



RHIF YMCHWIL CYMDEITHASOL:

64/2020

DYDDIAD CYHOEDDI:

10/09/2020

Arolwg o'r Dystiolaeth am Amrywiad mewn Telerau ac Amodau Contractau Cyflogaeth Gofal Cymdeithasol yng Nghymru: Adroddiad Cryno

Teitl: Arolwg o'r Dystiolaeth am Amrywiad mewn Telerau ac Amodau Contractau Cyflogaeth Gofal Cymdeithasol yng Nghymru

Sarah Wallace, Tony Garthwaite a Mark Llewellyn

Sefydliad Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cymru, Prifysgol De Cymru

Wallace S., Garthwaite T., Llewellyn M. (2020). Arolwg o'r Dystiolaeth am Amrywiad mewn Telerau ac Amodau Contractau Cyflogaeth Gofal Cymdeithasol yng Nghymru. Adroddiad Cryno. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, rhif adroddiad GSR 64/2020.

Ar gael ar: <https://llyw.cymru/telerau-ac-amodau-contractau-cyflogaeth-gofal-cymdeithasol-yng-nghymru>

Barn yr ymchwilwyr a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid o anghenraid barn Llywodraeth Cymru.

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â:

Ymchwil Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol

Is-adran Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

E-bost: ymchwil.iechydagwasanaethaucymdeithasol@llyw.cymru

Tabl o'r cynnwys

1.	Rhagarweiniad/Cefndir.....	2
2.	Methodoleg	5
3.	Canfyddiadau	8
4.	Trafodaeth: Y goblygiadau ar gyfer y gweithlu a chyflogwyr	17

Tabl 1:	Teipoleg gweithlu gofal cymdeithasol oedolion	6
----------------	---	---

Tabl 2:	Teipoleg gweithlu plant preswyl.....	7
----------------	--------------------------------------	---

Tabl 3:	Crynodeb o'r canfyddiadau: Tâl.....	8
----------------	-------------------------------------	---

Tabl 4:	Crynodeb o'r canfyddiadau: Contractau	10
----------------	---	----

Tabl 5:	Crynodeb o'r canfyddiadau: Ychwanegiadau	11
----------------	--	----

Tabl 6:	Crynodeb o'r Canfyddiadau: Recriwtio	12
----------------	--	----

Tabl 7:	Crynodeb o'r Canfyddiadau: Cadw staff	13
----------------	---	----

1. Rhagarweiniad/Cefndir

1.1 Comisiynodd Llywodraeth Cymru (LIC) Sefydliad Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cymru (WIHSC), Prifysgol De Cymru, i gyflwyno'r Arolwg hwn o *Dystiolaeth am Amrywiad mewn Telerau ac Amodau Contractau Cyflogaeth Gofal Cymdeithasol yng Nghymru*.

1.2 Comisiynwyd yr arolwg hwn a chynhaliwyd yr ymchwil cyn y pandemig COVID-19.

Nodau ac Amcanion yr ymchwil

1.3 Nod yr arolwg hwn oedd adolygu'r gwahaniaethau mewn tâl ac amodau ar draws gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru ac asesu i ba raddau y gallai hyn fod wedi dylanwadu ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal. Roedd y ffocws sylfaenol ar y gweithwyr gofal 'ar y tâl isaf/ar lefel mynediad' sy'n cynnig gofal a chymorth. Er enghraifft, gweithwyr gofal cartref, gweithwyr cymorth gofal, gweithwyr cymorth tai (byw mewn tai â chymorth), cynorthwywyr gofal iechyd/gweithwyr cymorth gofal iechyd a gweithwyr gofal preswyl. Mae'r arolwg hwn yn cynnwys gweithwyr cymorth gofal iechyd mewn rolau tebyg yn y GIG wedi'u cyflogi ar [Agenda ar gyfer Newid graddfeydd cyflog](#). Cafodd uwch ofalwyr a goruchwylwyr a gyflogwyd ym maes gofal cymdeithasol hefyd eu cynnig os oedd eu rôl yn golygu cynnig gofal a chymorth¹.

Amcanion penodol yr ymchwil yn ôl manyleb Llywodraeth Cymru oedd:

- Nodi i ba raddau roedd telerau ac amodau cyflogaeth gweithwyr gofal cymdeithasol yn amrywio (neu beidio) ar draws gwahanol fathau o gyflogwyr gan gynnwys yr awdurdod lleol (ALI), y sector gofal annibynnol a'r trydydd sector, a'r GIG. Roedd hyn yn cynnwys:
 - Cymhariaeth rhwng cynorthwywyr gofal iechyd/ gweithwyr cymorth gofal iechyd a gyflogwyd yn y GIG ar raddfeydd cyflog Agenda ar gyfer Newid sy'n gweithio mewn swyddi tebyg;

¹ Darparwyd dau fath o deipoleg cyflogwr yn benodol ar gyfer yr astudiaeth hon a thrafodir y rhain yn adran dau, tud. 10 & 11

- Manteision ariannol megis cyfraddau tâl/codiadau cyflog a hawl i gyflog gwyliu, tâl salwch a thâl mamolaeth/ tadolaeth a rhai heb fod yn rhai ariannol megis hyfforddiant a datblygiad, sefydlogrwydd (math o gontract) a dilyniant gyrfaol.
- I ystyried i ba raddau mae'r gwahaniaethau mewn telerau ac amodau yn rhai daearyddol ar draws Cymru (e.e. dinesig/gwledig) a'r rhesymau posibl am y gwahaniaethau hyn.
- Os oes gwahaniaethau o ran telerau ac amodau yn bodoli (naill ai fesul math o ddarparwr neu'n ddaearyddol) yna i asesu i ba raddau mae hyn yn dylanwadu ar:
 - Gyflogwyr: er enghraifft, eu gallu i recriwtio a chadw staff, ansawdd staff, costau (hyfforddiant, recriwtio) a pharhad ac ansawdd y gofal a ddarperir;
 - Cyflogai: er enghraifft, morâl staff, parch cyffelyb, yr awydd i aros yn y sector a chanfod unrhyw effaith ar ansawdd neu barhad y gofal a ddarperir.
- Nodi enghreifftiau o arferion da, megis dulliau blaengar cyflogwyr o fynd ati i wella cyfraddau cadw myfyrwyr os nad ydyn nhw'n gallu cynnig cyfraddau tâl gwell/mwy cystadleuol neu ddewis y dulliau y mae comisiynwyr wedi'u defnyddio i hyrwyddo telerau ac amodau mwy cydnaws o fewn yr ardal leol.

Cyfyngiadau

- 1.4 Sylweddolwyd o'r cychwyn cyntaf fod amcanion yr astudiaeth hon yn uchelgeisiol o gofio bod angen ystyried y nifer fawr o ddarparwyr unigol gofal cymdeithasol ac ystod y problemau. Hefyd, roedd angen cydnabod sensitifrwydd y pwnc ac amharodrwydd posibl rhai cyflogwyr i rannu gwybodaeth y gellir ei hystyried yn fasnachol sensitif. Deallir mai hwn ydy'r tro cyntaf i arolwg Cymru cyfan, rhan annatod o'r ymchwil hwn, gael ei ddatblygu a'i gynnal ar draws pob sector gofal cymdeithasol, a'r GIG, gan chwilio am wybodaeth am amrywiad mewn tâl ac amodau. Roedd lefel gronynnedd y wybodaeth a gyrchwyd yn golygu bod cynllun yr arolwg yn broses arbennig o gymhleth, yn gofyn am nifer o iteriadau ac

ymgyngoriadau gyda sefydliadau partner ac ymgynghorwyr arbenigol. Roedd y cymhlethdodau hefyd yn golygu goblygiadau i'r amserlen, y dosbarthu ac i ddadansoddiad y data. Roedd dosbarthu yr arolwg ar-lein i gyflogwyr hefyd yn heriol gan nad oedd bas data cenedlaethol ar gael.

Felly, mae'r ymchwilwyr yn dymuno mynegi eu gwerthfawrogiad bod swyddogion Llywodraeth Cymru drwy gydol y prosiect yn deall beth roedd y cyfyngiadau hyn a chymhlethdodau eraill ei osod ar ein hymchwil. Roedd eu dealltwriaeth o natur ymchwiliol y gwaith yn arbennig o bwysig ynghyd â'i werth posibl fel sail i ymchwil manwl pellach.

