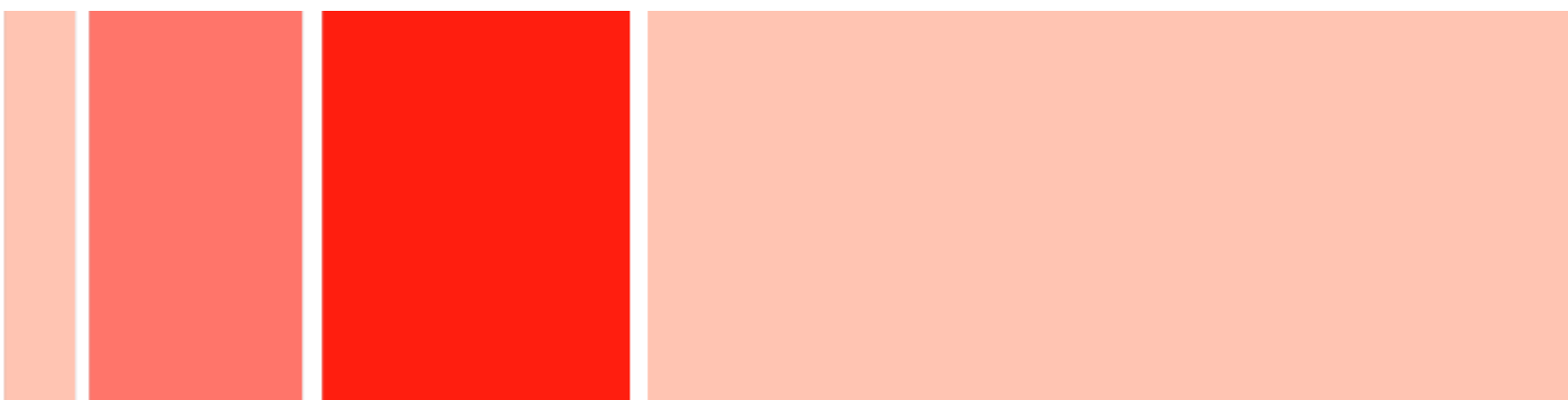


RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL: 08/2026

DYDDIAD CYHOEDDI: 27/01/2026

Ymchwil yn Archwilio Contractau Dim Oriau a 'Byrhau Galwadau'n Fwriadol' mewn Gofal Cartref



Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

Ymchwil yn archwilio contractau dim oriau a 'byrhau galwadau'n fwriadol' mewn gofal cartref

Darparwyd yr ymchwil a'r gwaith adrodd cychwynnol gan y Tîm Deall Ymddygiad, Social Change Ltd. Golygwyd a chymeradwywyd yr adroddiad terfynol ar gyfer ei gyhoeddi gan Lywodraeth Cymru.

Awduron:

Adroddiad ymchwil llawn: Tîm Deall Ymddygiad, Social Change Ltd. (2026). Ymchwil yn Archwilio Contractau Dim Oriau a 'Byrhau Galwadau'n Fwriadol' mewn Gofal Cartref. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, GSR adroddiad rhif 08/2026.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/contractau-dim-oriau-ym-maes-gofal-cartref>

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:

Y Tîm Dadansoddi ac Arloesi

Y Swyddfa Genedlaethol Gofal a Chymorth

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

analysisandinnovationteam@llyw.cymru

Tabl cynnwys

Rhestr o dablau.....	4
Rhestr o ffigurau	5
Geirfa 6	
1. Cyflwyniad a chefnidir	8
1.1. Cyflwyno'r prosiect.....	8
1.2. Rheoleiddio.....	9
2. Cam un: Adolygiad Llenyddiaeth.....	11
2.1. Nodau ac Amcanion	11
2.2. Methodoleg.....	11
2.2.1. Casglu data	11
2.2.2. Ymarfer cwrpasu pen desg	12
2.2.3. Protocol chwilio.....	12
2.3. Canfyddiadau	12
2.3.1. Gweithlu gofal cartref y DU.....	12
2.3.2. Demograffeg gweithlu'r DU	13
2.3.3. Gweithlu gofal cartref Cymru	13
2.3.4. Y defnydd o gontractau dim oriau: cyd-destun y DU	14
2.3.5. Ymchwil Flaenorol Llywodraeth Cymru yn ymwneud â Gofal Cymdeithasol ..	15
2.3.6. Effaith y defnydd o gontractau dim oriau	16
2.3.7. Oriau gwaith	16
2.3.8. Cyflog a buddion.....	17
2.3.9. Llesiant gweithwyr gofal	17
2.3.10. Rhesymau pobl dros ddewis gwaith dim oriau	19
2.3.11. Rhesymau dros adael gofal cartref	20
2.3.12. Cyfraddau haint COVID-19, marwolaethau a salwch staff	21
2.3.13. Y defnydd o gontractau dim oriau yn ystod y pandemig COVID-19	22
2.3.14. Effaith Brexit ar wasanaethau gofal cartref	23
2.3.15. Byrhau galwadau'n fwriadol	25
2.3.16. Ymdrechion i wella'r arfer o recriwtio a chadw staff	26
2.3.17. Cyflog, taliadau bonws a chynlluniau cymorth	26
2.4. Casgliadau.....	27
3. Cam dau: Ymchwil Sylfaenol.....	29

3.1.	Nodau ac amcanion.....	29
3.2.	Methodoleg.....	29
3.2.1.	Cynnal arolwg.....	29
3.2.1.1.	Llunio arolwg meintiol	29
3.2.1.2.	Recriwtio cyfranogwyr.....	30
3.2.1.3.	Ystyriaethau moesegol	30
3.2.1.4.	Casglu data.....	30
3.2.1.5.	Dadansoddi data'r arolwg	30
3.2.1.6.	Manylion y cyfranogwyr	31
3.2.1.7.	Demograffeg	31
3.2.1.8.	Rolau swyddi.....	33
3.2.1.9.	Lleoliadau gwaith	34
3.2.1.10.	Hyd gwasanaeth mewn gofal cartref.....	34
3.2.1.11.	Math o gontract.....	34
3.2.2.	Cyfweliadau	35
3.2.2.1.	Llunio deunyddiau cyfweld	35
3.2.2.2.	Recriwtio cyfranogwyr.....	35
3.2.2.3.	Dadansoddi'r cyfweliadau	36
3.3.	Segmentu	36
3.4.	Cyfweliadau atodol: Byrhau galwadau'n fwriadol.....	37
3.4.1.	Llunio deunyddiau ar gyfer y cyfweliadau atodol	37
3.4.2.	Recriwtio cyfranogwyr	37
3.4.3.	Dadansoddi'r cyfweliadau atodol.....	37
3.5.	Canfyddiadau	38
3.5.1.	Rheoliadau 2017 a'u heffaith ymddangosiadol	38
3.5.2.	Contractau dim oriau	41
3.5.3.	Byrhau galwadau'n fwriadol a galwadau byrrach	49
3.5.4.	Cwestiynau'r arolwg mewn perthynas â byrhau galwadau'n fwriadol	49
3.5.5.	Cwestiynau'r arolwg mewn perthynas â galwadau byrrach	50
3.5.6.	Effeithiau a chanlyniadau ymddangosiadol sy'n gysylltiedig â galwadau byrrach	51
3.5.7.	Atebion arfaethedig ar gyfer ymdrin â byrhau galwadau	54
3.5.8.	Cymorth yn ystod y pandemig COVID-19.....	55
3.6.	Dadansoddi yn ôl Segmentau.....	57
3.6.1.	Segment 1: 'bodlon a chanmoliaethus'	57

3.6.2.	Segment 2: ‘hyddysg ac wedi teimlo effaith gadarnhaol’	58
3.6.3.	Segment 3: ‘anfodlon ac wedi teimlo effaith negyddol’	59
4.	Casgliadau	60
4.1.	Cryfderau a Chyfyngiadau'r Fethodoleg	61
4.1.1.	Cam Un	61
4.1.2.	Cam Dau	61
4.2.	Effaith y Rheoliadau.....	61
4.3.	Contractau dim oriau	62
4.4.	Cymorth yn ystod y pandemig COVID-19.....	63
4.5.	Byrhau galwadau'n fwriadol	63
5.	Adran cyfeirnod	65
6.	Atodiadau – Offer ymchwil	70
	Atodiad A: Yr Arolwg	70
	Atodiad B: Canllaw trafod cyfweliadau ar gyfer gweithwyr gofal cartref	85
	Atodiad C: Canllaw trafod cyfweliadau ar gyfer comisiynwyr gwasanaethau gofal cartref.....	92
	Atodiad D: Canllaw trafod cyfweliadau ar gyfer darparwyr gwasanaethau gofal cartref ...	98

Rhestr o dablau

Tabl 1: Demograffeg: Oedran	31
Tabl 2: Demograffeg: Rhywedd	32
Tabl 3: Demograffeg: Ethnigrwydd.....	32
Tabl 4: Demograffeg: Addysg	32
Tabl 5: Lleoliadau gwaith cyfranogwyr yr arolwg.....	34
Tabl 6: Y math o contract a oedd gan gyfranogwyr yr arolwg	34
Tabl 7: Gwybodaeth ac ymwybyddiaeth o Reoliadau 2017	38
Tabl 8: Effaith y Rheoliadau ar y cyfranogwyr, yn ôl rôl	39
Tabl 9: Profiad gweithwyr gofal o contractau dim oriau a'u dewisiadau ar gyfer y dyfodol ..	42
Tabl 10: Cysylltiad comisiynwyr a darparwyr â chontractau dim oriau a'u dewisiadau ar gyfer y dyfodol.....	43
Tabl 11: Ymwybyddiaeth o fyrhau galwadau'n fwriadol ledled y sector, yn ôl rôl.....	49
Tabl 12: Y cysylltiad rhwng defnyddio contractau dim oriau a byrhau galwadau'n fwriadol .	50
Tabl 13: Cyffredinrwydd galwadau byrrach a adroddir gan weithwyr gofal	51
Tabl 14: Persona Segment 1 – bodlon a chanmoliaethus.....	58
Tabl 15: Persona Segment 2 – hyddysg ac wedi teimlo effaith gadarnhaol	59

Rhestr o ffigurau

Ffigur 1: Pobl a gâi eu cyflogi ar gontractau dim oriau [2000 – 2022]	22
Ffigur 2: Y manteision ymddangosiadol sy'n gysylltiedig â chontractau dim oriau, yn ôl rôl..	45
Ffigur 3: Yr anfanteision ymddangosiadol sy'n gysylltiedig â chontractau dim oriau, yn ôl rôl	47

Geirfa

Byrhau Galwadau'n Fwriadol

Gorfod byrhau galwadau'n rheolaidd yn benodol gan nad yw gweithwyr gofal yn cael digon o amser gan eu cyflogwyr i deithio o un alwad i'r llall.

AGC

Arolygiaeth Gofal Cymru, rheoleiddiwr darparwyr gofal cymdeithasol.

Comisiynwyr

Mae'n cyfeirio at y rhai sy'n comisiynu gwasanaethau gofal iechyd, yn cynnwys unigolion sy'n gweithio mewn awdurdodau lleol a byrddau iechyd y GIG.

COVID-19

Y pandemig Covid-19, sef y cyfnod rhwng 2020 a 2021 pan ledaenodd y feirws Covid-19 drwy'r byd a phan roddwyd y DU mewn amryfal gyfnodau clo er mwyn cyfyngu ar ledaeniad y feirws.

CAG

Y Comisiwn Ansawdd Gofal, rheoleiddiwr annibynnol holl wasanaethau iechyd a Gofal Cymdeithasol y DU.

Gwasanaethau Cymorth Cartref

Ystyr gwasanaeth cymorth cartref yw rhoi gofal personol a chymorth i unigolion yn eu cartrefi.

CThEF

Cyllid a Thollau Ei Fawrhydi

Isafswm Cyflog Cenedlaethol

Yr isafswm cyflog fesul awr y mae gan ymron pob gweithiwr hawl i'w gael.

SYG

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol

Darparwyr

Mae darparwr gofal cymdeithasol yn endid cyfreithiol, neu'n is-set o endid cyfreithiol, a all ddarparu gofal o dan gontractau gwasanaeth y GIG neu awdurdodau lleol.

Y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth

Asiantaeth sy'n cydgynhyrchu, yn rhannu ac yn ategu defnydd o wybodaeth a thystiolaeth ynglŷn â'r pethau sy'n gweithio mewn gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol.

Dadansoddi yn ôl Segmentau

Gwaith dadansoddi ystadegol lle caiff cynulleidfaoedd eu segmentu'n grwpiau ar sail nodweddion cyffredin.

UKHCA

UK Homecare Association

1. Cyflwyniad a chefnidir

Comisiynwyd Social Change gan Lywodraeth Cymru i gynnal adolygiad llenyddiaeth ac ymchwil sylfaenol yn ymwneud â'r defnydd a wneir o gontractau dim oriau mewn gwasanaethau cymorth cartref ledled Cymru. Mae'r gwaith ymchwil hwn yn cynnwys archwilio'r modd y derbyniwyd Rheoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig (Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol) (Cymru) 2017 gan y sector, sef rheoliadau a ddeilliodd o Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 ac a anelai at reoleiddio'r defnydd a wneir o gontractau dim oriau, ochr yn ochr ag effaith y pandemig COVID-19 ac ystyriaethau'n ymwneud â byrhau galwadau'n fwriadol yn y sector. O ystyried y modd y mae'r gweithlu gofal cartref wedi datblygu hyd yn hyn, roedd Llywodraeth Cymru o'r farn bod angen adolygu'r llenyddiaeth a chynnal ymchwil sylfaenol er mwyn deall safbwyntiau, agweddau a chanfyddiadau comisiynwyr, darparwyr gwasanaethau, a'r gweithlu, a hefyd er mwyn deall yr heriau a wynebant a phennu arferion gorau y gellir eu defnyddio i ddatblygu newidiadau polisi effeithiol ac ystyrlon.

Mae'r adroddiad canlynol yn cyflwyno ymchwil ar ffurf dau gam, sef adolygiad llenyddiaeth cynhwysfawr ac ymchwil sylfaenol, yn ogystal â chanfyddiadau allweddol a chasgliadau. Nod cam cyntaf yr ymchwil, sef yr adolygiad llenyddiaeth, oedd cyflwyno adolygiad cynhwysfawr o'r wybodaeth a'r ddealltwriaeth gyfredol o'r defnydd a wneir o gontractau dim oriau ymhlith gweithwyr cofrestredig mewn gwasanaethau cymorth cartref, ynghyd â gwerthuso effaith COVID-19 a Brexit ar y defnydd a wneir o gontractau dim oriau ac ystyried pethau allweddol eraill a ddysgwyd yn sgil llenyddiaeth ddiweddar i lywio ystyriaethau polisi yn y dyfodol. Canolbwyntiodd yr ail gam, sef yr ymchwil sylfaenol, ar ddeall yr effaith a gafodd Rheoliadau 2017 ar ddarparwyr, comisiynwyr a'r gweithlu yng Nghymru, yn ogystal â deall effeithiolrwydd y Rheoliadau a'r modd y gellir eu gwella mewn perthynas â chontractau dim oriau. Nodir amcanion penodol yr adolygiad llenyddiaeth a'r ymchwil sylfaenol yn adrannau priodol yr adroddiad hwn.

1.1. Cyflwyno'r prosiect

Caiff gweithwyr gofal cartref eu cyflogi yn y sector cyhoeddus a'r sector annibynnol i gynorthwyo pobl yn eu cartref. Maent yn helpu pobl â chyflyrau corfforol neu feddyliol sydd angen gofal i fyw'n annibynnol yn eu cartref. Yn ôl Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016, mae gwasanaeth cymorth cartref yn golygu rhoi gofal a chymorth i unigolion nad ydynt, oherwydd anawsterau neu anghenion, yn gallu gofalu amdanynt eu hunain; a darperir y gofal a'r cymorth hwnnw yng nghartref yr unigolion. Mae'r cymorth a ddarperir yn amrywio, ond yn aml mae'n cynnwys gofal personol ac ymarferol (h.y. cymorth gyda gweithredoedd y corff, rheoli ymataliaeth, gofal y geg a gofal deintyddol, gwisgo, gofalu am y croen, a rhoi meddyginiaethau; AGC, 2018).

Yng Nghymru, gofal cartref yw'r gwasanaeth mwyaf ond un yn y sector gofal cymdeithasol (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022b). Yn 2022, roedd oddeutu 19,571 o bobl yn gweithio yn y maes gofal cartref ledled Cymru, sef 21.6% o'r sector yng Nghymru (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022b). Yng Nghymru, roedd yna 1,492 o swyddi gwag (a rhagwelwyd 236 o swyddi

gwag ychwanegol; Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022b), sef 29.1% o'r holl swyddi gwag ar draws gofal cymdeithasol ledled y wlad.

Mae contractau dim oriau, a elwir weithiau yn 'contractau dros dro', yn contractau cyflogaeth nad ydynt yn rhoi unrhyw sicrwydd o waith rheolaidd i'r gweithwyr. Telir yr unigolion am yr oriau a weithiant yn unig. Yn ôl data diweddar a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG), câi oddeutu 1.13m o bobl eu cyflogi ar contractau dim oriau ar draws gwahanol sectorau yn y DU rhwng Hydref a Rhagfyr 2022 (SYG, 2023). Y sector iechyd a gofal cymdeithasol (sy'n cynnwys gofal cartref) yw'r sector mwyaf ond un o ran cyffredinrwydd pobl a gyflogir ar contractau dim oriau yn y Deyrnas Unedig, sef 212,317 o weithwyr (18.7% o'r bobl a gyflogir ar contractau dim oriau) (SYG, 2023). Dengys tystiolaeth y gallai nifer uchel y contractau dim oriau ledled y sector fod yn gyfrifol am nifer uchel y swyddi gwag, a darganfu astudiaeth a gynhaliwyd yn 2020 fod darparwyr gofal a gynigiai contractau dim oriau wedi cael mwy o anhawster i lenwi swyddi gwag, a bod cynnydd o 0.01% yng nghyfran y staff ar contractau dim oriau yn gysylltiedig â chynnydd o 3% yn y tebygolrwydd o fod â swyddi gwag (Vadean et al, 2020).

1.2. Rheoleiddio

Yn 2015, comisiynwyd gwaith ymchwil gan Lywodraeth Cymru ac fe'i cynhaliwyd gan Ysgol Fusnes Prifysgol Fetropolitan Manceinion. Darganfu'r ymchwil fod contractau dim oriau wedi cael eu normaleiddio mewn gwasanaethau gofal cartref (Atkinson et al, 2016), sef barn a adleisir hefyd mewn llenyddiaeth ddilynol (Cominetti et al., 2020), a darganfuwyd bod diffyg diogelwch swyddi yn gysylltiedig â lefelau uwch o straen cysylltiedig â gwaith a chyfraddau cadw is ymhlith y gweithlu. Ymhellach, oherwydd phryderon ynghylch cynnydd yn yr arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' (lle mae'n rhaid i weithwyr gofal fyrhau galwadau'n rheolaidd, yn benodol gan nad yw eu cyflogwyr yn neilltuo digon o amser ar gyfer teithio o un alwad i'r llall), ystyriwyd bod angen cyflwyno rheoliadau newydd er mwyn gwella'r arfer o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref ac er mwyn sicrhau y darperir gofal o'r radd flaenaf.

Ers 2016, o dan Adran 10 o [Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol \(Cymru\) 2016](#), mae'n ofynnol i ddarparwyr gwasanaethau gofal cartref gyflwyno manylion am y defnydd a wnânt o contractau dim oriau, gan nodi manylion o'r fath yn eu datganiadau blynyddol cyhoeddus a gyflwynir i Weinidogion Cymru bob blwyddyn ariannol. Er y bwriadwyd i'r darparwyr gyflwyno'u datganiadau blynyddol cyntaf ym mis Mai 2020, mae'n werth nodi bod oedi wedi dod i ran y broses oherwydd y pandemig COVID-19. O'r herwydd, fel yr oedd y sefyllfa ym mis Mawrth 2024, ar hyn o bryd ni ellir gwerthuso contractau dim oriau ar sail y datganiadau blynyddol hyn.

Er mwyn gwella ansawdd a pharhad y gofal, aethpwyd ati yn 2017 i gyflwyno gofyniad o dan Adran 42 o [Reoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig \(Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol\) \(Cymru\) 2017](#) ar gyfer ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr gwasanaethau cymorth cartref roi oriau gwarantedig i weithwyr ar contractau dim oriau, ar ôl eu tri mis cyntaf yn y gwaith. Er mwyn mynd i'r afael â byrhau galwadau'n fwriadol (sef ffenomenon a archwilir yn fanylach yn nes ymlaen yn yr adolygiad hwn), roedd [Adran 41 o'r rheoliadau](#) yn

mynnu bod yn rhaid i ddarparwyr gwasanaethau roi amserlen ymweliadau i'w staff. Hefyd, nodwyd yn benodol bod yn rhaid iddynt neilltuo digon o amser i'w staff ar gyfer teithio o un ymweliad i'r llall a nodwyd y dylai'r gweithwyr gofnodi eu hamserlen at ddibenion archwilio.

Ymhellach, yn 2020, cyflwynwyd gofyniad gorfodol a oedd yn mynnu bod yn rhaid i weithwyr gofal cartref gofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru o fewn chwe mis ar ôl iddynt ddechrau eu swydd. Y bwriad wrth wraidd cyflwyno'r gofyniad hwn oedd meithrin hyder ymhlith y cyhoedd bod gweithwyr gofal yn meddu ar y sgiliau a'r cymwysterau priodol i wneud eu swyddi mewn modd proffesiynol a thosturiol (Llywodraeth Cymru, 2021a).

Yn olaf, mae digwyddiadau arwyddocaol cenedlaethol a byd-eang – sef Brexit a'r pandemig COVID-19 – wedi effeithio'n fawr ar wasanaethau cymorth cartref yn ystod y blynyddoedd diweddar, am resymau'n ymwneud â salwch staff, iechyd meddwl y gweithlu, ac anawsterau o ran cadw a recriwtio ymhlith pethau eraill (Turnpenny a Hussein, 2022; Cannings-John et al., 2022). Yn dilyn y digwyddiadau hyn, cydnabu Llywodraeth Cymru fod angen diweddarau'r sylfaen wybodaeth o ran y modd mae heriau o'r fath (a'r cynlluniau cymorth a roddwyd ar waith i leihau effaith yr heriau) wedi dylanwadu ar y defnydd a wneir o gontractau dim oriau a'r modd maent wedi effeithio ar y sector gofal cartref yng Nghymru.

2. Cam un: Adolygiad Llenyddiaeth

2.1. Nodau ac Amcanion

Bwriad yr adolygiad llenyddiaeth hwn yw diweddarau gwybodaeth a dealltwriaeth gyfredol, yn ogystal â phennu unrhyw fylchau yn y sylfaen wybodaeth fel y gall ymchwili sylfaenol ymchwilio ymhellach iddynt. Yn fwy penodol, tri amcan yr adolygiad hwn yw:

Amcan 1: Cyfuno gwybodaeth a dealltwriaeth gyfredol mewn perthynas â'r defnydd a wneir o gontractau dim oriau ar gyfer gweithwyr cofrestredig mewn gwasanaethau cymorth cartref

Amcan 2: Asesu'r modd y mae COVID-19 a Brexit wedi effeithio ar y defnydd a wneir o gontractau dim oriau ar gyfer gweithwyr cofrestredig mewn gwasanaethau cymorth cartref

Amcan 3: Ystyried gwersi allweddol eraill a ddysgwyd ar sail llenyddiaeth ddiweddar a pherthnasol, a allai lywio polisiau yn y dyfodol

2.2. Methodoleg

2.2.1. Casglu data

Diben yr adolygiad llenyddiaeth yw cynnig sail y gellir ei defnyddio i fireinio cwestiynau ymchwil ar gyfer gwaith ymchwil sylfaenol dilynol o fewn y prosiect gwaith hwn, gan ddarparu adolygiad cynhwysfawr o'r sylfaen wybodaeth sy'n ymwneud â chontractau dim oriau ymhlith gweithwyr gofal cartref cofrestredig yng Nghymru dros y degawd diwethaf.

Coladwyd ac adolygwyd amrywiaeth o ffynonellau data ar gyfer y gwaith hwn, yn cynnwys:

- Data a dogfennau a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru a Gofal Cymdeithasol Cymru mewn ymateb i 'restr ddymuniadau' a gyflwynwyd gan Social Change (h.y. unrhyw ddata ac ystadegau'n ymwneud â dosbarthiad daearyddol darpariaeth gwasanaethau gofal cartref, data demograffig, ac ymchwil ansoddol a gynhaliwyd yn y gorffennol mewn perthynas â chanfyddiad gweithwyr gofal o waith gofal cartref).
- Llenyddiaeth academiaidd a oedd ar gael yn gyhoeddus.
- Canllawiau polisi.
- Data, sylw yn y cyfryngau, neu erthyglau yr ystyriwyd eu bod yn berthnasol i'r amcanion ymchwil craidd.

2.2.2. Ymarfer cwmpasu pen desg

Coladwyd a chrynowyd y data yn y 'rhestr ddymuniadau', gyda themâu allweddol mewn dogfen gwmpasu. Darllenwyd ac aseswyd crynodebau a chrynodebau gweithredol mewn ffynonellau llenyddiaeth academiaidd a llenyddiaeth lwyd er mwyn pwysu a mesur pa mor berthnasol oeddynt i'r amcanion ymchwil. Aeth dau ymchwilydd ati'n annibynnol i adolygu'r ffynonellau hyn cyn ymgynghori ynghylch i ba raddau yr oedd pob un yn cyd-fynd â'r amcanion hyn.

2.2.3. Protocol chwilio

Cynhaliodd tîm o Arbenigwyr Deall Ymddygiad ac Ymchwilwyr Cymdeithasol yn Social Change adolygiad cychwynnol o lenyddiaeth Social Care Online yng nghronfa ddata'r Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth, ynghyd â chwilio trwy Google Scholar am lenyddiaeth academiaidd a llenyddiaeth lwyd a gyhoeddwyd dros y degawd diwethaf [2013-2023]. Roedd y termau chwilio'n cynnwys:

- 'domiciliary care' a 'zero-hours'
- 'social care' a 'zero-hours'
- 'domiciliary care' a 'brexit'
- 'domiciliary care' a 'covid-19'
- 'domiciliary care' a 'call-clipping'

Cafodd methodoleg a chanfyddiadau ymchwil y llenyddiaeth a gynhwysir yn y ddogfen hon eu dadansoddi a'u hadolygu'n fwy beirniadol. Canolbwyntiodd y chwiliad cychwynnol ar Amcanion 1 a 2 oherwydd roedd yr ymchwilwyr yn hyderus y byddai adolygu'r llenyddiaeth hon yn gyntaf, yn ôl pob tebyg, yn tynnu sylw at bethau ychwanegol a ddysgwyd, nad oeddynt yn ymwneud yn uniongyrchol ag Amcan 1 neu Amcan 2. O'r herwydd, mae'r canfyddiadau mewn perthynas ag Amcan 3 yn llai cynhwysfawr, ond maent yn ategu pwysigrwydd, ac yn cyfiawnhau, y gwaith ymchwil sylfaenol sy'n dilyn.

2.3. Canfyddiadau

Yn yr adran hon, archwilir y canfyddiadau a ddeilliodd o'r broses chwilio ac adolygu llenyddiaeth, ac ymdrinnir â phob amcan yn ei dro.

2.3.1. Gweithlu gofal cartref y DU

Caiff gofal cartref ei ddarparu'n bennaf gan ddarparwyr yn y sector annibynnol a gomisiynir gan awdurdodau lleol. Yng Nghymru yn 2022, roedd y sector annibynnol yn cyflogi 79% o weithwyr gofal cartref (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022b). Yn 2021/22, roedd 10,850 o wasanaethau gofal cartref wedi cofrestru gyda'r Comisiwn Ansawdd Gofal (CAG) yn Lloegr, gyda gweithlu o oddeutu 570,000 (Skills for Care, 2021a). Roedd y rhan fwyaf o'r gweithlu

yn gweithio yn y sector annibynnol (oddeutu 500,000), yn hytrach nag i awdurdodau lleol (19,400).

Ar lefel y DU, awgryma ffigurau diweddaraf Skills for Care (2023) fod 42% o'r holl weithwyr gofal cartref (yn cynnwys rheolwyr a staff cymorth), yn y DU yn 2022/23, yn cael eu cyflogi ar contractau dim oriau, sef gostyngiad o 1% o gymharu â 2021/2022. Ond ar gyfer gweithwyr gofal cartref yn benodol, roedd 50% ohonynt ar contractau dim oriau.

2.3.2. Demograffeg gweithlu'r DU

Awgryma ffigurau diweddaraf Skills for Care (2022b) fod y mwyafrif o weithwyr gofal cartref y DU yn uniaethu fel benywod (83%, canran sydd rywfaint yn uwch na'r cyfartaledd ar gyfer y sector iechyd a gofal cymdeithasol), bod 16% yn uniaethu fel gwrywod a bod 1% yn uniaethu fel unigolion anneuaidd neu ryweddhyllfol. Ar draws y sector, 45 oed yw oedran cyfartalog gweithwyr gofal cartref. O ran cenedligrwydd, mae'r mwyafrif llethol o'r gweithwyr (96%) yn Brydeinig, yn Gymreig, yn Albanaidd neu'n Wyddelig.

2.3.3. Gweithlu gofal cartref Cymru

Yn 2020, cyflwynwyd gofyniad cyfreithiol a oedd yn mynnu bod yn rhaid i weithwyr gofal cartref gofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru o fewn chwe mis ar ôl iddynt ddechrau eu swydd (Llywodraeth Cymru, 2021a). Yn ôl data cofrestru Gofal Cymdeithasol Cymru, fel yr oedd y sefyllfa ar 1 Ebrill 2022, roedd 19,982 o weithwyr gofal cartref ar y Gofrestr, o gymharu â 22,131 yn 2021; mae'r gweithlu cofrestredig wedi lleihau ers i'r gofyniad gael ei roi ar waith (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2021b).

Er bod 2,882 o weithwyr wedi ymuno â'r Gofrestr ers mis Mehefin 2021, mae 5,031 wedi gadael yn ystod yr un cyfnod, gan awgrymu bod y sector gofal cartref yn lleihau. Ymhellach, gwyddys fod 94% o'r holl weithwyr cofrestredig mewn gwaith ar hyn o bryd, gyda 53% ohonynt yn gweithio yn y sector preifat, 24% yn gweithio yn y trydydd sector a 21% yn gweithio i awdurdodau lleol. Roedd mwy na thraean o'r gweithwyr hyn (37%) wedi dechrau eu swydd yn ystod y tair blynedd ddiwethaf, a 3% yn unig a oedd wedi bod yn eu rôl ers mwy na degawd; drachefn, dengys hyn yr heriau sy'n wynebu gwasanaethau gofal cartref o ran cadw'r gweithlu (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022).

Bwriedir i'r data a gesglir yn flynyddol am y gweithlu gofal cymdeithasol gynnig cipolwg ar holl weithlu gofal cymdeithasol Cymru (h.y. y rhai a gyflogir i ddarparu gofal a chymorth – neu i ategu'r ddarpariaeth honno – yn ôl diffiniad Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014).

Yn ôl data diweddar a ddeilliodd o ymarfer casglu data blynyddol Gofal Cymdeithasol Cymru mewn perthynas â'r gweithlu gofal cymdeithasol, roedd yna oddeutu 19,571 o bobl yn gweithio yn y maes gofal cartref ledled Cymru yn 2022; roedd 22% ohonynt yn gweithio mewn gwasanaethau a gâi eu rhedeg gan awdurdodau lleol ac roedd 90% ohonynt yn gweithio i ddarparwyr a gomisiynir. Amcangyfrifir bod gweithlu'r sector gofal cartref wedi

lleihau 18% ers 2021. Ond mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn nodi y dylid bod yn ofalus wrth gymharu data 2021 a data 2022, oherwydd newidiwyd y fethodoleg ar gyfer amcangyfrif data coll yn 2022 (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022b).

Menywod, yn bennaf, sy'n dal i ysgwyddo rolau gweithwyr gofal cartref, sef 88% o weithlu Cymru – canran uwch na'r ganran gyffredinol o fenywod ar draws y sector gofal cymdeithasol (sef 81%). Mae gweithwyr gofal gwrywaidd yn cyfateb i 12% o'r gweithlu, ac mae llai na 10% o weithwyr gofal cartref yn uniaethu fel unigolion rhyweddhyllfol neu anneuaidd. Dewisodd 346 o weithwyr gofal beidio â datgelu eu rhywedd (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022b).

Yn ôl y data, mae'r mwyafrif o'r gweithwyr gofal cartref sy'n gweithio mewn awdurdodau lleol yn 46-65 oed, tra ceir cyfran uwch o grwpiau oedran iau mewn gwasanaethau a gomisiynir (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022b).

Ymddengys fod y gweithlu gofal cartref rywfaint yn llai ethnig amrywiol yn 2022 o gymharu â data cyfatebol sy'n deillio o 2021. Gwelir mai ethnigrwydd gwyn yw'r grŵp ethnig mwyaf cyffredin o hyd (sef 96% yn 2022 o gymharu ag 87% yn 2021), a gwelir bod ethnigrwydd cymysg wedi lleihau'n sylweddol (sef 1% yn 2022 o gymharu â 6% yn 2021). Ond dylid nodi drachefn y gallai'r newid yn y fethodoleg ar gyfer amcangyfrif data coll esbonio'n rhannol y newid hwn mewn amrywiaeth ethnig rhwng 2021 a 2022 (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022b).

O ran mathau o rolau a mathau o gontractau, rolau gweithwyr gofal yw rolau'r mwyafrif o'r staff (81%) sy'n gweithio yn y maes gofal cartref, a chaiff y mwyafrif o'r gweithwyr gofal eu cyflogi ar gontractau parhaol. Mae cyfran uwch o'r gweithwyr a gyflogir gan awdurdodau lleol (85%) ar gontractau parhaol, o gymharu â 64% ymhlith darparwyr a gomisiynir (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022b).

O ran contractau dim oriau, mae traean (34%) o'r gweithwyr gofal cartref a gaiff eu cyflogi gan ddarparwyr a gomisiynir ar gontractau o'r fath; y ganran ar gyfer y gweithwyr a gyflogir gan awdurdodau lleol yw 11%. Yn 2022, daeth Gofal Cymdeithasol Cymru i'r casgliad bod gwasanaethau a gomisiynir yn troi oddi wrth gontractau dim oriau a chyflogaeth dros dro (lleihad o 23%). Ymddengys bellach fod nifer o'r gweithwyr yn cael eu cyflogi ar gontractau parhaol, gyda chynnydd o 21% yn 2022. Mewn gwrthgyferbyniad, ni welir yr un newidiadau mewn awdurdodau lleol o ran dosbarthiad gwahanol fathau o gontractau, gyda lleihad bach yn unig (2.5%) yn nifer y gweithwyr ar gontractau parhaol (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022b).

2.3.4. Y defnydd o gontractau dim oriau: cyd-destun y DU

Datgelodd data a gasglwyd rhwng Ebrill a Mehefin 2023 gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG, 2023) fod 26% o'r bobl a gâi eu cyflogi ar gontractau dim oriau (ar draws pob sector) yn gweithio ar sail amser llawn, o gymharu â 73% ar sail ran-amser. Yn y maes iechyd a gwaith cymdeithasol (yn cynnwys y gweithlu gofal cartref) y gwelir y defnydd mwyaf ond un

o gcontractau dim oriau (sef 18% o'r bobl a gyflogir ar gcontractau dim oriau), gyda 217,097 o bobl yn gweithio ar gcontractau dim oriau yn ystod dechrau-canol 2023.

Yn y DU, mae 3% o wladolion cyflogedig y DU ar gcontractau dim oriau (984,124), o gymharu â 5% o bobl gyflogedig nad ydynt yn wladolion y DU (195,528); felly, er bod mwy o wladolion y DU ar gcontractau dim oriau (o ran niferoedd), mae cyfran y rhai nad ydynt yn wladolion y DU ac a gyflogir ar gcontractau dim oriau, yn uwch.

