Gofal Cymdeithasol **Cymru**
Social Care **Wales**

Noddir gan **Lywodraeth Cymru**
Sponsored by **Welsh Government**

Adroddiad y gweithlu gofal cymdeithasol

2022

Cynnwys

1. Cyflwyniad 2
2. Casgliad 8
3. Ein canfyddiadau 10
3.1 Y gweithlu gofal cymdeithasol cyffredinol 10
3.1.1 Rhywedd 11
3.1.2 Proffil oedran 12
3.1.3 Ethnigrwydd 12
3.1.4 Sgiliau Cymraeg 13
3.1.5 Math o gontract 14
3.1.6 Patrymau gweithio 15
3.1.7 Swyddi gwag 15
3.1.8 Trosiant staff 16
3.1.9 Salwch 17
3.2 Gofal preswyl i oedolion 19
3.3. Gofal yn y cartref 23
3.4 Gwasanaethau dydd 28
3.5 Gwasanaethau byw â chymorth 32
3.6 Timau gwaith cymdeithasol 37
3.7 Gofal preswyl i blant 42
3.8 Gofal preswyl iechyd meddwl 47
3.9 Staff canolog 51
3.10 Gwasanaethau eraill 55
Atodiad A – Categorïau data 56
Atodiad B – Y ffordd y gwnaethom ymdrin â data coll ac amcangyfrif maint cyfan y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru 58

1. Cyflwyniad

Mae’r adroddiad hwn yn nodi prif ganfyddiadau ein hail gasgliad data blynyddol am y gweithlu, a gynhaliwyd gennym yn 2022.

Ar ôl siarad â’n partneriaid ac ystyried yr hyn a ddysgom o’r flwyddyn gyntaf o gasglu, fe wnaethom addasu’r broses gasglu yn 2022. Fe wnaethom benderfynu casglu data’n uniongyrchol gan awdurdodau lleol a darparwyr gofal, yn hytrach na gofyn i awdurdodau lleol gasglu data gan ddarparwyr ar ein rhan. O’r herwydd, gofynnir i awdurdodau lleol ddarparu eu data mewnol a rhestr o ddarparwyr er gwybodaeth.

Eleni, fe wnaethom gysylltu â phob darparwr gofal cymdeithasol annibynnol yng Nghymru i ofyn am ddata am eu gweithlu. Roeddem yn gobeithio y byddai’r newidiadau hyn yn lleihau’r baich ar awdurdodau lleol ac yn caniatáu i ni gael un dull cydgysylltiedig a fyddai’n gwella ansawdd data.

Roedd y newidiadau hyn i’r broses yn golygu bod angen i ni ohirio dechrau’r broses casglu er mwyn darparu ar gyfer newidiadau i’r platfform cyflwyno. Mae hyn wedi effeithio wedyn ar ryddhau’r adroddiad. Mae’r data a’r dadansoddiad yn yr adroddiad yn adlewyrchu gwybodaeth am bobl sy’n gweithio yn y gweithlu gofal cymdeithasol yn ystod haf 2022.

1.1 Cefndir

Dyma’r ail dro i ni gasglu data am y gweithlu gofal cymdeithasol cyfan yng Nghymru mewn un ymarfer. Cytunwyd ar y newid i’r broses integredig newydd hon fel rhan o Fframwaith Perfformiad a Gwella newydd Llywodraeth Cymru, a lansiwyd ym mis Ebrill 2020.

Y gweithwyr gofal cymdeithasol sydd wedi’u cynnwys yn y casgliad yw’r rheini sy’n darparu gofal a chymorth fel y disgrifir yn Neddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.

Ein nod yw casglu gwybodaeth am nifer a nodweddion pawb sy’n rhan o’r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru. Rydyn ni’n cynnwys gwybodaeth a fydd yn ein helpu i feddwl am gynllunio, recriwtio a chadw gweithlu. Mae’r casgliad hwn yn wahanol i ddata a gasglwyd am y gweithlu cofrestredig, gan ei fod yn rhoi cipolwg ar y gweithlu gofal cymdeithasol cyfan, nid dim ond y rhai sy’n weithwyr gofal cofrestredig.

Mae’r adroddiad hwn yn cynnwys data gan awdurdodau lleol a darparwyr a gomisiynir, sy’n cynnwys busnesau masnachol, sefydliadau nid-er-elw a sefydliadau trydydd sector. Nid yw’n cynnwys sefydliadau sy’n darparu gofal a ariennir gan y GIG yn unig, darpariaeth gofal y telir amdani’n breifat heb gyllid

awdurdod lleol, nac asiantaethau'r llywodraeth sy'n gyfrifol am reoleiddio ac arolygu gofal cymdeithasol.

Gofynnom am yr un wybodaeth eleni ag y gwnaethom y llynedd, er mwyn caniatáu i awdurdodau lleol a darparwyr barhau i addasu eu systemau adrodd i gasglu'r hyn sydd ei angen. Fe wnaethom ofyn i ddarparwyr gofal cymdeithasol gyflwyno data o dan y penawdau canlynol:

- gofal preswyl i oedolion
- gofal preswyl i blant
- gofal yn y cartref
- timau gwaith cymdeithasol
- gwasanaethau dydd
- byw â chymorth
- cynorthwywyr personol
- gofalwyr maeth
- cynlluniau lleoli oedolion
- staff canolog neu staff cymorth
- gwasanaethau gofal cymdeithasol eraill, nad ydynt yn dod o dan unrhyw un o'r uchod.

Mae rhestr lawn o'r categorïau data sydd wedi'u cynnwys ar gael yn atodiad A.

Mae cyflwyno unrhyw fframwaith casglu data newydd yn her. Roedd peth o'r data a gawsom o ansawdd annigonol, felly rydyn ni wedi cyfyngu ar gyhoeddi data lle nad oes gennym lawer o hyder yn y data hwnnw. Er enghraifft, mae nifer y cynorthwywyr personol a gofalwyr maeth mewn swydd wedi'u cynnwys yng nghyfanswm y gweithlu, ond nid yn y dadansoddiad manwl o nodweddion y gweithlu. Ar ôl i ni siarad ag asiantaethau gofal maeth, penderfynwyd nad yw'r categorïau gwybodaeth y gofynnwyd amdanynt ar oriau gwaith a'r math o gontract yn addas ar gyfer rôl gofalwr maeth.

Mae sut, ac os, byddwn yn parhau i gasglu a chyflwyno gwybodaeth benodol yn yr ymarfer hwn yn rhywbeth i'w drafod cyn dechrau'r casgliad nesaf.

Fe wnaethom gyfrifo nifer y darparwyr roeddem yn disgwyl cael data ganddynt gan ddefnyddio'r rhestrau a ddarparwyd gan awdurdodau lleol, gwybodaeth o'n cofrestr fewnol, a'r gwasanaethau cofrestredig a ddarperir gan Arolygiaeth Gofal Cymru. Rhoddodd ychydig dros ddwy ran o dair (68 y cant) o'r darparwyr a

gomisiynir wybodaeth am eu lleoliadau a/neu eu gweithlu. Er bod y gyfradd dychwelyd gwybodaeth ychydig yn is nag yn 2021, roedd ansawdd yr wybodaeth a gawsom yn well. Dychwelodd pob un o'r 22 awdurdod lleol ddata i ni ac, yn gyffredinol, mae'r gyfradd gwblhau ar gyfer pob rhan o'r casgliad wedi gwella.

Fe wnaethom gyfrifo cyfraddau dychwelyd eleni drwy gyfrif nifer y sefydliadau a ddychwelodd o leiaf un ffurflen yn rhannol (y gofyniad sylfaenol yw'r nifer mewn swydd ar gyfer o leiaf un o'u lleoliadau) a rhannu'r nifer hwnnw â chyfanswm y sefydliadau roeddem yn disgwyl iddynt ddychwelyd data. Mae hyn yn wahanol i ddull y llynedd gan nad oeddem yn gwybod pa sefydliadau oedd wedi darparu data erbyn i'r data gael ei brosesu gan awdurdodau lleol a'i gyflwyno i ni.

Rydyn ni wedi siarad â darparwyr drwy gyfres o weithdai a chyfarfodydd, sydd wedi bod yn brofiad dysgu buddiol i bob un ohonom. Gobeithiwn barhau â'r lefel hon o ymgysylltu yn y dyfodol, wrth inni weithio i wella'r broses flynyddol o gasglu data gweithlu ymhellach.

Trefnwyd gweithdai gennym, er enghraifft, i egluro'r systemau data a'r terminolegau a ddefnyddir, ac i gael adborth am y rhwystrau a'r amrywiadau i sefydliadau wrth gasglu data. Mae hon yn wybodaeth ddefnyddiol ar gyfer mynd ati'n barhaus i ddatblygu'r dull, y system a'r gweithdrefnau casglu data. Diolch i'r holl ddarparwyr a fu'n ymgysylltu â ni yn ystod y broses hon. Gwerthfawrogir eich amser a'ch gwybodaeth yn fawr iawn.

1.2 Crynodeb o’r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru

- Amcangyfrifir bod 84,134 o bobl yn cael eu cyflogi yn y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru.
- Mae hyn yn ostyngiad o saith y cant* o’i gymharu â ffigur y llynedd.
- Mae 31,315 (37 y cant) o’r rhain yn gweithio mewn awdurdodau lleol a 52,876 (63 y cant) gyda darparwyr a gomisiynir.
- Mae 82 y cant yn fenywod ac mae 18 y cant yn ddynion.
- Mae grwpiau oedran yn parhau i fod wedi’u gwasgaru’n gyfartal ar draws y sector yn gyffredinol. Mae gan awdurdodau lleol weithlu hŷn, gyda 52 y cant yn 46 oed neu’n hŷn. Ar y llaw arall, mae 56 y cant o weithlu darparwyr a gomisiynir yn 45 oed neu’n iau.
- Cofnodwyd bod 95 y cant o weithlu gofal cymdeithasol yn wyn. Mae hyn yn unol â phoblogaeth gyffredinol Cymru, ond mae’n cynrychioli gostyngiad mewn amrywiaeth ers ffigurau’r llynedd (dros 10 y cant heb fod yn wyn).
- Mae gostyngiad wedi bod yn y gyfran a gofnododd bod eu hethnigrwydd yn gymysg (0.7 y cant o’r gweithlu) – mae hyn yn ostyngiad o bedwar y cant ers ffigurau 2021. Dyma’r unig grŵp ethnig sydd ychydig yn llai na’r gyfran a welwyd ym mhoblogaeth gyffredinol Cymru (0.3 y cant yn is).
- Mae 80 y cant o’r gweithlu’n cael ei gyflogi ar gontract parhaol.
- Mae canran y gweithwyr asiantaeth yn y sector wedi gostwng ychydig. Mae hyn yn fwy amlwg ymysg y darparwyr a gomisiynir, sy’n 1.7 y cant erbyn hyn (o’i gymharu â tri y cant yn 2021). Mae cyfran y gweithwyr asiantaeth mewn awdurdodau lleol wedi cynyddu ychydig i 0.5 y cant (0.4 y cant yn 2021).
- Ymunodd 226 yn fwy o bobl â’r sector nag a adawodd yn 2022.
- Cofnodwyd 5,323 o swyddi gwag yn 2022, sy’n cyfateb i naw y cant o gyfanswm y gweithlu.

** Gweler adran 1.3 am ddiwygiadau i ddulliau cyfrifo*

1.3 Newidiadau i ddulliau cyfrifo data coll ac ansawdd data

Fe wnaethom newid sut y casglwyd y data yn 2022, a oedd yn ein galluogi i ddeall yn union pa sefydliadau roddodd ddata i ni a pha rai na roddodd. Mae hyn yn golygu y gallwn fod yn fwy soffistigedig yn ein ffyrdd o ddelio â data coll eleni. Ond mae newidiadau i'r dulliau hyn yn effeithio ar ein gallu i gymharu data eleni yn gywir â data'r llynedd. Er bod cymariaethau wedi'u rhoi, mae'n bwysig cofio y bydd y newid yn y dulliau cyfrifo yn debygol o fod wedi cael rhywfaint o effaith ar faint yr amrywiad.

Er bod nifer y darparwyr sy'n cyflenwi data wedi gostwng ychydig, mae'r ansawdd wedi gwella'n sylweddol mewn rhai meysydd. Mae hyn yn golygu ein bod wedi gallu creu amcangyfrifon mwy cywir o gyfanswm y bobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Mae rhai anghysonderau yn y data hefyd. Er enghraifft, rydym yn cyfrifo bod llai o bobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn 2022 nag yn 2021, ond mae nifer y bobl sy'n ymuno yn uwch na'r rhai sy'n gadael, felly byddem yn disgwyl gweld cynnydd net yn hytrach na gostyngiad.

Byddwn yn parhau i ymchwilio i'r ddau fater hyn, a byddwn yn cyhoeddi diweddariadau am ein data gweithlu yn nes ymlaen yn y flwyddyn.

Er ei fod wedi gwella, mae ansawdd data a data coll yn dal i fod yn her o ran ein gallu i ddadansoddi'r wybodaeth a gawn. Byddwn yn parhau i weithio gyda'r data hyn er mwyn deall yr anghysondebau hyn yn well, a rhoi mesurau ar waith i leihau effaith y gwallau a gwella ein casgliad.

Mae rhagor o wybodaeth fanwl am ein camau ar gyfer delio â data coll ar gael yn atodiad B.

1.4 Gwersi a ddysgwyd a’r camau nesaf

Dyma’r ail flwyddyn i ni gasglu’r data, ac er ein bod wedi nodi problemau newydd, mae llawer o elfennau cadarnhaol.

Roedd y rheini a roddodd ddata wedi cyflwyno data o ansawdd uwch i ni a oedd yn fwy cyflawn ac yn fwy cywir. Mae hyn oherwydd ymdrechion y rheini sydd wedi casglu a dychwelyd data a’r drefn dilysu data a roddwyd ar waith eleni.

Fe wnaeth darparwyr gofal cymdeithasol a oedd yn ymgysylltu â ni hyn mewn ffordd gadarnhaol ac adeiladol, ac fe werthfawrogwyd hyn yn fawr iawn wrth ystyried y pwysau sydd ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Rydym wedi nodi’r angen am dri newid allweddol wrth symud ymlaen. Byddwn yn:

- adolygu a newid sut mae lleoliadau darparwyr a gomisiynir yn cael eu cofnodi yn ein system i sicrhau bod y manylion cyswllt cysylltiedig ar gyfer lleoliadau a sefydliadau yn cynnwys cyfeiriadau e-bost gwaith yn hytrach na chyfrifon personol

- adolygu’r wybodaeth a gesglir ar gyfer cynorthwywyr personol gan ganolbwyntio ar sut y gellir gwneud hyn yn haws ei gasglu a gwella’r ansawdd

- ailasesu’r wybodaeth y gofynnir amdani am ofalwyr maeth ac ai’r ymarfer hwn yw’r dull gorau a mwyaf priodol o gasglu’r data hwn.

Byddwn yn parhau i gydweithio â sefydliadau eraill i sicrhau bod y data a gesglir yn parhau’n berthnasol ac y gellir ei gymharu â ffynonellau data eraill.

Wrth i ni ddilysu data, gwelsom fod gwahaniaethau mawr yn nifer y lleoliadau ac unigolion a gyflogir yn y tri chategori preswyl (plant, oedolion ac iechyd meddwl) eleni o’i gymharu â’r llynedd. Ond, mae’r ffigurau gyda’i gilydd ar gyfer y tri chategori preswyl dros y ddwy flynedd yn debyg.

	Cyfanswm y lleoliadau	Cyfanswm y bobl mewn swydd
2021	976	34,543
2022	978	34,342

Tabl yn dangos cymhariaeth gofal preswyl rhwng 2021 a 2022.

Rydyn ni'n tybio mai'r rheswm dros y gwahaniaethau hyn yw bod gwasanaethau wedi cael eu categoreiddio'n wahanol. Wrth roi eu hunain mewn categori, mae'n bosibl bod darparwyr a gomisiynir wedi dewis categori gwahanol i'r hyn a ddewiswyd gan yr awdurdod lleol o'r blaen. Rydym yn awyddus i archwilio hyn yn ystod y flwyddyn nesaf.

	2021		2022	
	Nifer mewn swydd	Nifer y lleoliadau	Nifer mewn swydd	Nifer y lleoliadau
Oedolion - gofal preswyl	30,531	744	29,100	757
Plant - gofal preswyl	1,838	107	4,411	191
Iechyd meddwl - gofal preswyl	2,174	125	831	30
Cyfanswm	34,543	976	34,342	978

Tabl yn dangos y gwahaniaeth mewn lleoliadau ar gyfer gofal preswyl rhwng 2021 a 2022.

2. Casgliad

Mae cyflwyno tasg casglu data newydd ar raddfa fawr yn heriol, a gall gymryd amser i ddod yn broses sy'n ddibynadwy drwy'r amser. Mae rhai cyfyngiadau o hyd yn y data a gasglwyd yn 2022 ac mae problemau wedi bod gyda'n hamserlenni cyhoeddi. Byddwn yn parhau i weithio gyda'n partneriaid i wella'r broses ym mhob fersiwn blynyddol.

Rydym wedi gwneud cynnydd ar sawl maes allweddol eleni. Fe wnaethom wella ein dulliau casglu, ein proses ddilysu ac, er bod y gyfradd gwblhau ychydig yn is, rydym wedi cael data o ansawdd uwch nag yn 2021. Rydym hefyd wedi gwella ein modelau ar gyfer priodoli'r gwerthoedd coll er mwyn pennu ein hamcangyfrifon cyffredinol ar gyfer cyfanswm y bobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Rydym hefyd wedi bod yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru i sicrhau bod sail statudol fwy cadarn i'r prosesau casglu data blynyddol am y gweithlu, a dylai hyn helpu hefyd i wella'r data y gallwn ei gasglu ar gyfer y gwaith pwysig hwn.

Gan mai hon yw'r ail flwyddyn i ni gasglu data, gallwn wneud rhai cymariaethau â'r hyn a gasglwyd y llynedd. Mae hyn yn rhoi cyfle i ni ganfod yn haws y meysydd lle mae angen rhagor o drafod ac ymchwilio ynghylch gwahaniaethau mewn data.

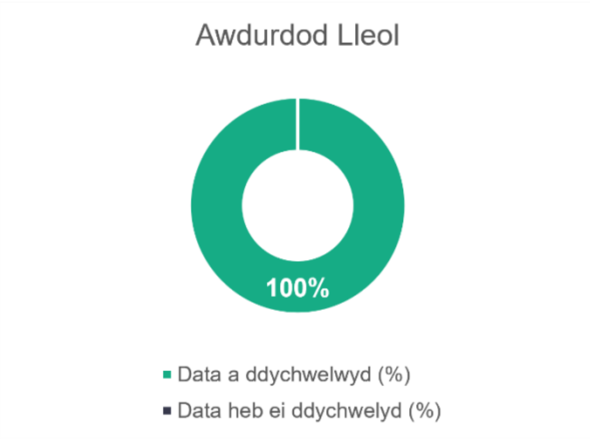
Wrth i ni gwblhau mwy o gylchoedd casglu, rhaid i ni egluro’r gwahaniaethau hyn er mwyn dod i ddeall go iawn yr hyn sy’n digwydd yn y sector.

Edrychwn ymlaen at ddatblygu mwy ar y cysylltiadau a sefydlwyd eleni, ac at gefnogi’r rhai sy’n ymgymryd â’r gwaith casglu i allu cyflwyno eu data iddynt mewn ffordd ystyrlon.

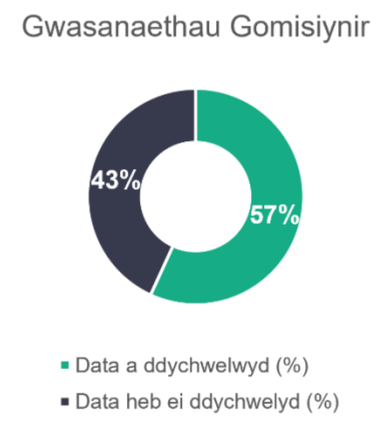
3. Ein canfyddiadau

3.1 Y gweithlu gofal cymdeithasol cyffredinol

Cawsom ddata ar gyfer dros 61,000 o bobl sy’n gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Roedd y gyfradd dychwelyd gwybodaeth gan awdurdodau lleol yn 100 y cant, ond roedd yr wybodaeth gan ddarparwyr a gomisiynir yn anghyflawn ar ddim ond 57.9 y cant.



n = 22



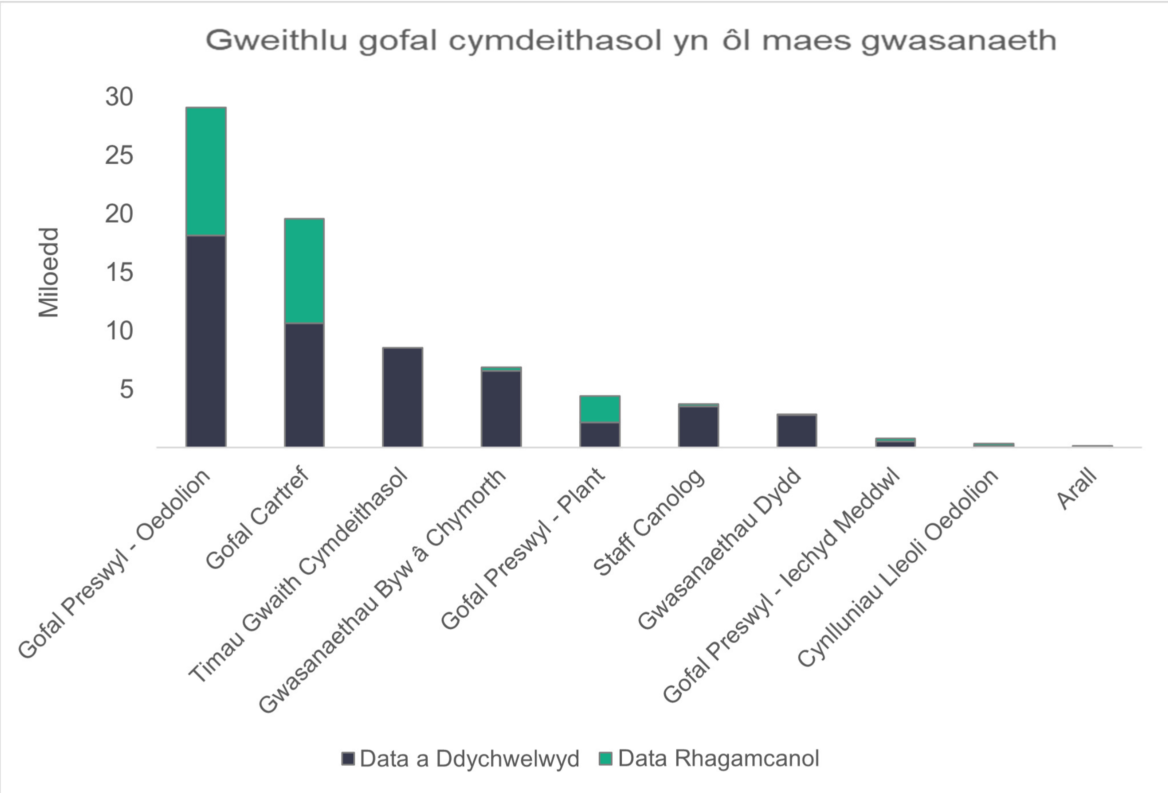
n = 869

Gan ddefnyddio technegau modelu data (sy’n cael eu hegluro’n fanylach yn atodiad B), rydym wedi creu amcangyfrif ar gyfer cyfanswm y bobl sy’n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru. Rydym yn amcangyfrif bod y ffigur hwn yn **84,134**.

Er bod ein hamcangyfrifon yn dangos amcangyfrif is o’i gymharu â’n hadroddiad yn 2021 (91,000), mae’n bwysig ystyried y newid yn y ffordd y gwnaethom gyfrifo data coll eleni.

Mae niferoedd y cynorthwywyr personol a’r gofalwyr maeth wedi’u cynnwys yn y ffigur uchod, ond nid yn y siartiau canlynol.

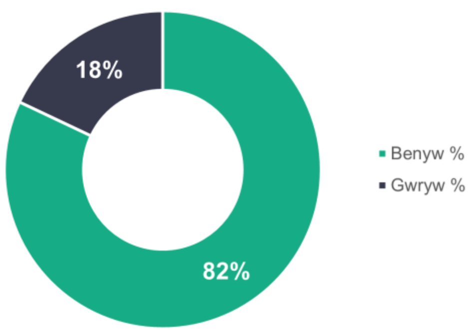
Rydym yn amcangyfrif bod y gweithlu wedi'i rannu yn ôl y math o wasanaeth fel yn y siart canlynol:



n = 76.568

3.1.1 Rhywedd

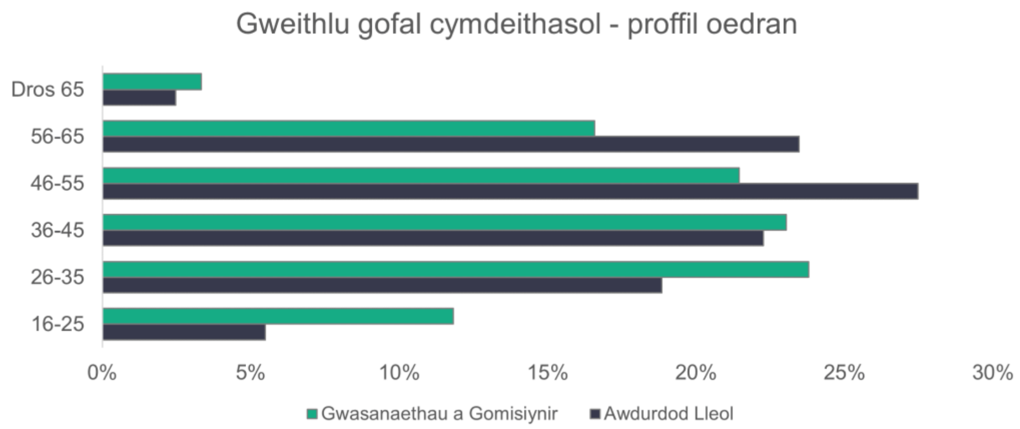
Mae mwy na phedwar o bob pump gweithiwr gofal cymdeithasol yng Nghymru yn fenywod. Dynion yw 18 y cant o gyfanswm y gweithlu. Cofnodwyd bod 41 o weithwyr yn rhywedd-hylifol neu'n anneuaidd, sef 0.08 y cant o'r data a gyflwynwyd (nid yw ymatebion 'well gen i beidio â dweud' wedi'u cynnwys).



n = 46,261

3.1.2 Proffil oedran

Mae'r siart isod yn dangos dosbarthiad oedran gweithlu gofal cymdeithasol Cymru, ac fe'i mynegir fel canran o'r holl weithwyr a gyflogir gan awdurdodau lleol a chanran yr holl wasanaethau a gomisiynir. Mae'r gweithlu'n cael ei ddosbarthu drwy ystod gyfan bywyd gwaith ac mae'n lleihau yn yr oedrannau gyrfa cynnar a hwyr (16 i 25 a dros 65 oed). Mae gan ddarparwyr gwasanaethau a gomisiynir weithlu iau ar y cyfan o'i gymharu â darparwyr awdurdodau lleol, ac mae mwy o weithwyr yn yr ystod oedran 26 i 45 ar gyfer gwasanaethau a gomisiynir a mwy o weithwyr yn yr ystod oedran 46 i 65 ar gyfer awdurdodau lleol.

