Gofal Cymdeithasol Cymru
Social Care Wales

Cynllun cyflawni gofal cymdeithasol 2023 i 2026

Mae cynllun cyflawni 2023 i 2026 yn adeiladu ar y cynnydd a wnaed hyd yma ac mae'n cynnwys datblygiadau sy'n seiliedig ar adborth a gawsom drwy ymgysylltu â'r sector. Mae'n disgrifio'r camau gweithredu a fydd yn helpu i symud y gweithlu yn ei flaen dros y tair blynedd nesaf.

Cyhoeddwyd gyntaf: 10 May 2023

Diweddariad olaf: 26 June 2023

> Lawrlwythwyd y ddogfen hon o gofalcymdeithasol.cymru ac efallai nid hwn yw'r fersiwn diweddaraf.
> Ewch i https://gofalcymdeithasol.cymru/cynllun-cyflawni-gofal-cymdeithasol-2023-26 am y fersiwn diweddaraf.

Ein blaenoriaethau ar gyfer y gweithlu

Mae bron i dair blynedd wedi mynd heibio ers lansio'r Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol, ac ers hynny, rydym wedi wynebu heriau sylweddol yn sgil pandemig byd eang, argyfwng costau byw, y rhyfel yn Wcráin ac effaith Brexit.

Ond, er gwaethaf yr heriau hyn, mae ein nod yn aros yr un fath, sef cael gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol brwdfrydig, ymrwymedig a gwerthfawr gyda'r gallu, y cymhwysedd a'r hyder i ddiwallu anghenion pobl Cymru.

Rydym wedi wynebu heriau sylweddol dros y tair blynedd diwethaf, ond rydym hefyd wedi gwneud cynnydd, fel y gwelwch yn adroddiad blynyddol ein cynllun cyflawni. Ond er y cynnydd hwn, mae'r gweithlu gofal cymdeithasol yn wynebu heriau mawr. Mae'n cael trafferth wrth ddenu pobl i'r sector, recriwtio digon o bobl, a chadw'r gweithlu presennol.

Ochr yn ochr â'r heriau hyn, mae'r gweithlu'n dal i deimlo effaith barhaus y pandemig a'r ymdrechion a wnaed i gadw gwasanaethau i fynd, i gadw pobl yn ddiogel ac i ateb y galw cynyddol. Mae lefelau uwch o straen, blinder a gorweithio yn effeithio ar lesiant staff hefyd, ynghyd ag amodau gweithio gwael tybiedig a diffyg cyfleoedd i ddatblygu'n broffesiynol.

Byddwn yn blaenoriaethu'r gwaith o ddatrys y materion hyn sy'n ymwneud â'r gweithlu wrth symud ymlaen. Rhaid i ni weithredu'n gyflym i ddatrys yr heriau sy'n wynebu'r gweithlu presennol a delio â'r mater o ddenu pobl newydd i'r gweithlu. Mae angen i ni greu'r amodau cywir i ganiatáu i bobl ddarparu gwasanaethau o safon.

Ni allwn ddarparu gwasanaethau na chymorth iechyd a gofal cymdeithasol o safon uchel i bobl Cymru heb ein gweithlu, sy'n gweithio fel gwirfoddolwyr neu

ofalwyr mewn amrywiaeth o wasanaethau darparwyr statudol, preifat neu wirfoddol. Mae'r holl weithwyr a'r gwirfoddolwyr hyn wedi'u cynnwys yn y strategaeth hwn.

Wrth ddisgrifio'r gweithlu, rydym yn cynnwys gofalwyr maeth, gwirfoddolwyr a gofalwyr di-dâl. Mae'r camau rydym yn eu cynnwys, lle bo hynny'n berthnasol, yr un mor berthnasol i'r grwpiau hyn ag ydynt i'r diffiniad mwy traddodiadol o'r gweithlu.

Rydym hefyd am wella gwasanaethau yng Nghymru yn unol â'r Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) ac uchelgeisiau Cymru Iachach i ddarparu gofal yn nes at adref ac i wella ansawdd y gefnogaeth i blant ac oedolion agored i niwed o bob oed. Roedd y pandemig wedi effeithio'n sylweddol ar y gweithlu, ond yn fwy difrifol ar draws ein cymunedau, yn enwedig y rheini sy'n dibynnu ar ofal a chymorth o ansawdd da. Rydym nawr yn gweld mwy o bwysau ar y sector yn sgil teuluoedd yn byw mewn tlodi, a mwy o alw oherwydd newidiadau demograffig.

Mae cynllun cyflawni 2023 i 2026 yn adeiladu ar y cynnydd a wnaed hyd yma ac mae'n cynnwys datblygiadau sy'n seiliedig ar adborth a gawsom drwy ymgysylltu â'r sector. Mae'n disgrifio'r camau gweithredu a fydd yn helpu i symud y gweithlu yn ei flaen dros y tair blynedd nesaf, ac mae'n cynnwys:

- camau gweithredu newydd, yn seiliedig ar eich adborth
- camau gweithredu presennol a fydd yn parhau gan eu bod yn hanfodol i'n gwaith
- rhan nesaf y gwaith o ddatblygu camau gweithredu blaenorol.

Mae'r camau gweithredu'n adeiladu ar feysydd y gallwn eu datblygu'n effeithiol mewn partneriaeth â'n cydweithwyr ym maes iechyd. Mae'r meysydd cydweithio hyn yn cynnwys llesiant, cynllun y gweithlu iechyd meddwl, arweinyddiaeth, a datblygu'r gweithlu i gefnogi gofal a chymorth integredig.

Mae camau gweithredu'r strategaeth hefyd wedi arwain at ddatblygu cynlluniau gweithlu sector-benodol ar gyfer:

- y gweithlu gofal uniongyrchol
- y proffesiwn gwaith cymdeithasol
- y gweithlu iechyd meddwl, a ddatblygwyd mewn partneriaeth ag Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC).

