

RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:

24/2016

DYDDIAD CYHOEDDI:

17/03/2016

Y ffactorau sy'n effeithio ar y gwaith o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref ac i ba raddau mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref

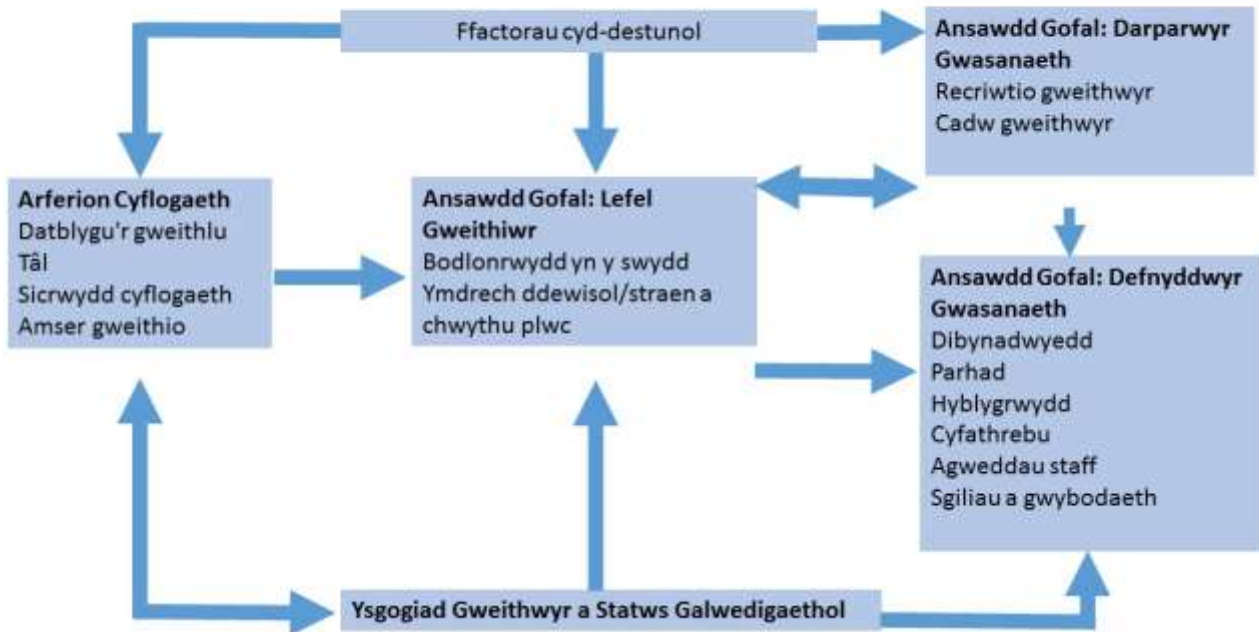
Crynodeb Gweithredol

1. Nodau ac amcanion yr ymchwil

- 1.1 Comisiynwyd y gwaith ymchwil hwn gan Lywodraeth Cymru a Chyngor Gofal Cymru gyda'r nod o archwilio'r ffactorau sy'n effeithio ar y gwaith o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref ac i ba raddau mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref. Mae'r ymchwil yn canolbwyntio yn benodol ar ddylanwad telerau ac amodau gwaith a strwythurau gyrfa ar gyfer gweithwyr gofal cartref.
- 1.2 Mae'r adroddiad yn cyflwyno trosolwg o'r cyd-destun gofal cartref. Er nad oedd hyn o fewn cwmpas y prosiect, mae'n dylanwadu ar y materion sy'n cael eu hystyried i'r fath raddau fel bod gofyn ei gynnwys er mwyn datblygu dealltwriaeth o delerau ac amodau, strwythurau gyrfa a'u goblygiadau ehangach. Mae'r canfyddiadau yn canolbwyntio ar dri maes allweddol: polisi a rheoleiddio; galw, hynny yw demograffeg a disgwyliadau o ofal; a chyflenwad, hynny yw sgiliau a chymwysterau.
- 1.3 Cynhaliwyd adolygiad llenyddiaeth a sefydlodd y sail wybodaeth bresennol a meysydd allweddol i ymchwilio iddynt. Nodwyd datblygu'r gweithlu, tâl, sicrwydd cyflogaeth ac amser gweithio fel arferion cyflogaeth allweddol. Sefydlwyd y berthynas rhwng y rhain ac ansawdd gofal ar dair lefel. Yn gyntaf ar lefel y gweithiwr, lle mae'r arferion hyn yn dylanwadu ar fodlonrwydd yn y swydd a lefel o ymdrech ddewisol. Yn ail ar lefel sefydliadol, lle mae arferion cyflogaeth yn chwarae rhan allweddol yn y gwaith o recriwtio a chadw'r gweithlu. Yn drydydd ar lefel defnyddiwr gwasanaeth, lle mae arferion cyflogaeth yn dylanwadu ar ddangosyddion ansawdd allweddol fel parhad gofal ac agweddau staff. Daw'r perthnasau hyn o dan ddylanwad ffactorau cyd-destunol a statws galwedigaethol/ysgogiad gweithwyr gofal. Roedd