Data Cymru

1.5 Cefnogwyd yr ymchwil gan nifer o randdeiliaid allweddol a oedd wedi cytuno i weithredu fel grŵp cyfeirio dros gyfnod y prosiect. Cynhaliwyd sgysrsiau gyda phob un o'r canlynol:

- Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC)
- Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (WCVA)
- Uwch reolwr gweithlu a datblygiad sefydliadol y GIG
- Cyn reolwr ad yr awdurdod lleol
- Gofal Cymdeithasol Cymru
- ADSS Cymru
- UNISON Cymru
- Addysg a Gwellu Iechyd Cymru
- Conffederasiwn GIG Cymru
- WIHSC's Grŵp cyfeirio arbenigol Sefydlog (ERG), sy'n cynnwys uwch academyddion profiadol a gweithwyr proffesiynol o bob rhan o'r sector iechyd a gofal

2. Methodoleg

Trosolwg o'r fethodoleg

Casglu Data

2.1 Defnyddiwyd dulliau cymysg i gasglu'r data ar gyfer yr ymchwil hwn, dulliau oedd yn cynnwys y canlynol:

- Arolwg pen desg o lenyddiaeth a dogfennaeth canllawiau polisi.
- Arolwg Cymru-gyfan o gyflogwyr staff gofal cymdeithasol yn gweithio yng ngwasanaethau oedolion a chartrefi preswyl plant.
- Arolwg Cymru-gyfan o gyflogwyr y GIG
- Cyfweiliadau a grwpiau ffocws gyda rheolwyr a staff gwasanaethau gofal cymdeithasol oedolion a chartrefi preswyl plant. Prif ffocws yr ymchwi

Teipoleg y gweithlu

2.2 Prif ffocws yr ymchwi hwn ar weithlu gofal cymdeithasol oedolion a gweithlu plant preswyl yng Nghymru (yn cynnwys gweithwyr cymorth gofal iechyd sy'n gwneud gwaith tebyg o fewn y GIG), ar draws pob sector gofal cymdeithasol (Awdurdodau Lleol, trydydd sector ac annibynnol). Isod, categoriwyd y rolau hyn gan ddefnyddio dau deipoleg cyflogai a ddatblygwyd yn benodol ar gyfer yr astudiaeth hon a dydyn nhw ddim yn rhan o unrhyw fframwaith cytûn cenedlaethol.

Tabl 1: Teipoleg gweithlu gofal cymdeithasol oedolion

Math o weithiwr	Teitlau	Lleoliad/amgylchedd y gofal a ddarperir	Rôl/dyletswyddau
Gweithiwr gofal <i>Graddfa 1: Lefel mynediad</i>	Gweithiwr gofal cartref, cynorthwyydd gofal, gweithiwr gofal yn y cartref, gweithiwr gofal rheng flaen, cynorthwyydd gofal yn y cartref, gofalwr yn y cartref, gweithiwr cymorth, gweithiwr cymorth yn y gymuned, gweithiwr cymorth cartref Cynorthwyydd gofal dydd, gweithiwr cymorth gofal dydd Gweithiwr cymorth preswyl, gweithiwr cymorth byw, gweithiwr cartref gofal, cynorthwyydd gofal nos	Yng nghartref yr unigolyn neu'r cartref teuluol Lleoliadau gofal dydd Gwasanaethau cartrefi gofal (heb nyrsio) Gwasanaethau cartrefi gofal (gyda nyrsio) Tai â chymorth Gwasanaethau gofal yn y gymuned	Mae gweithlu rheng flaen yn darparu gofal a chymorth ar gyfer unigolion (e.e oedolion, pobl hŷn))
Uwch weithiwr gofal <i>Graddfa 2</i>	Uwch gynorthwyydd gofal, uwch weithiwr gofal, uwch weithiwr yn y cartref, uwch weithiwr cymorth, arweinydd tîm	Y cyfan o'r uchod	Mae uwch weithwyr gofal yn goruchwyllo a monitro gweithwyr gofal. Maen nhw hefyd yn cynnig gofal a chymorth i unigolion (e.e. oedolion, pobl hŷn)
Goruchwyllydd <i>Graddfa 3</i>	Arweinydd tîm, goruchwyllydd gofal yn y maes, goruchwyllydd gofal, goruchwyllydd gofal yn y cartref	Y cyfan o'r uchod	Mae goruchwylwyr yn gyfrifol am grŵp bach neu dîm o weithwyr gofal a/neu uwch weithwyr gofal. Gallan nhw hefyd gynnig gofal a chymorth i unigolion (e.e. oedolion, pobl hŷn)
Gweithiwr cymorth gofal iechyd <i>Graddfa 2/3</i>	Cynorthwyydd gofal iechyd, gweithiwr cymorth gofal iechyd, cynorthwyydd nyrsio,	Ysbytai (GIG) Cymunedol Cartrefi nyrsio	Mae gweithwyr cymorth gofal iechyd yn y bôn yn darparu help gyda gofal personol, prydau bwyd a symudedd yn ogystal â pherfformio tasgau meddygol sylfaenol (e.e. monitro organau allweddol) mewn ysbytai, cartrefi, clinigau ac yn y gymuned ehangach. Mae tasgau'r rôl yn sylfaenol yn delio ag anghenion cymorth iechyd sydd efallai'n galw am hyfforddiant priodol.

Tabl 2: Teipoleg gweithlu plant preswyl

Teitl y swydd	Teitlau	Lleoliad/amgylchedd y gofal a ddarperir	Rôl/dyletswyddau
Gweithiwr gofal plant preswyl	Gweithiwr cymorth plant preswyl, gweithiwr plant preswyl, Gweithiwr gofal plant preswyl	Lleoliadau gofal plant preswyl	Mae gweithwyr gofal plant preswyl yn darparu gofal a chymorth parhaus ar gyfer plant a phobl ifanc, yn eu helpu i deimlo'n ddiogel. Mae hefyd yn cynnwys cysylltu ag asiantaethau eraill (e.e. y gwasanaethau cymdeithasol, iechyd ac addysg) er mwyn sicrhau eu bod yn gallu derbyn gwasanaethau priodol eraill
Uwch weithiwr gofal plant preswyl	Uwch weithiwr cymorth plant preswyl, uwch weithiwr plant preswyl, Uwch weithiwr gofal plant preswyl	Fel yr uchod	Mae uwch weithwyr gofal plant preswyl yn goruchwyllo gweithwyr gofal plant preswyl, yn ysgwyddo cyfrifoldeb dros redeg y cartref o ddydd i ddydd a chysylltu ag asiantaethau eraill (e.e. y gwasanaethau cymdeithasol). Maen nhw hefyd yn darparu gofal a chymorth ar gyfer plant a phobl ifanc.
Gweithiwr gofal iechyd plant preswyl	Gweithiwr gofal iechyd plant preswyl, cynorthwyydd iechyd plant preswyl/ gweithiwr cymorth gofal iechyd/cynorthwyydd nyrsio	Fel yr uchod	Gall gweithiwr gofal iechyd plant preswyl ddarparu gwiriadau meddygol sylfaenol neu gyngor a chymorth. Mae tasgau'r rôl yn sylfaenol yn delio ag anghenion cymorth iechyd sydd efallai angen hyfforddiant priodol.

- 2.3 Cyn cychwyn casglu data, sicrhawyd caniatâd moesegol gan Gyfadran Gwyddorau Bywyd ac Addysg, Prifysgol De Cymru. Derbyniodd yr holl o ddarpar gyfranogwyr daflen wybodaeth yn cynnwys manylion o'r hyn fyddai cymryd rhan yn ei olygu. Er mwyn cyrchu'r arolwg ar-lein, gofynnwyd i'r cyfranogwyr gadarnhau eu bod yn deall bod cwblhau'r arolwg gyfystyr â rhoi eu caniatâd. Ar gyfer casglu data ansoddol, cadarnhawyd caniatâd llafar neu ysgrifenedig cyn cychwyn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws.

3. Canfyddiadau

- 3.1 Mae'r tablau canlynol yn crynhoi'r canfyddiadau ar y materion allweddol o'r gwahanol ddulliau a ddefnyddir yn yr ymchwil sy'n ymwneud â chyflog, contractau, gwelliannau, recriwtio a chadw.
- 3.2 Mae'r adran hon o'r adroddiad yn cyflwyno canfyddiadau arolygon gofal cymdeithasol oedolion Cymru-gyfan a chyflogwyr y GIG. Cyfyngwyd y canfyddiadau i arolygon yr oedolion gan mai dim ond nifer fechan o ymatebion (11) a dderbyniwyd am arolwg plant preswyl, 10 gan Awdurdodau Lleol ac un o'r sector preifat. Roedd hyn yn golygu nad oedd dadansoddiad ymhlith sectorau yn ystyrlon, a bod dadansoddiad o fewn yr Awdurdodau Lleol yr un mor gyfyng.

