

Gofal Cymdeithasol Cymru Arolwg peilot o'r gweithlu - Adroddiad cyffredinol o'r canfyddiadau



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

Awst 2023





**Opinion Research Services - Y Strand, Abertawe, SA1 1AF,
Manylion cyswllt: 01792 535300, www.ors.org.uk info@ors.org.uk**

Fel gyda'n holl astudiaethau, mae canfyddiadau'r arolwg hwn yn amodol ar Delerau ac Amodau Contract Safonol Opinion Research Services.

Ystyrir bod y fersiwn hon o'r adroddiad wedi'i derbyn gan y cleient os nad yw ORS wedi cael gwybod am unrhyw ddiwygiadau o fewn cyfnod rhesymol o amser (1 mis).

Mae angen i ORS gymeradwyo unrhyw ddatganiad i'r wasg neu gyhoeddiad o ganfyddiadau'r arolwg hwn ymlaen llaw. Dim ond ar sail anghywirdeb neu gamliwio y gwrthodir cymeradwyaeth o'r fath.

Cynhaliwyd yr astudiaeth hon yn unol ag ISO 20252: 2019.

Cynnwys

Rhagymadrodd	1
Beth wnaethom ni	2
Proffil ymatebydd	3
Crynodeb gweithredol	4
Rhagymadrodd.....	4
Bodddhad swydd a morâl	4
Gwaith dydd i ddydd.....	5
Gadael y sector	5
Sgiliau a hyfforddiant.....	6
Tâl a buddion	6
Gwneud gofal cymdeithasol yn fwy apelgar.....	7
Ymuno â'r sector gofal cymdeithasol	8
Mae bod eisiau gwneud gwahaniaeth yn sbardun allweddol ar gyfer ymuno â'r sector gofal.....	8
Mae ffrindiau a theulu yn allweddol i gael gwybod am swyddi gofal cymdeithasol.....	10
Ymwybyddiaeth uchel o'r Cod Ymarfer Proffesiynol.....	11
Bodddhad swydd	12
Rheolwyr gofal cymdeithasol sydd fwyaf tebygol o fod yn fodlon â'u swydd.....	12
Mae dau o bob tri gweithiwr gofal yn profi ymdeimlad o swydd wedi'i gwneud yn dda	13
Byddai hanner yn argymhell eu sefydliad fel lle i weithio	14
Teimlo'ch bod yn cael eich gwerthfawrogi a'ch cefnogi	16
Mae llai na hanner yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y cyhoedd.....	16
Mae pedwar o bob pump yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi gan gydweithwyr	19
Dywed dau o bob tri fod eu morâl yn gyffredinol dda	20
Mae un o bob tri gweithiwr cymdeithasol yn meddwl bod y staff cywir yn eu lle.....	21
Straen yn y gweithle	23
Mae mwy na thri chwarter y rheolwyr gofal cymdeithasol yn ei chael hi'n anodd 'cau'r drws' ar faterion gwaith	23
Mae gan dri o bob pedwar gweithiwr cymdeithasol ormod o lwyth gwaith	24
Byddai traean yn defnyddio Gofal Cymdeithasol Cymru i gael gwybodaeth am iechyd a lles yn y gwaith	27
Bwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu	29
Mae traean o weithwyr cymdeithasol wedi profi bwlio yn y gwaith	29
Gadael y sector gofal cymdeithasol	31
Mae un o bob pedwar yn debygol o adael y sector yn y 12 mis nesaf.....	31
Mae tri o bob pump yn nodi cyflog isel fel rheswm i adael y sector	33
Y rhai sydd eisoes wedi gadael y gweithlu.....	35
Mae mwy nag un o bob pump o weithwyr cymdeithasol yn teimlo'n anniogel yn y gwaith.....	36
Recriwtio a chadw	38

Mae saith o bob 10 gweithiwr cymdeithasol yn nodi trosiant uchel yn eu gweithle.....	38
Mae diffyg ymgeiswyr o safon yn her ar gyfer recriwtio	38
Arweinyddiaeth	40
Mae hanner yn cydnabod amrywiaeth mewn rolau arwain	40
Mae grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o anelu at rôl arwain	40
Mae hanner yn credu y gallent ddod yn arweinydd.....	41
Sgiliau a hyfforddiant.....	43
Mae gweithwyr cymdeithasol yn llai tebygol o gytuno bod ganddynt yr hyfforddiant cywir.....	43
Mae pedwar o bob pump eisiau gwella eu gwybodaeth a'u sgiliau.....	43
Diffyg amser yw'r prif rwystr i hyfforddiant i weithwyr cymdeithasol	44
Telerau ac amodau.....	47
Roedd tri o bob pump yn fodlon â thelerau ac amodau eu prif rôl.....	47
Mae mwyafrif y bobl gofrestredig yn gweithio i un cyflogwr.....	47
Mae hanner y rheolwyr gofal cymdeithasol yn gweithio mwy na 40 awr yr wythnos.....	49
Mae dros un o bob deg gweithiwr gofal ar gontractau dim oriau.....	50
Nid yw hanner y gweithwyr gofal yn derbyn unrhyw dâl salwch pan fyddant yn sâl	50
Sefyllfa ariannol.....	53
Agwedd at weithio ym maes gofal cymdeithasol.....	56
Gwneud gwahaniaeth yw'r hyn y mae pobl yn ei fwynhau fwyaf.....	56
Sut i wneud y sector gofal cymdeithasol yn fwy deniadol.....	57
Sgôr hyrwyddwr net (eNPS).....	59
Gwybodaeth ddemograffig.....	60
Yr iaith Gymraeg	60
Undebau llafur	61
Anabledd.....	61
Mewnfudo	62
Diwedd glo	63
Atodiadau.....	64
Atodiad 1 - Methodoleg.....	64
Atodiad 2 – Proffil sampl	69
Atodiad 3 – Yr holiadur	71
Atodiad 4 – Testun gwahoddiad e-bost.....	81
Atodiad 5 – Tabl o ffigurau	84
Atodiad 6 – Tabl o dablau	86

Rhagymadrodd

Comisiynwyd Opinion Research Services (ORS) gan Ofal Cymdeithasol Cymru i gwmpasu a threialu arolwg i ddarparu gwybodaeth eang, barhaus am y gweithlu ym maes gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol yng Nghymru. Bwriad yr arolwg yw cefnogi'r gwaith o nodi tueddiadau a phatrymau i lywio penderfyniadau polisi a gweithredol ar gyfer Gofal Cymdeithasol Cymru, Llywodraeth Cymru a chyrrff a noddir, awdurdodau lleol a rhanddeiliaid eraill ym maes gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol.

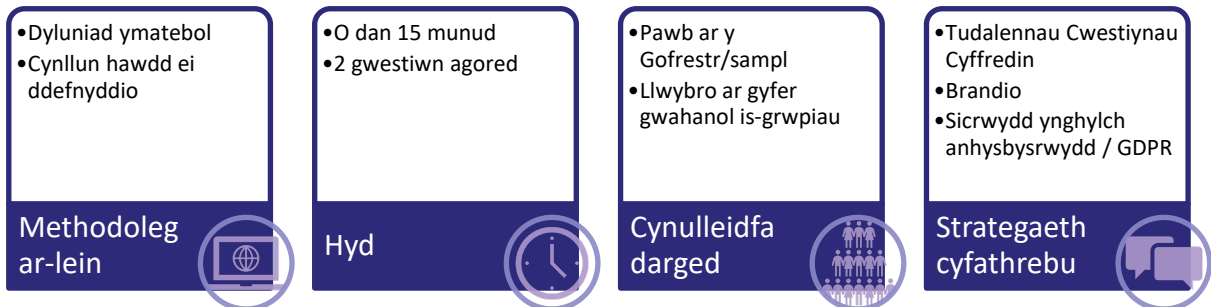
Comisiynwyd y prosiect ym mis Mai 2022 ac roedd yn cynnwys dau brif gam:

- Cyfnod cwmpasu
- Cyfnod peilot.

Cynhaliwyd y cam cwmpasu rhwng Mai a Medi 2022 ac roedd yn cynnwys:

- Adolygiad o ddogfennau/ymchwil cymharol
- Gweithdy staff Gofal Cymdeithasol Cymru
- 25 o gyfweiliadau â rhanddeiliaid
- 5 grŵp ffocws gyda staff rheng flaen.

Darparwyd adroddiad cyfnod cwmpasu ym mis Medi 2022 a ddaeth i'r casgliad bod digon o alw am arolwg o'r gweithlu ac argymhellodd y dylid cynnal arolwg peilot ar-lein yn 2023.



Yn dilyn hynny, gweithiodd ORS gyda Gofal Cymdeithasol Cymru i ddylunio'r peilot, gan gynnwys yr holiadur ¹ a dull samplu cychwynnol.

Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar ganfyddiadau allweddol yr arolwg peilot. Darperir archwiliad manylach o gynllun yr ymchwil a'r gwersi allweddol ar gyfer arolygon yn y dyfodol mewn adroddiad technegol ar wahân.

¹ Mae copi o'r holiadur i'w weld yn yr atodiadau

Beth wnaethom ni

Arweiniodd y cam cwmpasu at argymhelliad ar gyfer methodoleg ar-lein. Rhoddwyd sylw arbennig i sicrhau bod yr arolwg ar-lein yn hygyrch ar amrywiaeth o lwyfannau gan gynnwys ffonau clyfar. Teimlwyd bod hyn yn hanfodol ar gyfer cynnwys gweithwyr gofal a oedd yn llai tebygol o fod â mynediad at liniadur neu gyfrifiadur.

Mae gan Ofal Cymdeithasol Cymru gyfeiriad e-bost ar gyfer pob person cofrestredig, a defnyddiwyd y rhain i anfon gwahoddiadau personol at bawb ar y Gofrestr. Roedd yr holl gyfathrebiadau mewn fformat dwyieithog.

Cynhaliwyd peilot cychwynnol yn gynnar ym mis Mawrth 2023, ac ar ôl hynny gwnaed rhai mân newidiadau i'r holiadur. Lansiodd y prif arolwg ganol mis Mawrth 2023, er na chafodd rhai gwahoddiadau eu hanfon tan fis Ebrill 2023. Anfonwyd dau e-bost atgoffa at y rhai nad ymatebodd, a daeth yr arolwg i ben ar 4 Mai 2023.

Y gyfradd ymateb gyffredinol oedd 6.5%, yn amrywio o 6.0% ar gyfer gweithwyr gofal cartref i 12.1% ar gyfer rheolwyr gofal cartref.

Mae data'r arolwg wedi'i bwysoli, a gellir ei ystyried i fod yn gynrychioliadol o bawb ar Gofrestr Gofal Cymdeithasol Cymru. Mae'r testun drwy'r adroddiad hwn felly yn cyfeirio at 'bobl gofrestredig' yn hytrach nag at 'ymatebwyr'.

O fewn yr adroddiad, efallai y bydd adegau pan nad yw'n ymddangos bod y data grŵp y cyfeirir ato yn y testun yn cyfateb i'r data manylach a ddangosir ar y siartiau. Mae hyn oherwydd talgrynnu gyda'r holl ddata wedi'i ddangos heb leoedd degol.

Mae mwy o fanylion am y fethodoleg ymchwil i'w gweld yn atodiad 1 neu'r adroddiad technegol sydd wedi'i ddarparu ar wahân.

Proffil ymatebydd

Mae'r tablau canlynol yn dangos proffil yr ymatebwyr o ran y math o weithlu y maent wedi'u dosbarthu ynddynt ar y Gofrestr.

Tabl 1. Math o weithlu fel y'i dosbarthwyd ar y Gofrestr

Math o Weithlu	Nifer yr ymatebwyr (cyfrif heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys wedi'i bwysoli)
Gweithiwr gofal cartref	1,203	39	41
Gweithiwr cartref gofal oedolion	1,035	33	32
Gweithiwr cymdeithasol	451	14	14
Rheolwr gofal preswyl i blant	32	1	1
Rheolwr cartref gofal oedolion	122	4	3
Rheolwr gofal cartref	112	4	2
Gweithiwr gofal preswyl i blant	130	4	6
Myfyriwr gwaith cymdeithasol	34	1	1
Cyfanswm	3,119	100	100

Er mwyn sicrhau meintiau sampl cadarn fesul grŵp, ac i wneud yr adroddiad yn fwy hygrych, rydym yn gyffredinol wedi adrodd ar y canfyddiadau gan ddefnyddio'r tri grŵp eang a ddangosir yn Nhabl 2 – gweithwyr gofal, gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol. Lle bo'n berthnasol, rydym wedi darparu cyd-destun ychwanegol – er enghraifft, amlygu gwahaniaethau rhwng gweithwyr gofal cartref a gweithwyr cartrefi gofal i oedolion.

Tabl 2. Grwpiau o'r math o weithlu a ddefnyddir ar gyfer adrodd

Math o Weithlu	Nifer yr ymatebwyr (cyfrif heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys wedi'i bwysoli)
Gweithwyr gofal	2,368	76	79
Rheolwyr gofal cymdeithasol	266	9	5
Gweithwyr cymdeithasol	485	16	15
Cyfanswm	3,119	100	100

Crynodeb gweithredol

Rhagymadrodd

Pwrpas trosfwaol yr ymchwil hwn oedd datblygu gwell dealltwriaeth o brofiadau a chanfyddiadau'r rhai sy'n gweithio yn y sector gofal cymdeithasol. Yr uchelgais yw i'r prosiect ddarparu gwybodaeth eang, barhaus am y gweithlu ym maes gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol yng Nghymru. Mae'r adroddiad hwn yn seiliedig ar yr arolwg cynhwysfawr cyntaf o'r gweithlu gofal cymdeithasol cofrestredig yng Nghymru ac mae'n amlygu'r canfyddiadau allweddol.

Mae'r gweithlu gofal cymdeithasol yn ymgorffori ystod eang o rolau ac, i symleiddio'r broses adrodd, mae hyn wedi'i grwpio'n fras yn weithwyr gofal, gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol.

Dim ond pobl sydd ar Gofrestr Gofal Cymdeithasol Cymru y mae'r arolwg hwn yn eu cynnwys. Nid yw'r rhai sy'n gweithio yn y sector gofal cymdeithasol ond nad ydynt o reidrwydd wedi'u cofrestru - cynorthwyr personol, er enghraifft - wedi'u cynnwys yn yr ymchwil hwn.

Bodddhad swydd a morâl

Y prif reswm pam fod pobl yn ymuno â'r sector gofal cymdeithasol yw awydd i wneud gwahaniaeth i fywydau pobl, yn ogystal â chredu y byddai'r rôl yn gweddu i'w sgiliau ac y byddent yn dda yn ei gwneud. Mae hyn yn awgrymu bod y rhan fwyaf o bobl yn cael eu cymell i ymuno â'r sector gofal oherwydd ei fod yn faes y maent am weithio ynddo.

At ei gilydd, mae tri o bob pump yn fodlon â'u swydd bresennol. Gweithwyr cymdeithasol sydd â'r lefel uchaf o anfonlonrwydd, gyda bron i ddau o bob pump (38%) yn anfonlon. Mae'r anfonlonrwydd hwn yn amlwg yn destun pryder, ac mae angen ymchwilio ymhellach i ddeall yr achosion.

Dywedodd mwyafrif y bobl gofrestrdig fod eu swydd yn rhoi ymdeimlad o waith da iddynt o leiaf y rhan fwyaf o'r amser, ac mae hyn yn sicr yn cefnogi eu cymhelliant gwreiddiol i wneud gwahaniaeth. Fodd bynnag, roedd gwahaniaeth sylweddol rhwng gweithwyr gofal a gweithwyr cymdeithasol (65% o gymharu â 44%). Mae gweithwyr cymdeithasol yn llai tueddol o deimlo eu bod yn cwblhau eu gwaith yn dda, ac mae hyn yn debygol o fod yn dylanwadu ar eu bodddhad cyffredinol yn eu swydd.

Yn ogystal â gofyn am foddhad swydd, gofynnwyd i bobl gofrestrdig a fyddent yn argymell eu sefydliad fel lle da i weithio. Ar y metrig hwn, rhoddodd rheolwyr gofal cymdeithasol bersectif gwahanol iawn i staff eraill. Byddai pedwar o bob pum rheolwr gofal cymdeithasol yn argymell eu sefydliad fel lle da i weithio, o gymharu â thua hanner y gweithwyr gofal a gweithwyr cymdeithasol (52% a 48% yn y drefn honno).

Ar y cyfan, roedd y rhan fwyaf o bobl gofrestrdig yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y bobl a'r teuluoedd y maent yn eu cefnogi, gan eu cydweithwyr a'u rheolwr. Fodd bynnag, roedd llai na hanner yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan asiantaethau partner, fel staff iechyd a'r heddlu, neu'r cyhoedd. Mae diffyg gwerthfawrogiad y cyhoedd yn arbennig o ddifrifol ymhlith gweithwyr cymdeithasol. Dim ond un o bob pump oedd yn cytuno

eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, ac mae hyn bron yn sicr yn cael effaith negyddol ar weithwyr cymdeithasol.

Holwyd pob person cofrestredig am eu morâl eu hunain a morâl eu cydweithwyr. Dywedodd dau o bob tri bod eu morâl eu hunain yn dda naill ai drwy'r amser neu'r rhan fwyaf o'r amser, ond roedd y rhan fwyaf yn gweld morâl eu cydweithwyr yn llai cadarnhaol. Gan fod barn unigolyn am ei forâl ei hun yn fwy tebygol o fod yn gywir, mae'n ymddangos y gallai pobl gofrestrdig fod yn tanamcangyfrif morâl eu cydweithwyr. Mae'n werth nodi bod morâl gweithwyr gofal yn sylweddol uwch na gweithwyr cymdeithasol, ac mae hyn yn adlewyrchu naratif trwy lawer o'r data bod y proffesiwn gwaith cymdeithasol dan straen arbennig.

Gwaith dydd i ddydd

Dywedodd mwy na thri o bob pedwar gweithiwr cymdeithasol, a thua thri o bob pump o reolwyr gofal cymdeithasol, fod cael gormod o waith i'w wneud/peidio â chael digon o amser yn achosi straen iddynt. Roedd cyfrannau tebyg yn rhestru gwaith papur a biwrocratiaeth fel achos straen. Mae'n ymddangos bod gweithwyr gofal yn cael eu heffeithio'n llai yn gyffredinol gan straen wrth wneud eu gwaith, er eu bod yn fwy tebygol na grwpiau eraill o ddweud bod anawsterau mewn perthynas â chydweithwyr yn achosi straen iddynt wrth gyflawni eu swydd.

Roedd y rhan fwyaf yn cytuno eu bod yn gallu bodloni anghenion y bobl y maent yn gofalu amdanynt, er mai dim ond eu hanner a deimlai fod ganddynt ddigon o amser i wneud eu gwaith yn dda. Unwaith eto, gweithwyr cymdeithasol oedd gryn dipyn yn llai tebygol o deimlo y gallent ddiwallu anghenion eu cleientiaid, neu fod ganddynt ddigon o amser i wneud eu gwaith yn dda, sydd oll yn debygol o gyfrannu at straen ac anfodlonrwydd swydd.

Yn gyffredinol, roedd bron i ddau o bob pump wedi profi bwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu yn bersonol ar ryw adeg yn eu bywyd gwaith. Gweithwyr cymdeithasol sydd fwyaf tebygol o adrodd am brofiadau negyddol, gyda thraean ohonynt yn dweud eu bod wedi cael eu bwlio yn y gwaith.

Gadael y sector

Mae heriau gwirioneddol o ran cynnal gweithlu profiadol a chymwys, gyda dros chwarter yr holl bobl gofrestrdig yn disgwyl gadael y sector gofal cymdeithasol o fewn y 12 mis nesaf, a 44% yn disgwyl gadael o fewn y pum mlynedd nesaf.

Mae un o bob pump o weithwyr cymdeithasol yn debygol iawn neu'n eithaf tebygol o adael y proffesiwn yn ystod y flwyddyn nesaf, ac mae bron i hanner yn meddwl ei bod yn eithaf tebygol y byddant yn gadael o fewn y pum mlynedd nesaf. Hyd yn oed o ystyried rhywfaint o or-ddweud, mae hyn yn dangos bod achos i bryderu ynghylch cadw. Mae dau o bob pump o'r rhai 35-54 oed yn disgwyl gadael o fewn pum mlynedd, ac mae'r grŵp oedran hwn yn debygol o gynnwys staff profiadol sy'n anodd cael rhywun yn eu lle.

Mae gweithwyr gofal ychydig yn fwy tebygol na gweithwyr cymdeithasol o adael yn y 12 mis nesaf, ac efallai nad yw hyn yn syndod gan eu bod yn gweithio mewn marchnad swyddi llawer mwy cyfnewidiol.

Y rhesymau a roddwyd amlaf dros ddisgwyl gadael y sector gofal cymdeithasol o fewn y pum mlynedd nesaf oedd cyflog, gorweithio ac amodau cyflogaeth/gwaith gwael. Gweithwyr gofal oedd fwyaf tebygol o nodi cyflog, tra bod gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal

cymdeithasol yn fwy tebygol o nodi gorweithio. Cyfeiriodd tri o bob deg o weithwyr gofal a gweithwyr cymdeithasol at gyflogaeth ac amodau gwaith gwael.

Sgiliau a hyfforddiant

Mae pedwar o bob pum person cofrestredig yn cytuno eu bod yn cael yr hyfforddiant cywir i wneud eu gwaith yn dda.

Mae'n bosibl bod y galw mwyaf am hyfforddiant ymhlith gweithwyr cymdeithasol, lle mai dim ond saith o bob deg sy'n teimlo eu bod yn cael yr hyfforddiant cywir i wneud eu gwaith yn dda, mae'r rhan fwyaf (85%) eisiau gwella eu sgiliau, a hanner yn teimlo bod angen mwy o hyfforddiant arnynt i ddatblygu eu gyrfaedd.

Nid yw dau o bob tri pherson cofrestredig yn ystyried bod unrhyw rwystrau i gael mynediad at hyfforddiant yn eu gweithle, er mai gweithwyr cymdeithasol unwaith eto sy'n llawer mwy tebygol o ddod ar draws rhwystrau na mathau eraill o weithlu. Y ddau rwystr mwyaf y mae gweithwyr cymdeithasol yn eu hwynebu yw diffyg amser ac argaeledd cyrsiau. Ymhlith gweithwyr gofal, y rhwystrau a nodwyd oedd argaeledd a diffyg gwybodaeth am yr hyfforddiant sydd ar gael.

Mae galw nas bodlonir am hyfforddiant, er y byddai angen i unrhyw ddarpariaeth ychwanegol sicrhau ei fod yn cael ei hysbysebu'n dda a'i fod yn hygyrch i staff mewn darnau cryno fel y gallai ffitio'n well i amserlenni prysur.

Tâl a buddion

Mae tri o bob pump yn fodlon ar delerau ac amodau eu prif swydd, er bod gweithwyr gofal yn llai bodlon na grwpiau eraill ac yn gyffredinol mae ganddynt delerau llai ffafriol. Mae hyn yn amlwg yn gysylltiedig â'r ffaith mai gweithwyr gofal sydd leiaf tebygol o gael eu cyflogi gan gyflogwr sengl ar gyflog gydag oriau sefydlog.

Mae lefel uchel o anfodlonrwydd â chyflogau ymhlith gweithwyr gofal a gweithwyr cymdeithasol, er bod hyn yn fwy amlwg ymhlith gweithwyr gofal.

Mae buddion sy'n gysylltiedig â gwaith yn amrywio'n fawr rhwng rolau, ac efallai mai'r gwahaniaeth pwysicaf yw mai dim ond hanner y gweithwyr gofal sy'n derbyn tâl salwch, o gymharu â chyfrannau llawer uwch o weithwyr cymdeithasol.

Byddai'n well gan dros hanner y rhai a gyflogir ar hyn o bryd ar gontract dim oriau gael contract oriau sefydlog, rheolaidd, er y byddai lleiafrif arwyddocaol yn dewis aros ar gontract dim oriau.

Gofynnwyd i bobl gofrestredig pa mor dda yr oeddent yn ymdopi'n ariannol. Yn gyffredinol, roedd tri o bob deg (30%) yn teimlo eu bod yn gwneud yn iawn neu hyd yn oed yn byw yn gyfforddus. Fodd bynnag, pan fyddwn yn ystyried y data yn ôl y math o weithlu, mae'n amlwg bod gweithwyr gofal, yn arbennig, yn wynebu heriau oherwydd y cynnydd ehangach mewn costau byw.

Gwneud gofal cymdeithasol yn fwy apelgar

Gofynnodd ein cwestiwn olaf beth y dylid ei wneud i wneud y sector gofal cymdeithasol yn lle mwy deniadol a gwerth chweil i weithio ynddo. Nid yw'n syndod mai'r ymateb mwyaf cyffredin - a roddwyd gan dri o bob pedwar o bobl gofrestrdig - oedd bod angen talu'r gwaith yn well.

Mae gweithwyr cymdeithasol yn fwy tebygol o weld llwyth gwaith (32%), gwell cyfathrebu a chefnogaeth gan reolwyr (20%), yr angen am fwy o staff parhaol (17%) ac amodau gwaith gwell/mwy diogel (16%) fel ffactorau allweddol i fynd i'r afael â nhw na'r rhai mewn rolau eraill. Byddai cael mwy o staff cymwys a pharhaol yn eu lle yn galluogi gweithwyr cymdeithasol i deimlo bod ganddynt amser i wneud eu gwaith yn iawn, yn ogystal â derbyn hyfforddiant, a fyddai'n cyfrannu at foddhad cyffredinol yn y swydd ac yn lleihau'r duedd i adael.

Yn ogystal â'r sylw a gafodd y sgôr uchaf am gyflog, roedd gweithwyr gofal yn tueddu i ganolbwyntio ar sylwadau ynghylch telerau ac amodau fel tâl salwch, tâl gwyliau, milltired a buddion yn fwy cyffredinol. Mae hyn yn amlygu'r angen i waith gofal ystyried y pecyn cyffredinol o wobrau ac nid dim ond y gyfradd tâl fesul awr wrth gystadlu am staff o sectorau eraill.