canfyddiadau'r adolygiad llenyddiaeth yn sail i ddatblygu fframwaith cysyniadol (Ffigur 1) oedd yn gosod sylfaen ar gyfer gwaith casglu a dadansoddi data.

Ffigur 1: Fframwaith Cysyniadol: Recriwtio a Chadw Gweithwyr Gofal Cartref ac Ansawdd Gofal



2. Dulliau

- 2.1 Roedd dau gam i'r prosiect: yn gyntaf, cynnal adolygiad llenyddiaeth systematig, ac yn ail, casglu data.
- 2.2 Drwy adolygiad llenyddiaeth systematig, sefydlwyd termau chwilio i fynd i'r afael â nodau ac amcanion yr ymchwil gan ddefnyddio cronfeydd data llyfrgelloedd allanol a'r brifysgol, yn ogystal â chronfa ddata sydd gan y tîm ymchwil yn dilyn prosiectau blaenorol.
- 2.3 Cysylltwyd â rhanddeiliaid gofal cartref drwy adrannau datblygu'r gweithlu mewn awdurdodau lleol. Cynhaliwyd grwpiau ffocws a chyfweiliadau un i un (wyneb yn wyneb a dros y ffôn) gyda'r canlynol: saith comisiynydd gofal cartref, 32 rheolwr cofrestredig gyda darparwyr gofal cartref a 41 o weithwyr gofal cartref. Ymwelwyd hefyd â thri gweithdy gan Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (AGGCC) a oedd yn cynnwys 17 comisiynydd pellach ac 16 o reolwr cofrestredig. Roedd 113 o gyfranogwyr i gyd, o wahanol rannau o Gymru.

3. Canfyddiadau allweddol a chasgliadau

3.1 Cyd-destun

Roedd lefelau ariannu annigonol yn flaenllaw ymhlith pryderon y cyfranogwyr, ac roedd hyn, ochr yn ochr â rhai mathau o fodolau comisiynu, yn arwain at brisiau uned yr awr isel. Roedd oblygiadau negyddol i hyn o ran telerau ac amodau gwaith.

Daw Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) i rym ym mis Ebrill 2016. Ar y cyfan, roedd derbyniad da i'r Ddeddf o ran ei phwyslais ar ganlyniadau. Roedd pryderon ynghylch ymwybyddiaeth, gofynion adrodd a thyndra rhwng y dull sy'n seiliedig ar ganlyniadau a'r pwyslais ar dasgau ac amser sydd yn y cynlluniau gofal presennol.

Nodwyd mai cyfyngedig oedd gwaith cyd-gomisiynu darpariaeth iechyd a gofal cymdeithasol, a'i fod yn broblematig.

Roedd teimlad bod gofyn am fecanweithiau casglu data gweithlu mwy manwl, ynghyd â dealltwriaeth gliriach o alw am lafur yn y dyfodol, er mwyn cefnogi gwaith cynllunio'r gweithlu yn y sector gofal cartref.