Hefyd, datgelodd set ddata Arolwg SYG o'r Farchnad Lafur (2023) fod mwy na thraean o bobl sydd ar gcontractau dim oriau yn y DU wedi bod gyda'u cyflogwr cyfredol am lai na 12 mis (38%), ac mai dim ond 11% o bobl ar gcontractau dim oriau a oedd wedi gweithio yn eu gweithle am fwy na degawd, gan awgrymu y ceir cysylltiad rhwng y defnydd a wneir o gcontractau dim oriau a'r heriau sy'n wynebu sectorau o ran cadw staff. Gan ddiystyru newidiadau i nodau gwaith a briodolir i'r pandemig COVID-19, gwelir bod gan y gweithlu contractau dim oriau, ar draws pob sector, ddiddordeb cynyddol mewn gweithio rhagor o oriau. Yn achos pobl sydd ar gcontractau dim oriau, gwelir bod y nifer ohonynt sy'n dymuno gweithio ychwaneg o oriau yn eu swydd bresennol wedi cynyddu'n fawr rhwng 2013 (97,429) a 2020 (216,347), ond bod y niferoedd wedi amrywio byth ers hynny, gan ostwng i 133,000 rhwng Gorffennaf a Medi 2022, a chynyddu drachefn i 148,610 rhwng Hydref a Rhagfyr 2022; cofnodwyd y ffigur diweddaraf rhwng Ebrill a Gorffennaf 2023, sef 179,229 (SYG, 2023). Efallai fod yr amrywio hwn yn rhannol gysylltiedig â'r pandemig COVID-19, ac archwilir yr effaith hon yn fanylach yn nes ymlaen yn yr adolygiad hwn. Er bod y data hwn yn dangos newidiadau yng ngweithlu ehangach y DU, ni ddarganfu'r adolygiad hwn unrhyw dystiolaeth o ymchwil yn ymwneud â sentiment a nodau gweithio'r sector gofal cartref yn benodol.

Hefyd, ymddengys fod absenoldeb oherwydd salwch ac anaf, yn ogystal ag absenoldeb gwyliau, wedi cynyddu ymhlith gweithwyr a gyflogir ar gcontractau dim oriau. Mae hyn yn cynnwys gwyliau banc, absenoldeb mamolaeth, absenoldeb tadolaeth, absenoldeb rhiant, ac absenoldebau neu wyliau eraill (e.e. amser o'r gwaith ar gyfer mynychu cyrsiau hyfforddi, newid swyddi, tywydd garw, rhesymau personol neu deuluol; SYG, 2023). Er enghraifft, mae canran y bobl a gyflogir ar gcontractau dim oriau ac sy'n cymryd absenoldeb oherwydd salwch neu anaf wedi cynyddu o 1.2% yn 2020 i 2.2% yn 2023. Ond rhaid nodi bod data a gofnodwyd ar adegau penodol wedi deillio o samplau llai, ac o'r herwydd efallai fod yr amcangyfrifon a gyfrifwyd yn llai manwl. Mae'r defnydd a wneir o gcontractau dim oriau yn arbennig o amlwg yng Nghymru; rhwng Hydref a Rhagfyr 2022, câi oddeutu 43,925 o drigolion Cymru eu cyflogi ar gcontractau dim oriau ar draws gwahanol sectorau (sef 3% o'r bobl a oedd mewn cyflogaeth; SYG, 2023).

2.3.5. Ymchwil Flaenorol Llywodraeth Cymru yn ymwneud â Gofal Cymdeithasol

Fe wnaeth Llywodraeth Cymru a Chyngor Gofal Cymru (sef Gofal Cymdeithasol Cymru erbyn hyn) gomisiynu adolygiad llenyddiaeth, a chynhaliwyd cyfweiliadau a grwpiau ffocws dilynol gyda gweithwyr cymorth cartref, rheolwyr a chomisiynwyr, yn 2015 (Atkinson et al.,

2016). Nod yr adolygiad hwn oedd archwilio'r ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref ac i ba raddau mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref.

Datgelodd yr ymchwil themâu allweddol yn ymwneud â diffyg diogelwch swyddi, defnydd mawr o contractau dim oriau a chyflogau isel, a chydberthnasau cyflogaeth ansafonol. Er mwyn gallu cadw gweithwyr a recriwtio ychwaneg o weithwyr oddi mewn i'r gweithlu, daeth yr awduron i'r casgliad bod angen hyfforddiant gwell, cyflogau gwell a phatrymau gweithio mwy addas, er mwyn gwella ansawdd y gofal a ddarperir.

Yn 2020, comisiynodd Llywodraeth Cymru ragor o waith ymchwil dulliau cymysg er mwyn adolygu gwahaniaethau mewn cyflogau ac amodau ar draws gweithlu gofal cymdeithasol Cymru, ynghyd ag asesu i ba raddau mae'r pethau hyn wedi dylanwadu ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cymdeithasol cofrestredig (Wallace et al., 2020).

Roedd yr astudiaeth hon yn cynnwys pedwar cam, sef: cynnal adolygiad pen desg o'r llenyddiaeth; cynnal arolwg ledled Cymru o gyflogwyr gweithwyr gofal cymdeithasol a oedd yn gweithio mewn gwasanaethau rheoleiddiedig i oedolion a chartrefi preswyl cofrestredig i blant; cynnal arolwg ledled Cymru o gyflogwyr y GIG; a chynnal cyfweiliadau a grwpiau ffocws gyda rheolwyr a staff gwasanaethau gofal cymdeithasol rheoleiddiedig i oedolion a chartrefi preswyl rheoleiddiedig i blant.

Yn ôl nifer o awdurdodau lleol, cyflogau, shifftiau ac oriau anghymdeithasol y gweithwyr gofal a oedd yn bennaf gyfrifol am anawsterau o ran recriwtio staff i'r sector gofal ac o ran cadw staff o fewn y sector. Roedd eu hesboniadau ychwanegol ynglŷn â'u pryderon o ran recriwtio a chadw staff yn cynnwys argaeledd swyddi amgen y tu allan i'r sector gofal, natur heriol y gwaith, a'r ffaith bod swyddi tebyg ar gael mewn mannau eraill yn y sector ieuchyd.

2.3.6. Effaith y defnydd o contractau dim oriau

O blith y ffynonellau y daethpwyd o hyd iddynt, dim ond un a aeth ati i archwilio contractau dim oriau a gweithlu'r gwasanaethau gofal cartref. Mae'r ffynhonnell hon yn tynnu sylw at sector a nodweddir gan gyflogau isel ac ymdeimlad isel o unrhyw hawl i gyflogau uwch, ynghyd ag anawsterau o ran trefnu a chadw gweithwyr a diffyg diogelwch swyddi/natur ansicr swyddi. Hefyd, ceir pryderon bod ansawdd y gofal a ddarperir gan y gweithlu yn dirywio (Ravalier et al., 2017).

2.3.7. Oriau gwaith

Mae'r llenyddiaeth a adolygwyd yn cyflwyno tystiolaeth sy'n dangos nad yw nifer o weithwyr gofal, yn hanesyddol, wedi cael tâl am yr amser a dreuliwyd ganddynt yn teithio o un ymweliad gofal i'r llall, er bod amcangyfrifon yn dangos eu bod yn treulio bron i 20% o'u horiau gwaith yn teithio (UKHCA). Yn 2012, cyhoeddodd yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau ganllawiau newydd lle nodwyd bod yn rhaid talu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol am yr amser y mae'n ofynnol i weithwyr ei dreulio yn teithio mewn cysylltiad â'u gwaith, yn cynnwys

unrhyw egwyllion a gymerir tra bydd y gweithiwr yn teithio (Bessa et al., 2013). Ers hynny, ni cheir llawer o dystiolaeth i ddangos a yw hyn wedi newid, ai peidio. Ond mewn astudiaeth a gynhaliwyd yn Lloegr yn 2015, yn ymwneud ag arferion amser tameidiog ymhlith 52 o ddarparwyr gofal cartref yn y sector annibynnol, gwelwyd mai un darparwr yn unig a arferai dalu'n benodol am amser teithio rhwng galwadau, gwelwyd bod un o bob pump yn talu tâl atodol am amser teithio, a gwelwyd bod 37% yn ad-dalu costau teithio, fel lwfansau milltiroedd ac arian petrol (Rubery, 2015).

Yn ôl data a gasglwyd gan UNISON yn 2012, dywedodd 58% o weithwyr gofal nad oeddynt yn cael tâl am deithio rhwng cleientiaid (UNISON, 2013); er, ceir diffyg adroddiadau cyfredol ynglŷn â hyn yn y gweithlu gofal cartref.

Yn yr ymchwil a gynhaliwyd gan Ysgol Fusnes Prifysgol Fetropolitan Manceinion (Atkinson et al., 2016), cyflwynwyd tystiolaeth sy'n awgrymu nad oedd gweithwyr gofal o angenrheidrwydd yn gwybod bod ganddynt hawl i gael taliad o'r fath. Mae hyn yn adleisio canfyddiadau Bessa et al. (2013) lle sonnir am bum astudiaeth achos unigol yn ymwneud ag awdurdodau lleol yn Lloegr a oedd yn adrodd am gomisiynu gwasanaethau gofal cartref.

2.3.8. Cyflog a buddion

Fel y soniwyd eisoes yn yr adolygiad hwn, nodir yn aml fod cyflog yn her ar draws y sector gofal cartref, ni waeth sut fath o gontract sydd o dan sylw. Fodd bynnag, dywed gweithwyr gofal cartref sydd ar gontractau dim oriau eu bod yn teimlo ansicrwydd ariannol oherwydd natur anrhagweladwy ac anwadal y gwaith, a hefyd gan nad oes ganddynt hawl i gael buddion, fel tâl salwch a pholisïau sy'n ystyriol o deuluoedd (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023).

Ymhellach, mae nifer sylweddol llai o weithwyr gofal yn elwa ar bolisïau sy'n ystyriol o deuluoedd (31% o ymatebwyr) o gymharu â rheolwyr gofal cymdeithasol (71%) a gweithwyr gofal cartref sydd ar gontractau oriau sefydlog (45%) (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023).

2.3.9. Llesiant gweithwyr gofal

I rai, caiff defnydd o gontractau dim oriau mewn lleoliadau gofal cymdeithasol ei gysylltu ag oriau gwaith afreolaidd, nifer o gyfnodau di-dâl yn ystod diwrnodau gwaith, a cholli'r hawl i fuddion (Ravalier et al., 2017). Mae nifer o weithwyr gofal cartref yn byw bywydau prysur, gan ddelio ag amryfal swyddi law yn llaw â mynd i'r afael â dyletswyddau gofalu/domestig eraill sy'n esgor ar gyflymder bywyd a gwaith cynddeiriog, gwyllt a didrugaredd (Atkinson et al., 2016). Mae rhai yn ofni gwrthod shifftiau rhag ofn na chânt gynnig gwaith eto. Hefyd, ymddengys fod nifer o weithwyr yn awyddus i gael mwy o ymreolaeth a rheolaeth dros eu hamodau gwaith, ynghyd â rolau mwy sefydlog a diogel.

Mewn archwiliad ansoddol o rôl amser yn y dasg o reoli gwaith gofal cartref ar gyfer oedolion hŷn yn Lloegr a'r canlyniadau o ran amodau cyflogaeth staff gofal, cynhaliodd Rubery et al. (2015) gyfweiliadau gyda 52 o ddarparwyr gofal cartref yn y sector annibynnol. Archwiliwyd y chwe maes a ganlyn:

- recriwtio a chadw staff
- cyflog ac oriau gwaith
- rheoli perfformiad
- hyfforddiant
- cydberthnasau gydag awdurdodau lleol
- agweddau tuag at safonau gofal a pholisïau cyhoeddus

Datgelodd y cyfweiliadau fod arferion amser tameidiog (h.y. trefniant cyflogaeth pan mae cyflogwyr yn defnyddio amserlenni gwaith llym i ganolbwyntio oriau gwaith am dâl ar adegau pan fo'r galw'n uchel) yn creu ansicrwydd ac yn mynnu bod y gweithwyr yn gorfod gweithio'n eithriadol o galed.

Mewn arolwg trawstoriadol a oedd yn ymchwilio i'r gydberthynas rhwng amodau gwaith a chanlyniadau gweithwyr fel ymgysylltu a llesiant meddwl cyffredinol mewn sampl o reolwyr a gweithwyr gofal yn y DU, darganfu Ravalier a'i gydweithwyr (2017) nad oedd contractau dim oriau yn dylanwadu rhyw lawer ar lesiant cyffredinol y gweithwyr, ond bod cyfran uwch o bobl ar gontractau dim oriau wedi sgorio uwchlaw'r trothwy o ran tebygolrwydd uwch y byddent yn dioddef problemau iechyd meddwl (h.y. anhwylderau seicolegol fel iselder a gorbryder). Ymhellach, er bod ganddynt lefelau ymgysylltu uwch yn eu swyddi, soniodd gweithwyr gofal a oedd ar gontractau dim oriau am ofynion galwedigaethol uwch, llai o reolaeth na rheolwyr, a diffyg dealltwriaeth o'u rôl yn eu sefydliad.

Yn ddiweddarach, yn 2018, cynhaliodd yr un grŵp o ymchwilwyr gyfweiliadau gyda gweithwyr gofal cartref yn y DU a chymharwyd gwaith y rhai a oedd ar gontractau dim oriau gyda gwaith y rhai a oedd ar gontractau 16 awr neu fwy bob wythnos (Ravalier et al., 2019). Darganfu gwaith dadansoddi thematig fod themâu cyffredin i'w gweld ar draws y grŵp a oedd ar gontractau dim oriau, sef cyflogau isel o gymharu â'r cyfrifoldebau, anhawster i sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ymagweddau ymosodol a gelyniaethus o du defnyddwyr gwasanaethau a/neu eu teuluoedd, a diffyg cefnogaeth gan gymheiriaid. Ymhellach, o blith yr ymatebwyr a oedd ar gontractau dim oriau, soniwyd am ddau beth arall a oedd yn achosi straen, sef: anghydbwysedd grym rhwng gweithwyr a rheolwyr (gyda'r rheolwyr yn meddu ar y grym); ac ansicrwydd yn sgil diffyg cyflog neu oriau gwaith penodol a'u hanallu dilynol i gynllunio'u bywydau o gwmpas eu gwaith.

Mae'r diffyg tystiolaeth a bennwyd ar gyfer yr adroddiad hwn yn awgrymu na chynhaliwyd gwaith ymchwil eto i ganfod a yw arferion o'r fath (a'r heriau a ddaw i ran y gweithlu yn sgil yr arferion hynny) wedi dylanwadu ar ddefnydd dilynol o gontractau dim oriau yn y sector; ynteu a ydynt, i'r gwrthwyneb, wedi arwain at orfodi amserlenni gwaith yn llymach er mwyn rhoi diwedd ar 'fyrhau galwadau'n fwriadol'.

2.3.10. Rhesymau pobl dros ddewis gwaith dim oriau

Awgryma data diweddar gan y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD, 2022) fod gan weithwyr sydd ar contractau dim oriau sgoriau Mynegai Gwaith Da (GWI) uwch o lawer mewn perthynas ag iechyd a llesiant a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith o gymharu â gweithwyr sydd ar fathau eraill o contractau. Er gwaethaf hyn, roedd sgoriau gweithwyr sydd ar contractau dim oriau yn is ar gyfer y pum dangosydd arall, sef:

- contractau cyflogaeth
- cynllun y swydd a natur y gwaith
- cyflog a buddion
- cydberthnasau yn y gwaith
- llais (e.e. ffyrdd y gall gweithwyr eu defnyddio i gyflwyno adborth a theimlo eu bod yn cael eu clywed)

Ymhellach, awgryma data SYG (2023) fod 14% o weithwyr sydd ar contractau dim oriau, ar draws sectorau, yn chwilio am swydd newydd neu waith ychwanegol, o gymharu â 4% yn unig o weithwyr nad oeddynt ar contractau dim oriau.

Mewn astudiaeth ansoddol ddiweddar, enillodd Smith a McBride (2022) ddealltwriaeth o waith dim oriau a chyflogaeth luosog cyflog isel yn Swydd Efrog a Gogledd Ddwyrain Lloegr, trwy fynd ati i gynnal 50 o gyfweiliadau lled-strwythuredig gyda gweithwyr ar gyflog isel mewn cyflogaeth luosog, yn ogystal â nifer o uwch-reolwyr (n = 6), cynrychiolwyr undebau llafur (n = 9) a threfnwyr banciau bwyd (n = 2).

Yn ddiddorol ddigon, canfuwyd bod profiadau'r gweithwyr yn gwrthbrofi'r honiad bod pobl yn tueddu i ddewis a ffafrio contractau dim oriau uwchlaw contractau oriau sefydlog. Yn hytrach, ymddengys mai 'cael deupen llinyn ynghyd' oedd y prif ffactor a ysgogai'r gweithwyr i weithio mewn swyddi lluosog, a'u bod yn cymryd 'unrhyw swydd', yn cynnwys contractau dim oriau, er mwyn osgoi archwiliadau parhaus y Ganolfan Byd Gwaith. Ond soniodd nifer o weithwyr gofal am natur hyblyg contractau dim oriau, gan ddweud bod yn well ganddynt beidio ag ymrwymo i amseroedd penodol a diwrnodau penodol o'r wythnos er mwyn iddynt allu trefnu eu gwaith o gwmpas ymrwymïadau eraill. Gan edrych yn benodol ar y sector gofal cymdeithasol, yn yr ymchwil a gynhaliwyd gan Ysgol Fusnes Prifysgol Fetropolitan Manceinion, gwelir bod nifer o weithwyr gofal wedi nodi eu bod yn aros yn eu rôl oherwydd ysgogiad cynhenid i ddarparu gofal o'r radd flaenaf i'r bobl a oedd ei angen, er iddynt nodi eu bod yn anfodlon â'r cyflog gwael (Atkinson, et al., 2016). Awgrymodd comisiynwyr yn yr un astudiaeth ymchwil mai elfen 'ofalu' gynhenid y rôl, ynghyd â'r syniad eu bod yn 'gwneud gwahaniaeth', oedd eu prif ysgogiad dros aros yn eu rôl, ac adleisiwyd hyn i raddau helaeth gan reolwyr.

Er bod rhai cyflogwyr yn cynnig contractau 'amgen' (sef contractau isafswm oriau/oriau gwaith isel), dadleuodd yr awduron mai ffordd o geisio diogelu enw da'r sefydliad oedd y contractau hyn (h.y., nad oeddynt, yn y bôn, yn fawr gwahanol i gontractau dim oriau). Yn ôl y cyflogwyr, yr hyn sy'n ysgogi gorddefnydd o gontractau dim oriau yw'r 'hyblygrwydd' a

gynigiant i'r sefydliad. Ond i weithwyr gofal, mae hyn yn tueddu i gynyddu ansicrwydd ynglŷn â phryd, os o gwbl, y byddant yn cael galwad yn cynnig ychwaneg o oriau (Atkinson et al., 2016).

Pan ofynnwyd i'r gweithwyr gofal a gymerodd ran yn arolwg Gofal Cymdeithasol Cymru o'r gweithlu a fyddai'n well ganddynt gael contract oriau sefydlog/rheolaidd, ynteu aros ar gontract dim oriau, dywedodd mwy na'u hanner (52%) y byddai'n well ganddynt gael contract oriau sefydlog/rheolaidd, ond dywedodd 38% y byddent yn dewis aros ar gontract dim oriau.

Yn gyffredinol, ymddengys fod y segment hwn o'r gweithlu yn derbyn contractau dim oriau a chontractau isafswm oriau o reidrwydd, a hefyd oherwydd dymuniad i barhau i ofalu am bobl sydd angen gofal a chymorth; ond efallai eu bod angen ychwaneg o gyfleoedd i gael contractau oriau sefydlog, a'r sicrwydd ariannol a ddaw yn sgil contractau o'r fath.

2.3.11. Rhesymau dros adael gofal cartref

Rhwng Medi a Hydref 2021, cynhaliwyd arolwg o'r gweithlu gofal cymdeithasol oedolion gyda staff cartrefi gofal a darparwyr gofal cartref yn Lloegr (Yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol, 2021). Gofynnwyd i ddarparwyr gwasanaethau sôn am unrhyw newidiadau yn lefel yr heriau a ddôl i'w rhan mewn perthynas â recriwtio staff, cadw staff, morâl a'r gallu i gael gafael ar staff asiantaeth, o gymharu â'r sefyllfa ym mis Ebrill 2021. Yr anhawster mwyaf heriol, y soniodd 82% o'r ymatebwyr amdano, oedd recriwtio staff o fewn y sector. Mae'n bwysig nodi nad aeth yr arolwg ati i ymhél â gweithwyr gofal cartref eu hunain, felly mae'n bosibl nad yw canfyddiadau'r darparwyr yn adlewyrchu profiadau'r gweithlu yn fanwl gywir.

Hefyd, o ran y rhesymau ymddangosiadol sydd wrth wraidd pam mae staff yn gadael eu rolau gofal cartref (y soniodd darparwyr gwasanaethau amdanynt), datgelodd yr arolwg fod 29% wedi sôn am gyflogau gwell y tu allan i'r sector gofal, bod 12% wedi sôn am oriau ac amodau gwaith gwell y tu allan i'r sector, a bod 10% wedi sôn am y ffaith eu bod yn teimlo straen a lludded mawr.

Yn ôl astudiaeth arall a seiliwyd ar grwpiau ffocws a chyfweliadau gyda chomisiynwyr gofal, darparwyr gwasanaethau a gweithwyr gofal, datgelwyd bod y mwyafrif o'r gweithwyr gofal a oedd yn gweithio i awdurdodau lleol wedi gweithio'n flaenorol yn y sector annibynnol, a'u bod wedi penderfynu symud i weithio i'r awdurdod lleol yn bennaf oherwydd ansicrwydd (Atkinson a Crozier, 2020).

Yn 2020, defnyddiodd ymchwilwyr ym Mhrifysgol Caint ddata o Set Ddata'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Oedolion (ASC-WDS), ynghyd ag amrywiaeth o ddulliau econometrig, i archwilio ffactorau a oedd yn effeithio ar gyfraddau trosiant a swyddi gwag ymhlith staff gofal cymdeithasol oedolion yn Lloegr (Vadean a Saloniki, 2020). Er mwyn gwella recriwtio a lleihau cyfraddau trosiant a swyddi gwag, daethant i'r casgliad bod yn rhaid i ffactorau cyflogaeth wella, yn cynnwys cyflwyno oriau gwarantedig yn lle contractau dim oriau a'r angen i feithrin amgylchedd gwaith iach a diogel i'r gweithwyr.

Dangosodd arolwg Gofal Cymdeithasol Cymru o'r gweithlu (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023) fod oddeutu traean (29%) o weithwyr gofal cartref yn eithaf tebygol – neu'n debygol iawn – o adael eu swydd o fewn y 12 mis nesaf; a bod bron i hanner y gweithwyr (46%) yn eithaf tebygol, neu'n debygol iawn, o adael o fewn y pum mlynedd nesaf. Roedd cyflog, llwyth gwaith mawr (h.y., teimlo eu bod yn cael eu 'gorweithio') ac amodau cyflogaeth/gweithio gwael ymhlith y rhesymau a oedd wrth wraidd eu dymuniad i adael y proffesiwn, ar draws gweithwyr cartrefi gofal a gweithwyr gofal cartref fel ei gilydd.

2.3.12. Cyfraddau haint COVID-19, marwolaethau a salwch staff

Ers dechrau'r pandemig COVID-19, gwelir cyfradd farwolaethau uwch sy'n gysylltiedig â COVID-19 ymhlith pobl sy'n gweithio ledled y sectorau gofal yng Nghymru a Lloegr. Fe wnaeth gweithwyr gofal cymdeithasol, mewn lleoliadau gofal preswyl a gofal cartref fel ei gilydd, ddioddef yn arbennig yn ystod blwyddyn lawn gyntaf y pandemig, ac roedd y gyfradd haint COVID-19 ymhlith y gweithwyr hyn oddeutu dwywaith yn fwy na'r gyfradd ymhlith gweithwyr gofal ieuchyd, sef 12% o'r gweithlu (Lugg-Widger et al., 2021; Schoenbuchner et al., 2022). Hefyd, roedd y gyfradd haint yn uwch ymhlith gweithwyr gofal cartref a gâi eu cyflogi gan wasanaethau awdurdodau lleol o gymharu â gwasanaethau'r sector preifat; a gofynnodd 34% o weithwyr gofal cartref am gymorth meddygol ar gyfer eu hiechyd meddwl, neu cawsant driniaeth ar gyfer eu hiechyd meddwl, yn ystod y pandemig (hyd at fis Mai 2022).

Yn ôl data Llywodraeth y DU mewn perthynas â phobl a oedd yn gweithio mewn cartrefi gofal, roedd gan y rhai a oedd yn gweithio wyneb yn wyneb â chleientiaid gyffredinrwydd salwch a addaswyd o 16.5%, o gymharu ag 11.7% o weithwyr gofal ieuchyd â chyswllt uniongyrchol â chleifion (Yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol, 2021).

Mae data'n ymwneud â'r gweithlu, sy'n deillio o 2022, yn cyflwyno rhagor o dystiolaeth sy'n dangos bod salwch staff wedi cynyddu yn ystod y pandemig – gan ddyblu, bron iawn, o 4.4 diwrnod dros 12 mis yn 2019/20 i 7.2 diwrnod yn 2021/22 ymhlith gweithwyr gofal cartref. Ond awgryma data diweddarach fod salwch staff wedi bod yn eithaf sefydlog ers mis Mawrth 2022 (Skills for Care, 2022b). Yn 2020/21, roedd y cyfraddau trosiant yn uwch ymhlith gweithwyr ar gontractau dim oriau (32%) o gymharu â gweithwyr gofal nad oeddnt ar gontractau dim oriau (23%) (Lugg-Widger et al., 2021).

Cofnodwyd bod sawl cynnydd o ran pryderon ieuchyd meddwl yn ystod y pandemig yn gysylltiedig â'r canlynol: y baich personol mawr a roddwyd ar weithwyr gofal; argaeledd staff a diffyg trefn oddi mewn i'r gweithlu; arferion gweithio a oedd yn golygu bod y gweithwyr yn gweithio ar eu pen eu hunain; ansicrwydd ynglŷn ag amgylcheddau gwaith, fel y modd y câi argymhellion eu troi'n waith gofal cartref; problemau o ran cyflenwi a defnyddio cyfarpar diogelu personol (PPE); gofalu am unigolion heintiedig; y posibilrwydd y byddai rhagor o gyfnodau clo'n cael eu cyflwyno; a phryderon yn ymwneud ag ieuchyd y cleientiaid (Cannings-John et al., 2022).

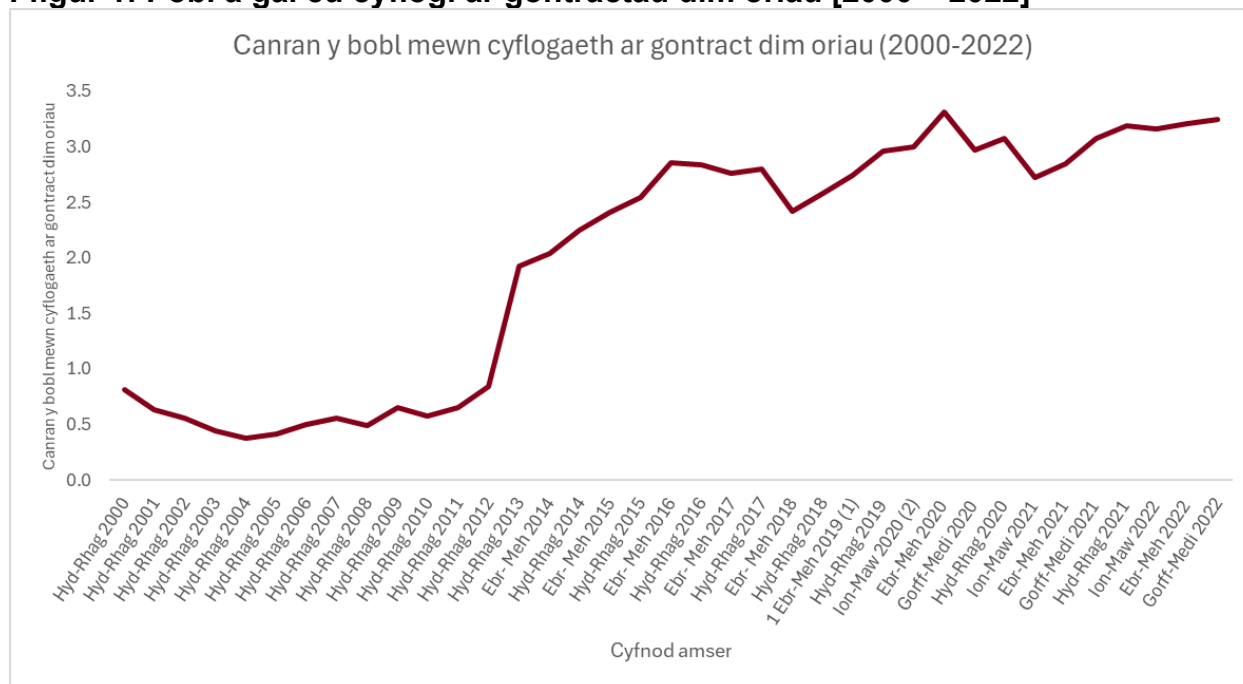
Roedd gweithwyr ag anabledd neu gyda fiachedd, neu weithwyr a oedd ar y rhestr warchod, yn fwy tebygol o fod angen cymorth ieuchyd meddwl. Amcangyfrifir bod 7,500 o weithwyr

gofal yng Nghymru wedi ceisio cymorth iechyd meddwl yn ystod y pandemig (Cannings-John et al., 2022).

2.3.13. Y defnydd o contractau dim oriau yn ystod y pandemig COVID-19

Mae'r ffigurau diweddaraf sydd ar gael mewn perthynas ag Arolwg SYG o'r Llafurlu yn dangos cynnydd sydyn ac arwyddocaol yn y defnydd o contractau dim oriau yn y DU ar draws pob sector rhwng 2012 a 2016; ond gwelwyd gostyngiad wedyn rhwng 2016 a 2018. Pan drawodd y pandemig COVID-19, gwelwyd cynnydd drachefn yn y defnydd o contractau dim oriau, drwy gydol 2019; ond ymddengys fod y defnydd ohonynt wedi amrywio byth ers hynny. Mae Ffigur 1 isod yn dangos faint o boblogaeth y DU (ar ffurf canran) a gyflogid ar contractau dim oriau ar draws cyfnod o 22 mlynedd, rhwng 2000 a 2022. Gwelir gostyngiad graddol rhwng 2000 a 2004, o 0.8% i 0.4%, cyn gweld cynnydd bach hyd at 2006 i 0.5% o boblogaeth y DU. Yna, ni cheir rhyw lawer o newid tan 2010, pan welir y ganran yn dechrau cynyddu drachefn – cynnydd graddol hyd at 2012 (0.8%), a chynnydd sydyn ac arwyddocaol wedyn, gan fwy na dyblu i 2% yn 2014. Gwelir bod y ganran wedi parhau i gynyddu rhwng 2014 a 2016, i 2.9%, cyn gostwng rhywfaint rhwng 2016 a 2017, a gostwng yn fwy sylweddol i 2.4% yn 2018. Rhwng 2019 a 2021, drwy gydol y pandemig COVID-19, gwelir bod y ganran wedi codi a gostwng, rhwng 2.7% a 3.1%, gan gynyddu i 3.2% yn ystod hydref 2022 (Ffigur 1).

Ffigur 1: Pobl a gâi eu cyflogi ar contractau dim oriau [2000 – 2022]



Ffynhonnell: Arolwg SYG o'r Llafurlu (2023)

Yn ôl astudiaeth a gynhaliwyd yn 2019 yn ymwneud â chontractau dim oriau a pholisi'r farchnad lafur yn y DU, arweiniodd y Cyflog Byw Cenedlaethol (a gyflwynwyd yn 2016) at gynyddu niferoedd contractau dim oriau yn y maes gofal cymdeithasol oedolion, a gwelwyd y cynnydd amlycaf mewn gwasanaethau gofal cartref (Datta et al., 2019). Mae ffigurau

diweddaraf Skills for Care yn ategu'r canfyddiadau hyn – sef bod 42% o'r gweithlu (a 50% o'r bobl a weithiai mewn rolau gweithwyr gofal) wedi cael eu cyflogi ar contractau dim oriau yn 2023 (Skills for Care, 2023).

Mae adroddiad Cyngor ar Bopeth (On the edge: insecure work in the pandemic, 2020), yn amcangyfrif bod 78,000 yn ychwaneg o bobl yn y DU wedi cael eu cyflogi ar contractau dim oriau rhwng Ebrill a Mehefin 2020, o gymharu â'r cyfnod rhwng Hydref a Rhagfyr 2019, ac mae'r adroddiad hefyd yn nodi bod 52% o'r rhai a oedd mewn gwaith ansicr, ar draws sectorau, yn ystod y pandemig, o'r farn eu bod yn 'weithwyr allweddol'.

2.3.14. Effaith Brexit ar wasanaethau gofal cartref

Er bod y galw am wasanaethau gofal cymdeithasol ledled y DU yn fwy nag erioed o'r blaen, mae'r adolygiad hwn wedi tynnu sylw at broblemau cyffredin yn ymwneud â recriwtio staff, anhawster i gadw staff, llawer iawn o swyddi gwag a chyfraddau trosiant uchel (Skills for Care, 2017). Er nad archwiliwyd eto i ba raddau mae Brexit wedi cyfrannu at y problemau hyn, yn enwedig o ran canfyddiadau a phrofiadau'r gweithwyr eu hunain, mae gwaith ymchwil a gynhaliwyd i werthuso effaith Brexit hyd yn hyn yn awgrymu y bydd yna ddiffygion mawr yn y gweithlu yn y dyfodol.

Yn ddiweddar, cyhoeddodd Turnpenny a Hussein (2022) adolygiad cwmpasu a oedd yn archwilio effaith Brexit ar weithwyr gofal cartref mudol yn y DU. Casglwyd y canfyddiadau ar ffurf pum thema, sef: y canlyniadau i fudwyr, defnyddwyr a chyflogwyr; yr effaith ar y gweithlu; a chynaliadwyedd.

Roedd a wnelo'r canlyniadau i weithwyr gofal mudol â 'staff asiantaeth mudol', sef mudwyr sy'n dod i'r DU ac sy'n dewis gweithio yn y maes gofal cymdeithasol, gan gredu bod hynny'n mynd i'w hwyluso i gamu i rolau eraill oddi mewn ac oddi allan i'r sector. Hefyd, roedd a wnelo'r canlyniadau hyn â phrofiad mudwyr yn fwy cyffredinol, a nodweddir gan hiliaeth a gwahaniaethu, yn ogystal â thriniaeth annheg yn eu rolau. Ymhellach, cynhwyswyd thema arall, sef 'risgiau a bregusrwydd', yn y canlyniadau i weithwyr gofal mudol, gan dynnu sylw at y ffaith bod gweithwyr gofal mudol yn fwy agored i rai risgiau, fel y risg o ddioddef camdriniaeth ryweddol, heriau emosiynol, ynysigrwydd, ansicrwydd, a thriniaeth annheg. Yn olaf, roedd a wnelo 'cydberthnasau a gwerthoedd mewn gofal' â gweithio yn y maes gofal a'r ffaith bod nifer o weithwyr gofal mudol yn trysori eu cydberthnasau cysylltiedig gyda'u cleientiaid.

Cyfeiriodd y canlyniadau i ddefnyddwyr at lenyddiaeth a aeth ati i archwilio profiadau defnyddwyr gwasanaethau o'r gofal a ddarperir gan weithwyr mudol, a thynnwyd sylw at y ffaith bod rhai defnyddwyr gwasanaethau yn trysori nodweddion a gysylltir â gweithwyr mudol, fel gwytnwch, ymroddiad ac aeddfedrwydd; ond lleisiodd rhai defnyddwyr safbwyntiau gwahaniaethol a phryderon ynglŷn â hyfedredd ieithyddol a diwylliannol.

