

Cyngor Sir Ceredigion

ADRODDIAD I'R:	Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cymunedau Iachach
DYDDIAD:	3 Gorffennaf 2023
LLEOLIAD:	Hybrid
TEITL:	Heriau recriwtio yn y Gwasanaethau Llesiant Gydol Oes
PWRPAS YR ADRODDIAD:	Cyflwyno i'r Pwyllgor ddiweddariad am recriwtio a chadw staff Gofal Cymdeithasol. Ceisio adborth ynghylch yr hyn a wnaed hyd yma ac awgrymiadau ar gyfer unrhyw opsiynau eraill. A cheisio ymrwymiad gan yr Aelodau Etholedig i gymeradwyo gweithio mewn partneriaeth â Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda i bwysu a mesur cyfleoedd arloesol a chreadigol i ddarparu datrysiadau mwy hirdymor.
RHESWM PAM FOD Y PWYLLGOR CRAFFU WEDI GOFYN AM YR WYBODAETH:	Cael gwybod am yr heriau cyfredol a'r camau a gymerwyd gan y gwasanaeth

Cyd-destun

Mae dyletswydd gyfreithiol ar y Cyngor i ddarparu gwasanaethau statudol diogel i'r rheiny â'r angen mwyaf yng nghymunedau Ceredigion. Er mai Cyfarwyddwr Statudol Gwasanaethau Cymdeithasol y Cyngor sy'n ysgwyddo cyfrifoldeb dros hyn yn y pen draw, mae cyfrifoldeb ar y sefydliad i gynorthwyo'r Cyfarwyddwr Statudol i sicrhau bod y cyfrifoldebau hyn yn cael eu cyflawni'n effeithiol ac mewn modd sy'n arwain at wasanaeth diogel.

Ar y gwaethaf, byddai'r perygl o beidio â chael gwasanaeth diogel yn peri risg i fywyd defnyddwyr y gwasanaeth, a byddai'n peri risg ariannol sylweddol ac yn dreth ar gapasiti staff pe bai'r Cyngor yn destun mesurau arbennig. Er bod staff asiantaeth yn cael eu defnyddio yn ein strwythurau gofal cymdeithasol, pan fo recriwtio'n anodd, mae cost gwneud hynny'n gyfystyr â gwerth am arian o ystyried y rhan hollbwysig y maent yn ei chwarae i gynnal gwasanaeth diogel. Mae ein staff asiantaeth yn cael eu dewis yn ofalus a'u rheoli'n dda i sicrhau bod anghenion y Cyngor ac anghenion defnyddwyr ein gwasanaeth yn cael eu bodloni. Fel y gwelwch o'r wybodaeth a ddarperir drwy'r adroddiad, mae'r her recriwtio ym maes gofal cymdeithasol yn un genedlaethol ac yn un sy'n debygol o barhau oni bai fod Llywodraeth Cymru'n canolbwyntio'n fanwl ar y materion hyn.

Bu i Arolygiaeth Gofal Cymru arolygu ein gwasanaethau i blant ac i oedolion ym mis Mawrth 2023. Ar ôl arolygiad trylwyr, bu i'r arolygwyr ddarparu adroddiad eithriadol o gadarnhaol a

oedd yn darparu llawer o enghreifftiau o'r gwaith da helaeth sy'n digwydd bob dydd ac yn cyfeirio at yr arweinyddiaeth gref a geir ar lefel uwch. Bu iddynt hefyd gydnabod y meysydd i'w gwella a gyflwynwyd gennym iddynt, a bu iddynt gadarnhau nad oedd unrhyw feysydd lle nad ydym yn cydymffurfio.

Recriwtio a chadw gweithlu o'r maint priodol yw un o'r heriau mwyaf sylweddol y mae llywodraeth leol, a'r sector cyhoeddus yn gyffredinol, yn ei hwynebu, gyda chyfraddau'r swyddi gwag yn cynyddu ym mhob maes. Yn ogystal ag egluro'r heriau mewn manylder, mae'r adroddiad hwn hefyd yn cofnodi'r ffordd y mae'r Cyngor yn defnyddio dulliau arloesol a chreadigol i geisio ymateb i'r heriau hynny.

Mae'r gallu i ddenu ac i gadw talent yn hollbwysig i gynnal gweithlu medrus sy'n gallu darparu gwasanaethau o ansawdd i'n cymunedau. Mae'r Cyngor yn cyflogi gweithlu o oddeutu 3,700 o weithwyr mewn gweithlu cyfwerth ag amser llawn o oddeutu 2,600 o weithwyr, a hwnnw'n weithlu benywaidd i raddau helaeth gyda thua 66% yn fenywod.

Rydym wedi bod yn wynebu her gynyddol o ran recriwtio a chadw staff yn ein gwasanaethau gofal cymdeithasol Llesiant Gydol Oes, yn enwedig dros y deunaw mis diwethaf, ar ôl cyfnod COVID. Mae'r gwasanaethau hyn yn cyflogi gweithlu o oddeutu 700 o weithwyr mewn gweithlu cyfwerth ag amser llawn o 500, ac mae canran uwch na'r cyfartaledd corfforaethol o'r gweithlu yn fenywod, sef 74%.

O blith y swyddi hyn, mae 240 yn cefnogi gwasanaethau statudol ac mae 45 (19%) o swyddi gwag yn y gwasanaethau hyn ar hyn o bryd, gyda 21 ohonynt yn cael eu llenwi gan staff asiantaeth. O blith y 460 o swyddi sy'n weddill, ceir 88 (19%) o swyddi gwag, ond dim ond naw o'r swyddi hyn sy'n cael eu llenwi gan staff asiantaeth, a hynny yn ein cartrefi preswyl a'n Tîm Galluogi.

Mae'r staff asiantaeth sy'n llenwi swyddi yn ein gwasanaethau statudol yn cynnwys yr wyth aelod o'r tîm a reolir drwy drefniant ag Innovate Services. Fe'u penodwyd yn sgil ymarfer caffael, a dyfarnwyd y contract am gyfnod cychwynnol o chwe mis, gyda'r opsiwn i estyn y contract am hyd at chwe mis mewn blociau tri mis. Er nad yw'r tîm wedi'i gynnwys o fewn cwmpas ariannol yr adroddiad, mae'r gwerth ychwanegol a ddarperir ganddo i'r sefydliad, a'i rôl yn helpu i gynnal gwasanaeth diogel, yn amlwg.