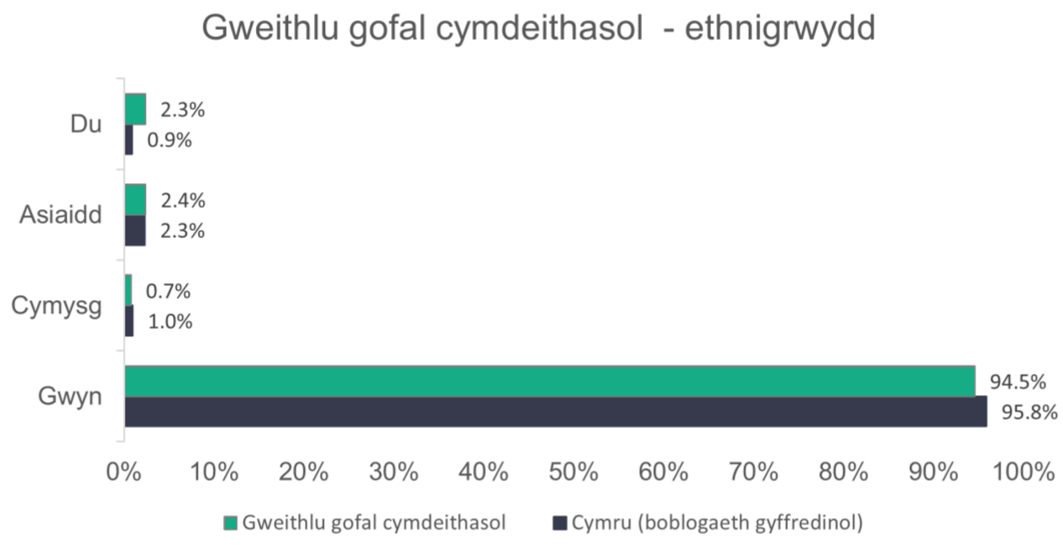


n = 45,494

3.1 Ethnigrwydd

Mae ethnigrwydd y gweithlu gofal cymdeithasol yn adlewyrchu poblogaeth Cymru yn fras. Yr eithriad yw cyfran y gweithwyr du (neu ddu Prydeinig) yn y gweithlu gofal cymdeithasol, sydd oddeutu 2.5 gwaith yn fwy nag ym mhoblogaeth Cymru, o'u hystyried yn gymesur.

O'i gymharu â data 2021, mae'r gweithlu gofal cymdeithasol yn llai amrywiol o ran ethnigrwydd erbyn hyn, a chofnodwyd yn 2022 fod 94.5 y cant o'r gweithlu gofal cymdeithasol yn wyn, o'i gymharu â 89.1 y cant yn 2021.

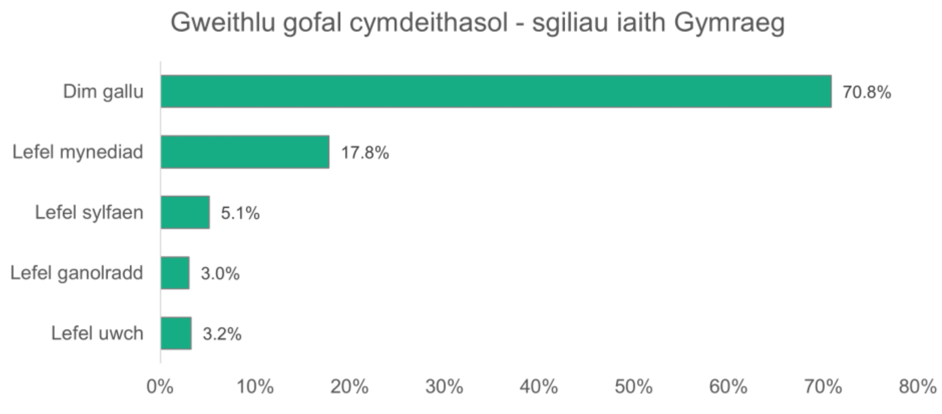


n = 33,362

3.1.4 Sgiliau Cymraeg

Mae ein data'n awgrymu bod tua 29 y cant o'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru yn gallu deall y Gymraeg i ryw raddau. Mae dadansoddiad o'u hyfedredd yn y Gymraeg i'w weld isod.

.



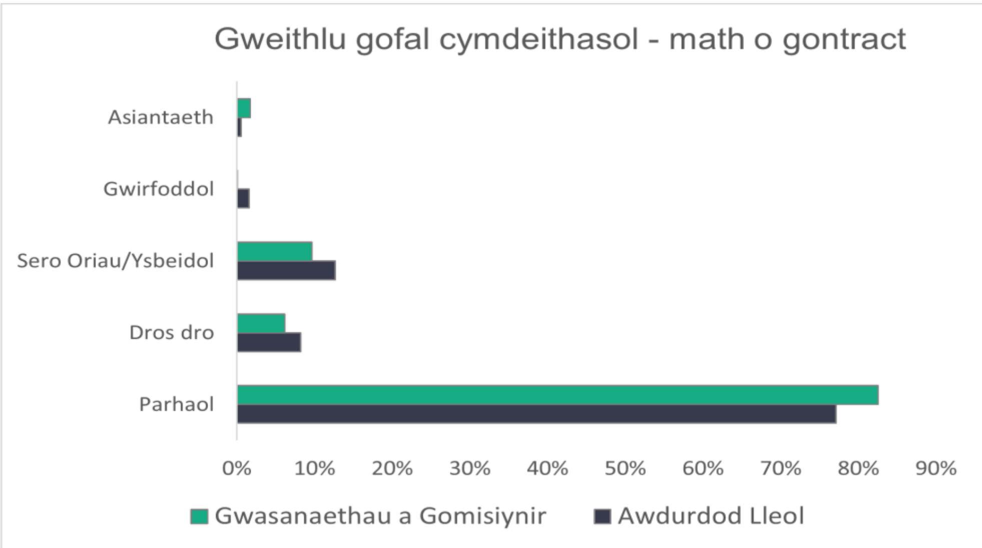
Mae data a adroddwyd gan Lywodraeth Cymru yn awgrymu bod ychydig dros 22 y cant* o'r boblogaeth dros dair oed yng Nghymru yn gallu siarad Cymraeg, gyda dau y cant yn gallu siarad ychydig o eiriau ac 11 y cant yn siarad Cymraeg yn rhugl.

Mae data a gasglwyd o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth yn 2021 yn nodi bod 29.1 y cant* o'r boblogaeth yng Nghymru yn gallu siarad Cymraeg.

**Mae'r ddau fath o ddata yn defnyddio categorïau ychydig yn wahanol i'r fframwaith Sgiliau Iaith Gymraeg a ddefnyddir i gasglu data am y gweithlu. Mae'r rhain yn debyg i'r Fframwaith Cyfeirio Ewropeaidd Cyffredin ar gyfer Ieithoedd (CEFR) a fframweithiau Cymdeithas i Brofwyr Ieithoedd yn Ewrop (ALTE) a ddefnyddir mewn mannau eraill.*

3.1.5 Math o gontract

At ei gilydd, mae 80 y cant o'r rhai a gyflogir ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru yn cael eu cyflogi ar gontractau parhaol, cynnydd bach o'i gymharu â 78.5 y cant y llynedd. Dim ond ychydig o wahaniaeth a welsom rhwng cyfran y rheini ar gontractau parhaol mewn gwasanaethau sy'n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol a gwasanaethau a gomisiynir.



n = 47,317

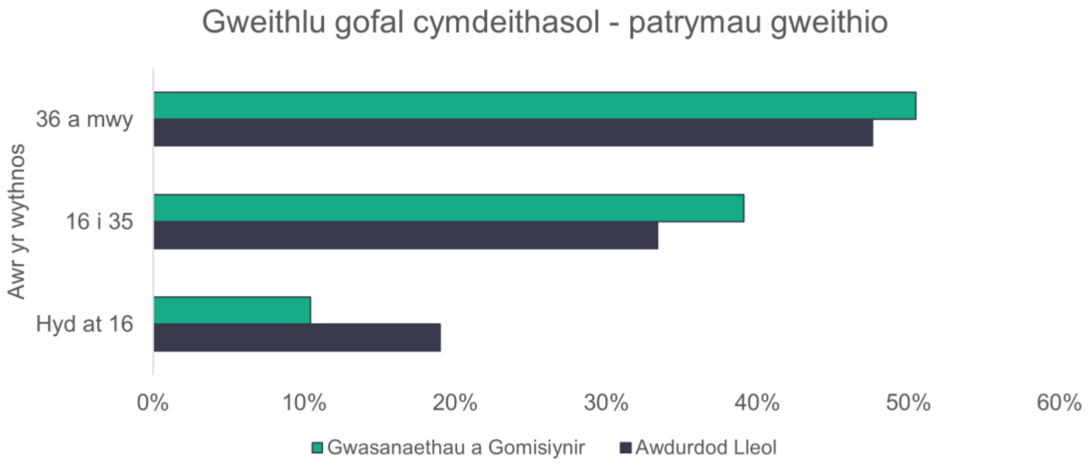
Roedd y data'n cynnwys gweithwyr ar gontractau ysbeidiol a/neu gontractau dim oriau, ac yn dangos bod gwasanaethau sy'n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol yn cyflogi cyfran uwch o'u staff ar y contractau hyn (12.9 y cant ar gyfer awdurdodau lleol o'i gymharu â 9.7 y cant ar gyfer gwasanaethau a gomisiynir). Mae hyn yn wahanol i'r hyn a welsom y llynedd, pan oedd y gwasanaethau a gomisiynir yn cyflogi 16.5 y cant ar gontractau ysbeidiol a/neu gontractau dim oriau, a'r awdurdodau lleol 11.7 y cant.

Ond rydym yn cydnabod bod contractau ysbeidiol a chontractau dim oriau yn wahanol iawn, ac nid yw ein dulliau casglu presennol yn gallu gwahaniaethu rhyngddynt. Byddwn yn ceisio gwahanu'r rhain ar gyfer casgliad data 2023 i wella ein gwybodaeth.

Mae gwasanaethau a gomisiynir yn cyflogi ychydig yn fwy o staff cronfa neu asiantaeth mewn perthynas â'u gweithlu cyfan (1.7 y cant ar gyfer gwasanaethau a gomisiynir, o'i gymharu â 0.5 y cant ar gyfer awdurdodau lleol). Roedd cyfran y staff cronfa neu asiantaeth ar gyfer gwasanaethau a gomisiynir wedi gostwng oddeutu 1.3 y cant o'i gymharu â'r llynedd, ond roedd y gyfran ar gyfer awdurdodau lleol wedi cynyddu 0.1 y cant.

3.1.6 Patrymau gweithio

Mae patrymau gweithio mewn awdurdodau lleol a gwasanaethau a gomisiynir yn weddol debyg ar gyfer gwaith llawn amser (36 awr yr wythnos a mwy). Mae gwahaniaeth sylweddol yn nifer y bobl sy'n gweithio hyd at 16 awr yr wythnos rhwng gwasanaethau a gomisiynir ac awdurdodau lleol.



n = 46,270

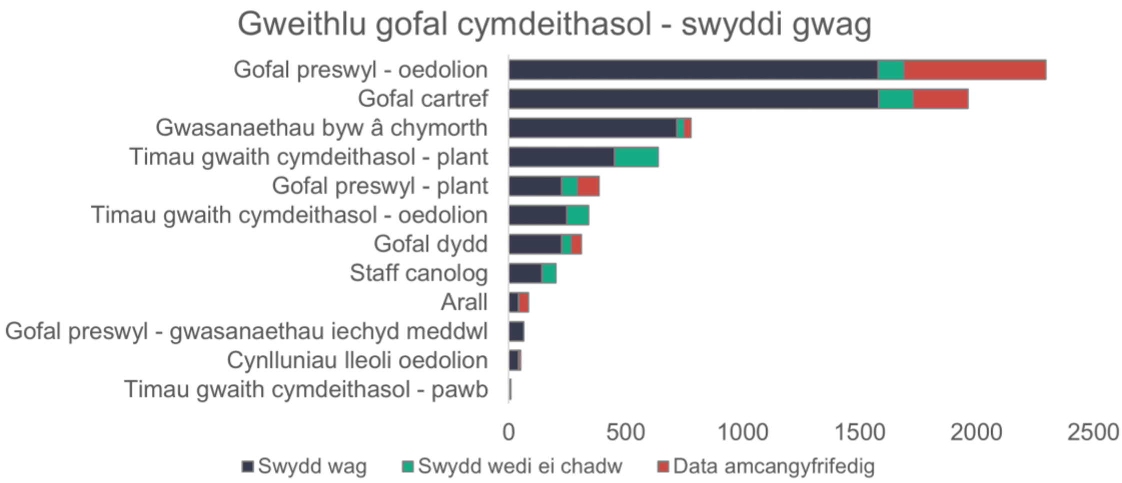
3.1.7 Swyddi gwag

Roedd 4,257 o swyddi gwag wedi'u cofnodi wrth gasglu data am y gweithlu. Roedd 730 o swyddi ychwanegol yn cael eu 'cadw'n wag' gan gyflogwyr. Gan ddefnyddio'r un dulliau ar gyfer amcangyfrif cyfanswm y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru, gallwn amcangyfrif 1,066 o swyddi ychwanegol sy'n wag neu sy'n cael eu cadw'n wag yn y sector, sy'n rhoi cyfanswm o 5,323 (+ /-

pump y cant) o swyddi gwag neu swyddi sy'n cael eu cadw'n wag. Mae hyn yn naw y cant o gyfanswm y gweithlu.

Mae 1,581 yn fwy o swyddi gwag go iawn wedi'u nodi eleni (2,676 a nodwyd yn 2021), gyda 945 yn llai o swyddi sy'n cael eu cadw'n wag (1,675 yn 2021). Mae hyn wedi arwain at gynnydd cyffredinol o 636 o swyddi gwag eleni (cyfanswm y swyddi gwag yn 2021 oedd 4,351, a 4,987 yn 2022).

Credir bod dwy ran o bump (38.6 y cant) o'r holl swyddi gwag o fewn awdurdodau lleol, cynnydd o 6.2 y cant o'i gymharu â ffigur 2021. Mae darparwyr a gomisiynir yn cyfrif am 61.4 y cant o'r swyddi gwag, gostyngiad o chwech y cant o'i gymharu â ffigur 2021.



3.1.8 Trosiant staff

Fe wnaethom ofyn am wybodaeth am y rhai sy'n dechrau a'r rhai sy'n gadael y maes. Dywedwyd bod 1,593 o bobl wedi dechrau rôl newydd ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru yn ystod y flwyddyn, a bod 1,367 wedi gadael maes gofal cymdeithasol. O'r data hyn, rydym yn cyfrifo cynnydd net cyffredinol o 226 o staff yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru o 2021 i 2022. Nid yw'r data hwn yn cyfateb i'n disgwyliadau ni o'n hamcangyfrif o gyfanswm y staff sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Lleoliad	Y sawl sydd wedi ymuno	Y sawl sydd wedi gadael	Newid net
Cynlluniau lleoli oedolion	15	10	+5
Staff canolog	48	18	+30
Gwasanaethau dydd	22	32	-10
Gofal yn y cartref	53	68	-15

Gofal preswyl – oedolion	61	56	+5
Gofal preswyl - plant	496	372	+124
Timau gwaith cymdeithasol - plant	802	686	+116
Gwasanaethau byw â chymorth	96	125	-29
Cyfanswm	1,593	1,367	+226

Tabl yn dangos y sawl sydd wedi ymuno a'r sawl sydd wedi gadael rhwng 2021 a 2022.

Mae ein hamcangyfrifon yn awgrymu bod gostyngiad yn nifer y gweithwyr ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru, ond mae'r ffigurau trosiant yn awgrymu cynnydd bychan. Gall y gwahaniaeth hwn fod yn adlewyrchiad o'r newidiadau i'r dull casglu, ond mae'n bosib hefyd fod ein gwelliannau i'r dull o amcangyfrif y data coll wedi dylanwadu ar hyn.

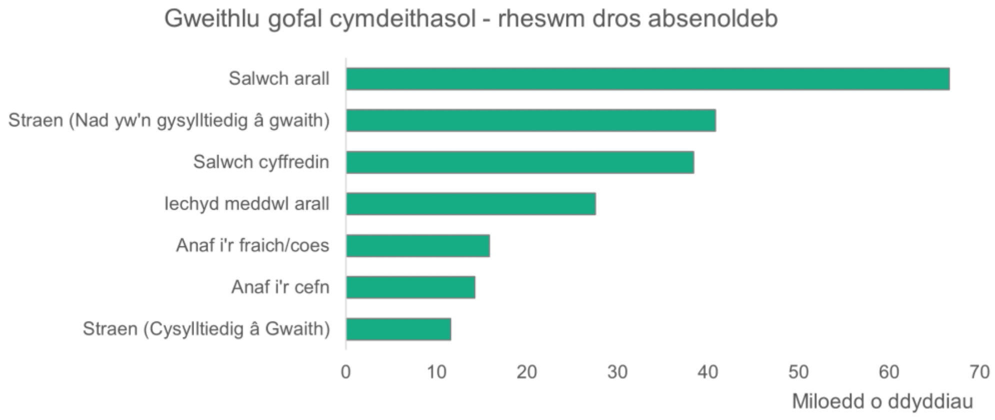
Mae cymariaethau rhwng 2021 a 2022 yn rhoi darlun gwerthfawr, ac er bod ein dulliau newydd yn rhoi ffigur is, maent hefyd yn debygol o fod yn fwy cywir na'n hamcangyfrifon yn 2021. Bydd ein methodoleg newydd, fel y cafodd ei defnyddio yn 2022, yn sail i'r gwaith casglu dilynol yn awr.

Rydym hefyd yn ymwybodol o'r pwysau parhaus ym maes gofal cymdeithasol a bod y data a gasglwyd, yn enwedig y data am swyddi gwag, yn cyfateb i'r dystiolaeth anecdotaidd ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

3.1.9 Salwch

Fe wnaethom ofyn am wybodaeth am salwch wrth gasglu data am y gweithlu. Roedd cwblhau'r data hyn yn 2022 yn orfodol i awdurdodau lleol ond yn ddewisol i wasanaethau a gomisiynir. Roedd y data a gawsom yn dangos bod 214,941 o ddiwrnodau wedi'u colli oherwydd salwch. Er bod hyn bron yn sicr yn amcangyfrif rhy isel o feddwl bod y data a gawsom yn anghyflawn, mae'n gynnydd sylweddol o'i gymharu â'r llynedd (85,848 diwrnod a gollwyd wedi'u cofnodi).

Mae'r rhesymau dros y diwrnodau absenoldeb hyn yn dal yn gymharol gyson, gyda salwch arall yr uchaf, sef 31.0 y cant (36.9 y cant yn 2021). Wedyn, mae straen (heb fod yn gysylltiedig â gwaith) ar 18.9 y cant (15.6 yn 2021) a salwch cyffredin ar 17.6 y cant (14.3 y cant yn 2021). Cofnodwyd bod 70 y cant o'r diwrnodau wedi'u colli oherwydd salwch tymor hir, gostyngiad o chwech y cant ers 2021, a 30 y cant o'r diwrnodau i salwch tymor byr, sy'n gynnydd o chwech y cant ers 2021.



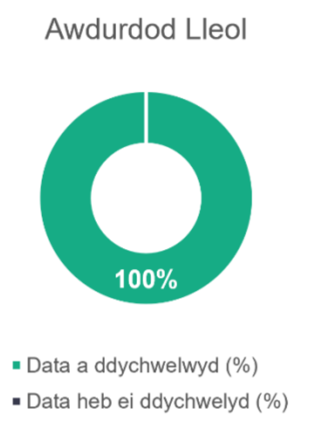
Salwch arall oedd y prif gategori, sef 31.0 y cant o’r holl absenoldebau salwch a gofnodwyd. Ond, os ydym yn ystyried iechyd meddwl yn ei gyfanrwydd (gan gyfuno categorïau straen a mathau eraill o iechyd meddwl), dyma’r grŵp mwyaf, sy’n cyfrif am 37.2 y cant o absenoldebau oherwydd salwch.

Byddwn yn parhau i weithio gyda chasglwyr data i sicrhau eu bod yn deall beth sydd ym mhob un o’r categorïau hyn, ac i helpu i sicrhau bod ein systemau adrodd a’n categorïau data yn cyfateb, lle bynnag y bo modd.

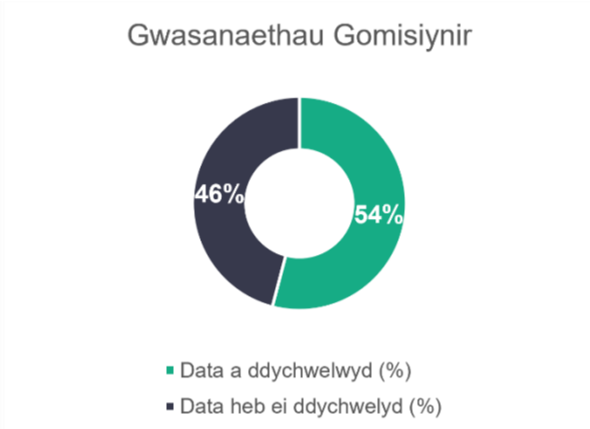
3.2 Gofal preswyl i oedolion

Rydym yn amcangyfrif bod 29,100 o bobl i gyd yn gweithio ym maes gofal preswyl i oedolion yng Nghymru yn 2022. Yn 2021 fe wnaethom amcangyfrif bod y ffigur yn 30,531 - gostyngiad o 4.6 y cant yn y gweithlu a amcangyfrifwyd yn ystod y 12 mis diwethaf.

Roedd y cyfraddau dychwelyd gwybodaeth ar gyfer gwasanaethau sy'n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol yn uwch o lawer na'r rheini mewn gwasanaethau a gomisiynir, fel y gwelwn isod.