Roedd y canlyniadau i gyflogwyr yn cyfleu bod gweithwyr mudol yn cynnig hyblygrwydd i rai cyflogwyr, trwy lenwi bylchau mewn rotâu a thrwy fod yn fodlon gweithio oriau anghymdeithasol; ond soniodd cyflogwyr eraill am feichiau a heriau o ran recriwtio

gweithwyr gofal mudol, fel ymrwymïadau amser ar gyfer eu hyfforddi a'u cynefino, cyfryngu dewisiadau defnyddwyr gwahaniaethol, a gorfod llenwi 'gwaith papur' ychwanegol.

Roedd a wnelo'r canlyniadau i'r gweithlu â chanfyddiadau dwy astudiaeth yn unig, lle tynnwyd sylw at y ffaith bod gweithwyr gofal mudol yn tueddu i fod mewn swyddi ansicr â chyflog isel, a bod hyn i'w weld yn fwyaf amlwg yn y sector preifat. Ymhellach, nododd un astudiaeth fod gweithwyr mudol yn fwy tebygol o fod yn wrywaidd, yn fwy tebygol o fod yn iau, yn fwy tebygol o weithio ar sail amser llawn ac yn fwy tebygol o fod mewn rolau 'gofalu uniongyrchol' o gymharu â'r gweithlu gofal cymdeithasol cyffredinol, gan ddangos bod gweithwyr mudol yn debygol o fod â demograffeg wahanol i weithwyr nad oeddynt yn fudol.

Yn olaf, cyfeiriodd cynaliadwyedd at ffactorau a allai ddylanwadu ar gyflenwad gweithwyr mudol a'r galw am weithwyr mudol. Yn y DU, mae clymau hanesyddol, dysgu'r iaith, ac argaeledd swyddi yn y maes gofal cymdeithasol heb feddu ar gymwysterau ffurfiol, yn ffactorau pwysig. Ymhellach, mae'r wlad eisoes yn ddibynol ar fudwyr a chanddynt hawl i weithio. Mae ansicrwydd yn ymwneud â Brexit yn gwaethygu heriau recriwtio. O ran y galw, mae ffactorau strwythurol a rheolau mewnfudo yn siapio'r angen am weithwyr mudol, ac mae rhai rhanbarthau a sectorau yn fwy agored i brinder cyflenwad. Ymhellach, gall rheolau mewnfudo cymhleth ddatgymell gweithwyr llai rhag cyflogi mudwyr.

Daeth yr awduron i'r casgliad fod y system fewnfudo ar ôl Brexit yn creu risgiau a heriau newydd i'r sector gofal cartref, yn cynnwys cynnydd yn y llafur sydd ar gael, oherwydd y cynnydd yn nifer y swyddi a gollwyd/swyddi gwag mewn sectorau eraill lle telir cyflogau isel.

O blith y gwaith ymchwil cyfyngedig a gynhaliwyd hyd yn hyn i archwilio mewnwelediadau staff a darparwyr gwasanaethau, darganfu astudiaeth dulliau cymysg lle defnyddiwyd arolygon a chyfweiliadau lled-strwythuredig gyda rheolwyr gofal cartref a gofal preswyl fod yna bryderon mawr ynglŷn ag effaith bosibl Brexit ar y farchnad lafur gofal cymdeithasol – pa un a oedd y darparwyr yn cyflogi gweithwyr o'r Undeb Ewropeaidd neu'r Ardal Economaidd Ewropeaidd, ai peidio (Read a Fenge, 2019). Roedd y cyfranogwyr o'r farn y byddent yn cael mwy o anhawster i gadw staff, a hefyd na fyddai eu sefydliad yn meddu ar yr adnoddau angenrheidiol i gynyddu digon ar y cyflogau er mwyn cystadlu â darparwyr gofal mwy oherwydd diffyg argaeledd gweithwyr gofal.

Law yn llaw â'r galw cynyddol am ofal cymdeithasol ceir galw cynyddol am staff i ddarparu'r gofal hwnnw. Hyd yn hyn, mae'r sector gofal wedi bod yn ddibynol iawn ar weithwyr mudol. Mae adroddiad Skills for Care ynglŷn â chyflwr gofal cymdeithasol oedolion (2022a) wedi datgelu bod 90% a mwy o'r bobl a recriwtiwyd i swyddi gofal cymdeithasol o'r tu allan i'r DU wedi dod o wledydd nad oeddynt yn aelodau o'r Undeb Ewropeaidd (2021/22) a bod 16% o'r gweithlu gofal cymdeithasol â chenedligrwydd heb fod yn Brydeinig.

Yn 2017, cyhoeddodd ymchwilwyr y Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus adroddiad yn ymwneud â Gofal mewn Hinsawdd ar ôl Brexit, gan gyflwyno canllawiau a gwybodaeth ynglŷn â sut i fynd i'r afael â heriau'n ymwneud â'r gweithlu a sut i wella safonau gofal (Cory et al., 2017). Daethant i'r casgliad bod y cynnydd yn y galw oherwydd anghenion newidiol oedolion a llai o fuddsoddi oherwydd pryderon ariannol, yn ei dro, wedi cael effaith fawr a

negyddol ar argaeledd ac ansawdd darpariaethau gofal. Gyda'r bwriad o wella safonau yn y sector gofal, nododd yr ymchwilydd dri argymhellad:

- safonau sylfaenol effeithiol er mwyn gwella ansawdd y ddarpariaeth, a ddatblygir gan Skills for Care ar y cyd â bwrdd cynrychiadol, ac a orfodir trwy gyfrwng CAG cryfach
- gwell amodau i'r gweithwyr, a orfodir trwy gyfrwng CAG cryfach mewn partneriaeth â Chyllid a Thollau Ei Fawrhydi (CTHEF)
- strategaeth ddiwydiannol ar gyfer gofal, gan ganolbwyntio o'r newydd ar arloesi, yn cynnwys ysgogi potensial technoleg newydd er mwyn sbarduno gwelliannau mewn cynhyrchiant

Mae angen archwilio a yw argymhellion, fel y rhai a nodwyd gan y Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus yn 2017, wedi cael eu rhoi ar waith yn y maes gofal cartref; ac os ydynt wedi cael eu rhoi ar waith, i ba raddau y gwelwyd gwelliannau mewn blynyddoedd diweddar.

2.3.15. Byrhau galwadau'n fwriadol

Defnyddir y term 'byrhau galwadau'n fwriadol' i ddisgrifio sefyllfa pan fydd gweithwyr gofal yn gorfod byrhau galwadau'n rheolaidd, yn benodol gan nad yw eu cyflogwyr yn neilltuo digon o amser ar gyfer teithio o un alwad i'r llall, a phan fydd cyflogwyr yn gwneud hynny ar sail systemig er mwyn cynyddu'r gwaith a gyflawnir a chynyddu'r enillion ariannol. Gall hyn esgor ar ddarparu gwasanaethau gwael, a hefyd gall beri i weithwyr gofal cartref deimlo bod y gofal a roddant yn cael ei ruthro, neu ei fod yn anghyflawn, oherwydd y cyfyngiadau amser a wynebant yn sgil gorfod teithio i'w hymweliad nesaf.

Yn ystod y gwaith ymchwil a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru ac a gynhaliwyd gan Atkinson et al. (2016), dywedodd nifer o weithwyr gofal (yn enwedig rhai â llai o amser i gynnal ymweliadau) y ceir disgwyliadau afrealistig ynglŷn ag ansawdd y gofal y gallant ei ddarparu'n ymarferol o fewn yr amserlenni. Câl ymweliadau byrrach eu cysylltu â llawer iawn o bwysau a straen ar weithwyr gofal, a hefyd soniwyd am bryderon ynglŷn â'r effaith ar ddefnyddwyr y gwasanaeth. Ystyrir bod yr arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' yn dwysáu'r effeithiau hyn a'i fod, o'r herwydd, yn herio effeithiolrwydd y gofal a ddarperir gan weithwyr sydd, o reidrwydd, yn gorfod byrhau galwadau.

Mewn dadansoddiad beirniadol o ymgyrch a gynhaliwyd o dan arweiniad UNISON, a oedd yn anelu at wella cyflogau ac amodau gweithio i weithwyr gofal cartref (Johnson et al., 2021), tynnwyd sylw at nifer o heriau yn y sector. Datgelodd y dadansoddiad fod y gweithwyr (gyda'r mwyafrif ohonynt yn cael eu cyflogi gan ddarparwyr yn y sector preifat a oedd yn gweithio o dan contract i awdurdodau lleol) yn wynebu problemau oherwydd tanfuddsoddi hirdymor yn y maes gofal cartref a gorddibyniaeth ar y sector preifat. Hefyd, trafodwyd materion yn ymwneud â 'gwasgu ymweliadau' – sef sefyllfa pan fydd gan y gweithwyr gyn lleied â phum munud ar gyfer cynnal ymweliadau ar ddiwrnodau pan fydd ganddynt ymweliadau lluosog. Rhaid nodi bod Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 yn cynnwys cyfyngiadau penodol ar hyd ymweliadau [a fydd yn](#)

[para llai na 30 munud mewn amgylchiadau penodol](#). Cyflwynwyd y ddeddfwriaeth hon er mwyn mynd i'r afael â phryderon ynglŷn â 'gwasgu galwadau'.

2.3.16. Ymdrechion i wella'r arfer o recriwtio a chadw staff

Yn ôl rheolwyr gwasanaethau gofal cartref, cânt anhawster i ddod o hyd i gydbwysedd rhwng diwallu anghenion defnyddwyr y gwasanaeth ar y naill law ac anghenion gweithwyr gofal ar y llaw arall pan ddaw hi'n fater o lunio rotâu. Yn ôl y mwyafrif o'r rheolwyr a gymerodd ran yn ymchwil Atkinson et al. (2016), roedd eu gweithwyr ar gontractau dim oriau, ond dywedodd nifer ohonynt eu bod wedi dechrau cynnig ychwaneg o oriau cytundebol i'w gweithwyr er mwyn gwella'r arfer o recriwtio a chadw gweithwyr gofal. Yn achos y rhai a oedd eisoes yn cynnig oriau cytundebol i'w staff, dywedasant fod hynny'n cynnig mwy o ddiogelwch i ddarparwyr – oherwydd byddai'n anos i'r gweithwyr wrthod y cynnig gwaith gan sicrhau, felly, y byddai gweithwyr ar gael.

Hefyd, dadleuodd rheolwyr nad gwaith 'sgiliau isel' mo gwaith gofal, ac y dylai ei statws adlewyrchu hynny. Cydnabuwyd y cymhlethdodau sy'n gysylltiedig â'r rôl, ac awgrymwyd bod y rôl wedi newid dros y blynyddoedd a bod gweithwyr gofal bellach yn ymgymryd â thasgau a fyddai, yn y gorffennol, wedi cael eu gwneud gan weithwyr gofal ieuchyd proffesiynol. Ystyriwyd bod statws uwch yn hanfodol ac yn angenrheidiol, o gofio'r lefel uchel o wybodaeth sydd gan weithwyr gofal.

2.3.17. Cyflog, taliadau bonws a chynlluniau cymorth

Mewn blynyddoedd diweddar, rhoddwyd nifer o daliadau untro i staff gofal cartref yng Nghymru. Er mwyn cydnabod gwaith gweithwyr gofal cartref yn ystod ton gyntaf y pandemig, penderfynodd Llywodraeth Cymru ariannu taliadau bonws o £500 ar gyfer gweithwyr gofal cartref yn 2020. Yna yn 2021, rhoddwyd taliad arall o £735 i staff ieuchyd a gofal cymdeithasol cymwys, a oedd yn cynnwys gweithwyr gofal cartref, er mwyn cydnabod eu cyfraniad eithriadol drwy gydol y pandemig COVID-19 (Llywodraeth Cymru, 2021b). Arweiniodd y fenter hon at 91,358 o daliadau i staff gofal cymdeithasol; cyfanswm y gost oedd £77.86m.

Yn 2022, rhoddwyd taliad arall o £1495 i weithwyr gofal cymdeithasol cofrestredig i gyd-daro â chyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol (Llywodraeth Cymru, 2022b). Roedd y taliad ychwanegol hwn yn berthnasol i weithwyr ar gontractau dim oriau a oedd yn gweithio shifftiau rheolaidd, ond nid oedd yn berthnasol i staff asiantaeth; bwriad y taliad oedd dangos ymrwymiad i'r sector a gwella'r arfer o gadw staff yn y maes gofal.

Erbyn hyn, gall gweithwyr gofal cymdeithasol ledled Cymru ddefnyddio [Canopi](#) yn rhad ac am ddim. Gwasanaeth cwnsela a gefnogir gan Lywodraeth Cymru yw Canopi, ac mae'n cynnig cymorth ieuchyd meddwl i staff y GIG a weithiodd trwy'r pandemig COVID-19. Law yn llaw â newidiadau i reoliadau'n ymwneud â gofal cartref a thaliadau COVID-19 ychwanegol,

bwriedir i'r gwasanaeth hwn ategu llesiant gweithwyr y tu hwnt i'r pandemig, o gofio natur heriol eu gwaith.

2.4. Casgliadau

Mae'r adolygiad llenyddiaeth hwn, lle archwiliwyd y defnydd o gontractau dim oriau mewn gofal cartref, wedi tynnu sylw at nifer o faterion hollbwysig sy'n wynebu'r sector gofal cymdeithasol, gan roi pwyslais arbennig ar yr effaith a gafodd digwyddiadau mawr, fel COVID-19 a Brexit, ar y defnydd o gontractau dim oriau ac ar weithwyr yn y gwasanaethau gofal cartref.

Amcan 1 yr adolygiad hwn oedd archwilio'r defnydd a wneir o gontractau dim oriau ar gyfer gweithwyr cofrestredig mewn gwasanaethau cymorth cartref ledled Cymru, a'u heffaith ar y gweithwyr. Mae'r adolygiad hwn yn tynnu sylw at dystiolaeth ddiweddar sy'n dangos bod nifer y contractau dim oriau a ddefnyddir ledled y sector wedi lleihau ers 2020, a hefyd tynnir sylw at nifer o heriau sy'n effeithio ar rôl a chyfrifoldebau beunyddiol gweithwyr gofal cartref a'u llesiant. Er gwaethaf yr heriau hyn, yn aml caiff contractau dim oriau eu canmol gan weithwyr gofal a darparwyr gan eu bod yn cynnig hyblygrwydd i'r gweithwyr ac i'r sefydliadau'n fwy cyffredinol.

Amcan 2 oedd asesu sut, os o gwbl, mae COVID-19 a Brexit wedi effeithio ar y defnydd a wneir o gontractau dim oriau ar gyfer gweithwyr cofrestredig mewn gwasanaethau cymorth cartref. Mae'r llenyddiaeth a archwiliwyd o dan yr amcan hwn yn awgrymu nad yw'r digwyddiadau yma, hyd yn hyn, wedi dylanwadu'n fawr ar gyffredinrwydd contractau dim oriau. Er y gwelwyd dystiolaeth bod contractau dim oriau wedi cynyddu rhywfaint yn niwedd 2021, gwelwyd cynnydd cyflym ynddynt rhwng 2010 a 2016 (SYG, 2023). Mae'r canfyddiadau hyn yn pwysleisio bod angen ymchwilio ymhellach i'r defnydd a wneir o gontractau dim oriau a materion cysylltiedig ymhlith darparwyr gwasanaethau, ond hefyd ymhlith y gweithwyr sy'n gweithio ar y 'rheng flaen' yn darparu gwasanaethau gofal cartref.

Amcan 3 oedd ystyried dystiolaeth hollbwysig arall a oedd wedi deillio o astudiaethau diweddar a pherthnasol a allai lywio polisïau yn y dyfodol. Mae'r adolygiad wedi pennu nifer o heriau perthnasol a pharhaus yn y sector gofal cartref, ynghyd â nifer o atebion posibl ar gyfer gwella neu oresgyn yr heriau hynny, fel cynnig oriau cytundebol i staff. Yn hanesyddol, ymddengys fod cyfraddau recriwtio a chadw isel, ynghyd â'r arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol, yn broblemau eang – nid yn unig ledled Cymru, ond trwy'r DU yn gyffredinol – ac efallai y byddai'n fuddiol cynnal rhagor o ymchwil yn ymwneud â phrofiadau'r gweithlu gofal cartref er mwyn taflu goleuni ar ffactorau hollbwysig a newidiadau y gall fod angen eu cyflwyno yn y dyfodol i wella amodau gweithio ac ansawdd y gofal a ddarperir.

Yn ogystal â thaflu goleuni ar yr hyn a wyddys am y maes ar hyn o bryd, mae'r adolygiad hwn yn taflu goleuni ar y pethau sy'n dal i fod yn anhysbys (yn arbennig, yr effaith a gafodd Rheoliadau 2017 ar ddarparwyr, comisiynwyr a gweithlu'r gwasanaethau gofal cartref, a hefyd i ba raddau mae'r arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' yn dal i ddigwydd mewn gofal cartref, ei benderfynyddion hollbwysig a'r canlyniadau) – pethau y mae angen eu harchwilio ymhellach trwy gynnal ymchwil sylfaenol.

Mae canfyddiadau'r adolygiad hwn wedi mynd ati'n uniongyrchol i lywio ac arwain y gwaith o ddatblygu'r fethodoleg gogyfer yr ymchwil feintiol ac ansoddol gyda darparwyr, comisiynwyr a gweithwyr gofal gwasanaethau gofal cartref, y sonnir amdani yn yr adrannau canlynol, fel y gellir deall yn fanwl beth yw'r agweddau a'r teimladau mewn perthynas â chontractau dim oriau a 'byrhau galwadau'n fwriadol'. Yn ei dro, mae'r gwaith ymchwil sylfaenol hwn yn cynnig trosolwg cadarnach a manylach o'r heriau sy'n wynebu gweithlu'r gwasanaethau cymorth cartref, gan bennu arferion gorau yng Nghymru y gellir eu defnyddio i ddatblygu argymhellion polisi effeithiol ac ystyrlon.

3. Cam dau: Ymchwil Sylfaenol

3.1. Nodau ac amcanion

Roedd y cam ymchwil sylfaenol yn cynnwys cynnal arolwg meintiol (gweler Atodiad A) gyda sampl o 291 o gyfranogwyr, ynghyd â gwaith dadansoddi yn ôl segmentau. Yna, cynhaliwyd cyfweiliadau gyda 10 o weithwyr gofal a saith darparwr er mwyn deall yn well y pethau hollbwysig y soniwyd amdanynt yn yr arolwg. Yn olaf, gan gydnabod bod angen deall yn well yr arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol', cynhaliwyd dau gyfweiliad penodol ychwanegol.

Amcanion yr ymchwil sylfaenol oedd:

- deall yr effaith mae Adran 42 o Reoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig (Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol) (Cymru) 2017 wedi'i chael ar ddarparwyr, comisiynwyr a gweithlu'r gwasanaethau cymorth cartref yng Nghymru, yn cynnwys deall pa mor ymwybodol yw darparwyr, comisiynwyr a'r gweithlu cymorth cartref o'r rheoliadau, a deall faint mae'r gweithlu yn ei wybod am sut i gael gafael ar yr hawliau hyn
- deall yr hyn sy'n gweithio'n dda yn y Rheoliadau mewn perthynas â chontractau dim oriau
- deall yr hyn y gellir ei wella yn y Rheoliadau mewn perthynas â chontractau dim oriau

Ymhellach, anelodd yr ymchwil at ddeall amryfal safbwyntiau'n ymwneud â'r arfer o fyrhau galwadau'n fwriadol a'i berthynas â chontractau dim oriau.

3.2. Methodoleg

3.2.1. Cynnal arolwg

3.2.1.1. Llunio arolwg meintiol

Ar ôl gorffen yr adolygiad llenyddiaeth, adolygwyd canfyddiadau'r cam cwmpasu yn unol â briff y prosiect a chwestiynau ymchwil hollbwysig er mwyn llywio'r gwaith o ddatblygu arolwg meintiol gyda chomisiynwyr, darparwyr a gweithwyr gofal yn y sector gofal cartref ledled Cymru. Yn yr arolwg, archwiliwyd credau, agweddau a phrofiadau'r ymatebwyr mewn perthynas â chontractau dim oriau, y pandemig COVID-19 a byrhau galwadau'n fwriadol, a hefyd aethpwyd ati i geisio deall yr heriau hollbwysig a wynebant yn eu gwahanol rolau ledled y sector. Ymhellach, lluniwyd arolwg recriwtio ar wahân er mwyn gweld pa rai ohonynt oedd â diddordeb mewn cymryd rhan mewn gwaith ymchwil pellach. Bwriad yr arolwg byr hwn oedd casglu cyfranogwyr ar gyfer camau nesaf yr ymchwil (e.e., cyfweiliadau a chyfweiliadau atodol).

3.2.1.2. Recriwtio cyfranogwyr

Lluniodd Social Change e-bost recriwtio ar gyfer Llywodraeth Cymru a chydweithwyr fel Gofal Cymdeithasol Cymru er mwyn lledaenu'r arolwg. Defnyddiwyd sianeli cyfathrebu a fodolai eisoes gyda chomisiynwyr, darparwyr a gweithlu'r gwasanaethau gofal cartref. Anfonwyd yr arolwg at bob gweithiwr gofal cartref cofrestredig trwy gyfrwng yr e-byst rheolaidd a anfonir gan Gofal Cymdeithasol Cymru at aelodau'r sector. Hefyd, anogwyd darparwyr i hyrwyddo'r arolwg trwy gyfrwng cylchlythyrau Arolygiaeth Gofal Cymru. Felly, cafodd pob gweithiwr gofal cartref gyfle i gymryd rhan yn yr arolwg.

3.2.1.3. Ystyriaethau moesegol

Er mwyn gallu cael cydsyniad ar sail gwybodaeth, oddi mewn i blatfform yr arolwg ar-lein, cyflwynwyd tudalen ragarweiniol gerbron y darpar ymatebwyr yn dangos nodau'r arolwg ynghyd â gwybodaeth am y modd y byddai eu data'n cael ei storio a'i gadw'n gyfrinachol. Yn y copi rhagarweiniol hwn hefyd cyflwynwyd dolenni ar gyfer Polisi GDPR Social Change a hysbysiad preifatrwydd Llywodraeth Cymru. Yn achos y rhai a atebodd 'na' i'r cwestiwn a ofynnodd a oeddynt yn cydsynio i gymryd rhan yn yr arolwg, cawsant y neges anghymhwys ganlynol: 'Gan eich bod wedi gwrthod cymryd rhan yn yr ymchwiliad hon, ni fydd eich arolwg yn dechrau. Diolch am eich amser.'

3.2.1.4. Casglu data

Ar ôl i Lywodraeth Cymru gymeradwyo dolenni'r rhagarolwg, rhoddwyd yr arolygon Cymraeg a Saesneg ar waith a chawsant eu monitro'n wythnosol gan Social Change am bedair wythnos, rhwng Mehefin 2023 a Gorffennaf 2024, er mwyn cynyddu'r tebygolrwydd o gael sampl cynrychiadol, gan gadw hefyd at amserlenni gosodedig y prosiect.

3.2.1.5. Dadansoddi data'r arolwg

Ar ôl i'r arolwg ddod i ben, lawrlwythwyd data'r ymatebion o SmartSurvey. Ar ôl glanhau'r data, cynhaliwyd dadansoddiad lefel uchel er mwyn cofnodi'r ffigurau a'r ystadegau disgrifiadol ar ffurf Microsoft Excel. Aethpwyd ati i lanhau'r ddwy set ddata, sef y fersiynau Cymraeg a Saesneg, er mwyn canfod gwallau neu lygredd ac er mwyn cael gwared ag unrhyw ymatebion dyblyg (h.y., yr un unigolyn wedi dechrau'r arolwg a chyflwyno ymatebion ar ddyfeisiau ar wahân). Yna, cynhaliwyd dadansoddiad ansoddol manylach mewn perthynas â'r ymatebion a gafwyd i'r cwestiynau agored, gan ddefnyddio technegau thematig i greu themâu allweddol.

Dewisodd yr ymchwilwyr gynnwys 50 ymateb o blith y 290 o ymatebion rhannol a gafwyd i'r arolwg gan eu bod yn cynnwys ymatebion llawn i'r holl gwestiynau hyd at yr adran COVID-19 a oedd yn ymwneud â phrif amcanion yr ymchwiliad. Byddai'r ymatebion rhannol hynny

wedi colli'r cwestiynau demograffig, felly ni chawsant eu cynnwys yn y dadansoddiad hwnnw.

Cynhaliwyd ystadegau disgrifiadol ar gyfanswm o 291 o ymatebion ar gyfer dadansoddiad dilynol o'r data, a chyfrifwyd cyfansymiau a chanrannau'r ymatebion ar gyfer pob cwestiwn er mwyn cael mewnwelediad lefel uchel.

3.2.1.6. Manylion y cyfranogwyr

Roedd yr arolwg yn cynnwys cyfranogwyr o bob cwr o Gymru. O'u plith, roedd 188 yn weithwyr gofal cartref, roedd 92 yn ddarparwyr ac roedd 14 yn gomisiynwyr. Roedd y cwestiwn ynglŷn â'u rôl yn gwestiwn aml-ddewis, a bu modd i'r rhai a weithiai fel gweithwyr gofal a hefyd fel rheolwyr gofnodi hynny; felly, mae cyfanswm yr ymatebion yn fwy na nifer yr ymatebwyr.

3.2.1.7. Demograffeg

Mae sampl yr arolwg yn arddangos amrywiaeth oedran. Mae'n werth nodi bod rhywfaint dros un rhan o ddeg (12%) o bobl wedi dewis peidio â datgelu eu hoedran, neu eu bod ymhlith y rhai a gyflwynodd ymatebion rhannol (h.y., ni wnaethant gwblhau'r arolwg llawn ac ni wnaethant gyrraedd y cwestiynau demograffig ar y diwedd).

Yn nhabl 1, nodir canrannau'r 255 o bobl a nododd eu hoedran:

Tabl 1: Demograffeg: Oedran

Ystod oedran	Nifer yr ymatebwyr	Canran
18-24	7	3%
25-34	39	15%
35-44	48	19%
45-54	76	30%
55-64	71	28%
Dros 65	14	5%

*Ni nodir y ganran mewn achosion pan welwyd bod llai na phum ymatebydd wedi cyflwyno ymateb.

O ran rhywedd, dewisodd 16% beidio â datgelu eu rhywedd. Yn nhabl 2, nodir canrannau rhywedd y 251 o bobl a nododd eu rhywedd.

Tabl 2: Demograffeg: Rhywedd

Rhywedd	Nifer yr ymatebwyr	Canran
Benywaidd	212	84%
Gwrywaidd	38	15%
Dim rhywedd neu anneuaid	Llai na 5*	-

* Ni nodir y ganran mewn achosion pan welwyd bod llai na phum ymatebydd wedi cyflwyno ymateb.

O ran ethnigrwydd, dewisodd cyfran helaeth (17%) o'r ymatebwyr beidio â datgelu eu cefndir ethnig. O blith y 241 o bobl a nododd eu hethnigrwydd (tabl 3):

Tabl 3: Demograffeg: Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Nifer yr ymatebwyr	Canran
Gwyn (Gwyn Prydeinig, Gwyn Cymreig, Gwyn Albanaidd, ethnigrwydd gwyn arall)	226	94%
Du Affricanaidd	6	2%
Indiaidd	Llai na 5*	-
Asiaidd	Llai na 5*	-
Cefndiroedd ethnig eraill	Llai na 5*	-

*Ni nodir y ganran mewn achosion pan welwyd bod llai na phum ymatebydd wedi cyflwyno ymateb.

Roedd y mwyafrif o'r cyfranogwyr wedi ennill NVQ lefel 3 (neu gymhwyster cyfwerth) fan leiaf, a hefyd roedd 23% yn meddu ar gymhwyster lefel gradd neu uwch (tabl 4):

Tabl 4: Demograffeg: Addysg

Y cymhwyster uchaf a enillwyd	Nifer yr ymatebwyr	Canran
Dim cymwysterau	Llai na 5*	-
Cymwysterau islaw Lefel 3, yn cynnwys TGAU a chymwysterau lefel mynediad	35	15%

Lefel S a Safon Uwch; NVQ Lefel 3; Diploma Uwch; BTEC Lefel 3; BTEC Cenedlaethol; IB; Prentisiaeth uwch, neu gymhwyster cyfwerth	52	22%
Tystysgrif addysg uwch; Tystysgrif genedlaethol uwch; NVQ Lefel 4; Dyfarniad Proffesiynol BTEC Lefel 4; Prentisiaeth uwch; neu gymhwyster cyfwerth	19	8%
Gradd sylfaen; Diploma addysg uwch; Diploma mewn addysg bellach; Diploma genedlaethol uwch; Dyfarniad proffesiynol BTEC Lefel 5; neu gymhwyster cyfwerth	54	22%
Gradd baglor; Diploma i raddedigion; Tystysgrif i raddedigion; Dyfarniad proffesiynol uwch BTEC Lefel 6; Gradd-brentisiaeth	41	17%
Cymwysterau uwchlaw Lefel 6, yn cynnwys Gradd Meistr a Doethuriaeth	13	5%
Arall	23	10%

*Ni nodir y ganran mewn achosion pan welwyd bod llai na phum ymatebydd wedi cyflwyno ymateb.

3.2.1.8. Rolau swyddi

O ran eu rolau swyddi, roedd y mwyafrif o'r ymatebwyr yn gweithio fel gweithwyr gofal cartref (65%), roedd ychydig dan draean yn gweithio fel darparwyr (32%) ac roedd 14% yn gweithio i awdurdodau lleol a oedd yn comisiynu gwasanaethau gofal cartref. Mae'n bwysig nodi bod y canrannau hyn, gyda'i gilydd, yn fwy na 100%, oherwydd roedd y cwestiwn ynglŷn â rolau swyddi yn gwestiwn aml-ddewis, felly nododd rhai o'r ymatebwyr eu bod yn gweithio fel darparwyr a hefyd fel gweithwyr gofal. At ddibenion dadansoddi, cynhwyswyd eu hatebion yn y ddwy set ddata.

3.2.1.9. Lleoliadau gwaith

Yn achos rhai gweithwyr gofal, roedd eu gwaith yn golygu bod yn rhaid iddynt deithio o sir i sir neu o fwrdeistref i fwrdeistref ledled Cymru; o'r herwydd, bu modd i'r cyfranogwyr ddewis mwy nag un ardal yng Nghymru er mwyn cyfleu ble roeddynt yn gweithio.

Tabl 5: Lleoliadau gwaith cyfranogwyr yr arolwg

Lleoliad	Nifer yr ymatebwyr	Canran
Caerdydd a'r Fro	59	17%
Cwm Taf Morgannwg	45	13%
Gwent	72	20%
Gorllewin Cymru	44	12%
Gogledd Cymru	88	25%
Gorllewin Morgannwg	29	8%
Powys	20	6%

3.2.1.10. Hyd gwasanaeth mewn gofal cartref

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr amcangyfrif (i'r flwyddyn agosaf) ers faint o amser roeddynt yn gweithio yn y sector gofal cartref, mewn unrhyw rôl (h.y., nid eu rôl gyfredol yn unig, ond yr holl rolau roeddynt wedi ymgymryd â nhw yn y sector). Roedd y mwyafrif o'r ymatebwyr wedi gweithio yn y sector gofal cartref am lai na phum mlynedd (37%), roedd rhywfaint dros un rhan o bump wedi gweithio yn y sector am 5-9 mlynedd (22%) ac roedd 23% wedi gweithio yn y sector am 10-19 mlynedd. Roedd llai o ymatebwyr (15%) wedi gweithio yn y sector am 20 mlynedd neu fwy.

3.2.1.11. Math o gontract

Tabl 6: Y math o gontract a oedd gan gyfranogwyr yr arolwg

	Gweithwyr gofal	Comisiynwyr	Darparwyr
	Nifer (Canran)	Nifer (Canran)	Nifer (Canran)
Gwaith amser llawn	85 (45%)	12 (86%)	86 (93%)

Gwaith rhan-amser	60 (32%)	Llai na 5*	7 (8%)
Contract dim oriau	89 (47%)	Llai na 5*	Llai na 5*
Bwlch mewn gyrfa neu absenoldeb mamolaeth	Llai na 5*	0	0
Absenoldeb salwch hirdymor	Llai na 5*	0	Llai na 5*
Wedi ymddeol	Llai na 5*	0	0
Gwirfoddolwr	Llai na 5*	0	0
Dim un o'r uchod	Llai na 5*	0	0

*Ni nodir y ganran mewn achosion pan welwyd bod llai na phum ymatebydd wedi cyflwyno ymateb.

3.2.2. Cyfweliadau

3.2.2.1. Llunio deunyddiau cyfweld

Llwyddodd canfyddiadau lefel uchel a ddeilliodd o'r arolwg i lywio'r gwaith o ddatblygu meysydd pwnc allweddol, cwestiynau a chwestiynau trafod i'w cynnwys mewn canllaw trafod cyfweliadau (gweler Atodiadau B, C a D i gael copïau o'r canllaw trafod ar gyfer gweithwyr gofal cartref, darparwyr a chomisiynwyr).

3.2.2.2. Recriwtio cyfranogwyr

Ar ôl i Lywodraeth Cymru gymeradwyo'r canllaw trafod cyfweliadau, anfonodd Social Change gyfres o e-byst recriwtio at ymatebwyr a oedd wedi llenwi arolwg recriwtio ar wahân i fynegi diddordeb mewn cymryd rhan mewn ymchwil bellach. Ar ôl iddynt gadarnhau eu diddordeb mewn cymryd rhan, yn ogystal â chadarnhau eu dewis iaith, anfonwyd atynt Daflen Wybodaeth i Gyfranogwyr, ynghyd â chopi o Bolisi GDPR Social Change a ffurflen

gydsynio i'w llenwi cyn y cyfweiliad. Cawsant eu hannog i ofyn unrhyw gwestiynau a oedd ganddynt cyn i'r cyfweiliad gael ei gynnal a threfnwyd cyfweiliad dros y ffôn gyda nhw ar ddyddiad ac amser a oedd yn gyfleus iddynt.

Cynhaliwyd cyfanswm o 17 cyfweiliad, pob un yn y Saesneg. Roedd deg o'r rhai a gafodd eu cyfweld yn weithwyr gofal ac roedd saith yn ddarparwyr. Parodd y cyfweiliadau 45-60 munud. Roedd un darparwr newydd adael rôl gomisiynu, felly bu modd iddo daflu goleuni ar y pwnc ymchwil o safbwynt comisiynu; ond yn bennaf, atebodd gwestiynau'r canllaw trafod o safbwynt ei rôl fel darparwr.

3.2.2.3. Dadansoddi'r cyfweiliadau

Cafodd y cyfweiliadau hyn eu recordio, eu trawsgrifio a'u dadansoddi trwy ddefnyddio ymarfer dadansoddi thematig. Y nod oedd canfod themâu mynych a oedd yn cyd-fynd â rolau'r ymatebwyr. Roedd y meysydd a bennwyd yn cynnwys effaith Rheoliadau 2017, gwahanol lefelau o ymwybyddiaeth a chanfyddiadau mewn perthynas â chontractau dim oriau, effeithiau amrywiol y gwahanol rolau gwaith, yr arfer o fyrhau galwadau'n fwriadol, a COVID-19, yn ogystal â heriau ac atebion y soniodd y cyfranogwyr amdanynt. Yn sgil hyn oll, cafwyd dealltwriaeth well o brofiadau cyffredin darparwyr a gweithwyr gofal, a thaflwyd goleuni ar eu gwahaniaethau.