Pwrpas yr adroddiad hwn yw rhoi trosolwg ar y problemau recriwtio a chadw staff y mae'r gwasanaethau hyn yn eu hwynebu, yn ogystal ag amlinellu'r gwaith sy'n mynd rhagddo ar hyn o bryd i fynd i'r afael â'r heriau hyn.

Ystyriaethau ariannol

Bu angen defnyddio adnoddau allanol mewn sawl maes Gofal Cymdeithasol i ategu'r staff craidd a gyflogir yn uniongyrchol gan y Cyngor. Nid yw pob un o'r meysydd hyn o fewn cwmpas yr adroddiad hwn. Er eglurder, nid yw'r adroddiad hwn yn trafod swydd y Cyfarwyddwr Statudol (sydd eisoes wedi bod yn destun adroddiad ar wahân i'r Cyngor Llawn) na'r tîm penodedig sy'n gweithio o dan contract ym maes Gofal wedi'i Gynllunio, y cyfeirir ato uchod, sy'n contract

penodol a gomisiynwyd (y mae'r Aelodau eisoes wedi cael adroddiad briffio ar wahân yn ei gylch).

Y meysydd sy'n weddill sy'n rhan o gwmpas yr adroddiad hwn yw'r swyddi Gweithwyr Cymdeithasol Proffesiynol a lenwir gan staff asiantaeth, a'r swyddi Gweithwyr Gofal a Chymorth yng nghartrefi gofal yr awdurdod lleol yn bennaf (gyda rhywfaint o ddefnydd ohonynt yn y Gwasanaethau Gofal a Galluogi wedi'u Targedu). Mae'r rhan fwyaf o'r data'n deillio o gipolwg a gymerwyd ym mis Ebrill 2023.

i) Swyddi Gweithwyr Cymdeithasol Proffesiynol

O ran swyddi Gweithwyr Cymdeithasol, roedd 21 o weithwyr asiantaeth yn llenwi swyddi a oedd yn gysylltiedig â Gwaith Cymdeithasol. Ar gyfartaledd, roedd yn costio £32k yr wythnos, gyda'r cyfraddau awr a dalwyd yn amrywio o £41.00 i £56.25 yr awr. Mae'n amlwg bod cost ychwanegol ynghlwm wrth ddefnyddio gweithwyr asiantaeth, ond caiff y gost hon ei gwrthbwysu'n rhannol gan yr arian sy'n cael ei arbed o ran y swydd wag gysylltiedig. O ddefnyddio Gweithwyr Cymdeithasol asiantaeth, ceir cost ychwanegol nodweddiadol ar sail flynyddol o £20k i £30k y flwyddyn.

	Gweithiwr Cymdeithasol £'000	Uwch- ymarferydd £'000
Cost fel cyflogai (gydag argostau)	49	54
Cost gydag asiantaeth (ar sail 44 wythnos)	69	84
Gwahaniaeth	20	30

Y gost ychwanegol i'r Cyngor yw'r premiwm a delir am weithiwr asiantaeth (gan nodi nad yw'n cael ei dalu os yw'n sâl neu ar wyliau blynyddol ac na wneir unrhyw gyfraniadau cyflogwr tuag at bensiwn) o'i gymharu â'r gyllideb wreiddiol ar gyfer y swydd y mae'n ei llenwi, yn ogystal â swm ehangach sy'n cael ei arbed o ran nifer y swyddi gwag yn gyffredinol, oherwydd nid yw pob swydd wag yn cael ei llenwi gan weithiwr asiantaeth.

	Yr wythnos £'000
Arbediad gros o'r 42 swydd wag o fewn Gofal Cymdeithasol (ac eithrio tair swydd Cymorth Busnes sy'n rhan o'r Gwasanaethau Democrataidd)	37
Llai ffactor swyddi gwag yn y gyllideb sylfaen	-9
Arbediad net sydd ar gael	28
Cost wythnosol staff asiantaeth (21 ar hyn o bryd)	32
Gwahaniaeth net / Diffyg	4

Mae cyfanswm y gost net yn y maes hwn hefyd wedi elwa ar rywfaint o arian grant a ddaeth i law yn 22/23 ac a ddefnyddiwyd i'r eithaf lle bynnag yr oedd modd (er na fydd hwn o reidrydd yn arian cylchol ac felly dylid ei ystyried yn arian untro).

ii) Swyddi Gweithwyr Gofal a Chymorth

Yng nghartrefi gofal yr awdurdod lleol, ochr weithredol y sifftiau 24/7 sydd angen eu llenwi. Ar hyn o bryd, mae'r defnydd nodweddiadol o staff asiantaeth yn rhoi cost net o tua £20k yr wythnos, ond mae hyn yn amrywio o wythnos i wythnos gan ddibynnu ar y gofynion gweithredol. Mae'r cyfraddau awr a delir i asiantaethau am swyddi Gweithwyr Gofal a Chymorth ac Uwch-weithwyr Gofal a Chymorth yn amrywio o £25.99 i £47.00. Y rheswm dros y gwahaniaeth mawr rhwng y symiau hyn yw bod y cyfraddau awr uwch yn cael eu codi am weithio ar ddydd Sadwrn, dydd Sul a gwyliau'r banc.

Yn y maes hwn, er bod gwrthbwysiad ariannol rhannol eisoes wedi'i gynnwys yn y gost net yr wythnos (gan fod y gyllideb sylfaenol yn darparu ar gyfer yr oriau gweithredol sy'n ofynnol i redeg pob cartref), nid yw mor sylweddol oherwydd nid oes swyddi gwag ehangach sy'n cynorthwyo'r sefyllfa, oherwydd mae'n ofynnol llenwi pob sifft i gynnal cymarebau staffio digonol. Mae'r premiwm a delir o ran cost staff asiantaeth hefyd yn amrywio gan ddibynnu ar y math o sifft sy'n cael ei llenwi – mae ar ei uchaf ar gyfer sifft sylfaenol yn ystod y dydd ar ddiwrnod o'r wythnos – premiwm o 85% (£14.03 gan gynnwys argostau o'i gymharu â £25.99 asiantaeth), ond mae hyn yn gostwng i ddim ond 11% ar gyfer noson gŵyl banc.