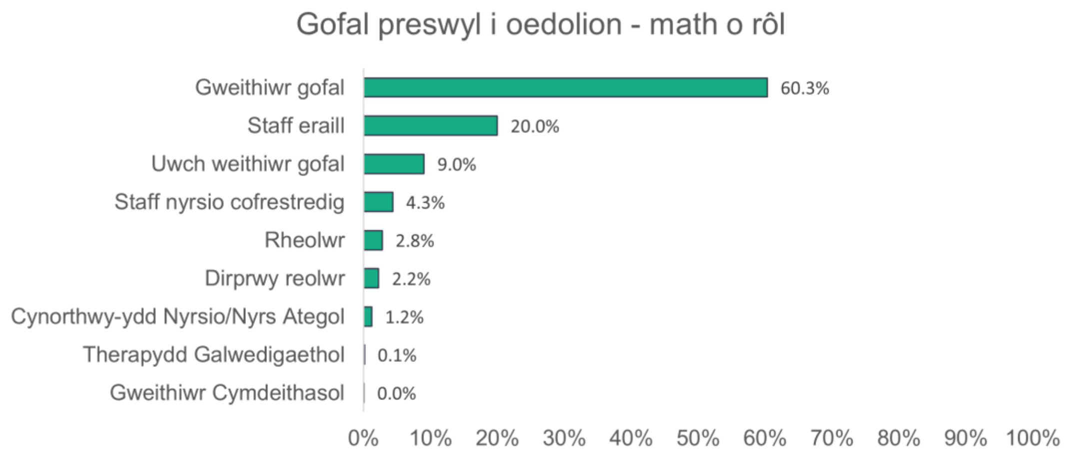
n = 18



n = 501

3.2.1 Gofal preswyl i oedolion – math o rôl

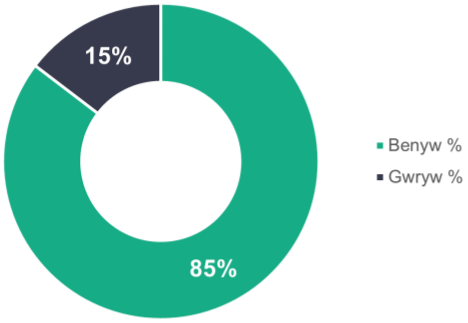
Gweithwyr gofal yw 60.3 y cant o'r gweithlu gofal preswyl i oedolion, fel y dangosir isod. Y categori mwyaf nesaf yw staff eraill ac mae hyn yn debygol o gynnwys staff ategol a staff cymorth busnes.



n = 18,158

3.2.2 Gofal preswyl i oedolion – rhywedd

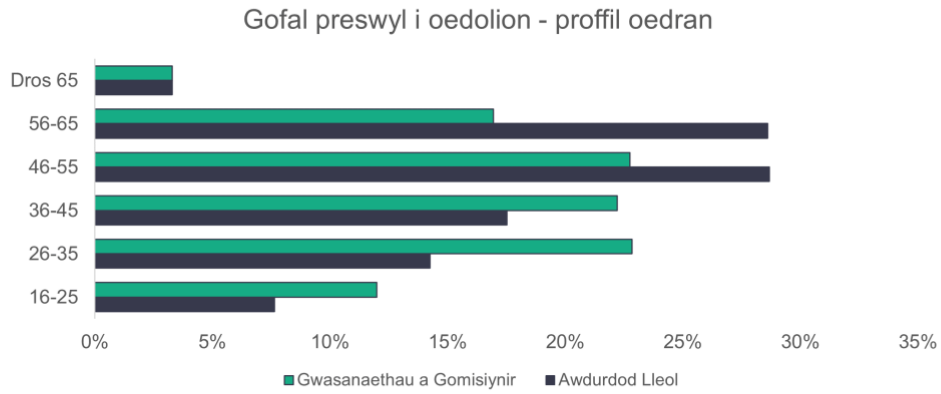
Mae menywod yn cyflawni ychydig yn fwy o rolau gofal preswyl i oedolion nag y byddem yn eu gweld ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol cyfan yng Nghymru. Cofnodwyd llai na phum unigolyn anneuaidd a rhywedd-hylifol. Roedd y niferoedd hyn yn rhy fach i'w cyflwyno ar y siart isod.



n = 14,023

3.2.3 Gofal preswyl i oedolion – proffil oedran

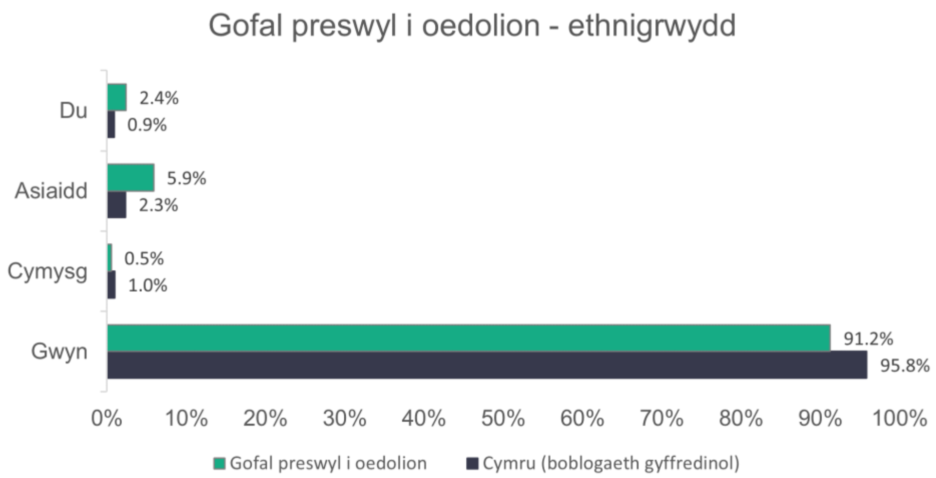
Mae'r proffil oedran ar gyfer gweithwyr gofal preswyl i oedolion yn weddol debyg i'r gweithlu gofal cymdeithasol cyffredinol. Mae cyfran uwch o'r rheini sy'n gweithio ym maes gofal preswyl i oedolion mewn awdurdodau lleol mewn grwpiau oedran hŷn, ac mae gweithwyr mewn gofal preswyl i oedolion mewn gwasanaethau a gomisiynir wedi'u gwasgaru'n fwy cyfartal ar draws y grwpiau oedran. Mae cyfrannau tebyg (3.3 y cant) yn y grŵp dros 65 oed mewn awdurdodau lleol a gwasanaethau a gomisiynir.



n = 13,258

3.2.4 Gofal preswyl i oedolion – ethnigrwydd

Nododd awdurdodau lleol a darparwyr fod cyfran y gweithwyr du neu ddu Prydeinig, a gweithwyr Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig yn uwch ym maes gofal cymdeithasol i oedolion nag ym mhoblogaeth gyffredinol Cymru. Ond o'i gymharu â'r llynedd, mae amrywiaeth y gweithlu gofal preswyl i oedolion wedi gostwng (2021: 3.0 y cant yn ddu, 7.8 y cant yn Asiaidd ac 1.1 y cant yn gymysg).

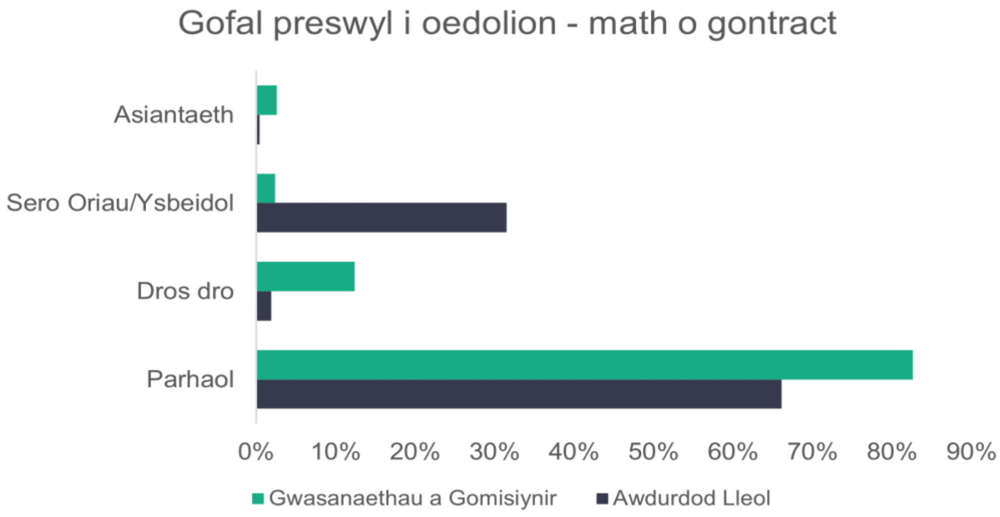


n = 9,082

3.2.5 Gofal preswyl i oedolion – math o gontract

Mae contractau parhaol yn cyfrif am 82.6 y cant o'r staff sy'n cael eu cyflogi mewn gwasanaethau gofal preswyl i oedolion a gomisiynir, gostyngiad o 7.4 y cant o'i gymharu â ffigur y flwyddyn flaenorol (90 y cant yn 2021). Mae 12.4 y cant arall yn cael eu cyflogi ar gontractau dros dro. Mae 2.4 y cant o'r bobl sy'n gweithio mewn gofal preswyl i oedolion a gomisiynir yn cael eu cyflogi ar gontract ysbeidiol neu gontract dim oriau.

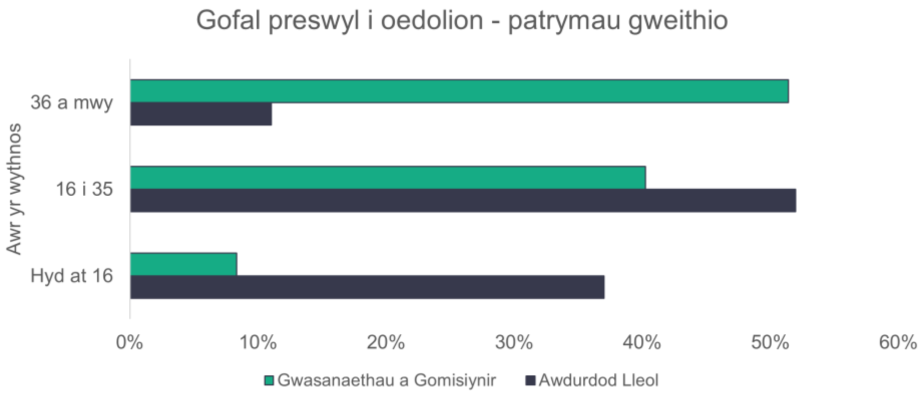
Mae'r darlun ar gyfer gwasanaethau gofal preswyl i oedolion awdurdodau lleol yn edrych ychydig yn wahanol, gyda dim ond 66.1 y cant o'r staff hyn yn cael eu cyflogi'n barhaol – gostyngiad o 3.2 y cant ar ffigur 2021. Caiff 31.5 y cant eu cyflogi ar gontract ysbeidiol neu gontract dim oriau, cynnydd o tua chwech y cant o'i gymharu â ffigur 2021.



n = 14,715

3.2.6 Gofal preswyl i oedolion – patrymau gweithio

Mae mwy na thraean (37 y cant) o'r rheini sy'n gweithio mewn gofal preswyl i oedolion awdurdodau lleol yn gweithio llai na 16 awr yr wythnos, cynnydd bach o'r 33.2 y cant a gofnodwyd y llynedd. Ar ben hynny, mae 8.3 y cant o'r gweithlu gofal preswyl i oedolion a gomisiynir yn gweithio llai na 16 awr yr wythnos, sy'n ostyngiad bach o'r ffigur o tua 10 y cant y gwnaethom sylwi arno y llynedd. Mae dros hanner (51.5 y cant) o'r rheini sy'n gweithio mewn gofal preswyl i oedolion a gomisiynir yn gweithio'n llawn amser, cynnydd bach o'r 48.7 y cant y gwnaethom sylwi arno y llynedd.



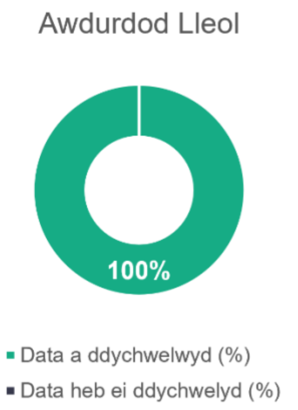
n = 14,348

3.3. Gofal yn y cartref

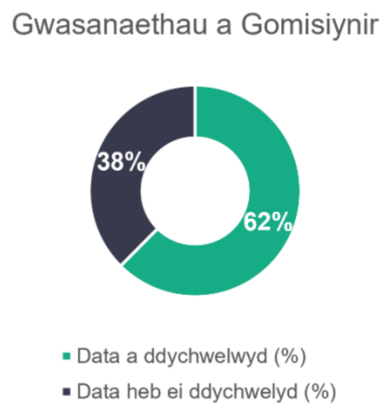
Rydym yn amcangyfrif bod 19,571 o bobl i gyd yn gweithio ym maes gofal yn y cartref.

O blith y rheini, mae 4,232 (21.6 y cant) o’r rhain gyda gwasanaethau sy’n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol a 15,339 (79.4 y cant) gyda darparwyr gwasanaeth a gomisiynir. Yn 2021, fe wnaethom amcangyfrif bod 23,108 o bobl yn gweithio ym maes gofal yn y cartref, sy’n dangos gostyngiad o 18.1 y cant yn y gweithlu.

Rhaid i ni fod yn ofalus wrth gymharu â’r llynedd. Er bod gostyngiad yn nifer y gweithwyr yn cyfateb i dystiolaeth anecdotaidd gan ofal cymdeithasol yng Nghymru, ni allwn bennu faint o’r gwahaniaeth hwn sy’n deillio o’n newid yn y dull cyfrifo.



n = 22

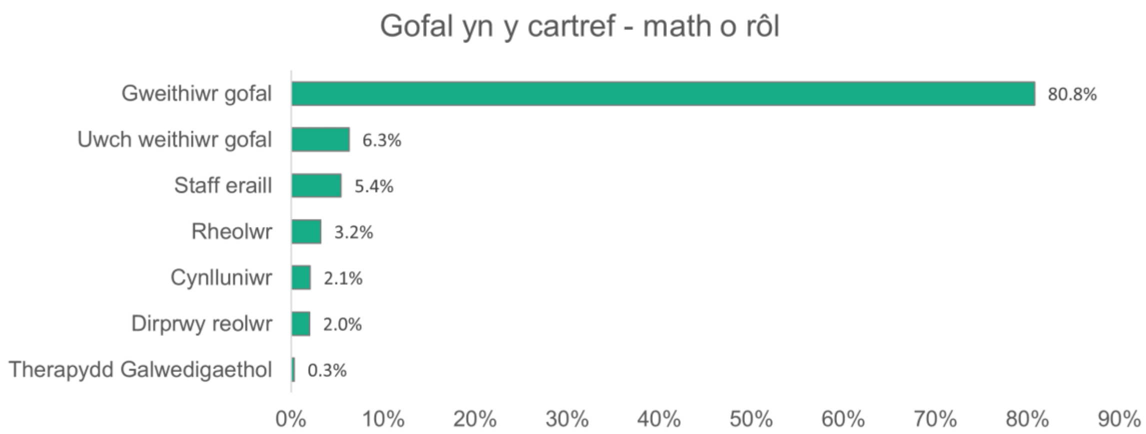


n = 253

Mae’r gyfradd dychwelyd gwybodaeth ar gyfer nifer y lleoliadau eleni yn 62.5 y cant ar gyfer gwasanaethau a gomisiynir, sydd ychydig yn is na’r 66.8 y cant a ddychwelwyd y llynedd. Roedd cyfradd dychwelyd gwybodaeth gwasanaethau awdurdodau lleol yn 100 y cant eto eleni.

3.3.1 Gofal yn y cartref – math o rôl

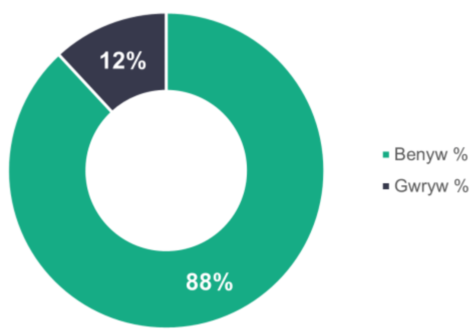
Rolau gweithwyr gofal yw'r rhan fwyaf o staff yn y maes gwasanaeth hwn, fel y byddem yn ei ddisgwyl, gan gyfrif am 80.8 y cant.



n = 10,662

3.3.2 Gofal yn y cartref – rhywedd

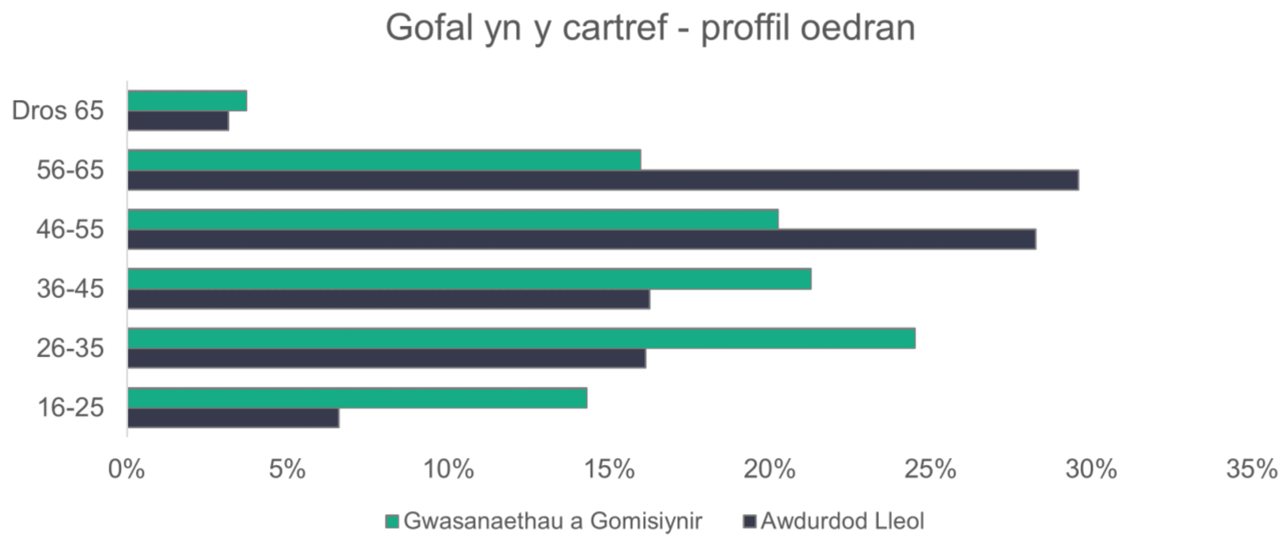
Mae cyfran y gweithwyr sy'n fenywod ac yn ddynion ychydig yn uwch na'r gyfran a gofnodwyd ar gyfer y sector gofal cymdeithasol yn gyffredinol. Fe wnaethom ddarganfod fod 88.1 y cant o rolau gofal yn y cartref yn cael eu llenwi gan fenywod, o gymharu ag 81 y cant o fenywod yn y gweithlu cyffredinol. Adroddwyd bod llai na phump o weithwyr gofal yn y cartref yn rhywedd-hylifol a bod llai na phump yn anneuaidd. Dewisodd 346 beidio â dweud dim am eu rhywedd.



n = 9,095

3.3.3 Gofal yn y cartref – proffil oedran

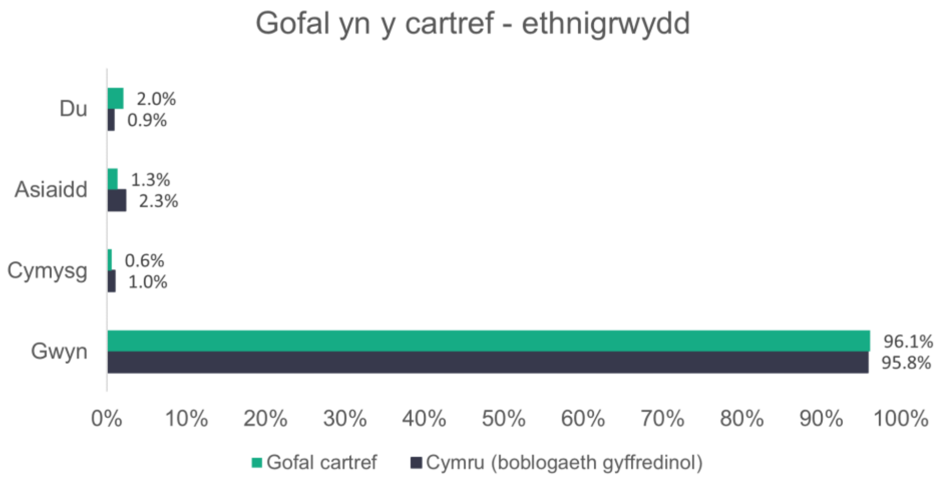
Mae gwahaniaeth amlwg rhwng proffil oedran y rheini sy’n gweithio i wasanaethau awdurdodau lleol a’r rheini sy’n gweithio i wasanaethau a gomisiynir. Mae gweithwyr mewn awdurdodau lleol yn fwy tebygol o fod yn hŷn na’r rheini sy’n gweithio mewn gwasanaethau a gomisiynir, gyda staff awdurdodau lleol yn fwy amlwg yn y grwpiau oedran 46 i 65. Mae gan wasanaethau a gomisiynir fwy o lawer o weithlu mewn grwpiau oedran iau. Gallai fod nifer o resymau dros hyn, gan gynnwys gwahaniaethau mewn telerau ac amodau, taliadau cydnabyddiaeth a chyfraddau trosiant.



n = 9,057

3.3.4 Gofal yn y cartref – ethnigrwydd

Er bod amrywiaeth ethnig gweithwyr gofal yn y cartref yn debyg i boblogaeth Cymru, mae’r amrywiadau bach yn cyfleu bod ychydig yn llai o amrywiaeth o ran ethnigrwydd, yn enwedig mewn grwpiau du ac Asiaidd. Roedd y data cyfatebol yn 2021 yn dangos gweithlu gofal cartref mwy amrywiol, gyda chyfran is o staff yn cael eu nodi fel pobl wyn (87.3 y cant yn 2021 o’i gymharu â 96.1 y cant yn 2022). Mae’n amlwg hefyd bod y rheini y nodwyd eu bod yn ‘ethnigrwydd cymysg’ wedi gostwng o 6.1 y cant yn 2021 i 0.6 y cant yn 2022.



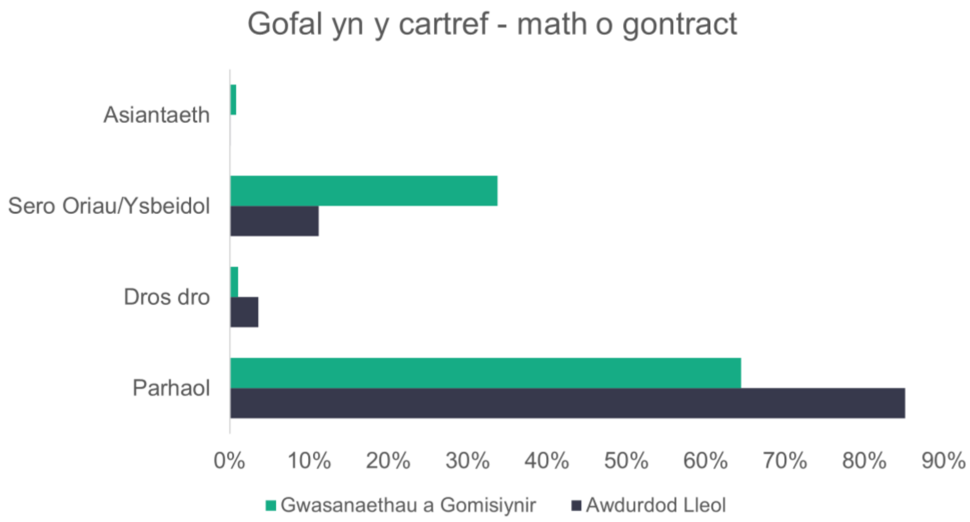
n = 6,932

3.3.5 Gofal yn y cartref – math o gontract

Mae'r rhan fwyaf o'r gweithwyr gofal yn y cartref yn cael eu cyflogi ar gontractau parhaol. Mae gan gyflogwyr awdurdodau lleol gyfran uwch o'u gweithwyr ar gontractau parhaol, sef 85.1 y cant. Y gyfran gyfatebol a gyflogir gan ddarparwyr a gomisiynir yw 64.4 y cant.

Mae contractau ysbeidiol neu gontractau dim oriau yn cyfrif am 33.74 y cant o weithlu gofal yn y cartref gyda darparwyr a gomisiynir, ac 11.2 y cant o weithlu awdurdodau lleol. Mae gweithwyr asiantaeth yn cyfrif am gyfran fechan (0.5 y cant) o gyfanswm y gweithlu gofal yn y cartref yng Nghymru, ac mae hyn yn awgrymu naill ai nad oes staff asiantaeth ar gael neu fod cyfleoedd gwell ar gyfer swyddi parhaol mwy addas gyda darparwyr.

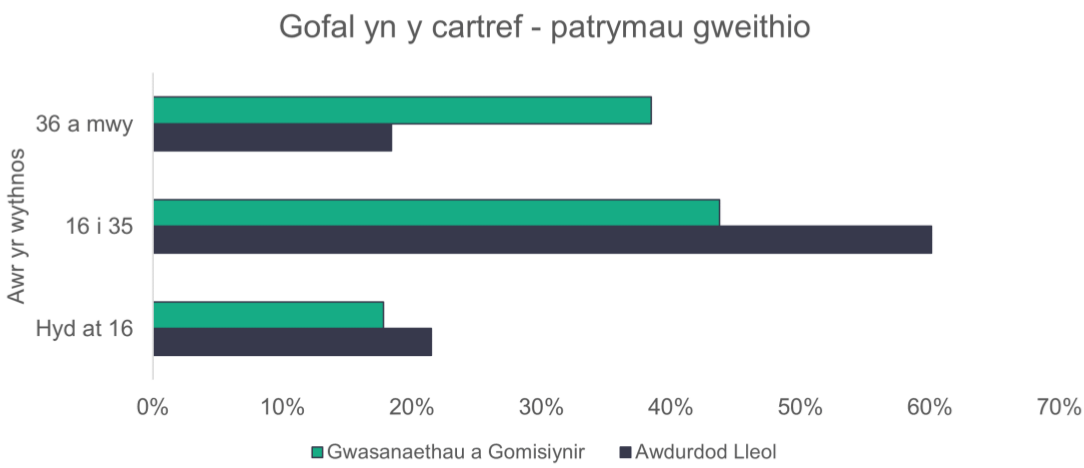
Mae'r gwasanaethau a gomisiynir wedi symud oddi wrth gyflogaeth ysbeidiol a dim oriau (lawr 22.8 y cant). Mae'n ymddangos bod llawer o'r rhain yn cael eu cyflogi'n barhaol erbyn hyn, gyda chynnydd o 20.8 y cant yn y categori hwn yn 2022. Ar y llaw arall, nid yw awdurdodau lleol wedi gweld llawer o newid yn nosbarthiad y mathau o gontractau, gyda dim ond gostyngiad bychan o 2.5 y cant o weithwyr ar gontractau parhaol.



n = 9,180

3.3.6 Gofal yn y cartref – patrymau gweithio

Mae'r rhan fwyaf o weithwyr gofal yn y cartref yn gweithio rhwng 16 a 35 awr yr wythnos, gyda chyfran uwch (60 y cant) o weithwyr sy'n cael eu cyflogi gan awdurdodau lleol yn y grŵp hwn. Mae'r gyfran gyfatebol ar gyfer darparwyr gofal a gomisiynir yn 44 y cant, sydd ychydig yn uwch na'r 38 y cant sy'n gweithio 36 awr neu fwy yr wythnos.



n = 8,851

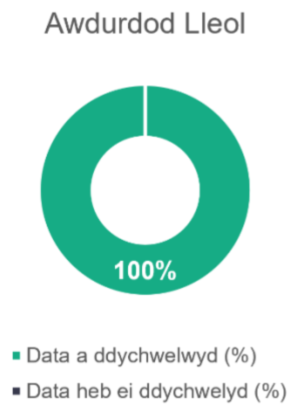
3.3.7 Gofal yn y cartref – swyddi gwag

Mae swyddi gofal yn y cartref yn cyfrif am y nifer fwyaf o swyddi gwag yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru, er mai dyma'r ail wasanaeth mwyaf. Roedd 1,492 o swyddi gwag wedi'u cofnodi (a 236 yn ychwanegol heb eu cofnodi ond wedi'u rhagweld) mewn gofal yn y cartref, sy'n cyfrif am 29.1 y cant o gyfanswm y swyddi gwag ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

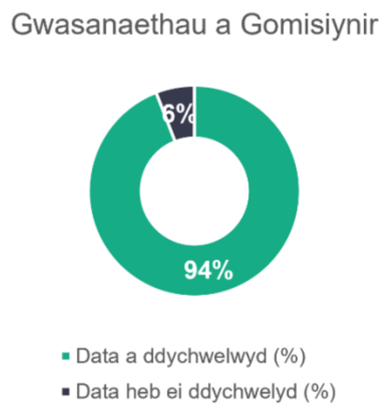
3.4 Gwasanaethau dydd

Amcangyfrifir bod 2,954 o weithwyr mewn gwasanaethau dydd (2,157 mewn gwasanaethau sy'n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol a 797 mewn gwasanaethau a gomisiynir), ac mae hyn yn dangos cynnydd bach o'i gymharu â gweithlu 2021 a oedd yn 2,857.