Roedd yr ymateb i'r ffaith y bydd cofrestru yn orfodol i weithwyr gofal cartref o 2020 ymlaen yn gadarnhaol ar y cyfan. Roedd cyfranogwyr o'r farn ei bod yn gyfle i godi statws gwaith gofal. Mynegwyd rhai pryderon o ran cost, ac a fyddai'n rhwystr i weithwyr gofal newydd ddod i mewn i'r sector.

3.2 Telerau ac Amodau Gwaith a Strwythurau Gyrfa

Roedd y canfyddiadau yn berthnasol i sawl maes, fel y nodir isod.

Datblygu'r gweithlu: er bod hyfforddiant ar gael yn eang mewn theori, yn ymarferol roedd cyfyngiadau amser ac arian yn ei gwneud yn anodd manteisio arno. Roedd niferoedd sy'n mynd am gymwysterau hefyd yn gyfyngedig, a dim llawer o gynnydd tuag at y targed y dylai 50% o weithwyr gofal cartref feddu ar ddiploma Lefel 2 perthnasol. Roedd rhoi'r gorau i ariannu cymwysterau a phrentisiaethau ar gyfer y rhai dros 25 oed yn broblematig. Doedd dim dealltwriaeth dda o lwybrau gyrfa, y tu mewn i'r sector na'r tu allan, a gellir dadlau bod cymhwyster Lefel 2 yn rhy isel fel sail i natur fedrus gwaith gofal. Bernid bod goruchwyliaeth yn bwysig, ond nodwyd mai anaml y byddai'n digwydd fel arfer. Awgrymwyd hefyd fod hyfforddiant i reolwyr yn bwysig o ran gwella'r gwaith o reoli'r gweithlu a sefydlu perthnasau gwaith effeithiol lle roedd ymddiriedaeth.

Tâl: heblaw am y rhai oedd yn gweithio i'r awdurdod lleol, yr isafswm cyflog cenedlaethol oedd cyflogau gweithwyr gofal fel arfer. Roedd y cyfraddau cyflog ychydig yn uwch mewn rhai sefydliadau sector gwirfoddol, ond prin oedd y sefydliadau yn y sector annibynnol oedd yn talu gweithwyr ar lefel y cyflog byw cenedlaethol arfaethedig. Roedd teimlad nad oedd cyfraddau tâl yn adlewyrchu lefel y cyfrifoldeb sydd ynghlwm â swyddogaeth gweithiwr gofal cartref, ond bod hynny'n anrffod oherwydd lefelau ariannu. Fel arfer, nid oedd gweithwyr gofal yn y sector annibynnol yn cael buddion o gwbl, nac yn cael eu talu am amser teithio rhwng defnyddwyr gwasanaeth.

Sicrwydd Cyflogaeth: roedd mwyafrif y gweithwyr gofal yn y sector annibynnol wedi eu cyflogi ar contractau dim oriau, ac roedd y rhan fwyaf yn anfodlon ar hyn. Mynegodd rheolwyr bryder hefyd am yr anawsterau roedd contractau dim oriau yn eu hachosi o ran darparu gwasanaeth a pharhad gofal. Roedd nifer fach o ddarparwyr wedi dechrau cynnig contractau oedd yn cynnig o leiaf rai oriau wedi'u gwarantu.

Amser gweithio: er gwaethaf diffyg oriau wedi'u gwarantu, roedd llawer o weithwyr gofal cartref yn gweithio oriau hir, yn aml heb lawer o fudd ariannol gan nad oedd amser teithio yn cael ei dalu fel arfer. Ochr yn ochr â nifer cynyddol o ymweliadau byr â defnyddwyr gwasanaeth, roedd hyn yn creu straen a blinder ac roedd yn ffynhonnell allweddol o anfonlonrwydd. Codwyd gweithio'n unigol a'r peryglon oedd yn gysylltiedig â hynny fel pryderon yn ogystal.