Mae'r cynlluniau hyn yn helpu i gefnogi nodau'r strategaeth gweithlu ac mae ganddynt gamau gweithredu'n gyffredin, fel dulliau llesiant, denu a recriwtio. Maent hefyd yn cynnwys camau gweithredu sy'n benodol i'r rhan berthnasol o'r sector.

Dogfennau technegol

Dangos

Mae'r ddogfen isod yn cynnwys gwybodaeth gefndir a fu o gymorth i ni ddatblygu'r cynllun.

- **Ymgysylltu ac ymgynghori** – sut y buom yn gweithio gyda'r sector i ddeall eu blaenoriaethau a sut mae wedi helpu i lunio'r camau gweithredu yn y cynllun hwn.
- **Sganio'r gorwel** – y fframweithiau polisi a deddfwriaethol a ystyriwyd gennym wrth bennu'r camau gweithredu yn y cynllun.
- **Proffil y gweithlu** – data yn nodi faint o bobl sydd yn y gweithlu, faint sy'n gymwys, eu rhywedd a'u hoedran, er mwyn i ni wybod beth yw ei faint a'i gyfansoddiad.

Egwyddorion sylfaenol

Dangos

Mae'r cynllun cyflawni hwn yn adeiladu ar uchelgais y strategaeth i sicrhau cyfleoedd teg a chyfartal ar gyfer y gweithlu. Mae hefyd yn croesawu'r argymhellion a nodir yn adroddiad A yw Cymru'n Decach? y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Mae gwaith eisoes wedi'i wneud i sicrhau bod egwyddorion sylfaenol o ran llesiant y gweithlu, y Gymraeg a chynhwysiant yn cael eu cynnwys yn holl gamau gweithredu'r strategaeth. Y nod yw bod y tri pheth hyn yn parhau i fod wrth wraidd camau gweithredu'r cynllun hwn.

Llesiant

Pan wnaethom ddatblygu'r strategaeth yn 2019, roedd tystiolaeth gynyddol a chryf eisoes yn cysylltu llesiant, gallu a chyfranogiad y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol â chanlyniadau gwell i'r bobl rydym yn darparu iechyd, gofal a chymorth iddynt. Mae'r pandemig wedi cynyddu lefel y pryder ynghylch llesiant y gweithlu ac mae ymdrechion sylweddol wedi cael eu gwneud yn ystod y tair blynedd diwethaf i roi cymorth i staff.

Roedd eich adborth yn nodi'n glir y dylai cymorth llesiant fod ar gael i bob rhan o'r gweithlu a drwy gydol cyfnod gweithiwr yn ei swydd. Dylid cynnig cymorth yn rhagweithiol ac nid mewn ymateb i fater penodol. Dylid gofalu am lesiant y tîm a dylid rhoi rhywfaint o reolaeth ac ymreolaeth iddynt.

Mae'r cynllun hwn yn ategu'r gwaith cychwynnol o sicrhau bod llesiant yn parhau i fod yn flaenoriaeth i bob sefydliad, cyflogwr, arweinydd a rheolwr. Dylai aelodau'r gweithlu hefyd allu cymryd cyfrifoldeb dros eu hiechyd a'u llesiant eu hunain, gyda chymorth perthnasol ar waith.

Mae hyn yn cael ei gefnogi gan Mae eich llesiant yn bwysig, y fframwaith iechyd a llesiant y gweithlu gofal cymdeithasol, blynyddoedd cynnar a gofal plant.

Y Gymraeg

Roedd eich adborth am y Gymraeg yn glir. Mae angen i ni newid canfyddiad pobl y dylai eu Cymraeg fod yn berffaith a rhaid i ni helpu pobl i fagu hyder i siarad Cymraeg, heb boeni y byddant yn cael eu barnu am beidio â bod o safon digon uchel. Rydych chi am i ddysgu Cymraeg gael ei ystyried yn gyfle cadarnhaol a hwyliog sy'n gallu gwneud cyfraniad pwysig i'ch gwaith ac i'r bobl sy'n cael gofal a chymorth.

Yn yr un modd â'r egwyddorion pwysig eraill, sef cynhwysiant a llesiant, bydd y Gymraeg yn ganolog i'r ffordd y mae'r rhan fwyaf o weithredoedd yn cael eu cyflawni, felly bydd yn dod yn rhan o'r ateb yn hytrach nag yn ddatrysiad ar wahân.

Bydd y cynllun yn adeiladu ar sylfeini Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015), a Cymraeg 2050: Miliwn o Siaradwyr, ac yn eu hadlewyrchu, i greu gweithlu gweithgar, iach, hyblyg, ymatebol a chynaliadwy ar gyfer y dyfodol sy'n adlewyrchu poblogaeth amrywiol Cymru, ei hunaniaeth ddiwylliannol a'r iaith Gymraeg.

Ar y cyd ag AaGIC, roeddem yn rhan fawr o'r gwaith o ddatblygu camau gweithredu ar gyfer y gweithlu yn y cynllun pum mlynedd Mwy na Geiriau ac rydym wedi ymrwymo i wneud yn siŵr bod y gweithlu'n defnyddio'r Gymraeg cymaint â phosibl o ddydd i ddydd. Mae'r cynllun yn nodi'r camau y dylem ni eu cymryd i gefnogi'r uchelgais hon ac adeiladu ar y gwaith sydd eisoes wedi'i wneud i gefnogi gweithlu dwyieithog, fel ein hymgyrch Gofalwn Cymru a oedd yn canolbwyntio ar y Gymraeg yn y gwaith.

Mae angen i ni ddefnyddio data i ddeall y sgiliau sydd eisoes yn bodoli yn y gweithlu. Bydd hyn yn ein helpu i ddarparu cymorth i wella gwybodaeth a sgiliau'r gweithlu'n barhaus, er mwyn iddynt allu darparu modelau cymorth

newydd i ddiwallu anghenion y boblogaeth nawr ac yn y dyfodol.