Roedd y cyfraddau dychwelyd gwybodaeth ar gyfer gwasanaethau a gomisiynir yn uwch o lawer eleni, sef 94.1 y cant o'i gymharu â 61 y cant y llynedd. Roedd cyfradd dychwelyd gwybodaeth darparwyr gwasanaeth awdurdodau lleol yn 100 y cant eto eleni.



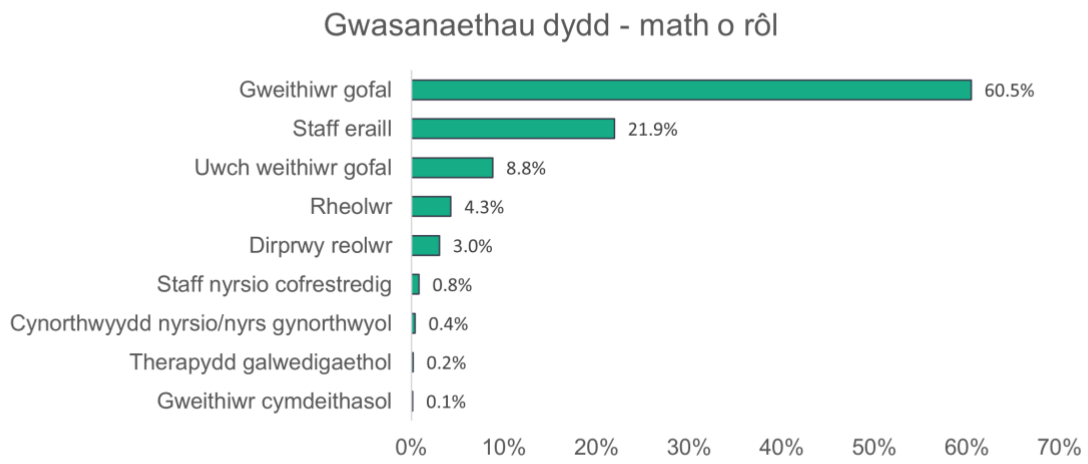
n = 22



n = 17

3.4.1 Gwasanaethau dydd – math o rôl

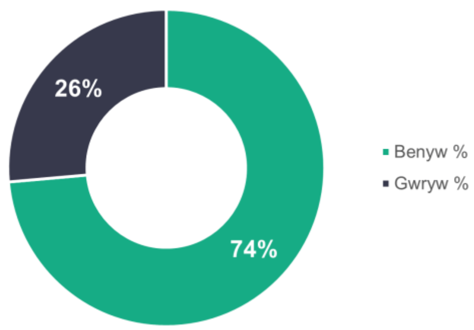
Gweithwyr gofal yw 60.5 y cant o'r gweithlu gwasanaethau dydd, fel y dangosir isod. Y categori mwyaf nesaf yw staff eraill, sy'n cynnwys staff ategol a staff cymorth busnes yn bennaf.



n = 2,812

3.4.2 Gwasanaethau dydd – rhywedd

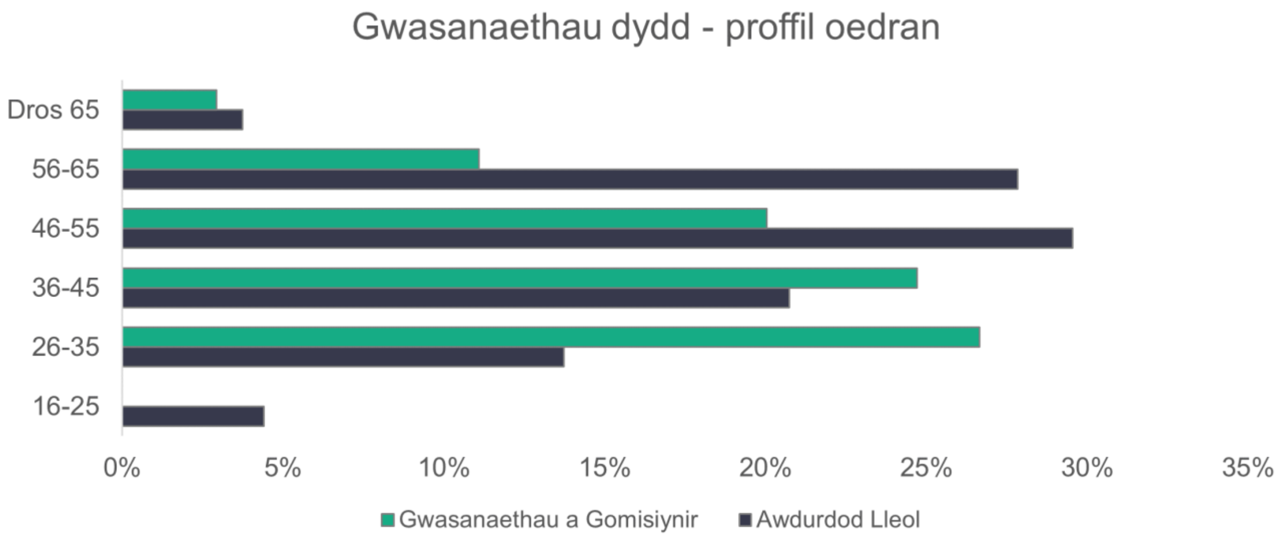
Yn unol â'r rhan fwyaf o broffesiynau gofal cymdeithasol yng Nghymru, mae mwy o fenywod na dynion yn gweithio mewn gwasanaethau dydd. Ond, mae canran y dynion yn uwch na'r hyn y byddem yn ei ddisgwyl ar draws y maes gofal cymdeithasol, ar 26 y cant (o'i gymharu â 19 y cant yn gyffredinol).



n = 2,628

3.4.3 Gwasanaethau dydd – proffil oedran

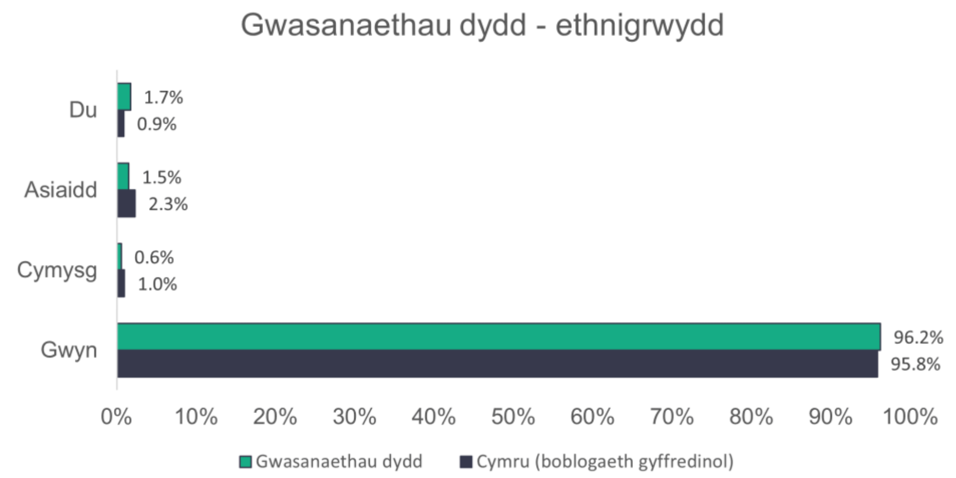
Mae rhaniad pendant yn y grwpiau oedran rhwng gwasanaethau a gomisiynir ac awdurdodau lleol. Mae gwasanaethau a gomisiynir yn cael eu dominyddu gan grŵp oedran iau, 26 i 45 oed (sy'n 52 y cant), a'r awdurdodau lleol gan grŵp oedran hŷn, 46 i 65 oed (sy'n 58 y cant).



n = 2,626

3.4.4 Gwasanaethau dydd – ethnigrwydd

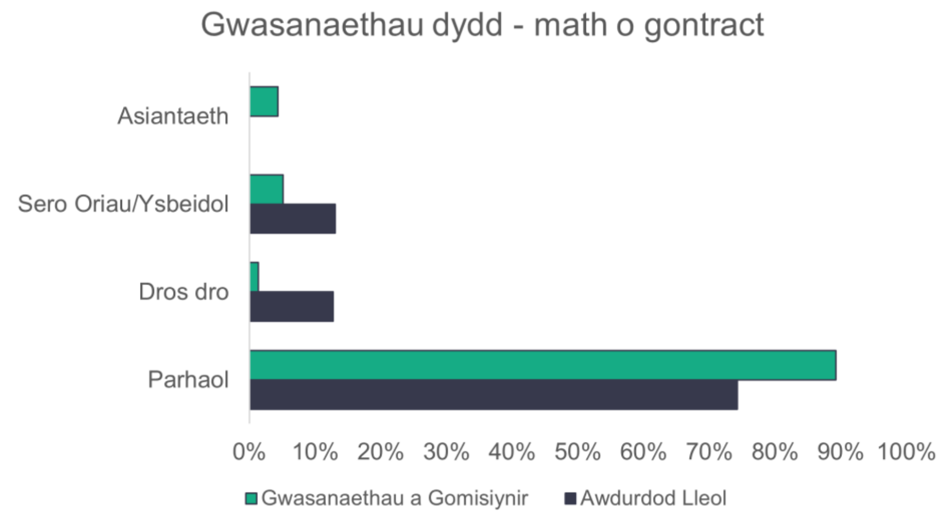
Mae ethnigrwydd y gweithlu gwasanaethau dydd a phoblogaeth Cymru yn eithaf tebyg. Mae gwahaniaeth sylweddol o'r data cyfatebol yn 2021, a oedd yn dangos gweithlu gwasanaethau dydd mwy amrywiol o ran ethnigrwydd, lle nodwyd bod bron i un o bob pump o weithwyr o gefndir ethnig cymysg.



n = 1,798

3.4.5 Gwasanaethau dydd - math o gontract

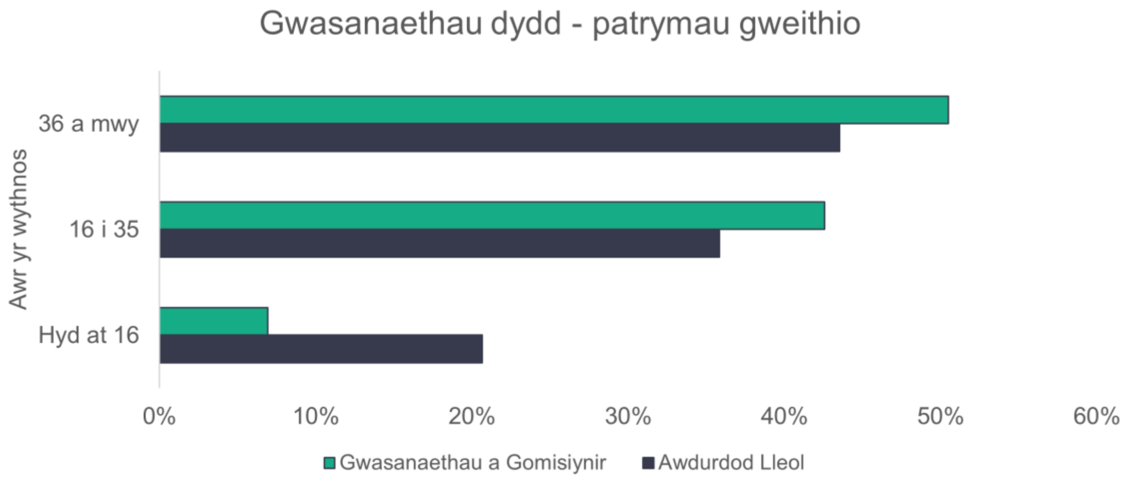
Caiff y rhan fwyaf o staff eu cyflogi ar gontractau parhaol mewn gwasanaethau a gomisiynir ac mewn awdurdodau lleol, gyda chymaint â 90 y cant o weithwyr gwasanaethau a gomisiynir ar gontractau parhaol. Mae bron ddwywaith yn fwy o weithwyr gwasanaethau dydd mewn awdurdodau lleol yn cael eu cyflogi ar gontract ysbeidiol neu gontract dim oriau.



n = 2,665

3.4.6 Gwasanaethau dydd – patrymau gweithio

Mae'r rhan fwyaf o weithwyr mewn awdurdodau lleol a gwasanaethau a gomisiynir yn gweithio oriau llawn amser, gyda 50 y cant o weithwyr gwasanaethau a gomisiynir yn gweithio 36 awr neu fwy yr wythnos. O'i gymharu â'r rhai sy'n gweithio mewn gwasanaethau a gomisiynir, mae cyfran llawer llai o staff yn gweithio llai nag 16 awr mewn awdurdodau lleol.



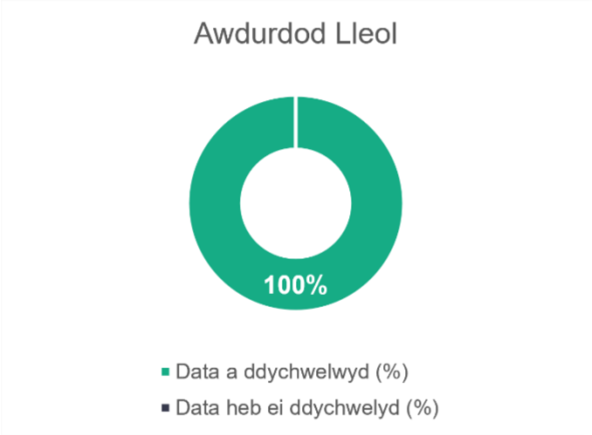
n = 2,654

3.4.7 Gwasanaethau dydd – swyddi gwag

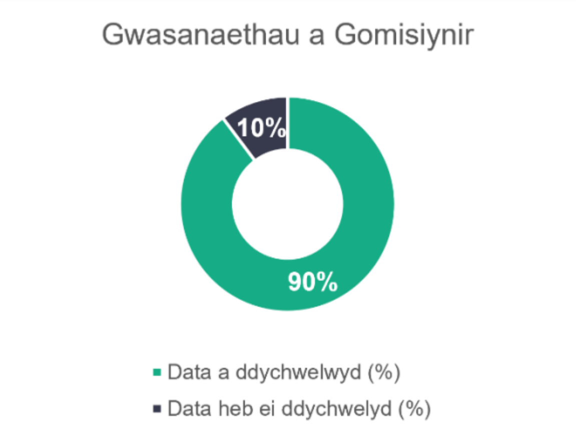
O'r 2,954 a amcangyfrifir yn y gweithlu gwasanaethau dydd i gyd, adroddwyd bod 218 o swyddi gwag, ac roedd 38 o'r rhain yn cael eu cadw'n wag gan gyflogwyr. Y llynedd, roedd 280 o swyddi gwag, gyda 57 yn cael eu cadw'n wag.

3.5 Gwasanaethau byw â chymorth

Eleni, roedd y gyfradd dychwelyd gwybodaeth gan wasanaethau sy'n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol yn 100 y cant, o'i gymharu â 90.6 y cant y llynedd. Roedd cyfradd dychwelyd gwybodaeth y gwasanaethau a gomisiynir yn uwch hefyd, wedi codi o 76.3 y cant yn 2021 i 90.0 y cant eleni. Amcangyfrifir mai 6,893 sydd yng ngweithlu'r sector byw â chymorth, ac mae hyn wedi'i rannu rhwng 970 ar gyfer awdurdodau lleol a 5,923 ar gyfer gwasanaethau a gomisiynir.



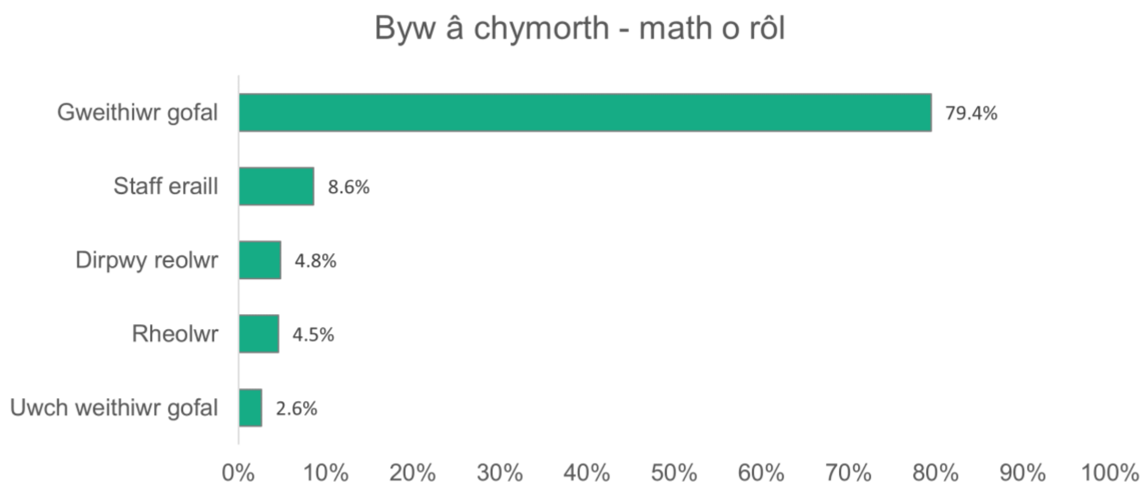
n = 12



n = 39

3.5.1 Gwasanaethau byw â chymorth – math o rôl

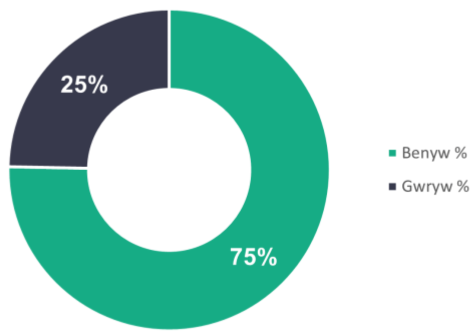
Gweithwyr gofal yw 79.4 y cant o'r gweithlu gofal byw â chymorth, fel y dangosir yn y siart canlynol.



n = 6,565

3.5.2 Gwasanaethau byw â chymorth – rhywedd

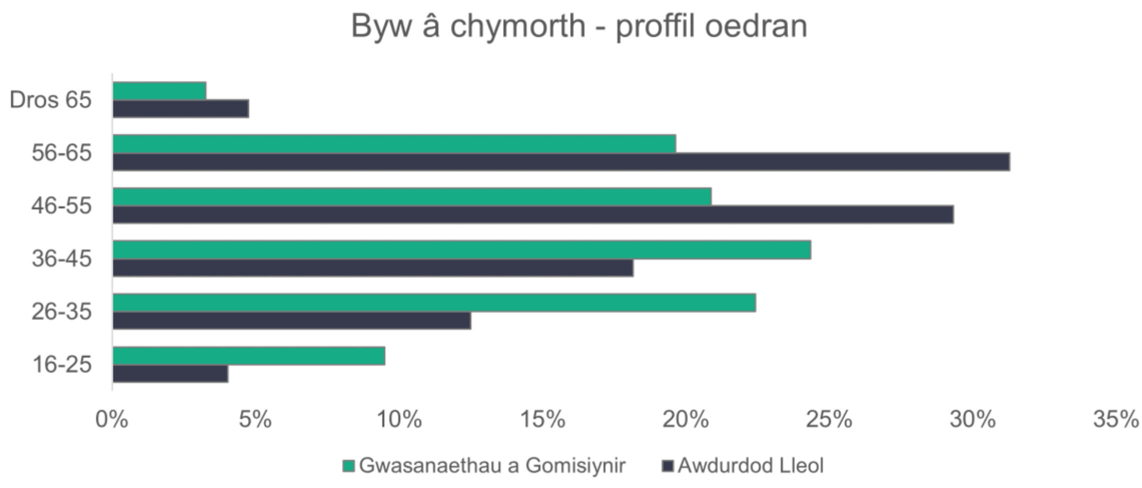
Mae tri chwarter y rheini sy’n gweithio yn y sector byw â chymorth yn fenywod. Mae hyn ychydig yn is na’r hyn y byddem yn ei weld fel arfer ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru. Cofnodwyd bod llai na phump o bobl yn rhywedd-hylifol.



n = 5,972

3.5.3 Gwasanaethau byw â chymorth – proffil oedran

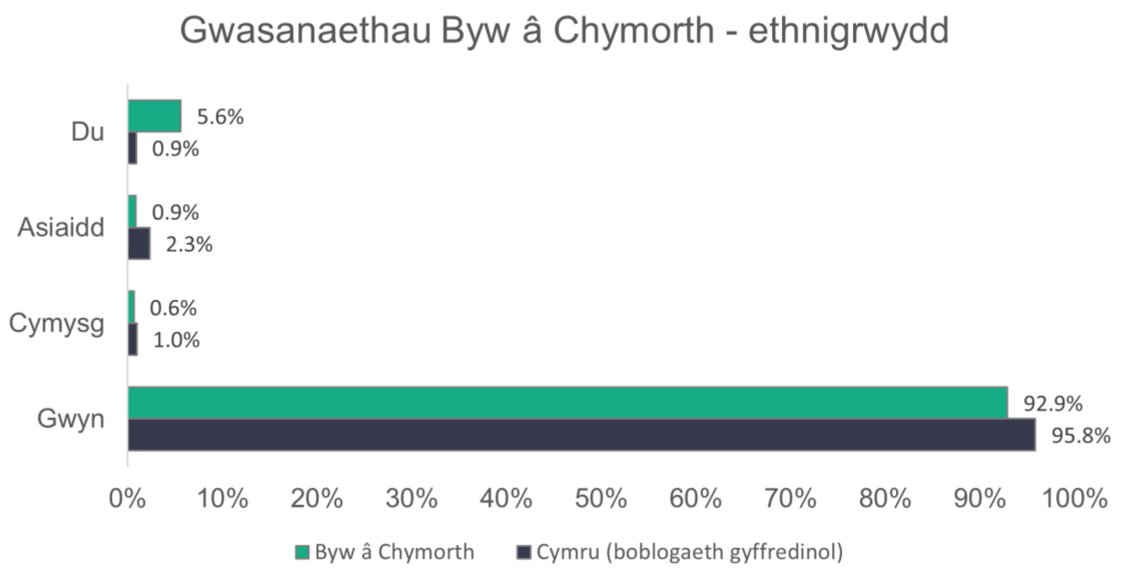
Mae gan awdurdodau lleol weithlu hŷn yn y sector byw â chymorth, gyda 65 y cant yn 46 oed neu’n hŷn. Roedd y rheini sy’n 25 oed neu’n iau fwy na dwywaith yn debygol o weithio mewn gwasanaethau a gomisiynir nag i gynllun byw â chymorth awdurdod lleol.



n = 5,933

3.5.4 Gwasanaethau byw â chymorth – ethnigrwydd

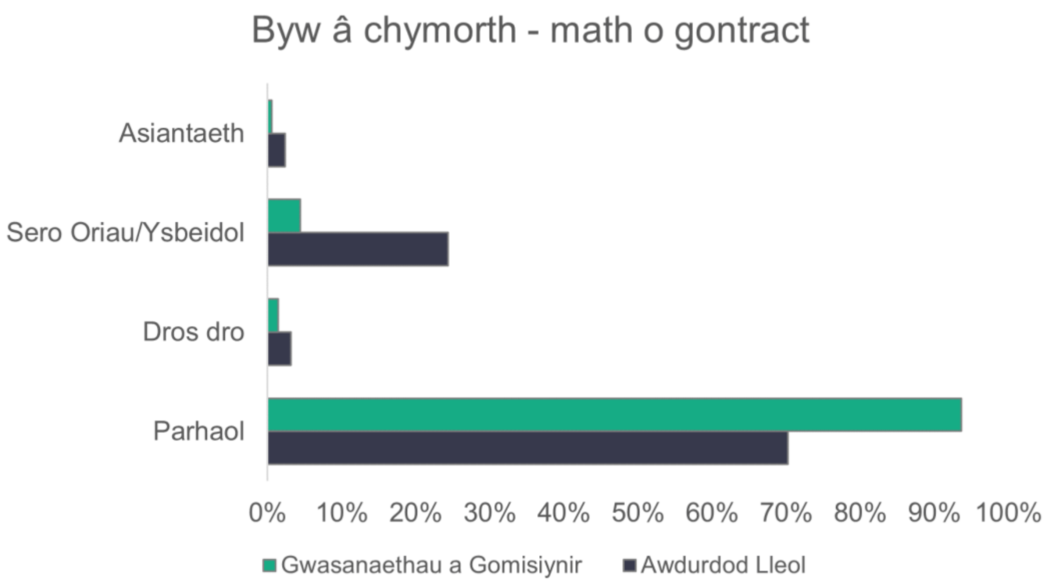
Mae ethnigrwydd y rheini sy'n gweithio mewn gwasanaethau byw â chymorth yn adlewyrchu amrywiaeth ethnig poblogaeth Cymru yn fras. Yr eithriad amlwg yw'r gyfran fwy o weithwyr du yn y sector, sy'n cyfrif am un o bob 18 o'r gweithlu byw â chymorth.



n = 4,225

3.5.5 Gwasanaethau byw â chymorth – math o gontract

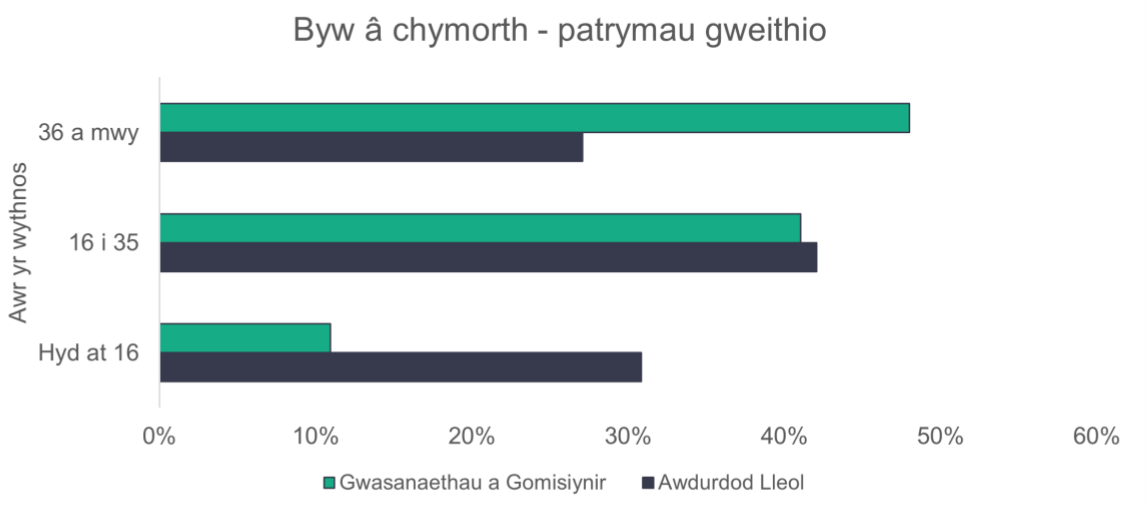
Mae'r rhan fwyaf o'r gweithwyr gwasanaeth byw â chymorth yn cael eu cyflogi ar gontractau parhaol. Mae hyn yn wir am 93.7 y cant o'r rheini a gyflogir mewn gwasanaethau a gomisiynir a 70.2 y cant o'r rheini a gyflogir yn uniongyrchol gan awdurdodau lleol. Cyflogir bron i chwarter (24.3 y cant) o weithwyr awdurdodau lleol ar gontractau dim oriau neu gontractau ysbeidiol, o'i gymharu â chanran is (4.4 y cant) o weithwyr gwasanaethau a gomisiynir.



n = 5,997

3.5.6 Gwasanaethau byw â chymorth – patrymau gweithio

Mae gweithwyr mewn gwasanaethau a gomisiynir ac awdurdodau lleol yn gweithio ystod eang o oriau gwaith, gyda bron i hanner (48 y cant) y rheini yn y sector gwasanaethau a gomisiynir yn gweithio oriau llawn amser (y ffigur cyfatebol ar gyfer awdurdodau lleol yw 27.1 y cant). Mae cyfran lawer mwy o bobl yn gweithio llai na 16 awr mewn awdurdodau lleol o'i gymharu â gwasanaethau a gomisiynir.