3.3. Segmentu

Yn ogystal â dadansoddi'r arolwg, cynhaliwyd ymarfer segmentu ar sail cwestiynau penodol yn ymwneud â chontractau dim oriau a byrhau galwadau'n fwriadol. Defnyddiwyd meddalwedd ystadegol SPSS i gynnal y dadansoddiad hwn. Mae'r feddalwedd hon yn canfod cydberthnasau a thuaddiadau cudd yn y data, gan segmentu'r gynulleidfa gyffredinol ar ffurf is-grwpiau.

Trwy segmentu ar sail nodweddion ymddygiadol yn hytrach nag ar sail demograffeg, gellir deall yn well sut mae is-grwpiau'n debygol o feddwl, ymddwyn a theimlo. Mewn cyferbyniad, mae segmentu yn ôl demograffeg yn unig yn rhagdybio bod pobl o gefndiroedd tebyg yn cael profiadau tebyg, bod ganddynt agweddau tebyg a'u bod yn ymddwyn yn debyg – ond nid yw hyn yn wir. Ar ôl pennu'r segmentau, aethpwyd i'r afael â gwaith dadansoddi trwy ddefnyddio technegau croesdablu i ddeall y demograffeg debygol, fel y gellir cynorthwyo i dargedu cynulleidfaoedd yn y dyfodol ac adeiladu ymhellach ar ddeall yr is-grwpiau.

Mae'r broses segmentu'n cynnwys trefnu grŵp o bobl ar ffurf grwpiau llai (neu segmentau) ar sail ymddygiadau neu nodweddion cyffredin. Er mwyn deall gwahanol safbwyntiau'r holl weithwyr gofal a arolygwyd, cynhwyswyd ymarfer segmentu yn y cwestiynau yn ymwneud â'u barn, eu hymwybyddiaeth a'u hymddygiadau mewn perthynas â chontractau dim oriau a byrhau galwadau'n fwriadol. Grwpwyd yr ymatebion ar ffurf gwahanol segmentau ar sail atebion tebyg i gwestiynau penodol, fel 'ymwybyddiaeth o'r rheoliadau', 'profiad o gontractau dim oriau', 'credu bod byrhau galwadau'n digwydd ledled y sector'.

3.4. Cyfweliadau atodol: Byrhau galwadau'n fwriadol

3.4.1. Llunio deunyddiau ar gyfer y cyfweliadau atodol

Llywiwyd y dasg o greu deunyddiau ar gyfer y cyfweliadau gan ganfyddiadau lefel uchel y camau ymchwil blaenorol, sef yr arolwg a'r cyfweliadau. Llywiodd y canfyddiadau hyn y gwaith o greu cwestiynau penodol ynglŷn â byrhau galwadau'n fwriadol a meysydd y dylid eu harchwilio'n ddyfnach, a ymgorfforir mewn canllaw trafod cyfweliadau. Yn y cyfweliadau atodol, archwiliwyd y meysydd canlynol: heriau beunyddiol o ran gweithio yn y rôl, pa mor gyffredin yw byrhau galwadau'n fwriadol, yr hyn sydd wrth wraidd byrhau galwadau'n fwriadol, effaith byrhau galwadau'n fwriadol, ac atebion ar gyfer byrhau galwadau'n fwriadol.

3.4.2. Recriwtio cyfranogwyr

Roedd y cyfranogwyr yn gymwys i gymryd rhan yn y cyfweliadau hyn os oeddynt yn gweithio ar y pryd fel gweithwyr gofal cartref yng Nghymru ac os oedd ganddynt brofiad o fyrhau galwadau'n fwriadol. Anfonwyd tair cyfres o e-byst at y rhai a fynegodd ddiddordeb mewn cymryd rhan mewn ymchwil bellach. Ar ôl cadarnhau bod y cyfranogwyr yn fodlon cymryd rhan, rhoddwyd iddynt Daflen Wybodaeth i Gyfranogwyr, copi o Bolisi GDPR Social Change, a ffurflen gydsynio i'w llenwi cyn y cyfweliad.

Er gwaethaf sensitifrwyd y pwnc a'r anawsterau a gafwyd wrth recriwtio cyfranogwyr ar gyfer y cyfweliadau atodol hyn, llwyddwyd i recriwtio tri unigolyn. Yn y pen draw, cynhaliwyd dau gyfweliad. Yn baradocsaidd, tynnwyd sylw at ddiffyg amser y gweithwyr yn y broses recriwtio ei hun, oherwydd cafodd gweithwyr gofal anhawster i fynychu cyfweliadau oherwydd eu hamserlenni llawn, gan arwain yn aml at ganslo cyfweliadau neu beri i'r cyfranogwyr beidio â throi i fyny.

3.4.3. Dadansoddi'r cyfweliadau atodol

Oherwydd nifer fechan y cyfweliadau, penderfynwyd na ellid dadansoddi'r cyfweliadau atodol trwy ddefnyddio dull dadansoddi cynnwys thematig a phenderfynwyd na fyddent yn cael eu cynnwys yn adran 'canfyddiadau' yr adroddiad hwn.

3.5. Canfyddiadau

3.5.1. Rheoliadau 2017 a'u heffaith ymddangosiadol

Roedd camau meintiol ac ansoddol y gwaith hwn yn anelu at ganfod effaith Adran 42 o Reoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig 2017 ar ddarparwyr, comisiynwyr, a gwasanaethau cymorth cartref yng Nghymru, yn cynnwys ymwybyddiaeth darparwyr o'r rheoliadau a gwybodaeth y gweithlu ynglŷn â sut i gael gfael ar yr hawliau hyn.

Yn yr arolwg, gwelir bod ymwybyddiaeth a dealltwriaeth y darparwyr o Reoliadau 2017 yn fwy nag ymwybyddiaeth a dealltwriaeth y comisiynwyr a'r gweithwyr gofal. Ar gyfer y cwestiwn hwn, rhoddwyd opsiwn i'r cyfranogwyr sgorio'u hymwybyddiaeth a'u dealltwriaeth o Reoliadau 2017 trwy ddefnyddio'r system sgorio ganlynol: 'Da iawn – rydw i'n deall y Rheoliadau a'r hyn a olygant i mi ac i rolau eraill ar draws y sector gofal cartref', 'Da – gallaf ddisgrifio'r Rheoliadau a'r hyn a olygant i mi', 'Niwtral – mae gennyf ddealltwriaeth dda o'r Rheoliadau', 'Gwael – rydw i wedi clywed am y Rheoliadau, ond nid wyf yn siŵr beth ydynt na sut maent yn effeithio arnaf', a 'Gwael iawn – nid wyf yn gwybod am y Rheoliadau ac nid wyf wedi clywed amdanynt erioed'. Fel y gwelir yn nhabl 7, dywedodd bron i hanner y gweithwyr gofal fod eu dealltwriaeth o'r rheoliadau'n wael neu'n wael iawn. Dywedodd bron i chwarter y gweithwyr gofal fod eu dealltwriaeth yn wael iawn, a dim ond 9% a ddywedodd fod eu dealltwriaeth yn dda iawn. Dywedodd hanner y comisiynwyr fod eu dealltwriaeth yn niwtral (h.y., heb fod yn dda nac yn wael). Mewn gwrthgyferbyniad, dywedodd dwy ran o dair o'r darparwyr fod eu dealltwriaeth yn dda neu'n dda iawn.

Tabl 7: Gwybodaeth ac ymwybyddiaeth o Reoliadau 2017

	Gwael iawn neu Wael	Niwtral	Da iawn neu Dda
	Nifer (Canran)	Nifer (Canran)	Nifer (Canran)
Gweithwyr gofal	92 (49%)	56 (30%)	40 (22%)
Comisiynwyr	Llai na 5*	7 (50%)	5 (35%)
Darparwyr	13 (14%)	18 (20%)	61 (66%)

*Ni nodir y ganran mewn achosion pan welwyd bod llai na phum ymatebydd wedi cyflwyno ymateb.

Gofynnwyd i'r ymatebwyr sut yr oedd y Rheoliadau wedi effeithio ar eu rôl (os o gwbl). Ar draws yr holl gyfranogwyr, roedd 51% o'r farn nad oedd y Rheoliadau wedi effeithio o gwbl ar eu rôl. O fewn pob rôl, dywedodd y gweithwyr gofal a'r comisiynwyr yn arbennig nad oedd y Rheoliadau wedi effeithio ar eu rôl. Roedd mwy na thraean o'r darparwyr o'r farn bod

y Rheoliadau wedi effeithio'n gadarnhaol ar eu rôl, a dywedodd 12% yn ychwaneg fod yr effaith wedi bod yn gadarnhaol iawn. Er na ddywedodd unrhyw un o'r comisiynwyr na'r darparwyr fod effaith negyddol iawn wedi dod i ran eu rolau, dewiswyd yr ymateb hwn gan 3% o'r gweithwyr gofal (tabl 8).

Tabl 8: Effaith y Rheoliadau ar y cyfranogwyr, yn ôl rôl

	Dim o gwbl	Effaith negyddol i raddau mwy neu lai	Effaith gadarnhaol i raddau mwy neu lai
	Nifer (Canran)	Nifer (Canran)	Nifer (Canran)
Gweithwyr gofal	110 (59%)	29 (16%)	47 (25%)
Comisiynwyr	8 (57%)	Llai na 5*	Llai na 5*
Darparwyr	36 (39%)	10 (11%)	46 (50%)

*Ni nodir y ganran mewn achosion pan welwyd bod llai na phum ymatebydd wedi cyflwyno ymateb.

Wrth gymharu ymwybyddiaeth yr ymatebwyr o Reoliadau 2017 a lefel yr effaith ar eu rolau, yn gyffredinol dywedodd y rhai a oedd ag ymwybyddiaeth dda neu dda iawn o Reoliadau 2017 fod y Rheoliadau wedi cael effaith gadarnhaol ar eu rolau. Mewn gwrthgyferbyniad, roedd unigolion ag ymwybyddiaeth wael o'r Rheoliadau yn fwy tebygol o nodi dim effaith. Gwelir bod y comisiynwyr rywfaint yn wahanol i'r rolau eraill; yn achos y rhai a oedd ag ymwybyddiaeth dda o'r Rheoliadau, dywedasant yn bennaf fod y Rheoliadau wedi cael rhywfaint o effaith, neu ddim effaith o gwbl. Yn gyffredinol, gwelir bod y canrannau ar gyfer y categori 'dim effaith o gwbl' yn uwch ar draws pob rôl, yn enwedig ymhlith y rhai a ddywedodd fod ganddynt ymwybyddiaeth wael iawn o'r Rheoliadau.

Yn ystod y cyfweiliadau, cyflwynodd y darparwyr safbwyntiau cymysg ynglŷn ag effaith y Rheoliadau. Soniodd rhai ohonynt am effaith negyddol – h.y., eu bod yn colli rhai gweithwyr nad oeddynt yn dymuno cael contract gan eu bod yn hoffi'r hyblygrwydd. Ymhellach, soniodd nifer ohonynt am lawer o waith papur a gwaith gweinyddol oherwydd natur anwadal y gwaith a throsiant cyson y staff.

“Mewn sawl ffordd, mae'r Rheoliadau'n dda, ond maen nhw'n achosi rhwystredigaeth hefyd... Yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru, rhaid i bawb fod ar gofrestr gofal cymdeithasol. Er mwyn cyrraedd Lefel 2 a Lefel 3, rhaid iddyn nhw weithio 16 awr yr wythnos, ac yn y gorffennol roedd gennym staff gwych, hynod ymroddedig, ar gontractau dim oriau, nad oeddynt yn dymuno gweithio mwy nag 16 awr oherwydd bod pethau eraill yn digwydd yn eu bywydau, ac rydyn ni'n eu colli oherwydd hyn.” – Darparwr

Roedd eraill o'r farn nad oedd y Rheoliadau wedi effeithio o gwbl arnyn nhw na'u gweithlu gan nad oeddynt yn cynnig contractau dim oriau neu gan eu bod eisoes yn cynnig oriau gwarantedig.

"Rydw i'n gwybod bod llawer o gwmnïau'n cynnig contractau dim oriau, ond dydyn ni ddim yn gweithio yn y ffordd honno. Mewn gwirionedd, mae'n well gennym roi contract i bobl ar gyfer nifer o oriau, oherwydd mae hynny'n gweithio i ni." – Darparwr

Roedd eraill o'r farn bod y Rheoliadau'n fuddiol gan eu bod yn amddiffyn staff, neu eu bod o fudd i staff eraill a oedd wedi cael anawsterau ar gontractau dim oriau ac a oedd yn chwilio am oriau ychwanegol.

"Rwy'n tybio mai nod y Rheoliadau oedd amddiffyn pobl, amddiffyn gweithwyr a oedd angen cael eu diogelu rhag bosys gwael. Felly, mae'r Rheoliadau'n rhoi mwy o sicrwydd iddyn nhw – ac mae hynny'n beth da." – Darparwr

Mae'r realiti sydd ynghlwm wrth ddilyn y Rheoliadau a throi contractau dim oriau yn gontractau oriau gwarantedig yn gallu esgor ar ychwaneg o gostau i'r darparwyr. Mewn un enghraifft, gall symud gweithwyr i gontractau oriau gwarantedig arwain at sefyllfa lle na all y darparwr lenwi oriau cytundebol y gweithwyr; ond rhaid i'r darparwr barhau i dalu'r gweithwyr.

"Yn gyntaf, cânt gontract dim oriau yn syth ar ôl eu cyflogi; ond ar ôl 12 wythnos, rydyn ni'n gwneud cynnig, yn cofnodi'r cynnig ac yn cofnodi'r ymateb ar y ffurflen berthnasol. Yr anhawster i ni yw hyn: os yw rhywun yn gweithio 40 awr yr wythnos, yn cynnwys amser teithio, mae eu hamser cyswllt ynghyd â'u hamser teithio yn cyfateb i 40 awr. Ni allaf gynnig contract 40 awr iddyn nhw. Felly fel arfer, rydw i'n ystyried 60% o'r oriau maen nhw'n eu gweithio, gan fod y farchnad mor anwadal. Rhaid imi ystyried y gall gwasanaethau newid. Ac alla i ddim ymrwymo i 40 awr gan fod y gwaith mor anwadal, ac ar unrhyw adeg gallai'r gweithiwr gofal golli 12 awr yn ystod yr wythnos honno. Gallai hynny ddigwydd ar ffurf awr bob diwrnod rhwng 11:00 a 12:00. Ac os na allaf lenwi'r amser hwnnw gyda rhywbeth arall, yn amlwg rydw i'n rhwym i dalu'r gweithiwr gofal am yr amser hwnnw, ond dydw i ddim yn cael tâl amdano gan yr awdurdod lleol. Felly, mae'r arian sy'n mynd allan yn fwy na'r arian a ddaw i mewn – dyna'r perygl sydd ynghlwm wrth gontractau oriau gwarantedig mewn gofal cartref." – Darparwr

O ran effaith ymddangosiadol y Rheoliadau ar y defnydd o gontractau dim oriau, nid oedd rhai darparwyr o'r farn y gallent gynnig sylwadau yn eu cylch na thybio beth fu'r effaith – h.y., nid oeddynt yn defnyddio contractau dim oriau neu nid oedd ganddynt brofiad o orfod rhoi'r Rheoliadau ar waith. Yn achos y rhai a gyflwynodd sylwadau ynglŷn â'r effaith hon, ymddengys eu bod o'r farn na welwyd unrhyw newid.

"Rwy'n siŵr nad oedd yr holl ddarparwyr yn deall eu cyfrifoldebau'n llwyr. Felly, llwyddodd y Rheoliadau i bennu'r cyfrifoldebau hynny. Ond a ysgogwyd unrhyw newid mewn gwirionedd? Naddo, yn fy nhyb i. Dydw i ddim yn credu y gall neb honni bod y Rheoliadau wedi ysgogi newid / heb ysgogi newid. Gwaith anodd fyddai mesur hynny, yn fy marn i." – Darparwr

Yn wahanol i ddarparwyr, pan holwyd gweithwyr gofal ynglŷn â Rheoliadau 2017, dywedodd nifer ohonynt nad oeddynt yn gyfarwydd â'r Rheoliadau neu eu bod o'r farn nad oedd y Rheoliadau wedi effeithio arnynt yn bersonol. Hefyd, dywedodd y mwyafrif ohonynt nad oeddynt yn gwybod digon am y Rheoliadau i fynegi barn gytbwys. Ond dywedodd rhai ohonynt fod y Rheoliadau'n effeithio'n anghymesur ar staff o gymharu â darparwyr.

“Ymddengys fod gofalmwr yn cael eu rheoleiddio i raddau mwy o lawer na'r bobl sy'n eu cyflogi – ac mae hon yn broblem fawr. Ymddengys fod y bobl sydd ar waelod y pentwr [gweithwyr gofal] yn gorfod wynebu llawer o reoliadau o ran y modd maen nhw'n darparu gofal a'r pethau mae'n rhaid iddyn nhw eu gwneud, ond ymddengys nad oes unrhyw beth yn sicrhau bod y cwmnïau'n gweithio hyd at y safon ofynnol o ran y ffordd maen nhw'n cyflogi pobl.” – Gweithiwr Gofal

Dywedodd dau gyfwelai eu bod yn ymwybodol o'r Rheoliadau, a bod y Rheoliadau wedi effeithio arnynt mewn rhyw ffordd. Yn ôl un gweithiwr gofal a oedd yn gweithio ar gontract dim oriau ar adeg y cyfweliad, roedd wedi gofyn i'w gwmni roi contract parhaol iddo gan ei fod yn gymwys i gael contract o'r fath, ac yntau wedi gweithio yn ei rôl ers mwy na thri mis; ond ddeg mis yn ddiweddarach, nid oedd wedi cael y contract a addawyd iddo. O ganlyniad, dywedodd fod ei batrwm gweithio'n anwadal ac yn ansicr, oherwydd ni allai 'gael digon o oriau' ambell wythnos; ond ar wythnosau eraill, byddai ganddo gymaint o waith nes peri iddo gael fawr ddim amser gyda'i deulu.

“Rydw i wedi gofyn i'r cwmni roi contract 37.5 awr yr wythnos imi, ac ar y dechrau dywedodd y cwmni y byddwn i'n cael contract ar ôl imi gwblhau fy nghyfnod prawf. Ond mae 10 mis wedi mynd heibio a dydw i dal ddim wedi cael contract. Nawr, mae'r cwmni wedi addo rhoi contract imi y mis hwn, yn dechrau o'r 11eg ymlaen. Gobeithio'n wir y caf gontract o'r fath.” – Gweithiwr Gofal

Mewn gwrthgyferbyniad, dywedodd cyfranogwr arall fod y Rheoliadau wedi cael effaith gadarnhaol arni. Yn y gorffennol, roedd hi wedi bod ar gontract dim oriau, ond ar ôl deunaw mis cafodd symud i gontract parhaol. Yn ôl y cyfranogwr, roedd bod ar gontract dim oriau'n achosi straen a lludded meddyliol a chorfforol, felly roedd hi'n falch iawn o gael newid ei chontract.

“Doeddwn i ddim yn ymwybodol o'r rheoliad hwn, i ddweud y gwir... Fe wnes i ddechrau gweithio fel gweithiwr llanw ar gontract dim oriau ac yna, yn amlwg, cefais gontract gan fod y cwmni'n recriwtio. Ond doeddwn i ddim yn ymwybodol mai dyna oedd y broses; diddorol iawn.” – Gweithiwr Gofal.

3.5.2. Contractau dim oriau

Yn yr arolwg a'r cyfweliadau dilynol a gynhaliwyd dros y ffôn, archwiliwyd teimladau'r gweithlu gofal cartref tuag at gontractau dim oriau, ynghyd â'u profiadau ohonynt.

O blith y gweithwyr gofal a oedd ar gontractau dim oriau ar y pryd, dywedodd 24% eu bod yn dymuno cael contract o fath arall a dywedodd 19% eu bod yn dymuno aros ar gontract

dim oriau (tabl 9). Ymhellach, dywedodd 19% eu bod wedi bod ar gontract dim oriau yn y gorffennol ac nad oeddynt yn dymuno cael contract o'r fath eto, o gymharu â 3% yn unig a ddywedodd y byddent yn ystyried contract o'r fath drachefn. O blith y rhai nad oeddynt erioed wedi bod ar gontract dim oriau, roedd gan 2% ddiddordeb mewn contractau dim oriau ar gyfer y dyfodol, ond dywedodd 18% nad oedd ganddynt ddiddordeb mewn contract o'r fath. Roedd chwe ymatebydd (3%) yn ansicr neu dywedasant nad oedd ganddynt farn; dewisodd 5% yr opsiwn 'dim un o'r uchod', a phenderfynodd 7% beidio ag ateb y cwestiwn. Yn gyffredinol, nid oedd 61% yn dymuno cael contract dim oriau; roedd 24% yn ystyried, neu'n fodlon ystyried, contract o'r fath.

Tabl 9: Profiad gweithwyr gofal o gontractau dim oriau a'u dewisiadau ar gyfer y dyfodol

Eu profiad a'u dewisiadau ar gyfer y dyfodol	Gweithwyr gofal
Nifer yr ymatebwyr (Canran)	
Ar gontract dim oriau ar y pryd, yn ystyried newid	45 (24%)
Ar gontract dim oriau ar y pryd, gwell ganddynt beidio â newid	36 (19%)
Wedi cael profiad o gontractau dim oriau yn y gorffennol, gwell ganddynt beidio â chael contract o'r fath eto	35 (19%)
Profiad o gontractau dim oriau yn y gorffennol, efallai y byddent yn ystyried contract o'r fath eto	6 (3%)
Dim profiad o gontractau dim oriau, gwell ganddynt beidio â mynd ar gontract o'r fath yn y dyfodol	33 (18%)
Dim profiad o gontractau dim oriau, yn ystyried contract o'r fath yn y dyfodol	Llai na 5*
Dim barn ynglŷn â chontractau dim oriau / Ddim yn siŵr	30 (15%)

*Ni nodir y ganran mewn achosion pan welwyd bod llai na phum ymatebydd wedi cyflwyno ymateb.

Yn eu cyfweiliadau, mynegodd gweithwyr gofal wahanol lefelau o ddealltwriaeth ynglŷn â beth oedd contractau dim oriau a sut, os o gwbl, maent yn wahanol i fathau eraill o gontractau. Roedd tri o'r gweithwyr gofal a gafodd eu cyfweld yn yr ymchwil hon yn gweithio

ar gcontractau dim oriau ar adeg y cyfweliadau, a dywedodd un cyfranogwr ei fod wedi bod ar gcontract o'r fath yn y gorffennol cyn symud i gcontract parhaol ag oriau sefydlog. Er bod y cyfranogwyr wedi sôn am nifer o fanteision a oedd yn perthyn i gcontractau dim oriau, roedd y manteision yn llai niferus o lawer na'r anffanteision y soniwyd amdanynt. Roedd y manteision yn cynnwys mwy o hyblygrwydd i'r unigolyn, sef rhywbeth a allai fod yn arbennig o fanteisiol i weithwyr gofal iau neu i weithwyr ag amryfal swyddi neu gyfrifoldebau gofal plant.

Gofynnwyd i'r darparwyr ddewis pa ddatganiad a oedd yn cynrychioli orau eu profiad o ddarparu gwasanaethau cymorth cartref trwy ddefnyddio contractau dim oriau (tabl 10). Yn achos y mwyafrif o'r ymatebwyr, ni lwyddodd y datganiadau ynglŷn â'u profiad o ddarparu gwasanaethau gyda chontractau dim oriau i daro tant gyda nhw, a gwelwyd eu bod naill ai heb ateb y cwestiwn neu eu bod wedi dewis yr opsiwn 'dim un o'r uchod' neu'r opsiwn 'Dim barn ynglŷn â chontractau dim oriau / Ddim yn siŵr'. O blith y darparwyr a oedd yn gysylltiedig (neu a oedd wedi bod yn gysylltiedig) â darparu gwasanaethau cymorth cartref trwy ddefnyddio contractau dim oriau, dywedodd 35% y byddent yn gwneud hynny eto, yn bendant neu o bosibl; dywedodd 9% y byddent yn ystyried defnyddio contract o'r fath eto yn y dyfodol; a dywedodd 12% na fyddent yn defnyddio contractau dim oriau i ddarparu a chomisiynu gofal eto.

Tabl 10: Cysylltiad comisiynwyr a darparwyr â chontractau dim oriau a'u dewisiadau ar gyfer y dyfodol

Eu profiad a'u dewisiadau ar gyfer y dyfodol	Comisiynwyr	Darparwyr
	Nifer (Canran)	Nifer (Canran)
Yn gysylltiedig â chontractau dim oriau, byddant yn siŵr o'u defnyddio yn y dyfodol	Llai na 5*	18 (21%)
Yn gysylltiedig â chontractau dim oriau, byddant yn ystyried eu defnyddio yn y dyfodol	Llai na 5*	9 (10%)
Yn gysylltiedig â chontractau dim oriau, efallai y byddant yn eu defnyddio eto	Llai na 5*	15 (16%)
Yn gysylltiedig â chontractau dim oriau, gwell ganddynt beidio â'u defnyddio yn y dyfodol	Llai na 5*	13 (14%)
Dim barn ynglŷn â chontractau dim oriau	Llai na 5*	11 (12%)
Dim un o'r uchod	6 (43%)	24 (26%)

*Ni nodir y ganran mewn achosion pan welwyd bod llai na phum ymatebydd wedi cyflwyno ymateb.

Llwyddodd y cyfweiliadau a gynhaliwyd dros y ffôn gyda darparwyr i daflu rhagor o oleuni ar rai o'r canfyddiadau ansoddol hyn. Yn achos y rhai a fynegodd deimladau cadarnhaol ynglŷn â chontractau dim oriau, dywedasant fod gweithwyr gofal yn hoffi natur dros dro'r gwaith a bod llai o oriau yn eu galluogi i ganolbwyntio ar agweddau eraill ar eu bywydau, a dywedasant fod trefniant o'r fath yn gweithio'n dda i ddarparwyr gan ei fod yn eu galluogi i lenwi bylchau'n rhwydd mewn rotâu neu pan fo staff ar wyliau.

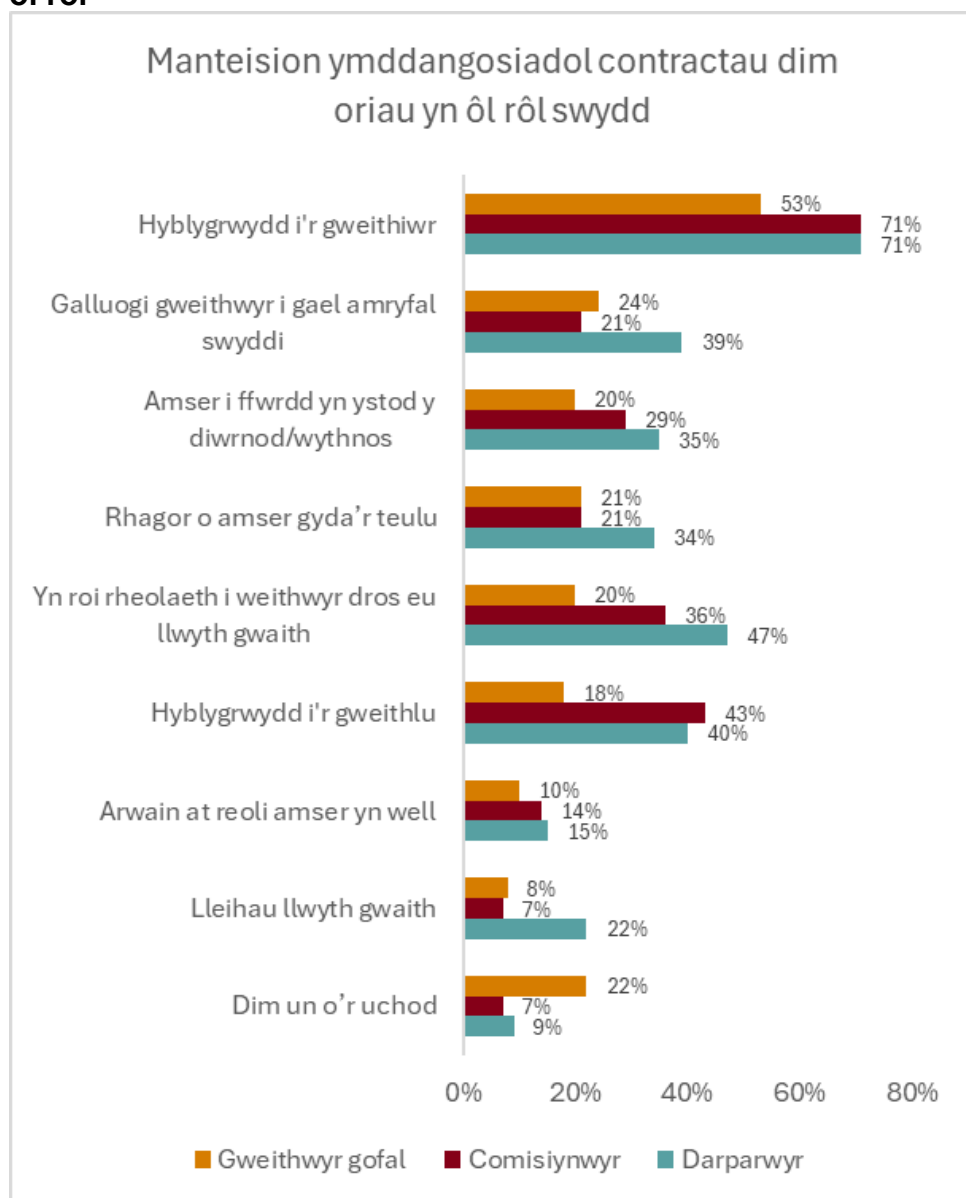
“Pan mae pobl ar wyliau neu rywbeth o'r fath, mae yna fylchau yn y rota. Felly, rydw i'n anfon y rota ac yn dweud 'oes unrhyw un ohonoch awydd unrhyw un o'r shifftiau hyn?'. Ac mae'r bobl sydd ar gontractau dim oriau yn camu i'r adwy, os ydyn nhw awydd cael y shifftiau, ac yna fe fyddan nhw'n gwybod beth yn union y byddan nhw'n ei wneud ymhenn mis.” – Darparwr

Dyweddodd rhai eu bod angen contractau dim oriau gan na allant warantu y bydd modd cynnig oriau cytundebol oherwydd natur y gwaith a'r modd y caiff y gwaith ei gomisiynu. Dywedodd eraill nad ydynt yn cynnig contractau dim oriau ond eu bod, yn hytrach, yn cynnig contractau oriau hyblyg – mae'r contractau hyn yn debyg i gontractau dim oriau, ond maent yn cynnig yr un buddion a'r un hawliau â chontractau parhaol, a gellir eu defnyddio i brofi statws gweithio.

Yn yr un modd â'r darparwyr, dewisodd y mwyafrif o'r comisiynwyr (a gafodd yr un cwestiwn a'r un opsiynau â'r darparwyr) yr opsiwn 'dim un o'r uchod', gan ddangos yn ôl pob tebyg nad oeddynt wedi comisiynu gwasanaethau trwy ddefnyddio contractau dim oriau (tabl 10). Ymhellach, dywedodd 14% nad oedd ganddynt farn ynglŷn â chontractau dim oriau, neu eu bod yn ansicr, a phenderfynodd 14% beidio ag ateb y cwestiwn hwn. O blith y rhai a oedd yn gysylltiedig â defnyddio contractau dim oriau, dywedodd 7% y byddent yn siŵr o'u defnyddio yn y dyfodol; dywedodd 14% y byddent yn eu defnyddio eto o bosibl; a dywedodd 7% y byddent yn ystyried eu defnyddio yn y dyfodol, mewn gwrthgyferbyniad ag 14% a ddywedodd na fyddent yn defnyddio contractau dim oriau eto yn y dyfodol.

Pan ofynnwyd iddynt pa fanteision a oedd yn perthyn i gontractau dim oriau, dywedodd hanner yr ymatebwyr, ar draws y sampl, fod contract o'r fath yn cynnig hyblygrwydd i'r gweithwyr, ond roedd nifer llai ohonynt o'r farn ei fod yn cynnig hyblygrwydd i'r gweithlu ehangach. Roedd llawer llai o bobl o'r farn bod contractau dim oriau yn arwain at reoli amser yn well neu'n esgor ar lwyth gwaith llai. Roedd bron i dri chwarter (71%) y comisiynwyr a'r darparwyr o'r farn bod y gweithwyr yn cael mwy o hyblygrwydd, o gymharu â 53% o'r gweithwyr eu hunain. Gwelwyd rhagor o wahaniaethau rhwng pobl mewn rolau gwahanol o ran y syniad bod contractau dim oriau'n rhoi rheolaeth i weithwyr dros eu llwyth gwaith – dim ond 20% o'r gweithwyr gofal a oedd yn cytuno â hyn, ond dywedodd bron i hanner y darparwyr (47%) a mwy na thraean o'r comisiynwyr (36%) eu bod yn cytuno, fel y gwelir yn ffigur 2.

Ffigur 2: Y manteision ymddangosiadol sy'n gysylltiedig â chontractau dim oriau, yn ôl rôl

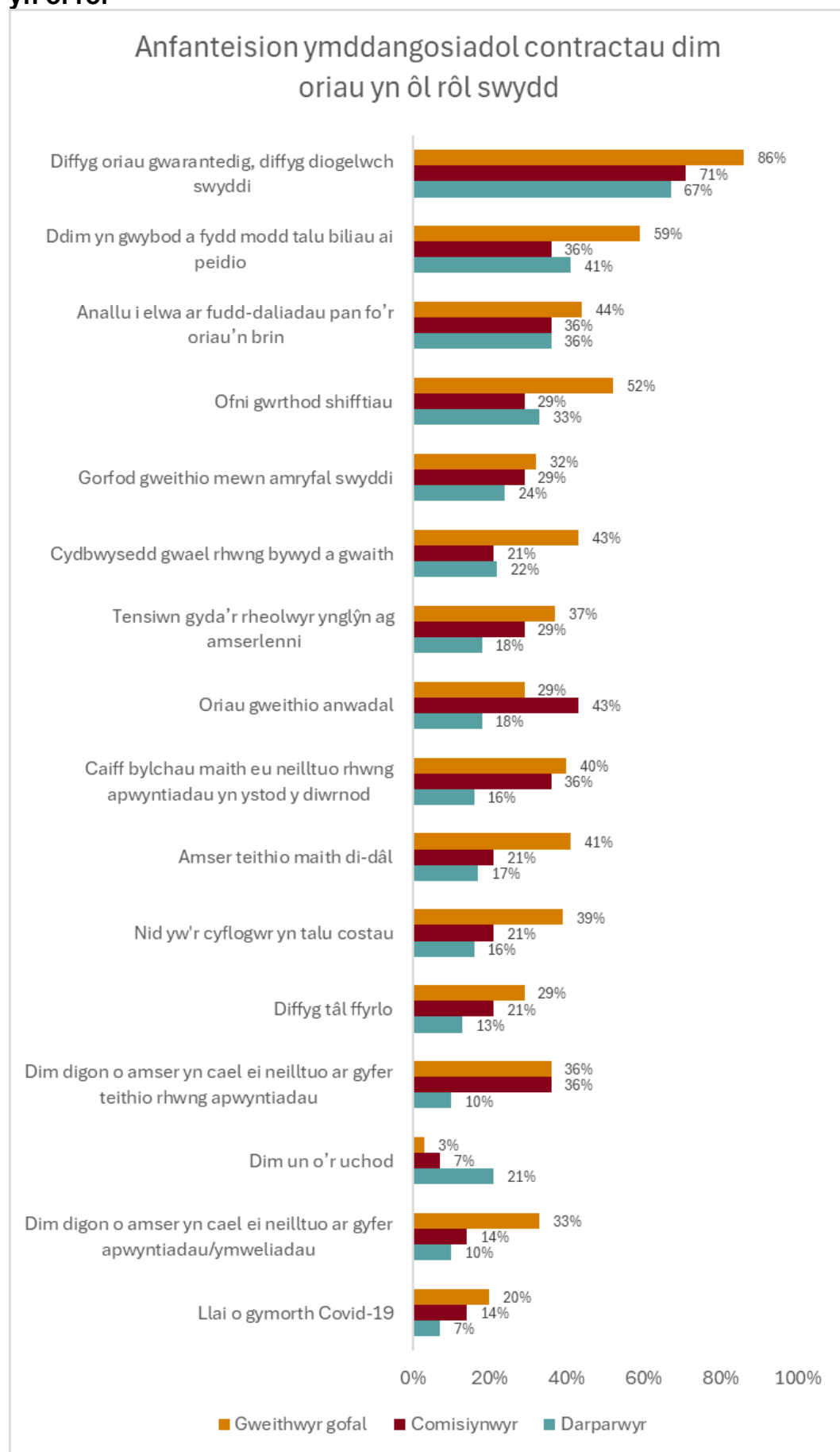


O ran yr anfoneision sy'n gysylltiedig â chontractau dim oriau, cafodd y darparwyr, y comisiynwyr a'r gweithwyr gofal eu cyflwyno â chyfres o anfoneision posibl a lywiwyd gan waith ymchwil blaenorol (ymchwil gwmpasu ac ymchwil ben desg o'r llenyddiaeth) yn ymwneud â'r defnydd o gontractau dim oriau a phrofiadau bywyd y rhai sy'n comisiynu, yn darparu neu'n gweithio ar gontractau dim oriau. Diffyg oriau gwarantedig (gan esgor ar ddiffyg diogelwch swyddi) oedd y brif anfantais a nodwyd gan y mwyafrif ym mhob grŵp, yn arbennig gweithwyr gofal. Yn ffigur 3, ceir rhagor o fanylion am y modd yr ymatebodd darparwyr, comisiynwyr a gweithwyr gofal.

