Cynllun cyflawni gweithlu gofal cymdeithasol 2024 i 2027

Mae'r Cynllun cyflawni gweithlu gofal cymdeithasol 2024 i 2027 yn cynnwys ein uchelgeisiau ar gyfer ail gyfnod y Strategaeth Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol

Cyhoeddwyd gyntaf: 6 June 2024

Diweddariad olaf: 7 June 2024

Lawrlwythwyd y ddogfen hon o gofalcymdeithasol.cymru ac efallai nid hwn yw'r fersiwn diweddaraf.
Ewch i https://gofalcymdeithasol.cymru/amdanom-ni/strategaeth-gweithlu/cynllun-cyflawni-gofal-cymdeithasol-2024-2027 am y fersiwn diweddaraf.

Mae'r Cynllun cyflawni gofal cymdeithasol 2024 i 2027 yn cynnwys ein uchelgeisiau ar gyfer ail gyfnod y Strategaeth Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol.

Rhagair Gweinidogol

Mae'n bleser gennyf gymeradwyo cyhoeddi'r Cynllun Cyflawni Gweithlu Gofal Cymdeithasol 2024 i 2027 pwysig hwn. Roedd hi’n fraint cael fy mhenodi’n y Gweinidog newydd dros Ofal Cymdeithasol yn ddiweddar, ac rwy’n edrych ymlaen at ysgogi’r newid y gwyddom fod y gweithlu gofal cymdeithasol hwn ei angen ac yn ei haeddu.

Mae darparu iechyd a gofal cymdeithasol i bobl Cymru yn gwbl ddibynnol ar ein gweithlu. Mae llesiant y gweithlu yn hynod o bwysig, i bobl sy'n darparu ac yn derbyn gofal. Mae gofal tosturiol o ansawdd uchel yn cael ei ddarparu orau gan unigolion sy'n bositif am eu rôl a'r sefydliad y maent yn gweithio ynddo. Rydyn niwedi ymrwymo i gefnogi'r sector ac eisiau llesiant wrth galon ein cynlluniau ar gyfer y gweithlu.

Ers cyhoeddi’r Strategaeth Gweithlu, rydyn ni wedi, ac rydyn ni’n parhau i wynebu heriau sylweddol megis pandemig Covid 19, yr argyfwng costau byw a’r galw cynyddol parhaus am ofal a chymorth. Gyda chefndir sy'n newid yn barhaus, bu'n rhaid i'r sector arloesi ac addasu. Mae'n bwysig ein bod yn parhau i adolygu'r polisïau a'r camau gweithredu yn ein holl gynlluniau gweithlu i sicrhau dysgu o'r dulliau yr ydym wedi'u cymryd, adeiladu ar lwyddiannau'r sector a sicrhau ein bod yn cymryd y camau cywir i gefnogi ein gweithlu gofal cymdeithasol.

Gan adeiladu ar y Strategaeth Iechyd a Gofal Cymdeithasol, mae Gofal Cymdeithasol Cymru, gan weithio gyda Llywodraeth Cymru, bellach wedi datblygu'r Cynllun Cyflawni hwn ar gyfer 2024 i2027 gan ganolbwyntio ar y gweithlu gofal cymdeithasol. Mae'r cynllun hwn yn adeiladu ar y cynnydd a wnaed hyd yma ac yn amlinellu meysydd datblygu pellach yn seiliedig ar ymgysylltu â'r sector. Cyhoeddwyd y cynllun cyflawni drafft ar gyfer cyfnod ymgynghori o dri mis yn 2023, gan sicrhau bod llais y gweithlu, rhanddeiliaid a'r rhai sy'n derbyn gofal yn llywio'r cynnwys yn uniongyrchol.

Y llynedd, cyhoeddodd Gofal Cymdeithasol Cymru arolwg o'r gweithlu sy'n rhoi cyfle unigryw i'r gweithlu gofal cymdeithasol adlewyrchu ymhellach ar eich profiadau a rhoi barn ar ystod o faterion sy'n effeithio'n uniongyrchol arnoch chi. Tynnodd sylw'n glir at ymrwymiad rhagorol ein gweithlu gofal cymdeithasol a'r rôl anhygoel yr ydych yn ei chwarae wrth gefnogi ein gwasanaethau gofal cymdeithasol yng Nghymru. Er ein bod yn falch o weld nifer o ganfyddiadau positif, rydyn ni'n cydnabod bod llawer mwy i'w wneud i sicrhau bod ein gweithlu'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a bod ganddyn nhw'r cymorth gorau posibl. Rwy'n falch bod yr arwyddion cynnar yn awgrymu bod y nifer sydd wedi cyfrannu at yr arolwg gweithlu eleni ar ddechrau 2024 wedi cynyddu, sy'n golygu bod hyd yn oed mwy ohonoch chi wedi manteisio ar y cyfle i rannu eich profiadau a'ch safbwyntiau a fydd yn parhau i lywio ein gwaith wrth symud ymlaen.

Gwyddom y bydd y galw am ofal cymdeithasol yn parhau i dyfu, felly mae'n hanfodol bod gennym ni systemau cynllunio gweithlu effeithiol ar waith i ateb y galw hwn. Rydyn ni'n cydnabod nad oes unrhyw ffyrdd cyflym a hawdd o wneud y newid cynaliadwy yr ydyn niei eisiau, ond gyda'n hymrwymiad, gweithio mewn partneriaeth, y gweithlu ymroddedig a medrus sydd eisoes ar waith, rwy'n hyderus ein bod yn goresgyn ein heriau presennol.

Hoffwn ddiolch i Gofal Cymdeithasol Cymru am ddatblygu’r cynllun hwn ac i bawb sydd wedi cymryd rhan mewn ymgynghoriadau, arolygon ac adborth cyffredinol sydd wedi dylanwadu’n uniongyrchol ar gynnwys y cynllun hwn. Mae fy niolch mwyaf a'm diolch diffuant yn mynd i'r gweithlu gofal cymdeithasol. Mae’r gwaith rydych chi’n ei wneud yn cefnogi pobl heddiw, ond hefyd yn plannu hadau a fydd yn tyfu i ddyfodol gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'r hyn a wnewch yn cael effaith nawr ac ar gyfer cenedlaethau'r dyfodol. Rydych chi'n cael eich gwerthfawrogi ac mae'r hyn rydych chi'n ei wneud yn hanfodol i greu Cymru well.

Dawn Bowden AS, Y Gweinidog Gofal Cymdeithasol

Cyflwyniad

Rydyn ni am i’r gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol gael ei ysgogi, ei ymgysylltu a’i werthfawrogi, gyda’r gallu, y cymhwysedd a’r hyder i ddiwallu anghenion gofal a chymorth pobl Cymru.

Mae cynnydd sylweddol wedi’i wneud yn barod, fel y gwelwch yn ein hadroddiad blynyddol ar y cynllun cyflawni. Ond mae gofal cymdeithasol yn parhau i wynebu heriau mawr o ran y gweithlu. Mae’n anodd denu pobl i’r sector, recriwtio digon o staff a chadw’r gweithlu presennol.

Mae’r gweithlu wedi ymrwymo i gefnogi’r hyn sy’n bwysig i blant ac oedolion, a’u gofalwyr ar draws pob cymuned yng Nghymru. Ond rydych ci wedi dweud wrthym eich bod yn teimlo pwysau parhaus i gadw gwasanaethau i fynd, i gadw pobl yn ddiogel ac i ateb y galw cynyddol. Mae llesiant staff hefyd yn cael ei effeithio gan lefelau uwch o straen, blinder a gorweithio, ynghyd ag amodau gweithio gwael tybiedig a diffyg cyfleoedd i ddatblygu’n broffesiynol.

Mae’n flaenoriaeth i’r holl randdeiliaid i weithio efo’i gilydd i ddatrys y materion hyn. Rhaid i ni weithredu’n gyflym i ddelio â’r heriau presennol a denu pobl newydd i’r gweithlu. Mae angen i ni greu’r amodau cywir i ganiatáu i bobl ddarparu gwasanaethau o safon.

Drwy gydol y gwaith ymgysylltu ac ymgynghori, ac yn yr arolwg o’r gweithlu, clywsom yn gyson fod angen gwella telerau ac amodau ar gyfer y gweithlu cyflogedig. Mae hyn yn cynnwys tâl, ond hefyd telerau ac amodau ehangach fel gweithio hyblyg a pholisïau ar gyfer meysydd fel teithio, hyfforddiant, salwch ac absenoldeb mamolaeth. Clywsom hefyd fod angen gwella statws y sector fel ei fod yn cael ei weld yn yr un ffordd ag iechyd. Mae angen llais cyfunol ar bob lefel ar hyn.

Mae’r cynllun cyflawni gweithlu hwn yn nodi amrywiaeth eang o gamau gweithredu i adeiladu ar y momentwm sydd wedi ei ddechrau.

Cyd-destun

Mae’r Strategaeth Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol yn amlinellu, am y tro cyntaf, gynllun 10 mlynedd o flaenoriaethau ar gyfer y gweithlu yng Nghymru. Mae’r cynllun cyflawni gweithlu 2024 i 2027 hwn 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, ein ymgynghoriad a'r arolwg o'r gweithlu. Mae’r cynllun yn disgrifio’r camau gweithredu a fydd yn helpu i symud y gweithlu gofal cymdeithasol yn ei flaen dros y tair blynedd nesaf.

Rydyn ni eisiau gwella gwasanaethau yng Nghymru yn unol ag uchelgeisiau’r Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) a chynllun Cymru Iachach Llywodraeth Cymru ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol, i ddarparu

gofal yn nes at adref ac i wella ansawdd y gefnogaeth i blant ac oedolion o bob oed.

Roedd y pandemig wedi effeithio’n sylweddol ar y gweithlu ac ar ein cymunedau, yn enwedig y rheini sy’n dibynnu ar ofal a chymorth o ansawdd da, a’u gofalwyr. Mae mwy o bwysau ar y sector o ganlyniad i fwy o deuluoedd yn byw mewn tlodi, a mwy o alw oherwydd poblogaeth sy’n heneiddio a disgwyliad oes uwch. Fe wnaethom ni ddysgu o’r arolwg cyntaf o’r gweithlu bod y pwysau hyn yn effeithio ar lefelau straen pobl yn y gwaith. O’r rhai a holwyd, dywedodd 28 y cant hefyd bod poeni am bethau y tu allan i’r gwaith yn achosi straen iddyn nhw wrth wneud eu gwaith.

Cyflogir y gweithlu gofal cymdeithasol gan amrywiaeth o ddarparwyr statudol, preifat a gwirfoddol, sy’n hanfodol i ddarparu gwasanaethau o safon. Mae gwirfoddolwyr a gofalwyr di-dâl hefyd yn hanfodol ac yn chwarae rôl helaeth. Mae’r camau gweithredu sydd wedi eu cynnwys yn y cynllun cyflawni gweithlu hwn, lle bo hynny’n berthnasol, yn berthnasol i ofalwyr maeth, gwirfoddolwyr a gofalwyr di-dâl, cymaint ag y maent yn berthnasol i’r gweithlu mwy traddodiadol. Bydd angen i ni weithio gyda sefydliadau cenedlaethol ar gyfer gofalwyr maeth, gwirfoddolwyr a gofalwyr di-dâl i fanteisio i’r eithaf ar botensial y camau hyn ochr yn ochr â rhaglenni gwaith presennol eraill.

Egwyddorion sylfaenol

Mae’r cynllun cyflawni gweithlu 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.

Fe wnaethom ni sicrhau bod egwyddorion sylfaenol o ran llesiant y gweithlu, yr iaith Gymraeg a chynhwysiant wedi cael eu cynnwys yn holl gamau gweithredu'r strategaeth. Ein nod yw bod y tri pheth hyn yn parhau i fod wrth wraidd y camau yn y cynllun cyflawni gweithlu hwn.

Llesiant

Pan wnaethom ni ddatblygu'r strategaeth yn 2019, roedd tystiolaeth gynyddol a chryf eisoes yn cysylltu llesiant, gallu ac ymgysylltiad y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol â chanlyniadau gwell i'r bobl sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd, gofal a chymorth. Fe wnaeth y pandemig gynyddu lefel y pryder ynghylch llesiant y gweithlu ac mae ymdrechion sylweddol wedi cael eu gwneud yn ystod y tair blynedd diwethaf i ddarparu cymorth i staff.