Ymuno â'r sector gofal cymdeithasol

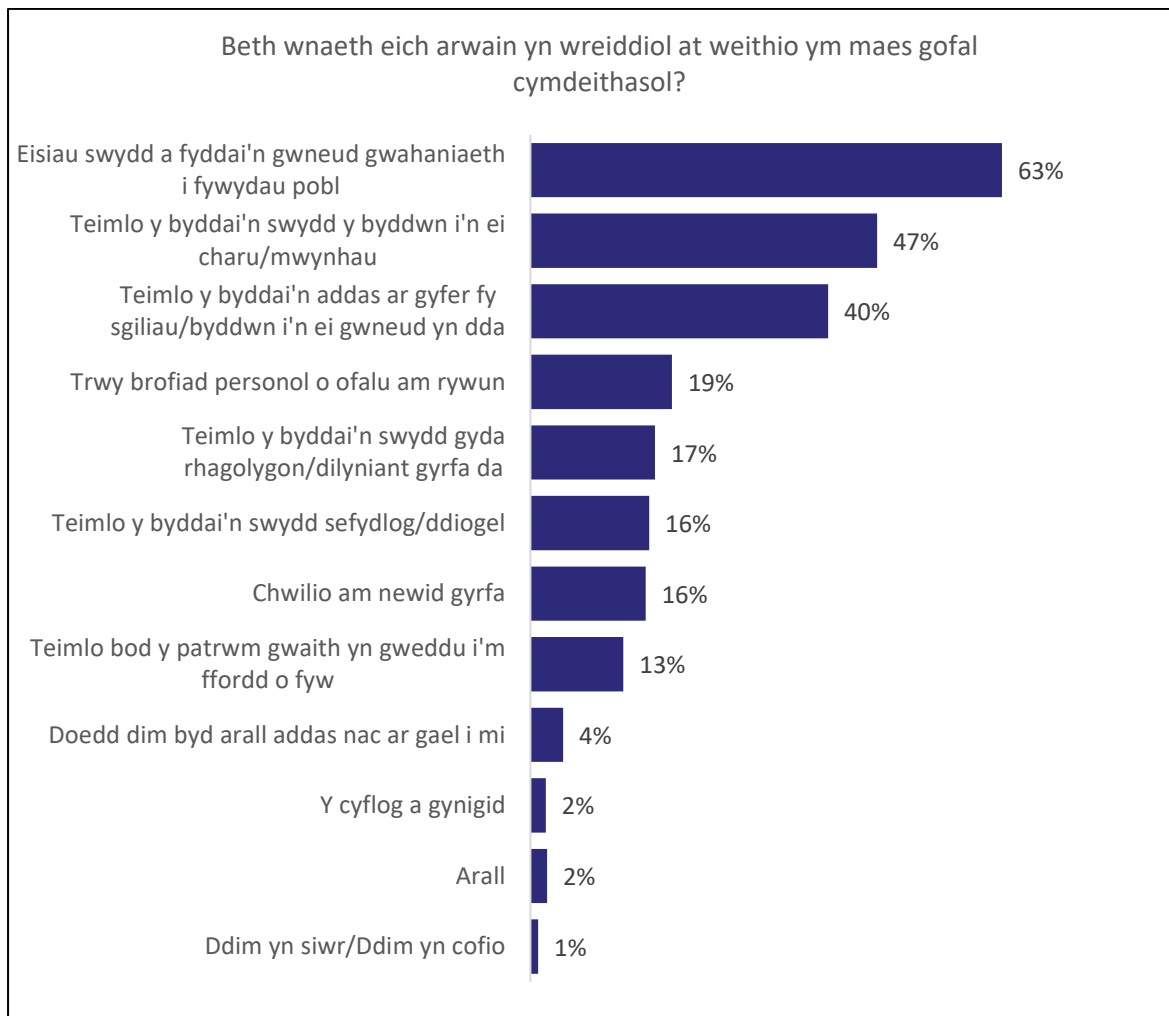
Roedd ein cwestiynau cychwynnol yn gofyn i bobl am eu rheswm dros ddymuno gweithio ym maes gofal cymdeithasol a sut y daethant i wybod am y sector am y tro cyntaf.

Mae bod eisiau gwneud gwahaniaeth yn sbardun allweddol ar gyfer ymuno â'r sector gofal

Dechreuodd dros dair rhan o bump (63%) o bobl gofrestrdig weithio ym maes gofal cymdeithasol i ddechrau oherwydd eu bod eisiau swydd a fyddai'n gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl, a dywedodd bron i hanner (47%) eu bod yn teimlo y byddai'n swydd y byddent yn ei mwynhau. Teimlai dwy ran o bump (40%) y byddai gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn gweddu i'w sgiliau neu'n rhywbeth y byddent yn dda yn ei wneud, tra bod gan tua un rhan o bump (19%) brofiad personol o ofalu am rywun eisoes.

Mae hyn yn awgrymu bod y rhan fwyaf o bobl yn cael eu cymell i ymuno â'r sector gofal oherwydd ei fod yn faes y maent am weithio ynddo, yn hytrach nag am resymau ymarferol, megis patrwm gwaith sy'n gweddu i'w ffordd o fyw (13%), y cyflog (2%) neu 'syrthio' i'r swydd oherwydd nad oedd dim byd arall addas neu ar gael iddynt (4%).

Ffigur 1. Cymhellion ar gyfer gweithio ym maes gofal cymdeithasol



Sail: Pob person cofrestredig (3,059).

Mae'r tri phrif gymhelliant ar gyfer gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn aros yr un fath ar gyfer pob math o weithlu. Fodd bynnag, os ydym yn ystyried ysgogwyr gwahanol ar gyfer gwahanol fathau o weithlu, gallwn weld bod gweithwyr cymdeithasol yn llawer mwy tebygol o ddweud eu bod wedi'u denu at ofal cymdeithasol oherwydd eu bod:

- Eisiau gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl (76%)
- Yn teimlo y byddent yn ei wneud yn dda (54%)
- Yn teimlo y byddai'n swydd sefydlog/ddiogel (28%)
- Yn teimlo bod rhagolygon gyrfa/dilyniant da (26%)
- Yn cael eu denu gan y cyflog (7%).

Mae gweithwyr gofal yn llawer mwy tebygol o ddweud eu bod wedi cael eu harwain i weithio ym maes gofal cymdeithasol i ddechrau oherwydd:

- Eu bod wedi cael profiad personol o ofalu am rywun (20%)
- Eu bod yn edrych am newid gyrfa (16%)
- Eu bod yn teimlo fod y patrwm gwaith yn gweddu i'w ffordd o fyw (14%)
- Nid oedd unrhyw beth arall addas nac ar gael iddynt (5%).

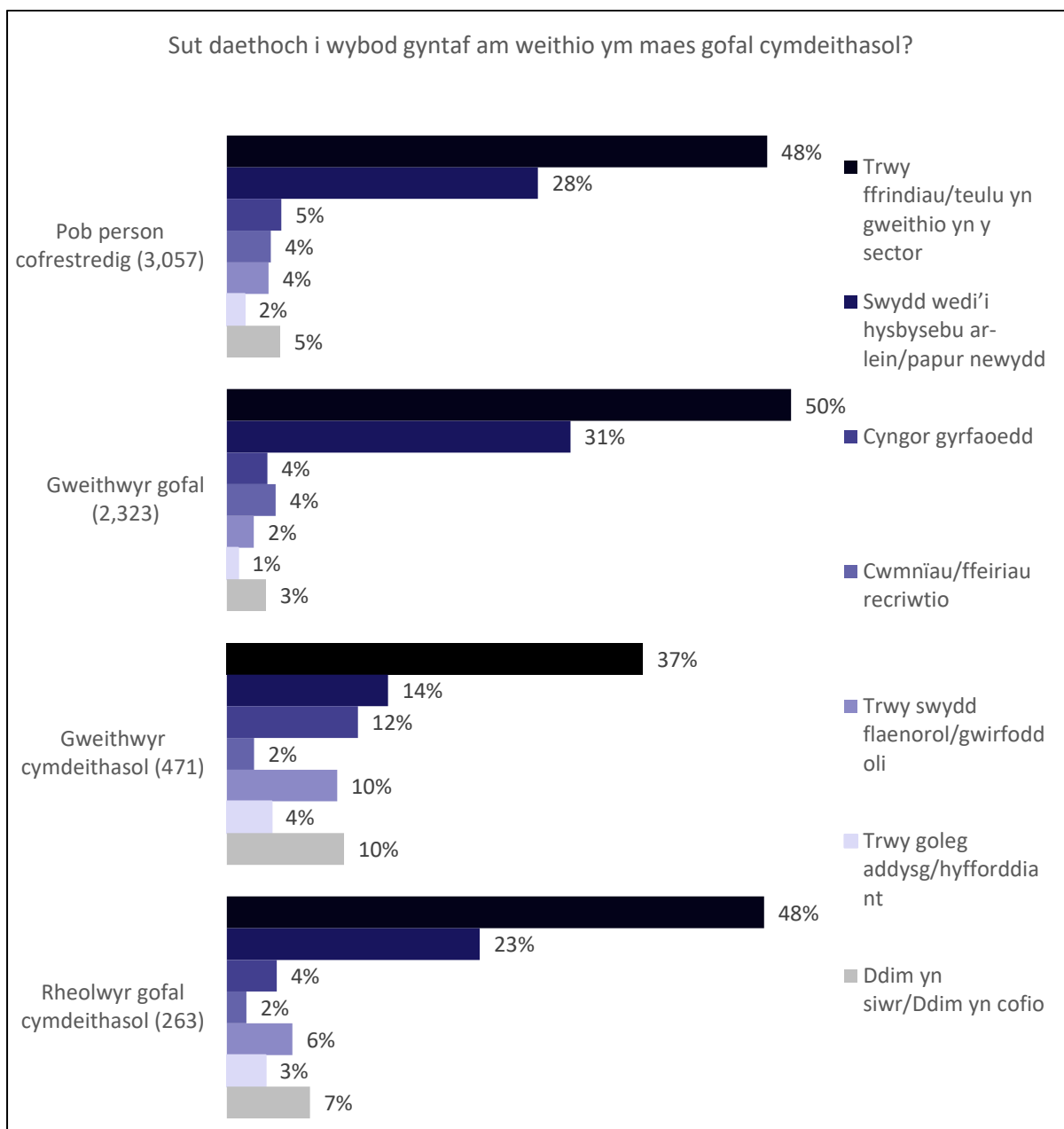
Mae ffrindiau a theulu yn allweddol i gael gwybod am swyddi gofal cymdeithasol

Daeth tua hanner (48%) yr holl bobl gofrestrdig i wybod gyntaf am weithio ym maes gofal cymdeithasol trwy ffrindiau a theulu yn gweithio yn y sector. Fodd bynnag, mae hyn yn disgyn i 37% ar gyfer gweithwyr cymdeithasol, sy'n llawer mwy tebygol o fod wedi dod i wybod amdano trwy gyngor gyrfaeodd (12%) neu swydd/gwaith gwirfoddoli blaenorol (10%).

Mae gweithwyr cymdeithasol hefyd yn sylweddol llai tebygol o fod wedi gweld swydd yn cael ei hysbysebu ar-lein (e.e. ar gyfryngau cymdeithasol/gwefannau) neu mewn papur newydd (14% o'i gymharu â 28% yn gyffredinol), tra bod hyn yn wir am ychydig llai na thraean (31%) o weithwyr gofal.

Dywedodd llai na 0.5% eu bod wedi clywed am weithio ym maes gofal cymdeithasol am y tro cyntaf drwy Gofalwn Cymru, sef porth swyddi ar-lein ar gyfer y sector gofal yng Nghymru a lansiwyd ym mis Mawrth 2019. Gallai hyn ddod yn ffynhonnell amlycach dros amser.

Ffigur 2. Sut y daeth pobl gofrestrdedig i wybod gyntaf am weithio ym maes gofal cymdeithasol



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Ymwybyddiaeth uchel o'r Cod Ymarfer Proffesiynol

Mae pob rheolwr gofal cymdeithasol a gweithiwr cymdeithasol yn ymwybodol o God Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol Cymru. Fodd bynnag, er bod ymwybyddiaeth hefyd yn uchel ymhlith gweithwyr gofal, nid yw 8% o'r grŵp hwn yn ymwybodol o'r cod. Felly, efallai fod hwn yn faes a fyddai'n elwa o gael ei hyrwyddo ymhlith gweithwyr gofal.

Bodddhad swydd

Rheolwyr gofal cymdeithasol sydd fwyaf tebygol o fod yn fodlon â'u swydd

Gofynnodd ein harolwg i bobl gofrestredig raddio lefel eu bodddhad â'u swydd bresennol gan ddefnyddio graddfa saith pwynt. Yn gyffredinol, mae 57% o bobl gofrestredig yn fodlon ar eu swydd bresennol, er bod hyn yn gadael un o bob tri (33%) yn anfodlon.²

Rheolwyr gofal cymdeithasol sydd â'r lefel uchaf o foddhad â'u swydd bresennol (68%). Er na wnaethom ofyn cwestiynau am eu rhesymau dros fod yn fodlon, gallem ddyfalu bod rhywfaint o ymreolaeth a'r gallu i gael effaith, ochr yn ochr â sicrwydd ariannol, yn cyfrannu at eu bodddhad.

Gweithwyr cymdeithasol sydd â'r lefel uchaf o anfodlonrwydd, gyda bron i ddau o bob pump (38%) yn anfodlon. Mae'r anfodlonrwydd hwn yn amlwg yn destun pryder, ac mae angen ymchwilio ymhellach i ddeall i ba raddau y mae hyn yn cydberthyn â'r tebygolrwydd o adael y proffesiwn.

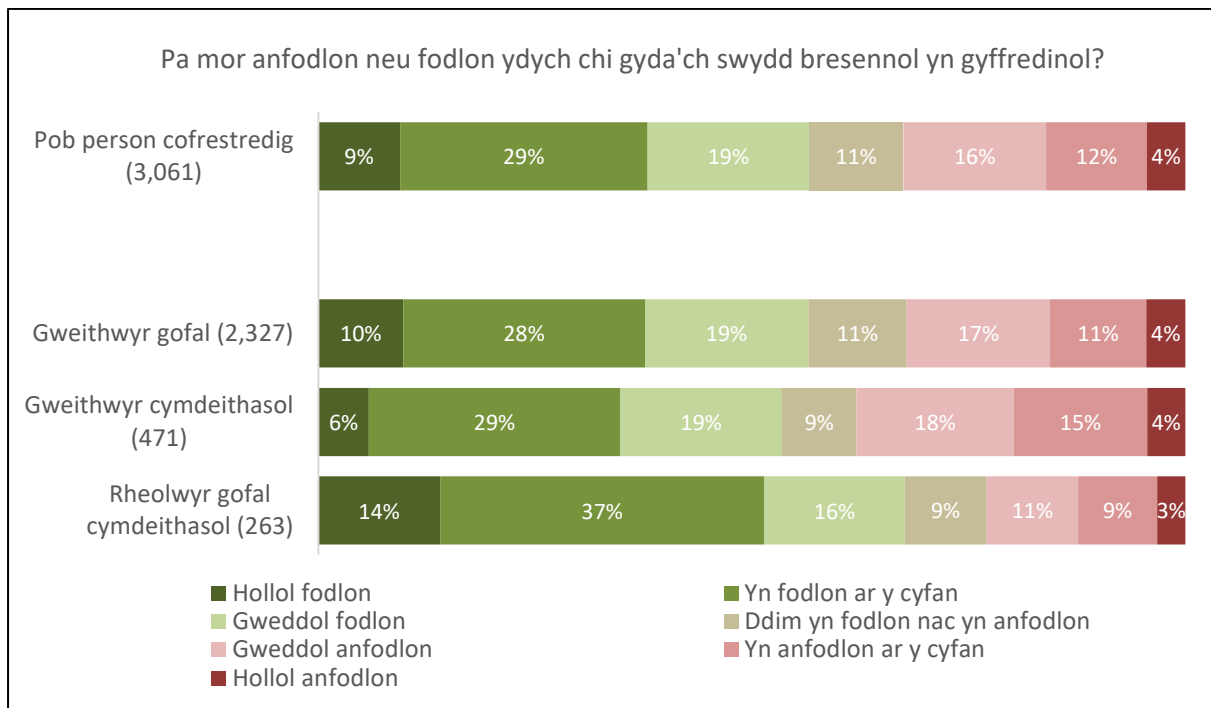
Ymhlith gweithwyr gofal, mae'r rhai sy'n gweithio mewn cartref gofal i oedolion yn llawer mwy tebygol o fod yn fodlon ar eu swydd (59%) na gweithwyr gofal cartref (55%).

² Daeth y cwestiwn hwn o'r set cwestiynau wedi'u cysoni a ddarparwyd gan What Works Wellbeing.

<https://whatworkswellbeing.org/about-wellbeing/how-to-measure-wellbeing/>

Mae'r data meincnodi diweddaraf sydd ar gael (Understanding Society, 2018) yn nodi bod 57% o weithwyr y DU yn fodlon ar y cyfan neu'n gwbl fodlon â'u swydd a bod 4.4% yn anfodlon ar y cyfan neu'n gwbl anfodlon â hi. Mae hyn yn cymharu â 38% ac 16% yn ein harolwg. Mae cymariaethau uniongyrchol yn anodd serch hynny gan nad oes gennym unrhyw ddadansoddiad fesul sector diwydiant ac mae'r meincnod yn chwe blwydd oed.

Ffigur 3. Lefel boddhad gyda'r swydd bresennol



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae dau o bob tri gweithiwr gofal yn profi ymdeimlad o swydd wedi'i gwneud yn dda

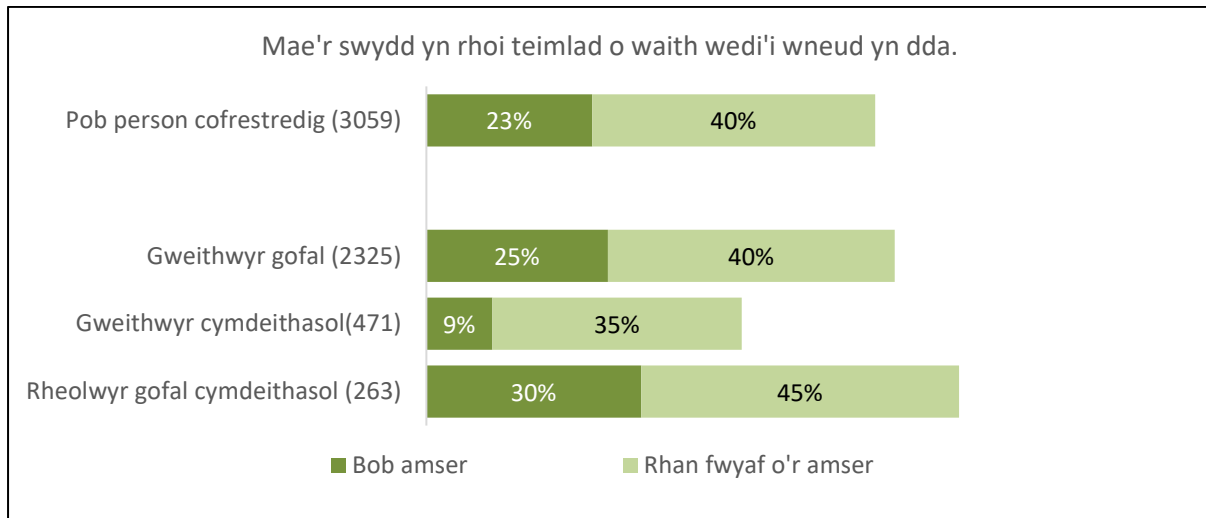
Dywedodd mwyafrif y bobl gofrestrdig (63%) fod eu swydd yn rhoi ymdeimlad o waith wedi'i wneud yn dda iddynt o leiaf y rhan fwyaf o'r amser³, ac mae hyn yn ddiamau yn adlewyrchu eu cymhelliant gwreiddiol i wneud gwahaniaeth. Fodd bynnag, roedd gwahaniaeth sylweddol rhwng gweithwyr gofal a gweithwyr cymdeithasol (65% o gymharu â 44%) a gwahaniaeth hyd yn oed yn fwy amlwg pan ystyriwn y gyfran sy'n dweud eu bod bob amser yn cael teimlad o swydd wedi'i gwneud yn dda (25% o gymharu â 9%).

Mae gweithwyr cymdeithasol yn llai tueddol o deimlo eu bod yn cwblhau eu gwaith yn dda ac yn fwy tebygol o fod yn anfodlon â'u swydd.

³ Mae'r Gwasanaeth Sifil yn cynnal arolwg staff blynyddol sy'n cynnwys y cwestiwn – 'Mae fy ngwaith yn rhoi ymdeimlad o gyflawniad personol i mi'. Yn 2022, roedd 75% o weision sifil sy'n gweithio yng Nghymru naill ai'n cytuno neu'n cytuno'n gryf â'r datganiad hwn.

<https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-people-survey-2022-results>

Ffigur 4. Pa mor aml mae'r swydd yn rhoi teimlad o waith wedi'i wneud yn dda



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

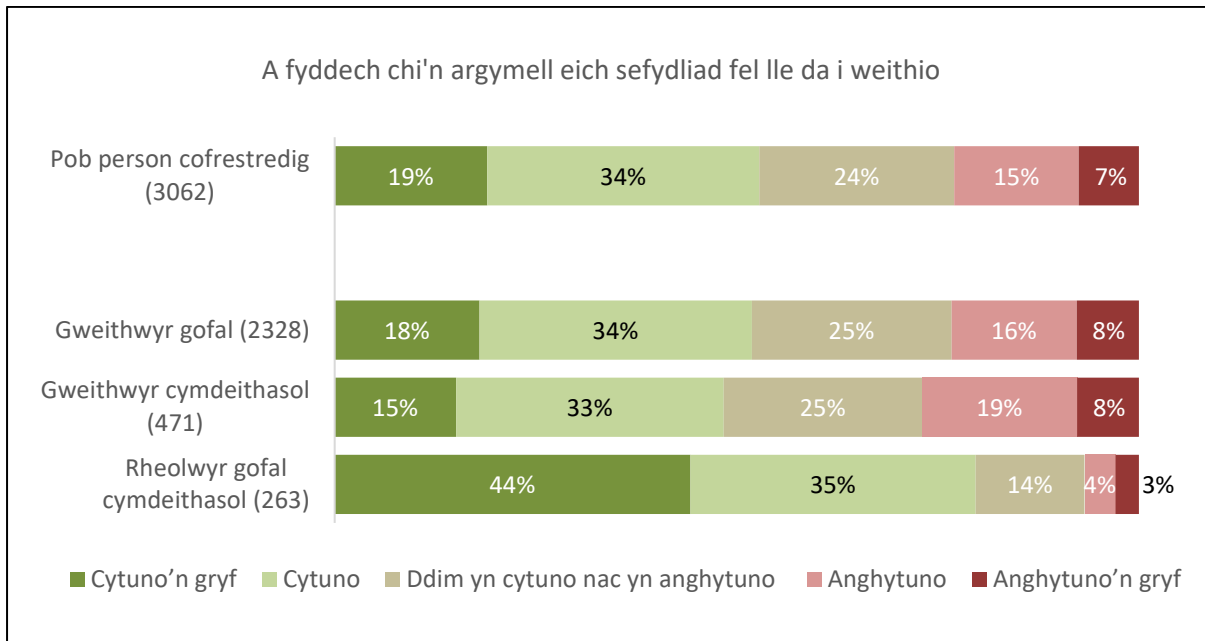
Byddai hanner yn argymhell eu sefydliad fel lle i weithio

Yn ogystal â gofyn am foddhad swydd, gofynnwyd i bobl gofrestrdig a fyddent yn argymhell eu sefydliad fel lle da i weithio. Ar y metrig hwn, rhoddodd rheolwyr gofal cymdeithasol bersectif gwahanol iawn i weithwyr cymdeithasol a gweithwyr gofal.

Byddai pedwar o bob pum rheolwr gofal cymdeithasol (80%) yn argymhell eu sefydliad fel lle da i weithio, o gymharu â thua hanner y gweithwyr gofal (52%) a gweithwyr cymdeithasol (48%). Gall y gwahaniaeth clir hwn awgrymu diffyg cysylltiad rhwng canfyddiadau staff a rheolwyr yn yr un sefydliad. Mae'n bosibl y bydd angen gwneud rhagor o waith i ddeall i ba raddau y mae rheolwyr gofal cymdeithasol yn ymwybodol o ganfyddiad ehangach y gweithlu o'r gweithle, ac a oes angen mynd i'r afael â hyn.

Mae rheolwyr gofal cymdeithasol yn fwy tebygol o fod â rhywfaint o gyfrifoldeb am amgylchedd y gweithle a gallant ymwneud yn weithredol â recriwtio staff, sy'n debygol o effeithio ar eu persectif wrth ateb y cwestiwn hwn.

Ffigur 5. Graddio sefydliad fel lle i weithio



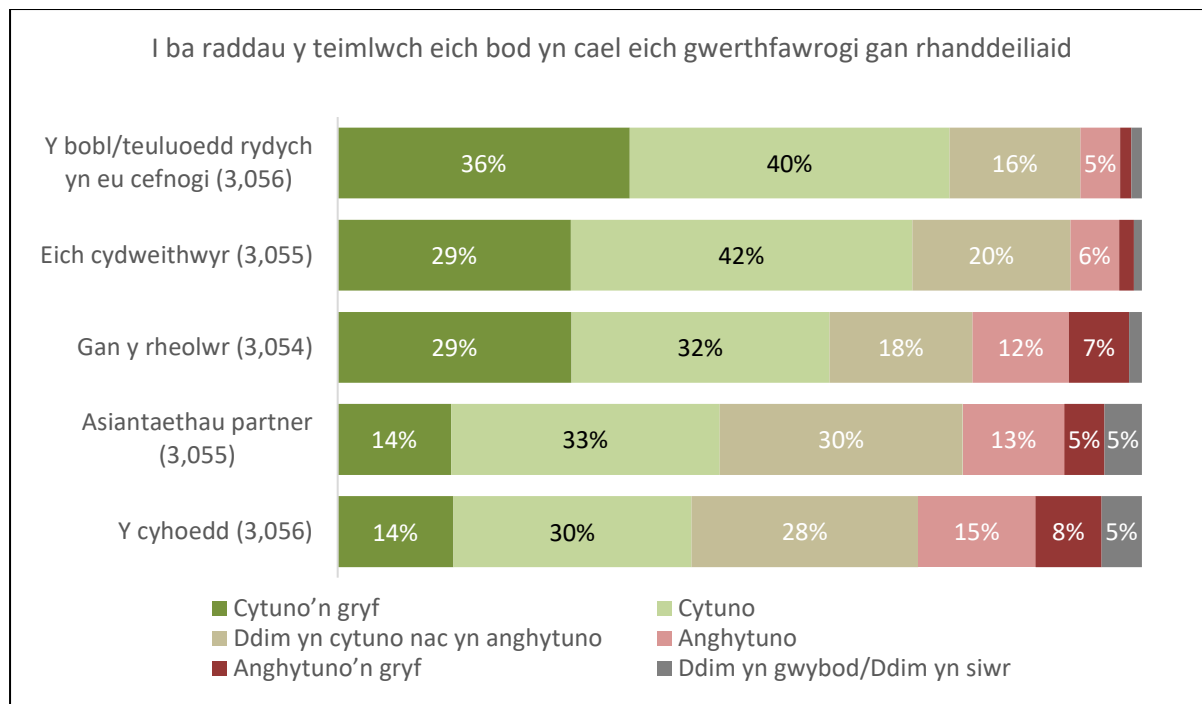
Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Teimlo'ch bod yn cael eich gwerthfawrogi a'ch cefnogi

Mae llai na hanner yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y cyhoedd

Gofynnodd ein harolwg i ba raddau yr oedd y rhai sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am y gwaith y maent yn ei wneud gan wahanol grwpiau mewn cymdeithas. Yn gyffredinol, roedd y rhan fwyaf o bobl gofrestrdig yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y bobl a'r teuluoedd y maent yn eu cefnogi (76%), gan eu cydweithwyr (71%) a chan eu rheolwr (61%). Fodd bynnag, roedd llai na hanner yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan asiantaethau partner fel staff iechyd a'r heddlu (48%) neu'r cyhoedd (44%).