Felly, mae cost net sylweddol yn codi o ddefnyddio staff asiantaeth yng nghartrefi gofal yr awdurdod lleol, ac nid yw ond yn cael ei lliniaru ar hyn o bryd drwy danwariant mewn rhannau eraill o'r Porth Gofal, sef Gwasanaethau Dydd a Gwasanaethau Gofal a Galluogi wedi'u Targedu.

Problemau recriwtio ym maes gofal cymdeithasol

Mae problemau recriwtio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru wedi bod yn destun pryder cynyddol dros y blynyddoedd diwethaf. Ymhlith rhai o'r prif heriau y mae'r sector gofal cymdeithasol yn eu hwynebu mae:

- 1. Prinder gweithwyr:* Ceir prinder gweithwyr gofal cymdeithasol proffesiynol profiadol a chymwysedig yng Nghymru. Mae'r galw am wasanaethau gofal cymdeithasol wedi bod yn cynyddu oherwydd mae'r boblogaeth yn heneiddio, mae nifer yr achosion ag anghenion gofal cymhleth yn cynyddu, ac mae'r ddeddfwriaeth wedi newid. Serch hynny, nid yw nifer y bobl sy'n ymuno â'r proffesiwn wedi cynyddu ochr yn ochr â'r galw.
- 2. Cyflogau is ac amodau gweithio gwael:* Mae swyddi gofal cymdeithasol yn aml yn gysylltiedig â chyflogau isel ac amodau gweithio heriol. Mae llawer o weithwyr gofal yn ennill yn agos at yr isafswm cyflog ac mae hyn yn peri iddi fod yn anodd denu a chadw gweithwyr proffesiynol medrus. Hefyd, gall natur y gwaith ofyn llawer yn gorfforol ac yn emosiynol, gyda llwythi gwaith trwm a llwythi achosion mawr sy'n gallu peri i bobl chwythu'u plwc. Mae gweithwyr cymdeithasol yng Nghymru yn aml yn cael cyflogau is na phroffesiynau eraill lle mae angen i'r gweithwyr feddu ar gymwysterau tebyg ac ysgwyddo cyfrifoldebau tebyg. Gall cyflogau a pheccynnau buddion annigonol rwystro ymgeiswyr posibl rhag ystyried gwaith cymdeithasol fel gyrfau neu beri i weithwyr cymdeithasol chwilio am well tâl mewn sectorau eraill.

3. *Prinder cyfleoedd i ddatblygu ac i gamu ymlaen mewn gyrfa:* Gall prinder cyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa ac i ddatblygu'n broffesiynol yn y sector gofal cymdeithasol rwystro unigolion rhag dilyn gyrfaedd hirdymor yn y maes hwn. Gall prinder llwybrau clir i gamu ymlaen ac i ddatblygu'n broffesiynol beri i'r sector fod yn llai deniadol i ddarpar ymgeisywyr.
4. *Canfyddiad negyddol o'r sector:* Yn aml, ni chafodd digon o werth ei roi ar y sector ac mae wedi cael ei stigmatiddio, gan arwain at ganfyddiad negyddol o'r proffesiwn. Gall hyn rwystro unigolion rhag ystyried gofal cymdeithasol fel dewis gyrfa posibl, ac mae hyn yn cyfrannu at yr heriau recriwtio.
5. *Gwahaniaethau daearyddol:* Gall problemau recriwtio fod yn fwy amlwg mewn ardaloedd gwledig ac anghysbell. Gall mynediad cyfyngedig at hyfforddiant neu gyfleoedd gwaith beri iddi fod yn anodd denu a chadw gweithwyr gofal cymdeithasol yn yr ardaloedd hyn.
6. *Cydbwysedd bywyd-gwaith a straen:* Gall gwaith cymdeithasol ofyn llawer yn emosiynol ac achosi straen. Gall natur y gwaith, lle bydd y gweithwyr yn ymdrin â sefyllfaoedd heriol ac yn cynorthwyo unigolion sy'n agored i niwed a'u teuluoedd, effeithio ar gydbwysedd bywyd-gwaith gweithwyr cymdeithasol. Gall lefelau uchel o straen a diffyg cydbwysedd bywyd-gwaith beri i'r proffesiwn fod yn llai atyniadol i ddarpar weithwyr.

Problemau cadw staff ym maes gofal cymdeithasol

Mae cadw ein gweithwyr yr un mor bwysig â'u recriwtio, ond mae sawl her ynghlwm wrth gadw ein gweithwyr. Ceir cysylltiad agos rhwng problemau cadw staff gofal cymdeithasol a'r heriau recriwtio y mae'r sector yn eu hwynebu, fel y'u nodir uchod. Ymhlith rhai o'r prif ffactorau sy'n cyfrannu at broblemau cadw staff mae:

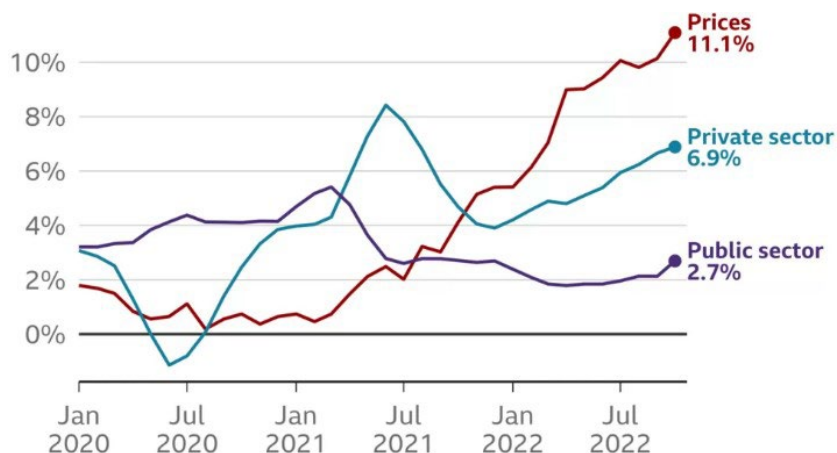
1. *Cyflogau is a gwobrwyon annigonol:* Mae cyflogau swyddi gofal cymdeithasol yng Nghymru yn aml yn isel o'u cymharu â'r cyfrifoldeb a ysgwyddir a galwadau'r swyddi. Mae llawer o weithwyr gofal yn ennill yr isafswm cyflog, neu dâl sy'n agos ato, ac mae hyn yn peri iddi fod yn anodd cadw gweithwyr proffesiynol medrus a phrofiadol. Gall gwobrwyon a chydnabyddiaeth annigonol am waith caled ac ymroddiad gweithwyr gofal arwain at ddiffyg boddhad yn y swydd ac at drosiant staff.
2. *Amodau gweithio heriol:* Gall gofal cymdeithasol ofyn llawer yn emosiynol ac yn gorfforol, gan ei bod yn ofynnol i weithwyr gofal gynorthwyo unigolion ag anghenion cymhleth. Mae natur heriol y gwaith, gan gynnwys yr oriau hir, y llwythi gwaith trwm, a'r adnoddau prin, yn gallu cyfrannu at straen, at sefyllfa lle mae gweithwyr yn chwythu'u plwc, ac at ddyhead i adael y proffesiwn.
3. *Prinder cyfleoedd i ddatblygu ac i gamu ymlaen mewn gyrfa:* Gall prinder cyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa ac i ddatblygu'n broffesiynol arwain at ddiffyg cymhelliad a diffyg boddhad mewn swydd ymhlith gweithwyr gofal cymdeithasol. Heb llwybrau clir i dyfu ac i ddatblygu, gall unigolion deimlo eu bod yn aros yn eu hunfan, a gall hyn gyfrannu at drosiant staff.