Ysgogiad gweithwyr: yr ysgogiad mwyaf cyffredin oedd dymuniad i gynorthwyo ac i wneud gwahaniaeth i fywydau pobl eraill. Roedd rhai hefyd yn dadlau bod hyblygrwydd, ac, yn llai cadarnhaol, diffyg dewisiadau eraill, yn ysgogiad i bobl gychwyn fel gweithwyr gofal. Roedd rhai gweithwyr gofal yn dymuno cael llwybrau gyrfa cliriach, tra bod gofal ei hunan yn ysgogi eraill, oedd yn rhoi gwerth ar yr amodau sy'n ofynnol i ddarparu gofal da.

Statws galwedigaethol: er bod rhai yn y sector yn cydnabod natur fedrus a chyfrifol gwaith gofal, yn fwy cyffredinol roedd pobl yn ei weld fel gwaith sgiliau isel gan roi iddo label hen ffasiwn 'gofal cartref' neu 'home help'. Nodwyd yn aml bod peryglon i enw da oherwydd sylw negyddol yn y wasg yn broblematic. Roedd anghydbwysedd rhywedd mawr yn y gweithlu hefyd yn atgyfnerthu tybiaethau am ei statws isel. Mae gofyn am weithlu mwy amrywiol, gan gynnwys gweithwyr sy'n gallu siarad Cymraeg.

3.3 Goblygiadau ar gyfer Recriwtio a Chadw Staff

I raddau helaeth, ysgogiad y cyfranogwyr sy'n weithwyr gofal oedd y dymuniad i ofalu. Nid oedd telerau ac amodau gwaith a strwythurau gyrfa yn eu hatal rhag gweithio fel gweithwyr gofal cartref, er eu bod wedi mynegi anfonlonrwydd yn eu cylch. Fodd bynnag, dim ond barn y rhai sy'n gweithio ar hyn o bryd fel gweithwyr gofal sy'n cael ei hadlewyrchu yn yr adroddiad. Dadleuai rheolwyr fod telerau, amodau a strwythurau gyrfa yn rhwystr i bobl gychwyn yn y sector a'u bod wedi achosi i lawer o weithwyr gofal ei adael, a bod argyfwng o ran recriwtio a chadw staff. Dadleuai rheolwyr fod cyfyngiadau ariannol yn golygu mai ychydig o ddylanwad oedd ganddynt dros delerau ac amodau, ond roedd rhai yn mabwysiadu arferion gweithio arloesol er mwyn lliniaru effaith negyddol telerau ac amodau ar gadw staff.

3.4 Goblygiadau ar gyfer Ansawdd Gofal

Roedd telerau ac amodau gwaith a strwythurau gyrfa, a'r anawsterau cysylltiedig o ran recriwtio a chadw staff, yn golygu goblygiadau mewn chwe maes y nodwyd eu bod yn bwysig ar gyfer ansawdd gofal, fel y nodir isod.

Sgiliau a Gwybodaeth: mae'r rhain yn bwysig i ddefnyddwyr gwasanaeth, gan arwain at ddatblygu ymddiriedaeth yng ngallu gweithwyr gofal. Yn ganolog i hyn mae hyfforddiant sefydlu effeithiol a darparu hyfforddiant a chymwysterau parhaus. Rhoddwyd tystiolaeth ynghylch problemau sylweddol o ran darparu hyfforddiant a chymwysterau, a oedd yn effeithio ar lefel sgiliau a gwybodaeth ac yn lleihau ansawdd gofal. Ymhellach, roedd lefel trosiant staff uchel yn golygu bod llif cyson o staff newydd yr oedd angen hyfforddiant sefydlu a hyfforddiant parhaus arnynt. Pan fo hyn yn annigonol, mae sgiliau a gwybodaeth ac ansawdd gofal yn cael eu peryglu unwaith eto.

Hyblygrwydd: mae'n bosibl y bydd defnyddwyr gwasanaeth yn dymuno cael cymorth gyda thasgau y tu hwnt i'r rhai a nodir ar eu cynllun gofal. Unwaith eto, roedd hyfforddiant yn ganolog i ddatblygu'r sgiliau, y wybodaeth a'r hyder i gefnogi gweithwyr gofal o ran cynnig yr hyblygrwydd sy'n ofynnol. Mewn sefyllfaoedd pan nad oedd hyn yn bosibl, gallai leihau ansawdd y gofal. Roedd digon o amser i gynnig yr hyblygrwydd sy'n ofynnol hefyd yn hanfodol, a gallai amserlennu gwaith gwael beryglu hyn. Roedd angen annibyniaeth ar weithwyr gofal i gynnig hyblygrwydd, ac roedd materion cyd-destunol oedd yn achosi anhyblygrwydd mewn

cynlluniau gofal yn broblematic, yn enwedig o ystyried y symud tuag at ddull o ofalu sy'n seiliedig ar ganlyniadau.