Mae chwarter y camau gweithredu yn y cynllun cyflawni gweithlu hwn yn perthyn i'r thema gyntaf o weithlu sy'n ymgysylltu, yn llawn cymhelliant ac yn iach. Mae'n amlwg o'r hyn a glywsom yn ystod ein gwaith ymgysylltu a'n hymgynghoriad, yn ogystal ag ystyried cymorth, bod angen i ni hefyd feddwl am sut rydyn ni'n creu'r amgylchedd cywir ar gyfer ymarfer. Mae hyn yn golygu mynd i'r afael â materion pwysig fel llwythi gwaith, staffio digonol, a chynllunio'r gweithlu.

Gan hynny, mae llesiant dal wedi ei wreiddio ar draws holl themâu'r cynllun cyflawni gweithlu hwn ac mae'n cael ei gefnogi gan 'Mae eich llesiant yn bwysig: fframwaith iechyd a llesiant y gweithlu'.

Y Gymraeg

Rydyn ni'n gwybod pa mor bwysig ydy hi i unigolion a'u gofalwyr gael mynediad at wasanaethau yn eu dewis iaith, ac mae gennym ni lawer o enghreifftiau cadarnhaol o bob rhan o'r gweithlu. 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 datrysiad yn hytrach nag yn ddatrysiad ar wahân.

Bydd y cynllun cyflawni gweithlu yn adeiladu ar ac yn adlewyrchu sylfeini Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015), a Cymraeg 2050: Miliwn o Siaradwyr Cymraeg, i greu gweithlu sy'n ymgysylltu, 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 Addysg a Gwella Iechyd Cymru (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 rydyn ni wedi ymrwymo i sicrhau bod y gweithlu'n defnyddio'r Gymraeg cymaint â phosibl o ddydd i ddydd. Mae'r cynllun cyflawni gweithlu yn nodi'r camau y dylen ni eu cymryd i gefnogi'r uchelgais hwn ac adeiladu ar y gwaith sydd eisoes wedi ei gwblhau i gefnogi gweithlu dwyieithog. Mae'r rhain yn cynnwys ein hymgyrch Gofalwn Cymru am y Gymraeg yn y gwaith, data am y gweithlu i ddeall yn well y sgiliau sydd eisoes yn bodoli yn y gweithlu, a'r amrywiaeth o adnoddau sydd ar gael i gefnogi defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith.

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 nas clywir yn aml 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.

Roedd llawer o ganfyddiadau cadarnhaol yn yr arolwg o’r gweithlu. Mae gan rai o’r grwpiau sy’n cael eu tangynrychioli fwyaf, fel dynion, pobl o dan 35 oed a’r rheini o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, y dyhead mwyaf i ddod yn arweinwyr y dyfodol. Ond, gwelsom hefyd fod 37 y cant o bobl gofrestredig wedi cael eu bwlio, eu gwahaniaethu neu eu harasio yn y gwaith. Rydyn ni’n gweithio i gael rhagor o wybodaeth am y profiadau hyn a sut gallwn ni ddarparu cymorth.

Rydyn ni wedi cyfrannu at nifer o gynlluniau ac wedi ymateb iddynt, a bydd hyn yn ein helpu i ddod yn sector mwy cynhwysol a thosturiol. 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 cynllun cyflawni gweithlu hwn yn ategu uchelgeisiau’r cynlluniau a restrir uchod. Nod pob cam gweithredu yw helpu i greu diwylliant o gynhwysiant a thegwch ar draws ein gweithlu.

Proffil y gweithlu gofal cymdeithasol

Ffeithiau a ffigurau

Ein gweithlu gofal cymdeithasol yw ein hased mwyaf. Mae’n hanfodol bod gennym wybodaeth gyflawn o ansawdd uchel am y gweithlu, er mwyn helpu i wella’r gwaith o gynllunio a darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol. Bydd cynllunio gwell yn gwella canlyniadau i bobl sy’n defnyddio gwasanaethau gofal yng Nghymru, yn awr ac yn y dyfodol.

Rydyn ni’n cydnabod bod angen i ni wella ein dealltwriaeth o’n gweithlu a bydd angen i ni ddatblygu dulliau dadansoddi a thechnegau modelu mwy soffistigedig i gefnogi’r gwaith o gynllunio, datblygu a chynhyrchiant y gweithlu ar draws gofal cymdeithasol. Ymdrinnir â’r gwaith hwn yn Thema 7: Cyflenwad a siâp y gweithlu.

Mae’r adran hon yn rhoi trosolwg o’r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru, gan ddefnyddio data o’r casgliad data diweddaraf am y gweithlu. Oni nodir yn wahanol, mae’n giplun o fis Mawrth 2022.

Demograffeg y gweithlu

- Ym mis Mawrth 2022, cyfanswm y gweithlu gofal cymdeithasol oedd 84,134 o bobl. Mae hyn saith y cant yn llai na 2021.
- Ym mis Mawrth 2024, roedd 60,600 o bobl yn rhan o’r gweithlu proffesiynol sy’n cael ei reoleiddio.
- Mae’r gweithlu’n parhau i fod yn ferched yn bennaf (82 y cant), gyda gweithwyr gwrywaidd yn parhau i fod yn lleiafrif (18 y cant).
- Mae proffil oedran y gweithlu yn cael ei ddosbarthu drwy’r amrediad oedran bywyd gwaith gyfan, gyda’r gyfran uchaf (25 y cant) yn 46 i 55 oed.
- Dim ond wyth y cant o’r gweithlu sydd rhwng 16 a 25 oed. Mae tri y cant yn 65 oed neu’n hŷn.
- Mae gan ddarparwyr gwasanaethau a gomisiynir weithlu iau yn gyffredinol o’i gymharu â darparwyr awdurdodau lleol.

- O safbwynt cynllunio’r gweithlu, gall gweithwyr dros 55 oed ymddeol o fewn y deng mlynedd nesaf. Ar hyn o bryd mae’r categori oedran hwn yn cyfrif am bron i chwarter (23 y cant) y gweithlu gofal cymdeithasol.
- Mae ethnigrwydd y gweithlu gofal cymdeithasol yn adlewyrchu poblogaeth Cymru yn fras. Yr eithriad yw cyfran y gweithwyr Du (neu Ddu Prydeinig), sydd oddeutu dwywaith a hanner yn fwy nag ym mhoblogaeth Cymru gyfan.
- Mae’r gweithlu gofal cymdeithasol bellach yn llai amrywiol o ran ethnigrwydd, gyda 95 y cant o weithwyr yn dweud eu bod yn wyn yn 2022, o’i gymharu ag 89 y cant yn 2021.
- Mae tua 29 y cant o’r gweithlu’n gallu deall rhywfaint o Gymraeg, sy’n debyg iawn i boblogaeth Cymru gyfan. Mae data a gasglwyd o’r Arolwg Blynyddol o’r Boblogaeth yn 2022 yn nodi bod 26 y cant o’r boblogaeth yng Nghymru sy'n 16 oed neu’n hŷn yn gallu siarad Cymraeg.

Cyflogaeth

- Cyflogir y rhan fwyaf (80 y cant) o’r gweithlu ar gontractau parhaol ac maen nhw’n gweithio’n llawn amser (48 y cant). Diffinnir amser llawn fel 36 awr neu fwy yr wythnos, at ddibenion casglu data am y gweithlu.
- Mae cyfran ychydig yn uwch o weithwyr yn gweithio hyd at 16 awr yr wythnos yng ngwasanaethau awdurdodau lleol (18 y cant) o’i gymharu â gwasanaethau a gomisiynir (11 y cant).
- Cyflogir un ar ddeg y cant o’r gweithlu gofal cymdeithasol ar gontractau dim oriau.

Recriwtio a chadw staff

- Roedd 5,323 o swyddi gwag yn y gweithlu gofal cymdeithasol yn 2022, a oedd yn cynrychioli naw y cant o gyfanswm y gweithlu.

- Mae amcangyfrif o nifer y swyddi gwag yn y gweithlu wedi gostwng pedwar y cant ers 2021, pan oedd y ffigwr yn 5,581.
- Er bod y rhan fwyaf o swyddi gwag (62 y cant) ymysg darparwyr wedi eu comisiynu, mae’r swyddi gwag a brofir gan awdurdodau lleol (38 y cant) wedi cynyddu chwech y cant o’i gymharu â 2021.
- Mae’r swyddi gwag hyn yn gefndir i’r twf disgwyliedig sydd ei angen i ateb y galw cynyddol am wasanaethau gofal cymdeithasol oherwydd y newid ym mhroffil demograffig pobl sy’n byw’n hirach, a ffocws ar ddarparu mwy o ofal yn nes at adref.

Gweithwyr gofal

- Ym mis Mawrth 2022, roedd 31,344 o weithwyr gofal yn gweithio yng Nghymru, a oedd yn cyfrif am 51 y cant o’r holl swyddi llawn yn y sector gofal cymdeithasol.
- Mae’r rhan fwyaf yn gweithio mewn gwasanaethau preswyl (47 y cant) a gofal cartref (30 y cant), gydag 17 y cant yn gweithio mewn gwasanaethau byw â chefnogaeth a chwech y cant mewn gwasanaethau dydd.
- Nid oedd pob darparwr a gomisiynwyd yn cymryd rhan yn y gwaith o gasglu data gweithlu blynyddol (roedd cyfradd ymateb o 68 y cant), felly mae nifer y gweithwyr gofal a nodwyd yn yr arolwg blynyddol yn sicr o fod yn is. O’i gymharu, 45,000 oedd nifer y gweithwyr gofal cymdeithasol cofrestredig yng Nghymru ym mis Mai 2023.
- Mae’r rhaniad rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr gofal 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 (81 y cant). Ond, mae'n ddwbl y gyfran gyfartalog o ddynion sy’n gweithio mewn lleoliadau neu wasanaethau gofal preswyl i blant (38 y cant).
- Yn gyffredinol, mae proffil oedran gweithwyr gofal wedi ei ddosbarthu’n gyfartal drwy’r amrediad oedran bywyd gwaith, 26 i 65 oed. Mae cyfran is o dan 25 oed

(11 y cant) a thros 65 oed (tri y cant). O ran y math o wasanaeth/lleoliad, mae proffil gweithiwr gofal iau o fewn lleoliadau/gwasanaethau gofal preswyl i blant, gyda mwy na thraean (37 y cant) o weithwyr gofal rhwng 26 a 35 oed.

- Mae'r rhan fwyaf o weithwyr gofal yn gweithio'n rhan-amser, hyd at 35 awr yr wythnos (65 y cant). O'i gymharu â 2021 (59 y cant), mae'r gyfran sy'n gweithio'n rhan-amser wedi cynyddu ychydig.
- Cyflogir dros dri chwarter (77 y cant) ar gontract parhaol, sydd yr un fath â 2021.
- Mae cyfran y gweithwyr gofal sy'n gweithio ar gontract dim oriau wedi gostwng ychydig o 19 y cant yn 2021 i 16 y cant yn 2022.
- Yn 2022, roedd 3,205 o swyddi gwag ar gyfer gweithwyr gofal, sy'n cynrychioli cyfradd swyddi gwag o 10 y cant o'r gweithlu gweithwyr gofal. O'r swyddi gwag hyn, roedd 91 y cant yn swyddi gwag i'w llenwi a chafodd naw y cant eu gadael yn fwriadol heb eu llenwi gan y cyflogwr.
- Mae'r data'n awgrymu bod 5,329 o weithwyr gofal wedi ymuno â'r sector yn 2022 a 5,595 wedi gadael, gan roi gostyngiad net o 266 o staff.
- Mae gan 75 y cant o weithwyr gofal y cymwysterau sydd eu hangen i weithio yn y sector, mae 22 y cant yn gweithio tuag at y cymwysterau gofynnol ac mae pedwar y cant yn gweithio drwy brentisiaeth.