Ffigur 6. I ba raddau y teimlir eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan randdeiliaid allweddol



Sail: Pob person cofrestrdig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Yn amlwg, mae agweddau rhanddeiliaid a'r ffordd y canfyddir y rhain yn amrywio yn ôl y math o weithlu. Mae Ffigur 7 yn dangos i ba raddau y mae pob math o weithlu yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan wahanol randdeiliaid.

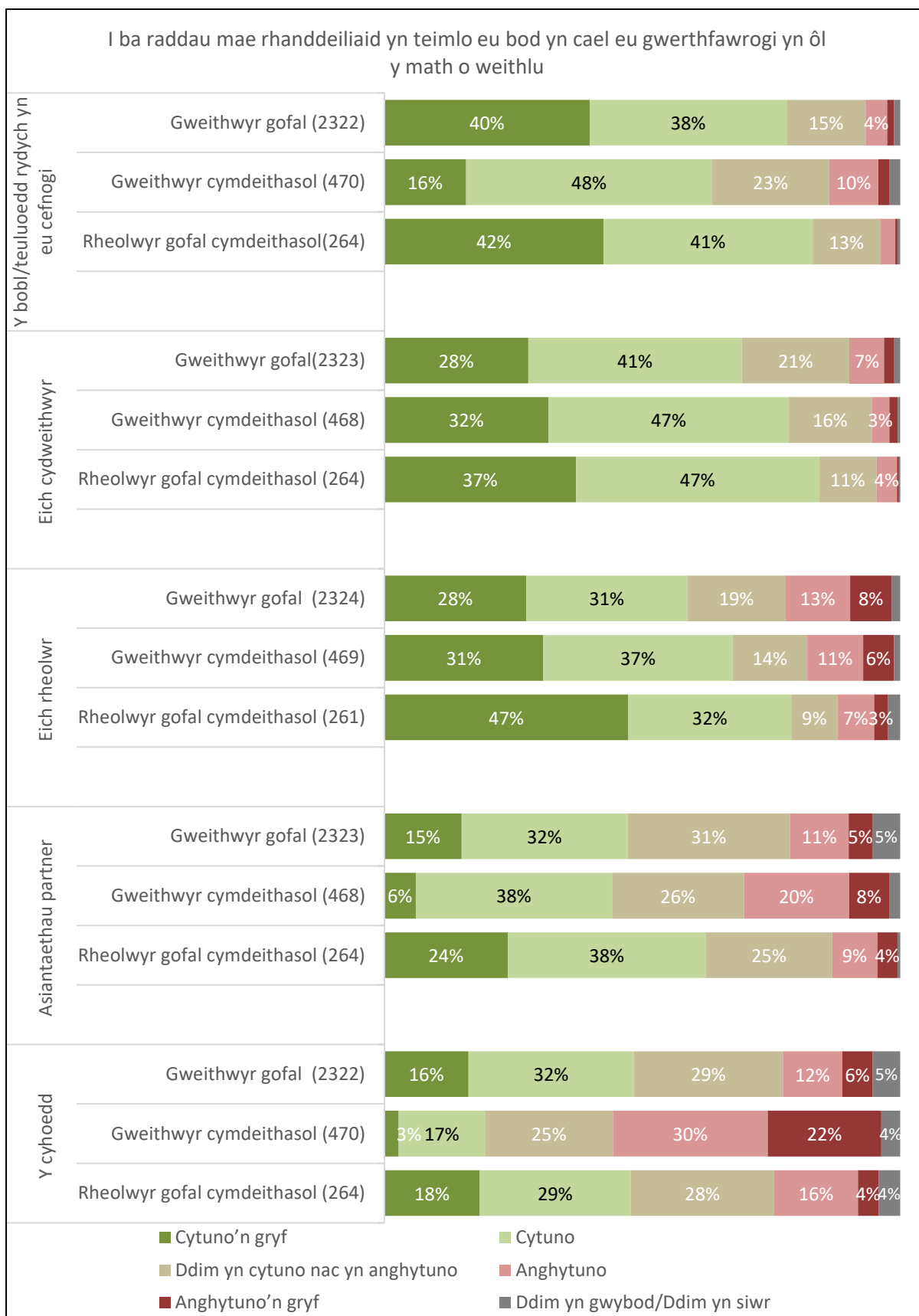
Dylid ystyried y cyhoedd yn gyffredinol fel rhanddeiliad allweddol ar gyfer y sector gofal cymdeithasol, ac mae ein data yn dangos bod llai na hanner (44%) y bobl gofrestrdig yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y cyhoedd. Mae hyn yn disgyn i 20% yn unig ymhlith gweithwyr cymdeithasol, gyda hanner (52%) ohonynt yn anghytuno'n frwd. Mae'r canfyddiad hwn, boed yn real neu'n ddychmygol, yn debygol o gael effaith negyddol ar y rhai

sy'n gweithio yn y sector. Mae angen archwilio hyn ymhellach ac mae angen ei herio os yw gweithio yn y sector gofal am ddod yn fwy deniadol i ddarpar staff.

Roedd tri o bob pedwar (78%) o weithwyr gofal yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y bobl a'r teuluoedd yr oeddent yn eu cefnogi'n uniongyrchol – er ei bod yn ddiddorol nodi bod gweithwyr gofal cartref yn llawer mwy tebygol o gytuno eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y rhai y maent yn eu cefnogi (80%) na gweithwyr cartrefi gofal (76%). Fodd bynnag, roedd llai na hanner y gweithwyr gofal yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y cyhoedd (48%) neu asiantaethau partner (47%).

Roedd y rhai mewn swyddi rheoli ym maes gofal cymdeithasol yn gyffredinol yn fwy tebygol o deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan yr holl randdeiliaid na phobl gofrestredig eraill. Cytunodd pedwar o bob pump o'r grŵp hwn eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y bobl y maent yn eu cefnogi (83%), eu cydweithwyr (84%) a'u rheolwyr (79%).

Ffigur 7. I ba raddau y teimlir eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan randdeiliaid yn ôl y math o weithlu

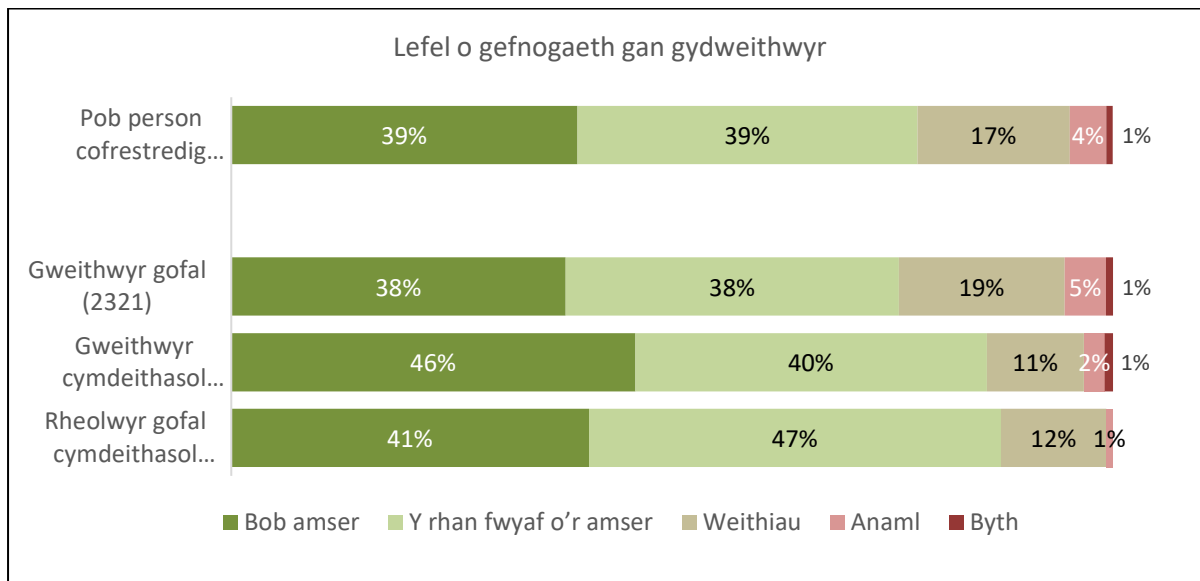


Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae pedwar o bob pump yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi gan gydweithwyr

Wrth wneud eu gwaith, mae'n rhesymol i'r rhan fwyaf o bobl ddisgwyl cael cymorth a chefnogaeth gan eu rheolwyr a'u cydweithwyr. Mae mwyafrif helaeth y bobl gofrestrdedig (78%) yn teimlo eu bod yn cael cymorth gan eu cydweithwyr naill ai bob amser neu'r rhan fwyaf o'r amser, ac mae hyn yn codi i 86% o weithwyr cymdeithasol ac 87% o reolwyr gofal cymdeithasol.

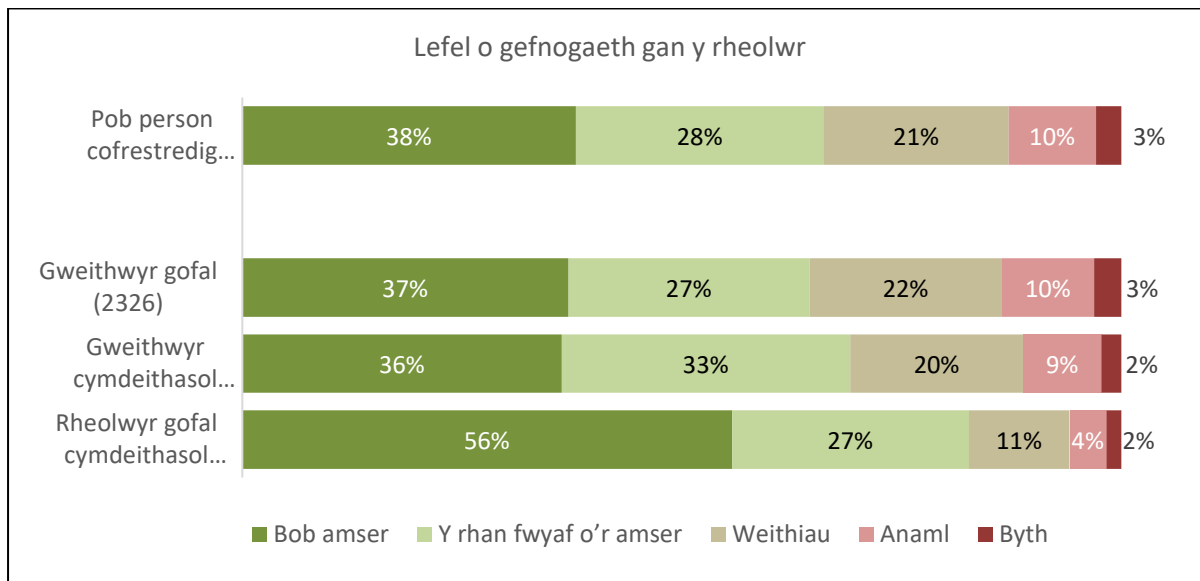
Ffigur 8. Lefel y gefnogaeth gan gydweithwyr



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Yn gyffredinol, mae dau o bob tri pherson cofrestredig (66%) yn ystyried eu bod yn cael cymorth gan eu rheolwr naill ai bob amser neu'r rhan fwyaf o'r amser. Fel y gwelwyd mewn rhan arall o'r adroddiad, mae'r rhai mewn rolau rheoli uwch yn fwy tebygol o ystyried eu bod yn cael cymorth (83%), o gymharu â gweithwyr gofal (65%) yn teimlo'r un peth.

Ffigur 9. Lefel y gefnogaeth gan y rheolwr

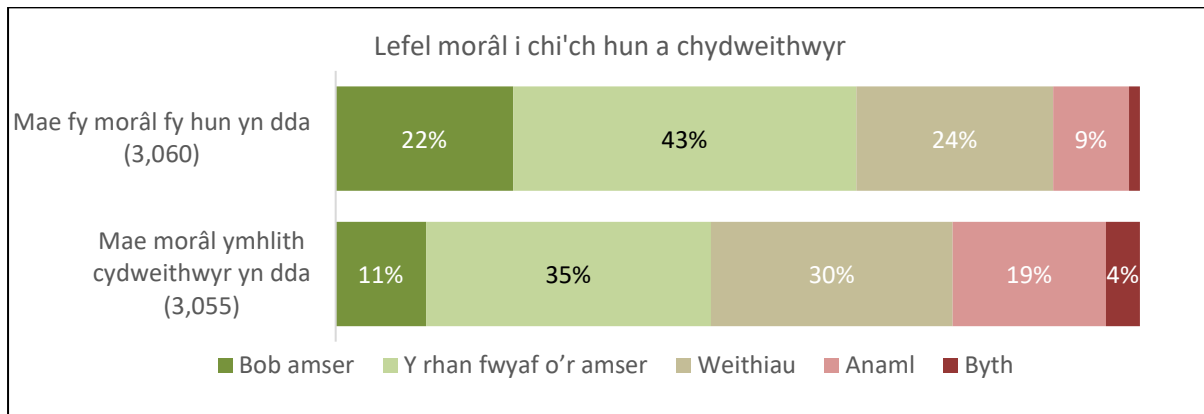


Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Dywed dau o bob tri fod eu morâl yn gyffredinol dda

Gofynnwyd i bob person cofrestredig i ba raddau roedd eu morâl eu hunain a morâl eu cydweithwyr yn dda. Dywedodd bron i ddau o bob tri (65%) fod eu morâl eu hunain yn dda naill ai drwy'r amser neu'r rhan fwyaf o'r amser. Fodd bynnag, roedd y rhan fwyaf yn gweld morâl eu cydweithwyr yn llai cadarnhaol, gyda dim ond 47% yn ei ystyried yn dda bob amser neu ar y cyfan. Efallai y gellir esbonio'r canfyddiad hwn bod morâl pobl eraill yn waeth na'u morâl eu hunain gan y duedd i siarad mwy am brofiadau negyddol a rhannu heriau gyda chydweithwyr, yn hytrach na thrafod y pethau sy'n mynd yn dda. Wrth asesu morâl y sector, mae'n bwysig canolbwyntio ar sut mae pob unigolyn yn teimlo, yn hytrach na sut maen nhw'n *meddwl* mae eu cydweithwyr yn teimlo. Mae'n bosibl y gallai rhannu'r darganfyddiad hwn helpu i ysgogi rhai newidiadau mewn canfyddiad.

Ffigur 10. I ba raddau y mae morâl yn dda

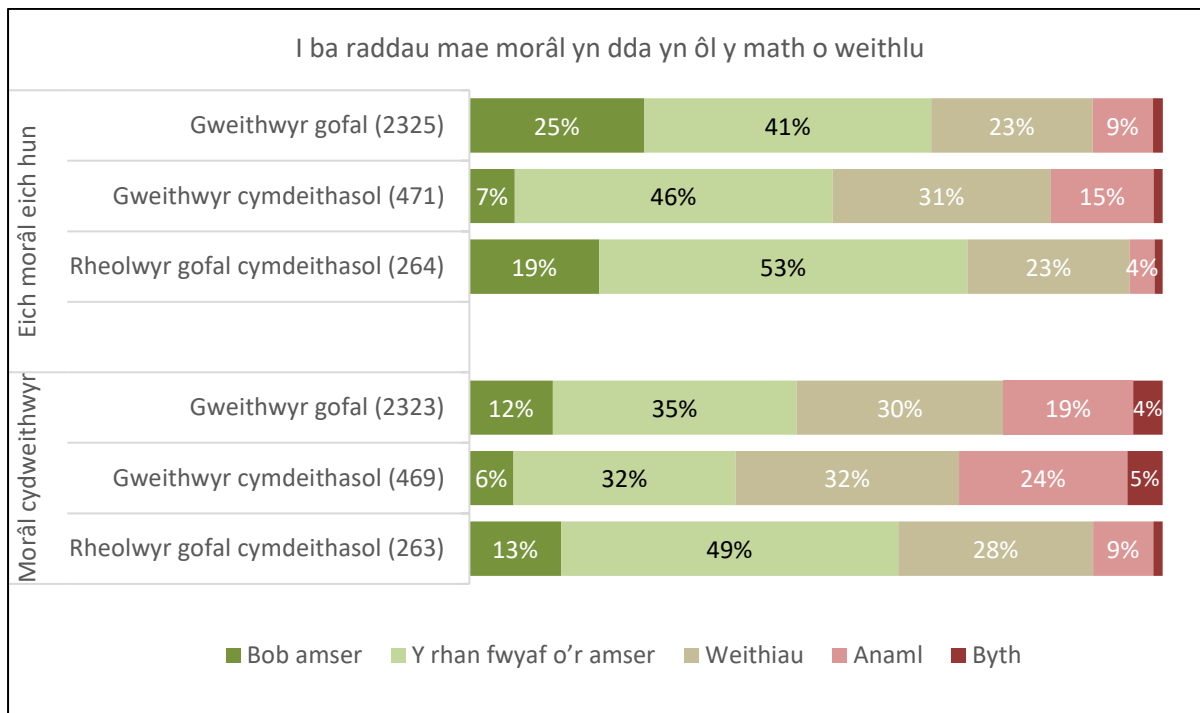


Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Pan fyddwn yn ystyried y data yn ôl y math o weithlu, gallwn weld lefelau uwch o forâl da i weithwyr gofal na gweithwyr cymdeithasol. Ymhlith gweithwyr gofal, dywed 67% fod eu morâl eu hunain yn dda y rhan fwyaf o'r amser o leiaf, sy'n cyferbynnu â dim ond 52% o weithwyr cymdeithasol yn dweud yr un peth. Ymhlith gweithwyr gofal, mae gweithwyr gofal cartref (69%) yn sylweddol fwy tebygol na gweithwyr cartrefi gofal (65%) o ddweud bod eu morâl eu hunain yn dda. Pan ofynnwyd iddynt am forâl eu cydweithwyr, roedd tua hanner (47%) y gweithwyr gofal yn ystyried ei fod yn dda y rhan fwyaf o'r amser o leiaf, o gymharu â 38% o weithwyr cymdeithasol.

Mae'r canfyddiadau hyn ar forâl yn cefnogi naratif drwy'r adroddiad bod y proffesiwn gwaith cymdeithasol dan straen neilltuol.

Ffigur 11. Morâl yn ôl y math o weithlu



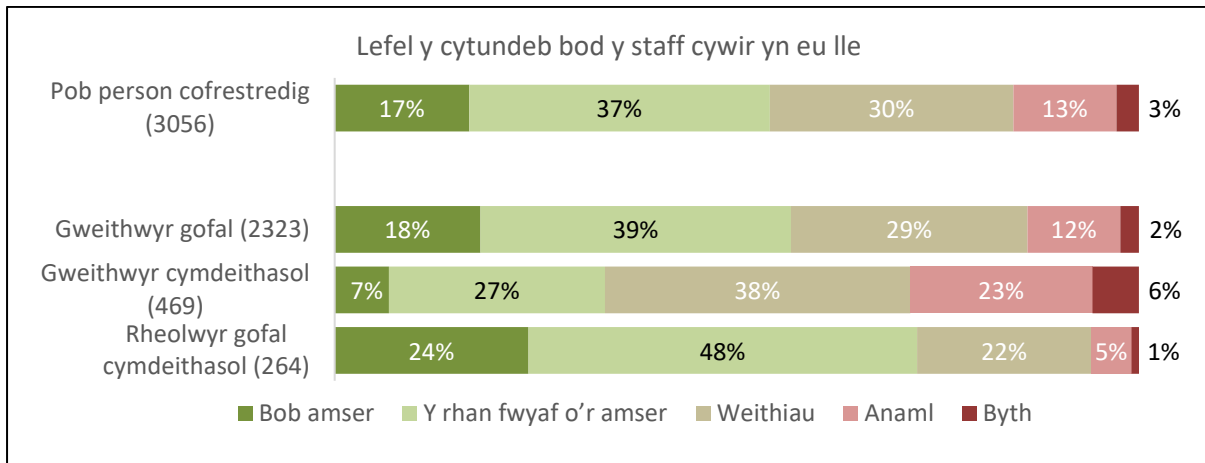
Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae un o bob tri gweithiwr cymdeithasol yn meddwl bod y staff cywir yn eu lle

Roedd ychydig dros hanner (54%) yr holl bobl gofrestrdig yn cytuno bod y staff cywir yn eu lle i ddarparu gwasanaethau o leiaf y rhan fwyaf o'r amser.

Fodd bynnag, mae gwahaniaeth clir yn y farn yn ôl rolau, gyda dim ond un o bob tri gweithiwr cymdeithasol (34%) yn credu bod hyn yn wir, o gymharu â 72% o'r rhai mewn rolau uwch neu reoli. Yn amlwg, mae'r cwestiwn hwn yn canolbwyntio ar ganfyddiad unigol. Er y gallai fod gan y rhai mewn rolau uwch drosolwg da, mae'n debygol bod staff rheng flaen sy'n delio â llwyth gwaith prysur yn gweld yr heriau mwyaf uniongyrchol. Mae cyfathrebu'n debygol o fod yn allweddol i gau'r bwlch hwn mewn canfyddiad a gallai helpu i fynd i'r afael â rhai bylchau staff.

Ffigur 12. Lefel y cytundeb bod y staff cywir yn eu lle i ddarparu gwasanaethau



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

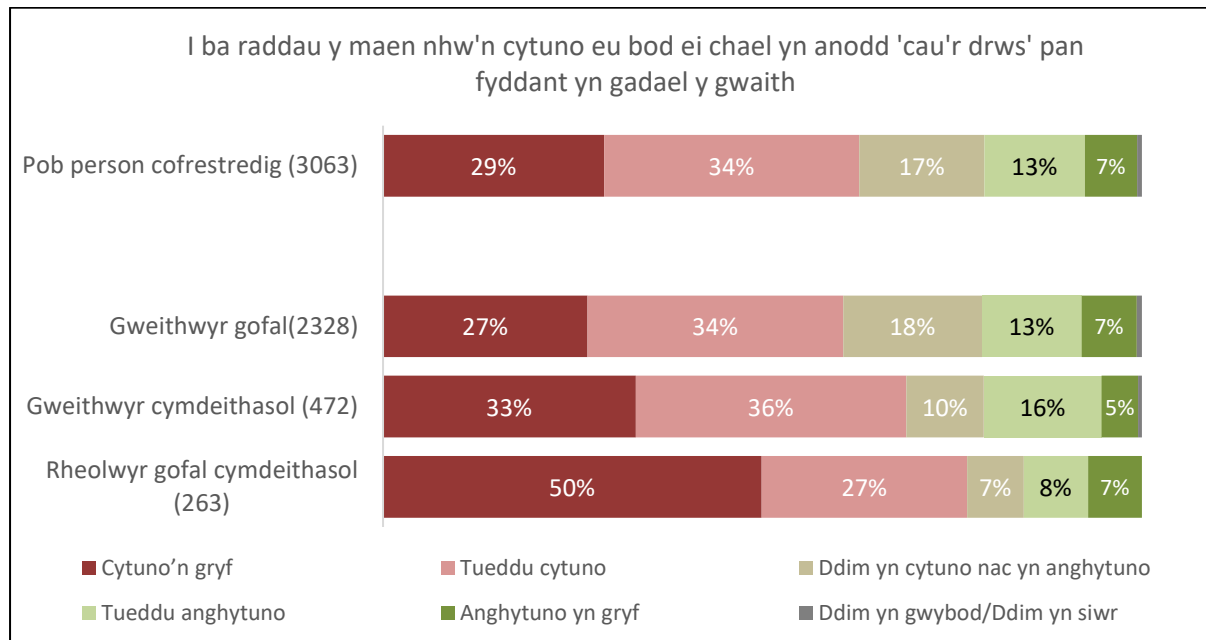
Straen yn y gweithle

Gofynnwyd i bob person cofrestredig i ba raddau yr oeddent yn cytuno neu'n anghytuno â chyfres o ddatganiadau a luniwyd i ddeall y straen posibl yr oeddent yn ei deimlo.

Mae mwy na thri chwarter y rheolwyr gofal cymdeithasol yn ei chael hi'n anodd 'cau'r drws' ar faterion gwaith

Cytunodd bron i ddau o bob tri (63%) o bobl gofrestrdig eu bod yn ei chael hi'n anodd 'cau'r drws' pan fyddant yn gadael y gwaith. Cododd hyn i 69% ar gyfer gweithwyr cymdeithasol a 77% ar gyfer rheolwyr gofal cymdeithasol. Mae tua thri o bob pump (61%) o weithwyr gofal yn ei chael hi'n anodd 'cau'r drws' pan fyddant yn gadael gwaith, sy'n amlygu nad yw hyn yn bryder yn unig ymhlith staff ar gyflogau uchel ond yn effeithio ar y rhai ar gyflogau isel hefyd.