Rydym wedi helpu i ddatblygu gwiriwr Cymraeg ar gyfer y sector gofal cymdeithasol, er mwyn casglu gwybodaeth am sgiliau Cymraeg gweithwyr wrth siarad, darllen, gwrando ac ysgrifennu. Mae'r gwiriwr yn helpu gweithwyr i gymryd y cam nesaf yn eu datblygiad a'u defnydd o'r Gymraeg.

Cynhwysiant

Mae'r adborth a gawsom yn ystod ein gwaith ymgysylltu yn cadarnhau bod gwaith i'w wneud o hyd i wneud yn siŵr bod y sector gofal cymdeithasol yn gwbl gynhwysol. Mae angen i ni wneud mwy i gyrraedd y lleisiau nad ydynt yn clywed yn aml ganddynt yn ein gweithlu, ac mae angen i ni hyfforddi ac addysgu pobl ar bob lefel am yr hyn y mae gwir gynhwysiant yn ei olygu.

Rydym wedi cyfrannu at nifer o gynlluniau ac wedi ymateb iddynt, a bydd hyn yn ein helpu i ddod yn sector mwy cynhwysol a thrugarog. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Mwy na geiriau
- Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol
- Cynllun Gweithredu LHDTC+ i Gymru
- Cynllun Gweithredu Anabledd Dysgu i Gymru
- Cynllun Gweithredu HIV i Gymru
- Strategaeth ar gyfer Gofalwyr Di-Dâl.

Mae'r cyfraniadau hynny bellach wedi'u cynnwys fel camau gweithredu uniongyrchol yn y cynllun hwn neu maent yn rhan bwysig o sut bydd y camau gweithredu'n cael eu cyflawni. Nod pob cam gweithredu yw helpu i greu diwylliant o gynhwysiant a thegwch ar draws ein gweithlu.

Strwythur y cynllun cyflawni

Mae’r cynllun cyflawni wedi’i strwythuro o dan bob un o saith thema’r strategaeth gweithlu.

1. Gweithlu sy'n ymgysylltu, yn llawn cymhelliant ac sy'n iachus
2. Denu a recriwtio
3. Modelau gweithlu di-dor
4. Adeiladu gweithlu sy’n barod ar gyfer y byd digidol
5. Addysg a dysgu rhagorol
6. Arweinyddiaeth ac olyniaeth
7. Cyflenwad a ffurf y gweithlu

Ar gyfer pob thema, rydym wedi crynhoi’r prif faterion ac wedi nodi’r camau gweithredu pwysicaf i’w cymryd i gyfrannu at ein huchelgais ar gyfer 2030.

Ni fydd un partner nac un rhanddeiliad yn unig yn cyflawni uchelgais y strategaeth gweithlu. Mae angen i ni weithio ar y cyd ac mewn partneriaeth ar bob lefel. Mae’r cynnydd a wnaed hyd yma wedi’i seilio ar gydweithio effeithiol mewn amrywiaeth o feysydd, a fydd yn parhau drwy gam nesaf y ddarpariaeth.

Rydym yn cydnabod bod gennym ni rôl bwysig i’w chwarae i gefnogi’r gwaith o roi’r strategaeth gweithlu ar waith. Felly, yn Atodiad A rydym wedi cynnwys y camau y byddwn yn eu cymryd i gefnogi’r gwaith o’i roi ar waith yn ystod blwyddyn gyntaf y cam nesaf hwn.

1. Gweithlu sy'n ymgysylltu, yn llawn cymhelliant ac sy'n iachus

Dyma y gwnaethoch chi ei ddweud wrthym ni

Mae'r sector am i ni flaenoriaethu ei lesiant. Roedd hyn yn glir o'r hyn a glywsom yn ystod y gwaith ymgysylltu yn 2022. Yn aml, mae'r gweithlu yn cael ei ddisgrifio fel un sydd wedi blino ac wedi'i lethu, felly mae'n hanfodol bod y thema hon yn parhau â'r gwaith sydd eisoes wedi'i wneud yn ystod y blynyddoedd diwethaf.

Wrth i'r gweithlu ddod yn fwy amrywiol, rhaid i ni roi mesurau diogelu ar waith i gefnogi pobl i ddod yn aelodau gwerthfawr o weithlu cynhwysol a pharhau i fod yn aelodau o'r fath.

Roedd y sector hefyd yn ei gwneud yn glir ei fod am gael mynediad cyfartal at y cynnig llesiant a chydraddoldeb rhwng gofal cymdeithasol ac iechyd. Mae'r cydraddoldeb hwn nid yn unig o ran cyflog, ond hefyd o ran telerau ac amodau ehangach, gan gynnwys mwy o hyblygrwydd mewn perthynas â threfniadau gweithio ac atebion creadigol i gynigion contractau cyflogaeth. Mae'r gweithlu eisiau gwell ffyrdd o gasglu barn ac mae am weld camau'n cael eu cymryd o ganlyniad i'r safbwyntiau hynny. Roedd yn nodi'n glir bod y pethau bychain yr un mor bwysig â'r newidiadau mawr.

Mae gwaith wedi dechrau mewn sawl maes pwysig lle rydym wedi cyflwyno Fframwaith Iechyd a Llesiant er mwyn i gyflogwyr a gweithwyr fesur eu sefydliad yn erbyn set o safonau y cytunwyd arnynt. Am y tro cyntaf, mae gennym wasanaeth cymorth iechyd meddwl cyffredinol sydd am ddim ar bwynt mynediad i'r gweithlu cyfan ar draws iechyd a gofal cymdeithasol. Rydym hefyd wedi datblygu rhwydweithiau o gymheiriaid sy'n rhoi cymorth a chefnogaeth i reolwyr er mwyn helpu i feithrin eu gwytnwch.