Gweithwyr cymdeithasol

- Ym mis Medi 2023, roedd 6,736 o weithwyr cymdeithasol wedi cofrestru gyda ni. Mae hyn yn gynnydd o 185 o bobl, neu dri y cant, o'i gymharu â mis Medi 2022.
- Mae'r twf sylweddol yn nifer y gweithwyr cymdeithasol cofrestredig yn cyd-fynd â buddsoddiad awdurdodau lleol mewn 'datblygu eu gweithwyr cymdeithasol eu hunain'.
- Mae cymharu nifer y gweithwyr cymdeithasol a gofrestrwyd yng Nghymru â nifer y gweithwyr cymdeithasol o'r casgliad data gweithlu blynyddol yn

awgrymu mai dim ond tua 62 y cant o weithwyr cymdeithasol cofrestredig sy’n ymarferwyr a rheolwyr sy’n gweithio ar achosion.

- Mae’r rhaniad rhwng y rhywiau yn achos gweithwyr cymdeithasol yn cyfateb yn fras i’r hyn a welwn ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol cyfan yng Nghymru. Roedd menywod yn gweithio yn y rhan fwyaf o swyddi ym mis Medi 2023, sef 83 y cant.
- Oedran cyfartalog gweithiwr cymdeithasol cofrestredig yw 46 oed. Mae’r rhan fwyaf o weithwyr cymdeithasol (55 y cant) rhwng 40 a 60 oed, sy’n llai nag yn 2021 (57 y cant). Mae traean (33 y cant) o dan 40 oed, ac mae 12 y cant dros 60 oed.
- O ran ethnigrwydd, mae’r mwyafrif (89 y cant) yn wyn, pump y cant yn Ddu, dau y cant yn Asiaidd a dau y cant o ethnigrwydd cymysg.
- Awdurdodau lleol sy’n cyflogi’r rhan fwyaf (66 y cant). Cyflogir deuddeg y cant gan asiantaethau a chyflogir saith y cant arall gan asiantaethau yn ychwanegol at eu prif gyflogaeth.
- Ym mis Mawrth 2022, roedd tua un rhan o bump (22 y cant) o’r holl weithwyr cymdeithasol yn cael eu cyflogi’n rhan-amser, sydd yr un fath ag yn 2021. Roedd y mwyafrif (90 y cant) yn cael eu cyflogi ar gontract parhaol.
- Ym mis Mawrth 2022, roedd 562 o swyddi gwag i weithwyr cymdeithasol, sy’n cynrychioli cyfradd swyddi gwag o 13 y cant o’r gweithlu gweithwyr cymdeithasol ac yn gynnydd canrannol o 17 y cant o’i gymharu â 2021. O’r swyddi gwag hyn, roedd 145, neu 26 y cant, yn cael eu cadw’n wag, sy’n golygu eu bod yn cael eu gadael yn fwriadol heb eu llenwi gan y cyflogwr. Mae hyn yn gynnydd bach (dau y cant) ers y flwyddyn flaenorol.
- Mae’r data’n awgrymu bod 584 o weithwyr cymdeithasol wedi ymuno â thimau gwaith cymdeithasol ym mis Mawrth 2022 a bod 631 wedi gadael, gan roi gostyngiad net o 47 o staff.
- Dywedodd bron i hanner (46 y cant) yr holl weithwyr cymdeithasol eu bod wedi cymhwyso ers tair blynedd neu fwy. Roedd 17 y cant arall mewn rolau uwch ymarferwyr a 18 y cant mewn rolau rheoli. Gweithwyr cymdeithasol sydd

newydd gymhwyso yw pedwar y cant o gyfanswm y gweithwyr cymdeithasol cofrestredig a gyflogir mewn gwasanaethau rheng flaen.

- Mae gan 49 y cant o weithwyr cymdeithasol cofrestredig rywfaint o allu yn y Gymraeg. Mae’r ffigwr hwn wedi codi dau y cant ers 2021.
- Dyma beth ddywedodd gweithwyr cymdeithasol wrthym am eu swydd yng ngwanwyn 2023:
  - dechreuodd 76 y cant weithio ym maes gofal cymdeithasol oherwydd eu bod eisiau gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl
  - mae 38 y cant yn anfodlon â’u swydd bresennol
  - dywed 77 y cant fod cael gormod o waith neu beidio â chael digon o amser i'w wneud yn achosi straen yn y gwaith
  - mae 34 y cant o’r farn bod y staff iawn yn eu lle i ddarparu gwasanaethau
  - nid yw 24 y cant yn teimlo’n ddiogel yn y gwaith
  - mae 40 y cant o’r farn bod rhwystrau rhag cael mynediad i hyfforddiant.

Sut byddwn ni’n cyflawni’r cynllun hwn

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

1. Gweithlu sy’n ymgysylltu, yn llawn cymhelliant ac yn iach
2. Denu a recriwtio
3. Modelau gweithlu di-dor
4. Adeiladu gweithlu sy’n barod yn ddigidol
5. Addysg a dysgu rhagorol
6. Arweinyddiaeth ac olyniaeth
7. Cyflenwad a siâp y gweithlu

Ar gyfer pob thema rydyn ni wedi crynhoi:

- y prif faterion
- y cynnydd a wnaed hyd yma
- ein huchelgais
- y prif feysydd rydyn ni’n disgwyl gweld effaith arnynt
- y camau pwysicaf i wireddu ein huchelgais ar gyfer 2030 a sut byddwn yn eu monitro.

Cyn pob set o gamau gweithredu, rydyn ni wedi crynhoi’r hyn rydych chi wedi’i ddweud wrthym ni yn ystod ein gwaith ymgysylltu, ein hymgynghoriad a’n harolwg o’r gweithlu, felly mae’n gosod y cyd-destun ar gyfer y camau gweithredu. Pan fyddwn ni’n dweud “ni”, neu “chi”, rydyn ni’n golygu pawb yn y sector gofal cymdeithasol ar lefel leol, ranbarthol a chenedlaethol. Mae hyn yn dangos cyfrifoldeb ar y cyd i gyflawni uchelgeisiau’r strategaeth.

Mae'r cynllun cyflawni gweithlu yn uchelgeisiol a bydd angen i ni weithio gydag eraill i gyflawni’r camau gweithredu a **nodwyd**. Mae llawer yn adeiladu ar gamau gweithredu presennol ac mae’n amlwg o fewn cylch gwaith sefydliadau, i’w cefnogi a helpu i’w symud ymlaen. Mae rhai camau gweithredu’n newydd ac wedi cael eu nodi fel rhai sy’n hanfodol er mwyn cyflawni’r uchelgais 10 mlynedd. Mae angen i ni weithio gyda’n gilydd 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.

Rydyn ni eisiau parhau i ganolbwyntio ar effaith.

Cipolwg ar ein uchelgeisiau

Edrychwch ar ein uchelgeisiau cyffredinol, a gwelwch sut gall arweinwyr strategol fonitro i weld a ydym yn gwneud cynnydd.

Byddwn ni’n sefydlu grŵp gweithredu strategol cenedlaethol i:

- oruchwylio effaith ac ychwanegu mesurau pellach
- cadw trac ar gynnydd
- datrys heriau
- nodi sut mae bwrw ymlaen â chamau gweithredu newydd a phwy sy’n gallu gwneud hyn.

Bydd y grŵp hwn hefyd yn penderfynu ar flaenoriaethau, os yw capasiti neu adnoddau ariannol y sector yn golygu na allwn fwrw ymlaen â’r holl gamau gweithredu o fewn yr amserlenni a gynlluniwyd.

Mae’r camau gweithredu yn 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 y gweithlu, cynllun iechyd meddwl y gweithlu, arweinyddiaeth, a datblygu’r gweithlu i gefnogi gofal a chymorth integredig.

Mae camau gweithredu’r strategaeth gweithlu hefyd wedi arwain at ddatblygu cynlluniau gweithlu penodol ar gyfer:

- y gweithlu gofal uniongyrchol
- y proffesiwn gwaith cymdeithasol
- y gweithlu iechyd meddwl, a ddatblygwyd mewn partneriaeth ag AaGIC ynghyd â’r cynllun gweithredu cysylltiedig.

Mae’r cynlluniau hyn yn helpu i gefnogi nodau’r strategaeth gweithlu ac mae ganddyn nhw gamau gweithredu’n gyffredin, fel dulliau llesiant, denu a recriwtio. Maen nhw hefyd yn cynnwys camau gweithredu sy’n benodol i rannau perthnasol o’r sector.

Dogfennau technegol

Mae'r dogfennau isod, sydd ar gael ar gais, yn cynnwys gwybodaeth gefndir a fu o gymorth i ni wrth ddatblygu'r cynllun cyflawni gweithlu.

- **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.

Rydyn ni'n cydnabod y bydd rhai cydweithwyr am gael cynlluniau gweithredu manylach, felly byddwn yn cyhoeddi cynllun gweithredu blynyddol sy'n cynnwys gwybodaeth am y gweithgareddau sy'n cael eu datblygu. Mae'r fersiwn ddiweddaraf ar gael ar dudalennau gwe ein strategaeth gweithlu.

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

Mae'r sector gofal cymdeithasol wedi ymrwymo i gael gweithlu sy'n teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi a'i gefnogi lle bynnag mae'n gweithio. Rhaid i ni wneud yn siŵr bod cymorth a mesurau diogelu ar waith er mwyn i bobl allu dod yn aelodau o weithlu cynhwysol a pharhau i fod yn aelodau gwerthfawr ohono.

Yn ystod ein gwaith ymgysylltu i ddatblygu'r cynllun cyflawni gweithlu hwn, clywsom alwadau cryf i wella diwylliannau yn y gweithle fel bod gofal cymdeithasol yn weithle cynhwysol a chyfartal, lle nad yw gwahaniaethu yn cael ei oddef o gwbl. Mae hyn yn cynnwys cael cynigion contract sy'n ystyried y patrymau gwaith a'r amgylchiadau sydd orau gan bobl, gan gefnogi'r hyn sy'n bwysig i unigolion sy'n defnyddio gofal a chymorth.

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i ddathlu amrywiaeth a dileu anghydraddoldeb yn ei holl ffurfiau, fel y nodir yn y Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol a'r Cynllun Gweithredu LHDTCi Gymru, Cymraeg 2050 a thrwy waith y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol.

Pa gynnydd sydd wedi ei wneud?

Dangos

Ers cyhoeddi'r strategaeth gweithlu, mae'r camau canlynol wedi cael eu cymryd:

- sefydlu'r fframwaith iechyd a llesiant fel y gall cyflogwyr a gweithwyr fesur eu sefydliad yn erbyn set o safonau y cytunwyd arnynt
- rhoi mynediad, am y tro cyntaf, at wasanaeth cymorth iechyd meddwl cyffredinol newydd sydd am ddim ar bwynt mynediad i'r gweithlu cyfan ar draws iechyd a gofal cymdeithasol
- sefydlu rhwydweithiau newydd o gymheiriaid sy'n rhoi cymorth a chefnogaeth i reolwyr er mwyn helpu i feithrin eu gwytnwch
- sefydlu cerdyn gweithiwr gofal, sy'n cydnabod gweithwyr gofal cymdeithasol a rhoi mynediad at nifer o fuddion
- cwblhau ymchwil am delerau ac amodau ar gyfer gweithwyr cymdeithasol
- gwaith y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol ar fframwaith cyflog a dilyniant a sefydlu 'Cyngor Partneriaeth y Gweithlu Gofal Cymdeithasol' ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol
- cynnal yr arolwg cyntaf o'r gweithlu sy'n rhoi gwaelodlin i ni ar ddangosyddion llesiant y gweithlu yn y sector.

Mae gennym ni ystod eang o ddulliau cadarnhaol y gallwn barhau i adeiladu arnyn nhw, er enghraifft, enillydd gwobr Y Gwobrau 2023, 'Right at Home Cardiff & Newport'.

Bydd llawer mwy i'w wneud o hyd i sicrhau bod y sector a'r gweithlu'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi'n fawr, gan gynnwys hyrwyddo parhaus y cynnig llesiant ar lefel genedlaethol. Gallwch chi ddarllen mwy am y cynnydd a wnaed hyd yma yn Adroddiad blynyddol strategaeth y gweithlu.