Tabl 3: Crynodeb o'r canfyddiadau: Tâl

Pwnc	Adolygiad llenyddiaeth	Arolwg cyflogwyr Cymru-gyfan	Cyfweliadau a grwpiau ffocws
Gwahaniaethau yn y tâl ymhlith y gweithlu ym maes gofal cymdeithasol a'r GIG	Dim tystiolaeth o amrywiad yn y tâl ar gyfer mathau o gyflogwyr ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol. Fodd bynnag, roedd peth tystiolaeth bod y GIG yn cynnig telerau ac amodau gwell na'r sector annibynnol a'r trydydd sector.	Yr isafswm gwerth tâl sylfaenol canolrifol yn y sector annibynnol oedd £8.25; Gweithwyr cymorth gofal ieuchyd y GIG yn derbyn £9.03; a'r Awdurdodau Lleol yn talu £9.74. Mae'r GIG yn talu mwy o ychwanegiadau i gyflog sylfaenol, ac mae cyrff statudol yn cynnig mwy o welliannau nag eraill.	Cyflogwyr yn y GIG yn enwi tâl a phensiynau da ac amodau gwaith da. Awdurdod Lleol yn rhoi enghraifft o weithwyr yn gadael er mwyn mynd i swyddi yn y GIG gan nodi bod yno dâl gwell a gwell cyfleoedd.
Cystadleuaeth rhwng y cyflogwyr gofal cymdeithasol, y GIG ac eraill	Sefydliadau gofal cymdeithasol yn wynebu cystadleuaeth oddi wrth y GIG ac o'r tu allan i faes gofal cymdeithasol e.e. byd lletygarwch a manwerthu.	Ar gyfer gweithwyr gofal, roedd canolrif y gwerth isafswm sylfaenol yn is i'r sector annibynnol (£8.25) nag ar gyfer sector yr Awdurdodau Lleol (£9.74). Ar gyfer uwch ofalwyr, roedd yr canolrif y gwerth isafswm sylfaenol yn is i'r sector annibynnol (£8.80) nag ar gyfer Awdurdodau Lleol (£11.08). Ar gyfer goruchwylwyr, roedd canolrif y gwerth isafswm	Amlygwyd bod y gystadleuaeth am weithwyr gofal cymdeithasol ymhlith cyflogwyr yn fater oedd o bwys. Roedd yna gytundeb cyffredinol y gall Awdurdodau Lleol, o'u cymharu â'r sector annibynnol a'r trydydd sector, gynnig tâl, telerau ac amodau mwy cystadleuol.

		sylyfaenol yn is i'r sector annibynnol (£10.10) nag ar gyfer Awdurdodau Lleol (£13.37).	Roedd rolau y tu allan i ofal cymdeithasol yn cael eu hystyried fel rhai ag iddyn nhw lai o gyfrifoldeb a chyflog tebyg neu well.
Gofal cymdeithasol fel sector tâl isel	Gofal cymdeithasol yn cael ei ystyried fel sector tâl isel Yn 2018 yn y DU, y tâl canolrifol ar gyfer gweithiwr gofal oedd £9.14 yr awr ac ar gyfer uwch weithwyr gofal, y tâl cyfartalog oedd £9.62. Roedd tua 517,000 o swyddi mewn gofal cymdeithasol a yn cael eu talu'n is na'r Cyflog Byw Gwirioneddol . Roedd hanner yr holl ymatebwyr i Astudiaeth Gofal Hydredol wedi derbyn rhyw fath o fudd-daliadau lles a dywedodd 28% o weithwyr gofal fod rheoli eu cyllid yn 'anodd' neu'n 'anodd iawn'.	Gweler uchod.	Effeithiau lefelau tâl ar staff (materion tlodi) y cyfeirir atyn nhw gan y sector annibynnol lle roedd staff yn methu â thalu am atgyweirio cerbydau, yn gorfod trefnu i gael talebau banc bwyd, yn derbyn hamperi bwyd ac angen blaendaliadau o'u cyflog. Ni cofnodwyd materion fel hyn yn sector yr Awdurdodau Lleol na'r GIG. Cytundeb cyffredinol (yn enwedig ymhlith y trydydd sector a'r sector annibynnol) ynghylch y lefelau tâl a'r telerau ac amodau oedd yn salach.

3.3 Dengys Tabl 3:

- Bod yna wahaniaethau (amrywiadau) yn y tâl rhwng y tri sector gofal cymdeithasol.
- Bod cyflogwyr gofal cymdeithasol yr Awdurdodau Lleol a'r GIG yn ymddangos fel bod nhw'n talu'n uwch ac yn cynnig telerau ac amodau mwy ffafriol mewn cymhariaeth â'r darparwyr annibynnol a'r trydydd sector.
- Bod mwy o ffactorau yn rhoi ychwanegiadau i'r tâl sylfaenol yn y GIG a'r Awdurdodau Lleol.
- Bod yna gystadleuaeth oddi wrth gyflogwyr y tu allan i'r tri sector gofal cymdeithasol (e.e. manwerthu) am y rolau yr ystyrir eu bod â chyflog tebyg neu well ond gyda llai o gyfrifoldeb.
- Bod gan ofal cymdeithasol weithlu ar gyflog isel a gall hyn arwain at weithwyr gofal fod yn wynebu anawsterau ariannol.

Tabl 4: Crynodeb o'r canfyddiadau: Contractau

Pwnc	Adolygiad llenyddiaeth	Arolwg cyflogwyr Cymru-gyfan	Cyfweliadau a grwpiau ffocws
Contractau cyflogaeth ac oriau gwaith heb eu gwarantu	Un nodwedd o'r gweithlu gofal cymdeithasol ydy'r lefelau uchel o ansicrwydd swydd megis trefniadau gweithio ansicr (e.e. contractau dim oriau, contractau dros dro tymor byr). Cysylltir y defnydd o gontractau oriau sero â nifer o fylchau oriau di-dâl yn niwrnod gwaith y gweithwyr gofal. Gall gwaith afreolaidd neu weithio mwy na'r oriau a gontractiwyd achosi iddyn nhw golli hawl i dderbyn budd-daliadau (e.e Credyd Cynhwysol). Yn 2017, roedd 82% o staff darparwyr gofal a gomisiynwyd yng Nghymru ar gontractau parhaol ac yn achos gwasanaethau a reoleiddir gan yr Awdurdodau Lleol, roedd 79% o staff ar gontractau parhaol	Mae darparwyr Awdurdodau Lleol yn cyflogi tua dwywaith cymaint o staff parhaol rhan-amser na staff parhaol amser llawn, ond mae'r ddau sector gofal cymdeithasol arall a'r GIG yn cyflogi tua dwywaith cymaint o staff parhaol amser llawn na staff parhaol rhan-amser. Mae cyfran y gweithwyr gofal a gyflogir ar gontractau oriau gwaith heb eu gwarantu / oriau sero yn hynod debyg ar 22% ar gyfer cyflogwyr Awdurdodau Lleol, 22% ar gyfer cyflogwyr annibynnol, a 21% ar gyfer y GIG. Fodd bynnag, mae gweithwyr gofal cymdeithasol y trydydd sector yn llawer llai tebygol o gael eu cyflogi ar gontractau oriau gwaith heb eu gwarantu / dim oriau (4%). Roedd llai na 10% o gontractau i uwch weithwyr gofal a goruchwylwyr gan Awdurdodau Lleol a chyflogwyr annibynnol yn gontractau oriau gwaith heb eu gwarantu / rhai dim oriau.	Ychydig o gyfeirio, os o gwbl, wnaed am y gwahaniaethau mewn contractau cyflogaeth. Amlygodd cyflogwyr y sector annibynnol fanteision contractau heb eu gwarantu; yr hyblygrwydd a'r dewis i staff a'r rhai y maen nhw'n gofalu amdanyn nhw. Dim ond un cyflogwr Awdurdod Lleol a gyfeiriodd bod y defnydd o gontractau heb eu gwarantu yn rhai sy'n cyfrannu at broblemau recriwtio. Mae'r canfyddiadau'n dangos nad oedd sefydlogrwydd contractau yn fater oedd yn effeithio'n allweddol ym maes recriwtio.