Rydym wedi dechrau gwaith hanfodol ar delerau ac amodau ar gyfer gweithwyr cymdeithasol, ac rydym wedi cefnogi gwaith y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol sy'n gweithio ar fframwaith datblygu gyrfa sy'n ceisio bod yn

gysylltiedig â chyflog.

Rydym yn cydnabod bod llawer mwy i'w wneud i sicrhau bod y sector a'r gweithlu'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi'n fawr. Mae'r agenda ataliol ar gyfer llesiant yr un mor bwysig â phobl yn cymryd cyfrifoldeb dros eu hiechyd a'u llesiant eu hunain, ond mae angen cymorth, amser a lle ar y gweithlu i wneud hyn.

Ein huchelgais erbyn 2030

Bydd aelodau'r gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi lle bynnag y maent yn gweithio.

Camau gweithredu'r strategaeth gweithlu rhwng 2023 a 2026

1. Cefnogi cyflogwyr i flaenoriaethu llesiant y gweithlu yn eu sefydliadau drwy weithredu ac adnewyddu'r Fframwaith Iechyd a llesiant.
2. Gweithio at gydraddoldeb, gwobrwyo teg a chydnabyddiaeth drwy'r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol ac ystyried telerau ac amodau gwaith cymdeithasol dan arweiniad CLlLC.
3. Cefnogi llesiant y gweithlu drwy hyrwyddo a datblygu adnoddau a gwasanaethau llesiant, gan gynnwys Canopi a'r Cerdyn Gweithiwr Gofal.
4. Cynnal a datblygu rhwydweithiau cymorth gan gymheiriaid, cymunedau a chynhadledd genedlaethol i rannu gwahanol ffyrdd o wella llesiant y gweithlu.
5. Cynnal gwaith ymchwil ac ymgysylltu, gan gynnwys arolwg annibynnol blynyddol o weithwyr cofrestredig, a defnyddio'r hyn rydym yn ei ddysgu i wella ein dealltwriaeth o sut mae cefnogi llesiant y gweithlu.

Sut byddwn yn mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

- Byddwn yn defnyddio'r arolwg annibynnol blynyddol o weithwyr cofrestredig i'n helpu i benderfynu ar beth i ganolbwyntio yn y dyfodol.
- Byddwn yn defnyddio'r hyn rydym yn ei ddysgu wrth werthuso'r Fframwaith iechyd a llesiant i benderfynu ar ein blaenoriaethau ar gyfer y dyfodol.
- Byddwn yn adrodd ar sut mae'r adnoddau llesiant a'r gwasanaethau cymorth yn cael eu defnyddio.

2. Denu a recriwtio

Dyma y gwnaethoch chi ei ddweud wrthym ni

Mae'r strategaeth gweithlu yn disgrifio ein huchelgais i'r sector gofal cymdeithasol fod yn gyflogwr model, ac i sicrhau newid cadarnhaol yn y ffordd mae'r cyhoedd yn gweld gyrfa mewn gofal cymdeithasol.

Yn ystod ein gwaith ymgysylltu, fe ddywedoch chi wrthym fod cadw staff yr un mor bwysig â recriwtio, a bod angen i ni ganolbwyntio ar y gweithlu presennol yn ogystal â gweithlu'r dyfodol. Cawsom drafodaethau pwysig ynghylch a yw'r thema cadw staff ar goll o'r strategaeth, ond rydym wedi penderfynu peidio â'i chynnwys fel thema ar ei phen ei hun gan y dylai lefelau cadw staff wella ar ôl cyflawni llawer o'r camau gweithredu yn y strategaeth.

Wrth edrych ar weithlu'r dyfodol, fe wnaethoch chi egluro bod angen newid canfyddiadau o yrfa ym maes gofal cymdeithasol. Rydych chi eisiau mwy o bwyslais ar weithio gydag ysgolion a cholegau, er mwyn i ni allu siarad â phobl ifanc ar ddechrau eu gyrfa. Rydych chi hefyd am ddangos i bobl bod

prentisiaethau yn ffordd o ymuno â'r sector gofal cymdeithasol.

Roeddech hefyd yn cefnogi ein hymdrechion parhaus i gynnal rhaglenni cyn-cyflogaeth, sy'n rhoi sgiliau chwilio am waith i'r rhai sy'n cymryd rhan yn y rhaglenni, yn ogystal â gwell dealltwriaeth o'r sector, a fydd, gobeithio, yn helpu i wella lefelau cadw staff.

Mae angen i ni ddangos bod gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn gallu bod yn werth chweil ac yn werthfawr yn gymdeithasol. Rydym yn gweithio i'w wneud yn fwy deniadol, drwy wella'r telerau ac amodau cyffredinol a chynnig llwybrau gyrfa clir i'r rheini sydd eisiau symud ymlaen.

Rydym eisiau denu amrywiaeth eang o bobl i yrfaoedd ym maes gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol sy'n adlewyrchu'r cymunedau y maent yn gweithio ynddynt. Rydym hefyd eisiau cefnogi uchelgais Cymru Gryfach, Decach a Gwyrddach: Cynllun ar gyfer Cyflogadwyedd a Sgiliau, er mwyn i ofal cymdeithasol barhau i fod yn rhan bwysig o'r economi sylfaenol ledled Cymru. Mae hyn yn ymestyn i gefnogi gwaith sy'n ymwneud â recriwtio rhyngwladol, wrth i ni edrych mor bell ac eang â phosibl ar gyfer ein gweithlu.

Rydym yn gwybod bod heriau mawr yn ein hwynebu a bod llawer iawn o waith i'w wneud, ond rydym hefyd yn gwybod bod tua 84,000 o bobl yn y sector hwn sydd wrth eu bodd â'r gwaith maent yn ei wneud. Maent yn darparu cefnogaeth wych o ddydd i ddydd ac maent yn hyrwyddwyr ac yn llysgenhadon go iawn ar gyfer y sector. Mae angen i ni eu helpu i deimlo'n falch o'u gwaith a hyrwyddo'r sector fel lle cadarnhaol i weithio ynddo.