Beth wnaethoch chi ddweud wrthym

Dangos

Yn ystod ein gwaith ymgysylltu yn 2022 a'n hymgynghoriad ffurfiol ar y cynllun cyflawni gweithlu hwn yn 2023, fe wnaethoch chi ei gwneud yn glir eich bod am i lesiant y sector fod yn flaenoriaeth.

Dangosodd yr arolwg o'r gweithlu ym 2023 y byddai hanner y gweithlu'n argymell eu sefydliad fel lle i weithio. Mae angen i ni barhau i adeiladu ar hyn fel bod gennym ni ddiwylliannau cadarnhaol ym mhob gwasanaeth gofal a chymorth. Mae staff sy'n teimlo'n bositif am eu gwaith a'u sefydliad yn darparu gwasanaethau gwell. Mae ymgysylltiad, cymhelliant ac iechyd y gweithlu yn effeithio'n uniongyrchol ar unigolion sy'n defnyddio gofal a chymorth, a'u gofalwyr.

Fe wnaethoch chi ddweud wrthym ni bod y sector eisiau cael mynediad cyfartal at y cynigion llesiant a chydraddoldeb rhwng darparwyr gofal cymdeithasol statudol, gwirfoddol a phreifat, yn ogystal ag iechyd. Mae angen i ni archwilio cydraddoldeb a sut mae hyn yn cael ei gyflawni yn ymarferol. Fe wnaethoch chi hefyd ofyn am gamau gweithredu yn strategaeth y gweithlu sy'n canolbwyntio ar gynnwys cymalau gwaith teg mewn prosesau comisiynu a chontractio gwasanaethau ar gyfer darparu gwasanaethau.

Mae arolwg 2023 o'r gweithlu yn cyflwyno darlun cymysg o forâl, telerau ac amodau:

- mae dau o bob tri o bobl a holwyd (65 y cant) yn teimlo bod morâl yn dda, ond mae cyfran debyg (63 y cant) yn ei chael yn anodd ymlacio pan nad ydynt yn y gwaith
- mae llai na thraean (31 y cant) yn teimlo bod digon o gefnogaeth ar gyfer straen yn y gweithle
- ychydig o'r rhai a holwyd (saith y cant) fyddai'n mynd i Canopi, y gwasanaeth cymorth iechyd meddwl rhad ac am ddim, i gael gwybodaeth am iechyd a llesiant yn y gwaith.
- Mae 26 y cant yn bwriadu gadael y sector yn ystod y deuddeg mis nesaf a 44 y cant yn ystod y pum mlynedd nesaf. O'r rhain:
  - mae 58 y cant yn bwriadu gadael oherwydd y cyflog
  - mae 45 y cant eisiau gadael oherwydd y llwyth gwaith
  - mae 30 y cant eisiau gadael oherwydd amodau gwaith neu gyflogaeth gwael
- mae 57 y cant yn fodlon â'u swydd bresennol
- dywedodd 57 y cant o reolwyr ei bod yn anodd iddyn nhw gynnig telerau ac amodau deniadol i ddarpar ymgeiswyr.

Yn ystod ein gwaith ymgysylltu â'r sector, clywsom hefyd alwadau i wella'r gwaith o hyrwyddo undebau llafur i gefnogi'r gweithlu. Roedd hyn yn cynnwys trafodaethau am delerau ac amodau gwell a dod o hyd i ffyrdd mwy effeithiol o ddod â chymhellion i'r sector, fel y Cerdyn Golau Glas a'i gysylltiadau â'r Cerdyn Gweithiwr Gofal. Gofynnwyd i ni gyflwyno "pwyllgorau diogelwch" a "chynrychiolwyr diogelwch" er mwyn i'r gweithlu gael llais ar faterion iechyd a diogelwch, gan gynnwys agweddau ar lesiant. O'r rhai a gymerodd ran yn yr arolwg o'r gweithlu, dywedodd 35 y cant eu bod yn aelodau o undebau llafur.

Fe wnaethoch chi ddweud wrthym eich bod chi eisiau cael gwell ffyrdd o gasglu a gweithredu ar farn y gweithlu. Rydych chi eisiau sgyrsiau mwy uniongyrchol yn hytrach nag arolygon yn unig. Mae'n glir bod y pethau bychain yr un mor bwysig â'r newidiadau mawr. Mae angen i ni hefyd wneud yn siŵr ein bod ni'n

ymgysylltu â phobl nad ydynt yn defnyddio llwyfannau neu dechnolegau digidol yn hawdd neu'n, er mwyn i’n dull gweithredu fod mor gynhwysol â phosibl. Rydyn ni’n ystyried hyn yn fanylach yn Thema 4: Adeiladu gweithlu sy’n barod yn ddigidol

Cawsom ein herio hefyd i ystyried sut rydyn ni’n cryfhau ymgysylltiad â gofalwyr di-dâl a sut y gellir ymestyn y cynnig llesiant i’r rhan hon o’r sector.

Ein huchelgais erbyn 2030

Dangos

Bydd y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a’u cefnogi ble bynnag y maen nhw’n gweithio.

Mae amrywiaeth o ffactorau’n effeithio ar lesiant y gweithlu, felly byddai cynnydd cadarnhaol yn achos y thema hon, sy’n cael ei hadolygu bob blwyddyn, yn golygu:

- cynnydd yn nifer y gweithlu sy’n teimlo bod morâl yn dda (65 y cant yn 2023)
- bod gan y gweithlu ymwybyddiaeth o ble i fynd i gael gwybod am gymorth iechyd a llesiant yn y gwaith (yn 2023 dywedodd 33 y cant Gofal Cymdeithasol Cymru a dywedodd 7 y cant Canopi)
- gostyngiad yng nghanran y gweithlu sy’n bwriadu gadael y sector yn ystod y deuddeg mis nesaf (26 y cant yn 2023)
- gostyngiad yng nghanran y gweithlu a ddywedodd eu bod wedi cael eu bwlio, wedi bod yn destun gwahaniaethu neu wedi cael eu haflonyddu (37 y cant yn 2023)
- sgoriau methodoleg safonol y gellir eu cymharu’n genedlaethol, ar gyfer bodlonrwydd ar fywyd, teimlo’n werth chweil, hapusrwydd a gorbryder (byddwn yn sefydlu gwaelodlin yn 2024).

Camau gweithredu’r strategaeth gweithlu rhwng 2024 a 2027

Dangos

Yn ystod 2024:

1. Cefnogi cyflogwyr i ymgorffori llesiant y gweithlu yn eu sefydliadau drwy hyrwyddo ac adnewyddu’r Fframwaith iechyd a llesiant.

2. Sefydlu fframwaith sy’n sicrhau cydraddoldeb, gwobrwyo teg a chydnabyddiaeth:

- ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol, drwy fframwaith cyflog a dilyniant y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol ac
- ar gyfer gweithwyr cymdeithasol, drwy ystyriaeth wedi ei harwain gan Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLlLC) o werthusiad dewisiadau telerau ac amodau gwaith cymdeithasol cyson.

3. Parhau â gwaith ymchwil ac ymgysylltu, gan gynnwys arolwg annibynnol blynyddol o weithwyr, a defnyddio’r hyn rydyn ni’n ei ddysgu i wella sut rydyn ni’n cefnogi llesiant y gweithlu.

4. Cefnogi llesiant y gweithlu drwy hyrwyddo adnoddau a gwasanaethau llesiant presennol a newydd yn barhaus, gan gynnwys Canopi a’r Cerdyn Gweithiwr Gofal.

5. Cynnal rhwydweithiau a chymunedau i rannu gwahanol ffyrdd o wella llesiant y gweithlu.

6. Ymgorffori egwyddorion gwaith teg yn Fframwaith Cenedlaethol Llywodraeth Cymru ar gyfer Comisiynu Gofal a Chymorth yng Nghymru.

Yn ystod 2025 i 2027:

7. Darparu arweiniad ar bwrpas, swyddogaeth a manteision pwyllgorau diogelwch sefydliadol sy’n mynd i’r afael â phob agwedd ar ddiogelwch yn y gweithle, gan gynnwys llesiant.

8. Ystyried ac adrodd ar y ffordd orau o wreiddio a monitro cynnydd ar ddulliau llesiant drwy brosesau rheoleiddio presennol.

9. Bydd Llywodraeth Cymru yn archwilio i ymestyn y gwasanaeth cymorth iechyd meddwl i wirfoddolwyr a gofalwyr di-dâl.

10. Datblygu a gweithredu hyfforddiant a argymhellir ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.

Sut byddwn ni’n mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

Dangos

- Byddwn ni’n monitro ymwybyddiaeth a’r defnydd o adnoddau llesiant a gwasanaethau cymorth.
- Byddwn ni’n adrodd ar gynnydd o ran y camau gweithredu y cytunwyd arnynt drwy’r arolwg blynyddol o'r gweithlu
- Byddwn ni’n adrodd ar y rhesymau pam gallai pobl fod eisiau gadael y sector, fel y disgrifir yn yr arolwg blynyddol o’r gweithlu
- Byddwn ni’n gwerthuso’r Fframwaith iechyd a llesiant.
- Bob blwyddyn, byddwn ni’n adrodd ar holl gamau gweithredu’r cynllun cyflawni gweithlu hwn ac unrhyw gamau gweithredu newydd a nodwyd.

2. Denu a recriwtio

Mae strategaeth y gweithlu yn disgrifio ein huchelgais i newid yn gadarnhaol sut mae'r cyhoedd yn gweld gyrfa ym maes gofal cymdeithasol ac i'r sector gofal cymdeithasol fod yn gyflogwr enghreifftiol. Dechreuodd 63 y cant o'r gweithlu weithio yn y sector oherwydd eu bod eisiau swydd a fyddai'n gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl. Mae'r gwerthoedd hyn yn hanfodol ar gyfer darparu gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

Rydyn ni eisiau denu amrediad digonol ac amrywiol o bobl i yrfaoedd ym maes gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol, sy'n adlewyrchu'r cymunedau maen nhw'n gweithio ynddynt. Rydyn ni hefyd eisiau cefnogi uchelgais Cymru Gryfach, Decach a Gwyrddach: Cynllun ar gyfer Cyflogadwyedd a Sgiliau, ac i ofal cymdeithasol barhau i fod yn rhan bwysig o'r economi sylfaenol ledled Cymru.

Mae cyflogwyr yn dal i adrodd am heriau o ran recriwtio a chadw'r gweithlu. Yn arolwg gweithlu Gofal cymdeithasol 2023, dywedodd 71 y cant ei bod yn anodd recriwtio ymgeiswyr i'r sector oherwydd niferoedd isel ac ansawdd y ceisiadau. Yn yr adroddiad ar ddata'r Gweithlu a gynhaliwyd yn 2022, roedd 5,323 o swyddi gwag yn y gweithlu gofal cymdeithasol yn cynrychioli naw y cant o gyfanswm y gweithlu. Ar gyfer yr un cyfnod, mae'r data'n awgrymu bod 5,329 o weithwyr gofal wedi ymuno â'r sector a 5,595 wedi gadael, gan roi gostyngiad net o 266 o staff. Ar gyfer gweithwyr cymdeithasol, y ffigurau oedd 584 o weithwyr cymdeithasol yn ymuno â thimau gweithwyr cymdeithasol a 631 yn gadael, gan roi gostyngiad net o 47 o staff.

Pa gynnydd sydd wedi ei wneud?