Ffigur 13. Cyfran y bobl yn cytuno eu bod yn ei chael yn anodd 'cau'r drws' pan fyddant yn gadael y gwaith



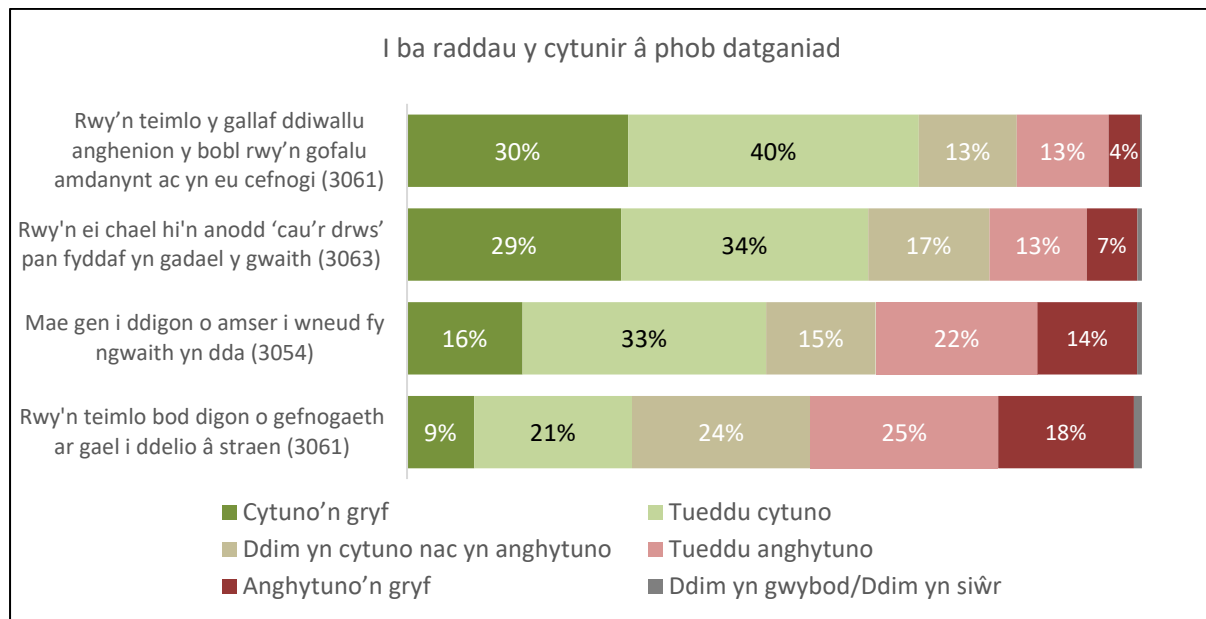
Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Cytunodd y rhan fwyaf o bobl gofrestrdig (70%) eu bod yn gallu diwallu anghenion y bobl y maent yn gofalu amdanynt. Fodd bynnag, dim ond tua hanner (49%) a deimlai fod ganddynt ddigon o amser i wneud eu gwaith yn dda, a dim ond un o bob tri (31%) a deimlai fod digon o gefnogaeth ar gael i ddelio â straen.

Unwaith eto, gweithwyr cymdeithasol oedd gryn dipyn yn llai tebygol o deimlo y gallent ddiwallu anghenion eu cleientiaid (41%), neu fod ganddynt ddigon o amser i wneud eu gwaith yn dda (23%).

Rheolwyr gofal cymdeithasol oedd fwyaf tebygol o gredu bod digon o gefnogaeth ar gyfer straen (45%).

Ffigur14. Lefelau cytundeb gyda nifer o ddatganiadau yn ymwneud â straen.



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae gan dri o bob pedwar gweithiwr cymdeithasol ormod o lwyth gwaith

Gofynnodd yr arolwg i bobl gofrestrdig a oedd unrhyw un o restr o opsiynau yn achosi straen iddynt wrth gyflawni eu swydd (Ffigur 15).

Dywedodd mwy na thri chwarter (77%) o weithwyr cymdeithasol, a thua 62% o reolwyr gofal cymdeithasol, fod cael 'gormod o waith i'w wneud/peidio â chael digon o amser i'w wneud' yn achosi straen iddynt. Yn yr un modd, roedd tri chwarter (75%) o weithwyr cymdeithasol a 62% o reolwyr gofal cymdeithasol yn rhestru gwaith papur a biwrocratiaeth fel achos straen. Mae gweithwyr gofal yn llawer llai tebygol o restru'r ffactorau hyn fel rhywbeth sy'n achosi straen iddynt (39% a 30% yn y drefn honno), er mai nhw yw prif achosion straen o hyd i'r grŵp hwn.

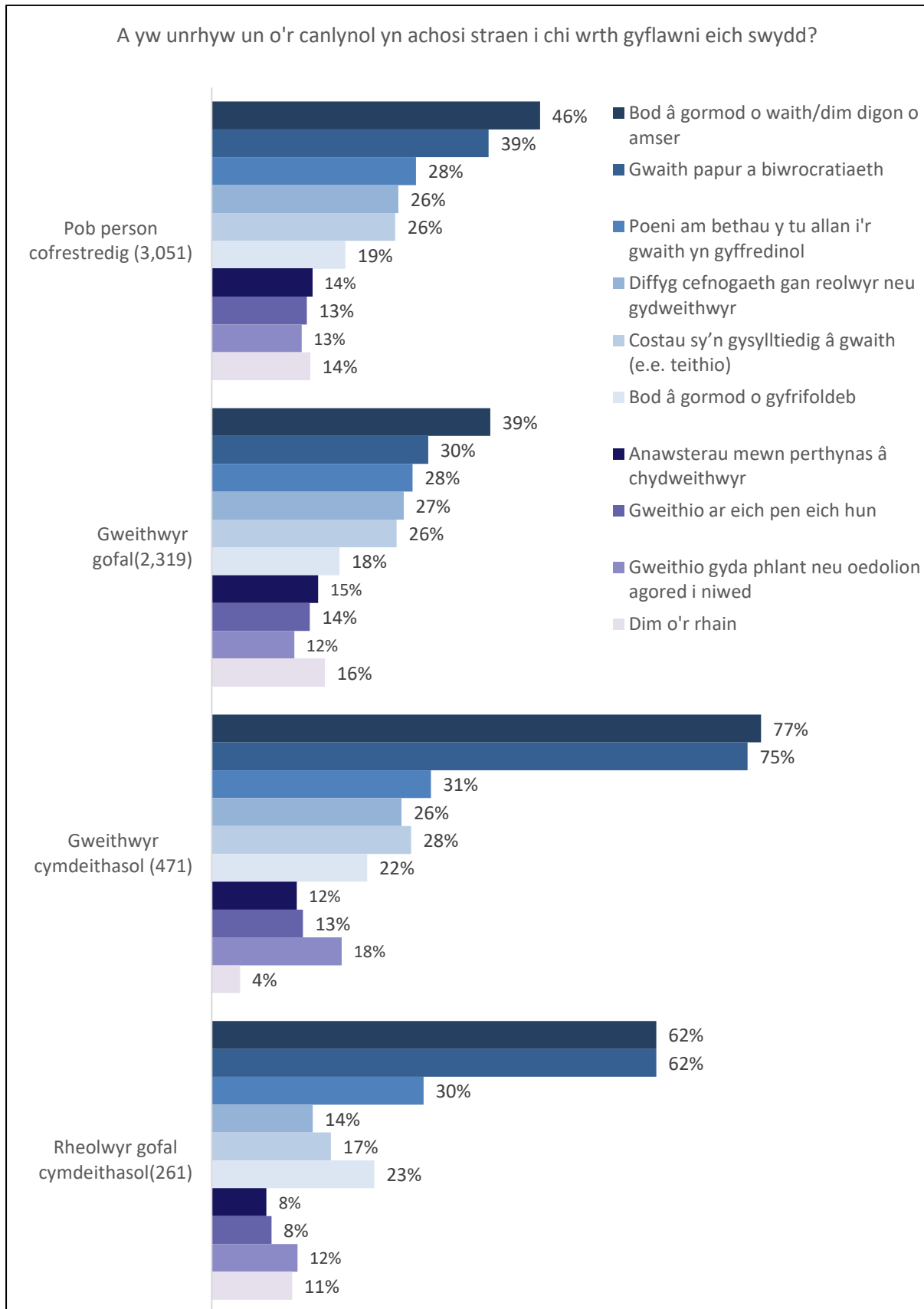
Ymddengys bod gweithwyr gofal yn cael eu heffeithio llai yn gyffredinol gan straen wrth wneud eu gwaith; dyma'r grŵp sydd fwyaf tebygol o ddweud nad oes dim yn achosi straen iddynt yn y gwaith (16%). Fodd bynnag, mae gweithwyr gofal yn fwy tebygol na'r holl bobl gofrestrdig o ddweud bod anawsterau mewn perthynas â chydweithwyr (15%) yn achosi straen iddynt wrth gyflawni eu swydd.

Mae'n amlwg hefyd bod y pethau sy'n achosi straen i weithwyr gofal wrth wneud eu gwaith yn amrywio rhwng gweithwyr gofal cartref a gweithwyr cartrefi gofal, ac nid yw hynny'n syndod o ystyried y gwahanol amgylcheddau gwaith. Mae gweithwyr gofal cartref yn fwy tebygol o ddweud bod gweithio ar eu pen eu hunain (15%) a chostau sy'n gysylltiedig â gwaith, megis teithio (36%), yn achosi straen iddynt, tra bod gweithwyr cartrefi gofal yn fwy tebygol o ddweud bod anawsterau mewn perthynas â chydweithwyr (16%) yn achosi straen iddynt.

Mae'n werth nodi mai'r trydydd ymateb a roddwyd amlaf, a roddwyd gan 28% o bobl gofrestrdig, oedd fod poeni am bethau y tu allan i'r gwaith (fel cyfrifoldebau a straen yn y cartref) yn achosi straen iddynt wrth gyflawni eu swydd. Mae hyn yn ymddangos yn rhywbeth

sy'n effeithio ar bob person cofrestredig, beth bynnag fo'u rôl (28% gweithwyr gofal; 30% rheolwyr gofal cymdeithasol; 31% gweithwyr cymdeithasol).

Ffigur 15. Achosion straen wrth gyflawni swydd (y 10 ymateb uchaf)



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Byddai traean yn defnyddio Gofal Cymdeithasol Cymru i gael gwybodaeth am iechyd a lles yn y gwaith

Gofynnodd ein harolwg i ble y byddai pobl yn mynd i gael rhagor o wybodaeth am iechyd a lles yn y gwaith a chynigiwyd cyfres o opsiynau i ddewis ohonynt. Dywedodd tua hanner yr holl bobl gofrestrdig y byddent yn mynd at eu rheolwr (48%), dwy ran o bump (40%) i wefan/mewnrwyd eu cyflogwr, a dywedodd tua thraean y byddent yn cyrchu Google/chwilio ar y rhyngrwyd (35%) neu'n mynd i Ofal Cymdeithasol Cymru (33%).

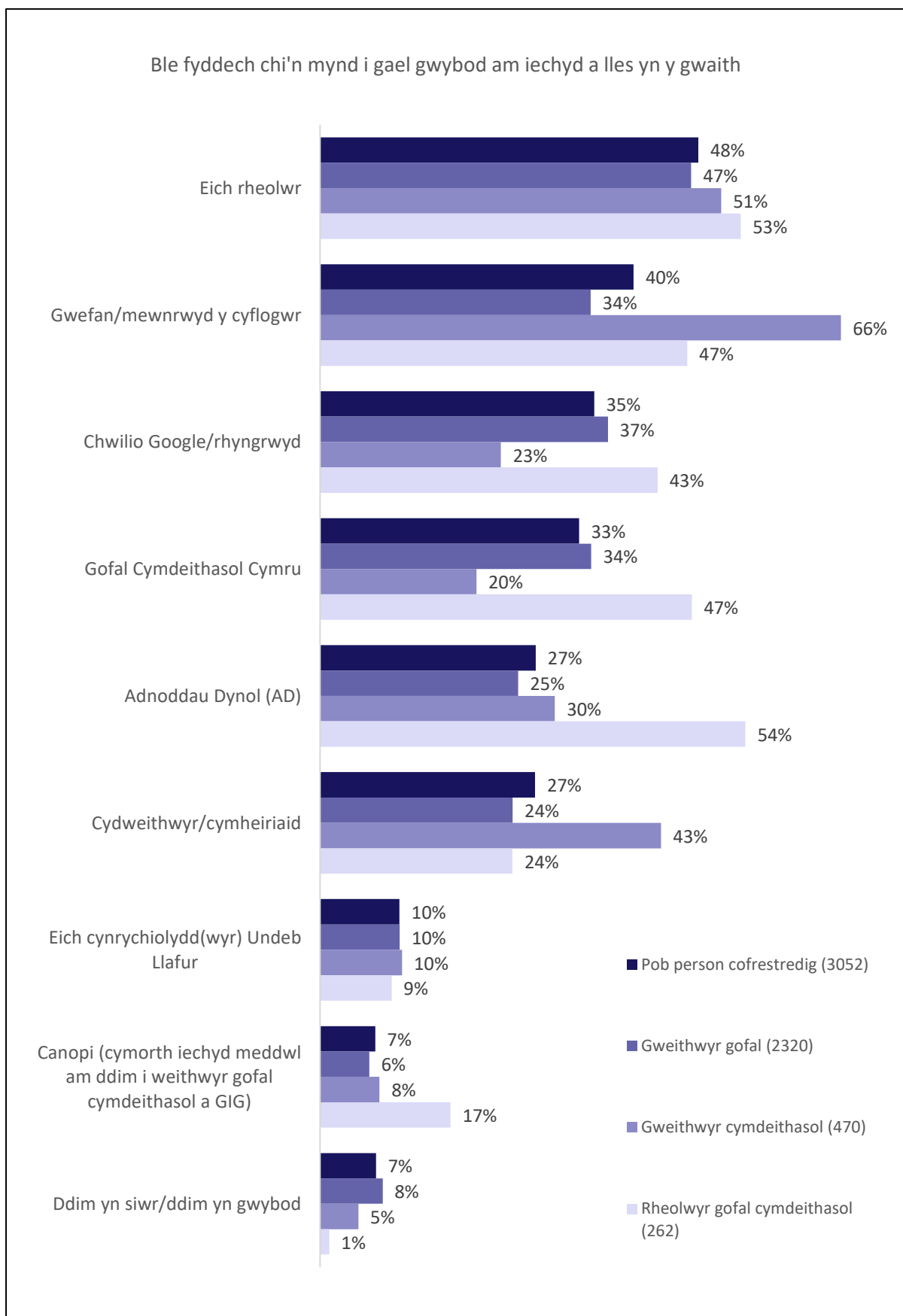
Y prif ffynonellau gwybodaeth ar gyfer rheolwyr gofal cymdeithasol oedd eu hadran adnoddau dynol (54%), eu rheolwr (54%), Gofal Cymdeithasol Cymru (47%) a gwefan/mewnrwyd eu cyflogwr (47%). Mewn cyferbyniad, y prif ffynonellau ar gyfer gweithwyr gofal oedd eu rheolwr (47%), chwiliad rhyngrwyd (37%) a Gofal Cymdeithasol Cymru (35%). Y tri uchaf gan weithwyr cymdeithasol oedd gwefan/mewnrwyd eu cyflogwr (66%), eu rheolwr (51%) a'u cydweithwyr (43%).

Mae Canopi, sy'n darparu cymorth iechyd meddwl am ddim i weithwyr gofal cymdeithasol a GIG, yn gymharol ddiddefnydd gan weithwyr gofal (6%) a gweithwyr cymdeithasol (8%), er bod 17% o reolwyr gofal cymdeithasol wedi dweud y byddent yn defnyddio'r gwasanaeth hwn.

Cynigiodd nifer fach o bobl opsiynau ychwanegol, gan gynnwys eu meddyg teulu (7 o bobl) a'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr (5 o bobl). Gellid ychwanegu'r opsiynau hyn at y rhestr ar gyfer arolygon yn y dyfodol.

Yn gyffredinol, ni fyddai 7% o bobl gofrestrdig yn gwybod ble i ddod o hyd i wybodaeth, ac mae hyn yn sylweddol uwch ymhlith gweithwyr gofal, lle na fyddai mwy nag un o bob deuddeg yn gwybod.

Ffigur 16. Ffynonellau gwybodaeth am iechyd a lles yn y gwaith



Sail: Pob person cofrestredig (3,052).

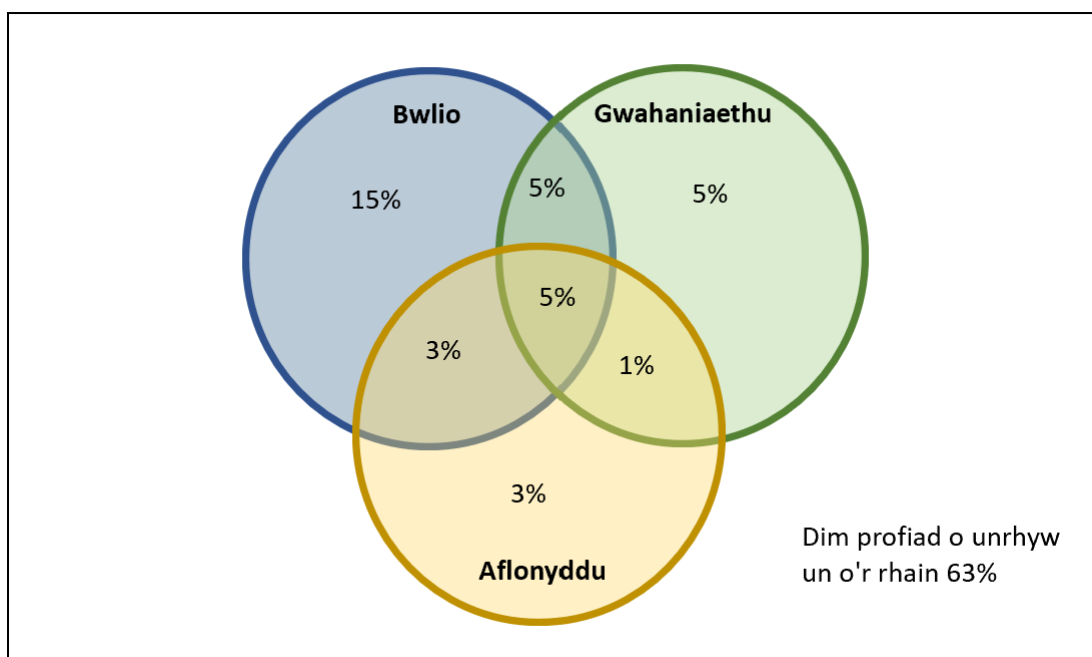
Bwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu

Mae traean o weithwyr cymdeithasol wedi profi bwlio yn y gwaith

Gofynnodd ein harolwg a oedd unigolion wedi cael profiad personol o fwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu yn y gwaith. Er nad oes gan dros dri o bob pump (63%) o bobl gofrestredig unrhyw brofiadau o'r fath, mae hyn yn dal i adael 37% yn adrodd am o leiaf un profiad.

Mae'r diagram Venn (Ffigur 17) yn ceisio dangos y ffordd y mae'r ymddygiadau hyn yn gorgyffwrdd, gyda 5% o staff yn nodi eu bod wedi cael profiad personol o'r tri. Yn gyffredinol, roedd mwy na chwarter (28%) wedi dioddef bwlio, 16% o wahaniaethu a 12% o aflonyddu.

Ffigur 17. Profiadau o fwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu



Sail: Pob person cofrestredig (2,825).

Edrychwyd hefyd ar y data hwn yn ôl gwybodaeth ddemograffig allweddol, gan gynnwys rhyw⁴, oedran ac ethnigrwydd.

- Roedd dynion yn fwy tebygol o ddweud eu bod wedi dioddef gwahaniaethu (21% v 14%) neu aflonyddu (16% v 11%) na menywod.
- Roedd y rhai 55+ oed yn llai tebygol o deimlo eu bod wedi dioddef gwahaniaethu na gweithwyr iau.

Dywedodd bron i hanner (45%) y bobl gofrestredig o dreftadaeth Ddu, Du Prydeinig, Caribiaidd neu Affricanaidd eu bod wedi profi gwahaniaethu o gymharu â 21% o'r rhai â threftadaeth Asiaidd a 14% o weithwyr Gwyn (14%). Gweithwyr Asiaidd oedd fwyaf tebygol o ddweud na chawsant unrhyw brofiadau negyddol (73%).

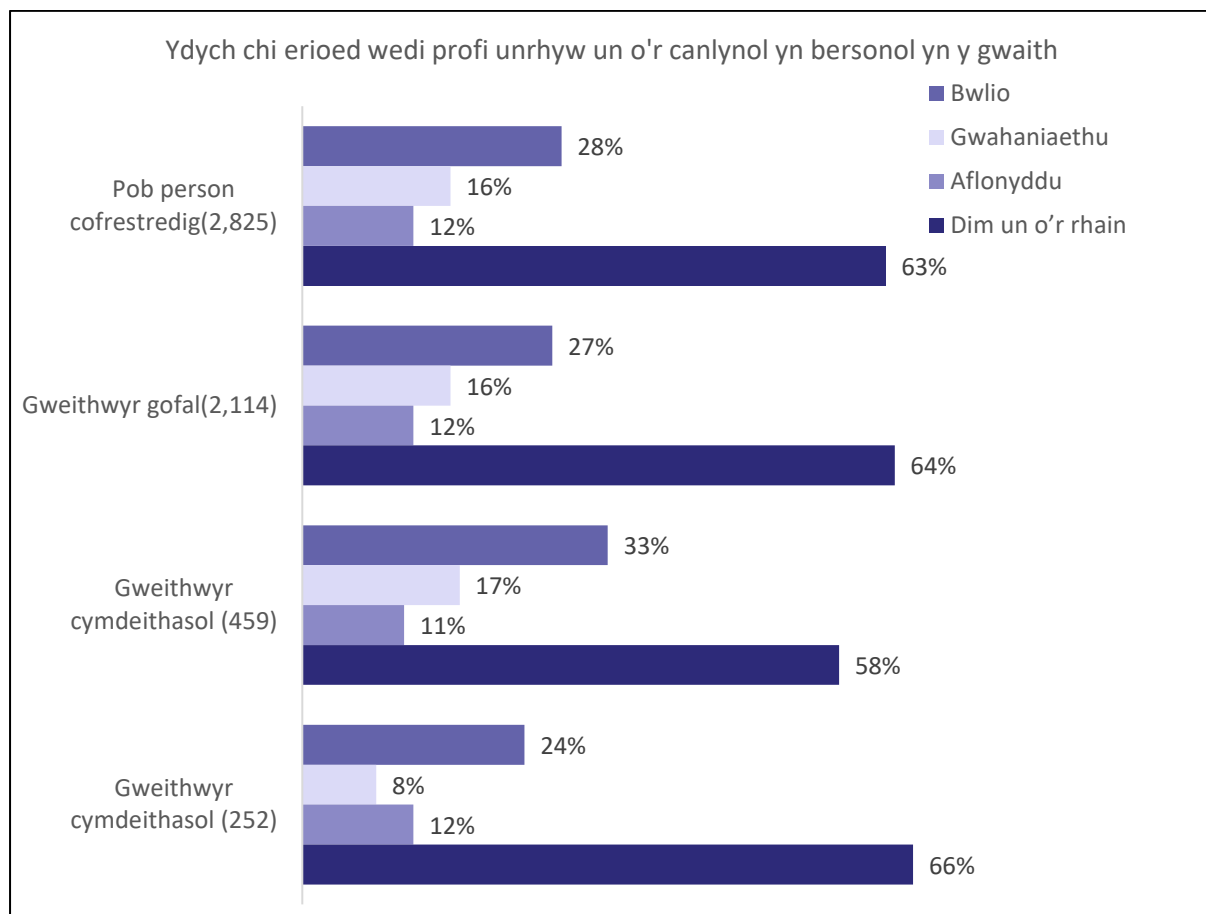
⁴ Sylwch fod llai na 0.5% wedi dweud eu bod yn Drawsrywiol, Anneuaidd neu'n rhyweddhylifol ac felly ni allwn ddadansoddi yn ôl y nodweddion hyn.

Roedd y rhai o dreftadaeth Gwyn yn fwy tebygol na grwpiau ethnig eraill o ddweud eu bod wedi profi bwlio (28% yn erbyn 19%).

Mae yna hefyd gydberthynas glir rhwng teimlo bod rheolwyr a chydweithwyr yn eu cefnogi a pheidio erioed a bod wedi cael unrhyw brofiadau o fwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu (71%), tra bod y rhai sy'n teimlo bod eu rheolwyr a'u cydweithwyr yn eu helpu a'u cefnogi dim ond weithiau, yn anaml neu byth yn llawer mwy tebygol o adrodd am fwlio (42%), gwahaniaethu (26%) ac aflonyddu (17%).

Fel y dengys Ffigur 18, gweithwyr cymdeithasol sydd fwyaf tebygol o adrodd am brofiadau negyddol. Dywed traean (33%) eu bod wedi cael eu bwlio ac mae 17% wedi profi gwahaniaethu. Roedd gan reolwyr gofal cymdeithasol lefelau is o brofiad negyddol, gyda 24% yn profi bwlio ac 8% yn dioddef gwahaniaethu. Mae angen ymchwil pellach i ddeall natur y profiadau hyn a'r ffordd orau i ddarparu cymorth.

Ffigur 18. Profiad o fwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu yn y gwaith yn ôl y math o weithlu



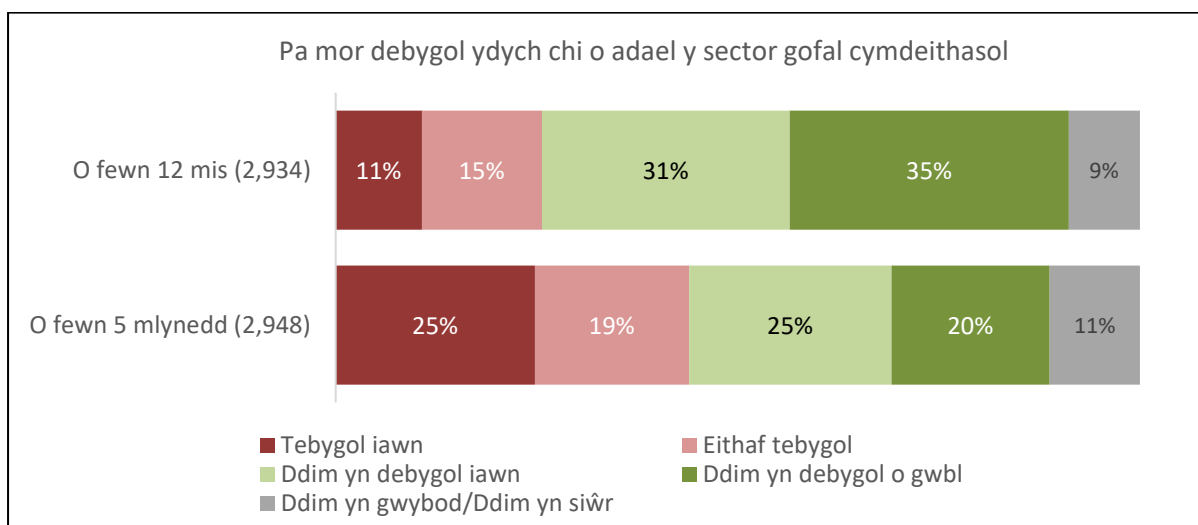
Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Gadael y sector gofal cymdeithasol

Mae un o bob pedwar yn debygol o adael y sector yn y 12 mis nesaf

Mae ychydig dros chwarter (26%) o'r holl bobl gofrestrdedig yn teimlo ei bod yn eithaf neu'n debygol iawn y byddant yn gadael y sector gofal cymdeithasol o fewn y 12 mis nesaf. Mae hyn yn codi i 44% yn eithaf tebygol neu'n debygol iawn o adael o fewn y pum mlynedd nesaf (Ffigur 19). Mae hyn yn amlwg yn amlygu heriau gwirioneddol o ran cynnal gweithlu profiadol a chymwys.