Parhad: mae derbyn gofal gan yr un gweithiwr/gweithwyr gofal yn ystod y cyfnod cyfan o ofal yn bwysig, fel bod y gweithwyr gofal a'r defnyddiwr gwasanaeth yn cynefino â'i gilydd ac yn sefydlu ymddiriedaeth, cydberthynas, dealltwriaeth a gwybodaeth am anghenion. Roedd defnydd o gcontractau dim oriau yn arbennig o broblematic o ran parhad gofal. Yn aml nid oedd gan weithwyr gofal oriau wedi'u gwarantu, ac fe allai fod yn ofynnol iddynt weithio amrywiaeth eang o batrymau ac i wrthod gwaith a gynigir. Roedd y ddau beth yn achosi anawsterau o ran parhad gyda defnyddwyr gwasanaeth. Roedd lefelau trosiant staff uchel hefyd yn creu diffyg parhad gan fod y gweithwyr gofal a fyddai'n gweithio gyda defnyddiwr gwasanaeth penodol yn newid yn barhaus.

Dibynadwyedd: dylai gweithwyr gofal gyrraedd yn brydlon a chadw at apwyntiadau a drefnwyd. Mae hyn yn cefnogi rheolaeth y defnyddiwr gwasanaeth ac yn galluogi cynllunio ar gyfer eu hamserlen ddyddiol eu hunain fel sy'n briodol i'w hanghenion. Unwaith eto, roedd contractau dim oriau yn milwrio yn erbyn dibynadwyedd, gyda newid mewn patrymau gweithio yn amharu ar amserlenni yn aml. Roedd diffyg tâl am amser teithio hefyd yn cyfrannu at anawsterau amserlennu. Mater pwysig yn y cyd-destun hwn hefyd oedd hyd yr ymweliadau a gomisiynir, a oedd yn seiliedig ar ddylanwadau cyd-destunol yn hytrach na thelerau ac amodau gwaith. Roedd ymweliadau byr iawn nad ydynt yn cynnig digon o amser i ddarparu'r gofal gofynnol yn aml yn arwain at amharu ar amserlenni gweithwyr gofal, gan achosi iddynt redeg yn hwyr. Roedd hyn yn creu straen ac anfodlonrwydd gydag ansawdd y gofal a ddarperir. Roedd cysylltiad agos rhwng y ddau hyn a throsiant, gyda'r anawsterau a ddaw yn ei sgil o ran ansawdd gofal.

Cyfathrebu: mae cysylltiad rhwng cyfathrebu a dibynadwyedd a pharhad, ac mae cyfathrebu yn cynnwys rhoi gwybod i ddefnyddwyr gwasanaeth am ymweliadau gofal sydd wedi'u cynllunio a sicrhau bod cyfathrebu rheolaidd ynghylch newidiadau neu newidiadau posibl. Lle roedd arferion cyflogaeth fel contractau dim oriau yn peryglu parhad, roedd goblygiadau negyddol i hynny o ran cyfathrebu ac ansawdd gofal.

Agweddau Staff: mae hwn yn un o'r dangosyddion pwysicaf o ansawdd gofal i ddefnyddwyr gwasanaeth. Mae agweddau cadarnhaol gan staff yn cynnwys: dangos parch, bod yn siriol, bod yn gyfeillgar a dangos awydd i ddeall. Er bod y rhain yn deillio o ysgogiad cadarnhaol gweithwyr a'r bodlonrwydd sy'n dod o ofalu, roedd arferion cyflogaeth hefyd yn effeithio'n negyddol arnynt. Nodwyd cyflog isel ac ansicrwydd o ran cyflogaeth, er enghraifft, fel materion oedd yn gwneud i weithwyr gofal deimlo eu bod yn cael eu tanbriso. Roedd diffyg hyfforddiant yn tanseilio hyder yn eu gallu i wneud gwaith da, ac roedd ymweliadau byrion/diffyg tâl am amser teithio yn creu straen a blinder. Roedd yr holl ffactorau hyn yn debygol o effeithio'n negyddol ar agweddau staff, ac ar ansawdd gofal o ganlyniad.