3.4 Mae Tabl 4 yn dangos bod yna fanteision ac anfanteision o ddefnyddio contractau oriau gwaith heb eu gwarantu:

- Er bod yr adolygiad llenyddiaeth yn cyfeirio at y materion problemus sy'n gysylltiedig ag oriau gwaith heb eu gwarantu, ni chodwyd, mewn cyfweliadau na grwpiau ffocws, y ffaith bod sefydlogrwydd contractau yn fater oedd yn cyfrannu at yr effaith ar recriwtio.
- Amlygodd darparwyr sector annibynnol fod oriau gwaith heb eu gwarantu'n rhoi dewis a hyblygrwydd i'w staff a'r unigolion yr oedden nhw'n gofalu amdanyn nhw.

3.5 At hynny, o ran cyfran y gweithwyr gofal a gyflogir ar contractau oriau gwaith heb eu gwarantu:

- Nid oes llawer o amrywiad ymhlith yr Awdurdodau Lleol a'r sectorau annibynnol
- Nid oes llawer o amrywiad rhwng yr Awdurdodau Lleol, y sector annibynnol a'r trydydd sector a'r GIG
- Mae darparwyr gofal cymdeithasol y trydydd sector yn llai tebygol o gynnig y math hwn o contract
- Yng nghyd-destun cymhareb contractau parhaol rhan-amser ac amser llawn, mae yna wahaniaethau ymhlith y gweithlu gofal cymdeithasol a'r GIG.

Tabl 5: Crynodeb o'r canfyddiadau: Ychwanegiadau

Pwnc	Adolygiad llenyddiaeth	Arolwg cyflogwyr Cymru-gyfan	Cyfweliadau a grwpiau ffocws
Amrywiad yn yr ychwanegiadau ar gyfer gweithluoedd gofal cymdeithasol a'r GIG	Dim tystiolaeth o'r amrywiad yn yr ychwanegiadau ar gyfer mathau o gyflogwyr ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol. Mae ychwanegiadau cyfyngedig ar gael am oriau cymdeithasol neu lefel profiad i'r rhai sy'n derbyn y Cyflog Byw Cenedlaethol. Mae system Agenda ar gyfer Newid y GIG yn cysoni telerau ac amodau gwasanaeth megis gwyliau blyneddol, oriau a thâl salwch, a gwaith a wneir yn ystod oriau anghymdeithasol.	Amrywiad ymhlith ac o fewn Awdurdodau Lleol, cyflogwyr gofal cymdeithasol annibynnol a'r trydydd sector. Mae mwy o achosion o ychwanegu at y tâl i'w gweld yn y GIG na sectorau eraill.	Cytundeb cyffredinol y gall Awdurdodau Lleol, o'u cymharu â'r sectorau annibynnol a'r trydydd sector, gynnig tâl, telerau ac amodau mwy cystadleuol.

3.6 Ni amlygodd yr adolygiad llenyddiaeth (tabl 5) unrhyw dystiolaeth i ddangos beth oedd yr amrywiad yn yr ychwanegiadau ymhlith y gweithlu gofal cymdeithasol ond cyfeiriodd at gysondeb tâl ymhlith gweithwyr gofal iechyd a gyflogir yn y GIG (Agenda ar gyfer Newid). Fodd bynnag, mae'r arolwg yn dangos y gwahaniaethau

yn yr ychwanegiadau i'r tâl sylfaenol ymhlith ac o fewn Awdurdodau Lleol, cyflogwyr gofal cymdeithasol annibynnol a'r trydydd sector, canfyddiad a gefnogwyd gan y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws. Mae'r tâl sylfaenol yn cael ei wella gan fwy o ffactorau yn y GIG a'r Awdurdodau Lleol.

Tabl 6: Crynodeb o'r Canfyddiadau: Recriwtio

Pwnc	Adolygiad llenyddiaeth	Arolwg cyflogwyr Cymru-gyfan	Cyfweiliadau a grwpiau ffocws
Tâl yn fater sy'n effeithio ar recriwtio o fewn y gweithlu gofal cymdeithasol	Mae cyflogwyr gofal cymdeithasol annibynnol a gwirfoddol yn ei chael hi'n anodd i gystadlu â thelerau ac amodau gwasanaeth y GIG.	Adroddwyd bod 'tâl' yn rheswm dros anawsterau recriwtio gan gyflogwyr yn yr Awdurdodau Lleol, cyflogwyr annibynnol a'r trydydd sector. Awdurdodau Lleol a chyflogwyr annibynnol yn dweud bod swyddi tebyg yn y GIG yn arwyddocaol.	Tâl ac amodau yn cael eu henwi fel materion sy'n peri problemau recriwtio i'r sector annibynnol, y trydydd sector a rhai cyflogwyr gofal cymdeithasol Awdurdodau Lleol.
Graddfa uchel o swyddi gwag a throsiant uchel ymhlith y gweithlu gofal cymdeithasol	Graddfa uchel o drosiant a swyddi gweigion ymhlith y gweithlu gofal cymdeithasol	Ni nododd y GIG unrhyw anawsterau gyda recriwtio gweithwyr cymorth gofal iechyd ac felly mae'n is nag ydy hynny ar gyfer gweithwyr tebyg (gweithwyr gofal) yn yr Awdurdodau Lleol, y rhai annibynnol a'r trydydd sector. Anawsterau amrywiol yn cael eu nodi ym maes gofal cymdeithasol - nododd 54% o Awdurdodau Lleol, 71% o gyflogwyr annibynnol ac 83% o gyflogwyr y trydydd sector eu bod yn cael anhawster recriwtio gweithwyr gofal. Llai o anhawster recriwtio uwch weithwyr gofal a goruchwylwyr. Y ffaith bod swyddi amgen i'w cael y tu allan i'r sector gofal (e.e. manwerthu) yn 'sylweddol' yn ôl yr Awdurdodau Lleol a'r cyflogwyr annibynnol.	Y GIG heb nodi unrhyw anawsterau. Yr Awdurdodau Lleol, cyflogwyr annibynnol a'r trydydd sector yn dweud eu bod yn cael anawsterau recriwtio. Gwell swyddi neu rolau ar yr un tâl ar gael tu allan i faes gofal cymdeithasol.

Statws isel gofal cymdeithasol	Gofal cymdeithasol yn cael ei ystyried yn isel ei statws.	Cyflogwyr Awdurdodau Lleol a rhai annibynnol yn dweud bod swyddi tebyg ar gael yn y GIG yn fater sylweddol.	Canfyddiad cyffredinol bod gan swydd y GIG statws uwch na gwaith ym maes gofal cymdeithasol
Oriau gwaith a phatrymau gwaith shiftt	Oriau gwaith beichus a phatrymau trwm o shiftiau	Nodwyd bod 'gwaith shiftt/oriau anghymdeithasol' yn ffactor sylweddol ymhlith anawsterau recriwtio i gyflogwyr yn yr Awdurdodau Lleol a rhai annibynnol.	Mae contractau cyflogaeth a sefydlogrwydd swyddi'n ffactorau sy'n effeithio ar y recriwtio.
Ardaloedd gwledig	Heriau i ddarparwyr gofal yn y cartref mewn ardaloedd gwledig i recriwtio gweithwyr gofal. Mae'r mater yn cael ei lesteirio gan gost teithio a'r cludiant cyhoeddus ar gyfer gweithwyr gofal sydd heb gerbydau eu hunain.	Ni fu'n bosibl adrodd yn ystyrlon am yr amrywiad daearyddol o ystyried bod y sampl yn un cyfyngedig.	Nododd rheolwyr yn yr Awdurdodau Lleol a'r trydydd sector bod ardaloedd gwledig a daearyddiaeth Cymru'n cael effaith ar y recriwtio

Tabl 7: Crynodeb o'r Canfyddiadau: Cadw staff

Pwnc	Adolygiad llenyddiaeth	Arolwg cyflogwyr Cymru-gyfan	Cyfweliadau a grwpiau ffocws
Graddfa uchel o swyddi gwag a throsiant uchel ymhlith y gweithlu gofal cymdeithasol	Graddfa uchel o drosiant a swyddi gweigion ymhlith y gweithlu gofal cymdeithasol	Roedd y GIG yn nodi nad oedd bron ddim anhawster (ac eithrio un ymatebydd) gyda chadw gweithwyr cymorth gofal iechyd. Anawsterau amrywiol yn cael eu cofnodi ym maes gofal cymdeithasol – roedd 46% o gyflogwyr Awdurdodau Lleol a 39% o gyflogwyr annibynnol yn dweud eu bod yn cael anhawster i gadw gweithwyr ond y trydydd sector heb adrodd am unrhyw drafferthion. Adroddwyd bod swyddi amgen o fewn a thu allan i'r gweithlu gofal cymdeithasol yn achosi anhawster cadw.	Ni nododd y GIG bod ganddyn nhw broblem Adroddodd rheolwyr gofal cymdeithasol Awdurdodau Lleol rhai annibynnol a thrydydd sector bod ganddyn nhw anawsterau cadw staff. Gwell swyddi neu rolau ar yr un tâl ar gael tu allan i faes gofal cymdeithasol.