Dangos

Ers cyhoeddi'r strategaeth gweithlu, mae'r camau canlynol wedi cael eu cymryd:

- sefydlu rhaglen newydd Cyflwyniad i ofal cymdeithasol sy'n rhoi gwell dealltwriaeth o'r sector a sgiliau i chwilio am swydd i'r rhai sy'n cymryd rhan. Ers ei lansio, mae mwy na fil o bobl wedi cwblhau'r rhaglen.
- gwreiddio Gofalwn Cymru, yr ymgyrch codi proffil genedlaethol gyntaf ar gyfer gyrfaoedd ym maes gofal cymdeithasol, y blynyddoedd cynnar, gofal plant a chwarae, yn ein gwaith ac yn y sector. Rydyn ni wedi datblygu cynlluniau wedi eu targedu ar gyfer proffesiynau sy'n profi prinder staff a'r rhai sy'n ei chael yn anodd recriwtio, gan gynnwys gwaith cymdeithasol, gofal cartref, prentisiaethau a'r iaith Gymraeg
- darparu cyllid i gefnogi saith cysylltydd rhanbarthol er mwyn gallu gwreiddio cymorth Gofalwn Cymru ar gyfer denu a recriwtio yn lleol ac yn rhanbarthol
- cynnal ymchwil i ddeall recriwtio ac ymddygiad bobl sy'n ceisio am waith
- lansio gwasanaeth anogaeth arloesedd am ddim gyda chylch penodol o gymorth i gyflogwyr ddatblygu eu syniadau i wella'r broses recriwtio a chadw staff.

Mae gennym amrywiaeth eang o ddulliau cadarnhaol y gallwn ni barhau i adeiladu arnyn nhw, fel Gwasanaeth Cymorth Seren, un o enillwyr Y Gwobrau 2023.

Gallwch chi ddarllen mwy am y cynnydd a wnaed hyd yma yn Adroddiad blynyddol strategaeth y gweithlu.

Beth wnaethoch chi ddweud wrthym

Dangos

Rydych chi eisiau newid canfyddiad pobl o yrfa ym maes gofal cymdeithasol, ar gyfer y gweithlu yn awr ac yn y dyfodol. Mae llai na hanner y rhai a arolygwyd yn yr arolwg o'r gweithlu 2023 yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan asiantaethau partner (48 y cant) a'r cyhoedd yn gyffredinol (44 y cant). Fe

wnaethoch chi erfyn arnom i godi proffil y gwaith anhygoel a wneir a'r manteision o weithio ym maes gofal cymdeithasol, i ddangos ei werth ac ennill calonnau a meddyliau'r cyhoedd.

Mae angen i ni ddangos bod gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn gallu bod yn werth chweil ac yn werthfawr yn gymdeithasol. Mae angen i ni adeiladu ar y cymhellion presennol i ymuno â’r gweithlu, a oedd yn amlwg yn yr arolwg o’r gweithlu yn 2023:

- ymunodd 63 y cant â'r sector gan eu bod am wneud gwahaniaeth
- denwyd bron i hanner (48 y cant) i'r sector ar ôl siarad â ffrindiau a pherthnasau
- roedd 19 y cant wedi cael profiad o fod yn ofalwr i eraill ar ryw adeg yn ystod eu bywydau.

Mae’r rhan fwyaf o’r rhai a ymatebodd i’r arolwg o’r gweithlu yn 2023 (tri o bob pedwar) yn teimlo y gallai cynnydd mewn cyflog a gwell cydraddoldeb â sectorau eraill wella recriwtio a chadw staff. Mae mwy o wybodaeth am gamau gweithredu sy’n ymwneud â chyflog, telerau ac amodau o fewn Thema 1: Gweithlu sy’n ymgysylltu, yn llawn cymhelliant ac yn iach.

Rydyn ni’n gweithio i wneud gofal cymdeithasol yn yrfa mwy deniadol, drwy wella’r telerau ac amodau cyffredinol a chynnig llwybrau clir i’r rhai sydd eisiau datblygu. Rydych chi eisiau mwy o bwyslais ar weithio gydag ysgolion a cholegau, er mwyn i ni allu siarad â phobl ifanc ar ddechrau eu gyrfaoedd. Rydych chi hefyd eisiau i ni ddangos pobl o bob oed sydd â’r gwerthoedd iawn, amrywiaeth o bwyntiau mynediad i’r sector, gan gynnwys drwy brentisiaethau a recriwtio rhyngwladol.

Yn ystod ein gwaith ymgysylltu, fe wnaethoch chi ddweud wrthym fod cadw staff yr un mor bwysig â recriwtio, felly rydyn ni wedi gwreiddio camau

gweithredu ar draws y cynllun cyflawni gweithlu hwn i gynorthwyo'r gwaith o gadw staff. Mae angen i ni ddeall pam mae pobl yn aros yn y sector, er mwyn i ni allu defnyddio’r wybodaeth hon i hyrwyddo proffil y sector i’r gweithlu posibl ac i’r cyhoedd.

Mae angen i ni hefyd wella ein hagwedd at wirfoddolwyr yn y sector, gan gydnabod y sgiliau hyn yn ogystal ag arbenigedd gofalwyr di-dâl. Lle bo’n berthnasol, dylem greu llwybrau priodol i gyflogaeth.

Ein huchelgais erbyn 2030

Dangos

Bydd iechyd a gofal cymdeithasol wedi’u sefydlu’n dda fel brand cryf a hawdd ei adnabod, a’r sector o ddewis i’n gweithlu yn y dyfodol.

Mae amrywiaeth o ffactorau’n effeithio ar ddenu a recriwtio, felly byddai cynnydd cadarnhaol yn achos y thema hon, sy’n cael ei monitro bob blwyddyn, yn golygu:

- cynnal canran y bobl sy’n ymuno â’r sector gan eu bod eisiau gwneud gwahaniaeth (63 y cant yn 2023)
- lleihau canran y swyddi gwag fel cyfran o’r sector (5,323 o swyddi gwag, neu naw y cant yn 2022)
- lleihau canran y cyflogwyr sy’n sôn am heriau o ran argaeledd staff (71 y cant yn 2023)
- gwella hyd gwasanaeth, gan ddefnyddio data o’r Gofrestr gweithwyr gofal cymdeithasol i fesur cadw staff (byddwn ni’n sefydlu’r gwaelodlin)
- gwella faint mae’r gweithlu yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi (yn 2023, roedd 76 y cant yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y bobl maen nhw’n eu cynorthwyo a 44 y cant yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y cyhoedd)

- gwella canfyddiad y cyhoedd yng Nghymru o’r gweithlu (yn Arolwg Omnibws 2022 i 2023, roedd dros ddwy ran o dair o'r farn bod y gweithlu yn gwneud gwaith da ac roedd gan bron i dri chwarter hyder ynddynt).

Camau gweithredu’r strategaeth gweithlu rhwng 2024 a 2027

Dangos

Yn ystod 2024:

11. Parhau i hyrwyddo gofal cymdeithasol yn barhaus fel gyrfa o ddewis i’r cyhoedd, gyda phwyslais ar ysgolion, colegau a grwpiau sy’n cael eu tangynrychioli.

12. Parhau i ddarparu rhaglenni a chynllunio cynlluniau i ehangu mynediad at yrfaoedd ym maes gofal cymdeithasol.

13. Cynnal seremoni wobrwyo flynyddol Y Gwobrau i ddathlu gwaith y sector.

14. Comisiynu ymchwil i ddeall mwy am y cyfraniad y gall gwirfoddolwyr ei wneud i ofal cymdeithasol.

Yn ystod 2025 i 2027:

15. Gweithredu dulliau i ddeall a gwella canfyddiadau’r cyhoedd yn well.

16. Gwella arferion recriwtio a chadw’r sector, gan gynnwys datblygu fframwaith cadw staff ac adnoddau i ategu arferion cyflogaeth da - er enghraifft, cyfweliadau cadw a gadael, canllawiau cynllunio olyniaeth a chanllawiau recriwtio mwy diogel.

16. Datblygu systemau sy’n monitro:

- siwrneiau dysgwyr o’r adeg y byddan nhw’n cwblhau eu dyfarniad hyd at gyflogaeth
- cadw ar ôl sicrhau cyflogaeth
- y daith o wefan Gofalwn Cymru i gyflogaeth.

Sut byddwn ni’n mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

Dangos

- Byddwn ni’n adrodd ar gyrhaeddiad a lefelau ymgysylltu pob un o ymgyrchoedd Gofalwn Cymru ac ar ddefnyddwyr y wefan, yn ymwelwyr unigryw a rhai sy’n dychwelyd.
- Byddwn ni’n adrodd ar nifer y bobl sy’n symud i addysg a/neu gyflogaeth o’r rhaglen Cyflwyniad i ofal cymdeithasol.
- Byddwn ni’n defnyddio’r arolwg blynyddol o’r gweithlu i fonitro:
  - rhesymau pam mae pobl yn gadael y sector, a
  - beth mae’r gweithlu’n credu y dylid ei wneud fel bod y sector gofal cymdeithasol yn lle mwy deniadol a gwerth chweil i weithio.
- Bob blwyddyn, byddwn ni’n adrodd ar holl gamau gweithredu’r cynllun cyflawni gweithlu hwn ac unrhyw gamau gweithredu newydd a nodwyd.

3. Modelau gweithlu di-dor

Ein huchelgais yng Nghymru yw darparu gofal mor agos â phosibl at y cartref, fel y disgrifir mewn datblygiadau polisi gan gynnwys Cymru Iachach ac Ailgydbwyso gofal cymdeithasol. Mae hi wedi bod yn anodd cyflawni hyn gan fod cynnydd wedi bod yn nifer y bobl sy’n cael eu hatgyfeirio ac sy’n aros yn yr ysbyty, yn ogystal â mwy o alw am wasanaethau mewn cymunedau.

I oedolion sy’n byw yn ein cymunedau, mae cysylltiad hollbwysig rhwng gofal cymdeithasol a gwasanaethau fel gofal iechyd sylfaenol a thai, sy’n caniatáu i unigolion fyw bywydau mor annibynnol â phosibl.

Ar gyfer plant sy’n 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 yr holl wasanaethau cyhoeddus sy’n cynorthwyo teuluoedd. 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 rhaglen trawsnewid gwasanaethau plant sylweddol ar y gweill sy’n ceisio cael gwared ar elw, datblygu cynnig eiriolaeth cyson, darparu arferion mwy cyson a gwella rôl rhieni corfforaethol.

Wrth i’r gwaith hwn esblygu, byddwn ni’n parhau i nodi datrysiadau ar gyfer y modelau a’r cynlluniau gwasanaeth newydd hyn. Mae’n debygol y bydd y newid hwn o ran diwylliant a darparu gwasanaethau yn digwydd gam wrth gam. Ond, mae angen i ni fod yn barod i gael gweithlu a gwirfoddolwyr digonol a medrus ar draws iechyd a gofal cymdeithasol i wneud newidiadau, i gefnogi’r hyn sy’n bwysig i unigolion sy’n defnyddio gofal a chymorth a’u gofalwyr.

Pa gynnydd sydd wedi ei wneud?

Dangos

Ers cyhoeddi’r strategaeth gweithlu, mae’r camau canlynol wedi cael eu cymryd:

- mentrau lleol sy'n gwreiddio a datblygu ffyrdd newydd o weithio ar draws sefydliadau statudol, preifat a thrydydd sector i ymateb i anghenion y cyhoedd
- sefydlu a dechrau cyflawni camau gweithredu yn y Cynllun gweithlu iechyd meddwl strategol ar y cyd

- gweithgareddau sy'n cynyddu mynediad at lwybrau dysgu i nyrsio, rolau ail-alluogi mewn lleoliadau gofal cymdeithasol a datblygu ymarfer sy’n seiliedig ar drawma
- datblygu pecyn cymorth ar-lein i aseswyr dibynadwy, gan gynnwys matrics cymhwysedd fel rhan o Nod 6 y Rhaglen Chwe Nod ar gyfer Gofal Brys a Gofal mewn Argyfwng.

Gallwch chi ddarllen mwy am y cynnydd a wnaed hyd yma yn Adroddiad blynyddol strategaeth y gweithlu.

Beth wnaethoch chi ddweud wrthym

Dangos

Yn ystod ein gwaith ymgysylltu, dywedoch y dylid canolbwyntio ar yr hyn sy’n bwysig i’r un sy’n cael gofal a chymorth a’i ofalwyr, a bod ymyrryd yn gynnar ac atal yn egwyddor sylfaenol bwysig wrth ddylunio gwasanaethau. Mae angen i’r gweithlu ddilyn yr unigolyn, gan weithio ochr yn ochr â gofalwyr di-dâl a gwirfoddolwyr i ddarparu parhad a chysondeb o ran gofal a chymorth.