Ffigur 19. Tebygolrwydd o adael y sector gofal cymdeithasol



Sail: Pob person cofrestrdedig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae nifer y swyddi gweigion a'r gallu i recriwtio staff sydd wedi'u hyfforddi'n briodol yn amlwg yn amrywio yn ôl rôl, ac mae Ffigur 20 yn edrych ar y tueddiad i adael yn ôl gwahanol fathau o weithlu.

Mae un o bob pump (21%) o weithwyr cymdeithasol yn debygol iawn neu'n eithaf tebygol o adael y proffesiwn yn ystod y flwyddyn nesaf, ac mae bron i hanner (46%) yn meddwl ei bod yn eithaf tebygol y byddant yn gadael o fewn y pum mlynedd nesaf⁵. Hyd yn oed os yw'r ffigur hwn yn cynnwys rhywfaint o or-ddweud, mae achos amlwg i bryderu ynghylch cadw staff a her wirioneddol i recriwtio staff newydd â phrofiad addas.

Os edrychwn ar weithwyr cymdeithasol yn ôl oedran, gallwn egluro lefel benodol o gorddi a ragwelir o ymddeoliad. Mae bron i dri o bob pedwar (73%) o'r rhai 55+ oed yn disgwyl gadael

⁵ Mae data meincnodi yn cael ei geisio ar gyfer proffesiynau tebyg yn y DU a Chymru.

Ym myd addysg, dangosodd arolwg o bron i 18,000 o aelodau'r Undeb Addysg Cenedlaethol yn 2023 fod 16% o athrawon yn bwriadu gadael y proffesiwn addysg o fewn dwy flynedd, a 41% yn bwriadu mynd o fewn pum mlynedd, heb gynnwys atebion "ddim yn gwybod". Ni fydd bron i chwarter y staff cymorth a ymatebodd (23%) bellach yn gweithio ym myd addysg erbyn 2025, ac mae bron i hanner (48%) yn disgwyl y byddant wedi gadael erbyn 2028.

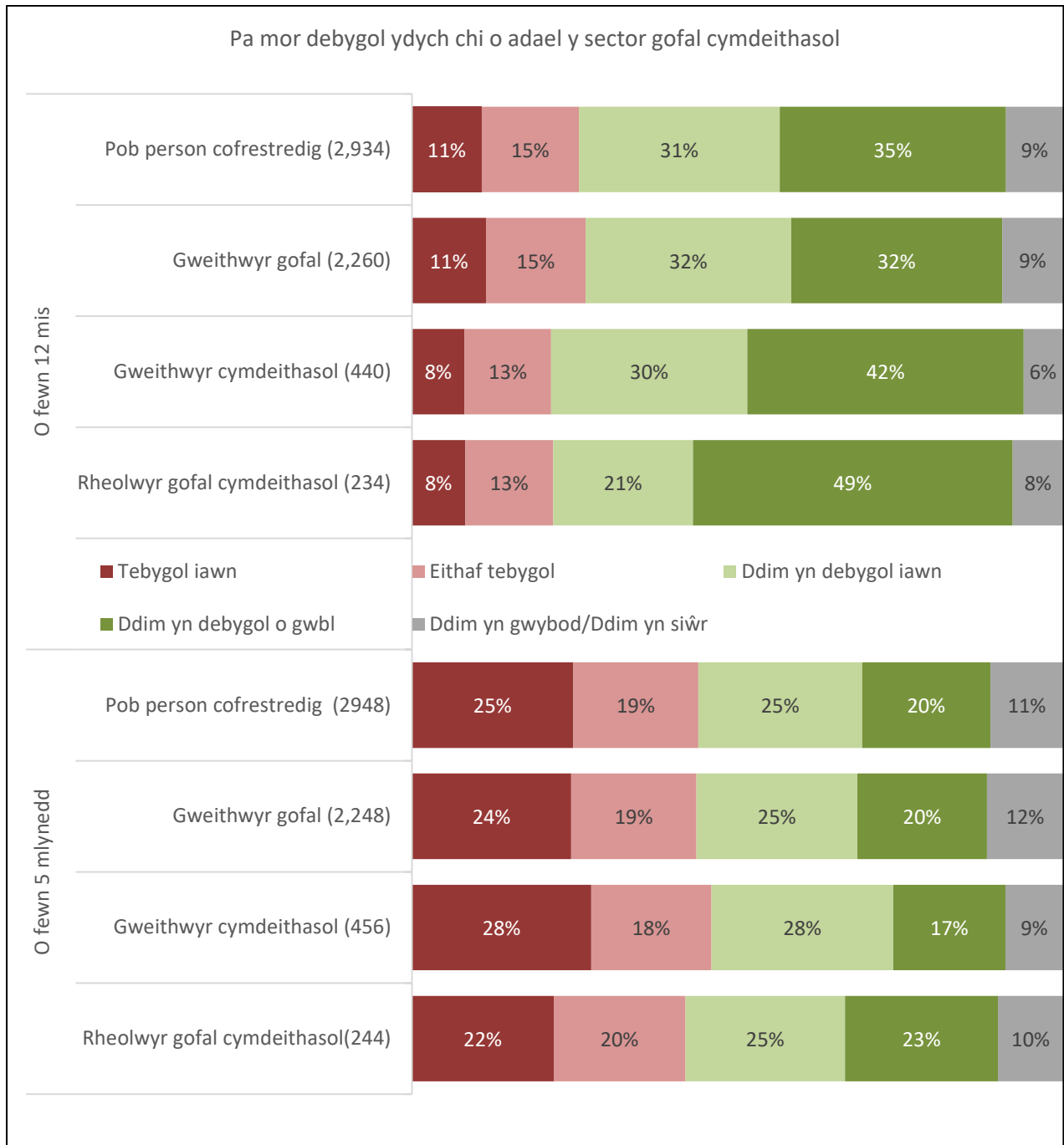
<https://neu.org.uk/latest/press-releases/state-education-recruitment-and-retention>

o fewn y pum mlynedd nesaf, a gallwn yn rhesymol dybio y bydd cyfran fawr o'r rhain oherwydd ymdeoliad. Fodd bynnag, mae 41% o'r rhai 35-54 oed hefyd yn disgwyl gadael o fewn pum mlynedd, ac mae'r grŵp oedran hwn yn debygol o gynnwys staff profiadol sy'n anodd cael rhywun yn eu lle.

Mae gweithwyr gofal ychydig yn fwy tebygol na gweithwyr cymdeithasol (26% o gymharu â 21%) o adael yn y 12 mis nesaf. Roedd gweithwyr gofal gwrywaidd yn fwy tebygol o adael na menywod ar ôl 12 mis (36% v 25%) a phum mlynedd (52% v 42%). Mae'n ymddangos bod gweithwyr gofal gwrywaidd yn fwy tueddol o weld gwaith gofal fel gyrfa dros dro na staff benywaidd, a gallai ymagwedd wedi'i thargedu at gadw staff gwrywaidd fod o fudd i leihad cyffredinol mewn trosiant.

Mae gwahaniaeth clir hefyd ymhlith gweithwyr gofal, gyda gweithwyr gofal cartref yn sylweddol fwy tebygol na gweithwyr cartrefi gofal o fod eisiau gadael o fewn y 12 mis nesaf (29% o'i gymharu â 24%) a'r pum mlynedd nesaf (46% o'i gymharu â 41%).

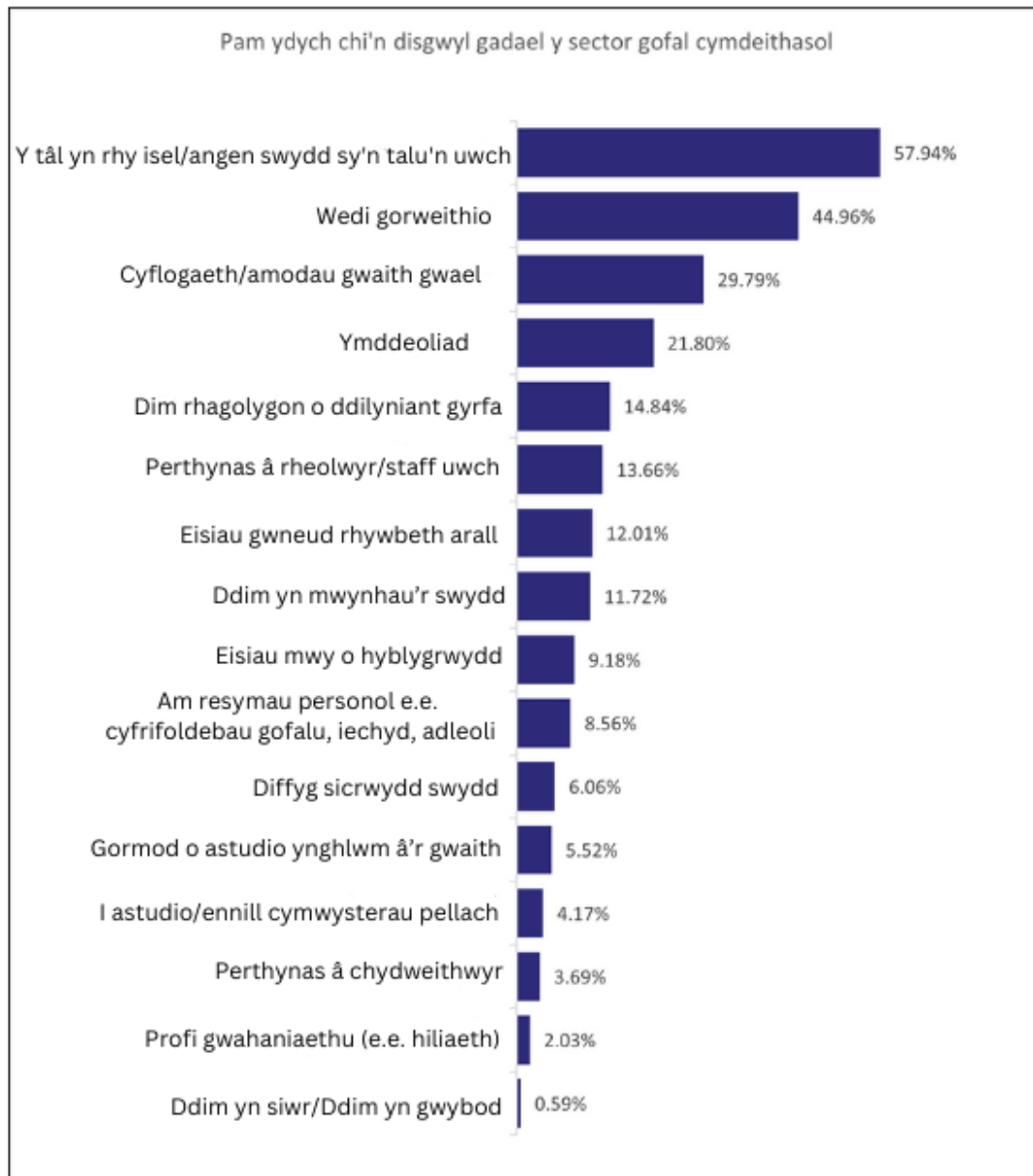
Ffigur 20. Tebygolrwydd o adael y sector yn ôl math o weithlu



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae tri o bob pump yn nodi cyflog isel fel rheswm i adael y sector

Y rhesymau a roddwyd amlaf dros ddisgwyl gadael y sector gofal cymdeithasol o fewn pum mlynedd oedd cyflog (58%), gorweithio (45%) ac amodau cyflogaeth/gwaith gwael (30%). Mae tua un o bob pump (22%) yn disgwyl ymddeol, sy'n cyfateb i'r gyfran uwch o bobl hŷn cofrestredig sy'n dweud eu bod yn debygol o adael y sector gofal cymdeithasol.

Ffigur 21. Rhesymau dros ddisgwyl gadael y sector gofal cymdeithasol ⁶.

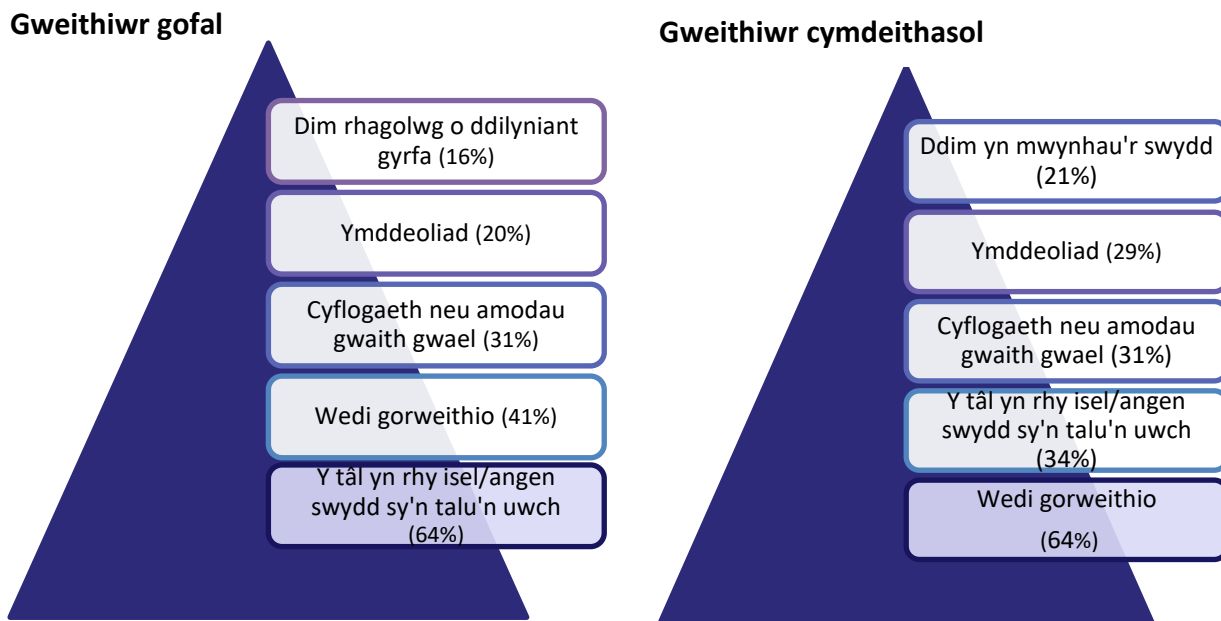
Sail: Y rhai sy'n debygol o adael y sector gofal cymdeithasol o fewn y 5 mlynedd nesaf (1,415)

Mae'r tri phrif reswm dros ddisgwyl gadael gofal cymdeithasol yn aros yr un fath ar gyfer gweithwyr gofal, gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol. Fodd bynnag, mae'r drefn yn newid ychydig, gyda gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol yn dweud bod gorweithio'n rheswm yn amlach na chyflog isel, tra mai cyflog isel yw'r prif reswm i weithwyr gofal.

Mae gweithwyr gofal hefyd yn fwy tebygol o ddweud fod diffyg gobaith o gamu ymlaen yn eu gyrfa yn rheswm dros fod yn debygol o adael (16%), tra bod gweithwyr cymdeithasol yn fwy tebygol o ddweud nad ydynt yn mwynhau'r swydd (21%).

⁶ Roedd y cwestiwn hwn yn caniatáu am resymau lluosog

Ffigur 22. Rhesymau dros fod eisiau gadael y sector gofal cymdeithasol



Sail: Y rhai sy'n debygol o adael y sector gofal cymdeithasol o fewn y 5 mlynedd nesaf (Gweithwyr gofal: 1,062; gweithwyr cymdeithasol: 236)

Mae pobl gofrestrdig sy'n dweud nad ydynt yn ymdopi'n dda yn ariannol (gan ei chael yn eithaf anodd neu'n anodd iawn ymdopi) yn sylweddol fwy tebygol o ddweud eu bod yn debygol o adael oherwydd cyflog isel/angen swydd sy'n talu'n uwch (77%), oherwydd cyflogaeth wael/amodau gwaith yn gyffredinol (37%), neu ddim gobaith o gamu ymlaen yn eu gyrfa (21%) (y tri phrif reswm a roddwyd).

Y rheswm a roddir amlaf dros fod yn debygol o adael i'r rhai sy'n dweud eu bod yn byw'n gyfforddus neu'n gwneud yn iawn yn ariannol yw ymddeoliad (40%), ac yna gorweithio (35%). Fodd bynnag, mae bron i dri o bob deg (29%) o'r rhai sy'n ymdopi'n iawn yn ariannol yn dal i roi cyflog isel/angen swydd â chyflog uwch fel rheswm dros fod yn debygol o adael.

Y rhai sydd eisoes wedi gadael y gweithlu

Roedd ein sampl yn cynnwys hanner cant o bobl a oedd eisoes wedi gadael y gweithlu (36 o weithwyr gofal, 12 gweithiwr cymdeithasol a dau reolwr gofal cymdeithasol). Mae'r grŵp hwn o bobl wedi'u heithrio o'r mwyafrif helaeth o gwestiynau ond gofynnwyd iddynt am eu rhesymau dros adael a beth maent yn ei wneud nawr.

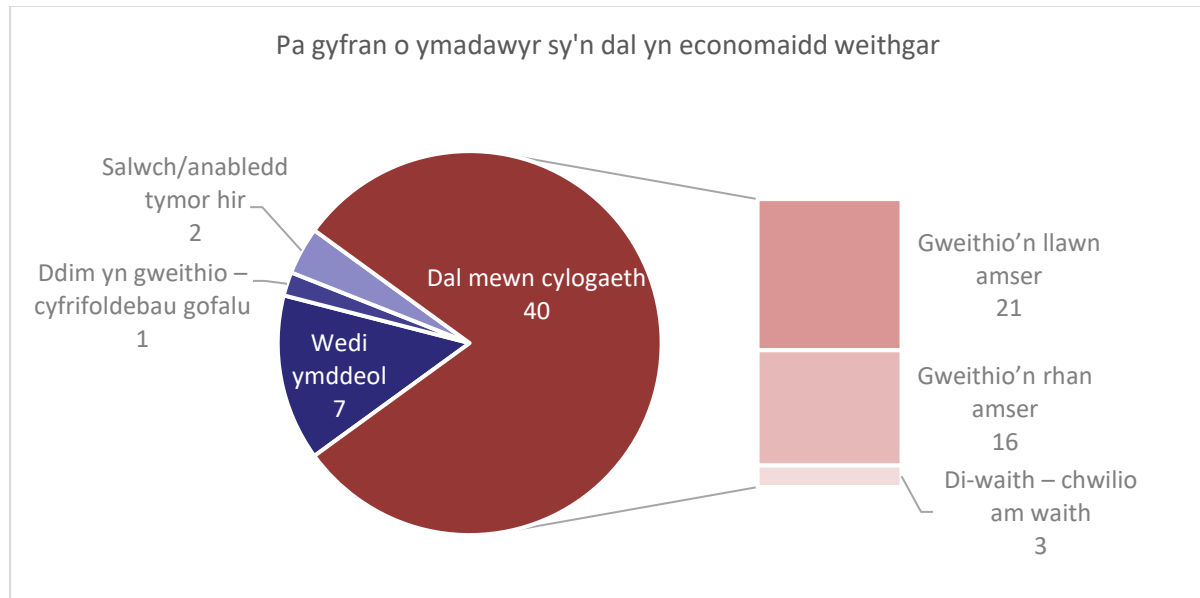
Mae'r rhesymau gan y grŵp hwn yn gyffredinol yn adlewyrchu'r rhesymau y mae pobl yn eu rhoi dros ddisgwyl gadael y proffesiwn.

- Dywedodd 22 o bobl eu bod yn gorweithio.
- Dywedodd 22 o bobl fod y cyflog yn rhy isel.
- Cyfeiriodd 19 o bobl at amodau cyflogaeth/gwaith gwael yn gyffredinol.
- Roedd 11 o bobl (26%) wedi gadael am resymau personol, megis cyfrifoldebau gofalu neu iechyd gwael.

- Cyfeiriodd 10 o bobl at berthynas â rheolwyr/uwch staff.

Gofynnwyd i ymadawyr beth oeddent yn ei wneud ar hyn o bryd. Mae 40 allan o'r 50 (80%) yn dal i weithio neu'n chwilio am waith a gellir ystyried eu bod wedi cael eu colli i'r sector gofal cymdeithasol tra'n dal mewn gwaith.

Ffigur 23. Statws cyflogaeth y rhai sydd wedi gadael y sector gofal cymdeithasol yn ddiweddar



Sail: Y rhai sydd wedi gadael y sector gofal cymdeithasol (50)

Gofynnwyd i'r 37 o bobl sydd mewn gwaith ar hyn o bryd beth oeddent yn ei wneud nawr.

- Wyth yn gweithio ym myd addysg.
- Wyth yn gweithio mewn rôl swyddfa/gweinyddol.
- Tri yn gweithio yn y sector nyrsio/iechyd (ond nid gofal).
- Dau yn gweithio ym maes gofal plant.
- Dau yn gweithio fel glanhawyr.
- Dau yn gweithio ym maes lletygarwch.
- Un mewn manwerthu.

Rhoddodd yr 11 o bobl eraill amrywiaeth o rolau gwahanol, o yrrwr bws i weithiwr adsefydlu ffoaduriaid.

Ni ellir dod i unrhyw gasgliadau pendant o'r nifer o bobl a gwblhaodd yr arolwg a oedd wedi gadael y sector gofal cymdeithasol. Ni allwn wybod y niferoedd a dderbyniodd yr arolwg ac a'i hanwybyddodd oherwydd eu bod eisoes wedi gadael y sector.

Mae mwy nag un o bob pump o weithwyr cymdeithasol yn teimlo'n anniogel yn y gwaith

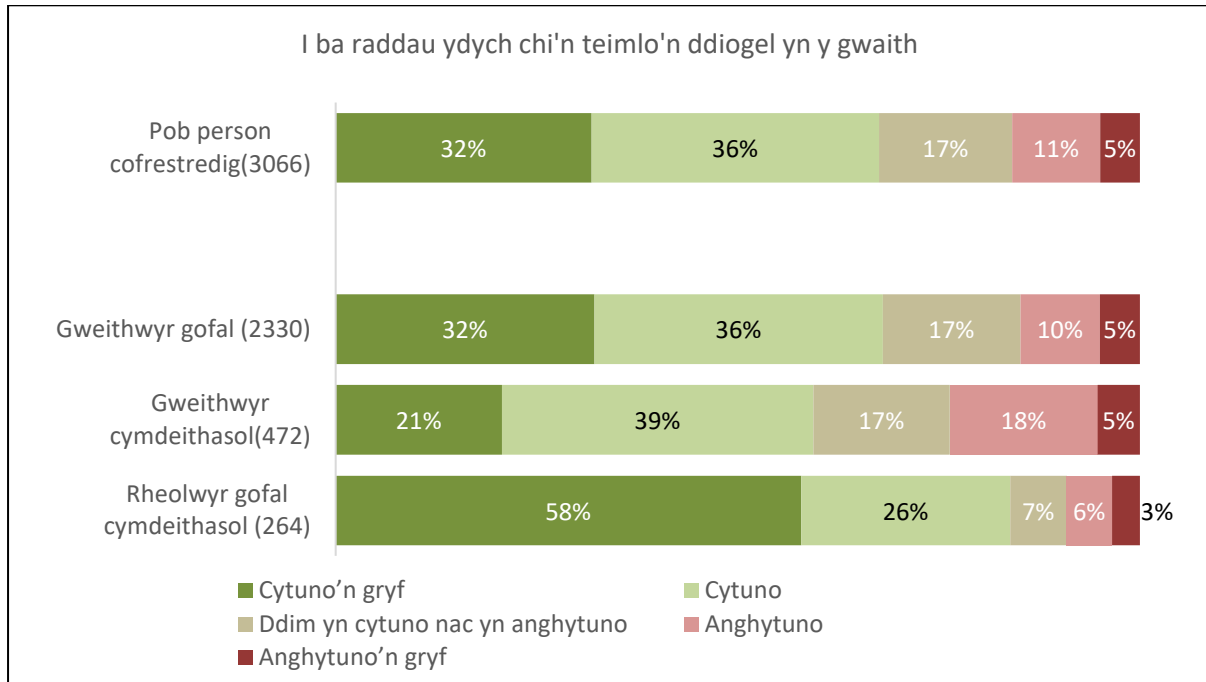
Ar draws y gweithlu cofrestredig cyfan, roedd 16% yn anghytuno â'r datganiad eu bod yn teimlo'n ddiogel yn eu hamgylchedd gwaith. Mae hyn yn cyfateb i fwy nag un o bob chwech o bobl.

Yn amlwg, mae ystod eang o amgylcheddau gwaith ar draws y sector, a bydd gan staff sy'n ymweld â chartrefi (gweithwyr cymdeithasol a gweithwyr gofal) lai o reolaeth dros eu

hamgylchedd. Efallai y bydd gan y rhai sy'n gweithio mewn cartrefi preswyl amgylchedd mwy rheoledig, ond gallent ddod ar draws ffactorau risg eraill.

Gweithwyr cymdeithasol oedd y lleiaf tebygol o deimlo'n ddiogel yn y gwaith, ond nid yw ein sampl yn ddigon mawr i nodi a yw unrhyw rôl gweithiwr cymdeithasol penodol yn sbardun penodol i'r canfyddiad hwn.

