o faint a mwy amrywiol, yn arbennig ar draws nodweddion penodol gan gynnwys rhyw, oedran a'r gallu i siarad Cymraeg.