3.5 Crynodeb

Mae angen gweithlu diogel sydd wedi'i hyfforddi'n dda ac sy'n cael ei dalu'n dda er mwyn recriwtio a chadw gweithwyr gofal a darparu gofal o ansawdd uchel. Mae canfyddiadau'r ymchwil yn awgrymu nad yw'r rhain yn amodau sy'n cael eu profi'n gyffredin gan y gweithlu gofal cartref y tu allan i awdurdodau lleol. Mae angen newidiadau i brosesau comisiynu presennol ac mae angen lefelau ariannu uwch, ac mae lleoli swyddi gofal cartref fel rhai o ansawdd da yn hanfodol. Mae'n debygol y bydd angen rheoleiddio telerau ac amodau gwaith er mwyn cyflawni'r newidiadau sy'n ofynnol.

4. Opsiynau ymchwil a pholisi pellach

4.1 Mae'r adroddiad yn awgrymu opsiynau ymchwil a pholisi pellach i Lywodraeth Cymru wella ansawdd gofal cartref, drwy ddylanwadu'n gadarnhaol ar y gwaith o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref.

4.2 Cyd-destun

Mae angen ymchwil pellach o ran nifer o faterion cyd-destunol sydd wedi codi yn ystod y prosiect hwn, ond sydd y tu hwnt i gwmpas y prosiect. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Lefelau ariannu a modelau comisiynu sy'n sail i ofal cartref o ansawdd uchel
- Cyflwyno Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) ym mis Ebrill 2016, yn benodol sut i wneud y canlynol:
 - datrys y tyndra rhwng darparu gofal yn seiliedig ar ganlyniadau a phrosesau comisiynu a monitro sydd â phwyslais ar amser a thasg
 - addysgu defnyddwyr gwasanaeth a'u teuluoedd ar ddull gofal sy'n seiliedig ar ganlyniadau
 - rhoi rhagor o annibyniaeth i weithwyr gofal o ran darparu canlyniadau, yn enwedig o ran rhagor o hyblygrwydd mewn cynlluniau gofal
- Y potensial ar gyfer comisiynu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol ar y cyd, a sut i greu dull mwy 'cyd-gysylltiedig' ar draws asiantaethau gofal cymdeithasol
- Darparu data gweithlu mwy manwl a modelu cyflenwad a galw o ran y gweithlu yn y dyfodol, ynghyd â dealltwriaeth o ysgogiad a dyheadau newidiol (o bosibl) y rhai sy'n cyrraedd y sector o'r newydd
- Lleoli cofrestru gorfodol yn y fath fodd fel ei fod yn gwella statws gwaith gofal, yn hytrach na chael ei weld fel rhywbeth costus ac fel rhwystr i bobl newydd gychwyn yn y sector.

4.3 Telerau ac Amodau Gwaith a Strwythurau Gyrfa

Mae'r adroddiad yn edrych ar delerau ac amodau gwaith a strwythurau gyrfa yn fanwl, ac yn dangos eu rôl allweddol yn y gwaith o recriwtio a chadw staff ac mewn ansawdd gofal. Mae'n amlinellu opsiynau polisi ar gyfer polisi Llywodraeth Cymru mewn sawl maes:

- Creu cyfundrefn reoleiddio gadarnach i sicrhau bod darpariaeth yn cael ei chynnig a bod manteisio arni o ran hyfforddiant sefydlu a hyfforddiant arbenigol, cymwysterau'r Fframwaith Cymwysterau a Chwricwlwm, goruchwyliaeth a phrentisiaethau, gan sicrhau bod y rhain ar gael i bob grŵp oedran
- Adnabod lefel cymhwyster briodol, a allai fod yn uwch na QCF2, fel sail ar gyfer gwaith gofal medrus
- Gwell hyfforddiant rheoli i ddarparwyr gwasanaeth yn ymdrin â materion busnes/ariannol ac arweinyddiaeth
- Datblygu llwybrau gyrfa cliriach a chyfathrebu amdanynt er mwyn i bobl adnabod gofal fel dewis gyrfa bosibl a medrus.
- Datblygu strwythurau tâl (a rheoleiddio i gefnogi hynny) sy'n adlewyrchu natur fedrus a chyfrifol gwaith gofal ac sy'n sail i strwythur gyrfa. Mae angen gwneud ymchwil pellach i feinfnodi tâl yn erbyn galwedigaethau priodol eraill y gellir cymharu â nhw.
- Rheoleiddio neu arferion comisiynu er mwyn sicrhau bod contractau gwaith diogel yn cael eu mabwysiadu, gyda chontractau dim oriau yn cael eu cynnig i greu hyblygrwydd ar yr ymylon yn hytrach na'u defnyddio fel arfer cyffredin
- Rheoleiddio neu arferion comisiynu i sicrhau y caiff yr holl amser gwaith, gan gynnwys amser

teithio, ei dalu

- Rheoleiddio neu arferion comisiynu i sicrhau bod digon o amser gan weithwyr gofal yn ystod ymweliadau â defnyddwyr gwasanaeth er mwyn darparu gofal o ansawdd da, ac nad ydynt yn cael eu rhoi o dan straen gormodol
- Creu gweithlu mwy amrywiol, yn enwedig o ran nodweddion gan gynnwys rhywedd, oedran a siarad Cymraeg.

4.4 Goblygiadau ar gyfer Recriwtio a Chadw Staff

Gallai polisi Llywodraeth Cymru fynd i'r afael â recriwtio a chadw staff er mwyn creu cronfa lafur fwy. Yn ogystal â'r opsiynau polisi uchod, gellid cyflawni hyn yn y ffyrdd canlynol:

- Ymgyrchoedd i wella canfyddiadau pobl ynglŷn â statws gwaith gofal, gan bwysleisio natur fedrus gwaith gofal a tharo'n ôl yn erbyn y ddelwedd negyddol yn y cyfryngau ynghylch gwaith gofal ac ansawdd gofal
- Cyfathrebu cadarnhaol a hyrwyddo o ran cofrestru gorfodol
- Ymgysylltu ag ysgolion a cholegau er mwyn denu pobl iau i yrfa ym maes gofal, ac ymgysylltu hefyd â'r rhai sy'n ymddeol o broffesiynau gofal eraill, e.e. nyrsio, sy'n chwilio am gyfleoedd i bontio tuag at ymddeoliad llawn.

Mae'r camau uchod hefyd yn hanfodol er mwyn sicrhau gwell cyfraddau cadw staff. Gellid cefnogi'r rhain drwy hyfforddiant rheoli sy'n datblygu dealltwriaeth ynghylch sut i greu cydberthnasau gwaith sy'n seiliedig ar ymddiriedaeth, parch a gwerthfawrogiad rhwng pawb.

- 4.5 Mae llawer o'r opsiynau polisi hyn yn uchelgeisiol ac mae goblygiadau cost sylweddol iddynt. Bydd modd cyflawni rhai yn gyflymach nag eraill; mae gweithlu mwy amrywiol, er enghraifft, yn debygol o fod yn fwy hirdymor ei natur. Fodd bynnag, mae'r adroddiad yn adlewyrchu lleisiau'r cyfranogwyr wrth ddadlau bod risg y bydd gofal cartref o ansawdd uchel yn cael ei beryglu, ac na fydd y newidiadau sy'n ofynnol yn cael eu cyflawni heb roi sylw i'r lefelau ariannu presennol ar gyfer darparu gofal cartref. Mae rheoleiddio i sicrhau bod unrhyw gynnydd o ran ariannu yn arwain at welliannau o ran telerau ac amodau hefyd yn angenrheidiol.

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Enw: Rebecca Cox

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 029 2082 5378

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