4. *Treth emosiynol a syrffed tosturi*: Gall gofalu am unigolion sy'n agored i niwed fod yn dreth emosiynol ar weithwyr gofal. O ddod i gysylltiad parhaus â sefyllfaoedd anodd a thrawmatig, heb gymorth emosiynol priodol, gall arwain at syrffed tosturi a straen seicolegol, gan beri i weithwyr gofal adael y proffesiwn.

Cyflogau llywodraeth leol

Un o'r heriau mwyaf yw lefelau cyflogau llywodraeth leol. Mae pob awdurdod lleol yn rhwym wrth drefniadau bargeinio cyflogau cenedlaethol nad ydynt wedi'u cysylltu'n awtomatig ag arian gan lywodraeth ganolog. Mae ystyriaethau'r cynllun gwerthuso swyddi sydd ar waith ar draws llywodraeth leol hefyd yn peri iddi fod yn anodd cynnig cyflogau a pheycynnau buddion mwy cystadleuol mewn swyddi penodol. Gall hyn arwain at drosiant staff uwch wrth i gyflogeion chwilio am swyddi sy'n talu'n well mewn manau eraill, yn aml yn y sector preifat, a swyddi â chyflogau tebyg ond llai o alwadau gwaith.

Cymharu cyflogau'r sector cyhoeddus, cyflogau'r sector preifat, a'r cynnydd mewn prisiau (CPI) hyd at fis Hydref 2022



Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol

Mae Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol (Cymru) (ADSS Cymru) wrthi'n rheoli prosiect i weithio tuag at ddibynnu llai ar weithwyr cymdeithasol asiantaeth ar draws gwasanaethau cymdeithasol i blant. Rhagwelir y bydd cyfle i ystyried gwaith tebyg ar gyfer gweithwyr cymdeithasol i oedolion yn y dyfodol. Mae'r prosiect wedi llunio Addewid Cymru Gyfan i leihau nifer y gweithwyr cymdeithasol asiantaeth a gyflogir gan yr awdurdodau lleol. Ymhlith y camau a gymerir yn unol â'r Addewid mae peidio â chyflogi gweithwyr cymdeithasol sydd wedi gadael eu swyddi gydag awdurdod lleol i ymuno ag asiantaethau, lleihau'r gyfradd awr a gynigir i weithwyr cymdeithasol asiantaeth er mwyn iddi fod yn debycach i gyfraddau tâl awdurdodau lleol, ac ailnegodi cyfradd tâl gweithwyr asiantaeth a gyflogir ar hyn o bryd i gytuno ar swm is.

Mae ADSS (Cymru) yn cydnabod bod rhaid cyflwyno'r newid yn raddol, ac mae angen rhoi dewisiadau amgen i awdurdodau lleol yn hytrach na defnyddio asiantaethau drud. Hyd yma, nid yw'r prosiect wedi cynnig unrhyw ddatrysiadau amlwg.

Serch hynny, mae ymrwymo i Addewid Cymru Gyfan yn ymrwymiad i roi'r gorau i ddefnyddio gweithwyr asiantaeth, ac mae hyn yn creu risg y bydd staff asiantaeth yn ymadael i gynnal eu hincwm. Byddai hyn yn peri i'r awdurdodau lleol fod mewn sefyllfa lle na fyddai digon o weithwyr cymdeithasol cymwysedig ar gael i gyflawni dyletswyddau statudol yn y gymuned.

Mae'r cyflogau sylfaenol a delir am swyddi gweithwyr cymdeithasol yn amrywio ar draws holl awdurdodau lleol Cymru, oherwydd bydd gan bob awdurdod ei bolisiau cyflogau a'i fandiau cyflog ei hun. Gall y gwahaniaethau fod yn gyfwerth â hyd at £4k ar gyfer gweithiwr cymdeithasol cymwysedig, o gymharu cyflogau Ceredigion â chyflogau awdurdodau mwy o faint. At hyn, mae awdurdodau lleol wedi cyflwyno taliadau atodol ar sail y farchnad sydd wedi dwysáu'r gwahaniaethau hyn, gydag awdurdodau'n talu rhwng £2k a £6k y flwyddyn. O gael colofn gyflog genedlaethol ar gyfer gweithwyr cymdeithasol cymwysedig, byddai'n dileu dylanwad y farchnad fewnol sydd ar waith ar hyn o bryd rhwng awdurdodau cyfagos.

Trosolwg ar y darlun rhanbarthol

Cwblhawyd arolwg manwl o'r heriau presennol o ran y gweithlu gofal cymdeithasol ar ran Bwrdd Diogelu Canolbarth a Gorllewin Cymru (Ceredigion, Sir Gaerfyrddin, Sir Benfro a Phowys) ym mis Rhagfyr 2022, o dan y teitl *Dadansoddiad o ffactorau risg y gweithlu o ran recriwtio a chadw gweithwyr cymdeithasol Gwasanaethau Plant a Gwasanaethau Oedolion*. Bu i'r adolygiad hwn gadarnhau bod yr anawsterau cynhenid sydd ynghlwm wrth fynd i'r afael â phroblemau gweithlu yn y sector hwn yn rhai parhaus ac yn rhai sy'n gwrthsefyll camau i'w hunioni.