Gan ddefnyddio tystiolaeth a ddeilliodd o'r arolwg a'r cyfweiliadau, trafodwyd amrywiaeth eang o anfoneision gan y rhai a oedd wedi cael profiad o fod ar gontractau dim oriau ynghyd â'r rhai nad oeddynt wedi bod ar gontractau dim oriau ond a oedd yn gyfarwydd â'r math hwn o gontract neu a oedd wedi clywed tystiolaeth anecdotaidd gan eraill a oedd ar gontractau dim oriau. Yr anfantais y soniwyd amdani yn fwyaf mynych oedd patrymau

gweithio anrhagweladwy, a'r ansicrwydd a'r anghysondeb yn sgil hynny nid yn unig i'r gweithwyr gofal, ond hefyd i'r rhai a oedd yn derbyn gofal. Yn fwy penodol, dywedodd pobl eu bod yn cael anhawster i gael shifftiau ar brydiau, neu nad oedd modd iddynt gynllunio'u hwythnosau ymlaen llaw oherwydd diffyg strwythur – rhywbeth sy'n gallu achosi straen a lludded meddyliol yn ogystal â chael effaith ganlyniadol ar iechyd a llesiant ehangach y gweithwyr. O ganlyniad, dywedodd y rhai a oedd ar gontract dim oriau ar y pryd neu a oedd wedi bod ar gontract o'r fath yn y gorffennol fod ganddynt gydbwysedd gwael rhwng bywyd a gwaith, ac nad oeddynt yn gallu treulio digon o amser gyda'u teulu a'u cyfeillion neu ddigon o amser yn canolbwyntio ar eu hiechyd.

Ffigur 3: Yr anfanteision ymddangosiadol sy'n gysylltiedig â contractau dim oriau, yn ôl rôl



Hefyd, dywedodd nifer o weithwyr gofal fod y modd y câi shifftiau eu cynnig a'u trefnu yn meithrin diwylliant yn llawn ofn mewn perthynas â gwrthod shifftiau. Dywedwyd bod pobl yn cael eu 'cosbi' am wrthod shifftiau, ac na fyddai shifftiau eraill yn cael eu cynnig iddynt wedyn.

“Pan maen nhw'n anhapus efo chi, maen nhw'n dal gafael ar eich shifftiau – pan fyddwch yn gwrthod galwad gan nad yw'n gweddu i'ch amserlen ac ati, a phan fyddwch yn gwrthod y shifft. Yna, chewch chi ddim shifftiau am gyfnod maith. Dyna eich cosb.” – Gweithiwr Gofal

Hefyd, soniodd gweithwyr gofal am heriau fel llai o fynediad at fuddion y byddai gweithwyr ar contractau parhaol yn gallu gwneud defnydd ohonynt, fel tâl salwch a'r gallu i wneud cais am forgais.

Yn olaf, soniwyd yn fynych am gyfaddawdu rhwng sefydlogrwydd a hyblygrwydd. Roedd gweithwyr gofal o'r farn bod contractau dim oriau'n cynnig hyblygrwydd iddynt; ond er mwyn cael yr hyblygrwydd hwnnw, roeddynt yn gorfod aberthu'r sefydlogrwydd sy'n gysylltiedig â chontractau parhaol a phatrymau gweithio mwy sefydlog.

“Mae yna ryw fath o hollt i lawr y canol. Mae yna rai pobl sy'n dymuno gweithio drwy'r amser ac maen nhw eisiau ychwaneg o oriau. Ac efallai na chewch chi'r oriau hynny. Ac yna, mae yna weithwyr gofal eraill sy'n cael oriau, ac yna maen nhw'n rhoi'r oriau hynny'n ôl. Pe bai contractau fesul awr yn cael eu cynnig yn fwy eang, efallai na fyddai'r gwasanaeth o dan gymaint o straen.” – Gweithiwr Gofal

I grynhoi, soniodd y cyfranogwyr am brofiadau amrywiol yn ymwneud â chontractau dim oriau, ond mynegwyd barn gyffredinol fod yr anfanteision sy'n gysylltiedig â chontractau dim oriau yn tueddu i fod yn drech na'r manteision. Ond mae'n bwysig nodi bod y manteision a'r anfanteision ymddangosiadol hyn yn dibynnu'n llwyr ar amgylchiadau, ffordd o fyw a blaenoriaethau'r unigolion ar adegau arbennig yn eu bywydau.

Yn yr arolwg, gofynnwyd i weithwyr gofal a oeddynt yn cael tâl am yr amser a dreuliant yn teithio o alwad i alwad. Dywedodd bron i hanner y gweithwyr gofal (49%) eu bod yn cael tâl, dywedodd 24% nad oeddynt yn cael tâl a dywedodd 10% nad oeddynt yn siŵr a oedd eu cyflogwr yn talu am eu hamser teithio.

Wrth drafod amser teithio â thâl (neu ddiffyg amser teithio â thâl) yn eu cyfweiliadau, dywedodd y gweithwyr gofal hynny nad oeddynt yn cael tâl am amser teithio eu bod yn gorfod teithio yn yr amser a neilltuir ar gyfer y shifft, neu eu bod yn gorfod gweithio goramser neu weithio'n ddi-dâl.

“Rydyn ni'n ffodus iawn, oherwydd mae fy nghwmni'n talu amser teithio. Mae'r cwmni'n rhoi o leiaf 15 munud i deithio o un cleient i'r llall. Ond rydyn ni'n gweithio mewn ardal ddaearyddol eithaf mawr. Felly, efallai y byddaf mewn un lle ac yna, o fewn 15 munud, rhaid imi deithio 10 milltir i ochr arall Casnewydd – ac mae hyn yn dod â ni at y terfyn cyflymder 20 milltir yr awr. Mae fy nghwmni'n talu amser teithio, ond dyw'r amser a neilltuir ar gyfer teithio ddim yn ystyried traffig,

felly mewn gwirionedd dydw i ddim yn cael tâl am yr holl amser rwy'n ei dreulio yn teithio.” – Gweithiwr Gofal

3.5.3. Byrhau galwadau'n fwriadol a galwadau byrrach

Mae 'byrhau galwadau'n fwriadol' yn cyfeirio at yr arfer o orfod byrhau galwadau'n rheolaidd gan nad yw cyflogwyr yn neilltuo digon o amser i'w staff ar gyfer teithio o un alwad i'r llall. Mae'n bwysig nodi nad yw 'byrhau galwadau'n fwriadol' yn golygu bod y rhai sy'n comisiynu'r gofal yn neilltuo amser annigonol ar gyfer y galwadau eu hunain; nid yw ychwaith yn cyfeirio at broblemau staffio neu anghenion cyfnewidiol y rhai sy'n derbyn gofal. Er gwaethaf y diffiniad hwn, a gyflwynwyd gerbron y cyfranogwyr, gwelir bod nifer o'r ymatebion a gafwyd i'r arolwg ac i gwestiynau'r cyfweiliad yn awgrymu bod yr arfer o fyrhau galwadau'n fwriadol yn cyfuno â phroblemau'n ymwneud â galw mawr neu ddigwyddiadau annisgwyl, sy'n gallu arwain at alwadau byrrach. O'r herwydd, bydd yr adran hon yn canolbwyntio ar y problem benodol sy'n gysylltiedig â byrhau galwadau'n fwriadol, fel y'i diffinnir uchod, gan gyfeirio at y pwysau a ddaw i ran pobl sy'n gweithio yn y maes gofal cartref.

3.5.4. Cwestiynau'r arolwg mewn perthynas â byrhau galwadau'n fwriadol

Gofynnodd yr arolwg gwestiynau penodol am achosion a phrofiadau'n ymwneud â byrhau galwadau'n fwriadol. Pan ofynnwyd i'r ymatebwyr a oeddynt yn ymwybodol bod hyn yn digwydd ledled y sector gofal cartref, dywedodd canran uwch o'r gweithwyr gofal eu bod yn ymwybodol o'r peth, o gymharu â 36% o'r comisiynwyr a 51% o'r darparwyr (tabl 11).

Tabl 11: Ymwybyddiaeth o fyrhau galwadau'n fwriadol ledled y sector, yn ôl rôl

	Ymwybodol	Ddim yn ymwybodol	Ddim yn siŵr/dim ateb
	Nifer (Canran)	Nifer (Canran)	Nifer (Canran)
Gweithwyr gofal	119 (63%)	69 (37%)	0 (0%)
Comisiynwyr	5 (36%)	8 (57%)	Llai na 5*
Darparwyr	47 (51%)	39 (42%)	5 (5%)

*Ni nodir y ganran mewn achosion pan welwyd bod llai na phum ymatebydd wedi cyflwyno ymateb.

Ymhlith yr ymatebwyr a gredai fod 'byrhau galwadau'n fwriadol' yn digwydd ledled y sector, roedd nifer ohonynt o'r farn ei fod yn digwydd gan fod gweithwyr gofal yn cael gormod o alwadau, tra dywedodd comisiynwyr fod pwysau ariannol ar y busnes hefyd yn cyfrannu at y

problem. Mae'n bosibl bod gweithwyr gofal wedi dweud eu bod yn ymwybodol o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' oherwydd bod ganddynt brofiad o 'wneud amser' ar gyfer galwadau yn hytrach na bod y rheolwyr yn neilltuo amser teithio annigonol rhwng ymweliadau.

Gofynnodd yr arolwg a oedd yr ymatebwyr o'r farn bod yna gysylltiad rhwng defnyddio contractau dim oriau ar y naill law a byrhau galwadau'n fwriadol ar y llaw arall. Dywedodd 47% o weithwyr gofal eu bod yn ansicr, dywedodd 32% nad oeddynt yn credu bod yna gysylltiad a dywedodd 21% eu bod o'r farn bod yna gysylltiad (tabl 12). Mewn cyferbyniad, roedd 36% o gomisiynwyr a 49% o ddarparwyr o'r farn nad oedd yna gysylltiad rhwng y ddau beth. Ymhlith y gweithwyr gofal nad oeddynt yn siŵr a oedd yna gysylltiad rhwng contractau dim oriau a byrhau galwadau'n fwriadol, dywedodd rhai fod yr arfer o fyrhau galwadau'n fwriadol yn digwydd mewn gwahanol fathau o gontractau, a soniwyd am resymau fel llunio rotâu yn anghywir a lefelau staffio annigonol.

Tabl 12: Y cysylltiad rhwng defnyddio contractau dim oriau a byrhau galwadau'n fwriadol

	Cysylltiad	Dim cysylltiad	Ddim yn siŵr	Ni chyflwynwyd ymateb
	Nifer (Canran)	Nifer (Canran)	Nifer (Canran)	Nifer (Canran)
Gweithwyr gofal	39 (21%)	60 (32%)	89 (47%)	0 (0%)
Comisiynwyr	Llai na 5*	5 (36%)	Llai na 5*	0 (0%)
Darparwyr	7 (8%)	45 (49%)	28 (30%)	12 (13%)

*Ni nodir y ganran mewn achosion pan welwyd bod llai na phum ymatebydd wedi cyflwyno ymateb.

3.5.5. Cwestiynau'r arolwg mewn perthynas â galwadau byrrach

Yn ychwanegol at y problem benodol yn ymwneud â byrhau galwadau'n fwriadol, soniodd nifer o'r cyfranogwyr am y problem ehangach sy'n ymwneud â galwadau byrrach a phwysau amser. Dywedodd mwy na chwarter (27%) y gweithwyr gofal a gymerodd ran yn yr arolwg nad oeddynt erioed wedi gorfod gadael galwadau'n gynnar, a dywedodd 16% eu bod wedi gorfod gwneud hynny mewn achosion prin neu brin iawn (tabl 13). Dywedodd un rhan o chwech yn ychwaneg (16%) eu bod wedi gorfod gwneud hynny o dro i dro, a dywedodd 29% o weithwyr gofal eu bod yn gorfod gadael galwadau'n gynnar naill ai'n fynych iawn neu bob amser. Dewisodd rhai ymatebwyr beidio â datgelu ateb (h.y., fe wnaethant ddewis yr opsiwn 'gwell gennyf beidio â dweud'; 6%), neu fe wnaethant adael y cwestiwn yn wag.

O ran cyrraedd galwadau'n hwyr, dywedodd chwarter y gweithwyr gofal (23%) bod hynny'n digwydd yn fynych iawn; er nad oeddynt yn gorfod gadael galwadau'n gynnar efallai, mae'n bosibl bod hyn yn awgrymu eu bod yn cyrraedd galwadau'n hwyr yn fynych am resymau eraill. Dywedodd nifer tebyg (24%) eu bod yn cyrraedd galwadau'n hwyr o dro i dro, a dywedodd nifer llai eu bod yn cyrraedd galwadau'n hwyr bob amser (7%).

Dywedodd un rhan o bump o'r sampl nad oeddynt byth yn cyrraedd galwadau'n hwyr, a dywedodd nifer llai eu bod yn cyrraedd galwadau'n hwyr ar achosion prin (8%) neu brin iawn (11%). Yn yr un modd â'r cwestiwn blaenorol, dewisodd rhai pobl beidio â chyflwyno ateb (5%), neu fe wnaethant adael y cwestiwn yn wag (7%).

Tabl 13: Cyffredinrwydd galwadau byrrach a adroddir gan weithwyr gofal

	Gadael galwadau'n gynnar	Cyrraedd galwadau'n hwyr
	Nifer yr ymatebwyr (Canran)	Nifer yr ymatebwyr (Canran)
Bob amser	18 (10%)	13 (7%)
Yn fynych iawn	35 (19%)	44 (23%)
O dro i dro	30 (16%)	41 (22%)
Yn anfyfnych	14 (7%)	14 (8%)
Yn anfyfnych iawn	16 (9%)	20 (11%)
Byth	50 (27%)	34 (18%)
Gwell ganddynt beidio â dweud / dim ateb	25 (13%)	22 (11%)

3.5.6. Effeithiau a chanlyniadau ymddangosiadol sy'n gysylltiedig â galwadau byrrach

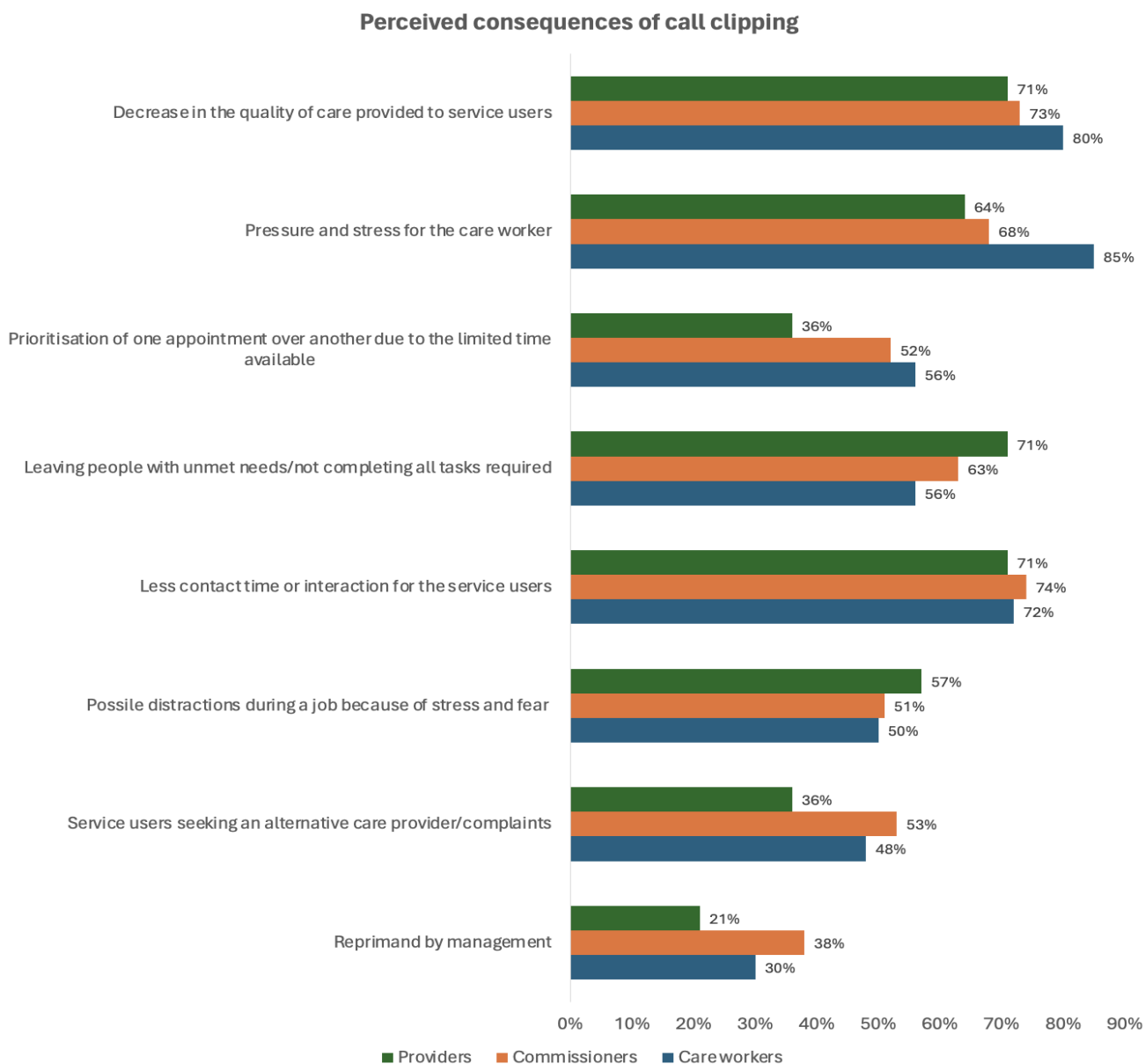
Gall pwysau ehangach ar amser effeithio ar weithwyr gofal a hefyd ar y bobl y rhoddir gofal iddynt. O ran y canlyniadau ymddangosiadol sy'n gysylltiedig â galwadau byrrach, roedd 85% o'r farn bod galwadau byrrach yn rhoi pwysau a straen ar weithwyr gofal, roedd 80% yn cytuno bod galwadau byrrach yn gostwng ansawdd y gofal a roddir i ddefnyddwyr y gwasanaeth, ac roedd 72% o'r farn bod galwadau byrrach yn arwain at lai o amser cyswllt neu ryngweithio gyda defnyddwyr y gwasanaeth (ffigur 4).

Gwelir bod comisiynwyr wedi mynegi barn wahanol ynglŷn â galwadau byrrach. Gwelir mai dwy ran o dair (64%) o gomisiynwyr a oedd o'r farn bod galwadau byrrach yn cyfrannu at roi

pwysau a straen ar weithwyr gofal, o gymharu ag 85% o weithwyr gofal. Ymhellach, roedd 71% o gomisiynwyr o'r farn bod y canlyniadau'n cynnwys gostwng ansawdd y gofal a roddir i ddefnyddwyr y gwasanaeth a llai o amser cyswllt neu ryngweithio gyda chleientiaid. Roedd 71% o'r farn bod galwadau byrrach yn arwain at adael pobl cyn i'w hanghenion gael eu diwallu neu cyn i'r holl dasgau gael eu cwblhau.

Gwelir bod safbwyntiau darparwyr yn debyg i safbwyntiau comisiynwyr mewn perthynas ag effaith galwadau byrrach. Yn ôl yr arolwg, roedd 74% o ddarparwyr o'r farn bod galwadau byrrach yn arwain at ostwng ansawdd y gofal a roddir i ddefnyddwyr y gwasanaeth, law yn llaw â llai o amser cyswllt neu ryngweithio. Ymhellach, dywedodd 63% o ddarparwyr fod pobl yn cael eu gadael cyn i'w hanghenion gael eu diwallu neu cyn i'r holl dasgau gael eu cwblhau, tra soniodd 52% am flaenoriaethu un apwyntiad ar draul un arall oherwydd amser cyfyngedig, gan beri i rai defnyddwyr chwilio am ddarparwyr amgen.

Ffigur 4: Y canlyniadau ymddangosiadol sy'n gysylltiedig â galwadau byrrach, yn ôl rôl



Mae'r effeithiau sydd ynghlwm wrth alwadau byrrach yn gymhleth iawn, ac maent yn effeithio ar weithwyr gofal a hefyd ar ansawdd y gwasanaethau a ddarperir i gleientiaid. Yn eu cyfweiliadau, dywedodd darparwyr nad oedd defnyddwyr y gwasanaeth yn cael y gofal roeddynt yn ei haeddu (o ran lefel nac ansawdd). Er enghraifft, dywedodd sawl un mai gweld eu gweithiwr/gweithwyr gofal oedd yr unig gysylltiad cymdeithasol a gâi nifer o'r cleientiaid, a bod y cleientiaid hynny eisiau teimlo fel pe baent yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi, a theimlo bod eu hanghenion yn cael eu diwallu.

“Mae hi'n sefyllfa anodd iawn i bobl sy'n derbyn gofal pan mai'r unig bobl a welan nhw y diwrnod hwnnw yw eu gofalwyr. Maen nhw eisiau cael eu gwerthfawrogi, eisiau i rywun gymryd sylw ohonyn nhw. Rydyn ni i gyd angen hynny. Gwybod bod y gofalwyr yn dod a gwybod eu bod ar gymaint o frys, heb ddymuno codi twrw, dim ond cael dishgled o de gyda rhywun, byddai ugain munud yn gwella cymaint ar iechyd meddwl rhywun.” – Darparwr

Dyweddodd eraill fod cyfyngiadau amser yn arwain at 'bicio i mewn ac allan' – sef rhywbeth a all arwain at ofal brysiog a safonau is pan fydd y staff o dan bwysau ac yn flinedig.

“Os ydych chi'n gofalu am bobl gyda dementia, pobl nad ydyn nhw'n gwybod eu bod eisiau bwyd hyd yn oed, weithiau rydych yn eistedd i lawr ac yn bwyta eich brechdanau gyda nhw er mwyn gwneud yn siŵr eu bod yn bwyta. Pe baech chi'n gosod y bwyd a'r ddishgled ar y bwrdd, ac yn gadael wedyn, yn ôl pob tebyg fyddai'r bobl ddim yn bwyta eu cinio – ‘O, doeddwn i ddim yn gwybod mai ar fy nghyfer i oedd y bwyd. Nid fy mwyd i yw e. Dydw i ddim yn gwybod o ble ddaeth e’.” – Darparwr

Mae effeithiau seicolegol ar weithwyr gofal ymhlith yr effeithiau mwyaf arwyddocaol sy'n deillio o'r pwysau hwn. Dywedodd gweithwyr gofal a gafodd eu cyfweld eu bod o'r farn nad yw rheolwyr yn rhoi blaenoriaeth i'w hanghenion, gan arwain at ymdeimlad o ddadurth ac anfodlonrwydd. Mae'r ymdeimlad hwn o ddiffyg cymorth gan reolwyr yn cyfrannu at yr heriau seicolegol sy'n wynebu gweithwyr gofal sydd, yn aml, yn gorfod rhuthro o un apwyntiad i'r llall heb gael egwyl neu amser i ymlacio. Yng ngeiriau un gweithiwr gofal: “Felly, pan ydw i'n mynd yn ôl, dydw i i ddim yn gallu cyrraedd mewn pryd. Rydw i'n gorfod rhuthro, rhuthro, rhuthro, rhuthro. Dim egwyl dros amser cinio, dim amser i ymlacio.”

Soniodd y gweithwyr gofal a gafodd eu cyfweld am orfod defnyddio amser di-dâl rhwng galwadau, ynghyd â darparu gwasanaeth o ansawdd is, a dywedasant hefyd eu bod yn poeni y gallai'r bobl sy'n derbyn gofal ddioddef effeithiau iechyd meddwl, dechrau ymddwyn yn flin ac yn rhwystredig, neu gael eu gadael yn newynog ac yn sefyllian o gwmpas.

“Ni waeth faint o amser a gawn gan y cwmni, fydd gennym ni fyth digon o amser yn ystod egwylion i fynd adref a dod yn ôl. Efallai y cawn hanner awr, lle byddwn yn gorfod eistedd yn y car yn aros am yr alwad nesaf – gwastraff amser llwyr.” – Gweithiwr Gofal

Efallai y bydd cyfyngiadau amser yn golygu na fydd modd i weithwyr gofal gwblhau'r holl dasgau yn ystod eu galwadau. Dywedodd y cyfweleion eu bod yn blaenoriaethu'r tasgau gorfodol ar draul golchi a glanhau, a dywedasant eu bod yn dychwelyd at gleientiaid yn ystod eu hamser cinio i gwblhau tasgau anorffenedig, gan leihau mwy fyth ar y cyfle i gael egwylion digonol.

Gall hyn arwain at ychwaneg o straen ac anawsterau seicolegol:

“Pe bai unrhyw beth yn digwydd i'r unigolyn hwnnw...., mae'n bosibl y byddwn i'n wynebu pryder diogelu – rhywbeth a allai wneud drwg i 'ngyrfa fel unigolyn.”

Nid yw hyn yn creu argraff dda ar gleientiaid eraill ychwaith:

“Mae cleientiaid yn credu ein bod yn talu am 30 neu 40 munud. Felly, dylech fod yna am 30 neu 40 munud. Weithiau, dyw cleientiaid ddim yn fodlon inni adael hyd yn oed 5 munud ynghynt, am eu bod angen yr amser yn llawn.” – Gweithiwr Gofal

Er gwaethaf ymdrechion gweithwyr gofal i ymddiheuro a chadw cyfrinachedd, dywedasant eu bod yn teimlo'n analluog i ymdrin yn llwyr â'r modd mae galwadau byrrach yn effeithio ar ansawdd y gwasanaeth a ddarperir i gleientiaid.

“Yna, gallwn gyrraedd cleient arall mewn pryd ac rydyn ni wastad yn ymddiheuro i'r bobl am fod yn hwyr, ond allwn ni ddim esbonio unrhyw beth. Rhaid inni gadw pethau'n gyfrinachol ac yn breifat. Felly, y cwbl allwn ni ei wneud yw dweud 'sori'.” – Gweithiwr Gofal

Gwelir bod rhai o'r gweithwyr gofal a gafodd eu cyfweld wedi mynegi dymuniad i adael y sector yn gyfan gwbl oherwydd y pwysau a'r effeithiau a ddaw i'w rhan yn sgil yr amseroedd a neilltuir ar gyfer galwadau, ac mae rhai'n dewis gadael y proffesiwn er mwyn mynd i weithio mewn lleoliadau gofal cymdeithasol eraill fel cartrefi gofal, lle caiff gweithwyr gofal dâl “o'r adeg y byddant yn cyrraedd y cartref gofal hyd nes y byddant yn gadael.” Mae gweithwyr gofal wedi sylwi ar hyn, ac mae hyn oll yn tynnu sylw at y rhwystredigaeth a deimlant tuag at arferion rheoli, gan gyfrannu mwy fyth at gyfraddau trosiant uchel.

“Rydw i wedi sylwi bod y mwyafrif o bobl yn gadael y proffesiwn hwn gan ein bod weithiau'n gorfod gwneud y gorau o'r gwaethaf a gorffen yr alwad yn gynnar er mwyn mynd i'r alwad nesaf. Mae llawer o bwysau ynghlwm wrth y gwaith. Mae diffyg proffesiynoldeb yn perthyn i'r sefyllfa, oherwydd rydyn ni ar ein colled fel gofawyr, ond rhaid ichi ddod o hyd i ffordd. Dyw'r cwmni ddim yn malio. Gwneud y gwaith yw'r unig beth sy'n bwysig i'w cwmni.” – Gweithiwr Gofal

3.5.7. Atebion arfaethedig ar gyfer ymdrin â byrhau galwadau

Yn ystod y cyfweiliadau, gofynnwyd i weithwyr gofal gynnig atebion posibl a allai ddatrys galwadau byrrach. Roedd rhai o'u hatebion yn cynnwys rhoi tâl am y diwrnod cyfan i weithwyr gofal, cyfyngu'r gwaith i ardaloedd daearyddol arbennig, polisïau mwy tryloyw, tâl safonedig, a chyfathrebu agored gyda'r cyfle i rannu adborth.

Awgrymodd y cyfweleion y dylent gael tâl am yr holl amser a dreuliant yn gweithio, yn yr un modd â staff cartrefi gofal. Cysylltir yr awgrym hwn ag awgrym arall, sef y dylent gael tâl safonedig, a nodwyd pa mor bwysig yw gwybod faint o dâl a gânt, heb orfod dioddef yr ansicrwydd sydd ynghlwm wrth gael tâl anghywir neu dâl annigonol am gostau teithio.

“Fel mewn cartrefi gofal, lle cewch dâl am yr holl amser y byddwch ar y safle hyd nes y byddwch yn gadael, heb ystyried amser teithio ac ati. Hynny yw, tâl penodol o'r adeg y

byddwch yn dechrau gweithio am 7.00 hyd nes y byddwch yn gorffen. Tâl safonedig am y diwrnod cyfan, 7am-11pm. Yn yr un modd â chartrefi gofal.” – Gweithiwr Gofal

Dywedwyd hefyd y byddai polisïau tryloyw yn helpu i leihau galwadau byrrach. Dywedodd y gweithwyr gofal a gafodd eu cyfweled pa mor bwysig yw gwybod faint o dâl a gânt, ar gyfer amser teithio, tanwydd a chostau ychwanegol, ar ben yr oriau a weithiant.

“Ni ddylai'r cwmni fod â pholisïau cudd yn y maes hwn. Pa bryd bynnag y byddwn yn holi'r cwmni am amser teithio, yr ateb yw 'fe wnawn ni reoli hyn, does dim angen i chi boeni am y peth', a dydyn ni byth yn gwybod a ydyn nhw'n rhoi tâl iawn inni am amser teithio.” – Gweithiwr Gofal

Efallai y byddai gweithio mewn ardaloedd daearyddol cyfyngedig yn cynnig ateb arall ar gyfer ymdrin â galwadau byrrach. Ar adegau pan fyddai gweithwyr gofal yn gorfod gweithio shifftiau maith, awgrymwyd y dylid neilltuo ardaloedd arbennig ar eu cyfer oddi mewn i godau post penodol, er mwyn sicrhau na fyddent yn gorfod teithio mor bell; o'r herwydd, byddai'r amser teithio'n fyrrach a byddai modd iddynt symud yn gyflymach o alwad i alwad.

“Os na fydd tâl yn cael ei roi am yr amser teithio, o leiaf byddai'n golygu bod pobl yn gorfod gyrru llai o bellter i fodloni anghenion neu wasanaethau'r cleientiaid. Os na allwch wneud hynny, y peth gorau i'w wneud yw cyfyngu'r galwadau neu'r pecynnau i ardal lle byddai'r amser teithio'n deg.” – Gweithiwr Gofal

Yn olaf, dywedodd y cyfweleion fod cyfathrebu agored yn hanfodol. Soniwyd yn fynych am gyfathrebu agored a chyfle i rannu profiadau ac adborth. Diolchodd y cyfweleion am y cyfle i wneud hynny yn ystod yr ymchwil:

“Rydw i'n falch bod rhywun yn gwrandao arnom. Rydw i wir eisiau rhannu'r pethau hyn gyda rhywun, oherwydd weithiau dydyn ni ddim yn gwybod wrth bwy i ddweud y pethau hyn.” – Gweithiwr Gofal

Ymhellach, dywedodd pobl sy'n gweithio yn y sector eu bod yn gwirioneddol fwynhau eu swyddi fel gweithwyr gofal, ond dywedasant hefyd fod angen i bethau wella. Mynegwyd dymuniad i gael amgylchedd gwaith lle câi eu safbwyntiau eu parchu a'u clywed. Trwy sefydlu sianeli ar gyfer cyfathrebu a chyflwyno adborth, byddai modd i ofalwyr rannu eu profiadau, eu meddyliau, eu syniadau a'u pryderon; ac yn ei dro, byddai hynny'n hyrwyddo amgylchedd gwaith mwy cynhyrchiol a chefnogol.

3.5.8. Cymorth yn ystod y pandemig COVID-19

Cynhwyswyd cwestiwn agored yn yr arolwg yn ymwneud â'r math o gymorth a gafodd pobl yn ystod y pandemig COVID-19. Ar draws pob rôl, yr elfen y soniwyd amdani'n fwyaf mynych oedd y taliadau ychwanegol a roddwyd gan Lywodraeth Cymru. Ond yn ychwanegol at y taliadau hyn, soniodd comisiynwyr a darparwyr am raglenni cymorth i weithwyr, cymorth iechyd meddwl trwy gyfrwng negeseuon testun, a thâl salwch. Y tu hwnt i'r taliadau ychwanegol, ni soniodd gweithwyr gofal am gymaint o gymorth, ond dywedodd rhai fod ganddynt reolwyr cefnogol a fyddai'n holi amdanynt ac yn creu amgylchedd

cefnogol, er o bell. Roedd rhai o'r farn bod mentrau'n ddefnyddiol i unigolion a gâi anhawster yn ystod y pandemig. Er gwaethaf hyn, dywedodd comisiynwyr na chafodd y sector gofal cartref gymorth systematig a pharhaol, ac y byddai cydnabod gwerth y sector wedi bod yn llawer mwy effeithiol.

Pan ofynnwyd i weithwyr gofal ddisgrifio yn eu cyfweiliadau sut brofiad oedd parhau i weithio drwy gydol y pandemig, cyflwynwyd darlun cymysg. Dywedodd rhai eu bod wedi cael rhagor o ryddid ac ymreolaeth, oherwydd bu modd iddynt wneud trefniadau llanw gyda gweithwyr gofal eraill a gwelwyd llawer llai o 'ymyrraeth' o du rheolwyr. Yn ôl eraill, bu'r cyfnod hwn yn anos o ran y gwaith y bu'n rhaid iddynt ei wneud, a hefyd bu'n niweidiol iawn i'w hiechyd meddwl gan eu bod yn teimlo'n ynysedig ac yn unig a chan eu bod yn teimlo pwysau yn sgil y ffaith mai nhw oedd yr unig rai a ddeuai i gysylltiad â'r bobl roeddynt yn gofalu amdanynt.