		Adroddwyd bod llai o anhawster i gadw uwch weithwyr gofal a goruchwylwyr.	
Tâl, telerau ac amodau	Mae'r gwahaniaethau o ran telerau ac amodau a gynigir gan y GIG yn cyfrannu at anawsterau wrth gadw gweithwyr gofal cymdeithasol Er gwaethaf y trosiant uchel, mae mwyafrif y gweithlu'n gadael i weithio i ddarparwyr eraill a dydyn nhw ddim yn gadael byd gofal cymdeithasol	Adroddwyd bod 'tâl' yn rheswm dros anawsterau cadw gan Awdurdodau Lleol a chyflogwyr annibynnol. Adroddwyd bod 'swyddi tebyg yn y sector gofal' yn rheswm arwyddocaol dros anawsterau i gyflogi gweithwyr gofal gan gyflogwyr annibynnol	Cystadleuaeth am weithwyr gofal cymdeithasol ymhlith cyflogwyr ac yn erbyn y GIG
Statws isel gofal cymdeithasol	Gofal cymdeithasol yn cael ei weld fel maes â statws isel iddo	Bron ddim un cyfeiriad at 'statws isel y swydd' fel rheswm dros gael anawsterau cadw staff.	Y canfyddiad cyffredinol ydy bod gweithio yn y GIG yn uwch ei statws na maes gofal cymdeithasol
Oriau gwaith a phatrymau gwaith shiftt	Oriau gwaith beichus a phatrymau trwm o shifttiau	Cyfeiriwyd at 'waith shiftt/oriau anghymdeithasol' fel rheswm sylweddol dros anawsterau cadw gan Awdurdodau Lleol a chyflogwyr annibynnol.	Contractau cyflogaeth a sefydlogrwydd swyddi yn ffactorau ym maes cadw staff.

3.7 Mae Tablau 6 a 7 uchod yn dangos bod materion tebyg yn cyfrannu tuag at anawsterau recriwtio a chadw staff ym maes gofal cymdeithasol. Ymhlith y rhain mae:

Tâl

- Cyfeiriodd pob cyflogwr gofal cymdeithasol at y 'Tâl' fel rheswm dros anawsterau recriwtio a chadw.
- Ni thynnodd y GIG sylw at dâl, fel mater sy'n effeithio ar recriwtio a chadw staff.
- Cyfeiriodd cyflogwyr gofal cymdeithasol mewn cyfweiliadau a grwpiau ffocws yn rheolaidd bod y tâl ac amodau gwaith yn faterion problematig.
- Nododd yr Awdurdodau Lleol a chyflogwyr gofal cymdeithasol annibynnol fod y gystadleuaeth yn erbyn swyddi tebyg o fewn y GIG yn effeithio ar recriwtio.

- Mae cystadleuaeth o fewn ac ymhlith cyflogwyr gofal cymdeithasol a'r GIG yn cyfrannu at broblemau cadw staff ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol.

Nifer uchel o swyddi gwag a throsiant uchel ymhlith staff gofal

- Effeithir ar y gweithlu gofal cymdeithasol gan drosiant uchel a chyfraddau uchel o swyddi gwag.
- Yn wahanol i'r GIG, nododd Awdurdodau Lleol, cyflogwyr annibynnol a rhai'r trydydd sector anawsterau amrywiol wrth recriwtio a chadw gweithwyr gofal.
- Yn yr un modd, adroddwyd am broblemau sy'n gysylltiedig â chystadleuaeth ymhlith y cyflogwyr gofal cymdeithasol a chystadlu gyda'r GIG; fodd bynnag, dywedwyd bod llai o anhawster wrth recriwtio a chadw yr uwch weithwyr gofal a'r goruchwylwyr.
- Priodolwyd anawsterau recriwtio a chadw hefyd oherwydd rolau y tu allan i ofal cymdeithasol (e.e. manwerthu).

Statws isel gwaith gofal cymdeithasol

- Mae anawsterau recriwtio a chadw o fewn y gweithlu gofal cymdeithasol hefyd wedi'u priodoli i statws isel gofal cymdeithasol fel opsiwn gyrfa sy'n cael ei gwerthfawrogi yn enwedig mewn cymhariaeth â rolau tebyg yn y GIG, sydd â statws uwch.

Oriau gwaith a phatrymau gwaith shift

- Mae oriau gwaith a phatrymau shift yn rhesymau ychwanegol a briodolir i anawsterau recriwtio a chadw o fewn y gweithlu gofal cymdeithasol.
- Adroddodd Awdurdodau Lleol a chyflogwyr annibynnol fod 'gwaith shift / oriau anghymdeithasol' yn rhesymau dros broblemau recriwtio a chadw staff.

3.8 Yn ychwanegol at y ffactorau uchod, nodwyd bod ardaloedd gwledig (a oedd yn cynnwys anawsterau cludiant h.y. cael mynediad at gludiant cyhoeddus a bod yn berchen eu cerbydau eu hunain, a phrinder pobl o'r ardal y gellir recriwtio o'u plith) yn peri problemau recriwtio a chadw staff.

Ffactorau eraill sydd ynghlwm wrth faes recriwtio a chadw'r gweithlu gofal cymdeithasol

- 3.9 Yn ogystal â meysydd tâl, a thelerau ac amodau contractau cyflogaeth, mae ffactorau ychwanegol yr ystyrir eu bod yn bwysig ar gyfer recriwtio a chadw, sy'n cynnwys:
- Gwerthoedd a chymhellion y staff
 - Recriwtio'r unigolyn cywir gyda'r gwerthoedd priodol
 - Er mwyn i staff deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cefnogi a'u cynnwys
 - Pwysigrwydd a gwerth 'boddhad bod yn y swydd' a'r berthynas sydd gan staff gyda'r rhai y maen nhw'n gofalu amdany'n nhw, gan wybod eu bod yn gwneud gwahaniaeth ac yn cael effaith.
- 3.10 Darparu amgylchedd cefnogol gan gynnwys darparu goruchwyliaeth, hyfforddiant a chyfleoedd yn rheolaidd ar gyfer dilyniant personol a phroffesiynol.
- Er mwyn i staff deimlo eu bod yn rhan o dîm
 - Agor sianelau cyfathrebu gyda'r goruchwylwyr a'r rheolwyr

4. Trafodaeth: Y goblygiadau ar gyfer y gweithlu a chyflogwyr

Cylch gwaith a chyd-destun

- 4.1 Cadarnhawyd cyd-destun yr ymchwil hwn gan y canfyddiadau o'r adolygiad llenyddiaeth, y grwpiau ffocws a'r cyfweiliadau a gadarnhaodd fod gan ofal cymdeithasol y pethau canlynol:
- cyfraddau trosiant uchel a graddfa uchel o swyddi gwag
 - galw cynyddol am weithwyr gofal
 - recriwtio a hyfforddi staff newydd yn gostus
 - defnydd cynyddol o staff asiantaeth, a hefyd
 - cystadleuaeth oddi wrth y GIG ac asiantaethau swyddi dros dro
- 4.2 Mewn cyferbyniad, ystyrir bod gan y GIG weithlu tebyg sy'n fwy sefydlog (gweithwyr cymorth gofal iechyd), sy'n cael ond ychydig iawn o broblemau gyda recriwtio a chadw staff cyfatebol, ac yn gyffredinol ei fod yn lle sy'n cael ei werthfawrogi'n fwy o ran cyflogaeth.
- 4.3 Mae'r canfyddiadau'n dangos bod amrywiadau'n amlwg ym mhob un o'r sectorau gofal cymdeithasol a rhyngddynt hwy a'r GIG. . Mae'n anodd dod i gasgliadau diffiniol o'r ymchwil am effaith yr amrywiadau hyn. Mae'r rhain yn systemau cymhleth, gydag amrywiaeth o rymoedd yn dylanwadu arnyn nhw ar yr un pryd. Mae cynnig barn ddiffiniol ar y ffactorau sydd ar waith yn gymhleth, yn anad dim oherwydd nifer y newidynnau a archwiliwyd gan yr ymchwil. Felly, mae'n fwy defnyddiol efallai i fyfyrion ar y canfyddiadau a rhai sylwadau ar oblygiadau'r amrywiadau mewn tâl ac amodau a welwyd yng nghyd-destun ehangach yr heriau o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cymdeithasol a gweithwyr cymorth gofal iechyd.
- 4.4 Mae bod yn ' gyflogwr da ' yn hanfodol bwysig i redeg gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol o ansawdd da. Y neges ddaw o hyn ydy bod lleihau'r amrywiadau mewn arferion cyflogaeth yn gyffredinol, yn enwedig o ran gwerthfawrogi staff, gan gynnwys y dulliau recriwtio, yn helpu i liniaru'r effeithiau negyddol achosir gan unrhyw amrywiadau na ellir eu hosgoi yn y tâl.