Roedd yr adroddiad yn tynnu sylw at rai negeseuon pwysig sy'n gyson ac yn rymus. Cafwyd hyd i ffactorau risg difrifol ar draws gweithluoedd y pedwar awdurdod lleol mewn ystod eang o feysydd, gan gynnwys:

- nifer fawr o swyddi gwag ac anawsterau o ran recriwtio i swyddi, fel gwaith diogelu, yn rhannol oherwydd y llwythi gwaith trymach sy'n deillio o faterion fel prosesau mwy cymhleth i reoli achosion.
- problemau o ran cael gafael ar gyflenwad digonol o weithwyr cymdeithasol ym mhob cam o'u gyrfa, ond yn enwedig mewn swyddi sy'n galw am sgiliau arbenigol.
- dibyniaeth ar lefelau o staff asiantaeth sy'n ansefydlogi'r sefyllfa.
- cyfran uchel o staff yn yr ystod oedran uchaf.
- lefelau trosiant uchel pan fydd gweithwyr cymdeithasol wedi cwblhau'u cyfnodau ôl-gymhwyso.
- absenoldebau oherwydd salwch sy'n aml yn cael eu priodoli i straen, gorbryder, blinder, neu bryderon iechyd meddwl.
- ofnau ynghylch gweithwyr yn chwythu'u plwc, a heriau eraill i'w llesiant.
- y cynnwrf sylweddol a achosir gan newidiadau i amodau gweithio, yn enwedig y rheiny sydd wedi digwydd oherwydd y pandemig.
- galw cynyddol am wasanaethau, a llwythi gwaith sy'n cynyddu.
- pryderon am dâl.

Daeth yr adolygiad i'r casgliad ei bod yn hollbwysig bod unrhyw gynlluniau gwella'n ystyried y gwaith sy'n cael ei wneud ar lefel genedlaethol drwy *Gynllun Gweithlu ar gyfer Gofal Cymdeithasol 2022 i 2025 Gofal Cymdeithasol Cymru*. Mae'r cynllun yn cynnwys pum egwyddor:

“Rydym am gael gweithlu gwaith cymdeithasol:

- *sy'n teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi ac sy'n cael ei werthfawrogi*
- *sy'n meddu ar y gwerthoedd, yr ymddygiadau, yr wybodaeth, y sgiliau a'r hyder priodol i asesu anghenion gofal a chymorth a darparu cefnogaeth pan fo angen*
- *sy'n gynaliadwy ac sydd â digon o bobl i ddarparu gofal iechyd a chymdeithasol ymatebol sy'n diwallu anghenion pobl Cymru*
- *sy'n gweithio mewn amgylchedd lle mae cefnogi lles gweithwyr yn hanfodol er mwyn i bobl a sefydliadau allu ffynnu*
- *sy'n adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth, yr iaith Gymraeg a hunaniaeth ddiwylliannol.”*

Defnydd cynyddol o weithwyr asiantaeth

Ar raddfa genedlaethol, nid yw nifer y graddedigion gwaith cymdeithasol a'r gweithwyr proffesiynol profiadol sy'n dod i'r maes wedi cynyddu ochr yn ochr â'r galw, ac felly mae'r defnydd o weithwyr cymdeithasol asiantaeth yn cynyddu ar draws y sector. Gwelir hyn yn y Canolbarth a'r Gorllewin.

Dros y chwe mis diwethaf, ac yn sgil yr ansefydlogrwydd cynyddol yn y farchnad recriwtio, mae awdurdodau lleol yng Nghymru wedi bod yn cydweithio i ddatblygu dull ar y cyd o ddefnyddio gweithwyr cymdeithasol asiantaeth mewn gwasanaethau plant.

Mae Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol (Cymru) (ADSS Cymru) wrthi'n rheoli prosiect i weithio tuag at ddibynnu llai ar weithwyr cymdeithasol asiantaeth ar draws gwasanaethau cymdeithasol i blant, ac mae'n bosibl y bydd yn ystyried gwneud yr un peth ar gyfer gofal cymdeithasol i oedolion.

Mae ADSS (Cymru) yn cydnabod bod rhaid cyflwyno'r newid hwn yn raddol a bod angen rhoi dewisiadau amgen i awdurdodau lleol yn hytrach na defnyddio datrysiadau drud drwy droi at asiantaethau. O blith 22 awdurdod lleol Cymru, mae 20 wedi ymrwmo i'r cytundeb i gefnogi'r prosiect. Mae'r cytundeb yn seiliedig ar yr addunedau i ddatblygu ac i reoli'r gadwyn gyflenwi staff asiantaeth, i wella ansawdd staff asiantaeth, ac i reoleiddio cyfraddau tâl ym maes gwaith cymdeithasol i blant. Y prif randdeiliaid yw rheolwyr gofal cymdeithasol a rheolwyr cyllid, timau adnoddau dynol, undebau llafur, darparwyr staff asiantaeth, a gweithwyr cymdeithasol asiantaeth.

Y sefyllfa ar hyn o bryd yng Ngheredigion

Roedd yr adolygiad a gynhaliwyd ar gyfer Bwrdd Diogelu Canolbarth a Gorllewin Cymru, y cyfeirir ato uchod, yn cynnwys cyfeiriad at ymchwil a oedd yn seiliedig ar dystiolaeth a

gynhaliwyd gan y Gymdeithas Llywodraeth Leol mewn dau faes perthnasol: (a) pan fydd Gweithwyr Cymdeithasol yn aros yng nghyflogaeth awdurdod lleol, a (b) pan fydd Gweithwyr Cymdeithasol yn gadael cyflogaeth awdurdod lleol. Cafodd y rhain eu nodi yng ngholofn gyntaf y ddau dabl isod. Mae'r ail golofn yn cofnodi'r ymateb yng Ngheredigion, naill ai i hyrwyddo'r maes perthnasol (yn y tabl cyntaf) neu i fynd i'r afael â'r broblem (yn yr ail dabl).