"Yn ddiddorol, gweithiodd pethau'n well i'r bobl roedden ni'n gofalu amdanynt nhw, oherwydd mae gennym sefydliad biwrocraidaidd iawn uwch ein pennau a dydyn ni ddim yn gwybod beth maen nhw'n ei wneud ac mae 'na lu ohonyn nhw. Ond yn ystod y pandemig, doedden nhw ddim yn gweithio, ac mewn gwirionedd fe wnaethon ni jest cario 'mlaen, ac roedd y sefyllfa'n well oherwydd fe fydden ni'n gwneud trefniadau llanw ymysg ein gilydd." – Gweithiwr Gofal

"Cawsom gerdyn gofal cymdeithasol gan Lywodraeth Cymru – a oedd yn wych. Roedd rhai lleoedd yn wirioneddol dda a rhai lleoedd yn wael. Roeddwn i'n arfer mynd i siopa am fwyd i gleientiaid, ond weithiau fydden nhw ddim yn gadael imi fynd i mewn gan nad oeddwn i'n gweithio i'r GIG. Felly, roeddwn i'n gorfod aros mewn ciw am fwy nag awr a hanner er mwyn mynd i siopa. O'r herwydd, byddai fy ngalwadau'n rhedeg yn hwyr, neu byddai'n rhaid i bobl eraill gwblhau fy ymweliadau – sef pobl nad oedden nhw'n ymweld yn rheolaidd â'r cleientiaid hynny." – Gweithiwr Gofal

Soniodd darparwyr am y modd y newidiodd eu gwaith yn ystod y pandemig. Dywedodd rhai ei bod hi'n haws iddynt ddarparu cymorth yn ystod y pandemig oherwydd bod pobl yn credu y byddent yn fwy hyblyg a phersonol eu dull ac y byddent yn cydweithredu ar draws darparwyr i rannu gwybodaeth. Hefyd, roedd hi'n haws i ofalwyr deithio gan fod llawer llai o draffig ar y ffyrdd. Soniodd eraill am orfod newid rhywfaint ar eu ffyrdd o weithio, megis defnyddio PPE (Cyfarpar Diogelu Personol) a chreu 'swigod', gan roi gwahanol opsiynau cymorth i gleientiaid a pheidio â mynd i mewn i dai os oeddynt yn bryderus, ynghyd â rhoi dosbarthiadau rhithwir ar waith. Dywedodd rhai darparwyr fod y staff yn dymuno cael shifftiau ychwanegol er mwyn cael rhywbeth i'w wneud, ond nododd eraill fod salwch wedi cynyddu ymhlith y staff a bod llai o staff ar gael i weithio oherwydd hynny.

"Fe wnaethon ni weithio fel un uned. Gwnes yn siŵr fod fy rheolwyr yn cysylltu gyda darparwyr eraill ac fe wnaethon nhw weithio ar y cyd drwy gydol y cyfnod er mwyn goroesi COVID... Ac fe weithiodd pethau'n dda." – Darparwr

3.6. Dadansoddi yn ôl Segmentau

Ar ôl dadansoddi'r arolwg, llwyddodd y feddalwedd ystadegol i grwpio gweithwyr gofal (a gyflwynodd ymatebion llawn) trwy ddefnyddio'r newidynnau canlynol: Ymwbyddiaeth o Reoliadau 2017, Effaith ymddangosiadol Rheoliadau 2017, Profiad o gontractau dim oriau, Y manteision ymddangosiadol sy'n gysylltiedig â chontractau dim oriau, a oeddynt yn cael tâl am amser teithio, eu profiadau o alwadau byrrach, a oeddynt yn credu bod 'byrhau galwadau'n fwriadol' yn digwydd ledled y sector, ac a oedd yna gysylltiad rhwng contractau dim oriau a 'byrhau galwadau'n fwriadol'.

Arweiniodd hyn at gynhyrchu tri segment gwahanol, sef:

- segment 1 'bodlon a chanmoliaethus': 31 o gyfranogwyr (16.5%)
- segment 2 'hyddysg ac wedi teimlo effaith gadarnhaol': 48 o gyfranogwyr (25.5%)
- segment 3 'anfodlon ac wedi teimlo effaith negyddol': 109 o gyfranogwyr (57.9%)

Ar ôl creu'r segmentau, dadansoddwyd a dehonglwyd y tri phroffil a chynhaliwyd dadansoddiad croesdablu trwy ddefnyddio gwybodaeth y segmentau gyda nodweddion demograffig y cyfranogwyr. Yn sgil hyn, bu modd canfod a oedd rhai segmentau yn fwy neu'n llai tebygol o ateb cwestiynau mewn rhyw ffordd arbennig o gymharu â'r cyfartaledd cyffredinol (e.e. yn fwy/llai tebygol o fod yn ymwbyddol o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' o gymharu â chyfartaledd cyffredinol yr holl ymatebwyr), gan awgrymu sut yr oeddynt yn debygol o feddwl ac ymddwyn.

Cynhyrchodd y dadansoddiad dri phersona gwahanol. Isod, ceir crynodeb o bob un.

3.6.1. Segment 1: 'bodlon a chanmoliaethus'

Dangosodd aelodau'r segment hwn o'r boblogaeth ddealltwriaeth amrywiol o Reoliadau 2017, a nododd nifer ohonynt fod eu dealltwriaeth yn niwtral (h.y., heb fod yn dda nac yn wael). Roeddynt yn fwy tebygol o ddweud nad oedd y Rheoliadau wedi effeithio arnynt, er bod nifer ohonynt ar gontractau dim oriau. Hefyd, roeddynt yn fwy tebygol o fynegi dymuniad i aros ar y math hwn o gontract ac roeddynt yn fwy tebygol o ddweud bod y math hwn o gontract yn rhoi hyblygrwydd iddynt ynghyd ag amser y gallent ei dreulio gyda chyfeillion a theulu. Hefyd, roeddynt yn fwy tebygol nag aelodau Segment 3 o gael tâl am amser teithio rhwng galwadau, ac at ei gilydd roeddynt yn fwy tebygol o ddweud nad oeddynt erioed wedi gadael galwadau'n gynnar ac nad oeddynt byth (neu dim ond mewn achosion prin iawn) yn cyrraedd galwadau'n hwyr. Hefyd, roedd y segment hwn yn llai tebygol na'r ddau segment arall o gredu bod yr arfer o fyrhau galwadau'n fwriadol yn digwydd ar hyn o bryd ar draws gofal cartref, ac roeddynt yn llawer llai tebygol o gredu bod y mater hwn yn gysylltiedig â defnyddio contractau dim oriau.

Roedd aelodau Segment 1 (tabl 14) yn fwy tebygol o fod yn weithwyr benywaidd 55-64 oed, gydag ethnigrwydd Gwyn Prydeinig ac addysg hyd at NVQ Lefel 3 neu gyfwerth, ac roeddynt yn fwy tebygol o weithio ar draws Caerdydd, Sir Ddinbych, Rhondda Cynon Taf

neu Wrecsam. Hefyd, roedd aelodau'r segment hwn yn fwy tebygol o fod ar gontract dim oriau ar yr adeg y gwnaethant gymryd rhan yn yr arolwg.

Tabl 14: Persona Segment 1 – bodlon a chanmoliaethus

Categori	Ymateb
Ymwybyddiaeth o Reoliadau 2017	Niwtral
Effaith ymddangosiadol Rheoliadau 2017	Dim effaith o gwbl
Profiad o gontractau dim oriau	Ar gontract dim oriau ar y pryd, dim awydd newid i gontract arall
Y manteision ymddangosiadol sy'n gysylltiedig â chontractau dim oriau	Hyblygrwydd i'r gweithwyr, mwy o amser gyda theulu ac amser i ffwrdd yn ystod y diwrnod a'r wythnos
A ydynt yn cael tâl am amser teithio?	Ydynt
Profiad o orfod gadael galwadau'n gynnar	Byth
Profiad o orfod cyrraedd galwadau'n hwyr	Yn anfynych iawn neu byth
Yn credu bod 'byrhau galwadau'n fwriadol' yn digwydd ledled y sector	Llai tebygol
Yn credu bod contractau dim oriau a 'byrhau galwadau'n fwriadol' yn faterion cysylltiedig	Llawer llai tebygol

3.6.2. Segment 2: 'hyddysg ac wedi teimlo effaith gadarnhaol'

Roedd yr unigolion hyn yn fwy tebygol o ddweud bod eu dealltwriaeth o Reoliadau 2017 yn 'dda' neu'n 'dda iawn', a hefyd roeddynt yn fwy tebygol o ddweud bod y Rheoliadau wedi cael effaith gadarnhaol arnynt. O ystyried bod nifer o aelodau'r segment hwn yn cael eu cyflogi ar gontractau amser llawn ar adeg yr arolwg, efallai fod yr effaith gadarnhaol y sonnir amdani yn gysylltiedig â'r ffaith eu bod wedi bod ar gontract dim oriau yn y gorffennol ond eu bod bellach wedi symud i gontract amser llawn. Yn ddiddorol ddigon, roedd aelodau'r grŵp hwn yn fwy tebygol o ddweud eu bod wedi bod ar gontract dim oriau yn y gorffennol, ond nad oeddynt yn dymuno bod ar gontract o'r fath yn y dyfodol – yn wahanol i aelodau segment 1, a oedd yn awyddus i aros ar gontract dim oriau.

Roedd Segment 2 (tabl 15) yn cynnwys cyfran fwy o weithwyr 35-44 oed a chanddynt ethnigrwydd Gwyn Cymreig, ac roedd yn cynnwys mwy o unigolion gwrywaidd. Yn gyffredinol, roedd gan aelodau'r segment hwn Radd Sylfaen, diploma addysg uwch neu gymwysterau cyfwerth. Roedd y bobl hyn yn fwyaf tebygol o weithio ledled Pen-y-bont ar Ogwr, Sir Gaerfyrddin, Castell-nedd Port Talbot a/neu Bowys, ac roeddynt yn fwyaf tebygol o fod ar gontract amser llawn.

Tabl 15: Persona Segment 2 – hyddysg ac wedi teimlo effaith gadarnhaol

Categori	Ymateb
Ymwybyddiaeth o Reoliadau 2017	Da neu dda iawn
Effaith ymddangosiadol Rheoliadau 2017	Effaith gadarnhaol i raddau mwy neu lai
Profiad o gontractau dim oriau	Rwyf wedi bod ar gontract dim oriau yn y gorffennol ac nid wyf yn dymuno bod ar gontract o'r fath eto
Y manteision ymddangosiadol sy'n gysylltiedig â chontractau dim oriau	Maent yn rhoi rheolaeth i weithwyr dros eu llwyth gwaith ac maent yn rhoi hyblygrwydd i'r gweithlu
A ydynt yn cael tâl am amser teithio?	Ydynt
Profiad o orfod gadael galwadau'n gynnar	Gwell gennyf beidio â dweud, anfynych neu anfynych iawn
Profiad o orfod cyrraedd galwadau'n hwyr	O dro i dro neu byth
Yn credu bod 'byrhau galwadau'n fwriadol' yn digwydd ledled y sector	Gweddol debygol
Yn credu bod contractau dim oriau a 'byrhau galwadau'n fwriadol' yn faterion cysylltiedig	Gweddol debygol

3.6.3. Segment 3: 'anfodlon ac wedi teimlo effaith negyddol'

Roedd yr unigolion hyn yn fwy tebygol o ddweud bod eu dealltwriaeth o Reoliadau 2017 yn 'wael iawn' a bod y Rheoliadau wedi cael effaith negyddol arnynt i raddau mwy neu lai – gweler tabl 16. Roedd y cyfranogwyr yn y segment hwn yn fwy tebygol o fod mewn gwaith rhan-amser neu ar gontract dim oriau, ac roeddynt yn fwy tebygol o ddweud mai prif fanteision contractau dim oriau oedd yr hyblygrwydd i'r gweithwyr a'r ffaith bod modd i'r gweithwyr gael amryfal swyddi. Ond roeddynt hefyd yn dymuno symud i gontract cyflogaeth o fath arall. Soniodd aelodau'r segment hwn am ddiffyg tâl am amser teithio a dywedasant eu bod yn dod ar draws sefyllfaoedd a oedd yn golygu bod yn rhaid iddynt adael galwadau'n gynnar, naill ai'n fynych neu bob amser. Dywedasant fod yr arfer o fyrhau galwadau'n fwriadol yn digwydd ledled y sector, ac roeddynt yn fwy tebygol na'r segmentau eraill o gredu bod contractau dim oriau a 'byrhau galwadau'n fwriadol' yn faterion cysylltiedig.

Gwelir bod aelodau Segment 3 yn debyg i aelodau Segment 1 mewn rhai agweddau – er enghraifft, roeddynt yn llawer mwy tebygol nag aelodau Segment 2 o fod ar gontract dim oriau neu gontract rhan-amser yn hytrach na chontract amser llawn. Ond o safbwynt demograffig, roedd aelodau Segment 3 yn fwy tebygol o fod yn 45-54 oed, yn fenywaidd, ac o ethnigrwydd Asiaidd, Du Affricanaidd, Indiaidd neu 'Arall'. Roedd y mwyafrif o aelodau'r

segment hwn yn meddu ar gymwysterau islaw Lefel 3, megis TGAU neu gymwysterau lefel mynediad.

Tabl 16: Persona Segment 3 – anfodlon ac wedi teimlo effaith negyddol

Categori	Ymateb
Ymwybyddiaeth o Reoliadau 2017	Gwael iawn
Effaith ymddangosiadol Rheoliadau 2017	Effaith negyddol i raddau mwy neu lai
Profiad o gontractau dim oriau	Rydw i ar gontract dim oriau ar hyn o bryd ac rydw i'n dymuno newid i gontract gwahanol
Y manteision ymddangosiadol sy'n gysylltiedig â chontractau dim oriau	Hyblygrwydd i'r gweithwyr, maent yn galluogi gweithwyr i gael amryfal swyddi
A ydynt yn cael tâl am amser teithio?	Nac ydynt
Profiad o orfod gadael galwadau'n gynnar	Bob amser neu'n fynych iawn
Profiad o orfod cyrraedd galwadau'n hwyr	Yn fynych iawn
Yn credu bod 'byrhau galwadau'n fwriadol' yn digwydd ledled y sector	Tebygol iawn
Yn credu bod contractau dim oriau a 'byrhau galwadau'n fwriadol' yn faterion cysylltiedig	Tebygol iawn

Mae'r dadansoddiad hwn o'r segmentau yn awgrymu mai gweithwyr gofal Segment 3 sydd fwyaf tebygol o fod wedi cael profiad o gontractau dim oriau a galwadau byrrach. Yn gyffredinol, mae'r gweithwyr hyn yn llai ymwybodol o'u hawliau ac maent yn teimlo bod Rheoliadau 2017 wedi cael effaith negyddol arnynt. Awgrymir, felly, mai at y gweithwyr hyn y dylid targedu unrhyw ymyriadau polisi newydd.

4. Casgliadau

Roedd yr ymchwili yn cynnwys dau gam. Dechreuwyd trwy gynnal adolygiad llenyddiaeth ac yna aethpwyd i'r afael â gwaith ymchwili sylfaenol a oedd yn cynnwys cynnal arolygon a chyfweliadau gyda gweithwyr gofal, comisiynwyr a darparwyr yn sector gofal cartref Cymru. Mae'r dull hwn wedi esgor ar ddealltwriaeth gynhwysfawr o'r tirlun cyfredol. Trwy ganolbwyntio'r gwaith ymchwili ar feysydd penodol – fel Rheoliadau 2017 ar gyfer gwasanaethau cymorth cartref yng Nghymru, y defnydd o gontractau dim oriau yn y sector, taliadau COVID-19, a chyffredinrwydd ac effaith yr arfer o fyrhau galwadau'n fwriadol – bu modd inni bennu heriau a chyfyngiadau sy'n wynebu gweithwyr gofal, darparwyr a chomisiynwyr.

4.1. Cryfderau a Chyfyngiadau'r Fethodoleg

4.1.1. Cam Un

Cynhaliwyd adolygiad llenyddiaeth er mwyn ceisio diweddarau gwybodaeth a dealltwriaeth bresennol ynglŷn â'r defnydd o gontractau dim oriau ar gyfer gweithwyr cofrestredig mewn gwasanaethau cymorth cartref. Aethpwyd ati i gyfuno'r wybodaeth a oedd ar gael yn gyhoeddus, ond efallai fod dibynnu ar ffynonellau cyhoeddus wedi llesteirio cwmplas y mewnwelediadau trwy hepgor o bosibl y ffynonellau academiaidd mwyaf cyfredol. Er enghraifft, un ffynhonnell yn unig a archwiliodd gontractau dim oriau yn uniongyrchol yng nghyd-destun cymorth cartref, gan gyfyngu o bosibl ar ddyfnder y gwaith dadansoddi.

4.1.2. Cam Dau

Rhoddwyd dull cymysg ar waith yn ystod yr ail gam, gan gyfuno arolygon a chyfweliadau. Trwy roi methodoleg o'r fath ar waith, bu modd casglu data cyfoethog a chynnal dadansoddiad cyfannol, gan gyfleu tueddiadau meintiol a safbwyntiau ansoddol fel ei gilydd. Datblygodd yr ymchwiler yn ailadroddol, gan adeiladu'n atblygol ar fewnwelediadau lefel uchel yn ystod pob cam.

Dylid cydnabod nifer o gyfyngiadau. Yn achos yr unigolion a gwblhaodd yr arolwg, fe wnaethant 'hunanddewis' cymryd rhan yn y cyfweliadau, gan gyflwyno rhagfarn samplu o bosibl. Ymhellach, collwyd nifer o gyfranogwyr rhwng cam un a cham dau'r cyfweliadau. Yn achos y rhai y byddai eu hymgyssylltiad wedi bod yn fwyaf perthnasol, mae'n debygol eu bod wedi wynebu rhwystrau rhag cymryd rhan oherwydd nad oedd ganddynt lawer o amser rhydd yn sgil eu rolau neu oherwydd bod eu hamserlenni'n dueddol i newid.

Hefyd, wynebodd yr ymchwiler heriau o ran ymgysylltiad y cyfranogwyr, yn enwedig mewn perthynas â 'byrhau galwadau'n fwriadol'. Gwrthododd nifer fawr o'r cyfranogwyr ateb cwestiynau'n ymwneud â'r pwnc hwn, a chynhaliwyd llai o gyfweliadau dilynol ynglŷn â byrhau galwadau'n fwriadol. Oherwydd nifer fechan y cyfweliadau dilynol, cyfyngwyd ar y mewnwelediadau.

Fel yn achos ymchwiler ansoddol o bob math, rhaid ystyried rhagfarn y cyfwelydd a'r ymchwilydd. Ymdrechwyd i leihau rhagfarn o'r fath trwy ddefnyddio dulliau cwestiynu a dadansoddi strwythuredig. Serch hynny, dylid bod yn ofalus wrth ddehongli canlyniadau thematig sy'n deillio o ddata ansoddol cyfyngedig.

4.2. Effaith y Rheoliadau

Mae gwaith dadansoddi mewn perthynas â Rheoliadau 2017 ar gyfer gwasanaethau cymorth cartref yng Nghymru yn dangos tirlun amrywiol mewn perthynas ag ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r Rheoliadau ac effaith ymddangosiadol y Rheoliadau ymhlith darparwyr,

comisiynwyr a gweithwyr gofal. Yn gyffredinol, dangosodd y darparwyr well ymwybyddiaeth a dealltwriaeth na'r comisiynwyr a'r gweithwyr gofal. Dangosodd nifer fawr o'r gweithwyr gofal ddiffyg dealltwriaeth o'r Rheoliadau. Efallai fod yr anghysondeb hwn yn y ddealltwriaeth yn cael ôl-ffeithiau ar weithredu a gorfodi'r Rheoliadau yn y sector gofal cartref.

Gwelir bod goblygiadau ymddangosiadol y Rheoliadau o ran contractau dim oriau yn amrywio ar draws rolau, er bod y mwyafrif o'r cyfranogwyr wedi dweud nad yw contractau dim oriau yn cael effaith sylweddol ar eu rolau. Mynegodd gweithwyr gofal farn gymysg – soniodd rhai am effeithiau negyddol, fel colli staff oherwydd gofynion cytundebol anhyblyg a baich gweinyddol mwy; tra soniodd eraill am ganlyniadau buddiol, fel amddiffyn staff a chyflogaeth fwy sefydlog. Ar y llaw arall, ni ddaeth rhyw lawer o effaith i ran comisiynwyr a darparwyr; er, soniodd rhai ohonynt am effeithiau negyddol mewn perthynas â natur contractau dim oriau, fel diffyg diogelwch swyddi.

Yn gyffredinol, dengys y canfyddiadau fod effaith y Rheoliadau yn amrywiol, yn ôl pob tebyg oherwydd eu perthnasedd i wahanol rolau, gwahanol lefelau o ddealltwriaeth a dewisiadau ynglŷn â chontractau dim oriau a chontractau parhaol. Mae'n bwysig gwneud ymdrech i barhau i fonitro gweithrediad effeithiol y Rheoliadau sy'n anelu at wella amodau gweithio ac ansawdd gofal yn y sector gwasanaethau cymorth cartref yng Nghymru.

4.3. Contractau dim oriau

Mae'r dadansoddiad o gontractau dim oriau yn sector gofal cartref Cymru yn dangos amrywiaeth o safbwyntiau ymhlith gweithwyr gofal, darparwyr a chomisiynwyr. Er bod contractau dim oriau'n cynnig hyblygrwydd a all fod yn fuddiol i unigolion â chyfrifoldebau lluosog a/neu unigolion sy'n dymuno cael amrywiaeth o amserlenni gwaith, mae ymatebion a phrofiadau pobl mewn perthynas â chontractau dim oriau yn bur wahanol.

Roedd nifer o'r gweithwyr gofal a gymerodd ran yn yr arolwg yn dymuno cael math arall o gontract. Soniwyd am broblemau fel swyddi ansefydlog, natur anrhagweladwy'r gwaith, ac anawsterau o ran rheoli gwaith a bywyd teuluol oherwydd diffyg oriau gwarantedig. Mae'r teimladau hyn yn tynnu sylw at broblemau a phryderon ehangach yn ymwneud â'r defnydd o gontractau dim oriau yn y sector gofal cartref, yn enwedig yr effaith a'r dylanwad ar sefydlogrwydd ariannol a llesiant gweithwyr gofal.

Yn achos y gweithwyr gofal hyn, mae'n bwysig nodi na allwn ganfod a gynigiwyd contract o fath arall iddynt neu a oeddynt yn bodloni'r gofynion cyfreithiol i gael cynnig contract sefydlog. Ond ar ôl i weithwyr fod ar gontract dim oriau am dri mis, mae'r gyfraith yn pennu bod yn rhaid cynnig contract oriau sefydlog iddynt.

Mae gwahanol ddarparwyr a chomisiynwyr yn coleddu safbwyntiau gwahanol i'w gilydd ynglŷn â defnyddio contractau dim oriau. Dywedodd rhai darparwyr fod defnyddio contractau dim oriau'n cynnig hyblygrwydd iddynt ac yn eu hwyluso i fynd i'r afael â bylchau staffio; soniodd eraill am anawsterau'n ymwneud ag amserlenni gwaith anrhagweladwy sy'n gallu amrywio'n fawr, ynghyd ag effaith negyddol bosibl ar sefydlogrwydd y gweithlu.

Mynegwyd amrywiaeth o safbwyntiau gan gomisiynwyr hefyd – roedd rhai ohonynt yn fodlon ystyried defnyddio contractau dim oriau yn y dyfodol, ond roedd eraill yn fwy cyndyn o wneud hynny oherwydd yr anfanteision ymddangosiadol, fel diffyg diogelwch swyddi a gwrthdaro gyda rheolwyr ynglŷn ag amserlenni.

Yn gyffredinol, mae'r canfyddiadau'n dangos rhyngweithio cymhleth rhwng y manteision a'r anfanteision sy'n perthyn i gontractau dim oriau yn y sector gofal cartref. Er bod rhai gweithwyr gofal yn mawrbrizio hyblygrwydd, ac er bod darparwyr yn gwerthfawrogi'r hyblygrwydd hwnnw oherwydd y buddion gweithredol sy'n perthyn iddo, dengys pryderon yn ymwneud â diffyg diogelwch swyddi, tâl annigonol am amser teithio, a heriau o ran sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith fod angen ystyried y mater yn ofalus, a bod angen mynd ati o bosibl i ddiwygio'r modd y caiff contractau dim oriau eu rheoleiddio a'u gweithredu. Er mwyn gallu ymdrin â'r pryderon hyn yn effeithiol, mae angen dull sy'n ystyried gwahanol brofiadau gweithwyr gofal, darparwyr a chomisiynwyr, gan ddeall anghenion pob unigolyn mewn perthynas â hyblygrwydd amser a hyblygrwydd ariannol, a chan fynd ati ar yr un pryd i roi blaenoriaeth i lesiant gweithwyr gofal.

4.4. Cymorth yn ystod y pandemig COVID-19

Trwy gynnal cyfweiliadau gyda gweithwyr gofal, cafwyd gwybodaeth werthfawr am y profiadau gwahanol a gawsant tra'n gweithio yn ystod y pandemig. Dywedodd rhai eu bod wedi cael mwy o ryddid a hyblygrwydd o ran gwneud trefniadau llanw gyda chydweithwyr; ond soniodd eraill am yr anawsterau a ddaeth i'w rhan, fel ychwaneg o rwymedigaethau gwaith ac effaith negyddol ar eu hiechyd meddwl yn sgil y ffaith eu bod yn gweithio ar eu pen eu hunain ac yn sgil ychwaneg o gyfrifoldebau gofalu.

Yn ystod y cyfweiliadau a gynhaliwyd gyda darparwyr, datgelwyd y gwahanol ffyrdd y bu'n rhaid i'r gwasanaethau addasu, fel rhoi mesurau diogelwch ar waith, defnyddio dosbarthiadau rhithwir a rhagofalon eraill er mwyn sicrhau y gellid parhau i ddarparu gofal mewn ffordd ddiogel. Er gwaethaf hyn, daeth heriau i'w rhan yn ymwneud â mwy o salwch ac absenoldeb ymhlith y staff, a olygai fod llai o staff ar gael i weithio. Dengys hyn yr anawsterau a'r heriau a oedd ynghlwm wrth reoli'r gwasanaeth yn ystod y pandemig.

4.5. Byrhau galwadau'n fwriadol

Diffinnir yr arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' fel sefyllfa lle mae'n rhaid i weithwyr gofal fyrhau galwadau'n rheolaidd, yn benodol gan nad yw eu cyflogwyr yn neilltuo digon o amser ar gyfer teithio o un alwad i'r llall. Awgryma tystiolaeth gan weithwyr gofal nad oedd nifer o'r achosion y soniwyd amdanynt mewn perthynas â 'byrhau galwadau'n fwriadol' yn cyd-fynd yn hollol â'r diffiniad uchod. Ni lwyddodd y gwaith ymchwil hwn i ddod o hyd i unrhyw dystiolaeth glir sy'n dangos bod yr arfer o fyrhau galwadau'n fwriadol yn cael ei roi ar waith yn eang.

Awgryma'r dystiolaeth gyffredinol fod y gofynion a roddir ar rai gweithwyr gofal yn peri iddynt orfod byrhau galwadau mewn rhai achosion. Yn yr arolwg, trafododd yr ymatebwyr y modd y gall galwadau byrrach a phwysau amser ehangach effeithio ar ansawdd y gofal a roddir i gleientiaid, yn ogystal ag effeithio ar lesiant gweithwyr gofal. Cyflwynodd gweithwyr gofal eu safbwyntiau ynglŷn â'r modd y gellid cynorthwyo'r sector yn wyneb pwysau amser ehangach. Un opsiwn a gynigiwyd oedd rhoi tâl am y diwrnod cyfan i weithwyr gofal, gan sicrhau eu bod yn cael tâl digonol am yr holl amser a weithiant, yn cynnwys amser teithio.

Rhywbeth arall a gynigiwyd gan weithwyr gofal oedd cyfyngu'r gwaith i ardaloedd daearyddol arbennig – sef rhywbeth a fyddai'n helpu i leihau amseroedd teithio rhwng apwyntiadau, gan alluogi gofalcwyr i drefnu eu calendr yn well a lleihau'r angen i adael apwyntiadau'n gynnar/cyrraedd apwyntiadau'n hwyr. Mae'n werth cydnabod bod trefniadau gweithio o'r fath, sy'n 'seiliedig ar ardaloedd', ar waith eisoes mewn nifer o awdurdodau lleol. Hefyd, llwyddodd yr ymchwili i gadarnhau pa mor bwysig yw cyfathrebu rhwng rheolwyr a gweithwyr gofal, yn ogystal â pha mor bwysig yw llunio polisiau tryloyw yn ymwneud â thâl a'r modd y neilltuir amser teithio; ym marn gweithwyr gofal, mae'r elfennau hyn yn hanfodol ar gyfer mynd i'r afael â'r dryswch a ddaw i'w rhan.

5. Adran cyfeirnod

Atkinson, C a Crozier, S, 2020. Fragmented time and domiciliary care quality. Employee Relations: The International Journal, 42(1), tudalennau 35-51. Adalwyd o <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-05-2018-0142/full/html>

Atkinson, C, Crozier, S Lewis, E 2016. 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. Adalwyd o <https://www.gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2019-07/160317-factors-affect-recruitment-retention-domiciliary-care-workers-final-en.pdf>

Bessa, I Forde, C Moore, S a Stuart, M, 2013. The National Minimum Wage, earnings and hours in the domiciliary care sector. Prifysgol Leeds a'r Comisiwn Cyflogau Isel. Adalwyd o [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/227614/LPC - Final Leeds University Report - 26 February 2013SM2.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/227614/LPC_-_Final_Leeds_University_Report_-_26_February_2013SM2.pdf)

Cannings-John, R, Lugg-Widger, F, Robling, M, Schoenbuchner, S a Jones, H, 2022. What are the risks for Domiciliary Care Workers in Wales from COVID-19?. International Journal of Population Data Science, 7(3). Adalwyd o <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9644715/>

Cannings-John, R, Lugg-Widger, F, Robling, M, Schoenbuchner, S a Jones, H, 2022. What are the risks for Domiciliary Care Workers in Wales from COVID-19?. International Journal of Population Data Science, 7(3). Adalwyd o https://www.cardiff.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0010/2672470/OSCAR-Results-Booklet.pdf

Cominetti, N, Gardiner, L. a Kelly, G, 2020. What happens after the clapping finishes. Resolution Foundation. Ar gael ar-lein ar: <https://www.resolutionfoundation.org/publications/what-happens-after-the-clapping-finishes/> (cyrchwyd ar 8 March 2021). Adalwyd o <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2020/04/Care-workers-spotlight.pdf>

Cory, G, Roberts, C a Thorley, C, 2017. Care in a Post-Brexit Climate. Adalwyd o https://www.ippr.org/files/publications/pdf/care-in-a-post-Brexit-climate_Feb2017.pdf

Cymdeithas Gofal Cartref y Deyrnas Unedig (UKHCA) (2013). An overview of the UK domiciliary care sector. Sutton: UKHCA summary paper

Cyngor ar Bopeth (2020). Taflen Wybodaeth: On the Edge: Insecure work in the pandemic. Adalwyd o

https://www.citizensadvice.org.uk/Global/CitizensAdvice/Work%20Publications/On%20the%20Edge_%20Insecure%20work%20in%20the%20pandemic.pdf

Cymdeithas Gofal Cartref y Deyrnas Unedig (UKHCA) (2015). The Homecare Deficit: A Report on the Funding of Older People's Homecare Across the United Kingdom, Cymdeithas Gofal Cartref y Deyrnas Unedig, Llundain. Adalwyd o <https://www.homecareassociation.org.uk/resource/homecare-deficit-report-2021-launched-by-the-homecare-association.html>

Datta, N, Giupponi, G a Machin, S, 2019. ZHCs and labour market policy. Economic Policy, 34(99), tudalennau 369-427. Adalwyd o <https://doi.org/10.1093/epolic/eiz008>

Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016: Canllawiau. Arolygiaeth Gofal Cymru. (Ionawr 2020). <https://www.arolygiaethgofal.cymru/sites/default/files/2020-02/200131-deddf-rheoleiddio-ac-arolygu-gofal-cymdeithasol-cymru-2016-canllawiau-ar-gofrestru-cy.pdf>

Gofal Cymdeithasol Cymru (2023). Pilot workforce survey: summary of findings. Adalwyd o <https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Workforce-Survey-Report-2023.pdf>

Gofal Cymdeithasol Cymru (2022a). Factsheet: Domiciliary care workers on the Register. Adalwyd o <https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Domiciliary-Care-Worker-Factsheet-2022.pdf>

Gofal Cymdeithasol Cymru (2022b). Social care workforce report. Adalwyd o <https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Social-care-workforce-report-2022.pdf>

Johnson, M, Rubery, J ac Egan, M, 2021. Raising the bar? The impact of the UNISON ethical care campaign in UK domiciliary care. Transfer: European Review of Labour and Research, 27(3), tudalennau 367-382. Adalwyd o <https://doi.org/10.1177/10242589211028460>

Lugg-Widger, F, Cannings-John, R, Akbari, A, Brookes-Howell, L., Hood, K., John, A., Jones, H, Prout, H, Schoenbuchner, S, Thomas, D a Robling, M, 2020. Establishing the impact of COVID-19 on the health outcomes of domiciliary care workers in Wales using routine data: a protocol for the OSCAR study. International Journal of Population Data Science, 5(4). <https://doi.org/10.23889/ijpds.v5i4.1656>

Llywodraeth Cymru (2017). Rheoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig (Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol) (Cymru) 2017. Adalwyd o <https://www.legislation.gov.uk/cy/wsi/2017/1264/made>

Llywodraeth Cymru (2021a). Dogfen ymgynghori: Cofrestru Gorfodol o Weithwyr Cartref Gofal Oedolion. Adalwyd o <https://www.llyw.cymru/cofrestru-gorfodol-o-weithwyr-cartref-gofal-oedolion-asesiad-effaith-integredig>

Llywodraeth Cymru (2021b). Datganiad i'r Wasg: Taliad bonws i staff y Gwasanaeth Iechyd a gofal cymdeithasol. Adalwyd o <https://www.llyw.cymru/taliad-bonws-i-staff-y-gwasanaeth-iechyd-gofal-cymdeithasol>

Llywodraeth Cymru (2022a). Datganiad i'r wasg: Annog gofalmwr di-dâl i wneud cais am eu taliad o £500. Adalwyd o <https://www.llyw.cymru/annog-gofalmwr-di-dal-i-wneud-cais-am-eu-taliad-o-500>

Llywodraeth Cymru (2022b). Canllawiau: Gweinyddu'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol. Adalwyd o <https://www.llyw.cymru/gweinyddur-cyflog-byw-gwirioneddol-ar-gyfer-gweithwyr-gofal-cymdeithasol>

Mulrow, CD, 1994. Systematic reviews: rationale for systematic reviews. British medical journal, 309(6954), tudalennau 597-599. <https://doi.org/10.1136/bmj.309.6954.597>

Ravalier, J, Morton, R, Russell, L a Rei Fidalgo, A, 2019. Zero-hour contracts and stress in UK domiciliary care workers. Health & social care in the community, 27(2), tudalennau 348-355. Adalwyd o <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/hsc.12652>

Ravalier, JM, Fidalgo, AR, Morton, R a Russell, L, 2017. The influence of ZHCs on care worker well-being. Occupational Medicine, 67(5), tudalennau 344-349. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx043>

Read, R a Fenge, LA, 2019. What does Brexit mean for the UK social care workforce? Perspectives from the recruitment and retention frontline. Health & social care in the community, 27(3), tudalennau 676-682. Adalwyd o <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/hsc.12684>

Regulation and inspection of social care (Wales) act 2016. Llywodraeth y DU. <https://www.legislation.gov.uk/cy/anaw/2016/2/contents/enacted>

Rubery, J, Grimshaw, D, Hebson, G ac Ugarte, SM, 2015. "It's all about time": Time as contested terrain in the management and experience of domiciliary care work in England. Human Resource Management, 54(5), tudalennau 753-772. <https://doi.org/10.1002/hrm.21685>

Skills for Care (2017). Recruitment and retention in adult social care: secrets of success Learning from employers what works well. Adalwyd o

<https://www.skillsforcare.org.uk/resources/documents/Recruitment-support/Retaining-your-staff/Secrets-of-Success/Recruitment-and-retention-secrets-of-success-report.pdf>

Skills for Care (2022a). Workforce Intelligence Summary Domiciliary care services in the adult social care sector. Adalwyd o <https://www.skillsforcare.org.uk/Adult-Social-Care-Workforce-Data/Workforce-intelligence/documents/State-of-the-adult-social-care-sector/Summary-of-domiciliary-care-services-2022.pdf>

Skills for Care (2023). The state of the adult social care sector and workforce in England Adalwyd o <https://www.skillsforcare.org.uk/Adult-Social-Care-Workforce-Data/Workforce-intelligence/documents/State-of-the-adult-social-care-sector/The-State-of-the-Adult-Social-Care-Sector-and-Workforce-2023.pdf>

Smith, A a McBride, J, 2023. 'It was doing my head in': Low-paid multiple employment and zero hours work. British Journal of Industrial Relations, 61(1), tudalennau 3-23. <https://doi.org/10.1111/bjir.12689>

Turnpenny, A a Hussein, S, 2022. Migrant home care workers in the UK: A scoping review of outcomes and sustainability and implications in the context of Brexit. Journal of International Migration and Integration, 23(1), tudalennau 23-42. Adalwyd o <https://link.springer.com/article/10.1007/s12134-021-00807-3>

UNISON (2013). Time to care: A UNISON report into homecare. Adalwyd o <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2013/11/On-line-Catalogue220152.pdf>

Vadean, F a Saloniki, EC, 2020. Determinants of staff turnover and vacancies in the social care sector in England. Adalwyd o <https://kar.kent.ac.uk/83303/1/dp2020-01.pdf>.