Rydych chi eisiau i’r gweithlu gael datblygu a mabwysiadu ffyrdd newydd o weithio, gan gynnwys gweithio ar draws ffiniau proffesiynol. Er mwyn galluogi hyn, rydych chi eisiau i’r gwaith o ddarparu gwasanaethau gael ei yrru gan wir integreiddio, nid gan gyllid. Rydych chi am gael llywodraethu cadarn a chlir a dileu biwrocratiaeth ddiangen. Bydd yr adborth hwn yn cael ei ystyried yng nghefnogaeth Llywodraeth Cymru i fyrddau partneriaeth rhanbarthol.

Rydych chi eisiau i’r gweithlu gael dull cydweithredol o ganfod atebion, ac rydych chi’n teimlo mai cyfathrebu yw’r rhwystr mwyaf o ran gweithio’n ddi-dor. Fe wnaethoch chi ddweud wrthym y byddai gallu rhwydweithio a chael hyfforddiant ar y cyd mewn mannau diogel, lle gall pobl archwilio a rhannu atebion, yn annog arloesi ac yn hyrwyddo ffyrdd newydd o weithio.

Fel rhan o’r thema hon, fe wnaethoch chi ddweud wrthym eto fod cydraddoldeb rhwng y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol yn bwysig. O fewn y sector gofal cymdeithasol ei hun, rydych chi eisiau gweld cydraddoldeb rhwng darpariaeth statudol, darpariaeth wirfoddol a darpariaeth breifat.

Rydych chi’n teimlo bod angen sicrhau cydraddoldeb o ran sut mae gwasanaethau’n cael eu cynllunio, eu comisiynu a’u cyllido, er mwyn darparu gwasanaethau integredig cryfach, gan arwain at gadw’r gweithlu presennol yn well. Rydyn ni wedi rhoi sylw i’r camau gweithredu i fynd i’r afael â’r adborth hwn yn Thema 1: Gweithlu sy’n ymgysylltu, yn llawn cymhelliant ac yn iach a Thema 2: Denu a recriwtio.

Gofynnodd eich adborth i ni ystyried gwaith sydd eisoes yn digwydd yn lleol ac yn rhanbarthol, felly nid yw’n broses o’r brig i lawr. Roedd cydnabyddiaeth bod angen ystyried gweithio di-dor ochr yn ochr â modelau newydd o gynllunio a chomisiynu gwasanaethau.

Er mwyn i fodelau integredig fod yn effeithiol, rhaid iddyn nhw fod yn seiliedig ar gynllunio gweithlu cadarn sy’n cwmpasu pob agwedd ar iechyd a gofal cymdeithasol. Wrth ddylunio gwasanaethau, fel bod ganddyn nhw werth, dylid ystyried barn dinasyddion. Mae ein hymateb i hyn yn Thema 7: Cyflenwad a siâp y gweithlu.

Ein huchelgais erbyn 2030

Dangos

Modelau gweithlu amlbroffesiwn ac aml-asiantaeth fydd y norm.

Mae amrywiaeth o ffactorau’n effeithio ar weithio di-dor, felly byddai cynnydd cadarnhaol yn y thema hon, sy’n cael ei adolygu bob blwyddyn, yn golygu:

- ymgysylltu â byrddau gweithlu rhanbarthol bob blwyddyn i gael adborth ynghylch sut mae anghenion gweithlu integredig yn cael eu diwallu
- monitro ac adrodd yn flynyddol ar Raglen Datblygu Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru (SCWWDP) er mwyn deall blaenoriaethau gweithlu gwasanaethau integredig.

Camau gweithredu'r strategaeth gweithlu rhwng 2024 a 2027

Dangos

Yn ystod 2024:

18. Parhau i gefnogi fframweithiau ymarfer a datblygiadau tebyg i bwysleisio a chefnogi gwaith amlbroffesiwn.

19. Parhau i ddatblygu adnoddau a rhwydweithiau, yn seiliedig ar y fframwaith aml-broffesiynol ar gyfer gweithio integredig, sy'n arddangos enghreifftiau o weithio aml-broffesiynol effeithiol.

20. Parhau i weithio ar y cyd ag AaGIC ar gynlluniau gweithlu sy'n effeithio ar y ddau sector ac sy'n manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd ar gyfer gweithio di-dor a hyfforddiant ar y cyd, gan gynnwys nyrsio, gofal sylfaenol a chydgynllun y Gweithlu Iechyd Meddwl.

Yn ystod 2025 i 2027:

21. Mewn ymateb i fodelau gwasanaeth, addasu neu weithredu mentrau ac adnoddau sy'n canolbwyntio ar y gweithlu i ategu gweithio ar draws ffiniau iechyd a gofal cymdeithasol.

Sut byddwn ni'n mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

Dangos

- Byddwn ni’n cyflwyno adroddiadau cynnydd yn erbyn uchelgais cynllun y gweithlu iechyd meddwl.
- Byddwn ni’n 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 ni’n adrodd ar ein cynnydd yn erbyn y camau gweithredu sy’n gysylltiedig â modelau gwasanaeth a gyrwyr polisi newydd.
- Bob blwyddyn, byddwn ni’n adrodd ar holl gamau gweithredu’r cynllun cyflawni gweithlu hwn ac unrhyw gamau gweithredu newydd a nodwyd.

4. Adeiladu gweithlu sy’n barod yn ddigidol

Ym mis Gorffennaf 2023, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru y Strategaeth ddigidol a data ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru, sydd â’r tri phrif nod, sef:

- trawsnewid ein sgiliau digidol a’n partneriaethau
- adeiladu llwyfannau digidol sy’n diwallu anghenion Cymru
- gwneud gwasanaethau’n ddigidol yn gyntaf.

Mae’r nod y “bydd gan ein gweithlu y sgiliau a’r hyder angenrheidiol i wneud y gorau o wasanaethau digidol ac i wella gofal” yn cyd-fynd ag uchelgais strategaeth y gweithlu i greu gweithlu sy’n barod ar gyfer y byd digidol.

Yn ei adroddiad “Craffu ar Iechyd a Gofal Digidol Cymru” cydnabu Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a Gweinyddiaeth Gyhoeddus Iechyd a Gofal Cymdeithasol anhawster a chymhlethdod y sector gofal cymdeithasol a’r heriau y mae’n eu hwynebu o ran sgiliau digidol a chapasiti digidol. Mae angen i ni barhau i

feithrin a datblygu dealltwriaeth a hyder y gweithlu wrth ddefnyddio atebion digidol, gan gadw ffocws clir ar y risg o allgáu digidol os nad ydym yn adlewyrchu ar anghenion unigol.

Pa gynnydd sydd wedi ei wneud?

Dangos

Ers cyhoeddi'r strategaeth gweithlu, mae'r camau canlynol wedi cael eu cymryd:

- cefnogi'r sector yn y newid i dechnoleg ddigidol, drwy dargedu cynnydd mewn cyllid a datblygu modiwlau dysgu cenedlaethol, gan gynnwys asedau dysgu digidol
- comisiynu'r Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth (SCIE) i gynnal ymchwil i ddeall y newid i ddysgu digidol.
- cyflawni gwaith i ddeall y ffordd orau o gefnogi arloesi digidol yn y sector gofal cymdeithasol
- comisiynu gwaith i ddatblygu dull gweithredu i ddeall aeddfedrwydd a llythrennedd digidol y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru
- blaenoriaethu'r gwaith o wella llythrennedd digidol a seilwaith digidol yn y gweithlu drwy grant Rhaglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru (SCWWDP).

Gallwch chi ddarllen mwy am y cynnydd a wnaed hyd yma yn Adroddiad blynyddol strategaeth y gweithlu.

Beth wnaethoch chi ddweud wrthym

Dangos

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. Roedd cynnydd mewn dysgu ar-lein, y defnydd o dechnoleg realiti rhithwir a dysgu effeithiol drwy anghenraid yn ystod y pandemig, ac rydych chi eisiau adeiladu ar hyn. 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 i osod sylfaen a rhaglenni datblygu sgiliau.

Fe wnaethoch chi argymell y dylem ni ystyried mentrau lleol neu ranbarthol y gellir eu ehangu, dulliau cenedlaethol i gefnogi datblygiadau mewn arloesedd a thechnoleg a llwyfannau dysgu ar y cyd. Mae angen i ddulliau dysgu drwy lwyfannau digidol fod yn hygyrch, ac mae cyfleoedd dysgu byr yn helpu gyda'r dull hwn. Fe wnaethoch chi bwysleisio hefyd nad yw "un maint yn ffitio pawb" ac mae angen dysgu wyneb yn wyneb, os mai hyn sydd fwyaf addas, oherwydd dewisiadau'r dysgwr neu'r pwnc. Rydyn ni'n ymdrin â hyn ymhellach yn Thema 5: Addysg a dysgu rhagorol.

Ein huchelgais erbyn 2030

Dangos

Bydd galluoedd digidol a thechnolegol y gweithlu wedi'i ddatblygu'n dda ac yn cael ei ddefnyddio'n helaeth i wneud y gorau o'n ffordd o weithio, er mwyn ein helpu i ddarparu'r gofal gorau posib i bobl.

Mae amrywiaeth o ffactorau'n effeithio ar weithlu sy'n barod yn ddigidol. Er mwyn deall cynnydd yn y maes yma, mae angen i ni sefydlu ffyrdd priodol o fesur llythrennedd ac aeddfedrwydd digidol, gan gynnwys hyder. Rydyn ni'n bwriadu gwneud hyn yn dilyn yr asesiad llythrennedd ac aeddfedrwydd digidol.

Camau gweithredu'r strategaeth gweithlu rhwng 2024 a 2027

Dangos

Yn ystod 2024:

22. Cynnal asesiad o lythrennedd ac aeddfedrwydd digidol y sector gofal cymdeithasol.

23. Parhau i ddatblygu adnoddau ac ystyried cyfleoedd i ehangu mynediad at ddysgu a datblygu digidol.

Yn ystod 2025 i 2027:

24. Datblygu cynllun gweithredu yn seiliedig ar ganfyddiadau'r asesiad llythrennedd ac aeddfedrwydd digidol.

25. Gweithredu ffyrdd o wella llythrennedd ac aeddfedrwydd digidol, gan gynnwys hyder y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol ehangach yng Nghymru, gan adlewyrchu'r cynllun gweithredu.

Sut byddwn ni'n mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

Dangos

- Byddwn ni'n adrodd ar yr asesiad llythrennedd ac aeddfedrwydd digidol.
- Byddwn ni'n adrodd ar y camau sy'n cael eu cymryd ar ôl yr asesiad llythrennedd ac aeddfedrwydd digidol, a'r cynnydd sy'n cael ei wneud.
- Byddwn ni'n adrodd ar nifer y modiwlau e-ddysgu newydd sy'n cael eu datblygu a'u defnyddio gan y gweithlu gofal cymdeithasol.
- Adrodd yn flynyddol ar grant SCWWDP i ddeall blaenoriaethau'r gweithlu o ran galluoedd digidol a thechnolegol.
- Bob blwyddyn, byddwn ni'n adrodd ar holl gamau gweithredu'r cynllun cyflawni gweithlu hwn ac unrhyw gamau gweithredu newydd a nodwyd.

5. Addysg a dysgu rhagorol

Er mwyn darparu gofal a chymorth o safon, mae angen gweithlu medrus a chymwys arnom ni. Mae hyn yn golygu ein bod angen llwybrau addysg a hyfforddiant clir, sy’n ddeniadol ac yn hygyrch i’n poblogaeth a’n cymunedau i ymuno â’r proffesiwn. Mae angen i ni hefyd gefnogi’r gwaith parhaus o ddysgu a datblygu’r gweithlu i wella eu sgiliau, gan gefnogi eu datblygiad a’u cadw yn y sector.

Mae Cymru wedi ymrwymo i wella’r ddarpariaeth ddysgu. Bydd y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil newydd yn cael ei lansio yn 2024 ac rydyn ni’n edrych ymlaen at weithio gyda’r comisiwn i ddatblygu addysg a dysgu rhagorol ar gyfer y sector.