<i>Mae ymchwil yn dangos bod Gweithwyr Cymdeithasol yn aros yng nghyflogaeth Cyngor:</i>	Y sefyllfa yng Nghyngor Sir Ceredigion:
<i>pan fyddant yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi, gyda rheolaeth dda, goruchwyliaeth dda, a hyfforddiant da ar y cychwyn ac ar ôl cymhwyso</i>	Mae Ceredigion yn cyflawni hyn drwy strwythur rheoli Llesiant Gydol Oes cadarn sy'n sicrhau bod goruchwyliaeth, ymarfer adfyfyriol a chyfleoedd hyfforddi ar gael i'r holl staff gofal cymdeithasol
<i>pan fyddant yn rhan o dîm cefnogol gyda chydweithwyr sy'n rhoi cyngor, arbenigedd a chefnogaeth emosiynol</i>	Rydym yn cyflawni hyn drwy raglen o gyfarfodydd tîm rheolaidd, gweithgareddau tîm cymdeithasol, a mynediad at wasanaeth cefnogi llesiant a gwasanaeth cwnsela
<i>pan fydd ganddynt gydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith, a'u bod yn gallu camu ymlaen yn eu gyrfa</i>	Mae'r gwasanaethau Llesiant Gydol Oes wedi datblygu strwythurau tîm a chyfleoedd hyfforddi sy'n cynorthwyo'r gweithwyr i ddatblygu'u gyrfa, ynghyd â chyfleoedd gweithio hyblyg yn unol â'n polisïau a'n gweithdrefnau lleol
<i>pan fydd ganddynt flaenoriaethau clir a llwythi achos priodol</i>	Rydym yn cyflawni hyn drwy'r polisi goruchwyllo Arwyddion Diogelwch sy'n canolbwyntio ar gryfderau a chanlyniadau cadarnhaol; o gael eu goruchwyllo'n rheolaidd, gall gweithwyr flaenoriaethu a phennu nodau clir a thechnegau i reoli llwythi achos
<i>pan fyddant yn gweithredu mewn amgylchedd lle mae ymarfer adfyfyriol yn norm</i>	Mae ein timau a'n rheolwyr yn cyflawni hyn drwy oruchwyllo unigolion a grwpiau, darparu cyfleoedd dysgu gweithredol, ac adolygu achosion
<i>pan fyddant yn cael eu hategu gan wasanaeth gweinyddol a systemau TG effeithiol</i>	Cafodd systemau corfforaethol eu datblygu i sicrhau bod modd defnyddio pob gwasanaeth corfforaethol, a chael cymorth ganddynt, gan gynnwys cymorth TG a chymorth busnes
<i>pan fyddant yn ddiogel yn eu swyddi</i>	Caiff ethos Tîm Ceredigion ei hyrwyddo ar draws pob gwasanaeth a, thrwy gyfathrebu rheolaidd â'r holl staff, y nod yw creu dull

	'teuluol' o weithredu, gan danlinellu pwysigrwydd swyddi diogel a bod yn rhan o gymuned Ceredigion
<i>pan fyddant yn cael cyfle i weithio'n hyblyg</i>	Mae'r ffyrdd newydd o weithio a gyflwynwyd yn sgil y pandemig wedi peri iddi fod yn bosibl rhoi mwy o hyblygrwydd i'r staff sy'n gweithio i'r Cyngor, yn ychwanegol at y polisïau a'r gweithdrefnau perthnasol a oedd eisoes ar waith

<i>Mae ymchwil yn dangos bod Gweithwyr Cymdeithasol yn gadael cyflogaeth Cyngor:</i>	Y sefyllfa yng Nghyngor Sir Ceredigion:
<i>pan fydd y cyfraddau atgyfeirio'n cynyddu</i>	Ers y pandemig, rydym wedi gweld cynnydd yn nifer yr atgyfeiriadau a chynnydd o ran pa mor gymhleth yw'r achosion; caiff hyn ei reoli drwy fonitro data a pherfformiad yn rheolaidd a thrwy ailgyfeirio unigolion a thimau i gefnogi'r meysydd hynny â'r angen mwyaf
<i>pan fydd llwythi achosion unigolion yn cynyddu</i>	Rydym yn rheoli hyn drwy oruchwylio a dyrannu achosion, gan gynorthwyo staff i reoli eu llwythi achosion yn effeithiol a, lle bo'n briodol, drwy ddarparu adnodd staffio ychwanegol
<i>pan fydd y cymorth yr oeddent yn arfer ei gael yn lleihau</i>	Mae'r cymorth yn gyson ac yn cael ei ddarparu yn unol â'r sylwadau blaenorol uchod
<i>pan fydd y rheolaeth y maent yn credu y dylent ei chael dros eu bywyd gwaith yn lleihau</i>	Mae gweithio hyblyg wedi bod yn hollbwysig i gynorthwyo staff i gynnal cydbwysedd cadarnhaol rhwng eu bywyd a'u gwaith
<i>pan nad oes modd iddynt ddefnyddio'u barn broffesiynol</i>	Mae staff yn cael eu cefnogi i weithio'n annibynnol ac i ddefnyddio'u barn broffesiynol; mae hwn yn ofyniad pwysig o fewn ymarfer gofal cymdeithasol ac fe'i cefnogir drwy oruchwyliaeth a rheolaeth dda
<i>pan fydd newidiadau i bolisïau lleol yn arwain at leihau lwfansau</i>	Ni fu hyn yn berthnasol yng Ngheredigion
<i>pan nad yw cyfraddau tâl lleol yn gystadleuol o'u cymharu â'r rheiny sydd ar gael mewn ardaloedd cyfagos</i>	Mae hwn yn fater sy'n destun pryder ac fe'i trafodir ymhellach yn yr adroddiad

Mentrau recriwtio a chadw

Gyda'r nod o sicrhau bod Ceredigion yn hunangynhaliol a bod ganddi gyflenwad rheolaidd o weithwyr cymdeithasol cymwysedig, mae'r camau a ganlyn yn cael eu cymryd:

- Cafodd hyfforddeion gwaith cymdeithasol eu recriwtio i gofrestru ar gwrs y Brifysgol Agored, gyda nawdd yr awdurdod lleol. Bydd tri gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso yn barod i ddechrau ar ddyletswyddau statudol ym mis Hydref 2023, ac mae disgwyl i fwy o fyfyrwyr gymhwyso yn 2024, 2025 a 2026 o raglen y Brifysgol Agored.
 - Mae Ceredigion yn darparu lleoliadau ymarfer i fyfyrwyr o brifysgolion eraill i gefnogi'r rhaglen gymhwyso ac i ddangos i'r myfyrwyr fanteision gweithio i'r awdurdod lleol. Ceir tystiolaeth gref sy'n awgrymu bod myfyrwyr gwaith cymdeithasol yn cael swyddi gydag awdurdod lleol lle cawsant brofiad cadarnhaol pan oeddent yn gymhwyso.
 - Ar y cyd â Phrifysgol Aberystwyth, rydym yn nyddiau cynnar darn o waith i ddatblygu rhaglen gradd Meistr mewn Gwaith Cymdeithasol yn y Canolbarth a'r Gorllewin. Mae Ceredigion a'r Brifysgol yn mynd ati ar y cyd i bwysu a mesur y datblygiad hwn, o dan oruchwyliaeth Gofal Cymdeithasol Cymru. Y nod yw dechrau darparu'r radd MSc newydd mewn Gwaith Cymdeithasol o fis Medi 2025. Er mwyn i gwrs fod yn hyfyw, mae angen o leiaf 30 o fyfyrwyr, ond mae nifer y lleoliadau ymarfer gofynnol sydd ar gael yn cyfyngu ar hyn. Ar hyn o bryd, dim ond darpariaeth ar gyfer 20 lleoliad (myfyriwr) sydd ar gael, felly rydym yn cysylltu â sefydliadau eraill gyda golwg ar gynyddu nifer y lleoliadau er mwyn darparu ar gyfer 30 o fyfyrwyr.
 - Tyfu ein gweithwyr ein hunain:
Yn ystod y pum mlynedd hyd at 2022, mae rhaglen lwyddiannus i ddatblygu ein gweithwyr cymdeithasol ein hunain wedi arwain at yr hyn a ganlyn:
 - Cafodd 12 Gweithiwr Cymdeithasol dan Hyfforddiant eu recriwtio, a chafodd pum gweithiwr arall eu noddi ar lwybr annibynnol i gymhwyso fel Gweithwyr Cymdeithasol. O ganlyniad, cafodd 16 eu cyflogi fel Gweithwyr Cymdeithasol gan Gyngor Sir Ceredigion.
 - Bu i bum myfyriwr Gwaith Cymdeithasol o Brifysgol Abertawe gwblhau lleoliadau yn y Cyngor ac fe'u cyflogwyd fel Gweithwyr Cymdeithasol yng Nghyngor Sir Ceredigion.
 - Darparwyd 80 lleoliad i fyfyrwyr Gwaith Cymdeithasol.
 - Cynorthwywyd 22 o gyflogeion i gyflawni Tystysgrif Addysg Uwch, ac mae naw o'r rheiny wedi bwrw ymlaen i astudio am radd mewn Gwaith Cymdeithasol.
- Dros y tair blynedd nesaf, mae disgwyl i'r unigolion a ganlyn gymhwyso:
- 2023: bydd tri aelod staff yn cymhwyso fel Gweithwyr Cymdeithasol eleni. Mae Cyfarwyddwr Statudol y Gwasanaethau Cymdeithasol wrthi'n neilltuo'r aelodau staff hyn i dimau. Noddi Tystysgrifau Addysg Uwch (dau fodiwl cyntaf gradd mewn Gwaith Cymdeithasol) – gobeithio noddi tri neu bedwar cyflogai.
 - 2024: mae disgwyl i dri aelod staff gymhwyso (os byddant yn cwblhau eu cyrsiau'n llwyddiannus)

- 2025: mae disgwyl i chwe aelod staff gymhwyso (os byddant yn cwblhau eu cyrsiau'n llwyddiannus)

Prentisiaethau:

- Nid oes unrhyw brentisiaethau Gwaith Cymdeithasol ar gael yng Nghymru. Serch hynny, rydym wedi recriwtio prentisiaid Iechyd a Gofal Cymdeithasol a phrentisiaid Gwaith Ieuencid sy'n darparu llwybrau gyrfa cysylltiedig.

Fel rhan o'n cynnig cyflogaeth, rydym yn hyrwyddo'r buddion a ganlyn i recriwtio, i gadw ac i gefnogi'r gweithlu cyfan:

- Pecyn adleoli o hyd at £8k ar gyfer swyddi anodd eu llenwi
- Tâl atodol ar sail y farchnad i weithwyr cymdeithasol cymwysedig
- Cyfleoedd gwaith hybrid a hyblyg
- Mynediad at gymorth iechyd a llesiant i weithwyr
- Polisi goruchwyllo clir a chadarn
- Arfarniadau blynyddol
- Mynediad at ystod eang o hyfforddiant gorfodol ac arbenigol
- Care First – Pecyn Cymorth i Staff
- Cynlluniau prydlesu ceir a beicio i'r gwaith
- Cerdyn arbedion ffordd o fyw

Defnyddio asiantaethau recriwtio i recriwtio i swyddi parhaol

Yn dilyn ymarfer caffael, rydym wedi bod yn cydweithio ag asiantaeth recriwtio Sanctuary Personnel i recriwtio gweithwyr cymdeithasol parhaol o'r tu mewn i'r Deyrnas Unedig ac yn rhyngwladol. Mae gwaith yn mynd rhagddo ar hyn o bryd i gwblhau microwefan 'Hyb Gwaith Cymdeithasol' i hyrwyddo ein cynnig cyflogaeth. Pan fydd wedi'i chwblhau, bydd y microwefan yn cynnwys blogiau, tystebau, cynnig a fideos ffordd o fyw, a chymorth i ddatblygu.

- Rhyngwladol: Ymgyrchoedd adleoli ar draws Affrica, y Caribî, Awstralia, yr Unol Daleithiau, a rhanbarthau daearyddol eraill. Rydym yn defnyddio proses asesu dri cham: CV, ffurflen asesu ymgeisydd, a chyfweliad.
- Y Deyrnas Unedig: Yn ychwanegol at y microwefan, bydd yr ymgyrch farchnata yn y Deyrnas Unedig yn cynnwys y cyfryngau a ganlyn: Indeed, Social Work News; Cymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain, Social Work Today, Community Care.
- Lleoli Gweithwyr Cymdeithasol rhyngwladol: Rydym yn treialu cyflogi aelod staff a oedd wedi cymhwyso'n flaenorol fel Gweithiwr Cymdeithasol yn Hong Kong ar gcontract cyfnod penodol fel Cynorthwydd Gwaith Cymdeithasol. Er mwyn iddi gofrestru fel Gweithiwr Cymdeithasol yng Nghymru, mae'n ymgymryd â lleoliad i ddangos bod ganddi brofiad cyfredol o ymarfer yng Nghymru. Yn ddibynnol ar asesiad/cymeradwyaeth Gofal Cymdeithasol Cymru, bydd modd iddi gofrestru a dechrau yn ei swydd fel ymarferydd Gwaith Cymdeithasol gyda ni.