Ffigur 24. I ba raddau y mae pobl yn teimlo'n ddiogel yn y gwaith



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

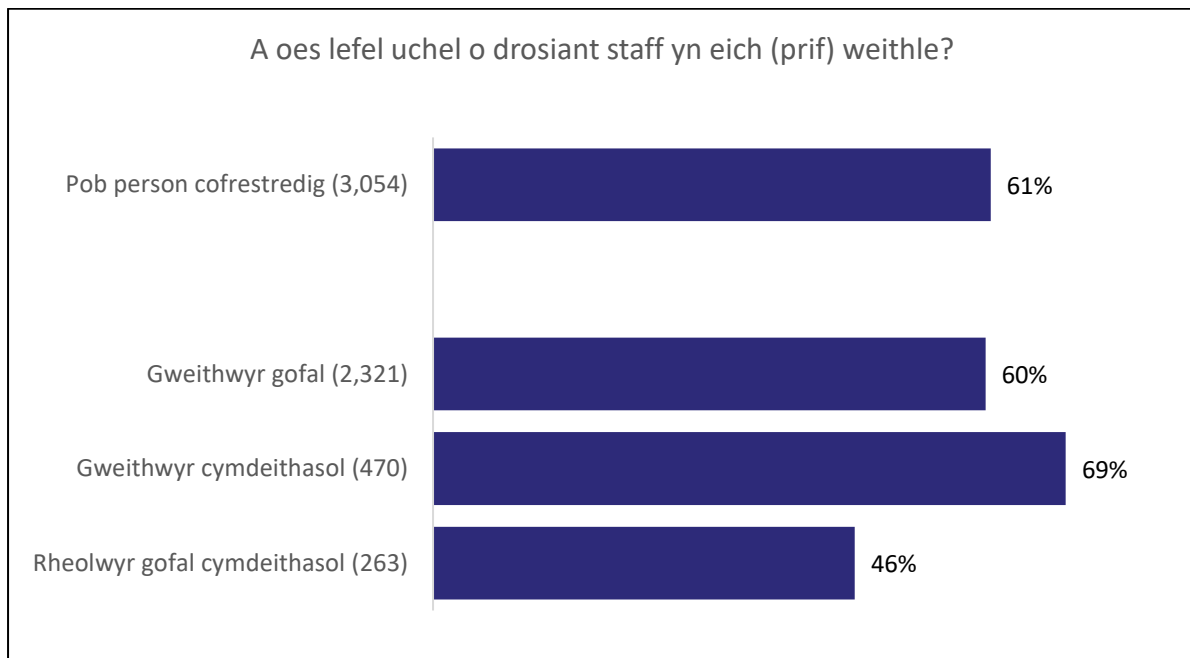
Recriwtio a chadw

Mae saith o bob 10 gweithiwr cymdeithasol yn nodi trosiant uchel yn eu gweithle

Mae tri o bob pump (61%) o bobl gofrestrdedig yn teimlo bod trosiant staff uchel yn eu prif weithle.

Mae hyn yn codi'n sylweddol i 69% ar gyfer gweithwyr cymdeithasol ac yn disgyn yn sylweddol i 46% ar gyfer rheolwyr gofal cymdeithasol. Ymhlith pobl gofrestrdedig sy'n anfodlon â'u swydd bresennol, mae 81% (cyfran sylweddol uwch) yn teimlo bod trosiant uchel yn eu gweithle.

Ffigur 25. Cyfran yn adrodd lefelau uchel o drosiant staff yn y gweithle

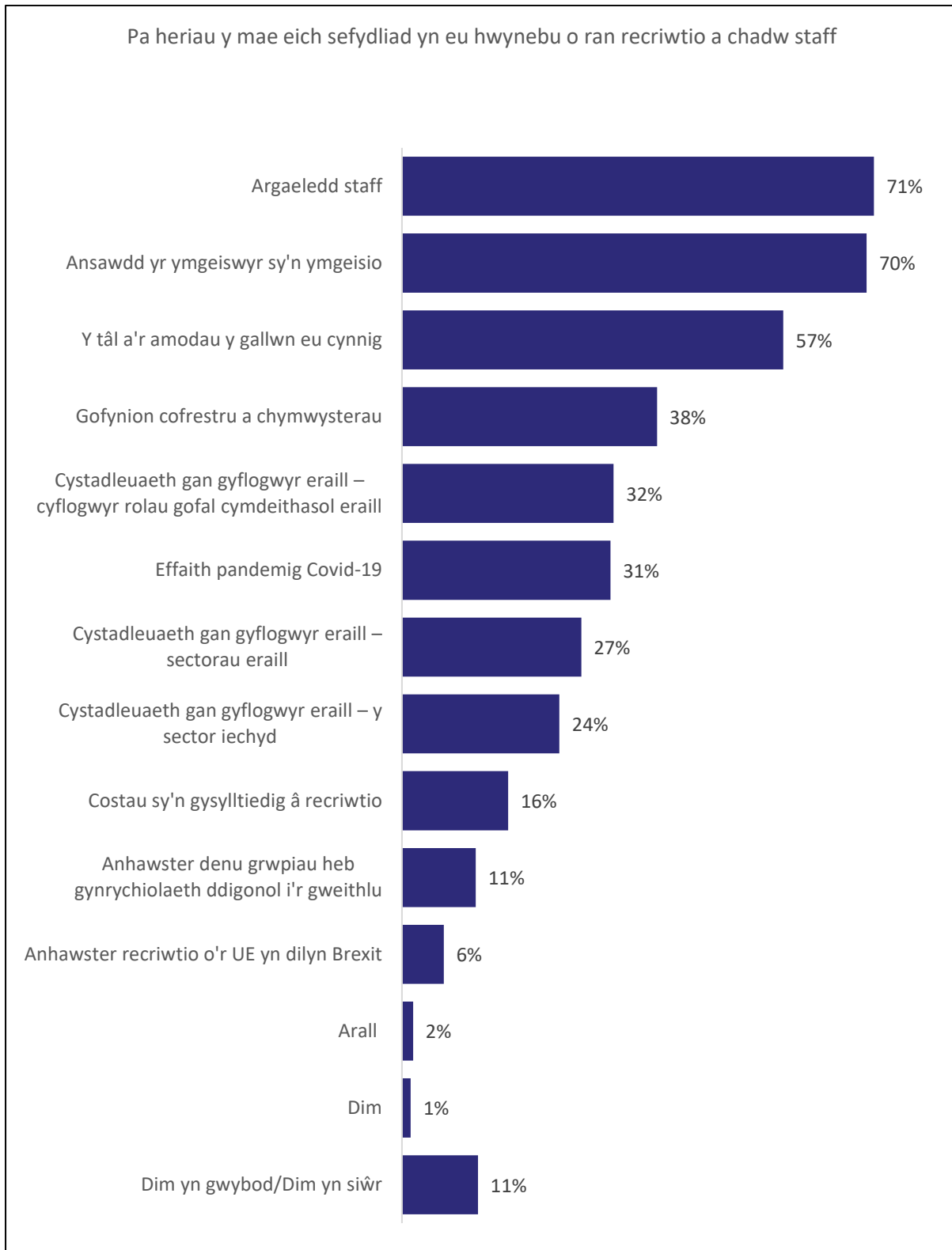


Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae diffyg ymgeiswyr o safon yn her ar gyfer recriwtio

Holwyd y rheini mewn rolau uwch neu reoli am yr heriau a wynebir wrth recriwtio a chadw staff.

Yr heriau a adroddwyd amlaf oedd argaeledd staff (71%) ac ansawdd yr ymgeiswyr a ymgeisiodd (70%). Teimlai dros hanner (57%) nad oedd y cyflog a'r amodau y gallent eu cynnig yn ddeniadol i ymgeiswyr.

Ffigur 26. Heriau recriwtio a chadw ⁷.

Sail: Pawb sy'n rheolwyr (379).

⁷ Gallai ymatebwyr roi ymatebion lluosog gyda chyfartaledd o 4 rheswm fesul ymatebydd

Arweinyddiaeth

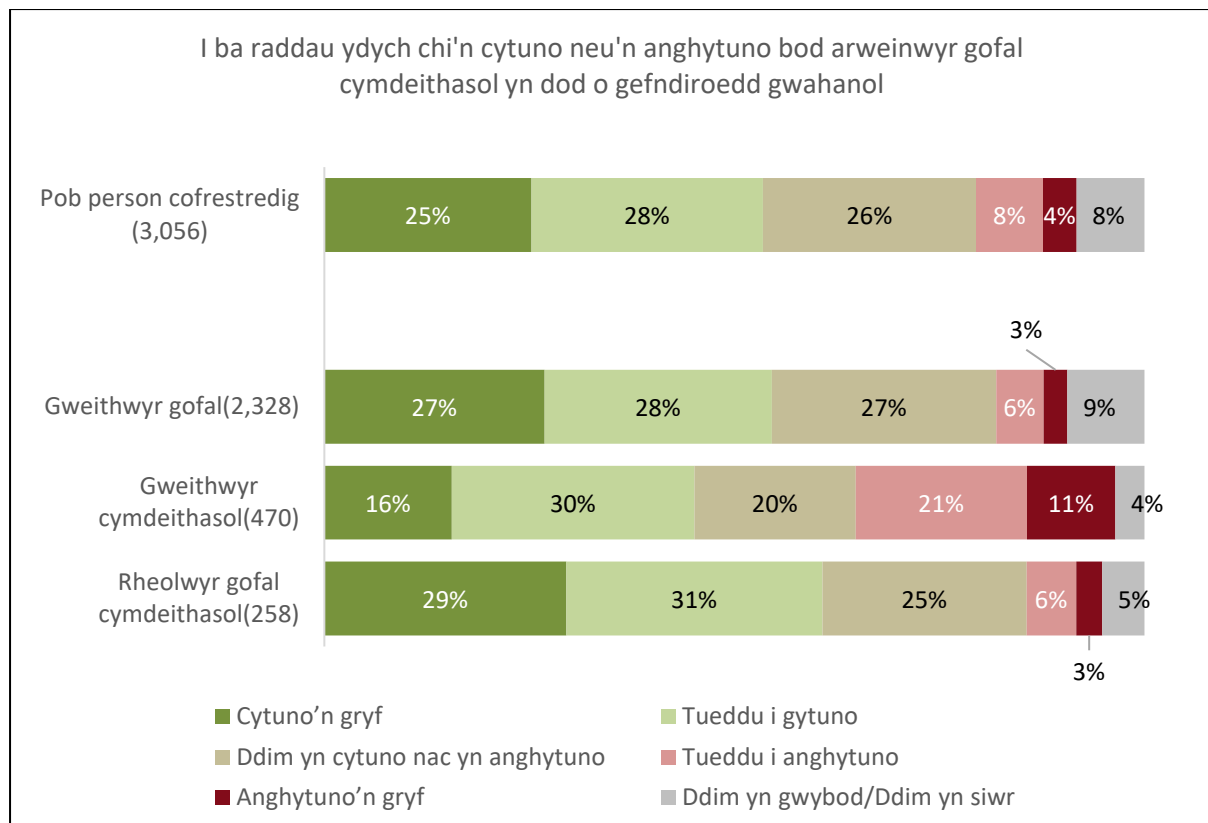
Mae hanner yn cydnabod amrywiaeth mewn rolau arwain

Mae dros hanner (53%) yr holl bobl gofrestrdig yn cytuno bod arweinwyr mewn gofal cymdeithasol yn dod o gefndiroedd gwahanol, tra bod ychydig dros un rhan o ddeg (12%) yn anghytuno (Ffigur 27). Fodd bynnag, cafwyd ymateb niwtral gan dros draean, sy'n awgrymu bod y cwestiwn hwn yn anodd ei ateb i lawer nad ydynt efallai'n ymwybodol o bwy yw'r arweinwyr.

Mae rheolwyr gofal cymdeithasol (61%) a gweithwyr gofal (55%) yn sylweddol fwy tebygol o gytuno bod arweinwyr yn dod o gefndiroedd gwahanol, tra bod gweithwyr cymdeithasol yn llai tebygol o gytuno (45%). At hynny, mae tua thraean (32%) o weithwyr cymdeithasol yn anghytuno'n frwd â'r datganiad hwn.

Mae dynion (58%) a'r rhai mewn grŵp ethnig lleiafrifol (61%) yn sylweddol fwy tebygol o gytuno bod arweinwyr mewn gofal cymdeithasol yn dod o gefndiroedd gwahanol.

Ffigur 27. Lefel cytundeb amrywiaeth mewn arweinyddiaeth



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o anelu at rôl arwain

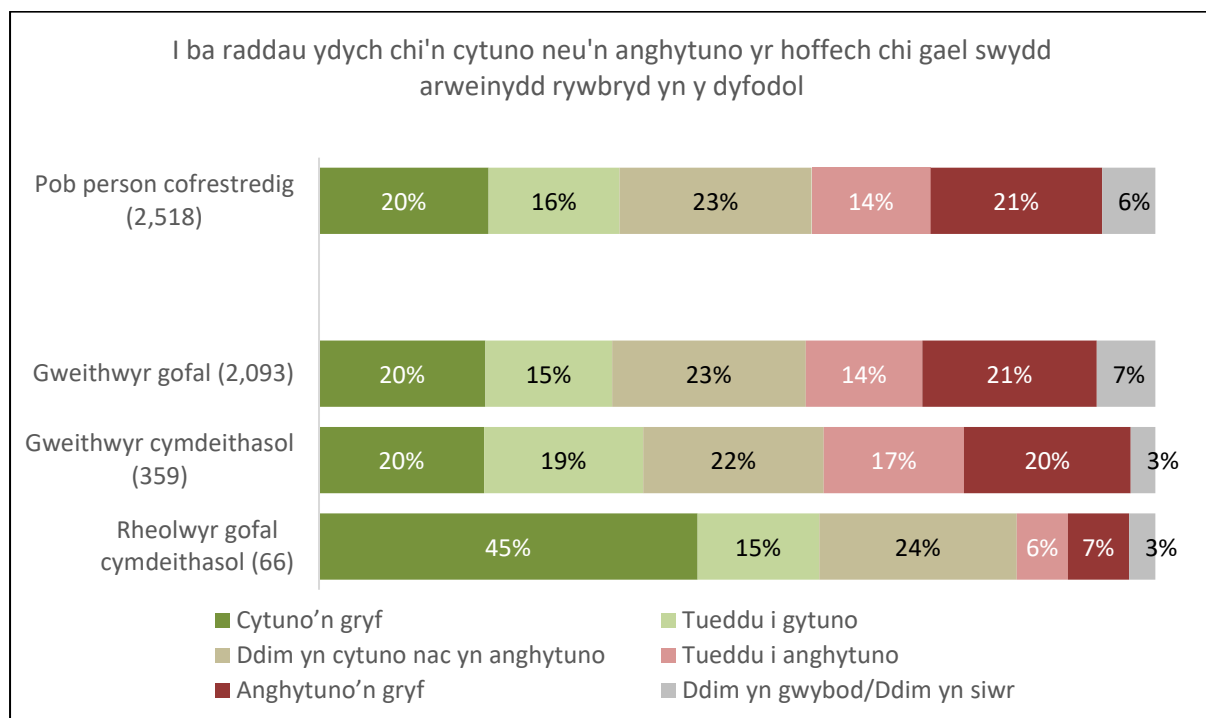
Ar y cyfan, byddai ychydig dros draean (36%) o'r holl bobl gofrestrdig nad ydynt eisoes mewn sefyllfa arwain yn hoffi swydd arweinyddiaeth ar ryw adeg yn y dyfodol. Mae gweithwyr gofal

yn llawer llai tebygol o ddweud yr hoffent gael swydd arweinydd (35%), tra bod y rhai sydd eisoes yn rheolwyr ond nad ydynt yn ystyried eu hunain yn arweinwyr⁸ yn llawer mwy tebygol o ddweud hyn (60%).

Ymhlith gweithwyr gofal, mae gweithwyr cartrefi gofal yn llawer mwy tebygol na gweithwyr gofal cartref o ddweud yr hoffent gael swydd arweinydd yn y dyfodol (41% v 30% yn y drefn honno).

Mae dynion (42%), y rhai dan 35 oed (55%) a'r rhai mewn grŵp ethnig lleiafrifol (69%) i gyd yn fwy tebygol o ddweud yr hoffent fod mewn sefyllfa arweinyddiaeth ar ryw adeg yn y dyfodol.

Ffigur 28. Lefel y diddordeb mewn dal swydd arweinydd



Sail: Pob person cofrestredig nad ydynt eisoes mewn sefyllfa arwain (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae hanner yn credu y gallent ddod yn arweinydd

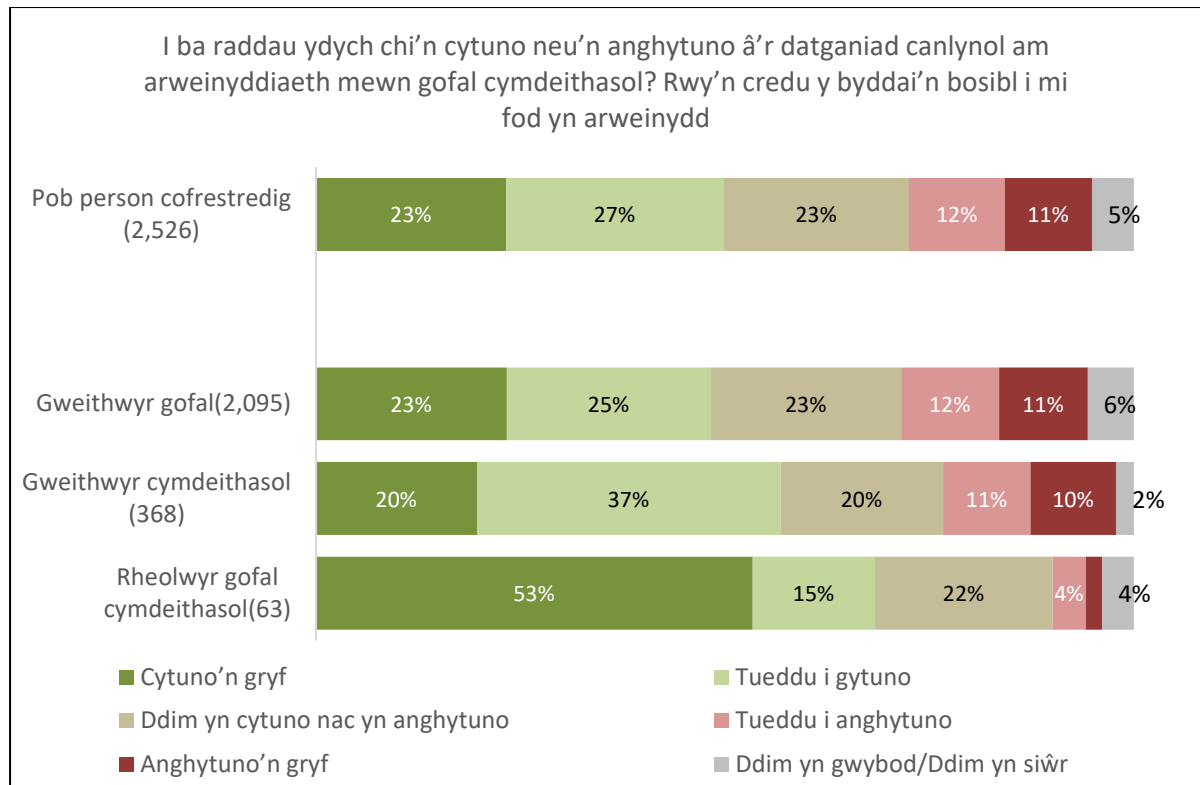
Mae hanner (50%) o'r holl bobl gofrestrdig nad ydynt eisoes mewn sefyllfa arweinyddiaeth yn credu y byddai'n bosibl iddynt fod yn arweinydd – sy'n sylweddol uwch na'r gyfran a ddywedodd yr hoffent fod mewn sefyllfa arweinyddiaeth ar ryw adeg yn y dyfodol (36%).

Mae gweithwyr gofal (48%) a gweithwyr gofal cartref yn arbennig (45%) yn sylweddol llai tebygol o ddweud eu bod yn credu y byddai'n bosibl iddynt fod yn arweinydd, tra bod gweithwyr cymdeithasol (57%) a'r rhai sydd eisoes yn rheolwyr (er nad ydynt mewn arweinyddiaeth) yn llawer mwy tebygol o ddweud hyn (68%).

⁸ Roedd y rhai oedd eisoes mewn sefyllfa arweinyddiaeth yn gallu ymateb i'r cwestiwn hwn gyda 'Rwyf eisoes mewn sefyllfa arweinyddiaeth' (ymateb annilys, heb ei gynnwys yn y canlyniadau). Rhoddodd 66 o reolwyr ymateb dilys i'r cwestiwn hwn, felly rhagdybir nad yw'r grŵp hwn, er eu bod yn rheolwyr, yn gweld eu hunain mewn sefyllfa arwain.

Mae dynion (56%), y rhai dan 35 oed (60%) a'r rhai mewn grŵp ethnig lleiafrifol (65%) yn sylweddol fwy tebygol o gredu y byddai'n bosibl iddynt fod yn arweinydd.

Ffigur 29. Lefel y cytundeb â'r datganiad: Rwy'n credu y byddai'n bosibl i mi fod yn arweinydd.



Sail: Pob person cofrestredig nad ydynt eisoes mewn sefyllfa arwain (dangosir y nifer mewn cromfachau).

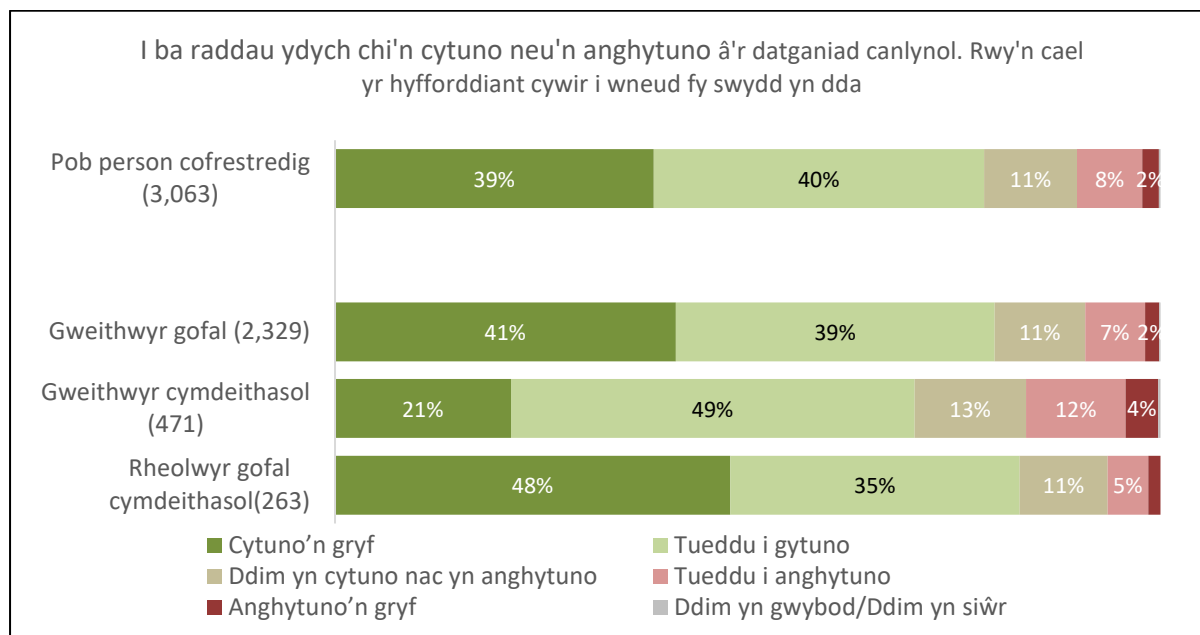
Sgiliau a hyfforddiant

Gofynnwyd i bob person cofrestredig i ba raddau yr oeddent yn cytuno neu'n anghytuno â chyfes o ddatganiadau a gynlluniwyd i archwilio sgiliau presennol, mynediad at hyfforddiant a rhwystrau posibl.

Mae gweithwyr cymdeithasol yn llai tebygol o gytuno bod ganddynt yr hyfforddiant cywir

Yn galonogol, mae bron i bedwar o bob pump (79%) o bobl gofrestrdedig yn cytuno eu bod yn cael yr hyfforddiant cywir i wneud eu gwaith yn dda. Fodd bynnag, mae lefel y cytundeb yn amrywio yn ôl rôl swydd, gyda gweithwyr cymdeithasol yn llai tebygol o gytuno eu bod yn cael yr hyfforddiant cywir (70%) ac yn fwy tebygol o anghytuno (16%).

Ffigur 30. I ba raddau y cytunir ar y datganiad - rwy'n cael yr hyfforddiant cywir i wneud fy ngwaith yn dda.



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae pedwar o bob pump eisiau gwella eu gwybodaeth a'u sgiliau

Mae pedwar o bob pum person cofrestredig (80%) eisiau gwella eu gwybodaeth a'u sgiliau, ac mae hyn yn codi i 85% o weithwyr cymdeithasol ac 88% o reolwyr gofal cymdeithasol. Fodd bynnag, mae cyfran ychydig yn llai (75%) yn cytuno bod cyfleoedd hyfforddi ar gael iddynt. Ar gyfer gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol, mae hyn yn awgrymu rhywfaint o alw heb ei fodloni.

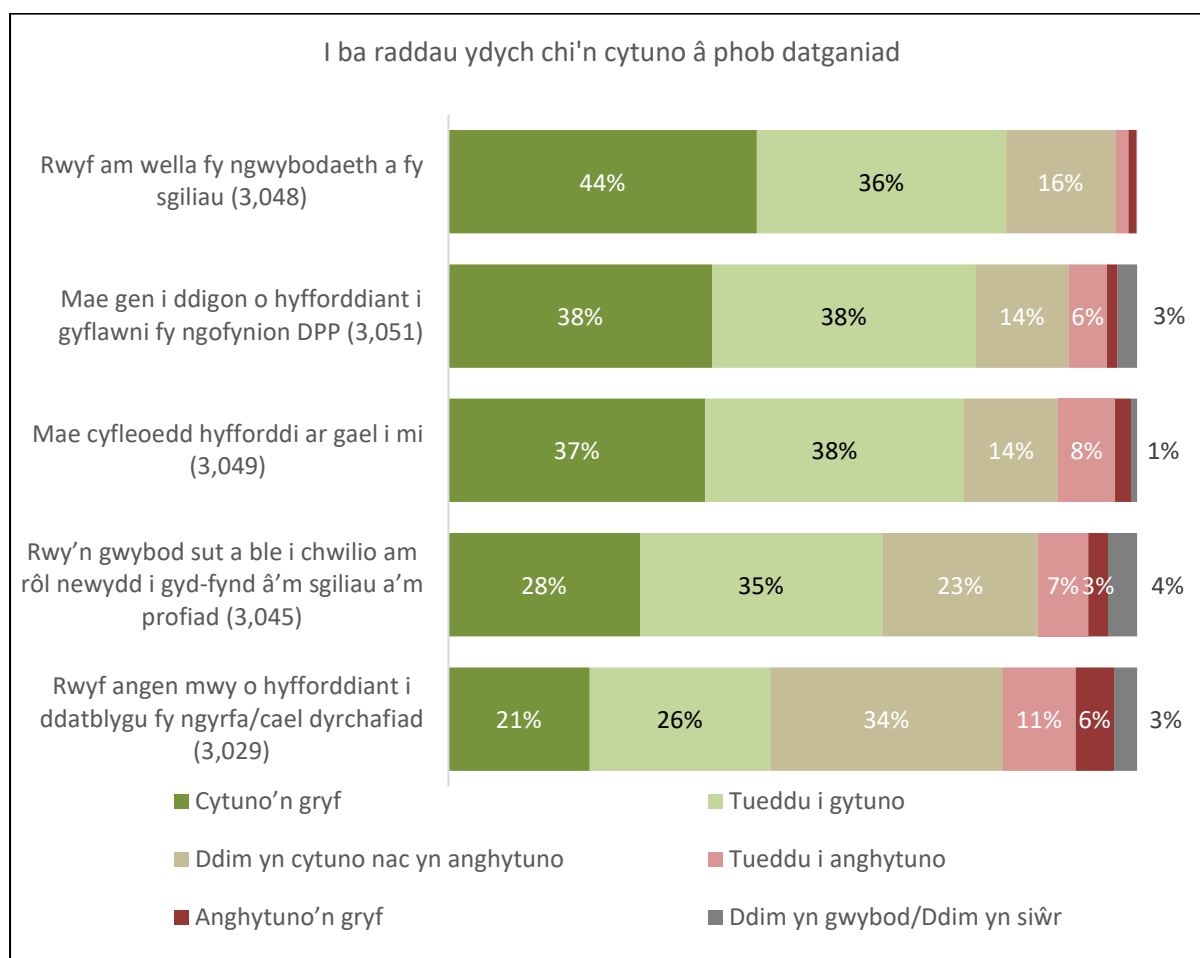
Yn gyffredinol, mae lefel uchel o gytundeb â'r datganiad 'Mae gennyf ddigon o hyfforddiant i gyflawni fy ngofynion DPP' (77%), ac mae hyn yn codi i 87% ymhlith rheolwyr gofal cymdeithasol.