Yn yr arolwg o’r gweithlu 2023, dywedodd 79 y cant o’r rhai a ymatebodd eu bod nhw’n cael yr hyfforddiant priodol i’w cynorthwyo yn eu rôl. Mae 80 y cant o’r gweithlu’n awyddus i wella eu sgiliau a’u gwybodaeth, ac mae angen i ni gefnogi dysgu a datblygu parhaus.

Pa gynnydd sydd wedi ei wneud?

Dangos

Ers cyhoeddi’r strategaeth gweithlu, mae’r camau canlynol wedi cael eu cymryd:

- cyllido a datblygu modelau “tyfu eich hun” ar gyfer cymhwyso fel gweithiwr cymdeithasol, wedi eu cyflawni gan awdurdodau lleol. Mae’r rhain yn rhoi cyfle i’r gweithlu ddysgu wrth ennill cyflog. Yn 2022 i 2023, roedd 422 o bobl ar raglenni gwaith cymdeithasol cymwys ar draws tair blynedd y radd, o’i gymharu â 234 yn 2020 i 2021. Mae hyn yn gynnydd o 80 y cant ers lansio strategaeth y gweithlu

- mae Llywodraeth Cymru wedi cynyddu’r bwrsariaethau ar gyfer myfyrwyr gwaith cymdeithasol
- cynorthwyo’r sector i weithredu cymwysterau galwedigaethol iechyd a gofal cymdeithasol newydd a gyflwynwyd yn 2019 a 2020. Rhwng 2023 a 2024, yn dilyn adborth gan y sector, gwnaed newidiadau i sut mae cymwysterau lefel 2 a lefel 3 yn cael eu hasesu. Mae mwy o waith gwella i ddod ar gymwysterau lefel 4 a 5
- cysoni SCWWDP a weinyddir yn rhanbarthol â themâu strategaeth y gweithlu
- 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.

Gallwch ddarllen mwy am y cynnydd a wnaed hyd yma yn Adroddiad blynyddol strategaeth y gweithlu.

Beth wnaethoch chi ddweud wrthym

Dangos

Er mwyn proffesiynoli’r gweithlu gofal cymdeithasol, roeddech chi’n teimlo bod angen mwy o gymorth arnoch i ddatblygu gallu’r sector drwy lwybrau gyrfa clir a hygyrch. Byddai’r rhain yn cynorthwyo pobl i symud o ddysgu a datblygu sgiliau i gymwysterau galwedigaethol mwy ffurfiol a llwybrau proffesiynol.

Mae angen ymestyn y cynigion hyn mewn ffordd briodol i ofalwyr di-dâl a gwirfoddolwyr.

Yn ystod ein gwaith ymgysylltu, fe wnaethoch chi ddweud eich bod angen i ni sicrhau bod dysgu a datblygu ar gael i fwy o bobl. Mae cydraddoldeb a chynhwysiant yn bwysig i’r gweithlu, yn awr ac yn y dyfodol, ac mae angen i ni wneud y canlynol:

- trin dysgu, datblygu a datblygiad proffesiynol parhaus gyda'r un lefel o bwysigrwydd â chymwysterau, gan gynnwys fframweithiau ôl-gymhwyso
- cynnig mwy o gyfleoedd i chi ddysgu Cymraeg a gwella eich sgiliau Cymraeg
- darparu mwy o degwch o ran mynediad at gyfleoedd dysgu a datblygu, er mwyn sicrhau ein bod yn denu, yn cadw ac yn datblygu gweithlu amrywiol
- parhau i ganolbwyntio ar ehangu mynediad, gan gynnwys defnyddio prentisiaethau a modiwlau atodol ar gyfer y rheini sy'n dod i'r sector gyda chymwysterau sy'n seiliedig ar theori yn unig
- cyflwyno rhaglenni carlam ar gyfer llwybrau proffesiynol fel gwaith cymdeithasol a therapi galwedigaethol, a rhoi cyfleoedd i unigolion ennill a dysgu.

Rydych chi hefyd eisiau cael mwy o gysondeb o ran cynllunio'r gweithlu, rhagweld addysg, dysgu a datblygu, a chyflenwi dysgu. Mae hyn er mwyn i'r cyflenwad dysgu adlewyrchu'r galw yn fwy cywir. Rydym yn ymdrin â hyn yn Thema 7: Cyflenwad a siâp y gweithlu.

Ein huchelgais erbyn 2030

Dangos

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

Mae amrywiaeth o ffactorau'n effeithio ar addysg a dysgu rhagorol, felly byddai cynnydd cadarnhaol yn achos y thema hon, sy'n cael ei hadolygu bob blwyddyn, yn golygu:

- gostyngiad yng nghanran y gweithlu cofrestredig y mae'n rhaid iddynt ennill y cymwysterau sydd eu hangen i adnewyddu eu cofrestriad (ym mis Rhagfyr 2023 roedd hyn yn 52 y cant o'r gweithlu cartrefi gofal i oedolion, 43 y cant o'r

gweithlu gofal cartref, a 73 y cant o’r gweithlu gofal preswyl i blant)

- cynnydd yng nghanran y gweithlu sy’n dweud eu bod yn cael yr hyfforddiant iawn i’w cynorthwyo yn eu rôl (79 y cant yn 2023)
- cynnydd yn nifer yr unigolion sy’n cwblhau prentisiaethau (2,502 yn 2022 i 2023)

Camau gweithredu’r strategaeth gweithlu rhwng 2024 a 2027

Dangos

Yn ystod 2024:

26. Parhau i weithio gyda phartneriaid a 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

27. Parhau i fuddsoddi mewn cynyddu nifer y gweithwyr gofal cymdeithasol proffesiynol sydd wedi'u hyfforddi, ac sy'n cyflawni datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) yng Nghymru, gan gynnwys cynorthwyo cyfleoedd dysgu i wirfoddolwyr a gofalwyr di-dâl.

28. Ei wneud yn haws i bobl ddechrau gyrfaoedd ym maes iechyd a gofal cymdeithasol drwy gael gwared ar rwystrau a datblygu modelau dysgu sy’n seiliedig ar waith.

Yn ystod 2025 i 2027:

29. Datblygu ffyrdd o gyflwyno llwybrau gyrfa a dysgu sy’n gysylltiedig â’r Fframwaith Cyflog a Chynnydd sy’n cael ei ddatblygu gan y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol, a chysoni’r rhain â disgwyliadau DPP diwygiedig Gofal Cymdeithasol Cymru

30. Datblygu a chyflwyno cymwysterau sy’n cefnogi’r gwaith o gydnabod amrywiaeth o drefniadau gweithio, fel myfyrwyr a gweithwyr nos

31. Datblygu ‘pasbort’ ar gyfer hyfforddiant sydd wedi ei anelu’n benodol at gydnabod hyfforddiant, gan sicrhau ei fod yn trosglwyddo o un rôl i’r llall ac yn cysylltu â disgwyliadau datblygiad proffesiynol parhaus.

Sut byddwn ni’n mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

Dangos

- Byddwn ni’n adrodd ar y metrigau allweddol o grant SCWWDP. Byddwn ni’n cynnwys gwybodaeth am nifer y cymwysterau a’r lleoedd hyfforddi a gyllidir drwy’r grant a dadansoddiad o’r gwariant ar y prif flaenoriaethau. Byddwn ni hefyd yn cynnwys mesurau ansoddol sy’n adlewyrchu canlyniadau’r cynlluniau gweithredu a gyflwynwyd.
- Byddwn ni’n adrodd ar nifer y myfyrwyr gwaith cymdeithasol sy’n cael mynediad at y radd drwy lwybrau galwedigaethol.
- Byddwn ni’n adrodd ar unrhyw rwystrau sy’n atal rhai rhag cael gafael ar hyfforddiant sy’n gysylltiedig â gwaith, fel y nodwyd yn yr arolwg blynyddol o’r gweithlu.
- Byddwn ni’n adrodd ar y gwaith sy’n cael ei wneud i fynd i’r afael â’r rhwystrau hyn a’r mesurau llwyddiant o ran pob maes.
- Bob blwyddyn, byddwn ni’n adrodd ar holl gamau gweithredu’r cynllun cyflawni gweithlu hwn ac unrhyw gamau gweithredu newydd a nodwyd.

6. Arweinyddiaeth ac olyniaeth

Mae arweinyddiaeth yn hanfodol er mwyn creu’r amgylchedd cywir i ddarparu gofal tosturiol o ansawdd sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn. Rydyn ni’n gwybod bod gan sefydliadau gofal cymdeithasol sy’n ymarfer ac yn sefydlu arweinyddiaeth dosturiol a chyfunol ar bob lefel weithlu sy’n ymgysylltu mwy, ac mae hyn yn arwain at well canlyniadau i bobl.

Mae angen i raglenni dysgu a datblygu helpu arweinwyr i lywio drwy systemau cymhleth i greu’r amgylcheddau iawn i bobl weithio’n ddiogel ac yn effeithiol i ymateb i anghenion unigolion mewn cymunedau.

Mae angen i ni gefnogi darpar reolwyr i gael mynediad at ddysgu a datblygu sy’n helpu i ddatblygu gyrfa ac uwchsgilio, gan gydnabod bod mesurau cyni wedi cael gwared ar haenau o sefydliadau y gallai darpar reolwyr fod wedi eu llenwi. Mae angen i ni ystyried sut rydyn ni’n cyflwyno dull arbrofol o ddatblygu rheolaeth ac arweinyddiaeth.

Pa gynnydd sydd wedi ei wneud?

Dangos

Ers cyhoeddi’r strategaeth gweithlu, mae’r camau canlynol wedi cael eu cymryd:

- 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
- cynnal a datblygu rhaglenni arweinyddiaeth i wreiddio egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol, gan gynnwys y Rhaglen Datblygu Rheolwyr Canol a’r Rhaglen Datblygu Darpar Gyfarwyddwyr a Rheolwyr Tîm
- codi ymwybyddiaeth o gyfleoedd rhaglenni arweinyddiaeth eraill ar draws iechyd a gofal cymdeithasol, fel Climb, academïau dysgu dwys ac Academi

Wales

- datblygu gydag AaGIC gwefan Gwella, sef porth arweinyddiaeth sy’n darparu mynediad at ac sy’n hyrwyddo amrywiaeth o adnoddau arweinyddiaeth dosturiol i bawb ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Mae llawer o arweinwyr eisoes yn dangos yr ymddygiadau arwain sydd eu hangen mewn lleoliadau gofal cymdeithasol, fel un o enillwyr Y Gwobrau 2023, Polly Duncan. Byddwn ni’n parhau i ddathlu ac adeiladu ar y dulliau hyn.

Gallwch chi ddarllen mwy am gynnydd a wnaed hyd yma yn Adroddiad blynyddol strategaeth y gweithlu.

Beth wnaethoch chi ddweud wrthym

Dangos

Mae cefnogaeth gyffredinol i’r ffordd yr ydym yn defnyddio arweinyddiaeth dosturiol, ac rydych chi’n ein hannog i hyrwyddo adnoddau fel gwefan Gwella a rhaglenni dysgu i gefnogi arweinyddiaeth dosturiol a datblygiad sefydliadol. Rydych chi’n teimlo bod angen hyrwyddo hyn yn well ar draws y sector cyfan, nid dim ond yn y sector statudol, a gwneud yr holl adnoddau yn hygyrch er mwyn gwella amrywiaeth mewn rolau arwain.

Rydych chi eisiau i rolau arweinyddiaeth dosturiol gael eu modelu o’r brig i’r gwaelod, a gofod i ddefnyddio arweinyddiaeth dosturiol, hyd yn oed pan dan bwysau.

Roeddech chi hefyd yn teimlo bod angen i ni ganolbwyntio ar greu diwylliannau 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 datblygu i fod yn arbenigwyr.

Fe wnaethoch chi ofyn i ni beidio ag anwybyddu'r hyn sy'n digwydd yn lleol ac yn rhanbarthol, ac i ychwanegu gwerth at y rhaglenni hyn drwy ehangu a dyblygu'r rheini sy'n gweithio mewn mannau eraill.