Dros y blynyddoedd diwethaf, rydym wedi defnyddio'r llysgenhadon a'r hyrwyddwyr yn ein hymgyrch Gofalwn Cymru i adrodd straeon cadarnhaol ynghylch pam maent yn gweithio yn y sector. Mae'r straeon hyn wedi cael eu rhannu mewn print, ar y radio, drwy erthyglau ar-lein, ar y cyfryngau

cymdeithasol ac mewn ymgyrchoedd teledu ac rydyn ni wedi ceisio targedu grwpiau sy’n cael eu tangynrychioli, gan gynnwys dynion a siaradwyr Cymraeg.

Ein huchelgais erbyn 2030

Bydd iechyd a gofal cymdeithasol wedi ennill ei blwyf fel brand cryf y gellir ei adnabod a’r sector o ddewis ar gyfer ein gweithlu yn y dyfodol.

Camau gweithredu’r strategaeth gweithlu rhwng 2023 a 2026

6. Darparu ffyrdd clir o ymgysylltu â’r sector, i gefnogi dull cydlynol o ddenu gweithwyr i ofal cymdeithasol.

7. Datblygu a gweithredu cynlluniau i hyrwyddo gofal cymdeithasol yn barhaus fel gyrfa o ddewis.

8. Datblygu ffyrdd o ehangu mynediad at yrfaoedd ym maes gofal cymdeithasol, gan gynnwys llwybrau i wirfoddolwyr.

9. Gwella arferion recriwtio’r sector.

Sut byddwn yn mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

- Byddwn yn adrodd ar nifer y swyddi gwag.
- Byddwn yn adrodd ar y newidiadau yng nghanfyddiadau’r cyhoedd o’r sector gofal cymdeithasol.
- Byddwn yn adrodd ar gyrhaeddiad a lefelau ymgysylltu pob ymgyrch Gofalwn Cymru.

- Byddwn yn adrodd ar nifer y bobl sy’n symud i addysg a/neu gyflogaeth o’r rhaglen Cyflwyniad i Ofal Cymdeithasol.

3. Modelau gweithlu di-dor

Dyma y gwnaethoch chi ei ddweud wrthym ni

Mae’r polisi presennol yn nodi’n glir ein bod am ddarparu gofal yn y cartref, neu mor agos at y cartref â phosibl, sy'n cyd-fynd â dymuniadau pobl sy’n derbyn gofal a chymorth. Mae’r pandemig a heriau parhaus y gweithlu wedi gwneud yr uchelgais hon yn anodd gan fod cynnydd wedi bod yn nifer y bobl sy’n cael eu hatgyfeirio i’r ysbyty ac yn aros yno. Ond, pe bai digon o staff yn y gweithlu, gellid cefnogi pobl i gael gofal a chymorth gartref neu yn y gymuned.

Daeth hyn i’r amlwg yr hydref a’r gaeaf diwethaf pan wnaed ymdrechion i geisio cynyddu capasiti lleoliadau cymunedol i ryddhau rhywfaint o’r pwysau a oedd yn wynebu’r GIG. Ers hynny, cytunwyd bod angen i hyn ddod yn fusnes craidd ar gyfer y maes iechyd a gofal cymdeithasol.

Mae gwaith yn mynd rhagddo i benderfynu sut y dylai’r ffyrdd newydd o weithio ar draws ffiniau edrych. Ar ôl cadarnhau hyn, gallwn benderfynu ar atebion ar gyfer y modelau a’r cynlluniau gwasanaeth newydd hyn. Mae’n debygol y bydd y newid hwn o ran diwylliant a darparu gwasanaeth yn digwydd gam wrth gam, ac ni fydd newidiadau mawr dros nos. Ond, y naill ffordd neu’r llall, mae angen i ni fod yn barod i gefnogi’r gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol i wneud y trawsnewid hwnnw.

I oedolion sy’n byw yn ein cymunedau, mae cysylltiad hollbwysig rhwng gofal cymdeithasol a gwasanaethau fel tai, sy’n caniatáu i unigolion fyw bywydau

mor annibynnol â phosibl. Mae dulliau newydd megis y rhaglen gofal sylfaenol strategol a gwasanaethau cymunedol integredig yn golygu bod angen i'r gweithlu weithio'n wahanol.

Ar gyfer plant agored i niwed, y prif nod bob amser fydd helpu teuluoedd i aros gyda'i gilydd lle bynnag y bo modd. Mae hyn yn dibynnu ar weithlu gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol digonol a sefydlog, fel bod teuluoedd yn cael cefnogaeth ystyrlon a chyson. Lle nad yw'n bosibl i deuluoedd aros gyda'i gilydd, mae angen amgylchedd diogel a chariadus ar blant a phobl ifanc i'w alw'n gartref, yn ogystal â mynediad at gymorth therapiwtig. Mae hyn yn gofyn am weithlu medrus sy'n cynnig parhad er mwyn meithrin perthnasoedd ystyrlon. Mae gwaith datblygu sylweddol yn cael ei wneud ar draws sectorau, gan gynnwys dileu elw, sicrhau bod cynnig eiriolaeth gyson, a gwella rôl y rhiant corfforaethol.

Mae gwaith eisoes wedi dechrau i ddatblygu rôl asesydd dibynadwy ac i sicrhau bod hyn yn cael ei gefnogi drwy adnoddau a hyfforddiant perthnasol. Mae gwaith wedi dechrau hefyd ar wella mynediad at lwybrau dysgu i nyrsio, rolau ail-alluogi mewn lleoliadau gofal cymdeithasol a datblygu ymarfer sy'n seiliedig ar drawma.