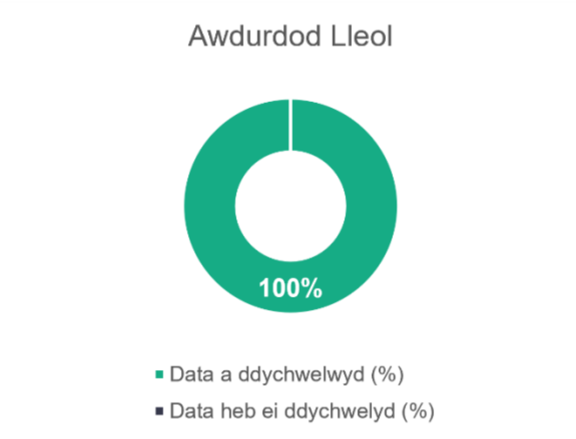
n = 5,884

3.5.7 Gwasanaethau byw â chymorth – swyddi gwag

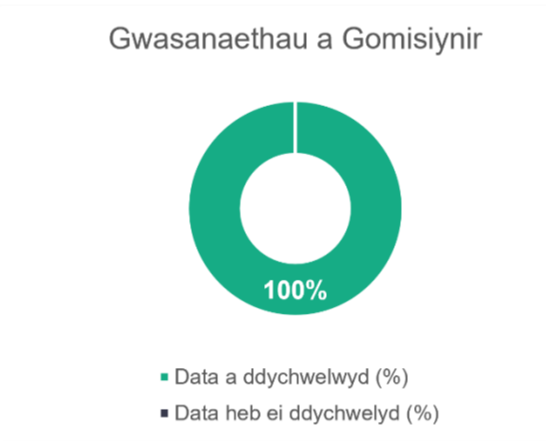
Mae’r gostyngiad yn y gweithlu o 7,750 yn 2021 i 6,893 eleni yn cael ei adlewyrchu yn nifer y swyddi gwag, gyda 714 o swyddi gwag yn y sector byw â chymorth yn 2022, o’i gymharu â 264 yn 2021.

3.6 Timau gwaith cymdeithasol

Roedd y cyfraddau dychwelyd gwybodaeth ar gyfer gwasanaethau sy’n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol a gwasanaethau a gomisiynir yn 100 y cant, fel y gwelir isod.



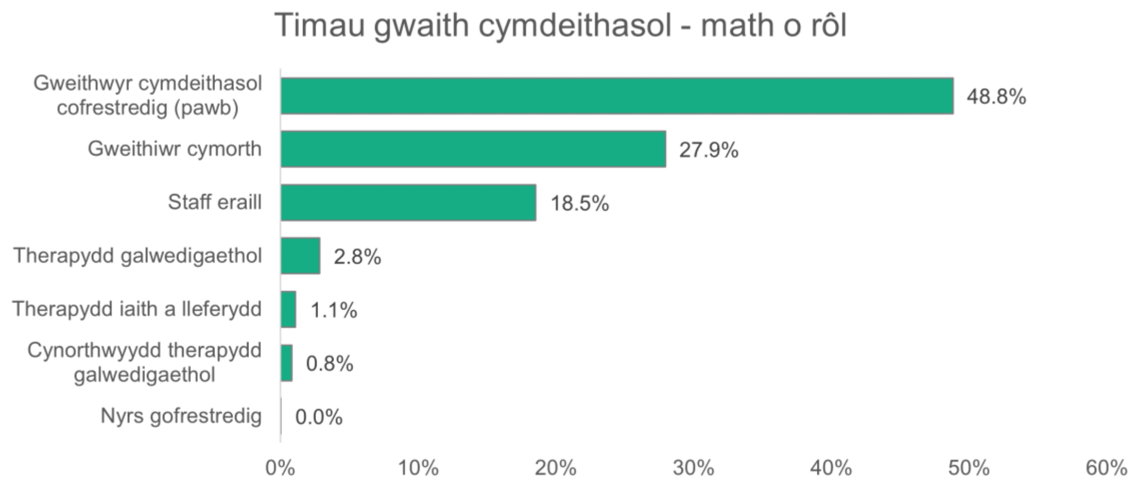
n = 22



n = 1

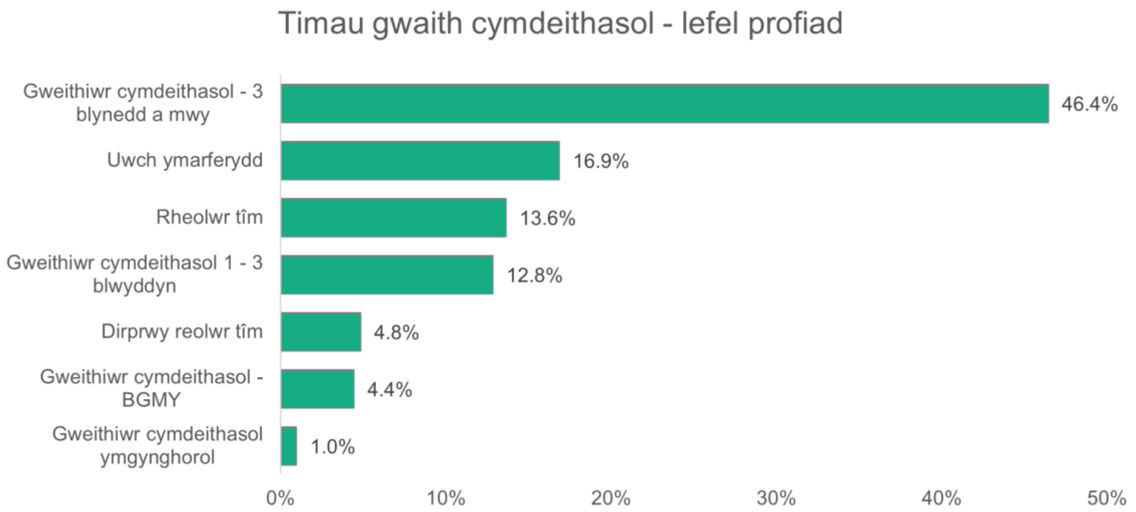
3.6.1 Timau gwaith cymdeithasol – math o rôl

Mae’r arolwg yn dangos bod 4,181 o weithwyr cymdeithasol cofrestredig yn gweithio mewn gwasanaethau rheng flaen, sy’n cyfrif am 48.8 y cant o weithlu’r timau gwaith cymdeithasol.



n = 8,566

Dangosir lefel profiad y timau gwaith cymdeithasol ar y graff isod.

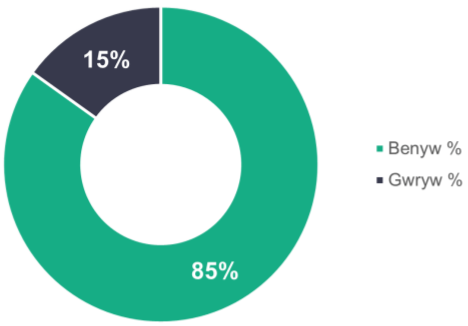


n = 4,181

Mae bron i hanner (46.4 y cant) yr holl weithwyr cymdeithasol a gofnodwyd wedi cymhwyso ers tair blynedd neu fwy, gydag 16.9 y cant arall mewn rolau uwch ymarferwyr a 18.4 y cant mewn rolau rheoli. Gweithwyr cymdeithasol sydd newydd gymhwyso (y flwyddyn gyntaf mewn ymarfer) yw 4.4 y cant o gyfanswm y gweithwyr cymdeithasol cofrestredig a gyflogir mewn gwasanaethau rheng flaen.

3.6.2 Timau gwaith cymdeithasol – rhywedd

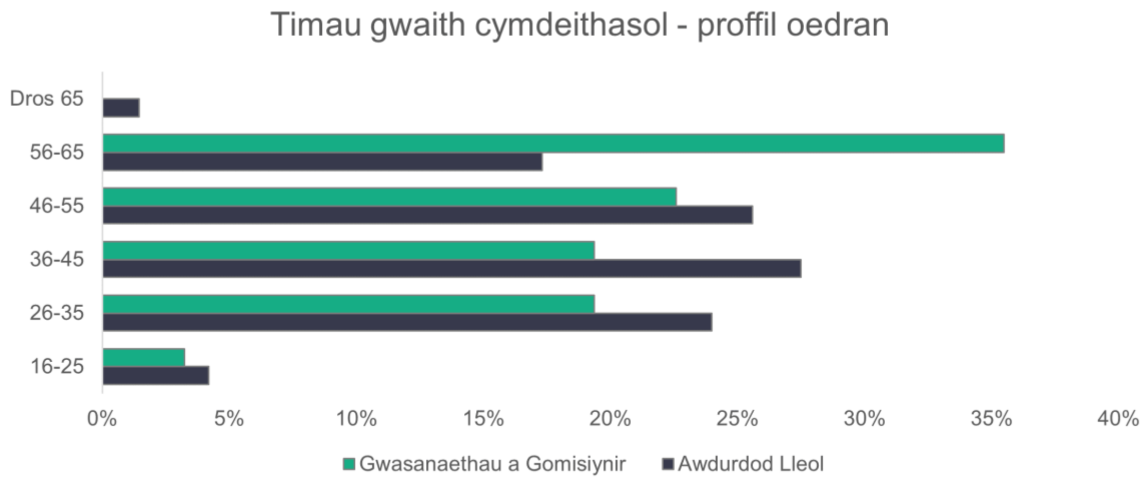
Mae'r rhaniad rhwng y rhywiau ar gyfer timau gwaith cymdeithasol yn cyfateb yn fras i'r hyn a welwn ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol cyfan yng Nghymru, gyda menywod yn llenwi'r rhan fwyaf o swyddi ar 85 y cant.



n = 8,529

3.6.3 Timau gwaith cymdeithasol – proffil oedran

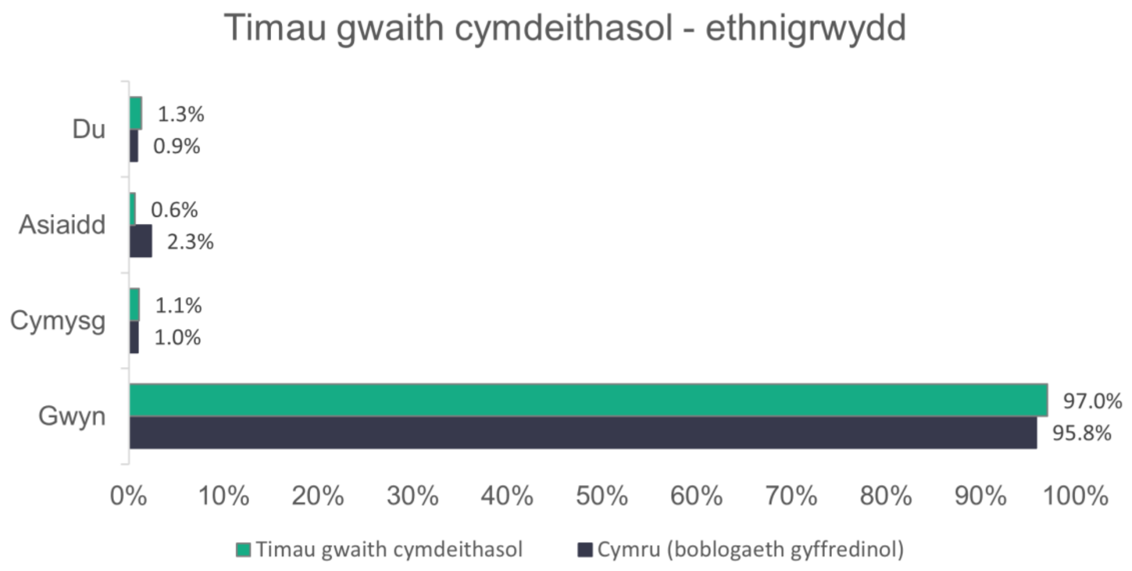
Mae dosbarthiad oedran gweithwyr mewn gwasanaethau rheng flaen yn unol â'r hyn a welwn yn gyffredinol, gyda staff awdurdodau lleol yn hŷn na'r rheini mewn gwasanaethau a gomisiynir.



n = 8,549

3.6.4 Timau gwaith cymdeithasol – ethnigrwydd

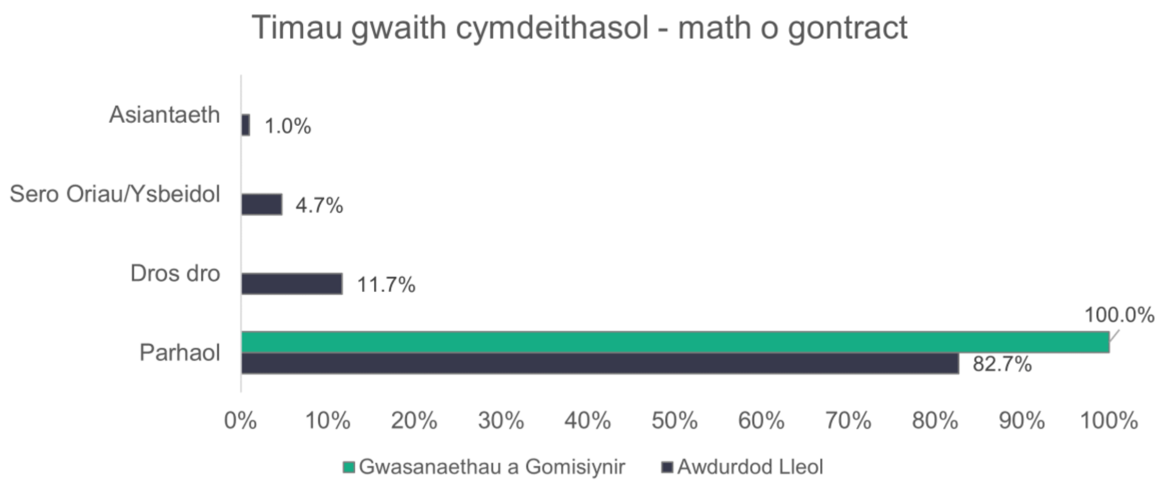
Mae'n ymddangos bod poblogaeth y gweithwyr cymdeithasol ar y rheng flaen yn llai amrywiol na chyfartaledd Cymru. Mae cyfran y gweithwyr gwyn 1.2 y cant yn uwch na'r cyfartaledd, tra bod canran y gweithwyr Asiaidd 1.7 y cant yn is na chyfartaledd Cymru.



n = 6,519

3.6.5 Timau gwaith cymdeithasol – math o gontract

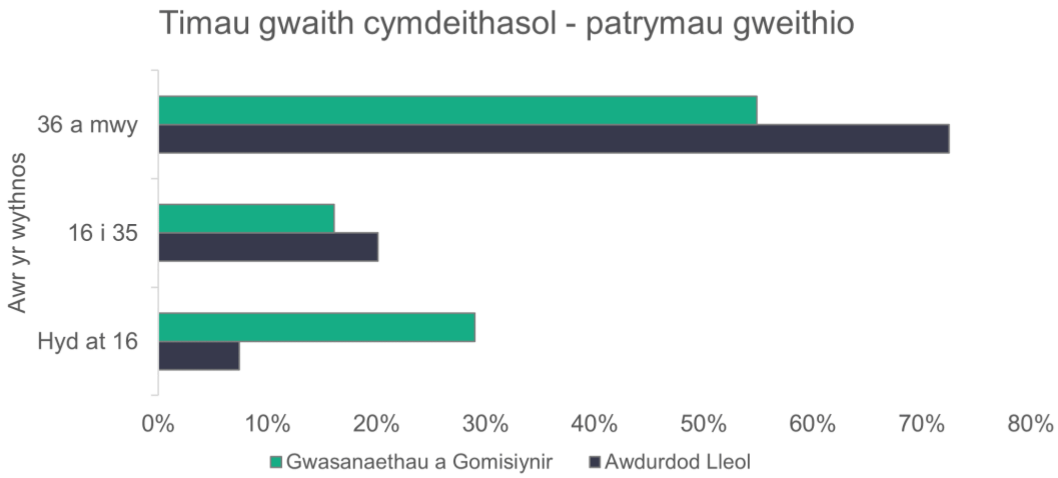
Mae'r holl weithwyr o wasanaethau a gomisiynir, ac 82.7 y cant o weithlu gwasanaethau sy'n cael eu harwain gan awdurdodau lleol, yn cael eu cyflogi ar gontractau parhaol.



n = 8,566

3.6.6 Timau gwaith cymdeithasol – patrymau gwaith

Mae’r rhan fwyaf o weithwyr rheng flaen (72.5 y cant) ar gontract fel staff llawn amser mewn gwasanaethau sy’n cael eu harwain gan awdurdodau lleol, ac mae 54.8 y cant o weithwyr rheng flaen mewn gwasanaethau a gomisiynir yn cael eu cyflogi ar gontractau llawn amser.



n = 8,428

3.6.7 Timau gwaith cymdeithasol – swyddi gwag a throsiant

Dywedodd timau rheng flaen fod 703 o swyddi gwag (451 mewn timau gwaith cymdeithasol gyda phlant, 243 mewn timau gwaith cymdeithasol gydag oedolion, a phump mewn timau sy’n gweithio gydag oedolion a phlant). Mae hynny’n 16.5 y cant o’r swyddi gwag ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru, ac mae’n cynrychioli cyfradd swyddi gwag o 16.8 y cant o weithlu timau gwaith cymdeithasol.

Rhaid i ni bwysleisio y gall y swyddi gwag hyn gynnwys unrhyw fath o rôl mewn timau gwaith cymdeithasol rheng flaen, ac nid dim ond gweithwyr cymdeithasol cymwysedig.

O’r swyddi gwag mewn gwasanaethau rheng flaen yng Nghymru, roedd 239 (34.0 y cant) yn cael eu cadw’n wag gan gyflogwyr.

Mae data yn awgrymu bod 802 o bobl wedi ymuno â’r timau gwaith cymdeithasol yn 2022 a 686 wedi gadael, gan roi cynnydd net o 116 o staff.

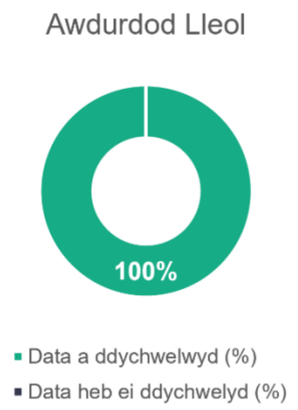
Wrth i ni ystyried swyddi gweithwyr cymdeithasol cymwysedig yn unig, mae’r data hyn yn dangos 544 o bobl yn ymuno a 468 yn gadael, sy’n gynnydd net o 76.

3.7 Gofal preswyl i blant

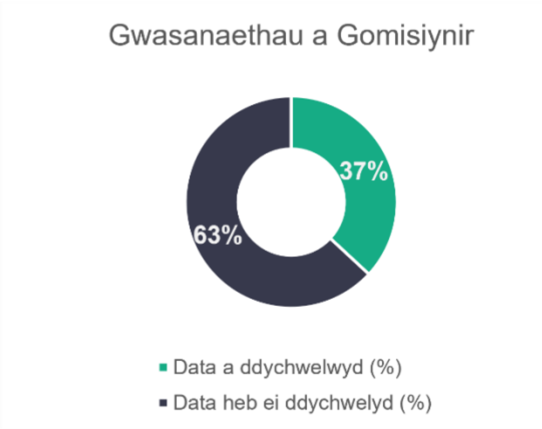
Roedd cyfradd dychwelyd gwybodaeth awdurdodau lleol yn 100 y cant eleni a’r llynedd. Roedd cyfradd dychwelyd gwybodaeth gwasanaethau a gomisiynir yn 36.9 y cant, sy’n ostyngiad sylweddol o 71.3 y cant y llynedd.

Ond, mae’r 154 lleoliad ar gyfer gwasanaethau a gomisiynir yn cynrychioli cynnydd o 100 y cant yn nifer y lleoliadau a adroddodd y llynedd (74). Mae’r nifer cyfatebol o leoliadau ond wedi newid ychydig o 33 y llynedd i 37 eleni ar gyfer awdurdodau lleol.

Yn unol â’r cynnydd yn nifer y lleoliadau ar gyfer darparwyr gwasanaethau a gomisiynir, mae maint disgwyliedig y gweithlu ar gyfer gwasanaethau a gomisiynir hefyd bron wedi treblu, o 1,232 y llynedd i 3,595 eleni. Mae’r gweithlu a ragwelir ar gyfer awdurdodau lleol a darparwyr gwasanaethau a gomisiynir gyda’i gilydd wedi cynyddu o 1,838 y llynedd i 4,411 eleni.