Tâl

- 4.5 Heb os, mae'r tâl yn fater sy'n effeithio ar allu cyflogwyr i recriwtio a chadw gweithwyr gofal cymdeithasol. Mae'n amlygu ei hun mewn sawl ffordd:
- Fel adlewyrchiad o'r gwerth isel a deimlir o fewn y maes gofal cymdeithasol a chan weithwyr gofal cymdeithasol
 - mae lefel y cyflog sylfaenol ar draws gofal cymdeithasol tua'r isafswm cyflog cenedlaethol neu'r cyflog byw cenedlaethol, mewn rhai achosion tua'r lefel cyflog byw gwirioneddol.
 - Fel rhywbeth i symbylu recriwtio a chadw staff
 - mae'r amrywiad yn y tâl ymhlith y gweithlu gofal cymdeithasol a rhwng gofal cymdeithasol a'r GIG wedi'i nodi fel rheswm pam fod pobl yn newid swyddi.
 - Fel ffordd o ddangos y darnio fu o fewn y diwydiant gofal cymdeithasol lle mae'r ddarpariaeth bellach mewn gwahanol sectorau a chan gyflogwyr unigol
 - Mae'r amrywiadau yn y lefelau tâl yn pwysleisio'r canfyddiad o anghysondeb rhwng cyflogwyr Awdurdodau Lleol ac eraill o ran eu gallu i dalu staff.
 - Fel dull gor-symbl o arddangos set gymhleth o faterion sy'n effeithio ar recriwtio a chadw staff.
 - defnyddir lefelau tâl sylfaenol yn aml i wneud cymariaethau; fodd bynnag, mae'n fwy anodd canfod beth ydy'r pecyn taliadau go iawn oherwydd yr ychwanegiadau a buddion eraill.
 - Fel ffordd o gadarnhau'r bwlch rhwng y cyfrifoldeb a chydabyddiaeth, yn enwedig pan fo pwysau gwaith yn ddrwg iawn
 - gwelir bod pwysigrwydd cymharol y swydd ymhell iawn o fod y lefel tâl a nodwyd ar ei chyfer.
- 4.6 Mae cymharu lefelau tâl yn gywir yn waith llawn anawsterau. Mae gwahanol asiantaethau yn gweithredu gwahanol systemau tâl, e.e. mae gan rai bwyntiau sefydlog tra bod gan eraill ystod o raddfeydd tâl. Mae'r gwahaniaethau hyn yn berthnasol o fewn y sectorau (e.e. gwahanol Awdurdodau Lleol yn talu cyfraddau gwahanol) ac ymhlith sectorau. Mae ychwanegiadau i dâl sylfaenol hefyd yn cael eu

defnyddio'n wahanol, o ran yr amrediad o ychwanegiadau a roddir a'r graddau y maen nhw'n cael eu hamsugno i'r gyfradd tâl sylfaenol. Fodd bynnag, mae digon o dystiolaeth i ddod i'r casgliad bod lefelau tâl gweithwyr gofal cymdeithasol yn sector yr Awdurdodau Lleol a'r GIG yn uwch yn gyffredinol nag mewn sectorau eraill, gan gadarnhau'r gwahaniaeth mewn lefelau tâl yn y sectorau hyn.

- 4.7 Wrth ystyried rhesymau posibl dros y gwahaniaeth hwn mewn cyflogau ac ychwanegiadau, dylid nodi bod Awdurdodau Lleol wedi rhoi llawer o'u gwasanaethau gofal ar gontract allanol ond mae llawer wedi cadw'r gwasanaeth ailalluogi yn fewnol, fel maes y gellid ei ystyried sydd angen lefel sgiliau uwch ac felly'n denu mwy o dâl. Nid oedd cwestiynau'r arolwg yn gwahaniaethu gwahanol fathau o ofal yn y cartref fel y gellid gwirio hyn. Yn ail, deellir bod rhai darparwyr gofal sector annibynnol wedi teimlo ei bod yn angenrheidiol lleihau costau sy'n gysylltiedig â gweithredu'r isafswm cyflog cenedlaethol a chyflog byw ac mae hyn wedi effeithio ar eu gallu i dalu ychwanegiadau.
- 4.8 Mae yna nifer o ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw staff ond adroddir mai tâl ydy'r mater mwyaf arwyddocaol. Hyd yn oed pan eir i'r afael â materion eraill sy'n gysylltiedig â bod yn gyflogwr da, megis bod yna gyfleoedd hyfforddi a datblygu ar gael, mae tâl isel yn parhau i fod yn ffactor a allai fod yn rhwystr rhag symbylu gweithwyr.
- 4.9 Yn gyffredinol, ystyrir bod y gwahaniaeth yn y cyflogau rhwng sectorau yn ffactor gan achosi llawer o drosiant di-alw-amdano ym maes gofal cymdeithasol lle mae staff yn ystyried bod tâl ac amodau yn well mewn mannau eraill. Mae cyflogwyr annibynnol a'r trydydd sector yn ystyried hyn yn arbennig o gyffredin gan weld y telerau gwell ar gyfer swyddi tebyg yn yr Awdurdodau Lleol a'r GIG yn cynnig sawl cymhelliant i'w staff symud. Mae Awdurdodau Lleol yn nodi bod y swyddi amgen oedd ar gael yn y GIG hefyd yn ffactor yn hyn o beth ac mae'r nifer gymharol uchel o awdurdodau sy'n cofnodi bod ganddyn nhw anawsterau recriwtio a chadw, o gymharu â bron dim anawsterau a adroddwyd gan gyflogwyr y GIG, yn tueddu i gefnogi'r farn hon. Yn ddiddorol, fodd bynnag, mae'r arolygon cyflogwyr yn dangos lefel is o anhawster ymhlith cyflogwyr y sector annibynnol i allu cadw staff na'r Awdurdodau Lleol, a fyddai'n awgrymu nad yw atyniad ymddangosiadol swyddi

mewn Awdurdodau Lleol o leiaf mor gryf ag y mae'n ymddangos ar y dechrau. Yn yr un modd, mae'r gyfradd sylfaenol is a delir gan y GIG o'i chymharu ag Awdurdodau Lleol yn codi'r cwestiwn ai tâl ydy'r prif ffactor sy'n cymell staff i adael am swyddi tebyg gyda'r gwasanaeth iechyd. Mae'r ymchwil yn awgrymu y gallai fod nifer o esboniadau eraill am y trosiant ymhlith staff.