Yn ystod ein gwaith ymgysylltu, roeddech wedi nodi'n glir y dylid canolbwyntio ar yr hyn sydd ei angen ar y person sy'n cael gofal a chymorth a'u gofalwyr. Roeddech yn teimlo y dylid rhoi caniatâd i'r gweithlu ddatblygu a mabwysiadu ffyrdd newydd o weithio, gan gynnwys gweithio ar draws ffiniau proffesiynol. Gwnaethoch ofyn am ddull cydweithredol o ymdrin â phroblemau cyffredin, ond roeddech yn teimlo mai cyfathrebu oedd y rhwystr mwyaf i weithio'n ddi-dor.

Byddai rhwydweithio mewn mannau diogel, lle gall pobl archwilio a rhannu atebion, yn annog arloesi ac yn hyrwyddo ffyrdd newydd o weithio, ond byddai

angen ystyried gweithio di-dor ochr yn ochr â modelau newydd o gomisiynu ar y cyd.

Ein huchelgais erbyn 2030

Modelau gweithlu amlbroffesiwn ac aml-asiantaeth fydd y norm.

Camau gweithredu’r strategaeth gweithlu rhwng 2023 a 2026

10. Cyflwyno cynlluniau i gefnogi gweithio ar draws ffiniau iechyd a gofal cymdeithasol.

11. Datblygu ffyrdd o gefnogi gwaith amlbroffesiynol.

12. Canfod ac ymateb i oblygiadau’r gweithlu o ran gyrwyr polisi a modelau gwasanaeth newydd.

Sut byddwn yn mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

- Byddwn yn cyflwyno adroddiadau cynnydd yn erbyn uchelgais cynllun y gweithlu iechyd meddwl.
- Byddwn yn cyflwyno adroddiadau cynnydd am nifer y gweithwyr gofal cymdeithasol sy’n cymryd lle ar hyfforddiant nyrsio ac yn dychwelyd i'r sector gofal cymdeithasol ar ôl graddio.
- Byddwn yn adrodd ar ein cynnydd yn erbyn y camau gweithredu sy’n gysylltiedig â modelau gwasanaeth a gyrwyr polisi newydd.

4. Adeiladu gweithlu sy’n barod ar gyfer y byd digidol

Dyma y gwnaethoch chi ei ddweud wrthym ni

Yn ystod ein gwaith ymgysylltu, fe wnaethoch chi ddweud wrthym fod y pandemig wedi bod yn gyfle i ni wneud cynnydd sylweddol o ran defnyddio technoleg a sgiliau digidol, ac nad ydych chi am i ni golli momentwm. Rydych chi eisiau gwneud yn siŵr nad yw rhannau o'r gweithlu wedi'u heithrio'n ddigidol ac rydych chi am i ni fanteisio i'r eithaf ar gyfleoedd i fuddsoddi mewn seilwaith a rhaglen datblygu sgiliau.

Mae angen i ddulliau dysgu drwy lwyfannau digidol fod yn hygyrch, ac mae cyfleoedd dysgu bach yn helpu gyda'r dull hwn. Mae hyn yn creu mwy o degwch o ran mynediad, yn yr un modd â defnyddio technoleg symudol. Roedd y neges yn glir nad yw "un maint yn addas i bawb."

Rydym wedi cefnogi'r sector yn y newid i dechnoleg ddigidol, drwy dargedu cynnydd mewn cyllid a datblygu modiwlau dysgu cenedlaethol i wneud yn siŵr bod y cynnwys yn gyson. Mae angen gwneud mwy, ond rhaid iddo adlewyrchu anghenion y gweithlu, sy'n amrywio gan nad yw pawb yn defnyddio nac yn cael gafael ar gynnwys digidol yn yr un ffordd. Roedd hyn yn glir yn yr ymchwil Symud i Ddysgu Digidol a gynhaliwyd gan y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth ar ein rhan yn 2020.

Ein huchelgais erbyn 2030

Bydd gallu digidol a thechnolegol y gweithlu wedi'i ddatblygu'n dda ac yn cael ei ddefnyddio'n eang i wneud yn siŵr ein bod yn gweithio yn y ffordd fwyaf effeithiol bosib, er mwyn ein helpu i ddarparu'r gofal gorau posib i bobl.

Camau gweithredu’r strategaeth gweithlu rhwng 2023 a 2026

13. Gweithredu ffyrdd o wella llythrennedd digidol a hyder y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol ehangach yng Nghymru.

14. Creu cyfleoedd i ehangu mynediad at ddysgu a datblygu digidol.

15. Dysgu pa sgiliau digidol sydd eu hangen i roi modelau gwasanaeth digidol newydd ar waith.

Sut byddwn yn mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

- Byddwn yn adrodd ar yr archwiliad llythrennedd digidol.
- Byddwn yn adrodd ar y camau sy’n cael eu cymryd ar ôl yr archwiliad llythrennedd digidol.
- Byddwn yn adrodd ar nifer y modiwlau e-ddysgu newydd sy’n cael eu datblygu a’u defnyddio gan y gweithlu gofal cymdeithasol.

5. Addysg a dysgu rhagorol

Dyma y gwnaethoch chi ei ddweud wrthym ni

Roedd sicrhau bod cyfleoedd dysgu a datblygu ar gael i fwy o bobl yn thema gyffredin yn yr adborth a gawsom gennych chi.

Fe ddywedoch chi wrthym fod cydraddoldeb a chynhwysiant yn bwysig i’r gweithlu nawr ac yn y dyfodol, a bod angen i ni wneud y canlynol:

- trin dysgu, datblygu a datblygiad proffesiynol parhaus gyda'r un lefel o bwysigrwydd â chymwysterau.
- cynnig mwy o gyfleoedd i chi ddysgu Cymraeg a gwella eich sgiliau Cymraeg.

Roedd eich adborth yn dangos i ni pa mor bwysig yw cael llwybrau gyrfa clir sy'n gysylltiedig â dysgu. Mae'n bwysig ei bod yn hawdd i chi symud o'r broses o ddysgu a datblygu sgiliau sy'n benodol i swydd i gymwysterau mwy ffurfiol.