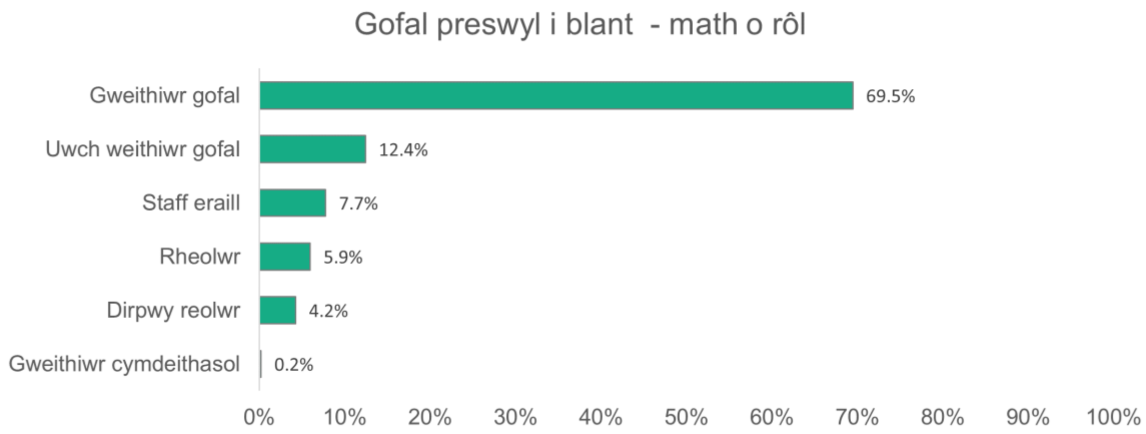
n = 16



n = 84

3.7.1 Gofal preswyl i blant – math o rôl

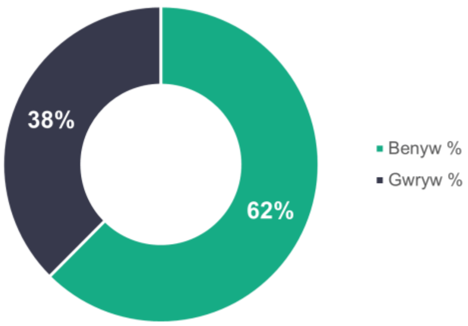
Gweithwyr gofal yw 69.5 y cant o'r gweithlu gofal preswyl i blant, fel y dangosir isod. Y categori mwyaf nesaf yw uwch weithiwr gofal. Byddai staff eraill yn cynnwys staff ategol a staff cymorth busnes.



n = 2,171

3.7.2 Gofal preswyl i blant – rhywedd

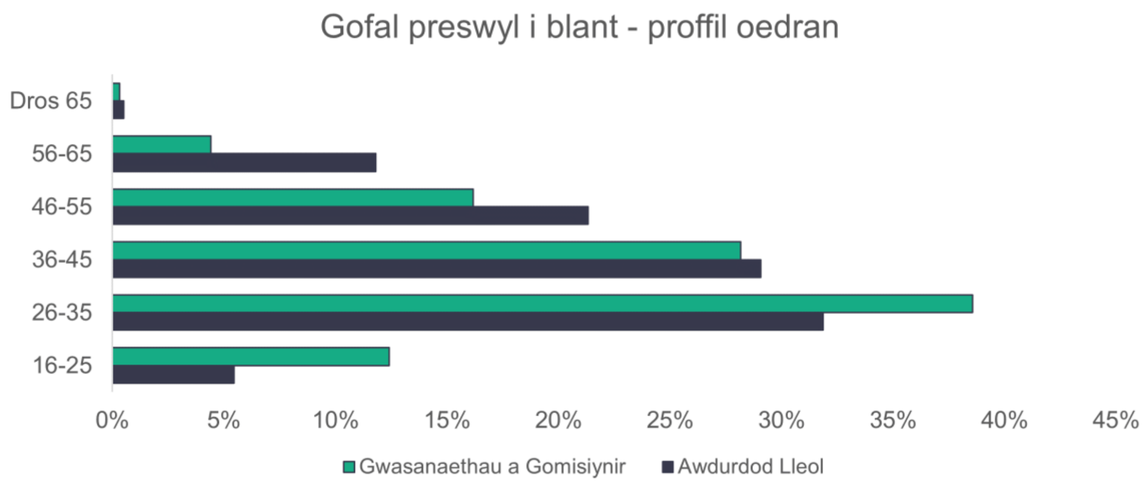
Mae mwy o fenywod yn gweithio yn y sector gofal preswyl i blant, ond mae cyfran y dynion yn y sector yn uwch nag y mae ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol cyfan yng Nghymru. Mae bron i ddau ddyn i bob tair menyw yn gweithio yn y sector gofal preswyl i blant. Mae hyn gryn dipyn yn wahanol i'r hyn y byddem yn ei weld fel arfer ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.



n =1,769

3.7.3 Gofal preswyl i blant – proffil oedran

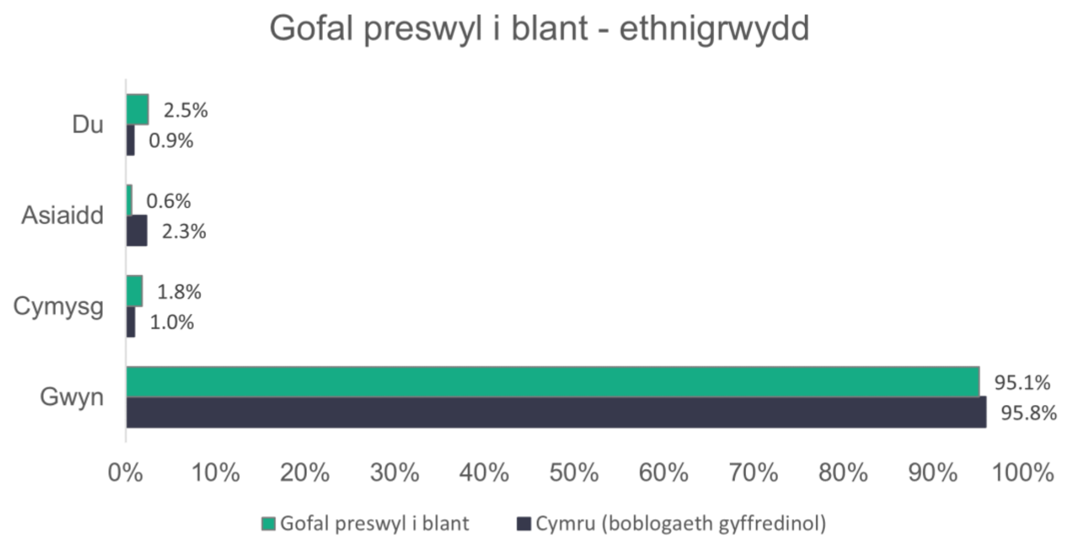
Mae'r proffil oedran ar gyfer gofal preswyl i blant yn dangos gweithlu iau, gyda'r grŵp rhwng 26 a 35 oed i'w weld mwyaf mewn gwasanaethau awdurdod lleol (31.9 y cant) a gwasanaethau a gomisiynir (38.6 y cant).



n = 1,740

3.7.4 Gofal preswyl i blant – ethnigrwydd

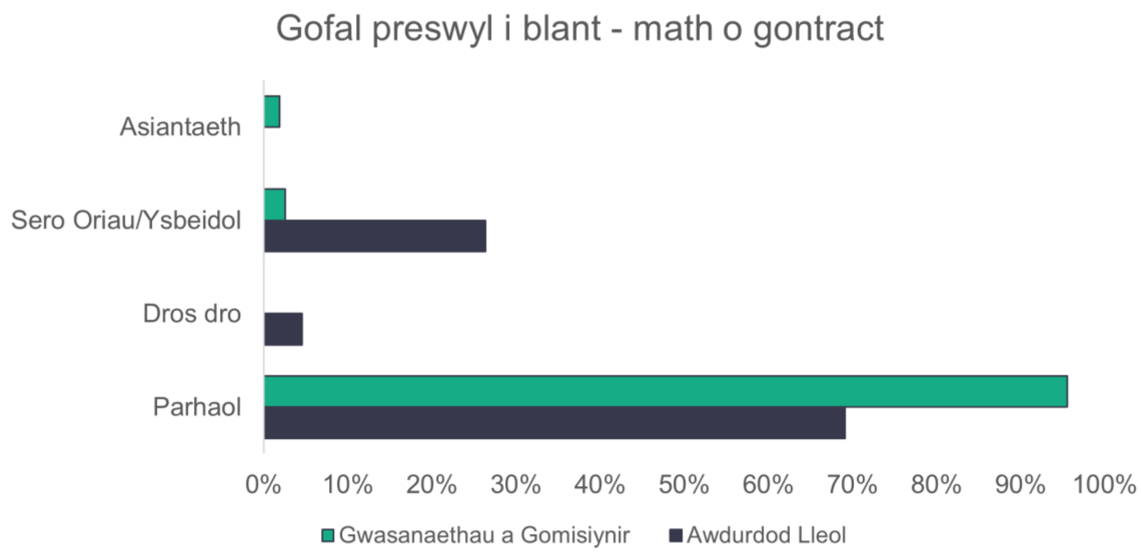
Mae rhai mân wahaniaethau i'w nodi rhwng ethnigrwydd y bobl hynny sy'n gweithio ym maes gofal preswyl i blant yng Nghymru a'r boblogaeth gyffredinol yng Nghymru. Mae llai o bobl Asiaidd nag y byddem yn disgwyl eu gweld, ond mwy o bobl ddu.



n = 1,635

3.7.5 Gofal preswyl i blant – math o gontract

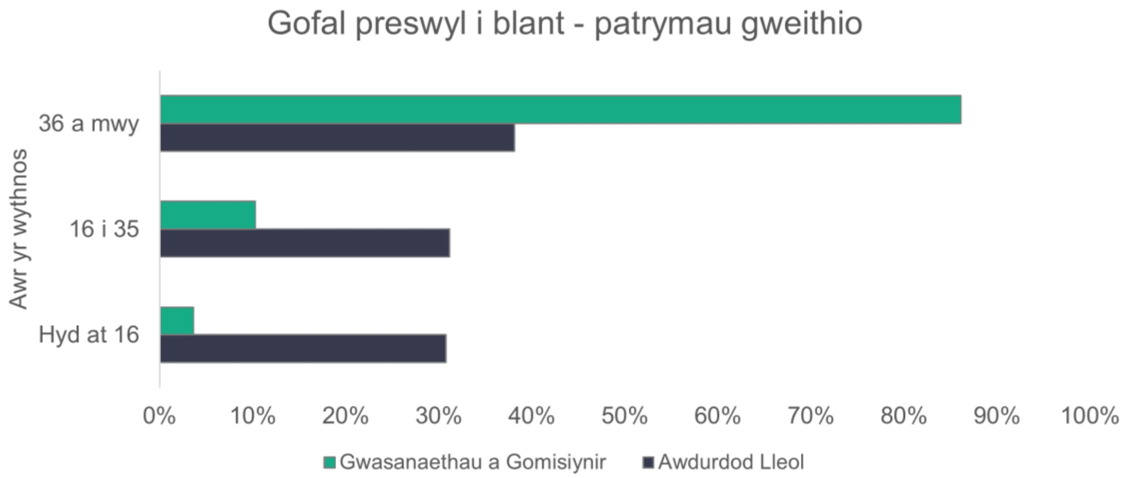
Mae gweithwyr darparwr gwasanaeth a gomisiynir ym maes gofal preswyl i blant bron yn gyfan gwbl ar gontractau parhaol ac yn cyfrif am 95.6 y cant o'r gweithlu. Y gyfran gyfatebol o weithwyr sy'n cael eu cyflogi gan awdurdodau lleol yw 69.1 y cant, tra bod 26.3 y cant ar gontractau dim oriau neu gontractau ysbeidiol.



n = 1,763

3.7.6 Gofal preswyl i blant – patrymau gweithio

Mae gwasanaethau awdurdodau lleol a gwasanaethau a gomisiynir yn dangos amrywiadau mewn patrymau gweithio ar gyfer darpariaeth gofal preswyl i blant. Mewn gwasanaethau a gomisiynir, mae 86.1 y cant o'r gweithlu ar oriau llawn amser, gyda dim ond 3.6 y cant yn gweithio llai na 16 awr. Mae'r oriau gwaith wedi'u gwasgaru mwy ar gyfer gweithwyr awdurdodau lleol, gyda 38.1 y cant yn gweithio oriau llawn amser.



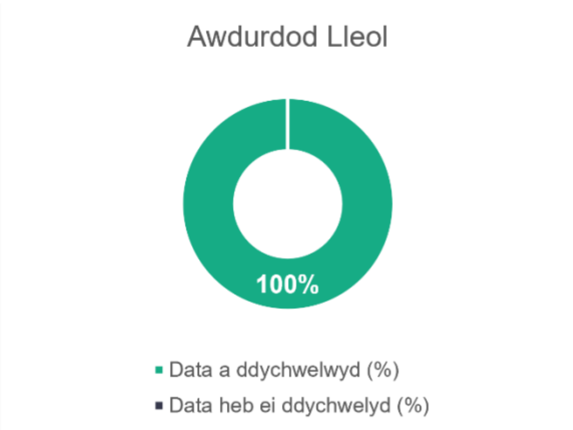
n = 1,759

3.7.7 Gofal preswyl i blant – swyddi gwag

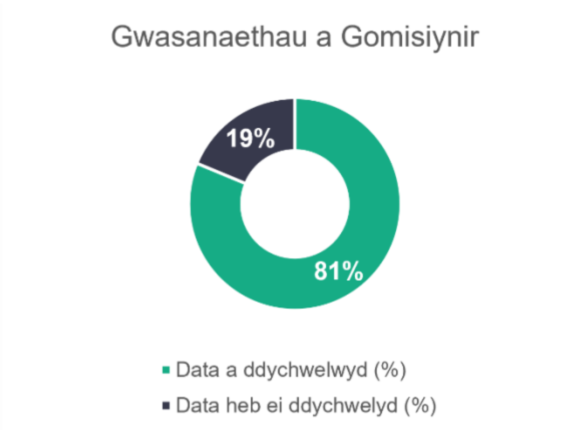
Roedd 201 o swyddi gwag wedi'u cofnodi ym maes gofal preswyl i blant a 67 o swyddi'n cael eu cadw'n wag, gan gynrychioli 3.9 y cant o'r swyddi gwag gofal cymdeithasol cyffredinol yng Nghymru. Yn 2021, y ffigurau cyfatebol oedd 141 o swyddi gwag gyda 61 swydd yn cael ei chadw'n wag.

3.8 Gofal preswyl iechyd meddwl

Roedd y cyfraddau dychwelyd gwybodaeth ar gyfer gwasanaethau sy’n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol yn uwch na’r rheini mewn gwasanaethau a gomisiynir, fel y gwelwn isod.



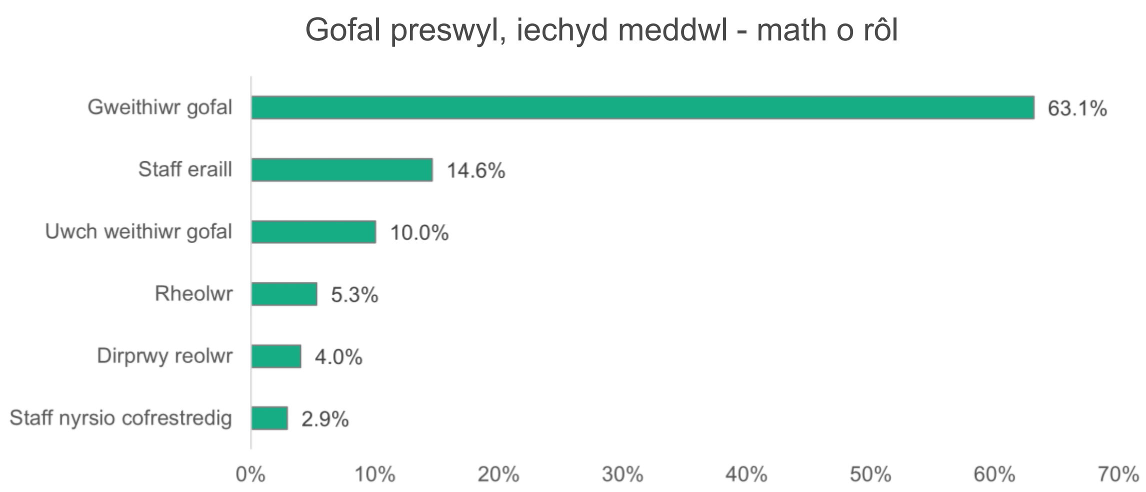
n = 4



n = 16

3.8.1 Gofal preswyl iechyd meddwl – math o rôl

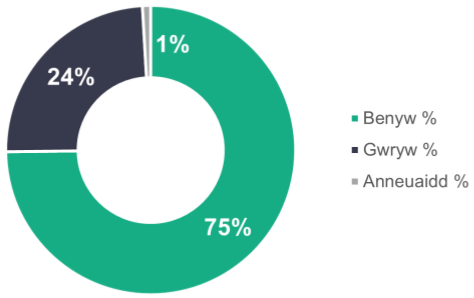
Gweithwyr gofal yw 63.1 y cant o’r gweithlu gofal preswyl iechyd meddwl, fel y dangosir isod. Y categori mwyaf nesaf yw ‘eraill’, sy'n cynnwys staff gweinyddol a staff ategol.



n = 548

3.8.2 Gofal preswyl iechyd meddwl – rhywedd

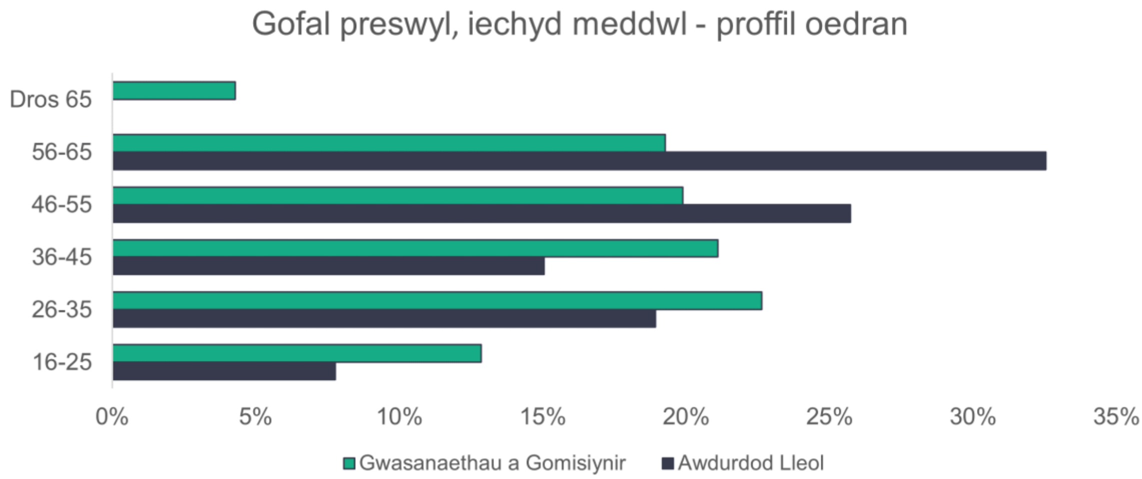
Mae nifer y menywod a’r dynion sy’n gweithio ym maes gofal preswyl iechyd meddwl yn cyfateb yn fras i’r hyn a welwn ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol cyfan yng Nghymru, gyda menywod yn llenwi’r rhan fwyaf o swyddi. Mae cyfran uwch o staff anneuaidd mewn gofal preswyl iechyd meddwl, ar 0.9 y cant o’r gweithlu.



n = 548

3.8.3 Gofal preswyl iechyd meddwl – proffil oedran

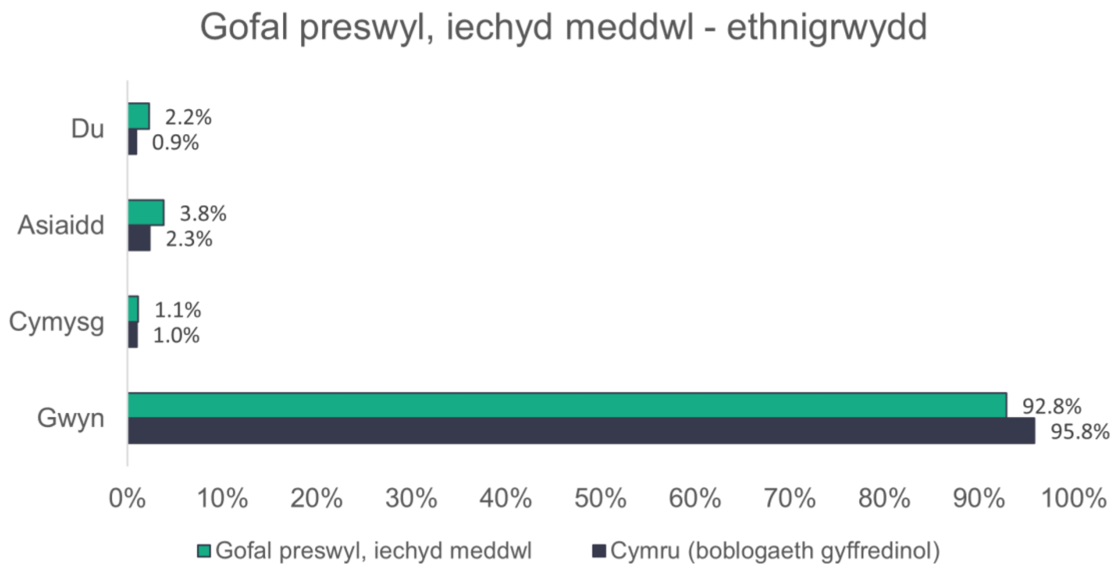
Mae cyfran y bobl mewn grwpiau oedran hŷn (46 oed a hŷn) yn uwch mewn gwasanaethau sy’n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol nag mewn gwasanaethau a gomisiynir. Fel mewn sectorau eraill, mae gwahaniaeth clir yn y grwpiau oedran rhwng gwasanaethau a gomisiynir a gwasanaethau sy’n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol, gyda grwpiau oedran iau yn cyfrif am gyfran uwch o'r gweithlu mewn gwasanaethau a gomisiynir.



n = 533

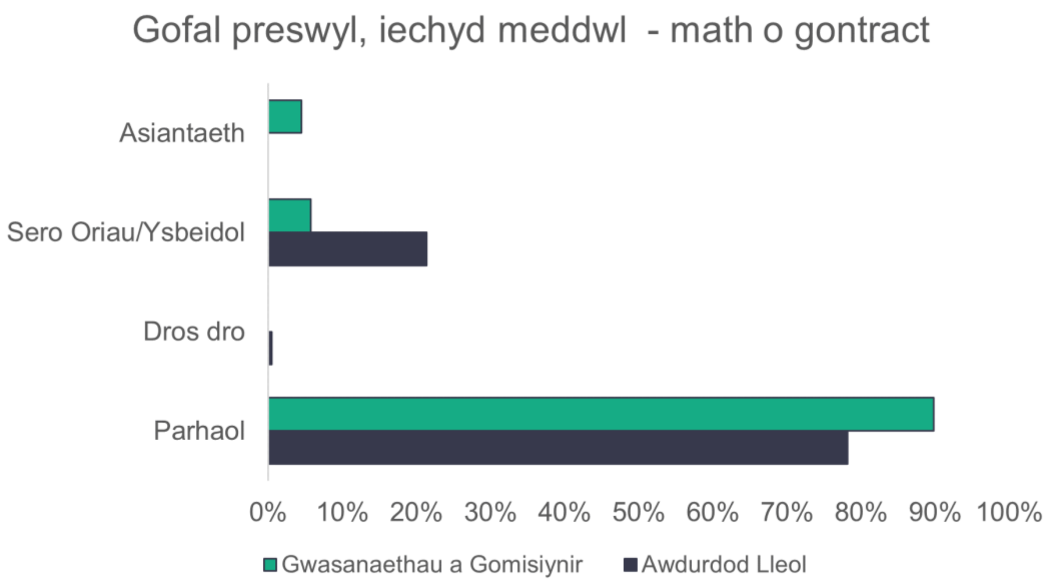
3.8.4 Gofal preswyl iechyd meddwl – ethnigrwydd

Mae gweithwyr gofal preswyl mewn gwasanaethau iechyd meddwl ychydig yn fwy tebygol o fod o gefndir ethnig amrywiol nag y byddem yn ei weld yn y boblogaeth gyffredinol yng Nghymru.



n = 447

3.8.5 Gofal preswyl iechyd meddwl – math o gontract

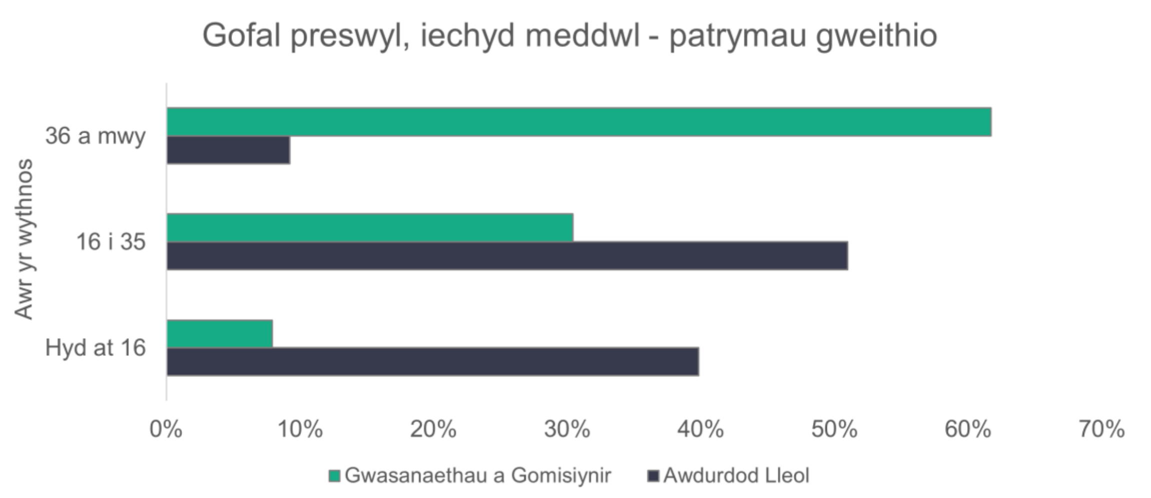


n = 539

Mewn gwasanaethau sy’n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol, mae 78.2 y cant o staff ar gontractau parhaol, o’i gymharu â 89.8 y cant o’r rheini mewn gwasanaethau a gomisiynir. Mae dros 21 y cant o weithwyr mewn gwasanaethau iechyd meddwl sy’n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol yn cael eu cyflogi ar gontractau ysbeidiol neu gontractau dim oriau, o’i gymharu â dim ond ychydig dros 10 y cant mewn gwasanaethau a gomisiynir.

3.8.6 Gofal preswyl iechyd meddwl – patrymau gweithio

Mae cyfran uwch o lawer o weithwyr mewn gwasanaethau a gomisiynir (61.7 y cant) yn cael eu cyflogi’n llawn amser. Mae hyn yn cymharu â dim ond 9.2 y cant mewn awdurdodau lleol. Mae dwy ran o bump (39.8 y cant) o bobl mewn gwasanaethau sy’n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol ar gontract i weithio hyd at 16 awr yr wythnos, o’i gymharu â 7.9 y cant mewn gwasanaethau a gomisiynir.