Mae mwy na thri o bob pump (63%) yn cytuno eu bod yn gwybod sut a ble i chwilio am rôl newydd i gyd-fynd â'u sgiliau a'u profiad. Mae rheolwyr gofal cymdeithasol yn fwy tebygol o gytuno â'r datganiad hwn (76%), tra bod gweithwyr gofal yn llai tebygol o gytuno (62%).

Roedd bron i hanner (47%) yn cytuno bod angen mwy o hyfforddiant arnynt i ddatblygu eu gyrfa, ac roedd y ffigur hwn yn gyson ar draws yr holl grwpiau gweithlu.

Mae'n bosibl bod y galw mwyaf am hyfforddiant ymhlith gweithwyr cymdeithasol, lle mai dim ond saith o bob deg sy'n teimlo eu bod yn cael yr hyfforddiant cywir i wneud eu gwaith yn dda, mae'r rhan fwyaf (85%) eisiau gwella eu sgiliau, a'u hanner (47%) yn teimlo bod angen mwy o hyfforddiant arnynt i ddatblygu eu gyrfaedd.

Ffigur 31. Lefel y cytundeb â nifer o ddatganiadau sy'n gysylltiedig â sgiliau a hyfforddiant.



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Diffyg amser yw'r prif rwystr i hyfforddiant i weithwyr cymdeithasol

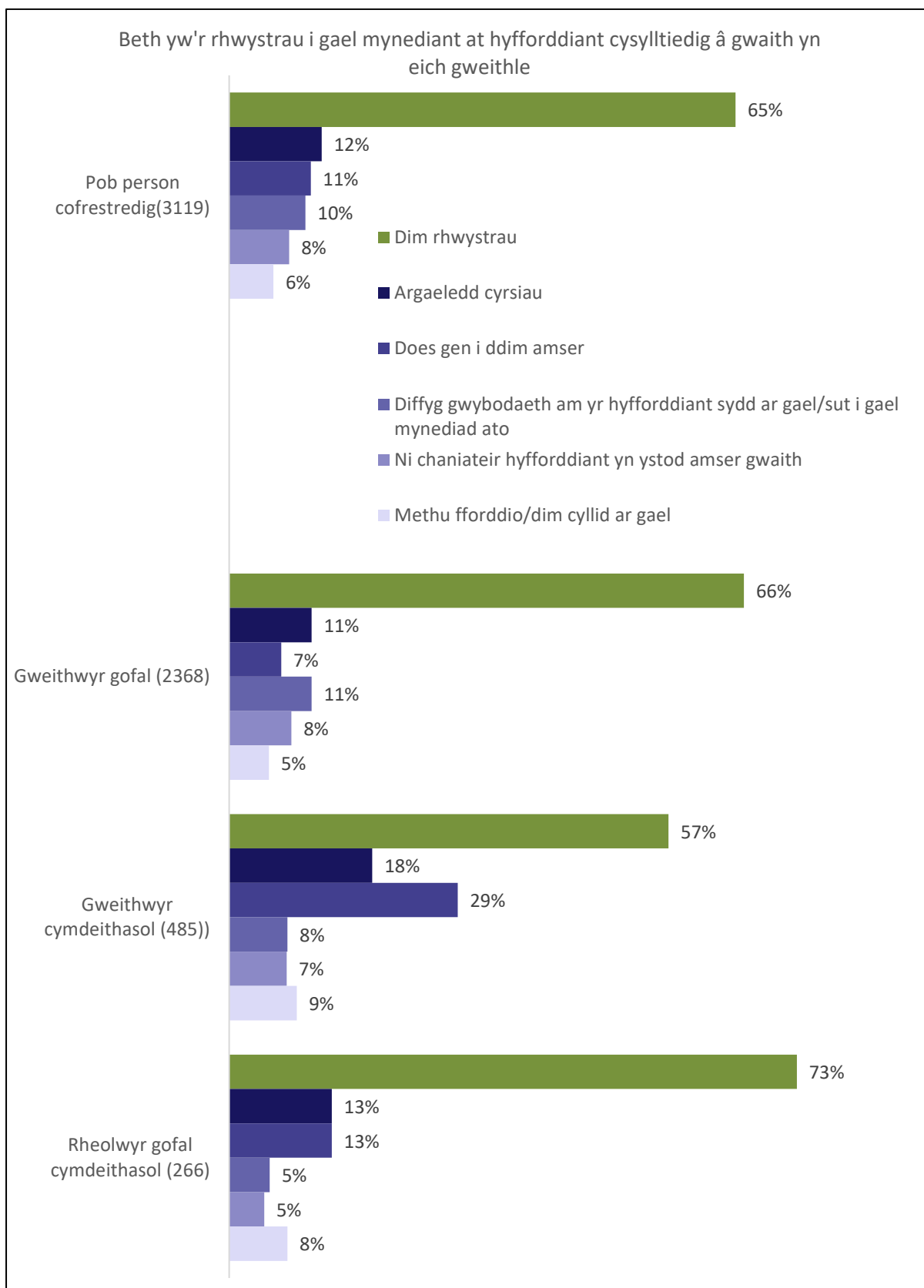
Nid yw dau o bob tri pherson cofrestredig (65%) yn ystyried bod unrhyw rwystrau i gael mynediad at hyfforddiant yn eu gweithle. Mae'n nodedig bod gweithwyr cymdeithasol yn llawer mwy tebygol o ddod ar draws rhwystrau na mathau eraill o weithlu (nododd 57% nad oedd unrhyw rwystrau, o gymharu â 66% o weithwyr gofal a 73% o reolwyr gofal cymdeithasol).

Y ddau rwystr mwyaf a wynebir gan weithwyr cymdeithasol yw diffyg amser (29%) ac argaeledd cyrsiau (18%). Mae'n bosibl bod y ddau hyn yn gysylltiedig â'i gilydd – h.y., pe bai mwy o argaeledd, efallai y byddai'n haws iddynt gynnwys hyfforddiant yn eu hamserlenni.

Ymhlith rheolwyr gofal cymdeithasol, roedd 13% yn ystyried amser yn rhwystr, ac roedd cyfran bron yn union yr un fath yn nodi argaeledd fel y broblem.

Ymhlith gweithwyr gofal, y rhwystrau allweddol a nodwyd gan tua un o bob deg oedd argaeledd cyrsiau (11%) a diffyg gwybodaeth am yr hyfforddiant sydd ar gael (11%).

Ffigur 32. Rhwystrau rhag cael mynediad i hyfforddiant cysylltiedig â gwaith yn y gweithle



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

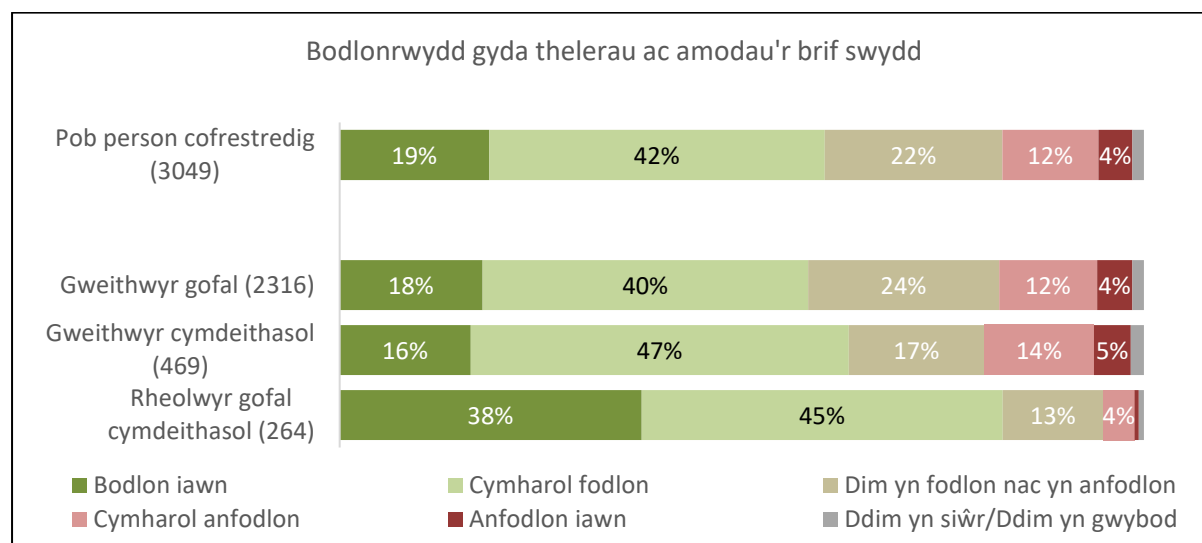
Telerau ac amodau

Roedd yr adran hon o'r arolwg yn canolbwyntio ar delerau ac amodau cyflogaeth, gan gynnwys oriau contract, lefel tâl a buddion.

Roedd tri o bob pump yn fodlon â thelerau ac amodau eu prif rôl

Mae tri o bob pump (60%) yn fodlon â thelerau ac amodau eu prif swydd o fewn gofal cymdeithasol⁹. Yn gyffredinol, roedd gweithwyr gofal yn llai tebygol o fod yn fodlon (58%) na gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol (63% ac 83% yn y drefn honno).

Ffigur 33. Lefel bodlonrwydd gyda thelerau ac amodau prif rôl



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae mwyafrif y bobl gofrestrdedig yn gweithio i un cyflogwr

Ar gyfer eu prif swydd, mae dros naw o bob deg o bobl gofrestrdedig yn cael eu cyflogi mewn gofal cymdeithasol naill ai gan sefydliad sy'n darparu gofal cymdeithasol (87%) – fel awdurdod lleol, corff trydydd sector neu gwmni preifat – neu gan asiantaeth (7%). Mae gweddill y bobl gofrestrdedig wedi'u gwasgaru ar draws ystod o wahanol amgylchiadau, a grynhoir yn Ffigur 34.

Mae rheolwyr gofal cymdeithasol (91%) a gweithwyr cymdeithasol (71%) yn fwy tebygol o gael eu cyflogi'n llawn amser gan un cyflogwr ar oriau sefydlog a derbyn cyflog. Mae hyn yn wir am ychydig dros hanner (54%) y gweithwyr gofal, tra bod 20% ohonynt yn cael eu cyflogi'n rhan-amser o dan yr un amodau. Mae'n werth nodi bod ein sampl yn hunanddewisol ac mae'n

⁹ Mae arolwg y Gwasanaeth Sifil <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-people-survey-2022-results> yn cynnwys y cwestiwn "Rwy'n fodlon â chyfanswm y pecyn buddion" – mae 39% o weision sifil yng Nghymru cytuno neu gytuno'n gryf

bosibl y gallai staff amser llawn neu’r rhai ar gontractau mwy sefydlog fod wedi bod yn fwy tueddol o ateb ein harolwg. Gallem felly fod yn tangynrychioli’r mathau hyn o weithwyr.

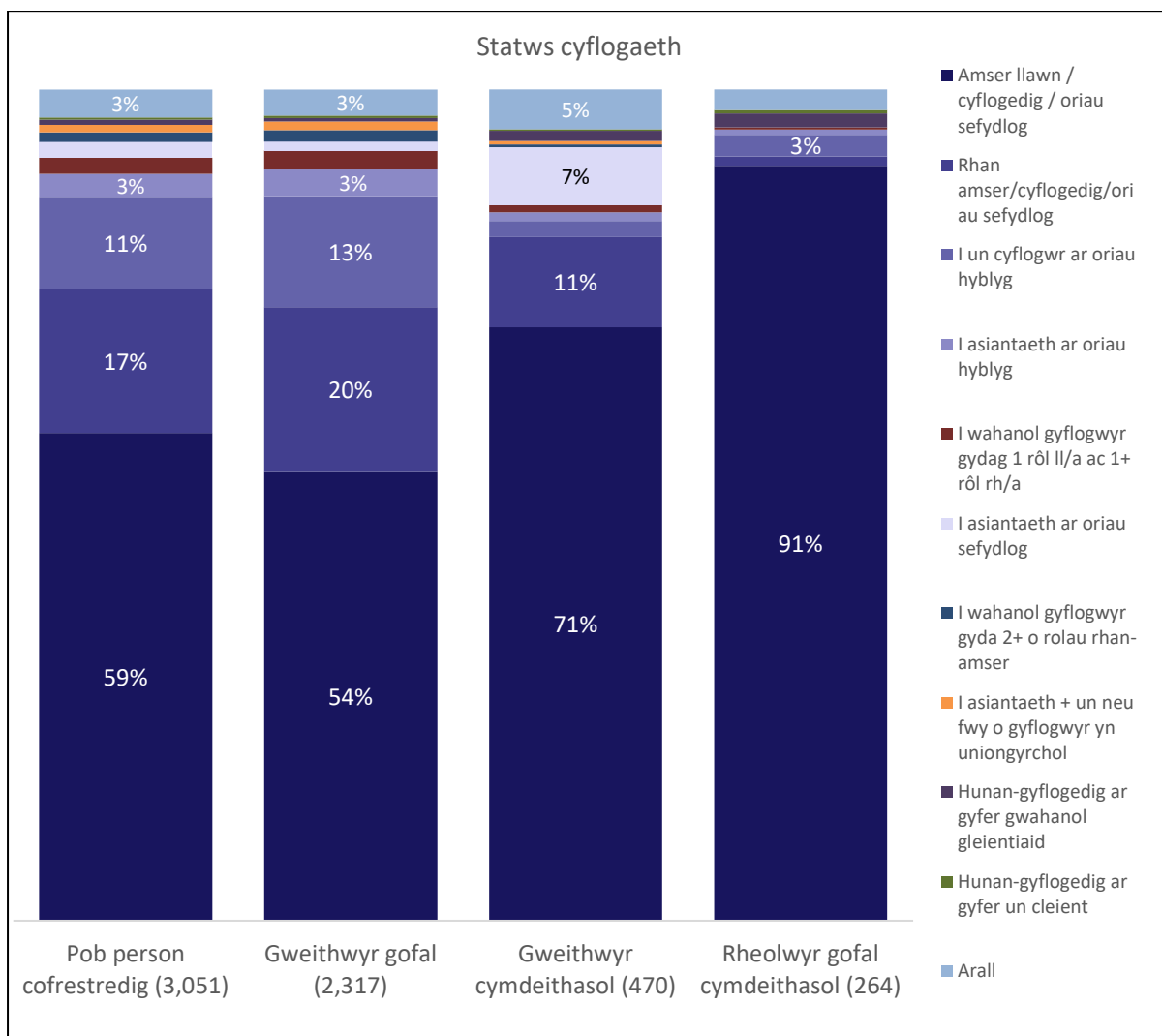
Mae gweithwyr gofal yn fwy tebygol o gael eu cyflogi gan un cyflogwr ar oriau hyblyg (13%) nag unrhyw grŵp arall. Maent hefyd yn fwy tebygol o weithio i asiantaeth, neu i gyflogwyr gwahanol sydd â mwy nag un rôl.

Mae tua 4% o bobl gofrestredig yn gweithio i fwy nag un cyflogwr, gyda thua dwy ran o dair o'r rhain yn gweithio amryfal swyddi o fewn gofal cymdeithasol. Fodd bynnag, mae tua 1% o'r holl bobl gofrestredig yn gweithio mewn ail rôl y tu allan i ofal cymdeithasol, yn ogystal â'u prif swydd. Mae'r ail swyddi hyn wedi'u rhannu'n gyfartal rhwng rolau gofal iechyd a gweithio y tu allan i'r sector iechyd.

Mae hanner (51%) o’r rhai ag ail rôl(au) y tu allan i ofal cymdeithasol yn adrodd bod lefel y tâl yn eu rôl arall yn uwch na’u rôl mewn gofal cymdeithasol, chwarter (25%) tua’r un peth ac un rhan o bump (19%) yn is.

Nid yw llai nag 1% yn gweithio; nid yw tua hanner y grŵp hwn yn gweithio oherwydd cyflyrau iechyd, cyfrifoldebau gofalu neu ofal plant, astudio, seibiant gyrfa neu ymddeoliad. Ond mae un o bob pump o’r grŵp hwn yn ddi-waith ac ar gael i weithio.

Ffigur 34. Statws cyflogaeth



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

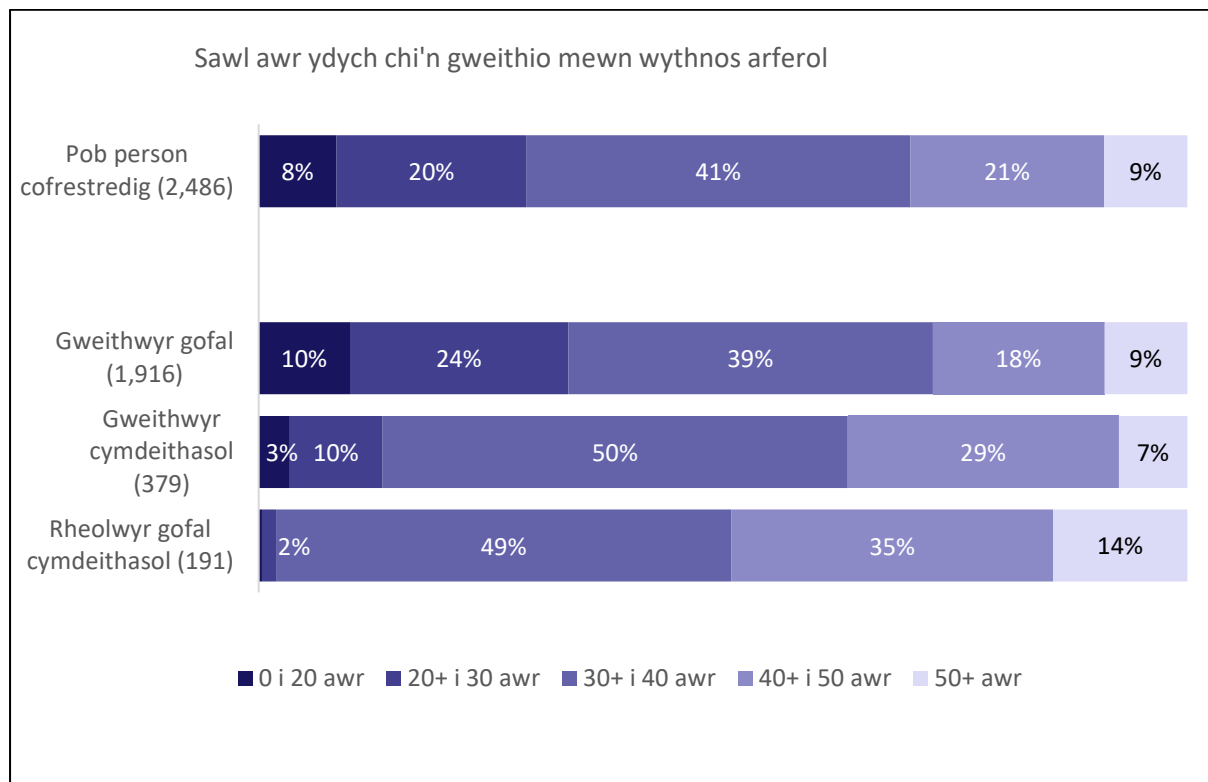
Mae hanner y rheolwyr gofal cymdeithasol yn gweithio mwy na 40 awr yr wythnos

Ar draws yr holl bobl gofrestrdedig, mae dros saith o bob deg (71%) yn gweithio 30 awr neu fwy, ar gyfartaledd, yr wythnos. Mae hyn yn disgyn i 66% ar gyfer gweithwyr gofal, sy'n fwy tebygol na grwpiau eraill o weithio'n rhan amser (10% 0 i 20 awr; 24% rhwng 20 a 30 awr).

Mae rheolwyr gofal cymdeithasol a gweithwyr cymdeithasol yn fwy tebygol o weithio mwy na 30 awr yr wythnos ar gyfartaledd. Mae bron pob un (98%) o reolwyr gofal cymdeithasol yn gweithio 30 a mwy o oriau'r wythnos, gyda thua hanner (49%) yn gweithio 40 a mwy o oriau ac 14% yn gweithio 50 a mwy o oriau mewn wythnos arferol. Mae bron i naw o bob deg gweithiwr cymdeithasol (87%) yn gweithio 30 neu fwy o oriau, gyda 37% yn gweithio 40 a mwy o oriau mewn wythnos arferol.

Mae'n debyg nad yw'n syndod bod pobl gofrestrdedig sy'n anfodlon â'u swydd bresennol, y rhai sy'n debygol o adael o fewn y 12 mis nesaf, a'r rhai na fyddent yn argymhell eu sefydliad fel lle da i weithio yn fwy tebygol o weithio 50 a mwy o oriau mewn wythnos arferol. Mae hyn yn cefnogi'r canfyddiad cynharach bod gorweithio yn gymhellant allweddol dros ddymuno gadael y proffesiwn.

Ffigur 35. Cyfanswm yr oriau a weithiwyd mewn wythnos arferol.



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae dros un o bob deg gweithiwr gofal ar gontractau dim oriau

Gofynnwyd i bobl gofrestredig nad ydynt yn gweithio oriau sefydlog i gyflogwr/asiantaeth (neu sy'n hunangyflogedig) a oeddent yn cael eu cyflogi ar 'gontract dim oriau' mewn unrhyw rôl, a dywedodd tua hanner (49%) eu bod. Mae hyn yn cyfateb i un o bob deg (10%) o bobl gofrestredig yn gyffredinol (15% o weithwyr gofal cartref; 9% o weithwyr cartrefi gofal; 2% o weithwyr cymdeithasol; 2% o reolwyr gofal cymdeithasol). Fodd bynnag, mae'n bosibl bod y ffigurau hyn yn tangynrychioli'r gyfran wirioneddol o bobl gofrestredig sy'n gweithio ar 'gontract dim oriau' gan y gallai'r grŵp hwn fod yn llai tebygol o gymryd rhan yn yr arolwg.

Pe baent mewn sefyllfa i ddewis, byddai'n well gan dros hanner (52%) gontract oriau sefydlog/rheolaidd, er y byddai dau o bob pump (38%) yn dewis aros ar gontract dim oriau.

Nid yw hanner y gweithwyr gofal yn derbyn unrhyw dâl salwch pan fyddant yn sâl

Gofynnwyd i bawb ar y Gofrestr am fuddion cysylltiedig â gwaith, ac roedd y rhain yn amrywio'n fawr rhwng rolau (gweler Ffigur 36).

Mae mynediad i gynllun pensiwn gweithle neu gwmni yn uchel ymhlith yr holl grwpiau (87% o weithwyr gofal, 88% o weithwyr cymdeithasol, a 97% o reolwyr gofal cymdeithasol). Mae'r rhai sydd wedi gweithio ym maes gofal cymdeithasol am bum mlynedd neu fwy, a'r rhai 35-54 oed, yn fwy tebygol o gael mynediad i gynllun pensiwn gweithle neu gwmni.

Mae bron pob un (96%) o reolwyr gofal cymdeithasol yn cael 28 diwrnod o wyliau â thâl (96%), o gymharu â dim ond tua phedair rhan o bump o weithwyr gofal (78% gweithwyr cartref gofal; 84% gweithwyr gofal cartref) a gweithwyr cymdeithasol (79%) sy'n derbyn hyn.