Mae hyn yn golygu y dylem ystyried cyfleoedd i chi ddatblygu eich modelau datblygu eich hun, sy'n rhoi'r cyfle i'r gweithlu presennol ddysgu wrth ennill.

Byddai hyn yn mynd i'r afael â phryderon am y pwysau ariannol sy'n gysylltiedig â dysgu, a'r ddyled sy'n gallu codi gyda rhaglenni dysgu amser llawn mwy traddodiadol.

Er mwyn proffesiynoli'r gweithlu gofal cymdeithasol, roeddech chi'n teimlo bod angen mwy o gymorth arnoch chi i ddatblygu gallu'r sector i asesu ac addysgu ar gyfer pob llwybr galwedigaethol a phroffesiynol.

Rydym eisoes wedi darparu mwy o gymorth yn rhanbarthol ac yn lleol drwy ein Rhaglen Datblygu'r Gweithlu. Mae hyn o ran elfennau grant a heb fod yn grant y rhaglen, ac mae'n canolbwyntio ar lefydd noddedig ar gyfer y radd gwaith cymdeithasol.

Ynghyd â mwy o fwrsarïau gan Lywodraeth Cymru, rydym yn ceisio gwneud y llwybrau proffesiynol yn fwy hygyrch a deniadol i amrywiaeth eang o ddysgwyr, ond rydym yn cydnabod bod angen gwneud mwy.

Rydym wedi gwneud llawer o waith i gefnogi'r sector gyda'r cymwysterau galwedigaethol iechyd a gofal cymdeithasol a gyflwynwyd yn 2019 a 2020, ac yn 2023 gwnaed newidiadau i sut mae lefel 2 a lefel 3 yn cael eu hasesu. Bydd rhagor o waith yn cael ei wneud yn fuan ar gymwysterau lefel 4 a 5.

Mae angen i ni fanteisio i’r eithaf ar y buddsoddiad hwn i wneud yn siŵr ein bod yn cyflogi ac yn cadw staff gofal cymdeithasol yng Nghymru, er mwyn i ni allu gwneud y canlynol:

- cael gweithlu cynaliadwy ar gyfer y dyfodol.
- cael llwybrau i addysg a hyfforddiant sy’n ddeniadol ac yn hygyrch i’n poblogaeth a’n cymunedau lleol.

Ein huchelgais erbyn 2030

Bydd y buddsoddiad mewn addysg a dysgu ar gyfer gweithwyr proffesiynol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yn darparu’r sgiliau a’r gallu sydd eu hangen i ddiwallu anghenion pobl Cymru.

Camau gweithredu’r strategaeth gweithlu rhwng 2023 a 2026

16. Gweithio gyda darparwyr addysg i sicrhau bod addysg yn diwallu anghenion y system iechyd a gofal cymdeithasol, a’i fod yn cynnwys rhaglenni a gynigir yn Gymraeg.

17. Parhau i fuddsoddi mewn cynyddu nifer y gweithwyr proffesiynol sydd wedi’u hyfforddi ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru, gan ganolbwyntio ar werth.

18. Ei gwneud yn haws i bobl ddechrau gyrfaoedd ym maes iechyd a gofal cymdeithasol drwy gael gwared ar rwystrau a datblygu’r model dysgu seiliedig ar waith.

19. Datblygu ffyrdd o wella sgiliau a gwybodaeth y gweithlu.

Sut byddwn yn mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

- Byddwn yn adrodd ar ganran y gweithlu sydd â chymhwyster gofynnol a faint sy'n gweithio tuag at gymhwyster gofynnol.
- Byddwn yn adrodd ar y metrigau allweddol o raglen Grant Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru.
- Byddwn yn adrodd ar nifer y myfyrwyr gwaith cymdeithasol sy'n cael mynediad at y radd drwy lwybrau galwedigaethol.

6. Arweinyddiaeth ac olyniaeth

Dyma y gwnaethoch chi ei ddweud wrthym ni

Yn unol â strategaeth y gweithlu, buom yn gweithio gydag AaGIC i gytuno ar egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol a 'chwmpawd ymddygiad arweinyddiaeth dosturiol', sy'n egluro sut mae creu diwylliannau ac arweinwyr tosturiol ym maes iechyd a gofal.

Mae'r holl raglenni arwain a datblygu cenedlaethol ar gyfer rheolwyr ac arweinwyr y maes gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol yn seiliedig ar yr egwyddorion hyn.

Roedd hi'n braf gweld cefnogaeth gyffredinol i'r ffordd rydym yn defnyddio ac yn hyrwyddo arweinyddiaeth dosturiol. Ond, mae'r gweithlu eisiau i rolau arweinyddiaeth dosturiol gael eu modelu o'r top i'r gwaelod ac maent am gael gofod i ddefnyddio arweinyddiaeth dosturiol, hyd yn oed mewn sefyllfaoedd o bwysau uchel.

Roeddech chi hefyd yn teimlo bod angen i ni ganolbwyntio ar greu diwylliant tîm tosturiol sy'n:

- adlewyrchu gwerthoedd arwain
- dod o hyd i ffyrdd o wobrwyo pobl nad ydynt eisiau bod yn arweinwyr neu'n rheolwyr ond sydd eisiau parhau i ymarfer.

Fe ddywedoch chi wrthym eich bod yn meddwl bod datblygu gwefan Gwella yn gadarnhaol iawn ond nid oedd llawer yn gwybod amdani ac roedd angen ei marchnata'n well. Byddai hyn yn helpu i fanteisio i'r eithaf arni a chreu diwylliant o arweinyddiaeth dosturiol a datblygu sefydliadol.

Hefyd, cawsom lawer o adborth cryf ynghylch yr angen i'r gwaith o gynllunio'r gweithlu lleol gynnwys:

- cynllunio ar gyfer olyniaeth
- manteision datblygu arweinyddiaeth ar y cyd ar draws iechyd a gofal cymdeithasol
- ffyrdd trylwyr o fentora rheolwyr ac arweinwyr newydd, gan ganolbwyntio ar lesiant.