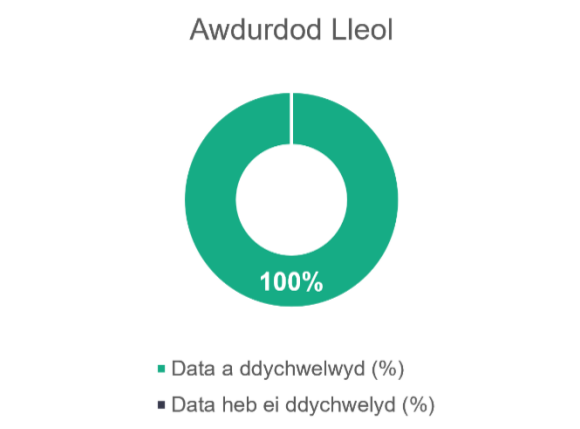
n = 535

3.8.7 Gofal preswyl iechyd meddwl – swyddi gwag

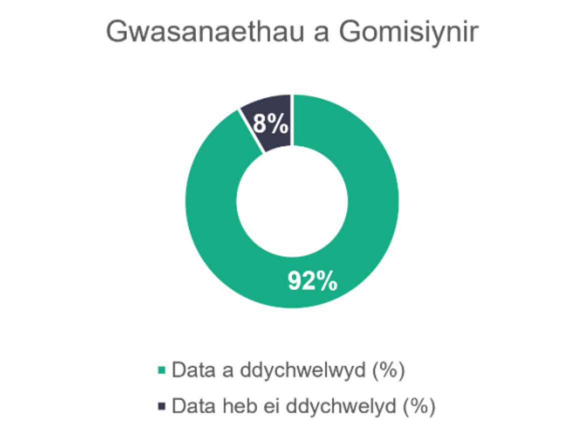
Dangosodd yr arolwg fod 64 o swyddi gwag mewn gwasanaethau preswyl ar gyfer iechyd meddwl yng Nghymru. Mae hyn yn 1.5 y cant o’r holl swyddi gwag ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

3.9 Staff canolog

Mae'r gwasanaethau canolog yn cynnwys swyddfeydd cefn, cymorth busnes, domestig, arlwyo, a swyddi ategol eraill sydd eu hangen ar sefydliadau fel rhan o'u gweithrediadau o ddydd i ddydd.



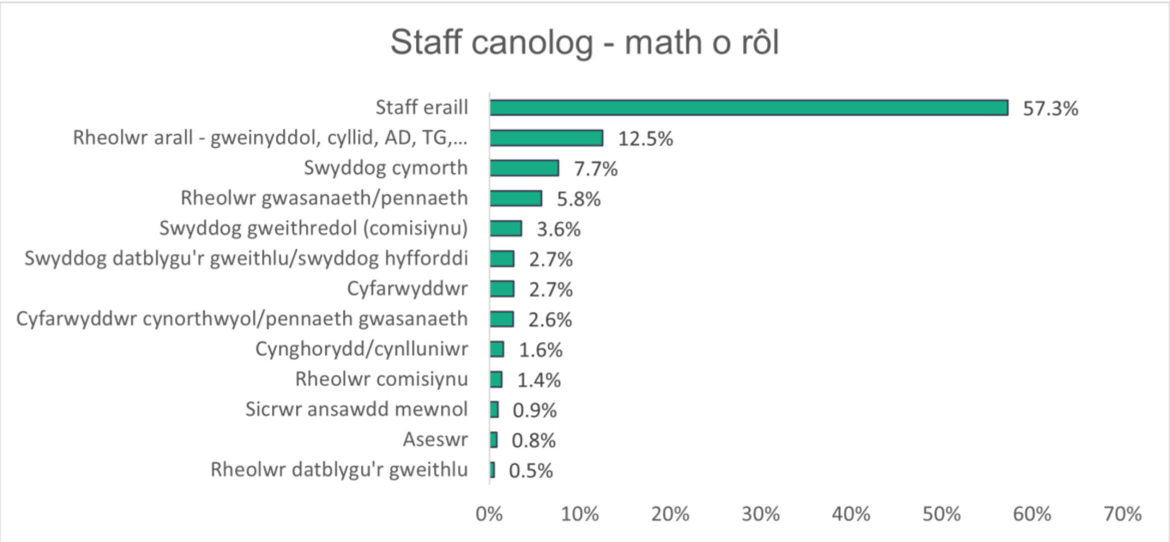
n = 22



n = 36

3.9.1 Staff canolog – math o rôl

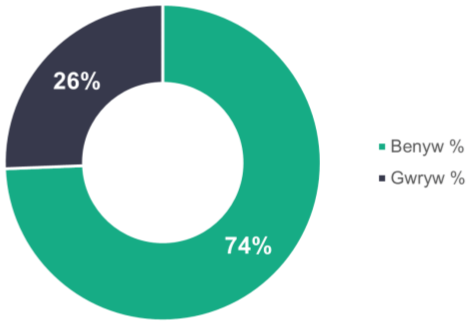
Staff eraill, sy'n cynnwys staff cymorth busnes a staff ategol, yw 57.3 y cant o'r gweithlu staff canolog, fel y dangosir isod. Byddwn yn gweithio gyda'n darparwyr data i ddysgu mwy am y mathau o rolau sydd wedi'u cynnwys o dan staff eraill fel y gallwn wella'r ffordd rydym yn grwpio'r data.



n = 3,561

3.9.2 Staff canolog – rhywedd

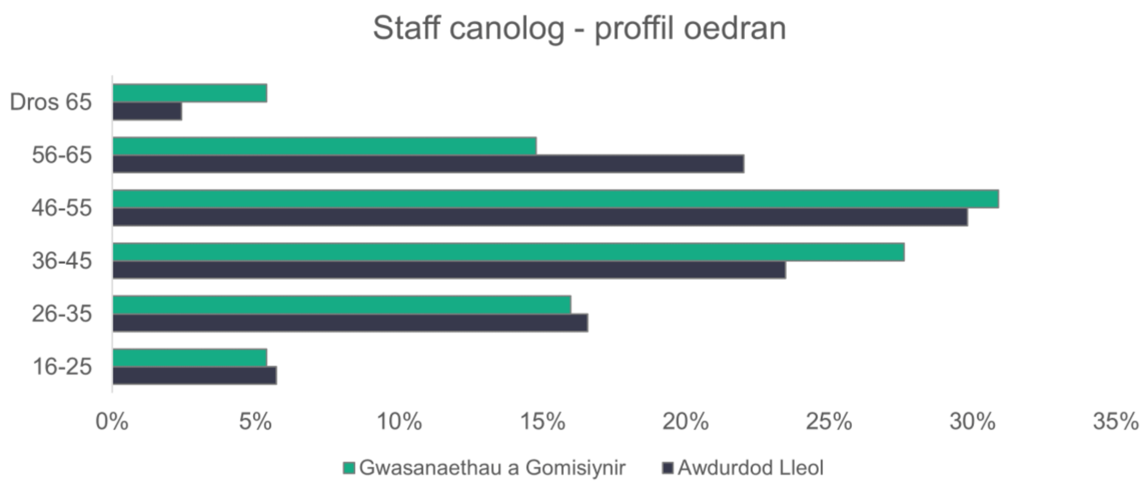
Mae'r rhaniad rhwng y rhywiau ar gyfer staff canolog yn dangos mai menywod sydd yn y rhan fwyaf o swyddi, ond mae mwy o ddynion yn gweithio mewn gwasanaethau canolog nag y byddem yn disgwyl ei weld yn gyffredinol ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.



n = 3,438

3.9.3 Staff canolog – proffil oedran

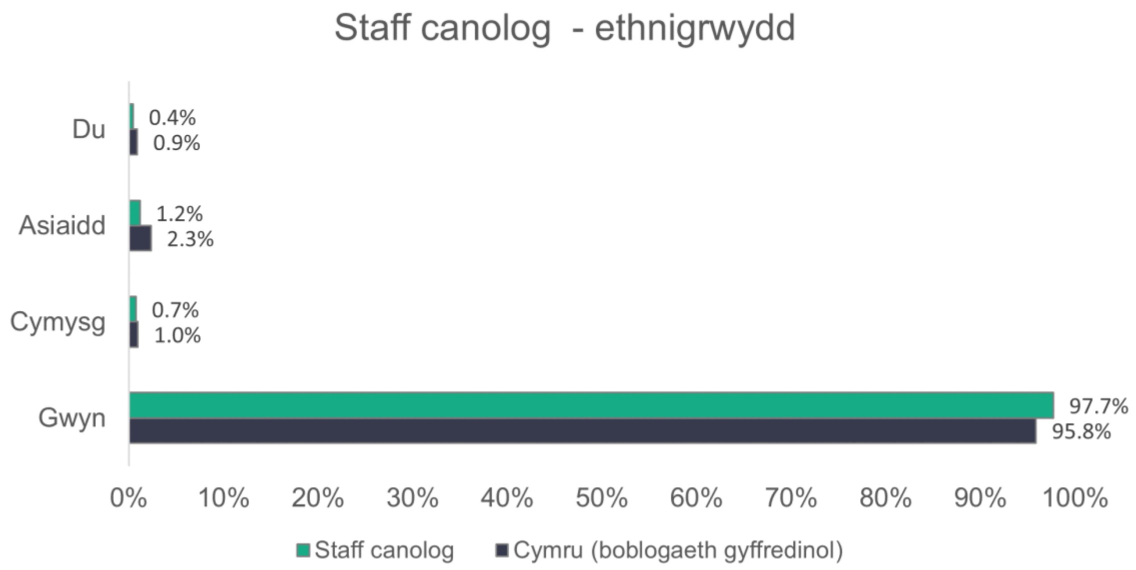
Mae oedran y gweithwyr yn weddol debyg ar gyfer awdurdodau lleol a'r gwasanaethau a gomisiynir. Mae gan ddarparwyr gwasanaethau a gomisiynir gyfradd lawer uwch o bobl dros 65 oed.



n = 3,572

3.9.4 Staff canolog - ethnigrwydd

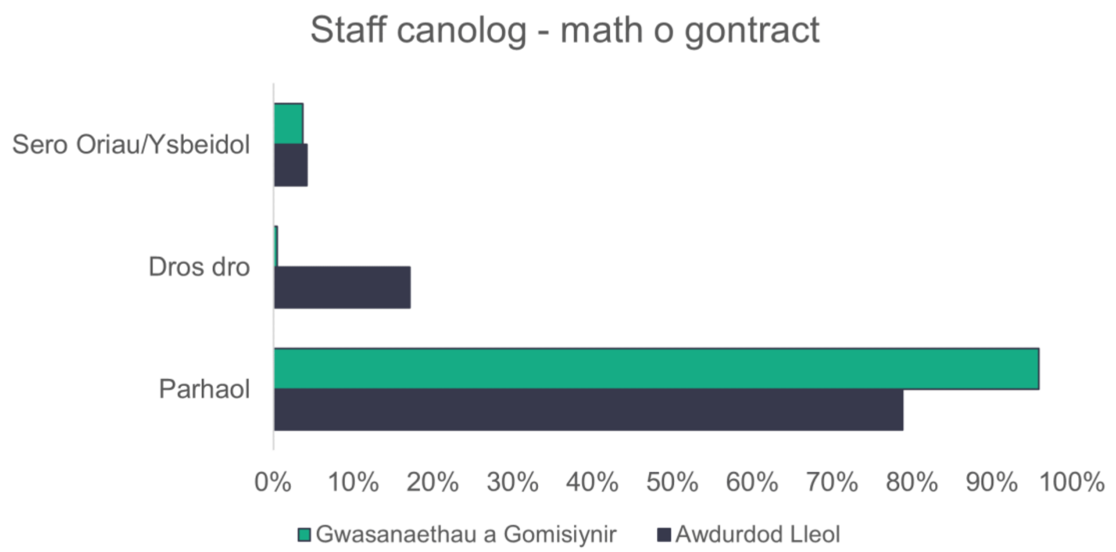
Mae cefndir ethnig gweithwyr gwasanaethau canolog yn adlewyrchu poblogaeth gyffredinol Cymru, gyda 97.7 y cant o weithwyr yn dweud eu bod yn dod o gefndiroedd gwyn.



n = 2,568

3.9.5 Staff canolog – math o gontract

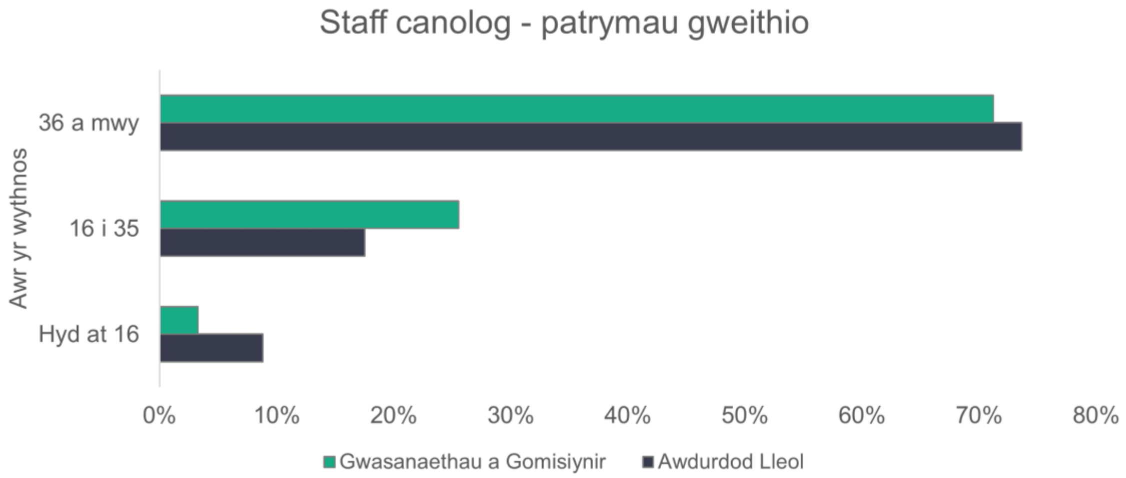
Mae 78.8 y cant o weithwyr mewn gwasanaethau sy'n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol ar gontractau parhaol, o'i gymharu â 95.8 y cant o weithwyr gwasanaethau a gomisiynir.



n = 3,564

3.9.6 Staff canolog - patrymau gweithio

Mae dros 70 y cant o weithwyr sy'n gweithio i wasanaethau sy'n cael eu rhedeg gan awdurdodau lleol a gwasanaethau a gomisiynir yn cael eu cyflogi'n llawn amser.



n = 3,584

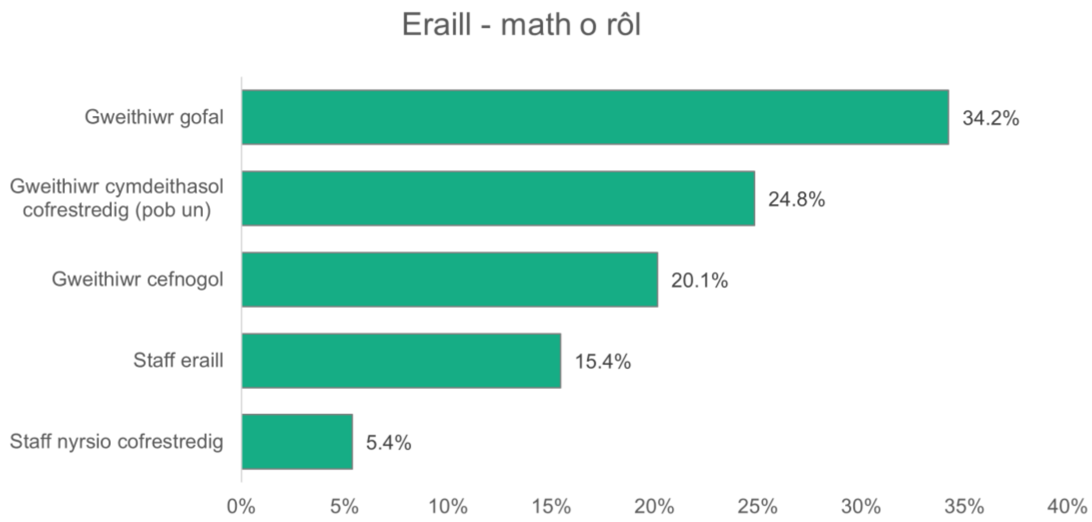
3.9.7 Staff canolog - swyddi gwag

Amcangyfrifir fod 141 o swyddi gwag yn y gwasanaethau canolog, sy'n 3.3 y cant o'r holl swyddi gwag ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae hyn yn ostyngiad o 0.9 y cant ers 2021, pan amcangyfrifwyd bod 235 o swyddi gwag, a oedd yn 4.2 y cant o'r holl swyddi gwag ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

3.10 Gwasanaethau eraill

Ar gyfer gwasanaethau nad ydynt yn cyfateb yn naturiol i'r mathau o leoliadau a restrir, fe wnaethom greu categori 'eraill' i sicrhau ein bod yn gallu casglu manylion pawb sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Yn 2022, cawsom wybodaeth gan 10 sefydliad gwasanaeth gofal cymdeithasol (naw o wasanaethau a gomisiynir ac un awdurdod lleol) a gofnododd gyfanswm o 147 o weithwyr, ac mae'r proffesiynau i'w gweld isod.



n = 147

Er bod y gwasanaethau hyn wedi'u cynnwys yn ein hamcangyfrifon cyffredinol ar y gweithlu, ni chawsom ddigon o ddata i gyfrifo amcangyfrifon dibynadwy ar gyfer priodoleddau eraill y gwasanaethau hyn. Mae'r math o wasanaeth y mae darparwyr yn ei gysylltu fwyaf ag ef yn rhywbeth rydym wedi'i nodi fel maes posibl i'w wella, a byddwn yn parhau i weithio gyda darparwyr i wneud yn siŵr bod y categorïau a ddefnyddir wrth gasglu data yn adlewyrchu'n gywir ystod lawn o wasanaethau a phroffesiynau sydd gennym yng Nghymru.

Atodiad A – Categorïau data

Math o leoliad:

- Cynlluniau lleoli oedolion
- Gofal preswyl – gwasanaethau iechyd meddwl
- Gofal yn y cartref
- Gwasanaethau dydd
- Timau gwaith cymdeithasol – plant
- Cynorthwywyr personol
- Staff (cymorth) canolog
- Gofal preswyl – oedolion
- Gofal preswyl – plant
- Gwasanaethau byw â chymorth
- Timau gwaith cymdeithasol – oedolion
- Timau gwaith cymdeithasol – pawb
- Gofalwyr maeth

Math o rôl:

- Rheolwr lleoliad oedolion
- Cynghorydd/trefnydd
- Gweithiwr gofal
- Dirprwy reolwr
- Cyfarwyddwr
- Pennaeth gwasanaeth (cyfarwyddwr cynorthwyol)
- Rheolwr
- Therapydd galwedigaethol
- Staff eraill
- Cynorthwyydd personol
- Cynllunydd
- Staff nyrsio cofrestredig
- Uwch ymarferydd
- Rheolwr cynllunio a chomisiynu gofal cymdeithasol
- Swyddog cymorth ar gyfer cynllunio a chomisiynu gofal cymdeithasol
- Gweithiwr cymdeithasol (tair blynedd neu fwy)
- Therapydd lleferydd ac iaith
- Rheolwr tîm (gwaith cymdeithasol)
- Swyddog datblygu'r gweithlu/Swyddog hyfforddi
- Gweithiwr lleoli oedolion
- Asesydd
- Gweithiwr cymdeithasol ymgynghorol
- Dirprwy reolwr tîm (gwaith cymdeithasol)
- Gofalwr maeth
- Swyddog sicrhau ansawdd mewnol (IQA)
- Cynorthwyydd nyrsio/nyrs gynorthwyol
- Cynorthwyydd therapi galwedigaethol
- Rheolwr arall
- Ffisiotherapydd
- Nyrs gofrestredig
- Uwch weithiwr gofal
- Rheolwr gwasanaeth/Prif swyddog
- Swyddog gweithredol ar gyfer cynllunio a chomisiynu gofal cymdeithasol
- Gweithiwr cymdeithasol (dwy i dair blynedd)
- Gweithiwr cymdeithasol (blwyddyn gyntaf yn ei waith)
- Gweithiwr cymorth
- Rheolwr datblygu’r gweithlu

Oedran
- 16 i 24
- 25 i 34
- 35 i 44
- 45 i 54
- 55 i 64
- 65+

Rhywedd
- Gwryw
- Benyw
- Rhywedd-hylifol
- Anneuaidd

Anabledd
- Oes
- Nac oes

Oriau gwaith yr wythnos
- Hyd at 16 awr
- 16 i 36 awr
- 36 awr neu fwy

Statws contract
- Parhaol
- Dim oriau / ysbeidiol
- Gwirfoddol
- Cronfa/Asiantaeth

Swyddi gwag
- I'w llenwi
- Cadw'n wag

Lefel hyfedredd yn y Gymraeg
- Dim gallu
- Cymraeg lefel mynediad
- Cymraeg lefel sylfaen
- Cymraeg lefel ganolradd
- Rhugl

Iaith gyntaf
- Cymraeg iaith gyntaf
- Saesneg iaith gyntaf
- Iaith gyntaf arall

Ethnigrwydd
- Gwyn Cymreig
- Gwyn Prydeinig
- Gwyn Gwyddelig
- Gwyn Ewropeaidd
- Gwyn ac Asiaidd
- Gwyn / Du Affricanaidd
- Gwyn / Du Caribïaidd
- Gwyn (arall)
- Du Cymreig
- Du Prydeinig
- Du Caribïaidd
- Du Affricanaidd
- Du (arall)
- Asiaidd Cymreig
- Asiaidd Prydeinig
- Asiaidd Pacistanaidd
- Asiaidd Indiaidd
- Asiaidd Tsieineaidd
- Asiaidd Bangladeshaidd
- Asiaidd (arall)
- Arabaidd
- Ethnigrwydd cymysg
- Cymysg (arall)
- Sipsi / Teithiwr
- Ethnigrwydd arall
- Mae'n well gen i beidio â dweud

Atodiad B – Y ffordd y gwnaethom ymdrin â data coll ac amcangyfrif maint cyfan y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru

Un o'n prif amcanion yw amcangyfrif maint y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru yn gywir. Ond roedd y set ddata a gafodd ei chreu ar gyfer yr astudiaeth hon yn cynnwys adrannau oedd wedi'u cwblhau'n llawn ac yn rhannol. Roedd hyn yn cynnwys cofnodion coll ar gyfer y niferoedd mewn swydd, a oedd eu hangen i gyfrifo cyfanswm y gweithlu yng Nghymru. Wrth ddadansoddi'r data hyn, datblygwyd ffordd o roi cyfrif am ddata coll, ac mae hyn yn caniatáu i ni greu amcangyfrifon ar gyfer y niferoedd sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Y ffordd orau'n ddelfrydol o ddatrys y broblem hon yw defnyddio dull dysgu peirianyddol i ragweld y mewnbynnau sydd ar goll ar gyfer set ddata'r gweithlu gofal cymdeithasol. Mae'r math hwn o broblem dysgu peirianyddol yn cael ei ystyried yn ddysgu dan oruchwyliaeth[1], lle rhoddir casgliad o werthoedd hysbys (nifer y rolau), a elwir yn werthoedd wedi'u labelu. Y nod yw defnyddio'r data wedi'i labelu i hyfforddi model dysgu peirianyddol i wneud rhagfynegiadau cywir ar gyfer data heb ei labelu.

Fe wnaethom roi cynnig ar nifer o algorithmau atchweliad a oedd yn addas ar gyfer ein data. Yr un a roddodd y canlyniadau gorau oedd eXtreme Gradient Boosting (XGBoost). Mae XGBoost yn algorithm dysgu dan oruchwyliaeth y gellir ei ddefnyddio ar gyfer problemau atchweliad a dosbarthu, ac mae'n gweithredu'r algorithm coeden benderfyniadau sy'n cael ei gryfhau gan raddiant. Ystyr cryfhau yn y cyd-destun hyn yw pan fydd llawer o ddysgwyr gwannach (coed penderfyniadau yn yr achos hwn) yn cael eu cyfuno i greu model dysgu cryf[2]. Mae'r term "graddiant" yn XGBoost yn cyfeirio at ddefnydd algorithm o ddull optimeiddio paramedr o'r enw disgyniad graddiant, sy'n ceisio lleihau gwallau drwy addasu gwerthoedd y lleoliadau a gwella perfformiad y model.

Y metrigau y gwnaethom eu dewis i asesu perfformiad y model arnynt yw'r Gwall Isradd Cymedr Sgwâr (RMSE) a'r Gwall Cymedr Absoliwt (MAE). Mae RMSE a MAE yn cael eu defnyddio i fesur y pellter rhwng gwerthoedd disgwyliedig a gwir werthoedd y newidyn targed. Mae RMSE yn pwysleisio'r gwallau mwy ac fe'i diffinnir fel ail isradd sgwâr y pellter cyfartalog rhwng y gwerthoedd disgwyliedig a'r gwerthoedd a welwyd. Mae hyn yn golygu ei fod yn uwch pan fo'r gwahaniaeth rhwng y gwerthoedd disgwyliedig a'r gwerthoedd a welwyd yn fawr. Mae MAE yn mesur y pellter cyfartalog rhwng y gwerthoedd disgwyliedig a'r gwerthoedd a

---

[1] Y mathau eraill o ddysgu peirianyddol yw dysgu heb oruchwyliaeth, dysgu lled-oruchwyliaeth a dysgu atgyfnerthu, a chânt eu hesbonio yma : https://link.springer.com/article/10.1007/s42979-021-00592-x.

[2] I gael rhagor o wybodaeth am XGBoost a choed penderfyniadau, ewch i https://www.nvidia.com/en-us/glossary/data-science/xgboost/.

welwyd. Er nad yw'n pwysleisio gwallau mawr, mae'n dal i roi syniad o ba mor wahanol yw'r rhagfynegiadau ar gyfartaledd.

Rhagfynegiadau ynghylch nifer mewn swyddi

Roedd tua 43.5 y cant o'r gwerthoedd nifer y bobl mewn swyddi ar goll o'r data, a chyn y gellid defnyddio rhagfynegiadau dysgu peirianyddol, roedd angen i ni gyflawni rhywfaint o waith glanhau a pheirianneg data. Fe wnaethom ddechrau drwy ddileu'r rhesi lle mae cyfanswm y lleoliadau a nifer y lleoliadau a nodwyd yn hafal i sero, yn ogystal â'r rhai ar gyfer lleoliadau gofal maeth a chynorthwywyr personol, gan fod y data hwn o ansawdd llawer gwaeth.