Cawsom hefyd lawer o adborth cryf am y canlynol:

- yr angen i gynllunio ar gyfer olyniaeth, gan gynnwys y rhai sydd â sgiliau ac arbenigedd gwerthfawr sy'n awyddus i leihau oriau neu ymddeol. Bydd hyn yn cadw talent i helpu gyda chynlluniau olyniaeth. Mae Thema 7: Cyflenwad a siâp y gweithlu yn archwilio hyn ymhellach
- manteision datblygu arweinyddiaeth ar y cyd ar draws iechyd a gofal cymdeithasol
- ffyrdd trylwyr o hyfforddi a mentora rheolwyr ac arweinwyr newydd, gan ganolbwyntio ar lesiant
- datblygu rhaglenni hyfforddi a mentora cenedlaethol i gefnogi datblygiad arweinwyr newydd a phresennol.

Fe wnaethoch chi hefyd nodi'r angen am gydraddoldeb o ran sut mae arweinwyr a rheolwyr yn cael eu gweld a'u gwobrwyo, o ran cyflog a thelerau ac amodau ehangach ar draws y sector. Rydyn ni'n ymdrin â thelerau ac amodau yn Thema 1: Gweithlu sy'n ymgysylltu, yn llawn cymhelliant ac yn iach.

Ein huchelgais erbyn 2030

Dangos

Bydd arweinwyr yn y maes/sector iechyd a gofal cymdeithasol yn dangos arweinyddiaeth gyfunol a thosturiol.

Mae amrywiaeth o ffactorau'n effeithio ar arweinyddiaeth ac olyniaeth ragorol. Byddai adolygiad blynyddol a chynnydd cadarnhaol I'r thema hon yn golygu:

- cynnydd yng nghanran y gweithlu a fyddai'n hoffi cael swydd arwain yn y dyfodol (36 y cant yn 2023)
- cynnydd yng nghanran y gweithlu sy'n teimlo bod eu rheolwr yn eu cefnogi (66 y cant yn 2023)
- mae rheolwyr ym maes gofal cymdeithasol yn adlewyrchu'n fras amrywiaeth y gweithlu maen nhw'n ei oruchwylio.

Camau gweithredu'r strategaeth gweithlu rhwng 2024 a 2027

Dangos

Yn ystod 2024:

32. Creu adnoddau a chynigion datblygu arweinyddiaeth hygyrch ar gyfer unigolion a sefydliadau, yn seiliedig ar yr egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol, a gwella mynediad i'r rhai o gefndiroedd amrywiol.

33. Hyrwyddo rhaglenni sy'n cefnogi darpar arweinwyr.

34. Parhau i ddatblygu, hyrwyddo ac ehangu mynediad i wefan Gwella.

35. Bydd Arolygiaeth Gofal Cymru a Gofal Cymdeithasol Cymru yn cyhoeddi egwyddorion diwylliannau cadarnhaol i gynorthwyo gwasanaethau i'w gwreiddio'n ymarferol.

Yn ystod 2025 i 2027:

36. Datblygu rhaglenni arweinyddiaeth ar y cyd ar draws iechyd a gofal cymdeithasol.

37. Ymgorffori egwyddorion diwylliant tosturiol a chadarnhaol yn y Cod Ymarfer diwygiedig ar gyfer Cyflogwyr Gofal Cymdeithasol a gweithwyr Gofal Cymdeithasol

Sut byddwn ni’n mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

Dangos

- Byddwn ni’n adrodd ar faint o bobl a gymerodd ran mewn rhaglenni arwain a rheoli, ac unrhyw thema sy’n codi mewn gwerthusiadau ar ôl cyrsiau.
- Byddwn ni’n rhannu’r wybodaeth ddiweddaraf am raglenni arwain newydd, gan gynnwys gwerthuso’r ddarpariaeth gychwynnol.
- Byddwn ni’n crynhoi’r dysgu a’r dulliau gweithredu sy’n cael eu darparu’n lleol sy’n cynorthwyo’r gwaith o ddatblygu arweinyddiaeth dosturiol, fel bod modd dysgu ar y cyd.
- Yn flynyddol, byddwn ni’n adrodd ar holl gamau gweithredu’r cynllun cyflawni gweithlu hwn ac unrhyw gamau gweithredu newydd a nodwyd.

7. Cyflenwad a siâp y gweithlu

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau’r Dyfodol yn ei gwneud yn ofynnol i bob corff cyhoeddus yng Nghymru ganolbwyntio ar y tymor hir a gweithio’n well gyda phobl a chymunedau. Rydyn ni’n gwybod y bydd angen i fwy o bobl ddefnyddio gofal cymdeithasol dros yr 20 mlynedd nesaf, felly mae’n rhaid gwreiddio gwasanaethau ataliol, er mwyn i ni allu ymateb yn well i anghenion pobl a lleihau’r galw. Mae hefyd angen systemau cynllunio gweithlu effeithiol i ateb y galw hwn, yn seiliedig ar gynllunio a modelu gwasanaethau.

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

Mae angen i ni ddod o hyd i ffyrdd o wella sut rydyn ni’n casglu ac yn adrodd ar ddata’r gweithlu, a sut mae’r data’n cael ei ddefnyddio ar gyfer gwneud penderfyniadau, a phenderfyniadau polisi i ategu’r gwaith o gynllunio’r gweithlu yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol.

Ceir cynlluniau uchelgeisiol ar lefel leol a rhanbarthol i ddatblygu gofal seiliedig ar le sy’n canolbwyntio ar y dinesydd. Ochr yn ochr â’r rhain, mae ymrwymiadau cenedlaethol fel y datganiad ansawdd integredig: Pobl hŷn a phobl sy’n byw gydag eiddilwch ac ymrwymiadau fel rhan o’r rhaglen Trawsnewid gwasanaethau plant, yn ei gwneud yn ofynnol i ni edrych ar gynllunio’r gweithlu ledled Cymru, er mwyn i ni allu ymateb i anghenion a newidiadau yn ein cymunedau.

Mae angen i’n cynlluniau i'r gweithlu allu cefnogi ac ymateb i’r newidiadau hyn ac rydyn ni’n edrych ymlaen at weithio ochr yn ochr â’r Swyddfa Genedlaethol dros Ofal a Chymorth yn Llywodraeth Cymru i barhau i gefnogi a datblygu’r defnydd o ddata yn y sector.

Pa gynnydd sydd wedi ei wneud?

Dangos

Ers cyhoeddi’r strategaeth gweithlu, mae’r camau canlynol wedi cael eu cymryd:

- cwblhau gwaith gydag awdurdodau lleol i ddeall eu dull o gynllunio’r gweithlu yn well

- newid sut rydyn ni’n casglu data am y gweithlu i ganolbwyntio ar y setiau data sydd eu hangen ar gyfer dulliau cynllunio gweithlu effeithiol ac amserol. Mae gennym ni bellach set ddata flynyddol ar gyfer y gweithlu y gallwn barhau i adeiladu arni, ac rydyn ni'n sicrhau bod data ar gael yn barhaus ar borth data gofal cymdeithasol Cenedlaethol Cymru.
- cynnal meysydd ymchwilio penodol, fel ein gwaith i ddeall yn well y cynnydd sylweddol yn niferoedd gweithwyr asiantaeth.
- dechrau rhaglen beilot i gefnogi cyflogwyr i gynllunio’r gweithlu, i ddiwallu anghenion pobl sy’n derbyn gofal a chymorth i ddatblygu sgiliau yn y Gymraeg
- cynnal asesiad aeddfedrwydd data gyda phob awdurdod lleol. Bydd y canfyddiadau cenedlaethol yn cael eu cyhoeddi yn 2024.

Gallwch chi ddarllen mwy am y cynnydd a wnaed hyd yma yn Adroddiad blynyddol strategaeth y gweithlu.

Beth wnaethoch chi ddweud wrthym

Dangos

Fe wnaethoch chi nodi nad oes gennym ni ddigon o ddata na gwybodaeth i’n helpu ni i gynllunio’r gweithlu’n effeithiol. Mae angen i ni hefyd ddeall yn well y gweithlu presennol, yn enwedig yr amrywiaeth yn ein gweithlu o ran lleiafrifoedd ethnig, anableddau ac iaith. Bydd hyn yn caniatáu i ni lunio cynlluniau gweithlu a gwneud penderfyniadau sy’n adlewyrchu ein gweithlu presennol, a chynllunio ar gyfer gweithlu sy’n adlewyrchu’r cymunedau rydyn ni’n gweithio ynddyn nhw.

Roedd yr adborth hefyd yn cydnabod bod yn rhaid i ni fod yn hyderus ynghylch rhagolygon o ran faint o bobl sydd eu hangen i weithio yn y sector yn y dyfodol, wrth ystyried y galw cynyddol disgwyliedig am wasanaethau a sut bydd modelau gwasanaeth yn cael eu datblygu i ddiwallu anghenion cymunedau.

Fe wnaethoch chi ddweud wrthym nad nid yn unig niferoedd y gweithlu sy’n bwysig, ond hefyd bod dealltwriaeth o’r hyn y gall pobl ei gynnig ar draws sectorau, gan gynnwys sgiliau a galluoedd, bylchau a meysydd lle ceir dyblygu, a rôl hollbwysig gwirfoddolwyr a gofalwyr di-dâl.

Mae angen i ddulliau cynllunio’r gweithlu a strategaeth y gweithlu adlewyrchu rôl swyddogaethau ehangach yn y sector. Er enghraifft, ymddangosiad:

- micro-ofalwyr
- cynorthwywyr personol
- therapyddion galwedigaethol
- gweithwyr synhwyraidd
- swyddogion adfer ar gyfer nam ar y golwg
- rolau arbenigol fel Aseswyr Budd Pennaf ac Ymarferwyr Iechyd Meddwl Cymeradwy.

Ein huchelgais erbyn 2030

Dangos

Bydd gennym ni weithlu cynaliadwy mewn niferoedd digonol i ddiwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol ein poblogaeth.

Mae amrywiaeth o ffactorau’n effeithio ar gyflenwad a ffurf y gweithlu. Byddai cynnydd cadarnhaol yn yr adolygiad blynyddol, yn golygu:

- lleihau canran y swyddi gwag fel cyfran o’r sector (naw y cant yn 2022)
- cynlluniau gweithlu ym mhob rhanbarth yng Nghymru i ddiwallu anghenion y boblogaeth.

Camau gweithredu’r strategaeth gweithlu rhwng 2024 a 2027

Dangos

Yn ystod 2024:

38. Meithrin capasiti a gallu wrth gynllunio’r gweithlu

39. Datblygu, gwerthuso ac adnewyddu cynlluniau’r gweithlu ar sail blaenoriaethau y cytunwyd arnynt

40. Cefnogi’r gwaith o ddatblygu Gwasanaeth Gofal a Chymorth Cenedlaethol ac ymateb i oblygiadau’r gweithlu.

Yn ystod 2025 i 2027:

41. Datblygu fframwaith cadw staff sy’n cefnogi sefydliadau i wella lefelau cadw staff.

Sut byddwn ni’n mesur cynnydd yn erbyn y camau gweithredu

Dangos

- Byddwn ni’n cyhoeddi data’r gweithlu bob blwyddyn, gan ddangos tueddiadau ar y metrigau pwysicaf.
- Byddwn ni’n darparu adroddiadau cynnydd yn unol â chanfyddiadau ac argymhellion cynllunio'r gweithlu.
- Byddwn ni’n adrodd yn flynyddol ar gynnydd o ran cynlluniau gweithlu cenedlaethol.
- Byddwn ni’n defnyddio data blynyddol am y gweithlu i fonitro swyddi gwag a darparu data ar daflwybrau’r gweithlu.
- Bob blwyddyn, byddwn ni’n adrodd ar holl gamau gweithredu’r cynllun cyflawni gweithlu hwn ac unrhyw gamau gweithredu newydd a nodwyd.

Fersiwn Word Cynllun cyflawni gweithlu gofal cymdeithasol 2024 i 2027

Mae'r cynllun cyflawni gweithlu hefyd ar gael fel dogfen Word. Gallwch ei lawrlwytho isod.

> Cynllun cyflawni gofal cymdeithasol 2024 i 2027
>
> DOCX 521KB