Rydym yn gwybod bod gan sefydliadau gofal cymdeithasol sy'n ymarfer ac yn gwreiddio arweinyddiaeth dosturiol ac ar y cyd weithlu mwy ymroddgar, ac mae hyn yn arwain at well canlyniadau iechyd i bobl.

Er mwyn cael gwasanaeth gofal cymdeithasol cryf, mae angen i ni gael arweinyddiaeth dosturiol ar bob lefel a grwpiau proffesiynol.

Ein huchelgais erbyn 2030

Bydd arweinwyr yn y system iechyd a gofal cymdeithasol yn dangos arweinyddiaeth ar y cyd a thosturiol.

Camau gweithredu’r strategaeth gweithlu rhwng 2023 a 2026

20. Creu rhaglenni ac adnoddau hygyrch ar gyfer datblygu arweinyddiaeth unigolion a sefydliadau, yn seiliedig ar egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol.

21. Datblygu llif rheoli talent ar gyfer rolau arwain.

22. Dod o hyd i ffyrdd o gefnogi gwasanaethau i ddatblygu a gwreiddio diwylliannau cadarnhaol.

Sut byddwn yn mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

- Byddwn yn adrodd ar faint o bobl a gymerodd ran mewn rhaglenni arwain a rheoli, a pha mor hapus oedden nhw gyda’r rhaglenni.
- Byddwn yn rhannu’r wybodaeth ddiweddaraf am raglenni arwain newydd, gan gynnwys gwerthuso’r ddarpariaeth gychwynnol.

7. Cyflenwad a ffurf y gweithlu

Dyma y gwnaethoch chi ei ddweud wrthym ni

Dylai cynllunio’r gweithlu fod yn un o swyddogaethau craidd cyflenwad a galw’r gweithlu yn seiliedig ar gynlluniau a modelau gwasanaethau.

Ond, roeddech yn teimlo nad ydym yn deall ein gweithlu'n ddigon da, na bod gennym ni'r data na'r wybodaeth sy'n ein helpu i gynllunio'r gweithlu'n effeithiol. Mae hyn yn cynnwys bod yn hyderus ynghylch y rhagfynegiadau o faint o bobl sydd eu hangen i weithio yn y sector yn y dyfodol, wrth ystyried y galw cynyddol a ddisgwylir am wasanaethau.

Fe ddywedoch chi wrthym nad niferoedd yn unig sy'n bwysig, ond deall yr hyn y gall pobl ei gynnig ar draws sectorau, gan gynnwys sgiliau a galluoedd, bylchau a dyblygiadau.

Roeddech yn teimlo bod gwirfoddolwyr yn rhan bwysig o'r gwaith o gynllunio'r gweithlu, ac mae angen i ni eu cynnwys mwy. Mae hyn yn cynnwys darparu cyfleoedd dysgu a datblygu a llwybrau gyrfa i wirfoddolwyr lle bo angen.

Mae ein hymatebion i faterion sy'n ymwneud â'r gweithlu yn tueddu i fod yn adweithiol, er enghraifft ein gwaith diweddar i ddeall yn well y cynnydd sylweddol yn y defnydd o weithwyr asiantaeth.

Ond rydym yn gwybod bod angen darlun clir a chyfredol o'n gweithlu presennol arnom ni, ac mae angen i ni ddeall yn well pam mae gweithwyr yn newid cyflogwyr neu'n gadael y sector.

Rydym wedi dechrau cael data mwy cyfredol a manwl am y gweithlu, ond mae hwn yn dal i fod yn waith sydd ar y gweill. Mae angen i ni ddod o hyd i ffyrdd o droi'r data hwnnw'n rhywbeth y gallwn ei ddefnyddio wrth gynllunio'r gweithlu yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol.

Nid yw hyn yn ymwneud â chyflogaeth yn unig. Bydd ffyrdd gwell o gynllunio'r gweithlu yn ein helpu i benderfynu sut rydym yn comisiynu cyfleoedd addysg a dysgu. Felly, byddwn yn gallu recriwtio o boblogaeth sy'n bodoli eisoes a bydd gennym ddigon o bobl yn y system addysg i ateb gofynion y dyfodol.

Rydym yn gwybod y bydd angen i fwy o bobl ddefnyddio gofal cymdeithasol dros yr 20 mlynedd nesaf, felly mae’n hanfodol bod gennym systemau cynllunio gweithlu effeithiol i ateb y galw hwn.

Ein huchelgais erbyn 2030

Bydd gennym weithlu cynaliadwy gyda digon o bobl i ddiwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol ein poblogaeth.

Camau gweithredu’r strategaeth gweithlu rhwng 2023 a 2026

23. Meithrin capasiti a gallu wrth gynllunio a datblygu’r gweithlu ar draws iechyd a gofal cymdeithasol, wedi’i gefnogi gan ddull safonol.

24. Datblygu ymatebion y gweithlu ar gyfer gweithwyr proffesiynol a rhannau allweddol o’r sector.

25. Dysgu beth fyddai Gwasanaeth Gofal Cenedlaethol yn ei olygu i'r gweithlu.

Sut byddwn yn mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

- Byddwn yn cyhoeddi data’r gweithlu bob blwyddyn, gan ddangos tueddiadau ar y metrigau pwysicaf.
- Byddwn yn darparu adroddiadau cynnydd yn unol â chanfyddiadau ac argymhellion cynllun y gweithlu.

Atodiad A

Gweld sut mae cynllun gyflawni Gofal Cymdeithasol Cymru ar gyfer 2023 i 2024 yn cyd-fynd ag uchelgais y strategaeth gweithlu.

- Atodiad A

Sut i ymateb i'r ymgynghoriad

Mae'r ymgynghoriad wedi cau.

Diolch am roi o’ch amser i rannu eich safbwyntiau â ni.