Contractau ac amodau cyflogaeth eraill

- 4.10 Mae'n bur debyg bod ffactorau eraill ar waith. Cadarnhaodd grŵp ffocws y GIG ystod o fanteision mewnol atyniadol o fod yn gweithio i'r GIG, megis hyfforddiant a datblygiad a chyfleoedd dilyniant gyrfa. Mae'n bosibl y gellir canfod buddion 'meithrin rhai eich hunain' gan bob sector yn y nifer gymharol isel o anawsterau recriwtio a chadw staff a gofnodir mewn perthynas ag uwch weithwyr gofal a goruchwylwyr. Mae'r GIG hefyd yn parhau i dalu ychwanegiadau am weithio shift, penwythnosau ac oriau anghymdeithasol, nad yw'r sectorau gofal cymdeithasol yn eu talu fel arfer. Fodd bynnag, ymddengys bod ychwanegiadau i'r tâl yn gyffredinol yn fwy yn y GIG a'r Awdurdodau Lleol nag mewn sectorau eraill. Gall swyddi yn y GIG hefyd elwa o gael eu hystyried yn rhai lle cewch eich gwerthfawrogi'n fawr a bod y GIG ei hun yn gyflogwr da a sefydlog.
- 4.11 Ar y cyfan, mae rhinwedd yn y casgliadau drwy'r adolygiad llenyddiaeth nad yw'n bosibl penderfynu i ba raddau y mae amrywiad tâl ac amodau yn ffactor wrth i weithwyr adael i weithio i ddarparwyr eraill. Byddai angen system gadarn o olrhain symudiad staff ynghyd â chyfweliadau ymadael traws-sector i fod yn fwy sicr o ran yr union resymau pam bod staff yn newid swyddi. Mae gwybodaeth gan y grwpiau ffocws yn awgrymu bod ystod o amgylchiadau personol yn rhan o gymhellion pobl, ochr yn ochr â ffactorau cydnabyddedig fel tâl ac amodau. Nid gwadu perthnasedd yr olaf ydy hynny, gan eu bod yn amlwg yn ffactorau pwysig. Dydy hynny ond yn tynnu sylw at y ffaith bod nodi yr union resymau dros symud staff o fewn a rhwng sectorau yn broses gymhleth.
- 4.12 Mae'r un mor anodd asesu i ba raddau y mae swyddi y tu allan i ofal cymdeithasol, yn enwedig yn y sector manwerthu, yn denu pobl i symud. Mae tair elfen yr ymchwil yn awgrymu bod swyddi amgen yn ffactor, ond nododd pobl hefyd y teimlad o werth a brofwyd ganddyn nhw wrth ymgymryd â dyletswyddau gofalu a sut roedd hyn yn

gorbwyso manteision gweithio mewn sefyllfaoedd lle roedd y pwysau'n llai. Mae cymharu pecynnau cydnabyddiaeth yn uniongyrchol rhwng gofal cymdeithasol ac eraill hefyd yn anodd gan fod yn rhaid ystyried materion fel lefelau cyfrifoldeb, oriau gwaith a buddion fel gostyngiadau siopa hefyd yn gorfod cael eu hystyried.

- 4.13 Un nodwedd bryderus a nodwyd o'r ymchwil oedd bod nifer o weithwyr gofal cymdeithasol yn cael eu hunain mewn sefyllfa ariannol ansicr ac angen ychwanegu at eu henillion â buddion y wladwriaeth a buddion eraill, ac weithiau'n dibynnu ar fenthyciadau tymor byr gan gyflogwyr. Mae gan hyn oblygiadau posibl i ansawdd a pharhad y gofal oherwydd ei effaith ar sefydlogrwydd y gweithlu.
- 4.14 Cyfeiriodd y brîff ar gyfer yr astudiaeth hon yn benodol at y 'defnydd niweidiol o gontractau oriau sero', y cyfeirir atyn nhw fel arall fel contractau oriau gwaith heb eu gwarantu neu gontractau gwaith achlysurol. Mae'r niwed hwn yn gysylltiedig â bylchau amser di-dâl niferus yn niwrnod gwaith y gweithwyr gofal a cholli'r hawl i fudd-dal (e.e. credyd cynhwysol, oherwydd oriau gwaith afreolaidd). Mae'r ymchwil yn dangos yr amrywiad lleiaf posibl rhwng cyfran y contractau hyn i gontractau parhaol ymhlith y gwahanol sectorau gofal cymdeithasol, gydag ychydig dros dri ym mhob pedwar contract yn rhai parhaol. Er bod rhai cyflogwyr sector annibynnol yn ystyried bod ansicrwydd contractau yn ffactor arwyddocaol sy'n effeithio ar gadw staff, y prif gasgliad gan y sector hwnnw oedd ei bod yn amhriodol ystyried contractau oriau sero fel rhai cwbl negyddol. Rhaid cydbwyso unrhyw negyddiaeth â'r manteision y maen nhw'n eu cynnig i lawer o staff o ran gweithio'n hyblyg, ac i'r rhai sy'n derbyn gwasanaethau mewn perthynas â gallu gwarantu parhad gwasanaeth yn absenoldeb staff parhaol. I'r trydydd sector, fodd bynnag, mae ansicrwydd contractau yn broblemus gan ei fod yn ddibynnol iawn ar gyllid allanol ac mae methu â chael sefydlogrwydd naill ai mewn cyllid neu'r gweithlu yn arbennig o heriol.
- 4.15 Fodd bynnag, mae yna amrywiad yn y gymhareb rhwng contractau rhan-amser i rai amser llawn ac mae hyn yn ddiddorol gan ei fod yn dangos bod gwahanol batrymau gweithlu yn cael eu defnyddio i redeg gwasanaethau gofal cymdeithasol. Adroddir am fwy o ddefnydd o gontractau rhan-amser yn sector yr Awdurdodau Lleol a gellid dadlau bod cael gweithlu rhan-amser yn bennaf yn galluogi defnydd hyblyg o'r

gweithwyr hynny i weithio oriau ychwanegol a chynnal parhad y gwasanaeth. Ar y llaw arall, gallai cyflogi mwy o weithwyr unigol arwain, o bosibl, at rai goblygiadau negyddol i bobl agored i niwed o ran parhad perthynas. Mae hefyd yn golygu bod angen cyflogi mwy o staff ar adeg pan mae'n anodd recriwtio. Mae hyn yn ffactor posibl ymhlith cyflogwyr sector annibynnol, oedd yn dweud am y lefelau uwch o anhawster wrth recriwtio ond lefelau is wrth gadw gweithlu, gan ddewis cyflogi mwy o weithwyr amser llawn.

- 4.16 Wrth ystyried yr effaith ar ansawdd a pharhad gofal, mae consensws bod cyfraddau swyddi gwag a throsiant uchel yn ei gwneud hi'n fwy anodd cyflawni a chynnal safonau gofal da. Mae effeithiau eraill yn cynnwys pwysau a galw cynyddol ar y staff presennol, morâl is ymhlith staff a'r niwed wneir i foddhad y swydd, a gall ei golli effeithio ar gydweithwyr ac ar ansawdd y gofal a ddarperir. Mae effaith prinder pobl gyda'r sgiliau priodol sy'n ceisio rolau mewn gofal wedi golygu recriwtio staff nad oedd, o bosibl, ganddyn nhw'r sgiliau a'r galluoedd priodol.

Recriwtio a chadw staff

- 4.17 Mae'n bosibl bod y termau recriwtio a chadw staff wedi cael eu defnyddio'n or-gyfystyr wrth ddisgrifio heriau'r gweithlu. Maen nhw'n wahanol ac yn peri problemau gwahanol i gyflogwyr. Felly mae'n rhaid i'r strategaethau ar gyfer delio â phob un amrywio hefyd. Mae'r ymchwil yn awgrymu ei bod yn bosibl nodi gwahanol bethau sy'n denu (ffactorau recriwtio) a'r hyn sy'n achosi i rai gilio (ffactorau cadw) mewn gofal cymdeithasol o safbwynt gweithwyr, gan gydnabod bod rhai yn effeithio ar recriwtio yn ogystal â chadw staff. Gall y rhain weithredu ar eu pennau eu hunain neu mewn cyfuniad.
- 4.18 O ran yr ymchwil yn gyfan, mae'r rhain ymhlith y ffactorau sy'n denu:
- cael yr hawl i rymuso ac ymreolaeth
 - cael cyswllt / perthynas â defnyddwyr y gwasanaeth
 - natur y swydd
 - cyfle i ddysgu a symud ymlaen yn y swydd
 - gweithio hyblyg ac argaeledd swyddi yn agos at adref
 - teimlo eich bod yn cael eich gwerthfawrogi am y rôl a gyflawnir

- boddhad yn y swydd (gan gynnwys yr amrywiaeth a her eu rôl)
- cael effaith gadarnhaol ar fywydau pobl
- cyfleoedd ar gyfer datblygiad personol a phroffesiynol
- amodau gwaith da (e.e. oriau gwaith gwarantedig, cyflogau teg)
- tâl da
- perthynas dda rhwng cyflogwyr a staff
- amgylchedd gwaith cefnogol