Allgymorth

- Rydym wedi bod i ffeiriau gyrfaoedd a diwrnodau canolfannau gwaith, ac wedi cefnogi ymgyrchoedd Gofalwn Cymru – yn rhanbarthol ac yn genedlaethol.
- Rydym wedi hyrwyddo cyfleoedd gwaith ar draws y gwasanaethau Llesiant Gydol Oes ymhlith myfyrwyr Prifysgol Aberystwyth.
- Rydym wedi bod i sesiynau gwybodaeth rhithiol a gynhaliwyd gyda myfyrwyr Prifysgol Abertawe.

Ymgyrchoedd recriwtio cyfredol

Rydym wedi diwygio ein deunydd i ddenu ymgeiswyr i wella'r modd yr ydym yn marchnata ein brand a'n cynnig cyflogaeth, ac mae hyn wedi arwain at y datblygiadau a ganlyn:

- Datblygu tri 'fideo arddangos' i'w rhannu ar ein cyfryngau cymdeithasol, ar y wefan gyrfaoedd, mewn sesiynau gwybodaeth, ac ati: (i) Ffordd o Fyw, (ii) Tystebau cymysg, (iii) Astudiaeth achos. Cafodd y rhain eu rhannu fel rhan o ymgyrchoedd a noddwyd drwy ein sianeli cyfryngau cymdeithasol, gan gyrraedd dros 75,000 o bobl. Hefyd, rhennir postiadau codi ymwybyddiaeth 'heb eu noddi' wythnosol ar ein llwyfannau cyfryngau cymdeithasol.
- Ymgyrch yr Wythnos Gwaith Cymdeithasol: fideos o'r Prif Weithredwr a Chyfarwyddwr Statudol y Gwasanaethau Cymdeithasol yn cydnabod gwerth gwaith cymdeithasol a gweithwyr cymdeithasol, cyflwyniad i'r timau gwaith cymdeithasol, a phostiadau diolch ar Facebook a LinkedIn
- Rhannu dyfyniadau cadarnhaol gan y staff am y gwasanaeth ar ein llwyfannau cyfryngau cymdeithasol
- Dwy ymgyrch drwy sesiynau gwybodaeth ar-lein am waith cymdeithasol (wedi arwain at un penodiad llwyddiannus)
- Marchnata ychwanegol: hysbysebion radio, baneri ar ymyl y ffordd, rhestru swyddi gyda Chymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain, hysbysebion wedi'u noddi drwy Indeed
- Caiff swyddi gwag eu hyrwyddo ymhlith pob prifysgol sy'n darparu cyrsiau Gwaith Cymdeithasol
- Yn sgil ymateb gwael i'r dulliau recriwtio traddodiadol, penodwyd SOLCAE i gynnal chwiliad gweithredol i lenwi swydd wag Swyddog Arweiniol Corfforaethol y Porth Cynnal

Casgliad

I fynd i'r afael â phroblemau recriwtio a chadw, mae angen defnyddio dull amlweddol. Mae hyn yn cynnwys gwella cyflogau ac amodau gwaith, buddsoddi mewn datblygiad proffesiynol a hyfforddiant, a hyrwyddo gwerth a phwysigrwydd swyddi gwaith cymdeithasol, gan ganolbwyntio ar wella bodlonrwydd gweithwyr yn eu swyddi a llesiant gweithwyr, hyrwyddo

diwylliant gwaith cadarnhaol a chefnogol, a rhoi strategaethau recriwtio wedi'u targedu ar waith i ddenu ac i gadw gweithwyr gofal cymdeithasol proffesiynol yng Nghymru.

Mae'n hollbwysig bod y llywodraeth, darparwyr gofal cymdeithasol, sefydliadau addysg a chymdeithasau proffesiynol yn mynd ati ar y cyd i gael hyd i atebion cynaliadwy i'r heriau hyn. O fynd i'r afael â'r heriau sydd wrth wraidd yr anawsterau recriwtio a gwella'r canfyddiad cyffredinol o waith cymdeithasol fel proffesiwn buddiol sy'n cael ei werthfawrogi, gall hyn hefyd gyfrannu at wella'r cyfraddau cadw staff.

A gyflawnwyd Aseiad Effaith Adroddiad er gwybodaeth Integredig? Naddo yn unig

Os na, dywedwch pam –

Crynodeb:

Hirdymor: Recriwtio staff allweddol yw'r nod i ddarparu ateb hirdymor i ddatrys yr anawsterau presennol

LLESIANT CENEDLAETHAU'R DYFODOL:

Integreiddio: Mae cyfleoedd i integreiddio'n cael eu pwysu a'u mesur o hyd

Cydweithio: Rydym yn mynd ati ar y cyd i ddatblygu'r strategaeth ar gyfer darpariaeth OT, o dan oruchwyliaeth y Bwrdd Llesiant Gydol Oes Amherthnasol

Cynnwys:

Atal: Atal yw un o'r prif feysydd y mae'r gwasanaeth yn canolbwyntio arno

ARGYMHELLIAD/ARGYMHELLION:

1. Nodi'r sefyllfa bresennol o ran y defnydd pwysig o weithwyr asiantaeth yn ein gwasanaethau gofal cymdeithasol.
2. Nodi'r hyn yr ydym eisoes yn ei wneud i ymateb i'r her o recriwtio gweithwyr yn y sector hwn.
3. Rhoi adborth ac awgrymu unrhyw atebion posibl eraill i ddatrys yr her recriwtio.
4. Cymeradwyo bod swyddogion yn cydweithio â phartneriaid ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda i bwysu a mesur cyfleoedd creadigol ac arloesol i ddarparu atebion mwy hirdymor.

RHESWM DROS YR ARGYMHELLION:

Amherthnasol

Swyddogion adrodd: Audrey Somerton-Edwards a Geraint Edwards

Swyddi: Swyddog Arweiniol Corfforaethol Dros Dro y Porth Cynnal, Swyddog Arweiniol Corfforaethol Pobl a'r Sefydliad

Dyddiad yr adroddiad: 19 Mehefin 2023