Wallace S, Garthwaite T, Llewellyn M (2020). Arolwg o'r Dystiolaeth o am Amrywiad mewn Telerau ac Amodau Contractau Cyflogaeth Gofal Cymdeithasol yng Nghymru. Crynodeb. Caerdydd: Llywodraeth Cymru: Rhif Ymchwil Gymdeithasol 64/2020. Adalwyd o <https://www.llyw.cymru/telerau-ac-amodau-contractau-cyflogaeth-gofal-cymdeithasol-yng-nghymru>

Y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu. Zero Hours Contracts: Evolution and Current Status Report. Adalwyd o https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/zero-hours-contracts-report-aug-2022_tcm18-110465.pdf

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2020). Standard Occupational Classification 2020. Volume 1: structure and descriptions of unit groups. Adalwyd o <https://cy.ons.gov.uk/methodology/classificationsandstandards/standardoccupationalclassification/soc/soc2020/soc2020volume1structureanddescriptionsofunitgroups>

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2023). Set Ddata EMP17: People in employment on zero hours contracts. Adalwyd o <https://cy.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>

Yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol, 2021. Adult social care workforce survey: Adroddiad Rhagfyr. Adalwyd o <https://www.gov.uk/government/statistics/adult-social-care-workforce-survey-december-2021/adult-social-care-workforce-survey-december-2021-report>

6. Atodiadau – Offer ymchwil

Atodiad A: Yr Arolwg

Fy mhrofiad o Waith Gofal Cartref

Cyflwyniad

Diolch am gymryd rhan yn yr arolwg hwn. Bydd angen oddeutu 20 munud i'w lenwi.

Deallwn fod yna lawer iawn o bwysau ar y sector gofal cartref ar hyn o bryd. Gwyddom fod gweithwyr gofal, rheolwyr a staff swyddfa yn gweithio'n eithriadol o galed i ddarparu gofal o'r radd flaenaf i rai o'r dinasyddion mwyaf agored i niwed yng Nghymru.

Rydym yn awyddus i wybod beth yw barn pobl sy'n gweithio mewn gwasanaethau cymorth cartref ynglŷn â chontractau dim oriau, y rheoliadau newydd a gyflwynwyd gan Lywodraeth Cymru yn 2017, ac effaith COVID-19. Rydym eisiau clywed eich safbwyntiau, ni waeth be fo eich rôl yn y sector gofal cartref.

Hefyd, rydym yn awyddus i drafod yr arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' – hynny yw, lle mae'n rhaid i weithwyr gofal fyrhau galwadau'n rheolaidd, yn benodol gan nad yw eu cyflogwyr yn neilltuo digon o amser ar gyfer teithio o un alwad i'r llall. Nid yw hyn yr un fath â gweithwyr gofal yn teimlo o dan bwysau oherwydd bod ganddynt lawer o alwadau neu oherwydd bod cydweithiwr yn absennol o'r gwaith yn sgil salwch ac ati.

Bydd yr hyn a ddywedwch yn helpu Llywodraeth Cymru i ddeall yn well sut fath o heriau sy'n wynebu'r sector, yn ogystal â helpu i bennu arferion gorau y gellir eu defnyddio i ddatblygu newidiadau effeithiol ac ystyrlon mewn polisïau.

Cynhelir yr arolwg hwn gan Social Change (asiantaeth annibynnol sy'n ymhél ag ymchwil a newid ymddygiad), ar ran Llywodraeth Cymru. Dim ond â Llywodraeth Cymru y bydd eich data'n cael ei rannu, a bydd yn cael ei

gadw'n gyfrinachol ac yn ddiogel. Cliciwch yma i gael rhagor o wybodaeth am ein polisi a'r modd y gweithiwn yn unol â'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR). Gallwch weld Hysbysiad Preifatrwydd Llywodraeth Cymru yma.

Os hoffech gael yr arolwg hwn mewn fformat hygyrch, neu os oes gennych gwestiynau ynglŷn â'r ymchwil, cysylltwch â ni trwy anfon e-bost i'r cyfeiriad research@social-change.co.uk. Bydd yr arolwg yn dechrau gyda chwestiynau sgrinio i gadarnhau eich bod yn fodlon cymryd rhan ac i wneud yn siŵr eich bod yn perthyn i'n cynulleidfda darged, fel y nodir uchod.

Mae'r arolwg hwn ar gael yn y Gymraeg/Saesneg. Cliciwch yma i fwrw ymlaen â'r arolwg Cymraeg/Saesneg.

Sylwer: mae'n ofynnol ichi lenwi'r cwestiynau â seren (*) wrth eu hymyl. Heb lenwi'r cwestiynau hyn, ni fydd modd ichi gyflwyno eich ymatebion i'r arolwg.

Dechrau'r arolwg

1. A ydych yn cydsynio i gymryd rhan yn yr arolwg hwn? *

- Ydw
- Nad ydw [anghymhwyso'r cyfranogwr rhag cymryd rhan yn yr arolwg: Opsiwn A]

2. Ym mha ardal awdurdod lleol ydych yn byw ac yn gweithio? *

	Byw	Gweithio
Blaenau Gwent		
Pen-y-bont ar Ogwr		
Caerffili		

Arolwg mewnwelediadau: Archwilio'r defnydd o gontractau dim oriau a'r arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' mewn gwasanaethau cymorth cartref yng Nghymru

Caerdydd		
Sir Gaerfyrddin		
Ceredigion		
Conwy		
Sir Ddinbych		
Sir y Fflint		
Gwynedd		
Ynys Môn		
Merthyr Tudful		
Sir Fynwy		
Castell-nedd Port Talbot		
Casnewydd		
Sir Benfro		
Powys		
Rhondda Cynon Taf		
Abertawe		
Torfaen		
Bro Morgannwg		
Wrecsam		
Y tu allan i Gymru	Anghymwyso'r cyfranogwr rhag cymryd rhan yn yr arolwg: Opsiwn B	Anghymhwysu'r cyfranogwr rhag cymryd rhan yn yr arolwg: Opsiwn B

3. A ydych yn gweithio yn y sector gofal cartref ar hyn o bryd neu a ydych wedi gweithio yn y sector yn y gorffennol? *

- Rydw i'n gweithio yn y sector gofal cartref ar hyn o bryd [ni fydd angen ateb C5 a C36]

- Rydw i wedi gweithio yn y sector gofal cartref yn y gorffennol
- Nac ydw [anghymwyso'r cyfranogwr rhag cymryd rhan yn yr arolwg: Opsiwn B]

4. Ym mha flwyddyn y gwnaethoch ymuno â'r sector? * (Cwestiwn agored)

5. Ym mha flwyddyn y gwnaethoch adael y sector? * (Cwestiwn agored)

6. Beth oedd eich rôl yn y sector? Rhowch dic wrth ymyl yr holl opsiynau perthnasol. *

- Gweithio fel rheolwr neu staff cymorth busnes mewn gwasanaeth gofal cartref
- Gweithio fel gweithiwr gofal mewn gwasanaeth gofal cartref
- Gweithio fel rheolwr neu staff cymorth busnes mewn awdurdod lleol neu fwrdd iechyd a oedd yn comisiynu gofal cartref
- Gweithio fel gweithiwr gofal mewn awdurdod lleol neu fwrdd iechyd a oedd yn comisiynu gofal cartref
- Dim un o'r uchod [anghymhwysu'r cyfranogwr rhag cymryd rhan yn yr arolwg: Opsiwn B]

[ALLWEDD: O hyn ymlaen, dim ond y mathau canlynol o gwestiynau a ddangosir i'r cyfranogwyr, ar sail eu hateb i C6 uchod]

Grŵp	Cwestiynau du	Cwestiynau gwyrdd	Cwestiynau coch
Darparwyr cymorth cartref	le	le	-
Comisiynwyr gofal cartref	le	le	-
Y gweithlu gwasanaethau cartref	le	-	le

7. Ers faint o amser ydych wedi gweithio mewn unrhyw rôl gofal cartref? Os ydych wedi gweithio mewn sawl rôl, nodwch y cyfanswm, heb gynnwys unrhyw amser y buoch yn gweithio y tu allan i'r sector. Nodwch eich ateb ar ffurf blynnyddoedd. * (Cwestiwn agored)

8. Pa opsiynau o blith yr isod sy'n disgrifio orau eich statws cyflogaeth cyfredol yn y sector? Rhowch dic wrth ymyl pob opsiwn perthnasol. * [os ydych wedi gweithio yn y sector yn y gorffennol, dewiswch y statws sy'n cyfateb orau i'ch statws ar y pryd]

- Gwaith amser llawn
- Gwaith rhan-amser
- Contract dim oriau [ni fydd angen ateb C13]
- Bwlch mewn gyrfa/absenoldeb mamolaeth
- Absenoldeb salwch hirdymor
- Wedi ymddeol
- Gwirfoddoli
- Arall (esboniwch)
- Dim un o'r uchod

Fy ymwybyddiaeth o Reoliadau 2017

Er mwyn ceisio gwella ansawdd a pharhad y gofal a ddarperir, yn 2017 cyflwynwyd gofyniad o dan Adran 42 o Reoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig 2017 a oedd yn pennu bod yn rhaid i ddarparwyr rheoleiddiedig gwasanaethau cymorth cartref gynnig contract cyflogaeth ag oriau gwarantedig i weithwyr a oedd ar gontract dim oriau, ar ôl eu tri mis cyntaf yn y gwaith.

Diffinnir yr arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' fel sefyllfa lle mae gweithwyr gofal yn gorfod byrhau galwadau'n rheolaidd, yn benodol gan nad yw eu cyflogwyr yn neilltuo digon o amser ar gyfer teithio o un alwad i'r llall. Er mwyn mynd i'r afael â phryderon yn ymwneud â 'byrhau galwadau'n fwriadol', rhoddwyd gofyniad ar ddarparwyr gwasanaethau i gyhoeddi amserlen ymweliadau ar gyfer eu staff. Pennwyd yn benodol bod yn rhaid neilltuo digon o amser ar gyfer teithio o un ymweliad i'r llall ac y dylai gweithwyr gofnodi eu hamserlen at ddibenion archwilio.

9. A oeddech yn ymwybodol o'r gofyniad hwn? *

- Oeddwn
- Nac oeddwn

10. Nodwch lefel eich ymwybyddiaeth a'ch dealltwriaeth o'r Rheoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig (Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol), /;p02017. *

- Gwael iawn – nid wyf yn gwybod am y Rheoliadau ac nid wyf wedi clywed amdanynt erioed
- Gwael – rydw i wedi clywed am y Rheoliadau, ond nid wyf yn siŵr beth ydynt na sut maent yn effeithio arnaf
- Niwtral – mae gennyf ddealltwriaeth dda o'r Rheoliadau
- Da – gallaf ddisgrifio'r Rheoliadau a'r hyn a olygant i mi

- Da iawn – rydw i'n deall y Rheoliadau a'r hyn a olygant i mi ac i rolau eraill ar draws y sector gofal cartref

11. Sut, os o gwbl, mae Rheoliadau 2017 wedi effeithio ar eich gwaith? *

- Effaith gadarnhaol sylweddol
- Effaith eithaf cadarnhaol
- Dim o gwbl
- Effaith eithaf negyddol
- Effaith negyddol sylweddol

12. Esboniwch eich ateb i'r cwestiwn blaenorol. (Cwestiwn agored)

Fy marn ynglŷn â chontractau dim oriau

13. Beth ydych yn ei ddeall ynglŷn â chontractau dim oriau? (Cwestiwn agored)

Diffinnir contractau dim oriau fel contractau cyflogaeth heb oriau gwarantedig na sicrwydd o waith rheolaidd i'r gweithiwr. Caiff contractau o'r fath eu galw hefyd yn 'gontractau heb oriau gwarantedig' neu'n 'gontractau dros dro'. Telir yr unigolion am yr oriau a weithiant yn unig.

14. Pa ddatganiad o blith yr isod sy'n cynrychioli orau eich teimladau ynglŷn â chontractau dim oriau?

*** [Y gweithlu yn unig]**

- Rydw i wedi bod ar gontract dim oriau yn y gorffennol ond **ni fuaswn yn dymuno** bod ar gontract o'r fath eto
- Rydw i wedi bod ar gontract dim oriau yn y gorffennol ac **efallai y byddaf yn dymuno** bod ar gontract o'r fath eto
- Rydw i ar gontract dim oriau ar hyn o bryd ac rydw i'n **dymuno newid** i gontract gwahanol
- Rydw i ar gontract dim oriau ar hyn o bryd ac **nid wyf yn dymuno newid** i gontract gwahanol
- Nid wyf erioed wedi bod ar gontract dim oriau, ond **yn ddi-os buaswn yn dymuno bod ar gontract o'r fath** yn y dyfodol
- Nid wyf erioed wedi bod ar gontract dim oriau, ond **buaswn yn ystyried** contract o'r fath
- Nid wyf erioed wedi bod ar gontract dim oriau ac **ni fuaswn yn dymuno bod ar gontract o'r fath** yn y dyfodol
- Nid oes gennyf farn ynglŷn â chontractau dim oriau / ddim yn siŵr

15. Pa ddatganiad o blith yr isod sy'n cynrychioli orau eich teimladau ynglŷn â chontractau dim oriau?

*** [Darparwyr a chomisiynwyr yn unig]**

- Rydw i'n gysylltiedig â darparu / comisiynu gwasanaethau cymorth cartref (neu rydw i wedi bod yn gysylltiedig â darparu / comisiynu gwasanaethau cymorth cartref yn y gorffennol) trwy ddefnyddio contractau dim oriau, ond **ni** fuaswn yn defnyddio contract o'r fath eto
- Rydw i'n gysylltiedig â darparu / comisiynu gwasanaethau cymorth cartref (neu rydw i wedi bod yn gysylltiedig â darparu / comisiynu gwasanaethau cymorth cartref yn y gorffennol) trwy ddefnyddio contractau dim oriau, ac efallai y byddaf yn defnyddio contract o'r fath eto
- Rydw i'n gysylltiedig â darparu / comisiynu gwasanaethau cymorth cartref (neu rydw i wedi bod yn gysylltiedig â darparu / comisiynu gwasanaethau cymorth cartref yn y gorffennol) trwy ddefnyddio contractau dim oriau, ac yn ddi-os buaswn yn defnyddio contract o'r fath yn y dyfodol
- Rydw i'n gysylltiedig â darparu / comisiynu gwasanaethau cymorth cartref (neu rydw i wedi bod yn gysylltiedig â darparu / comisiynu gwasanaethau cymorth cartref yn y gorffennol) trwy ddefnyddio contractau dim oriau, a buaswn yn ystyried defnyddio contract o'r fath yn y dyfodol
- Nid oes gennyf farn ynglŷn â chontractau dim oriau / ddim yn siŵr
- Dim un o'r uchod

16. Ar sail eich dealltwriaeth, pa fanteision sy'n perthyn i gontractau dim oriau? Dewiswch yr holl opsiynau perthnasol. *

- Hyblygrwydd i'r gweithwyr
- Hyblygrwydd i'r gweithlu
- Maent yn arwain at reoli amser yn well
- Maent yn galluogi gweithwyr i gael amryfal swyddi
- Maent yn lleihau llwyth gwaith
- Amser i ffwrdd yn ystod y diwrnod/wythnos
- Rhagor o amser gyda'r teulu
- Rhoi rheolaeth i weithwyr dros eu llwyth gwaith
- Arall (nodwch)
- Dim un o'r uchod

17. Ar sail eich dealltwriaeth, pa anfanteision sy'n perthyn i gontractau dim oriau? Dewiswch yr holl opsiynau perthnasol. *

- Diffyg oriau gwarantedig, diffyg diogelwch swyddi
- Nid yw'r cyflogwr yn talu costau
- Amseroedd teithio maith di-dâl
- Dim digon o amser yn cael ei neilltuo ar gyfer apwyntiadau/ymweliadau
- Dim digon o amser yn cael ei neilltuo ar gyfer teithio rhwng apwyntiadau/ymweliadau
- Caiff bylchau maith eu neilltuo rhwng apwyntiadau yn ystod y diwrnod
- Diffyg tâl ffyrlo
- Llai o gymorth COVID-19
- Tensiwn gyda'r rheolwyr ynglŷn ag amserlenni
- Ofni gwrthod shifftiau rhag ofn na chynigir gwaith wedyn

- Oriau gweithio anwadal
- Ddim yn gwybod a fydd modd talu biliau, ai peidio
- Cydbwysedd gwael rhwng bywyd a gwaith
- Gorfod gweithio mewn amryfal swyddi
- Anallu i elwa ar fudd-daliadau pan fo'r oriau'n brin
- Arall (esboniwch)
- Dim un o'r uchod

Fy marn ynglŷn â byrhau galwadau'n fwriadol

Mae'r adran ganlynol yn archwilio eich safbwyntiau a/neu eich profiadau mewn perthynas â '**Byrhau galwadau'n fwriadol**', lle mae'n rhaid i weithwyr gofal fyrhau galwadau'n rheolaidd, yn benodol gan nad yw eu cyflogwyr yn neilltuo digon o amser ar gyfer teithio o un alwad i'r llall). Atebwch yr adran hon mor onest ag y gallwch, gan gofio bod eich atebion yn gyfrinachol.

18. Pa mor aml ydych yn gorfod gadael galwadau'n gynnar, yn benodol gan nad ydych wedi cael digon o amser i deithio i'ch galwad nesaf* [Y gweithlu yn unig]

- Bob amser
- Yn fynych iawn
- O dro i dro
- Yn anfynych
- Yn anfynych iawn
- Byth

19. Pa mor aml ydych yn cyrraedd galwadau gofal yn hwyr gan nad ydych wedi cael digon o amser i deithio rhwng apwyntiadau?* [Y gweithlu yn unig]

- Bob amser
- Yn fynych iawn
- O dro i dro
- Yn anfynych
- Yn anfynych iawn
- Byth

Mae '**byrhau galwadau'n fwriadol**' yn cyfeirio at sefyllfaoedd lle mae'n rhaid i weithwyr gofal fyrhau galwadau'n rheolaidd, yn benodol gan nad yw eu cyflogwyr yn neilltuo digon o amser ar gyfer teithio o un alwad i'r llall)

20. A ydych yn ymwybodol bod yr arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' yn digwydd yn y sector gofal cartref ar hyn o bryd?*

- Ydw
- Nac ydw

21. A ydych o'r farn bod yr arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' yn parhau yn y sector gofal cartref; ac os felly, pam? (h.y. cyflogwyr ddim yn rhoi digon o amser teithio i weithwyr gofal) Rhewch dic wrth ymyl yr holl ddatganiadau perthnasol*

- Ydw – oherwydd mae gweithwyr gofal yn cael gormod o alwadau
- Ydw – oherwydd pwysau ariannol ar y busnes
- Ydw – oherwydd cyfraddau comisiynu awdurdodau lleol neu fyrdau iechyd
- Ydw – rheswm arall (esboniwch) [cwestiwn agored]
- Nac ydw – nid wyf o'r farn ei fod yn dal i ddigwydd [esboniwch]

22. Beth, yn eich tyb chi, yw'r canlyniadau sy'n deillio o 'fyrhau galwadau'n fwriadol'? Rhewch dic wrth ymyl yr holl opsiynau perthnasol. *

- Gostwng ansawdd y gofal a roddir i ddefnyddwyr y gwasanaeth
- Pwysau a straen ar weithwyr gofal
- Blaenoriaethu un apwyntiad ar draul un arall gan fod yr amser yn brin
- Pobl yn cael eu gadael cyn i'w hanghenion gael eu diwallu/cyn i'r holl dasgau gael eu cwblhau
- Dim digon o amser ar gyfer yr apwyntiad oherwydd gofynion teithio/trafnidiaeth
- Llai o amser cyswllt neu ryngweithio gyda defnyddwyr y gwasanaeth
- Ymyriadau posibl yn ystod y gwaith oherwydd straen ac ofn
- Defnyddwyr yn chwilio am ddarparwyr gofal amgen / cwynion
- Cerydd gan y rheolwyr

23. Ar sail eich profiad, a ydych o'r farn bod contractau dim oriau yn un rheswm sydd wrth wraidd yr arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol'? *

- Ydw
- Nac ydw
- Ddim yn siŵr

24. Esboniwch eich ateb i'r cwestiwn blaenorol, os yn berthnasol (Cwestiwn agored)

25. A ydych yn cael tâl am yr amser a dreuliwch yn teithio o un ymweliad i'r llall? * [Y gweithlu yn unig]

- Ydw
- Nac ydw

- Ddim yn siŵr

26. Yn eich tyb chi, pa bethau y gellid eu gwella er mwyn lleihau'r arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' yn eich sector? * (cwestiwn agored)

Fy marn ynglŷn â chymorth COVID-19

27. A fuoch yn gweithio yn ystod y pandemig COVID-19, rhwng Chwefror 2020 a Chwefror 2022 (trwy'r holl gyfnod neu yn ystod rhan ohono)?

- Do
- Naddo (ni fydd angen ateb C31-32)
- Ddim yn siŵr

28. Gan feddwl am eich rôl yn y sector gofal cartref (naill ai nawr neu yn y gorffennol), nodwch unrhyw gymorth COVID-19 ychwanegol a oedd ar gael ichi. (cwestiwn agored)

29. Pa effaith a gafodd COVID-19 arnoch chi a'ch gwaith yn y gwasanaethau cymorth cartref?

	Wedi cynyddu	Wedi gostwng	Amherthnasol
Llwyth gwaith			
Ansawdd y gwaith			
Tâl			
Y gallu i wneud y gwaith			
Recriwtio staff i'r sector			

30. Pa effaith a gafodd COVID-19 ar eich iechyd cyfredol?

	Gwelliant	Dirywiad	Amherthnasol
Iechyd meddwl			
Iechyd corfforol			

Fy heriau yn y gwaith

31. Pa agweddau ydych yn eu mwynhau ynglŷn â gwaith gofal cartref? * [Y gweithlu yn unig]

- Cynnal annibyniaeth y bobl rydw i'n gofalu amdanynt
- Hyblygrwydd
- Taliadau bonws a buddion ariannol
- Contractau dim oriau
- Rhoi gofal personoledig a phersonol
- Fy nghydberthnasau gyda'r rhai rydw i'n gofalu amdanynt
- Helpu pobl
- Bod yn egniol
- Gwneud daioni yn y byd
- Mae'n fy helpu i leihau straen
- Arall (esboniwch)

32. Pam y gwnaethoch adael y sector? * [Y gweithlu yn unig]

- Contractau dim oriau
- Straen neu salwch meddwl a oedd yn gysylltiedig â'r gwaith
- Diffyg cyfleoedd i gamu ymlaen yn fy ngyrfa
- Ymddygiad anodd ymhlith y rhai roeddwn yn gofalu amdanynt a'u teuluoedd
- Gwaith ansefydlog
- COVID-19 a lleihau fy risg bersonol
- COVID-19 a lleihau fy risg i'r rhai roeddwn yn gofalu amdanynt
- Cafodd fy swydd ei dileu
- Cydberthynas wael gyda'r rheolwyr
- Canfyddiad negyddol ymhlith y cyhoedd a'r cyfryngau
- Diffyg parch ymhlith y cyhoedd a'r rhai roeddwn yn gofalu amdanynt
- Anabledd neu salwch corfforol neu feddyliol newydd a oedd yn golygu na allwn wneud fy ngwaith
- Cyflog isel
- Amodau gweithio gwael
- Gormod o gyfrifoldeb
- Arall (esboniwch)

33. Yn eich tyb chi, beth yw'r tair prif her a wynebwnch yn eich rôl? (cwestiwn agored) *

- 1.
- 2.
- 3.

34. Yn eich tyb chi, beth yw'r prif heriau sy'n wynebu'r gweithlu gofal cartref? (cwestiwn agored) *
[Darparwyr a chomisiynwyr yn unig]

35. Yn eich tyb chi, beth fyddai'n helpu i leihau'r heriau hyn, fel polisïau a rheoliadau newydd? (cwestiwn agored) *

Amdanaf i

36. Beth yw eich oedran?

- 18-25
- 24-35
- 34-45
- 44-55
- 54-65
- Dros 65

37. Beth yw eich rhywedd? [cwestiwn agored]

38. Beth yw eich ethnigrwydd? [cwestiwn agored]

39. Beth yw'r cymwysterau uchaf a enillwyd gennych?

- Dim cymwysterau
- Cymwysterau islaw Lefel 3, yn cynnwys TGAU a chymwysterau lefel mynediad
- Lefel 5 a Safon Uwch; NVQ Lefel 3; Diploma Uwch; BTEC Lefel 3; BTEC Cenedlaethol; IB; Prentisiaeth uwch; neu gymwysterau cyfwerth
- Tystysgrif addysg uwch; Tystysgrif genedlaethol uwch; NVQ Lefel 4; Dyfarniad proffesiynol BTEC Lefel 4; Prentisiaeth uwch; neu gymwysterau cyfwerth

- Gradd sylfaen; Diploma addysg uwch; Diploma mewn addysg bellach; Diploma genedlaethol uwch; Dyfarniad proffesiynol BTEC Lefel 5; neu gymwysterau cyfwerth
- Gradd baglor; Diploma i raddedigion; Tystysgrif i raddedigion; Dyfarniad proffesiynol uwch BTEC Lefel 6; Gradd-brentisiaeth
- Cymwysterau uwchlaw Lefel 6, yn cynnwys Gradd Meistr a Doethuriaeth
- Arall (nodwch)

Raffl

Fel ffordd o ddiolch ichi am gymryd rhan yn yr arolwg hwn, rydym yn trefnu raffl ar gyfer cyfle i ennill taleb siopa sy'n werth £100. **A hoffech inni eich cynnwys yn y raffl a chysylltu â chi pe baech yn ennill?**

- Hoffwn
- Na hoffwn

Os mai 'hoffwn' yw eich ateb, nodwch y manylion canlynol. Sylwer: ni fydd hyn yn effeithio ar gyfrinachedd eich atebion i'r arolwg, a dim ond at y dibenion y cydsyniwyd iddynt uchod y cysylltir â chi.

- Enw:
- Cyfeiriad e-bost:
- Rhif ffôn:

Diolch

Diolch am gymryd rhan yn yr arolwg hwn. Bydd eich atebion yn ein helpu i ddeall y sefyllfa mewn perthynas â chontractau dim oriau yn y sector gofal cartref ledled y DU. Bydd eich holl atebion yn parhau i fod yn ddienw ac yn gyfrinachol yn Social Change a Llywodraeth Cymru. Os oes gennych gwestiynau ynglŷn â'r gwaith hwn neu'r modd y bydd eich ymatebion yn cael eu defnyddio, cysylltwch â research@social-change.co.uk.

Helpwch ni i ledaenu'r gair ynglŷn â'r arolwg trwy roi gwybod i'ch cyfeillion neu trwy rannu dolen yr arolwg:

Arolwg mewnwelediadau: Archwilio'r defnydd o gontractau dim oriau a'r arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' mewn gwasanaethau cymorth cartref yng Nghymru



Yn olaf, **cliciwch yma** i gofrestru ar gyfer gwahoddiadau i gymryd rhan mewn ymchwil bellach yn ymwneud â'r prosiect hwn er mwyn helpu i wella ein dealltwriaeth o'r sector a chael cyfle i ennill talebau siopa, am rannu eich meddyliau. [Bydd y ddolen yn arwain at yr arolwg 'Ymchwil Bellach ynglŷn â Gwasanaethau Cymorth Cartref']

Diolch am eich amser.

Ymchwil Bellach ynglŷn â Gwasanaethau Cymorth Cartref [arolwg ar wahân]

Diolch am lenwi ein harolwg a chyflwyno eich safbwyntiau a'ch profiadau mewn perthynas â'r defnydd o gontractau dim oriau mewn gwasanaethau cymorth cartref yng Nghymru.

Fel rhan o'r gwaith ymchwil hwn, rydym yn cynnal cyfweiliadau a grwpiau ffocws er mwyn archwilio mwy ar agweddau ac ymddygiadau a fynegwyd yn yr arolwg hwn.

A hoffech inni gysylltu â chi i'ch gwahodd i gymryd rhan mewn ymchwil bellach ar gyfer y prosiect hwn, os cewch eich dewis?

- Hoffwn, cyfweiliadau dros y ffôn yn unig
- Hoffwn, grwpiau ffocws yn unig
- Hoffwn, ymchwil bellach o unrhyw fath
- Na

Os mai 'hoffwn' yw eich ateb i unrhyw un o'r opsiynau, nodwch y manylion canlynol:

- Enw:
- Cyfeiriad e-bost:
- Rhif ffôn:

Beth yw/oedd eich rôl yn y sector gofal cartref? Rhowch dic wrth ymyl yr holl opsiynau perthnasol. *

- Gweithio i asiantaeth neu sefydliad sy'n darparu gofal cartref
- Gweithio i awdurdod lleol neu fwrdd iechyd sy'n comisiynu gofal cartref
- Gweithiwr gofal gwasanaethau cartref

Sylwer: bydd eich dewis a'ch manylion cyswllt yn cael eu rhannu gyda Llywodraeth Cymru a byddant yn cael eu storio'n ddiogel. Gallwch ddarllen polisi preifatrwydd Llywodraeth Cymru trwy glicio **yma**. Dim ond at y dibenion y cydsyniwyd iddynt uchod y cysylltir â chi. Os nodwch eich manylion cyswllt, ni fydd hynny'n

Arolwg mewnwelediadau: Archwilio'r defnydd o gontractau dim oriau a'r arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' mewn gwasanaethau cymorth cartref yng Nghymru



effeithio ar gyfrinachedd eich atebion i'r arolwg, oherwydd bydd y data hwn yn cael ei storio ar wahân i'ch ymatebion dienw.

Diolch

Diolch am ymateb mewn perthynas ag ymchwil bellach yn ymwneud â'r prosiect hwn. Os ydych wedi dewis cymryd rhan, efallai y byddwn yn cysylltu â chi i'ch gwahodd i gymryd rhan yng nghamau diweddarach yr ymchwil. Os oes gennych gwestiynau, cysylltwch â research@social-change.co.uk. Diolch am eich amser.

Hysbysiadau anghymhwysu

Opsiwn A – Gan eich bod wedi gwrthod cymryd rhan yn yr ymchwil hon, ni fydd eich arolwg yn dechrau. Diolch am eich amser.

Opsiwn B – Yn anffodus, mae'r ymchwil hon yn canolbwyntio ar bobl sy'n gweithio yn y gwasanaethau cymorth cartref yng Nghymru. Gan nad ydych yn perthyn i'n cynulleidfya darged, bydd eich arolwg yn dod i ben yn y fan hon. Diolch am eich amser.

Atodiad B: Canllaw trafod cyfweiliadau ar gyfer gweithwyr gofal cartref

Canllaw trafod cyfweiliadau: Gweithwyr gofal cartref

Diolch am gymryd rhan yn y cyfweiliad hwn dros y ffôn. Fy enw i yw Rachel. Rydw i'n gweithio i Social Change, sef cwmni annibynnol sy'n ymhél ag ymchwil gymdeithasol, newid ymddygiad a marchnata. Rydym yn gweithio ar ran Llywodraeth Cymru er mwyn deall y profiadau, yr agweddau a'r heriau sy'n wynebu gwahanol grwpiau yn y sector gofal cartref mewn perthynas â chontractau dim oriau, y rheoliadau a gyflwynwyd gan Lywodraeth Cymru yn 2017, a chynlluniau cymorth COVID-19.

Mae gennym ddiddordeb mewn clywed gan bobl sy'n darparu gofal cartref i bobl yng Nghymru.

Fel y gwyddoch, o bosibl, cynhaliwyd arolwg yn ddiweddar er mwyn deall y profiadau, yr agweddau a'r heriau sy'n wynebu gwahanol grwpiau yn y sector gofal cartref mewn perthynas â chontractau dim oriau, y rheoliadau a gyflwynwyd gan Lywodraeth Cymru yn 2017, a chynlluniau cymorth COVID-19. Heddiw, byddaf yn archwilio rhai canfyddiadau hollbwysig sydd wedi deillio o'r arolwg.

Rydw i yma i drafod eich barn a'ch profiadau. Nid oes y fath beth ag ateb cywir neu anghywir, felly byddwch mor onest ag y gallwch. Bydd popeth a ddywedwch heddiw yn cael ei gadw'n gyfrinachol ac yn cael ei ddefnyddio'n ddienw. Ni fyddwn yn eich enwi mewn crynodebau data nac adroddiadau a lunnir ar gyfer y gwaith hwn.

Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am hyn yn ein Polisi Preifatrwydd GDPR, a anfonais atoch cyn y cyfweiliad hwn.

Cyn inni ddechrau, a oes gennych gwestiynau yr hoffech eu gofyn?

Tybed hefyd a fydd hi'n iawn imi recordio'r sesiwn, fel y gallaf ailwrando ar ein sgwrs yn nes ymlaen? Ni fydd y recordiad yn cael ei rannu; ei unig bwrpas fydd fy ngalluogi i ailwrando ar y sgwrs a gawn heddiw.

ADRAN A: Profiad o weithio yn y sector gofal cartref

Cyn inni drafod rhai o'r pynciau hollbwysig a archwiliwyd yn yr arolwg, hoffwn ddechrau trwy ddeall rhagor amdanoch chi a'ch rôl, os yw hynny'n iawn.

1. A oes modd ichi ddisgrifio eich rôl gyfredol yn y sector gofal cartref, gan nodi eich cyfrifoldebau hollbwysig?

ADRAN B: Rheoliadau 2017

Yn yr arolwg, archwiliwyd ymwybyddiaeth a dealltwriaeth pobl o'r gofyniad yn Rheoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig 2017 sy'n nodi ei bod yn ofynnol i ddarparwyr rheoleiddiedig gwasanaethau cymorth cartref gynnig contract cyflogaeth ag oriau gwarantedig i weithwyr ar gontractau dim oriau, ar ôl eu tri mis cyntaf yn y gwaith.

2. Yn ôl y mwyafrif o'r gweithwyr gofal a soniodd am eu dealltwriaeth o'r rheoliadau, roedd lefel eu dealltwriaeth yn amrywio o 'niwtral' i 'gwael iawn'. Sut mae hyn yn cymharu â'ch ymwybyddiaeth a'ch dealltwriaeth chi?