4.19 Mae'r rhain ymhlith y ffactorau sy'n achosi rhai i gilio:

- heriau'r rôl (e.e. gweithio ar eu pennau eu hunain, lefelau tâl a lefel y gefnogaeth a ddarperir)
- straen am fod apwyntiadau yn rhy agos at ei gilydd
- diffyg swydd amser llawn
- gweithio shifftiau
- diffyg mewnbwn i amserlenni gwaith a newidiadau munud olaf
- gweld gweithwyr asiantaeth yn cael eu talu'n uwch
- telerau ac amodau cyflogaeth (yn enwedig y tâl)
- amser gweithio a phrinder staff
- statws gwerth isel gofal cymdeithasol, yn enwedig o'i gymharu â'r GIG
- swyddi amgen llai sy'n llai o straen

4.20 O safbwynt y cyflogwr, ymddengys mai'r allwedd i gwrdd â'r sialensiau hyn ydy bod yn gyflogwr da a dangos sgiliau fel y rhai a restrir isod:

- diwylliant cadarnhaol sy'n cefnogi, yn parchu ac yn gwerthfawrogi staff
- mynediad at hyfforddiant a datblygiad parhaus
- gonestrwydd ynglŷn â realiti'r rôl
- amodau gwaith da (yn enwedig gweithio hyblyg)
- cyfathrebu (gwrando ar staff)
- cefnogi staff yn eu rolau (ac yn gynyddol yn eu bywydau personol)
- manteision a chymhellion priodol
- cael proses recriwtio gadarn

- gweithwyr gofal sy'n cael eu hystyried yn 'hyfforddwyr' sy'n gwneud gwaith cadarnhaol ac ysgogol
- lleihau hierarchaeth o fewn timau a all alluogi sefydliadau i gynnig hyfforddiant a chyfraddau tâl mwy cystadleuol fel bod gyrfa ym maes gofal yn fwy deniadol
- timau ymreolaethol
- cynnal cyfarfodydd tîm yn rheolaidd er mwyn osgoi amodau gwaith sy'n ynysig
- mwy o hyfforddiant a hyblygrwydd i weithio'n awtonomaidd
- cymhellion ariannol e.e. ffi canfod; cyd-rannu enillion llwyddiant, ymgysylltiad y cyflogai

4.21 Mae bod yn gyflogwr da yn dibynnu'n rhannol, wrth gwrs, ar y gallu i weithredu o fewn hinsawdd economaidd a pholisi cefnogol. Mae rhai ffactorau yn y cyd-destun hwn yn enghraifft o'r sialensiau o ddarparu cymhellion i staff gael eu denu i weithio ac aros ym maes gofal cymdeithasol tra'n sicrhau bod cyflogwyr yn gallu cynnal parhad yn y busnes. Mae'r rhain i raddau helaeth yn ymwneud â'r momentwm tuag at dalu cyflog byw cenedlaethol a bod darparwyr yn gorfod gweithio dan bwysau ariannol sy'n gysylltiedig â chontractau 'tynn' gyda chomisiynwyr Awdurdodau Lleol. Mae ffactorau eraill yn ymwneud â diffyg amser a gallu ymhlith uwch reolwyr i fuddsoddi mewn cynllunio gweithlu a gwasanaeth a bod rhywfaint o ddryswch yn parhau ymysg cyflogwyr ynghylch sut 'wedd' sydd yna i ddull o reoli'r gweithlu yn seiliedig ar eu gwerth, sut i'w ddatblygu, a beth sy'n cynrychioli arferion da.

4.22 Mae'r Llywodraeth yn chwarae ei rhan trwy arweinyddiaeth, deddfwriaeth a chyllid, a thrwy noddi a chefnogi mentrau cenedlaethol fel ymgyrchoedd yn y cyfryngau i hyrwyddo statws gofal cymdeithasol a manteision gweithio ynddo, megis Gofalwn Cymru. gellir ystyried comisiynu'r ymchwil hwn fel enghraifft o LIC yn ceisio deall a gweithredu'n well ar faterion sy'n effeithio ar y gweithlu gofal cymdeithasol a'i effaith ar ansawdd gofal. Mae dau fater hefyd yn arbennig o bwysig yn y cyd-destun hwn ar hyn o bryd:

- datblygiadau i wella statws proffesiynol gofal cymdeithasol trwy gofrestru, a hefyd

- y strategaeth cenedlaethol newydd ar gyfer y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol, sydd ar ffurf ddrafft ar hyn o bryd.

- 4.23 Mae'r olaf yn bwysig yn yr ystyr ei fod yn rhoi cyfle i greu hinsawdd a fframwaith i gyflogwyr fynd i'r afael â'r materion y cyfeirir atyn nhw yn yr adroddiad hwn. Gan fod y strategaeth yn dal i fod ar ffurf ddrafft, nid yw'n briodol ei beirniadu mewn perthynas â'i pherthnasedd i amrywiad mewn tâl ac amodau ond mae'n werth nodi bod ei chyfeiriad at bwysigrwydd gosod gwerth ar staff a defnyddio cylchoedd recriwtio sy'n seiliedig ar werthoedd yn cyd-fynd gyda'r canfyddiadau o'r ymchwil hwn. Cadarnhaodd aelodau'r grŵp cyfeirio arbenigol berthnasedd yr ymchwil hwn i gwblhau cynnwys y strategaeth.
- 4.24 O ran cofrestru, er bod cytundeb cyffredinol y byddai proffesiynoli'r gweithlu yn gwella ei statws ac o bosibl yn cynorthwyo recriwtio, rhoddwyd rhai rhybuddion am ganlyniadau anfwriadol. Er enghraifft, gallai costau i gyflogwyr a gweithwyr sy'n gysylltiedig â'r fenter fod yn anghymesur o'u cymharu â gwireddu'r manteision. Felly, mae taro'r cydbwysedd cywir yn hanfodol a bydd cyfathrebu da yn amlwg yn chwarae rhan allweddol wrth gyflawni hyn.

Arloesedd ac arferion da

- 4.25 Yn galonogol, nododd yr ymchwil enghreifftiau o arferion arloesol a llwyddiannus mewn perthynas â recriwtio a chadw, gan gynnwys rhai o fewn Cymru. Amlygwyd y rhain yng nghanfyddiadau'r cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws. Fodd bynnag, byddai mentrau'n elwa o gael ymchwil i'r hyn sy'n gweithio ac o werthuso pam bod hyn, ac ym mha gyd-destun. Mae'n hanfodol bwysig bod yna gyfleoedd i rannu a hyrwyddo ymarfer, darparu canllawiau ar gyfer gofal cymdeithasol er mwyn dysgu oddi wrth ei gilydd ac i barhau i ddatblygu dulliau arloesol.
- 4.26 Mae'n bosibl bod mwy o enghreifftiau o arferion da heb eu riportio a allai, o'u rhannu'n ehangach, gyfrannu at welliannau mewn dulliau recriwtio a dethol. Er enghraifft, cyflwyno dealltwriaeth gyffredin o'r hyn ydy dull seiliedig ar werthoedd ar gyfer recriwtio a chadw. Byddai hyn yn golygu sefydlu bod gan ddarpar weithwyr newydd y priodoleddau personol, y cymhelliant a'r gwerthoedd cywir (e.e. empathi, parch a chydymdeimlad), a allai yn ei dro hyrwyddo mwy o gysondeb o ran dull gweithredu ac o bosibl achosi lleihad yn y trosiant ymhlith gweithwyr.

4.27 I gloi, mae penderfynu i ba raddau y mae amrywiad mewn tâl, telerau, amodau a chontractau yn effeithio ar recriwtio, cadw staff ac yn ansawdd a pharhad gofal yn broses gymhleth, yn anad dim oherwydd natur gwahanol gymhellion y gweithwyr. Mewn rhai achosion, mae cyfraddau tâl uwch canfyddedig yn effeithio ar awydd pobl i symud at gyflogwyr iechyd a gofal cymdeithasol eraill neu hyd yn oed allan o faes gofal cymdeithasol yn gyfan gwbl. Mewn achosion eraill, mae gwahanol ffactorau yn dylanwadu ar benderfyniadau. Nid yw'r ymchwil hwn, sy'n gyfyngedig ei natur, yn dod i gasgliadau diffiniol ond yn hytrach mae'n darparu cryn wybodaeth am y materion sy'n galw am ymchwil pellach. Yr hyn sy'n amlwg, fodd bynnag, ydy bod lleihau'r amrywiad mewn arferion cyflogaeth yn gyffredinol, yn enwedig o ran cydnabod gwerth y staff, a chynnwys dulliau recriwtio, yn helpu i liniaru'r effeithiau negyddol a ddaw drwy unrhyw amrywiadau na ellir eu hosgoi o ran y tâl.