Yna, fe wnaethom ddefnyddio set ddata Arolygiaeth Gofal Cymru i gael cyfanswm y lleoliadau ar gyfer rhai o'r sefydliadau nad oeddent wedi darparu'r wybodaeth hon i ni. Gan fod gan rai sefydliadau yr un math o leoliadau mewn gwahanol siroedd, gwnaethom gyfrifo cyfanswm y nifer o bobl mewn swydd ar gyfer pob sefydliad fesul awdurdod a'r math o leoliad a'i ddefnyddio i ragfynegi'r gwerthoedd coll ar gyfer pob sefydliad nad oedd wedi dychwelyd data ar gyfer pob math o leoliad a'i awdurdod cyfatebol.

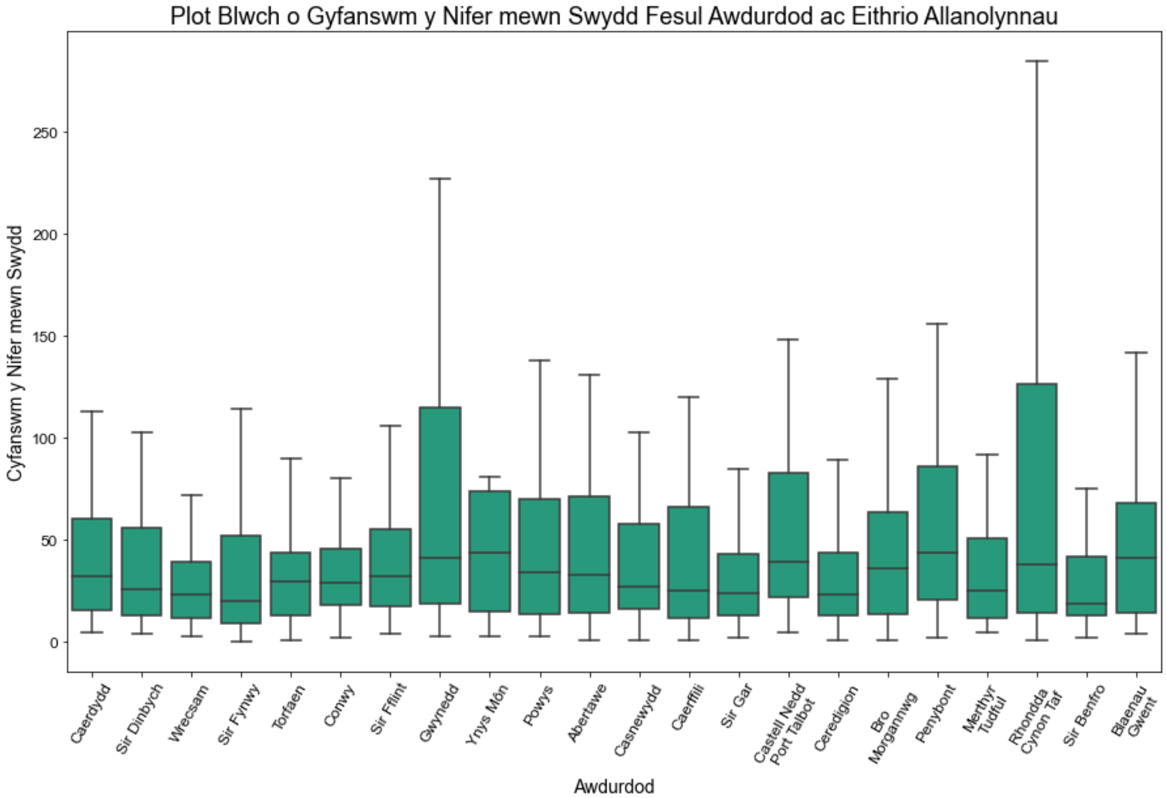
Fe wnaethom hefyd gyfrifo cydberthynas Pearson rhwng ein newidyn parhaus, sef cyfanswm y lleoliadau, a'r newidyn targed, sef nifer o bobl mewn swydd. O hyn, fe wnaethom greu plotiau blwch i asesu a allai fod perthynas rhwng ein newidynnau categori, awdurdod a'r math o leoliad, a'r newidyn targed (hynny yw, nifer mewn swydd). Y gydberthynas rhwng ein newidyn targed a chyfanswm nifer y lleoliadau yw 0.5. Mae ystod cyfernod y gydberthynas yn amrywio rhwng minws un ac un. Po agosaf ydyw at bob pwynt gorffen, y cryfaf yw'r gydberthynas, tra mai'r agosaf ydyw at sero, y gwanaf ydyw. Mae gwerth o 0.5 yn golygu bod cydberthynas gadarnhaol gymedrol rhwng cyfanswm y lleoliadau a'r nifer mewn swydd, felly po uchaf yw cyfanswm y lleoliadau, yr uchaf yw'r nifer mewn swydd, ac i'r gwrthwyneb.

Wrth bennu'r berthynas rhwng ein newidyn categori, sef awdurdod, a'n newidyn targed, mae'r plot blwch dros y dudalen yn awgrymu y gallai fod perthynas rhwng y ddau newidyn gan fod canolrif (y llinell lorweddol yn y blychau) y nifer mewn swydd yn rhai o'r awdurdodau yn amrywio rhywfaint. Cafodd allanolynnau eu tynnu cyn plotio'r data.

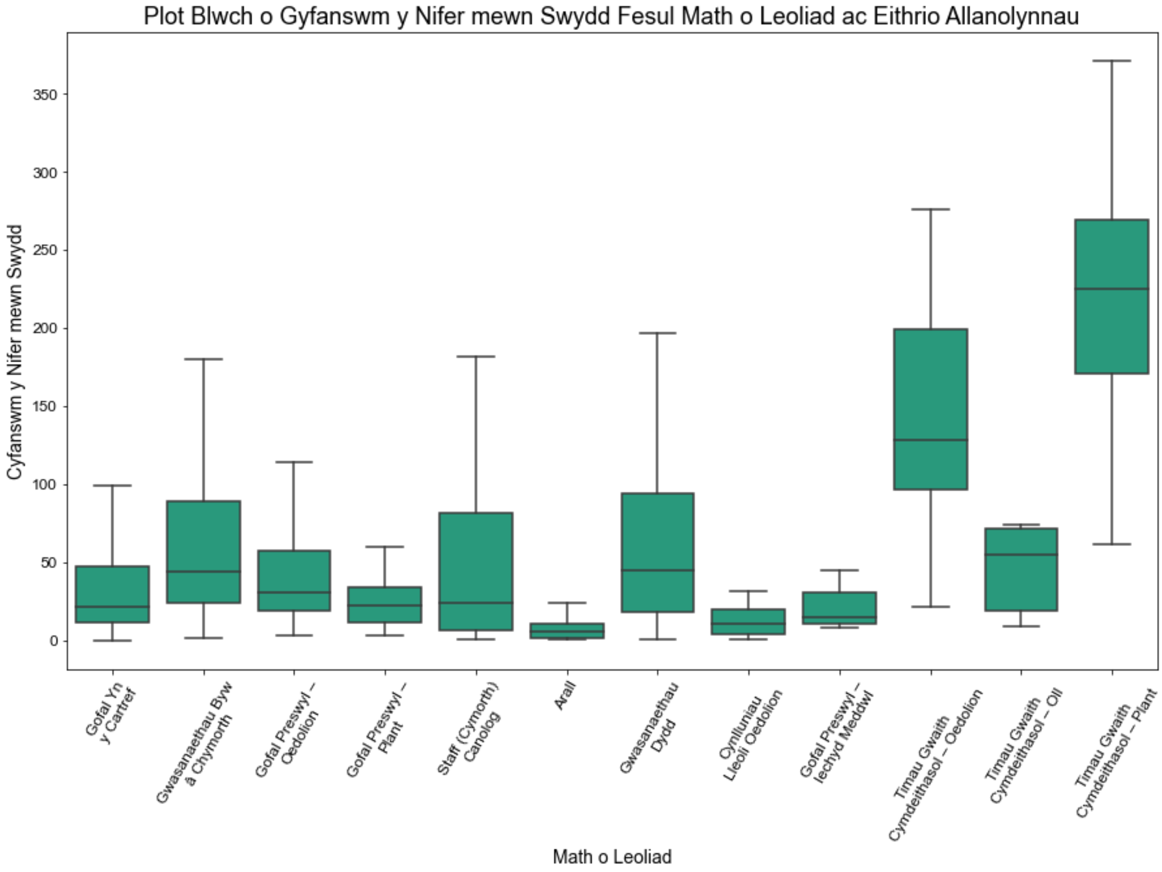
Mae'r blwch mewn plot blwch yn cynrychioli'r ystod rhwng y 25ain a'r 75ain canradd o'r data, ac fe'i gelwir yn amrediad rhyngchwartel. Mae perthynas rhwng y ddau newidyn yn cael ei hawgrymu ymhellach pan fyddwn yn edrych ar wasgariad newidyn cyfanswm y nifer mewn swydd ym mhob awdurdod, ac mae hyn yn cael ei gyfrif o faint y blwch a hyd y llinellau (sy'n ymestyn o frig y blwch i'r gwerth uchaf a'r gwerth isaf, heb gynnwys allanolynnau).

Gallwn sylwi bod gan flychau ar gyfer gwahanol awdurdodau wahanol uchderau, a bod gan y llinellau wahanol hyd, sy'n dangos bod dosbarthiad y cyfanswm mewn swydd yn wahanol ym mhob awdurdod. Mae hyn yn awgrymu bod gwahaniaeth yn nosbarthiad y newidyn cyfanswm nifer mewn swydd rhwng y gwahanol

awdurdodau, ac mae hyn yn cefnogi ein casgliad y gallai fod perthynas rhwng y newidyn categori hwn a’r newidyn targed.



Y berthynas arall y gwnaethom ymchwilio iddi oedd y berthynas rhwng ein newidyn targed, nifer mewn swydd, a’r math o leoliad. Mae’n amlwg o’r plot blwch isod (allanolynnau heb eu dangos) bod canolrif y nifer mewn swydd ar gyfer pob lleoliad yn wahanol iawn ac yn gliriach na’r plot blaenorol ar gyfer awdurdod. Mae hyn yn awgrymu bod perthynas rhwng y ddau newidyn. Ar ben hynny, mae gwahanol hyd y llinellau a gwahanol uchder y blychau rhwng y lleoliadau’n awgrymu ymhellach y gallai fod perthynas rhwng y ddau newidyn.



Ar ôl gwirio'r berthynas rhwng ein data mewnbwn a'n newidyn targed, rydym yn rhannu ein data yn un set ddata a fydd yn cael ei defnyddio i hyfforddi a phrofi'r model ac un arall sy'n cynnwys y rhesi y mae angen i ni ragweld y gwerthoedd ar eu cyfer. Y newidynnau a ddefnyddiwyd gennym fel mewnbwn yw awdurdod, math o leoliad, a chyfanswm nifer y lleoliadau.

Defnyddiwyd amgodio 'one-hot' i drosi'r newidynnau categori enwol yn ffurf rifol y gellir ei defnyddio yn y weithdrefn dysgu peirianyddol, ac fe wnaethom safoni ein newidynnau parhaus, a oedd yn gwella perfformiad y model.

Mae safoni'n trawsnewid data rhifol felly mae ganddo gymedr o sero a gwyriad safonol o un er mwyn i'n newidynnau gael ystod debyg. Gwneir hyn drwy dynnu cymedr y newidyn o bob arsylwad unigol ac yna ei rannu â'r gwyriad safonol. Wedyn, byddwn yn rhannu ein data yn 80 y cant ar gyfer hyfforddi a dilysu'r model, ac 20 y cant a fydd yn cael ei neilltuo i brofi ei berfformiad ar ddata sydd heb gael ei weld.

Fe wnaethom ddefnyddio'r broses chwilio grid i ddod o hyd i'r cyfuniad gorau o baramedrau[3] ar gyfer ein model XGBoost ac ailadrodd proses croes-ddilysu k-blyg i werthuso ei berfformiad. Mae ailadrodd proses croes-ddilysu k-blyg yn dechneg o groes-ddilysu lle mae'r set ddata wedi'i rhannu'n k nifer o is-setiau o'r un maint, ac mae k-1 o'r rheini'n cael eu defnyddio i hyfforddi'r model, a defnyddir yr un sy'n

[3] I gael rhagor o wybodaeth am chwiliad grid ewch i https://scikit-learn.org/stable/modules/grid_search.html.

weddill ar gyfer gwerthuso. Caiff hyn ei ailadrodd sawl gwaith ar is-setiau a ddewisir ar hap fel bod pob un yn cael ei ddefnyddio unwaith ar gyfer dilysu, sy'n golygu na fydd bias yn y gwerthusiad enghreifftiol.

Ar ôl tiwnio ein model, fe roddodd werth MAE cyfartalog o 0.5 ar y broses croes-ddilysu k-blyg a ailadroddwyd, a phan gafodd ei roi ar brawf ar y set prawf, fe roddodd werth MAE o 0.5 a RMSE o 0.9.

Mae'r gwerth RMSE yn golygu bod y gwerthoedd disgwyliedig yn gwyro oddi wrth y gwerthoedd a welwyd gan 0.9 uned o fewn ystod ein newidyn targed safonol.

Mae gwerth MAE o 0.5 yn golygu mai gwyriad absoliwt cyfartalog y gwerthoedd a ragwelwyd oddi wrth y gwerthoedd a welwyd yw 0.5. Dylid nodi, yn gyffredinol, po isaf yw gwerthoedd RMSE a MAE, y gorau yw perfformiad y model.

Mae'r gwerthoedd hyn yn gymharol fach o'u cymharu â'n hystod data targed safonol, sy'n dangos bod rhagfynegiadau ein model yn eithaf cywir a bod lefel y gwallau yn isel i gymedrol.

Amcangyfrifon disgwyliedig swyddi gwag i'w llenwi

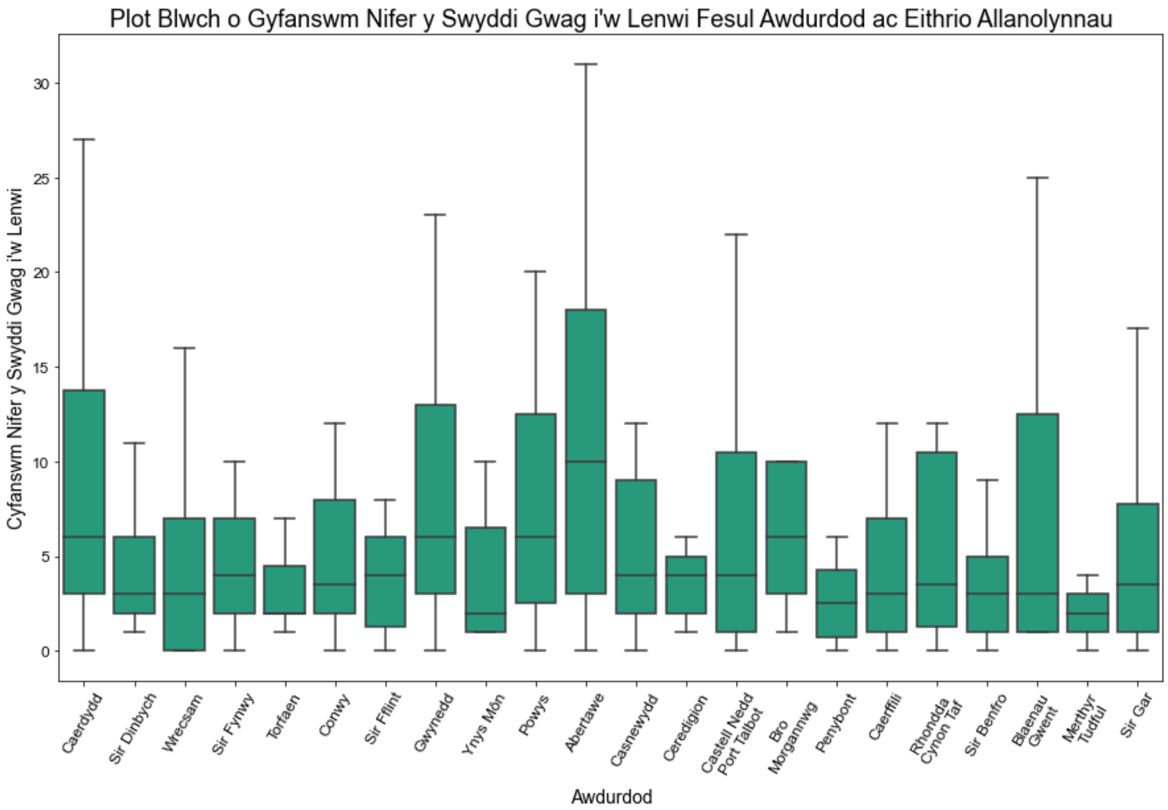
Ar gyfer y newidyn hwn, dim ond gwerthoedd ar gyfer y sefydliadau a roddodd ddata i ni y gwnaethom eu rhagweld. Yn debyg i'r adran flaenorol, fe wnaethom dynnu lleoliadau gofal maeth a chynorthwywyr personol o'r set ddata ac yna fe wnaethom gyfrifo swm y nifer o bobl mewn swydd a'r swyddi gwag i'w llenwi ar gyfer pob sefydliad yn ôl awdurdod a math o leoliad.

Yna, fe wnaethom greu matrics cydberthynas Pearson i weld a oes unrhyw berthynas rhwng ein newidynnau parhaus annibynnol a'n newidyn targed, sef swyddi gwag i'w llenwi.

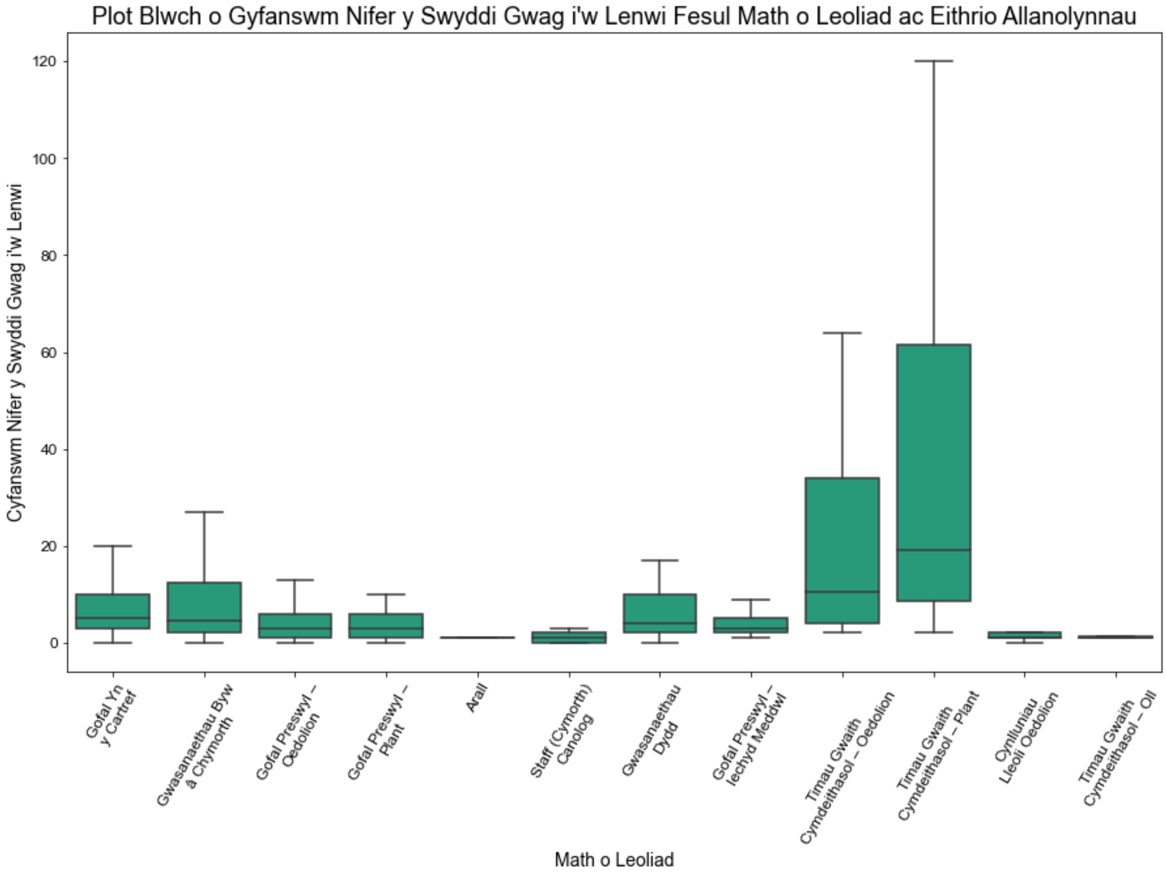
Fe wnaethom ganfod cydberthynas gadarnhaol gymedrol o 0.67 rhwng nifer y swyddi gwag i'w llenwi a swm y nifer mewn swydd a gyfrifwyd gennym yn flaenorol. Mae cydberthynas gadarnhaol wannach ond cymedrol o 0.51 rhwng nifer y swyddi gwag sydd i'w llenwi a'r newidyn cyfanswm y lleoliadau.

Mae'r gydberthynas gadarnhaol hon yn golygu wrth i gyfanswm y lleoliadau neu swm y nifer o bobl mewn swydd gynyddu, bydd swm y swyddi gwag i'w llenwi yn cynyddu hefyd, ac i'r gwrthwyneb.

O ran asesu'r berthynas rhwng y newidynnau categori a'n newidyn targed, fe wnaethom greu plotiau blwch. Gellir sylwi o'r plot blwch isod o gyfanswm y swyddi gwag ar draws awdurdodau gwahanol fod gwerthoedd canolrif cyfanswm y swyddi gwag ar draws awdurdodau gwahanol yn debyg iawn yn y rhan fwyaf o'r achosion (er enghraifft, Caerffili, Sir Benfro a Blaenau Gwent) ond eu bod yn wahanol iawn mewn rhai eraill (er enghraifft, Abertawe, Ynys Môn). Mae hyn yn awgrymu nad oes fawr o berthynas rhwng ein dau newidyn. Ond, mae'r gwahaniaethau yn hyd y llinellau ac uchderau'r blychau yn awgrymu bod gwahaniaeth yn nosbarthiad y swyddi gwag i'w llenwi ar draws yr awdurdodau, ac mae hyn yn awgrymu y gall fod perthynas rhwng ein newidynnau.



Nesaf, fe wnaethom asesu'r berthynas rhwng ein newidyn targed, nifer o swyddi gwag i'w llenwi, a'r math o leoliad. Gellir gweld o'r plot blwch isod bod y gwerthoedd canolrif ar draws y mathau o leoliadau yn debyg iawn, sy'n awgrymu efallai na fydd perthynas rhwng ein newidyn targed a'r math o leoliad. Ond, ac fel y sylwyd arno gyda'r newidyn awdurdod, mae hyd y llinellau ac uchder y blychau yn wahanol i'r gwahanol fathau o leoliadau, sy'n awgrymu y gall fod perthynas rhwng y newidynnau.



Fe wnaethom rannu ein data yn set hyfforddi a set rhagfynegi fel roedden ni wedi'i wneud o'r blaen, gyda rhaniad pellach yn y set hyfforddi yn 80 y cant a oedd wedi'i neilltuo ar gyfer hyfforddiant ac 20 y cant a oedd wedi'i neilltuo ar gyfer profi. Yna, fe wnaethom ddefnyddio proses croes-ddilysu gyda MAE fel metrig i werthuso perfformiad y model ar ein data hyfforddi. Ar ôl dod i wybod beth oedd cyfartaledd cychwynnol MAE y broses ddilysu k-blyg a gafodd ei hailadrodd, defnyddiwyd proses chwilio grid gyda rhai gwerthoedd paramedr penodol y gwnaethom eu dewis, i weld pa gyfuniad sy'n arwain at y canlyniadau model gorau. Wrth hyfforddi'r model gyda'r cyfuniad gorau o baramedrau, yr MAE a ddeilliodd o'r broses croes-ddilysu oedd 6.1, sydd, o'i gymharu ag ystod y gwerth targed, yn werth cymedrol i isel.

Yn wahanol i'r adran flaenorol, dylid nodi na wnaeth safoni'r data wella perfformiad y model. Mae ystod y gwerth targed yn fwy nag yn yr achos blaenorol gan na wnaethom safoni, felly mae'n arferol i ganlyniadau MAE a RMSE fod yn uwch yn y sefyllfa hon.

O ran perfformiad data prawf heb ei weld, 5.4 oedd yr MAE a ddeilliodd o hynny, tra bo'r RMSE yn 8.9. Mae hyn yn golygu bod gwyriad ein rhagfynegiadau o'r gwir werthoedd, mewn perthynas ag ystod y newidyn targed, yn gymharol fach, sy'n awgrymu bod ein rhagfynegiadau'n eithaf cywir.

Dylid nodi, er y gallai perthynas fod rhwng y newidynnau categori (awdurdod a math o leoliad) a'r newidyn targed, nid oedd y ddau newidyn categori wedi'u

cynnwys yn yr hyfforddiant model terfynol. Y rheswm dros hyn oedd pan wnaethom eu hychwanegu at y data mewnbwn, nid oeddent yn gwella perfformiad y model, ac nid oeddent yn darparu gwybodaeth ychwanegol y tu hwnt i'r hyn a gasglwyd gan y model o gyfanswm nifer y lleoliadau a'r nifer mewn swydd.

Casgliad

Y ffordd hon o amcangyfrif fydd y sail ar gyfer casgliadau yn y dyfodol. Dyma'r tro cyntaf i ni ddefnyddio dysgu peirianyddol i ragfynegi gwerthoedd coll, felly bydd ein rhagfynegiadau'n dod yn fwy cywir wrth i ansawdd data wella.