3. Yn eich tyb chi, sut y gellir gwella ymwybyddiaeth o'r Rheoliadau a'r modd y gellir cael gafael ar hawliau o'r fath?

4. Yn ôl y mwyafrif o'r ymatebwyr a gymerodd ran yn yr arolwg, nid oeddynt o'r farn bod y rheoliadau wedi cael unrhyw effaith arnynt. Sut mae hyn yn cymharu â'ch profiad chi?

ADRAN C: Barn ynglŷn â chontractau dim oriau

Nawr, hoffwn drafod contractau dim oriau. Yn yr arolwg, cafwyd cyfres o gwestiynau'n ymwneud â dealltwriaeth pobl o gontractau dim oriau a'u barn ynglŷn â bod ar gontract o'r fath.

5. [Os gwnaethant lenwi'r arolwg] Yn yr arolwg, fe wnaethoch ymateb fel a ganlyn:

Yr ymateb a ddewiswyd yn yr arolwg	Cwestiwn y cyfweiliad
Rydw i ar gontract dim oriau ar hyn o bryd ac rydw i'n dymuno newid i gontract gwahanol	Pam ydych eisiau newid i gontract gwahanol?
Rydw i ar gontract dim oriau ar hyn o bryd ac nid wyf yn dymuno newid i gontract gwahanol	Pam ydych eisiau parhau ar gontract dim oriau?
Nid oes gennyf farn ynglŷn â chontractau dim oriau / ddim yn siŵr	A oes gennych deimladau ynglŷn â'r defnydd a wneir o gontractau dim oriau yn y sector gofal cartref? A oes gennych unrhyw brofiad o fod ar gontract dim oriau?
Nid wyf erioed wedi bod ar gontract dim oriau ac ni fuaswn yn dymuno bod ar gontract o'r fath yn y dyfodol	Pam nad ydych eisiau bod ar gontract dim oriau yn y dyfodol?
Rydw i wedi bod ar gontract dim oriau yn y gorffennol ond ni fuaswn yn dymuno bod ar gontract o'r fath eto	Pam nad ydych eisiau bod ar gontract dim oriau eto yn y dyfodol?
Rydw i wedi bod ar gontract dim oriau yn y gorffennol ac efallai y byddaf yn dymuno bod ar gontract o'r fath eto	Beth sy'n apelio atoch mewn perthynas â bod ar gontract dim oriau?
Nid wyf erioed wedi bod ar gontract dim oriau, ond buaswn yn ystyried contract o'r fath	Beth sy'n apelio atoch mewn perthynas â bod ar gontract dim oriau?
Nid oeddwn yn uniaethu ag unrhyw un o'r datganiadau	A oes gennych deimladau ynglŷn â'r defnydd a wneir o gontractau dim oriau yn y sector gofal cartref? A oes gennych unrhyw brofiad o fod ar gontract dim oriau?

5. [Os na wnaethant lenwi'r arolwg]

Sut byddech yn disgrifio eich safbwyntiau ynglŷn â defnyddio contractau dim oriau ledled gwasanaethau gofal cartref, ynghyd â'ch profiad ohonynt?

Roedd nifer o weithwyr gofal yn yr arolwg o'r farn bod contractau dim oriau'n cynnig hyblygrwydd i weithwyr, rheolaeth dros lwyth gwaith a'r gallu i wneud amryfal swyddi.

6. A ydych yn cytuno â'r pwyntiau hyn? Pa fanteision eraill, os o gwbl, a all ddod i ran gweithwyr gofal trwy fod ar contractau dim oriau?

Y prif anfanteision y soniodd pobl amdanynt mewn perthynas â chontractau dim oriau oedd diffyg diogelwch swyddi yn sgil diffyg oriau gwarantedig ac ansicrwydd ariannol.

7. A ydych yn cytuno â'r pwyntiau hyn? A ydynt yn adlewyrchu eich barn? Pa anfanteision eraill, os o gwbl, sy'n perthyn i fod ar contractau dim oriau?

8. A ydych o'r farn bod y manteision yn drech na'r anfanteision, neu *vice versa*?

ADRAN D: Barn ynglŷn â 'byrhau galwadau'n fwriadol'

Yn ogystal ag archwilio canfyddiadau a phrofiadau o gontractau dim oriau, fe wnaethom holi pobl ynglŷn â'r arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' yn y sector gofal cartref, lle mae'n rhaid i weithwyr gofal adael galwadau'n gynnar gan nad ydynt yn cael digon o amser i deithio o un alwad i'r llall. Roedd y mwyafrif o weithwyr gofal o'r farn nad oeddynt, fel arfer, yn gorfod gadael galwadau'n gynnar oherwydd diffyg amser teithio, ond dywedodd eraill eu bod wedi gorfod gwneud hynny'n fynych, neu eu bod yn cyrraedd galwadau eraill yn hwyr.

9. Sut mae hyn yn cymharu â'ch profiad chi?

10. Beth yw eich barn ynglŷn â statws cyfredol 'byrhau galwadau'n fwriadol' ledled y sector?

11. A yw'n rhywbeth sydd, yn eich tyb chi, yn digwydd yn eich sefydliad?

[Os mai 'ydy' yw'r ateb]: Sut, os o gwbl, mae'n effeithio ar eich gwaith os/pan mae'n digwydd?

ADRAN E: Taliadau ychwanegol yn ymwneud â COVID-19

Mae Llywodraeth Cymru yn awyddus i ddeall sut fath o effaith, os o gwbl, a gafodd taliadau ychwanegol a chynlluniau cymorth ledled y sector gofal cartref. Bydd yr adran nesaf yn archwilio eich profiad o ran derbyn unrhyw daliadau/cymorth o'r fath.

12. Yn ystod y pandemig COVID-19, a gawsoch unrhyw gymorth ychwanegol (er enghraifft, cymorth iechyd meddwl gan Gofal Cymdeithasol Cymru, taliadau ychwanegol gan Lywodraeth Cymru)?

13. [Os mai 'do' yw'r ateb] Sut (os o gwbl) gwnaeth hyn effeithio arnoch?

13. [Os mai 'naddo' yw'r ateb] Beth fydddech wedi gobeithio ei dderbyn/cael mynediad ato? Sut y byddai hyn wedi effeithio arnoch?

ADRAN F: Heriau yn eich rôl ac ar gyfer y gweithlu

Mae'r adran nesaf yn ymdrin â'r heriau yn eich rôl a'r heriau ar gyfer y gweithlu. Yn yr arolwg, gofynnwyd i bobl nodi'r tair prif her sy'n eu hwynebu yn eu rôl. Gwelwyd bod rhai o'r themâu hollbwysig yn cynnwys recriwtio a staffio, gofynion y rôl, costau cynyddol, a morâl staff, yn ogystal â chydbwysedd gwael rhwng bywyd a gwaith.

14. Sut, os o gwbl, mae'r themâu hyn yn adlewyrchu eich profiad chi?

15. (Gan ddibynnu ar eu hatebion yn yr arolwg)

Os na wnaethant gymryd rhan yn yr arolwg, rhestrwch y themâu hollbwysig hyn ac archwiliwch y rhai sy'n taro tant gyda nhw.

Eu hateb	Pethau i'w trafod
Recriwtio a chadw	Beth yw eich barn ynglŷn â'r prif rwystrau sy'n perthyn i recriwtio a chadw staff? Sut mae hyn yn effeithio ar eich gwaith?
Bodloni gofynion cynyddol	A oes yna unrhyw beth yn ymwneud â gofynion eich rôl sy'n golygu bod eich gwaith yn anodd ei wneud?
Diffyg cyllid	Sut mae diffyg cyllid yn effeithio ar eich gwaith?
Cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith	Pa bethau yn eich rôl sy'n golygu ei bod hi'n anodd ichi gael cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith? Sut mae hyn yn effeithio ar eich gwaith?
Os sonnir am rywbeth arall	A allwch roi rhywfaint mwy o fanylion ynglŷn â hyn?

ADRAN G: Atebion ar gyfer goresgyn heriau ledled y sector gofal cartref

Yn yr adran olaf hon, byddwn yn archwilio gwahanol atebion ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau sy'n wynebu darparwyr, comisiynwyr a gweithwyr gofal yn eu rolau beunyddiol. Dyma rai themâu hollbwysig a ddeilliodd o'r arolwg: gwell cyflog, gwella recriwtio a chadw staff ledled y sector, rhoi mwy o sylw i waith gofal cartref/gwella canfyddiadau ohono, a rhoi ychwaneg o hyfforddiant i'r staff.

16. A ydych yn cytuno â'r atebion hyn?

17. [Os mai 'ydw' yw'r ateb]: A allwch esbonio pam ydych yn cytuno â'r themâu hyn neu pam ydych yn uniaethu â nhw? A allwch awgrymu unrhyw atebion eraill?

[Os mai 'nac ydw' yw'r ateb] A allwch awgrymu unrhyw atebion eraill?

18. A ydych yn ymwybodol o newidiadau sydd ar ddod, y disgwylir iddynt gael eu rhoi ar waith ledled y sector yn y dyfodol er mwyn goresgyn rhai o'r heriau hyn?

19. Pe baech yn gorfod dewis un ateb i fynd i'r afael â'r heriau a drafodwyd eisoes, beth fyddai'r ateb hwnnw, a pham?

Diwedd y cyfweiliad

Rydw i wedi cyrraedd diwedd y cwestiynau.

Diolch am eich mewnwleidiadau a'ch cyfraniad heddiw – bydd yr holl bethau a drafodwyd yn helpu Llywodraeth Cymru i ddeall beth mae rheolwyr a staff cymorth busnes yn credu y gellir ei wneud i wella prosesau ac amodau gweithio ledled gofal cartref.

> ewch ati i ddirwyn y cyfweiliad i ben, gan esbonio proses y daleb a chynnig gwybodaeth gymorth os oes unrhyw beth a drafodwyd wedi effeithio arnynt <

Atodiad C: Canllaw trafod cyfweiliadau ar gyfer comisiynwyr gwasanaethau gofal cartref

Canllaw trafod: Comisiynwyr gwasanaethau gofal cartref

Diolch am gymryd rhan yn y cyfweiliad hwn dros y ffôn. Fy enw i yw Rachel. Rydw i'n gweithio i Social Change, sef cwmni annibynnol sy'n ymhél ag ymchwil gymdeithasol, newid ymddygiad a marchnata. Rydym yn cynnal yr ymchwil hon ar ran Llywodraeth Cymru er mwyn inni allu deall yn well beth yw profiadau pobl sy'n gweithio yn y sector gofal cartref.

Mae gennym ddiddordeb mewn clywed gan bobl fel chi sy'n gweithio i awdurdodau lleol sy'n comisiynu gwasanaethau gofal cartref.

Fel y gwyddoch, o bosibl, cynhaliwyd arolwg yn ddiweddar er mwyn deall profiadau, agweddau a heriau'n ymwneud â chontractau dim oriau, y rheoliadau a gyflwynwyd gan Lywodraeth Cymru yn 2017, cynlluniau cymorth COVID-19 a 'byrhau galwadau'n fwriadol'. Heddiw, hoffwn archwilio rhai pethau a ddysgwyd yn sgil yr arolwg, a dysgu rhagor am eich meddyliau a'ch profiadau chi.

Rydw i yma i drafod eich barn a'ch profiadau. Nid oes y fath beth ag ateb cywir neu anghywir, felly byddwch mor onest ag y gallwch. Bydd popeth a ddywedwch heddiw yn cael ei gadw'n gyfrinachol ac yn cael ei ddefnyddio'n ddiennw. Ni fyddwn yn eich enwi mewn crynodebau data nac adroddiadau a lunnir ar gyfer y gwaith hwn.

Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am hyn yn ein Polisi Preifatrwydd GDPR, a anfonais atoch cyn y cyfweiliad hwn.

Cyn inni ddechrau, a oes gennych gwestiynau yr hoffech eu gofyn?

Tybed hefyd a fydd hi'n iawn imi recordio'r sesiwn, fel y gallaf ailwrando ar ein sgwrs yn nes ymlaen? Ni fydd y recordiad yn cael ei rannu; ei unig bwrpas fydd fy ngalluogi i ailwrando ar y sgwrs a gawn heddiw.

ADRAN A: Profiad o weithio yn y sector gofal cartref

1. Hoffwn ddechrau trwy eich holi am eich rôl gyfredol yn y sector gofal cartref – a oes modd ichi esbonio eich rôl yn fanylach, gan nodi eich prif gyfrifoldebau?

ADRAN B: Rheoliadau 2017

Yn yr arolwg, archwiliwyd ymwybyddiaeth a dealltwriaeth pobl o'r gofyniad yn Rheoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig 2017 sy'n nodi ei bod yn ofynnol i ddarparwyr rheoleiddiedig gwasanaethau cymorth cartref gynnig contract cyflogaeth ag oriau gwarantedig i weithwyr ar contractau dim oriau, ar ôl eu tri mis cyntaf yn y gwaith.

Os gwnaethant lenwi'r arolwg:

2. Fe wnaethoch sôn yn yr arolwg fod eich ymwybyddiaeth a'ch dealltwriaeth o'r Rheoliadau _____ (yn dda iawn, yn dda, yn wael, ...) a bod y Rheoliadau wedi effeithio ar eich gwaith mewn _____ (ffordd gadarnhaol, ffordd negyddol, dim o gwbl). [Os dywedasant yn eu hymateb fod y Rheoliadau wedi effeithio ar eu gwaith] A allwch ddisgrifio eich profiad o'r Rheoliadau, gan nodi ym mha ffordd maent wedi effeithio ar eich gwaith?

NEU

Os na wnaethant lenwi'r arolwg

3. Dywedodd nifer o bobl fod eu dealltwriaeth a'u hymwybyddiaeth o'r Rheoliadau yn dda iawn, a bod y Rheoliadau wedi cael rhywfaint o effaith gadarnhaol ar eu gwaith. Ond dywedodd eraill eu bod yn llai cyfarwydd â'r Rheoliadau. Ar sail eich profiad chi, beth yw eich meddyliau ynglŷn â hyn? A ydych yn cytuno neu'n anghytuno, a pham?
4. Sut gwnaeth y gofyniad esgor ar newid yn y gwaith a wnewch, a sut gwnaethoch chi addasu i'r newidiadau hynny?
5. A ydych yn credu bod y Rheoliadau wedi cael unrhyw effaith o gwbl ar y defnydd a wneir o contractau dim oriau yn y sector?

ADRAN C: Barn ynglŷn â chontractau dim oriau

Mae'r adran nesaf yn canolbwyntio ar eich safbwyntiau a'ch teimladau ynglŷn â chontractau dim oriau. Datgelodd yr arolwg amrywiaeth o safbwyntiau ynglŷn â manteision ac anfanteision contractau o'r fath o fewn y gweithlu. Yn ddiddorol ddigon, ni chafwyd consensws clir ynghylch a fyddai pobl yn ystyried defnyddio contractau dim oriau eto yn y dyfodol.

6. Beth yw eich barn ynglŷn â defnyddio contractau dim oriau yn y sector gofal cartref? Pwyntiau trafod: beth yw'r manteision a'r anfanteision?; a ydych yn cytuno â'r defnydd a wneir ohonynt?
7. Dywedodd pobl mai'r prif fanteision sy'n perthyn i gontractau dim oriau yw hyblygrwydd i'r gweithwyr ac i'r gweithlu, a'u bod yn rhoi mwy o reolaeth ac ymreolaeth i'r gweithwyr dros eu llwyth gwaith. A ydych yn cytuno â'r pwyntiau hyn? Pa fanteision eraill, os o gwbl, sy'n perthyn i gomisiynu gwasanaethau trwy ddefnyddio contractau dim oriau?
8. Y brif anfantais y soniodd pobl amdani mewn perthynas â chontractau dim oriau oedd diffyg oriau gwarantedig, sy'n esgor ar ddiffyg diogelwch swyddi ac ansicrwydd ariannol (pryderon ynglŷn â gallu talu biliau misol). A ydych yn cytuno â'r pwyntiau hyn? Pa anfanteision eraill, os o gwbl, sy'n perthyn i gomisiynu gwasanaethau trwy ddefnyddio contractau dim oriau?
9. A ydych o'r farn bod y manteision yn drech na'r anfanteision, neu *vice versa*? Pam felly?

ADRAN D: Barn ynglŷn â byrhau galwadau'n fwriadol

Mae'r adran nesaf yn ymwneud â'ch barn ynglŷn â 'byrhau galwadau'n fwriadol', lle mae'n rhaid i weithwyr gofal adael galwadau'n gynnar gan nad ydynt yn cael digon o amser i deithio o un alwad i'r llall. Dywedodd nifer o'r ymatebwyr a oedd yn gysylltiedig â chomisiynu gwasanaethau gofal eu bod o'r farn bod yr arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' yn digwydd oherwydd pwysau ariannol ar fusnesau.

10. Beth yw eich barn ynglŷn â'r arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' a'i gyffredinrwydd ledled y sector yng Nghymru? A ydych o'r farn bod yr arfer yn gysylltiedig â defnyddio contractau dim oriau?

11. A ydych yn credu ei fod yn digwydd yn y gwaith comisiynu rydych chi'n gysylltiedig ag ef?

Os mai 'ydw' yw'r ateb:

12. Pam ydych o'r farn ei fod yn digwydd?

13. Beth yw eich prif bryder ynglŷn â'r canlyniadau sy'n gysylltiedig â 'byrhau galwadau'n fwriadol'?

14. Sut gallech geisio lleihau'r arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' yn eich gweithlu?

Os mai 'nac ydw' yw'r ateb:

15. Pam nad ydych o'r farn ei fod yn digwydd yn eich gweithlu? Beth sy'n helpu i leihau achosion o fyrhau galwadau'n fwriadol?

16. Sut, os o gwbl, mae eich sefydliad yn ceisio lleihau achosion o fyrhau galwadau'n fwriadol?

ADRAN E: Taliadau ychwanegol yn ymwneud â COVID-19

Mae Llywodraeth Cymru yn awyddus i ddeall sut fath o effaith, os o gwbl, a gafodd taliadau ychwanegol a chynlluniau cymorth COVID-19 ledled y sector gofal cartref. Bydd yr adran nesaf yn archwilio eich profiad o ran derbyn unrhyw daliadau/cymorth o'r fath.

17. Yn ystod y pandemig COVID-19, a gawsoch unrhyw gymorth ychwanegol (er enghraifft, cymorth iechyd meddwl gan Gofal Cymdeithasol Cymru, taliadau ychwanegol gan Lywodraeth Cymru)?

18.[Os mai ‘do’ yw’r ateb] Sut (os o gwbl) gwnaeth hyn effeithio arnoch?

[Os mai ‘naddo’ yw’r ateb] Beth fydddech wedi gobeithio ei dderbyn/cael mynediad ato? Sut byddai hyn wedi effeithio arnoch?

ADRAN F: Heriau yn eich rôl ac ar gyfer y gweithlu

Mae’r adran nesaf yn ymdrin â’r heriau yn eich rôl a’r heriau ar gyfer y gweithlu. Yn yr arolwg, gofynnwyd i bobl nodi’r tair prif her sy’n eu hwynebu yn eu rôl. Gwelwyd bod rhai o’r themâu hollbwysig yn cynnwys recriwtio a staffio, gofynion y rôl, costau cynyddol, a morâl staff, yn ogystal â chydbwysedd gwael rhwng bywyd a gwaith.

19. Sut, os o gwbl, mae’r themâu hyn yn adlewyrchu eich profiad chi?

20. (Gan ddibynnu ar eu hatebion yn yr arolwg)

Os na wnaethant gymryd rhan yn yr arolwg, rhestrwch y themâu hollbwysig hyn ac archwiliwch y rhai sy’n taro tant gyda nhw.

Eu hateb	Pethau i’w trafod
Recriwtio a chadw	Beth yw eich barn ynglŷn â’r prif rwystrau sy’n perthyn i recriwtio a chadw staff? Sut mae hyn yn effeithio ar eich gwaith?
Bodloni gofynion cynyddol	A oes yna unrhyw beth yn ymwneud â gofynion eich rôl sy’n golygu bod eich gwaith yn anodd ei wneud?
Diffyg cyllid	Sut mae diffyg cyllid yn effeithio ar eich gwaith?
Cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith	Pa bethau yn eich rôl sy’n golygu ei bod hi’n anodd ichi gael cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith? Sut mae hyn yn effeithio ar eich gwaith?
Os sonnir am rywbeth arall	A allwch roi rhywfaint mwy o fanylion ynglŷn â hyn?

ADRAN G: Atebion ar gyfer goresgyn heriau ledled y sector gofal cartref

Yn yr adran olaf hon, byddwn yn archwilio gwahanol atebion ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau sy'n wynebu darparwyr, comisiynwyr a gweithwyr gofal yn eu rolau beunyddiol. Dyma rai themâu hollbwysig a ddeilliodd o'r arolwg: gwell cyflog, gwella recriwtio a chadw staff ledled y sector, rhoi mwy o sylw i waith gofal cartref/gwella canfyddiadau ohono, a rhoi ychwaneg o hyfforddiant i'r staff.

21. Pe baech yn gorfod dewis un her a drafodwyd o'r blaen (er enghraifft...), pa ateb fydddech yn awgrymu ei roi ar waith yn gyntaf, a beth fyddai ei angen i roi'r ateb hwnnw ar waith?

22. Ym marn y gweithlu, mae gwell cyflog, rhagor o hyfforddiant, llai o reoliadau newydd, gwell cyllid, a gwell ymwybyddiaeth a chanfyddiad o waith gofal yn hanfodol ar gyfer goresgyn yr heriau. Pa newidiadau eraill y bydddech yn eu hawgrymu, a sut effaith y bydddech yn disgwyl i'r newidiadau hynny ei chael?

23. A ydych yn ymwybodol o newidiadau sydd ar ddod, y disgwylir iddynt gael eu rhoi ar waith ledled y sector yn y dyfodol er mwyn goresgyn rhai o'r heriau hyn?

Diwedd y cyfweiliad

Rydw i wedi cyrraedd diwedd y cwestiynau.

Diolch am eich mewnwleidiadau a'ch cyfraniad heddiw – bydd yr holl bethau a drafodwyd yn helpu Llywodraeth Cymru i ddeall beth mae rheolwyr a staff cymorth busnes yn credu y gellir ei wneud i wella prosesau ac amodau gweithio ledled gofal cartref.

> ewch ati i ddirwyn y cyfweiliad i ben, gan esbonio proses y daleb a chynnig gwybodaeth gymorth os oes unrhyw beth a drafodwyd wedi effeithio arnynt <

Atodiad D: Canllaw trafod cyfweiliadau ar gyfer darparwyr gwasanaethau gofal cartref

Canllaw trafod: Darparwyr gwasanaethau gofal cartref

Diolch am gymryd rhan yn y cyfweiliad hwn dros y ffôn. Fy enw i yw Rachel. Rydw i'n gweithio i Social Change, sef cwmni annibynnol sy'n ymhél ag ymchwil gymdeithasol, newid ymddygiad a marchnata. Rydym yn cynnal yr ymchwil hon ar ran Llywodraeth Cymru er mwyn inni allu deall yn well beth yw profiadau pobl sy'n gweithio yn y sector gofal cartref.

Mae gennym ddiddordeb mewn clywed gan bobl sy'n gweithio fel cyfarwyddwyr / perchnogion, rheolwyr cofrestredig neu staff cymorth busnes ar gyfer gwasanaethau gofal cartref.

Fel y gwyddoch, o bosibl, cynhaliwyd arolwg yn ddiweddar er mwyn deall profiadau, agweddau a heriau'n ymwneud â chontractau dim oriau, y rheoliadau a gyflwynwyd gan Lywodraeth Cymru yn 2017, cynlluniau cymorth COVID-19 a 'byrhau galwadau'n fwriadol'. Heddiw, hoffwn archwilio rhai pethau a ddysgwyd yn sgil yr arolwg, a dysgu rhagor am eich meddyliau a'ch profiadau chi.

Rydw i yma i drafod eich barn a'ch profiadau. Nid oes y fath beth ag ateb cywir neu anghywir, felly byddwch mor onest ag y gallwch. Bydd popeth a ddywedwch heddiw yn cael ei gadw'n gyfrinachol ac yn cael ei ddefnyddio'n ddiennw. Ni fyddwn yn eich enwi mewn crynodebau data nac adroddiadau a lunnir ar gyfer y gwaith hwn.

Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am hyn yn ein Polisi Preifatrwydd GDPR, a anfonais atoch cyn y cyfweiliad hwn.

Cyn inni ddechrau, a oes gennych gwestiynau yr hoffech eu gofyn?

Tybed hefyd a fydd hi'n iawn imi recordio'r sesiwn, fel y gallaf ailwrando ar ein sgwrs yn nes ymlaen? Ni fydd y recordiad yn cael ei rannu; ei unig bwrpas fydd fy ngalluogi i ailwrando ar y sgwrs a gawn heddiw.

ADRAN A: Profiad o weithio yn y sector gofal cartref

24. Hoffwn ddechrau trwy eich holi am eich rôl gyfredol yn y sector gofal cartref – a oes modd ichi esbonio eich rôl yn fanylach, gan nodi eich prif gyfrifoldebau?

ADRAN B: Rheoliadau 2017

Yn yr arolwg, archwiliwyd ymwybyddiaeth a dealltwriaeth pobl o'r gofyniad yn Rheoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig 2017 sy'n nodi ei bod yn ofynnol i ddarparwyr rheoleiddiedig gwasanaethau cymorth cartref gynnig contract cyflogaeth ag oriau gwarantedig i weithwyr ar contractau dim oriau, ar ôl eu tri mis cyntaf yn y gwaith.

Os gwnaethant lenwi'r arolwg:

25. Fe wnaethoch sôn yn yr arolwg fod eich ymwybyddiaeth a'ch dealltwriaeth o'r Rheoliadau _____ (yn dda iawn, yn dda, yn wael, ...) a bod y Rheoliadau wedi effeithio ar eich gwaith mewn _____ (ffordd gadarnhaol, ffordd negyddol, dim o gwbl). A allwch ddisgrifio eich profiad o'r Rheoliadau, gan nodi ym mha ffordd maent wedi effeithio ar eich gwaith?

NEU

Os na wnaethant lenwi'r arolwg

26. Dywedodd nifer o bobl fod eu dealltwriaeth a'u hymwybyddiaeth o'r Rheoliadau yn dda iawn, a bod y Rheoliadau wedi cael rhywfaint o effaith gadarnhaol ar eu gwaith. Ond dywedodd eraill eu bod yn llai cyfarwydd â'r Rheoliadau. Ar sail eich profiad chi, beth yw eich meddyliau ynglŷn â hyn? A ydych yn cytuno neu'n anghytuno, a pham?
27. Sut gwnaeth y gofyniad esgor ar newid yn y gwaith a wnewch, a sut gwnaethoch chi addasu i'r newidiadau hynny?
28. A ydych yn credu bod y Rheoliadau wedi cael unrhyw effaith o gwbl ar y defnydd a wneir o contractau dim oriau yn y sector?

ADRAN C: Barn ynglŷn â chontractau dim oriau

Mae'r adran nesaf yn canolbwyntio ar eich safbwyntiau a'ch teimladau ynglŷn â chontractau dim oriau. Datgelodd yr arolwg amrywiaeth o safbwyntiau ynglŷn â manteision ac anfanteision contractau o'r fath o fewn y gweithlu. Yn ddiddorol ddigon, ni chafwyd consensws clir ynghylch a fyddai pobl yn ystyried defnyddio contractau dim oriau eto yn y dyfodol.

29. Beth yw eich barn ynglŷn â defnyddio contractau dim oriau yn y sector gofal cartref? Pwyntiau trafod: beth yw'r manteision a'r anfanteision?; a ydych yn cytuno â'r defnydd a wneir ohonynt?
30. Dywedodd pobl mai'r prif fanteision sy'n perthyn i gontractau dim oriau yw hyblygrwydd i'r gweithwyr ac i'r gweithlu, a'u bod yn rhoi rheolaeth i'r gweithwyr dros eu llwyth gwaith. A ydych yn cytuno â'r pwyntiau hyn?
31. Y brif anfantais y soniodd pobl amdani mewn perthynas â chontractau dim oriau oedd diffyg oriau gwarantedig, sy'n esgor ar ddiffyg diogelwch swyddi a phryderon ynglŷn â gallu talu biliau misol. A ydych yn cytuno â'r pwyntiau hyn?
32. A ydych o'r farn bod y manteision yn drech na'r anfanteision, neu *vice versa*? Pam felly?
33. Os ydych wedi defnyddio contractau dim oriau yn y gorffennol, pa fanteision a/neu anfanteision eraill y daethoch ar eu traws?

ADRAN D: Barn ynglŷn â byrhau galwadau'n fwriadol

Mae'r adran nesaf yn ymwneud â'ch barn ynglŷn â 'byrhau galwadau'n fwriadol', lle mae'n rhaid i weithwyr gofal adael galwadau'n gynnar gan nad ydynt yn cael digon o amser i deithio o un alwad i'r llall. Dywedodd mwy na hanner (52%) y rheolwyr a'r staff cymorth busnes a arolygwyd eu bod yn ymwybodol bod yr arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' yn digwydd ledled y sector. Ond dywedodd cyfran helaeth (42%) nad oeddynt o'r farn bod yr arfer yn digwydd, o leiaf yn eu lleoliadau nhw.

34. Beth yw eich barn ynglŷn â'r arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' a'i gyffredinrwydd yn y sector, ledled Cymru? A ydych o'r farn ei fod yn gysylltiedig â defnyddio contractau dim oriau?

35. Yn eich tyb chi, a yw'n digwydd yn eich gweithlu chi?

Os mai 'ydy' yw'r ateb [ewch ar drywydd yr atebion ynglŷn â'r sector a'r gweithlu]:

36. Pam, yn eich tyb chi, mae'n digwydd yn y sector/yn eich gweithlu?

37. Beth yw eich prif bryder ynglŷn â'r canlyniadau sy'n gysylltiedig â 'byrhau galwadau'n fwriadol'?

38. Sut byddech yn ceisio lleihau'r arfer o 'fyrhau galwadau'n fwriadol' yn eich gweithlu/yn fwy cyffredinol?

Os mai 'nac ydy' yw'r ateb [ewch ar drywydd yr atebion ynglŷn â'r sector a'r gweithlu]:

39. Pam, yn eich tyb chi, nad yw'n digwydd yn y sector/yn eich gweithlu? Beth sy'n helpu i leihau achosion o fyrhau galwadau'n fwriadol?

40. Sut, os o gwbl, mae eich sefydliad yn ceisio lleihau achosion o fyrhau galwadau'n fwriadol? A ydych wedi gweld enghreifftiau o arferion gorau mewn mannau eraill er mwyn lleihau achosion o fyrhau galwadau'n fwriadol?

ADRAN E: Taliadau ychwanegol yn ymwneud â COVID-19

Mae Llywodraeth Cymru yn awyddus i ddeall sut fath o effaith, os o gwbl, a gafodd taliadau ychwanegol a chynlluniau cymorth COVID-19 ledled y sector gofal cartref. Bydd yr adran nesaf yn archwilio eich profiad o ran derbyn unrhyw daliadau/cymorth o'r fath.

41. Yn ystod y pandemig COVID-19, a gawsoch unrhyw gymorth ychwanegol (er enghraifft, cymorth iechyd meddwl gan Gofal Cymdeithasol Cymru, taliadau ychwanegol gan Lywodraeth Cymru)?

Os mai 'do' yw'r ateb:

42. Sut (os o gwbl) gwnaeth hyn effeithio arnoch?

Os mai 'naddo' yw'r ateb:

43. Beth fydddech wedi gobeithio ei dderbyn/cael mynediad ato? Sut byddai hyn wedi effeithio arnoch?

ADRAN F: Heriau yn eich rôl ac ar gyfer y gweithlu

Mae'r adran nesaf yn ymdrin â'r heriau yn eich rôl a'r heriau ar gyfer y gweithlu. Yn yr arolwg, gofynnwyd i bobl nodi'r tair prif her sy'n eu hwynebu yn eu rôl. Gwelwyd bod rhai o'r themâu hollbwysig yn cynnwys recriwtio a staffio, gofynion y rôl, costau cynyddol, a morâl staff, yn ogystal â chydbwysedd gwael rhwng bywyd a gwaith.

44. Sut, os o gwbl, mae'r themâu hyn yn adlewyrchu eich profiad chi?

45. (Gan ddibynnu ar eu hatebion yn yr arolwg)

Os na wnaethant gymryd rhan yn yr arolwg, rhestrwch y themâu hollbwysig hyn ac archwiliwch y rhai sy'n taro tant gyda nhw.

Eu hateb	Pethau i'w trafod
Recriwtio a chadw	Beth yw eich barn ynglŷn â'r prif rwystrau sy'n perthyn i recriwtio a chadw staff? Sut mae hyn yn effeithio ar eich gwaith?
Gofynion y rôl	A oes yna unrhyw beth penodol yn ymwneud â gofynion eich rôl sy'n golygu bod eich gwaith yn anos ei wneud?
Costau cynyddol a chyfyngiadau cyllidebol	Sut mae diffyg cyllid yn effeithio ar eich gwaith?
Cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith	Yn eich tyb chi, beth yw'r prif achosion sydd wrth wraidd costau cynyddol neu gyfyngiadau cyllidebol? Sut mae hyn yn effeithio ar eich gwaith?

Salwch staff	Yn eich tyb chi, beth yw'r prif achos sydd wrth wraidd yr holl salwch a welir ymhlith y staff? Sut mae hyn yn effeithio ar eich gwaith?
Hyfforddiant	Yn eich tyb chi, beth yw'r broblem mewn perthynas â hyfforddiant a sut mae'n effeithio ar eich gwaith? Pa hyfforddiant sy'n angenrheidiol, yn eich tyb chi?
Morâl y staff	Yn eich tyb chi, pam mae'r morâl mor isel ymhlith rhai pobl? Sut mae hyn yn effeithio ar eich gwaith?
Cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith	Pa bethau sy'n ei gwneud hi'n anodd ichi gael cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith?
Os sonnir am rywbeth arall	A allwch roi rhywfaint mwy o fanylion ynglŷn â hyn?

ADRAN G: Atebion ar gyfer goresgyn heriau ledled y sector gofal cartref

Yn yr adran olaf hon, byddwn yn archwilio gwahanol atebion ar gyfer mynd i'r afael â'r heriau sy'n wynebu gweithwyr gofal yn eu rolau beunyddiol. Dyma rai themâu hollbwysig a ddeilliodd o'r arolwg: gwell cyflog, gwella recriwtio a chadw staff ledled y sector, rhoi mwy o sylw i waith gofal cartref/gwella canfyddiadau ohono, a rhoi ychwaneg o hyfforddiant i'r staff.

46. Pe baech yn gorfod dewis un her a drafodwyd o'r blaen (er enghraifft...), pa ateb fydddech yn awgrymu ei roi ar waith yn gyntaf, a beth fyddai ei angen i roi'r ateb hwnnw ar waith?

47. Ym marn y gweithlu, mae gwell cyflog, rhagor o hyfforddiant, llai o reoliadau newydd, gwell cyllid, a gwell ymwybyddiaeth a chanfyddiad o waith gofal yn hanfodol ar gyfer goresgyn yr heriau. Pa newidiadau eraill y bydddech yn eu hawgrymu, a sut effaith y bydddech yn disgwyl i'r newidiadau hynny ei chael?

48. A ydych yn ymwybodol o newidiadau sydd ar ddod, y disgwylir iddynt gael eu rhoi ar waith ledled y sector yn y dyfodol er mwyn goresgyn rhai o'r heriau hyn?

Diwedd y cyfweiliad

Rydw i wedi cyrraedd diwedd y cwestiynau.

Diolch am eich mewnwleidiadau a'ch cyfraniad heddiw – bydd yr holl bethau a drafodwyd yn helpu Llywodraeth Cymru i ddeall beth mae rheolwyr a staff cymorth busnes yn credu y gellir ei wneud i wella prosesau ac amodau gweithio ledled gofal cartref.

> ewch ati i ddirwyn y cyfweiliad i ben, gan esbonio proses y daleb a chynnig gwybodaeth gymorth os oes unrhyw beth a drafodwyd wedi effeithio arnynt <