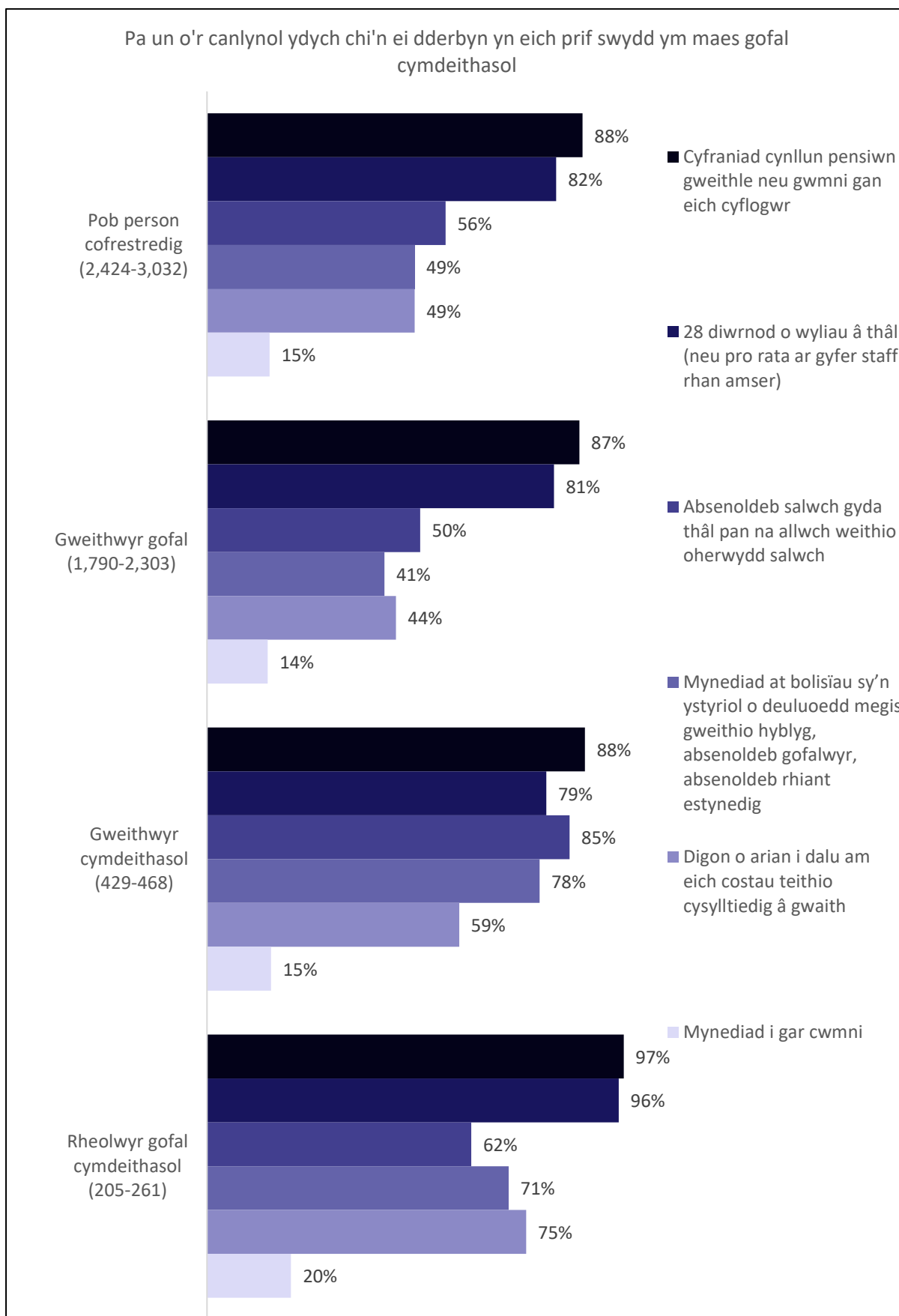
Dim ond hanner (50%) y gweithwyr gofal sy'n derbyn tâl salwch – mae hyn yn disgyn i tua un o bob pump ar gyfer gweithwyr gofal sy'n gweithio i asiantaeth (22%) neu sydd ar 'gontract dim oriau' (22%). Mae gweithwyr cartrefi gofal yn sylweddol llai tebygol na gweithwyr gofal cartref o dderbyn tâl salwch (41% v 58%). Mae gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol yn llawer mwy tebygol o gael tâl salwch pan na allant weithio oherwydd salwch (85% a 62% yn y drefn honno).

Mae gan dros dri chwarter (78%) o weithwyr cymdeithasol a 71% o reolwyr gofal cymdeithasol fynediad at bolisïau sy'n ystyriol o deuluoedd megis gweithio hyblyg, absenoldeb gofalwr ac absenoldeb rhiant estynedig. Mae gweithwyr gofal gryn dipyn yn llai tebygol o fod â mynediad at bolisïau sy'n ystyriol o deuluoedd (41%), ac mae hyn hyd yn oed yn is (38%) ar gyfer gweithwyr cartrefi gofal (o gymharu â 45% ar gyfer gweithwyr gofal cartref). Unwaith eto, mae gweithwyr gofal sy'n gweithio ar 'gontract dim oriau' yn llawer llai tebygol o elwa ar bolisïau sy'n ystyriol o deuluoedd (31%).

I'r rhai sydd angen teithio at ddibenion sy'n gysylltiedig â gwaith, mae tri o bob pedwar rheolwr gofal cymdeithasol (75%), a bron i dri o bob pump (59%) o weithwyr cymdeithasol, yn gallu hawlio digon o arian i dalu costau teithio. Fodd bynnag, mae hyn yn dal i adael cyfran sylweddol nad ydynt yn gallu hawlio'r treuliau hyn. Ar gyfer gweithwyr gofal, dim ond 44% sy'n gallu hawlio digon o arian i dalu costau teithio sy'n gysylltiedig â gwaith.

Mae mynediad at gar cwmni, ar gyfer y rhai sy'n defnyddio car ar gyfer gwaith, yn isel ar draws pob rôl swydd (14% gweithwyr gofal, 20% rheolwyr gofal cymdeithasol, 15% gweithwyr cymdeithasol).

Ffigur 36. Buddion cysylltiedig â gwaith a dderbynnir yn y brif swydd ym maes gofal cymdeithasol



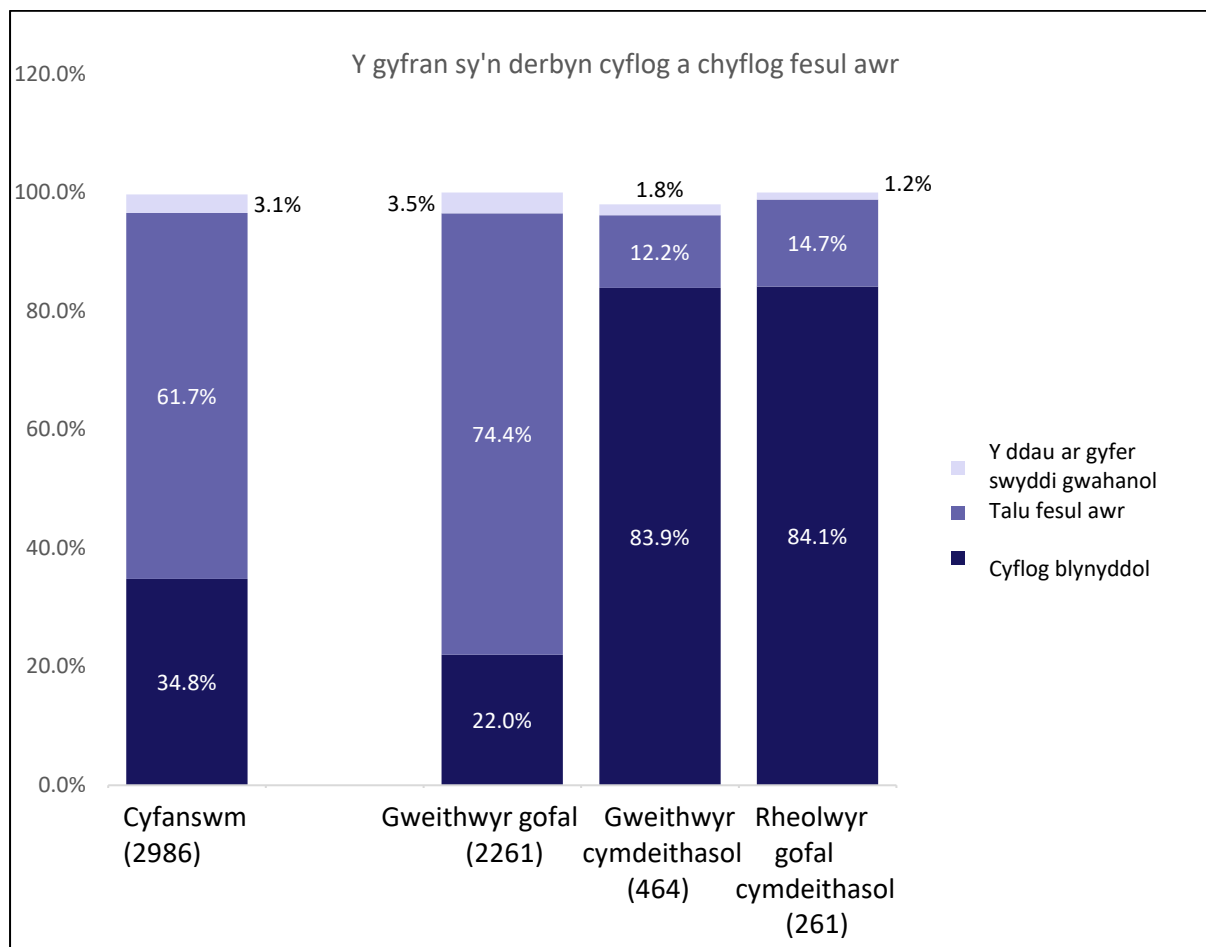
Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Sefyllfa ariannol

Telir cyflog blynyddol i'r mwyafrif helaeth o weithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol, ond telir y rhan fwyaf o weithwyr gofal fesul awr. Roedd gan gyfran fach iawn o bobl gofrestrdig (3%) y ddau fath o incwm o wahanol swyddi.

Mae'n ddiddorol nodi, er nad yw'r rhai sy'n cael eu talu fesul awr yn fwy neu'n llai tebygol o fod yn fodlon neu'n anfodlon â'u swydd, maent yn fwy tebygol o ddweud y byddant yn gadael eu rôl bresennol mewn gofal cymdeithasol o fewn y 12 mis neu'r pum mlynedd nesaf. Er nad yw'r arolwg yn archwilio'r mater hwn yn benodol, mae'n bosibl bod hyn yn awgrymu bod y rhai sy'n cael eu talu fesul awr mewn swyddi mwy dros dro sy'n gweddu i'w sefyllfa bresennol ond nad ydynt yn disgwyl eu gwneud yn y tymor hir.

Ffigur 37. Cyflog blynyddol v cyflog fesul awr yn ôl math o weithlu

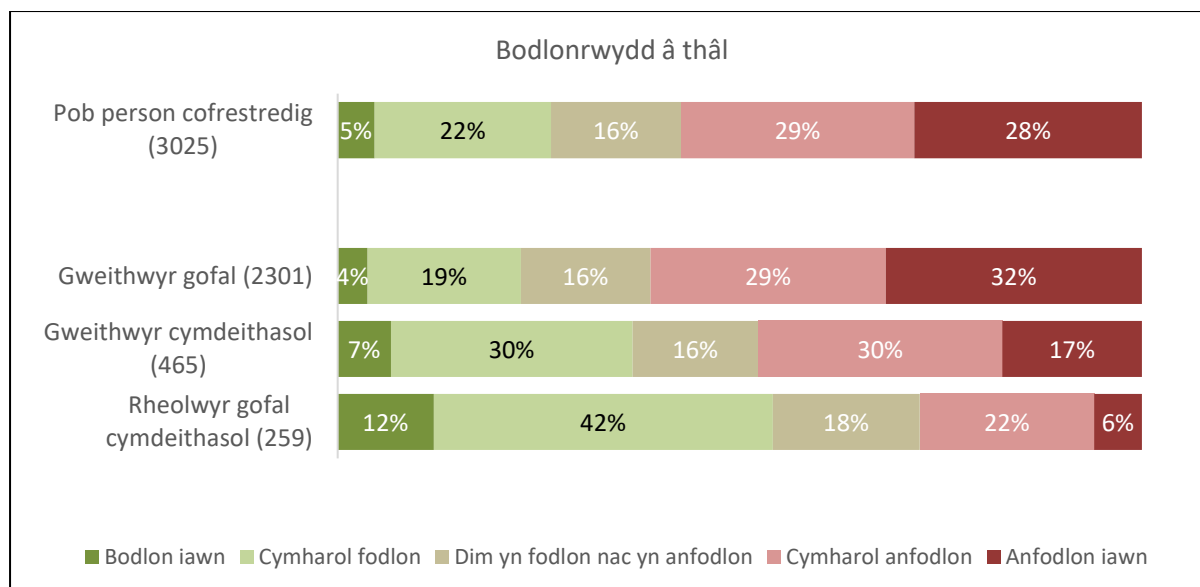


Sail: Pob person cofrestrdig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae gwahaniaeth sylweddol yn y lefelau boddhad â chyflogau ar draws y gwahanol fathau o weithlu. Mae tua thri o bob pump (61%) o weithwyr gofal yn anfodlon ar eu cyflog, o gymharu â 47% o weithwyr cymdeithasol a 28% o reolwyr gofal cymdeithasol. Dim ond ymhlith y rhai

sy'n cael eu dosbarthu fel rheolwyr gofal cymdeithasol y mae mwy na hanner mewn gwirionedd yn fodlon â'u cyfradd tâl bresennol¹⁰.

Ffigur 38. Lefel boddhad gyda'r gyfradd gyflog gyfredol

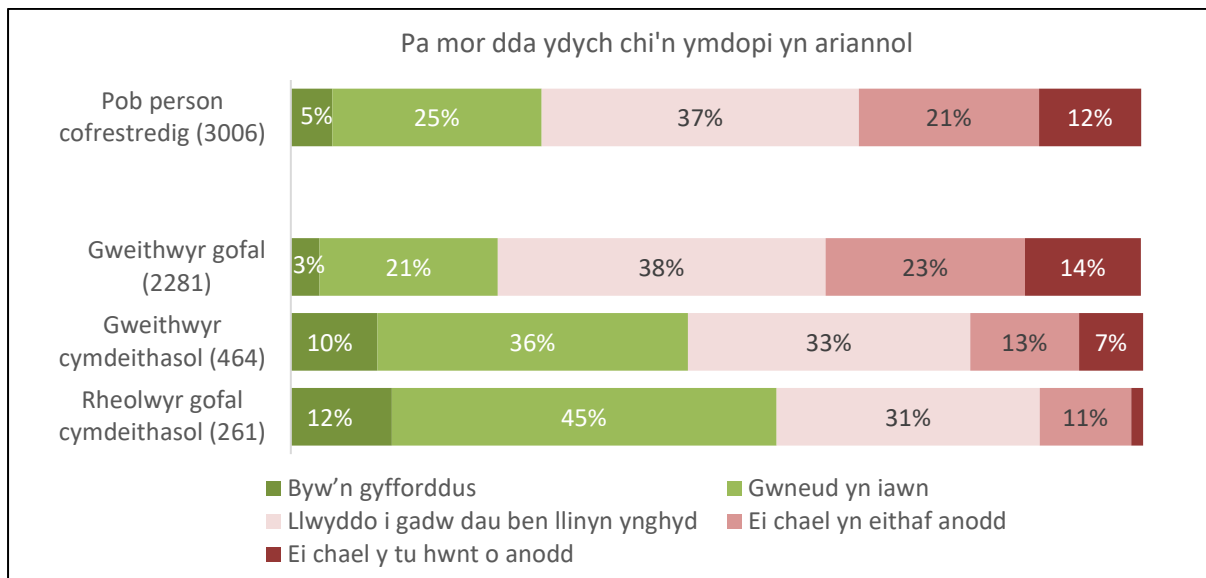


Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Yna, gofynnwyd i bobl gofrestrdig pa mor dda yr oeddent yn ymdopi'n ariannol. Yn gyffredinol, roedd bron i dri o bob deg (29%) yn teimlo eu bod yn gwneud yn iawn neu hyd yn oed yn byw'n gyfforddus. Fodd bynnag, pan fyddwn yn ystyried y data yn ôl y math o weithlu, mae'n amlwg bod gweithwyr gofal yn arbennig yn wynebu heriau. Atebodd bron i bedwar o bob deg (37%) eu bod yn ei chael yn eithaf anodd neu'n anodd iawn ymdopi'n ariannol. Nid oedd unrhyw wahaniaeth rhwng gweithwyr cartrefi gofal a gweithwyr gofal cartref.

¹⁰ Mae arolwg y Gwasanaeth Sifil <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-people-survey-2022-results> yn gofyn i weithwyr i ba raddau y maent yn cytuno â'r cwestiwn, "O gymharu â phobl sy'n gwneud swydd debyg mewn sefydliadau eraill rwy'n teimlo bod fy nghyflog yn rhesymol". Mae chwarter (26%) o weision sifil Cymru yn cytuno neu'n cytuno'n gryf.

Ffigur 39. I ba raddau y mae pobl yn ymdopi'n ariannol

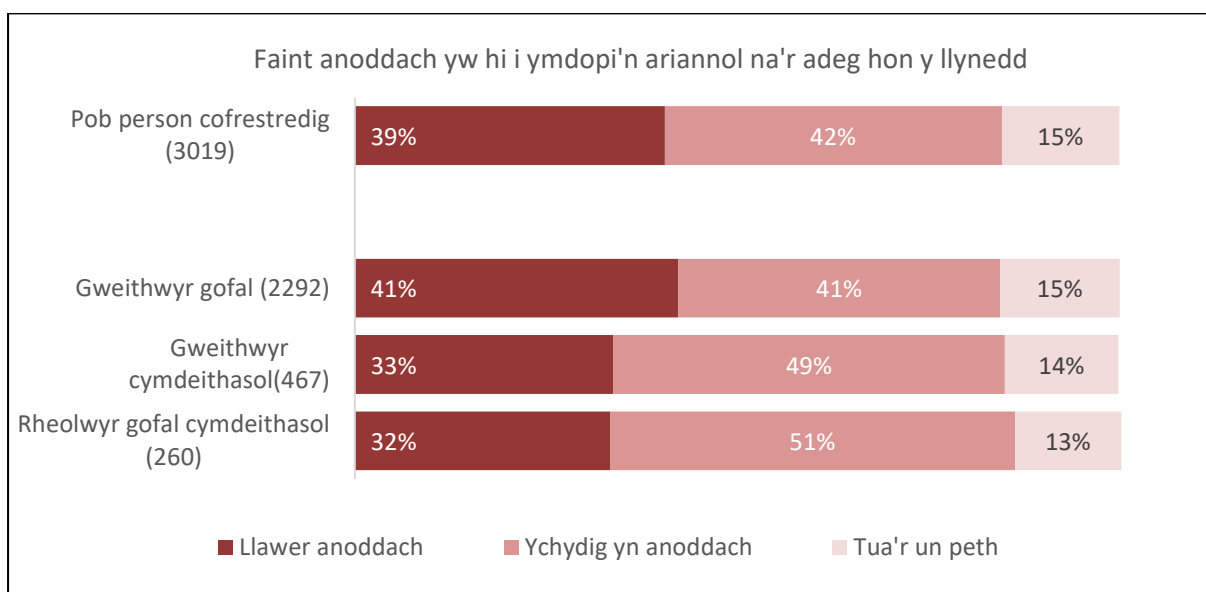


Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

O ystyried cyd-destun yr argyfwng costau byw, gan gynnwys y cynnydd mewn biliau ynni a'r chwyddiant ehangach a oedd yn effeithio ar brisiau bwyd yn ystod 2022 a 2023, gofynnodd ein harolwg hefyd a oedd pobl gofrestrredig yn ei chael hi'n anoddach ymdopi'n ariannol nag oeddynt flwyddyn yn ôl. Mewn ymateb i'r cwestiwn hwn, roedd llai o raniad clir rhwng y gweithwyr gofal a grwpiau eraill, gyda thua phedwar o bob pump (82%) o bobl gofrestrredig yn gyffredinol yn ei chael yn llawer mwy neu ychydig yn anoddach ymdopi.

Fodd bynnag, roedd gweithwyr gofal, a gweithwyr gofal cartref yn arbennig, yn fwy tebygol o ddatgan ei fod yn llawer anoddach (43% i weithwyr gofal cartref a 38% i weithwyr cartrefi gofal) na gweithwyr cymdeithasol neu reolwyr gofal cymdeithasol. Gall gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol fod yn fwy gwydn i gostau cynyddol, ond maent yn dal i orfod meddwl mwy am sut y maent yn rheoli eu harian.

Ffigur 40. I ba raddau y mae ymdopi'n ariannol yn anoddach na'r llynedd



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Agwedd at weithio ym maes gofal cymdeithasol

Gwneud gwahaniaeth yw'r hyn y mae pobl yn ei fwynhau fwyaf

Gofynnodd ein harolwg beth roedd pobl yn ei hoffi am weithio yn y sector gofal cymdeithasol, a'r prif ymateb oedd yr ymdeimlad o gefnogi pobl a gwneud gwahaniaeth (51%). Roedd bron pob sylw arall a wnaed yn amrywiad ar y thema gyffredinol hon. Soniodd rhai am bwysigrwydd dod i adnabod eu cleientiaid a rhyngweithio wyneb yn wyneb â phobl, ond y ffactor allweddol o hyd oedd y gallu i wneud gwahaniaeth i ansawdd bywyd rhywun.

Roedd sylwadau eraill nad oeddent yn ymwneud â gwneud gwahaniaeth i bobl yn cynnwys cydweithwyr da (8%), amrywiaeth (6%) a hyblygrwydd swydd (3%).

Ffigur 41. Beth mae pobl yn ei hoffi am weithio ym maes gofal cymdeithasol.



Sut i wneud y sector gofal cymdeithasol yn fwy deniadol

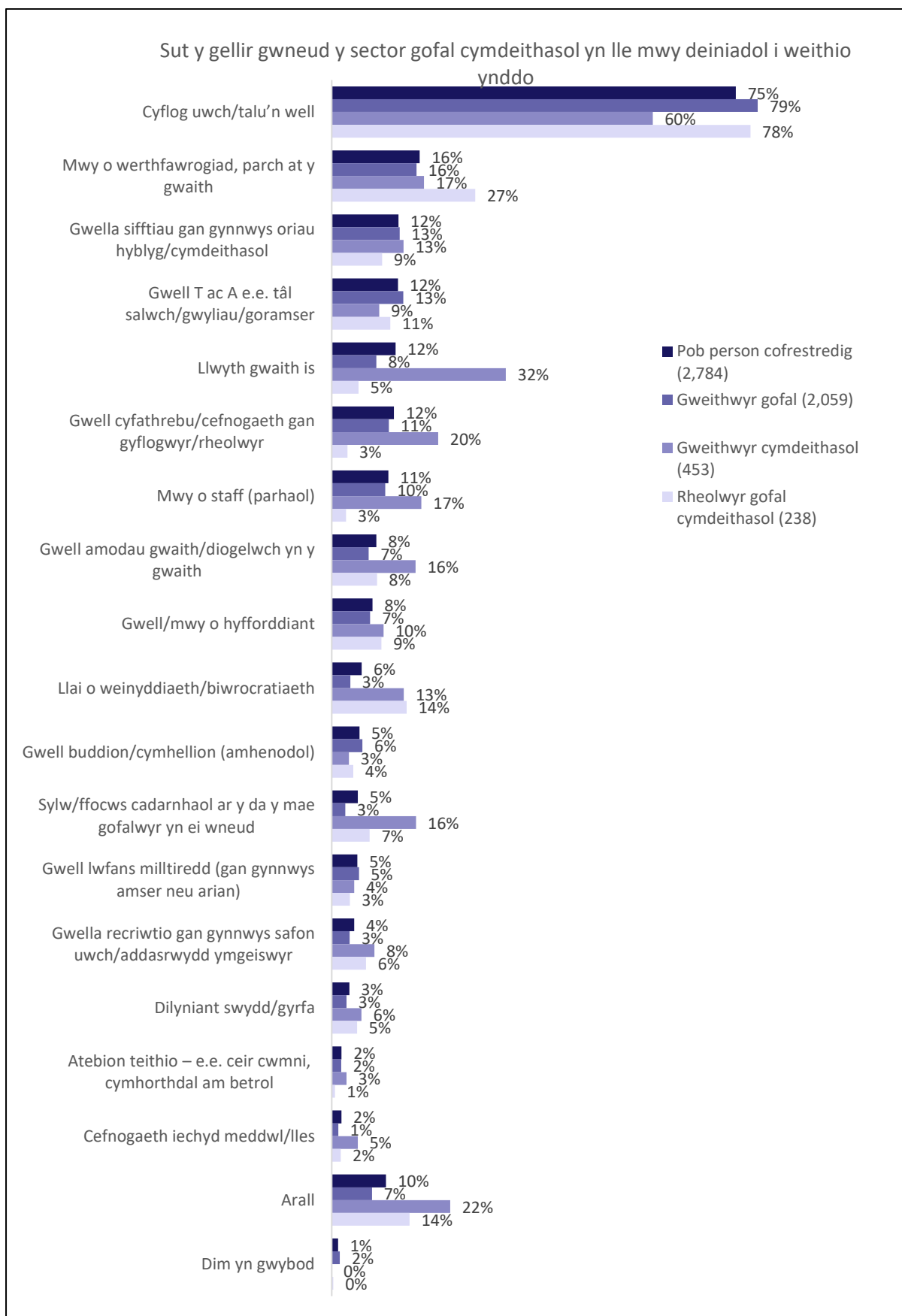
Gofynnodd ein cwestiwn olaf beth y dylid ei wneud i wneud y sector gofal cymdeithasol yn lle mwy deniadol a gwerth chweil i weithio ynddo. Crynhoir yr ymatebion yn Ffigur 42. Nid yw'n syndod mai'r ymateb mwyaf cyffredin - a roddwyd gan dri o bob pedwar o bobl gofrestredig (75%) - oedd bod angen talu am y gwaith yn well. Ni wnaed unrhyw sylw unigol arall gan fwy nag 16% o'n sampl.

O fewn y sylwadau, gallwn ddad-ddewis rhai themâu ehangach. Mae gweithwyr cymdeithasol yn fwy tebygol o weld llwyth gwaith (32%), gwell cyfathrebu a chefnogaeth gan reolwyr (20%), yr angen am fwy o staff parhaol (17%) ac amodau gwaith gwell/mwy diogel (16%) fel ffactorau allweddol i fynd i'r afael â nhw na'r rhai mewn rolau eraill. Byddai cael mwy o staff cymwys a parhaol yn eu lle yn galluogi gweithwyr cymdeithasol i deimlo bod ganddynt amser i wneud eu gwaith yn iawn, yn ogystal â derbyn hyfforddiant, a ddylai gyfrannu at foddhad cyffredinol yn y swydd a lleihau'r duedd i adael. Y prif sylw ymhlith gweithwyr cymdeithasol hefyd oedd cyflog uwch/cyflog gwell, ond rhoddwyd hyn gan lawer llai o weithwyr cymdeithasol na gweithwyr gofal (60% v 79%). Er bod cyflog yn amlwg yn elfen bwysig, gallai mynd i'r afael â rhai o'r materion eraill fel bod gweithwyr cymdeithasol yn cael mwy o foddhad swydd leihau pwysigrwydd tâl.

Yn ogystal â'r sylw a gafodd y sgôr uchaf am gyflog, roedd gweithwyr gofal yn tueddu i ganolbwyntio ar sylwadau ynghylch telerau ac amodau fel tâl salwch, tâl gwyliau, milltired a buddion yn fwy cyffredinol. Mae hyn yn amlygu'r angen i waith gofal ystyried y pecyn cyffredinol o wobrau ac nid y gyfradd fesul awr yn unig wrth gystadlu am staff o sectorau eraill.

Fel gyda phob grŵp arall, rheolwyr gofal cymdeithasol oedd fwyaf tebygol o sôn am gyflog (78%), ac roeddent hefyd yn arwyddocaol yn fwy tebygol na grwpiau eraill o sôn am yr angen i bobl yn y sector deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi (27%). Wrth ystyried yr ymatebion gan y grŵp hwn, mae'n werth cofio eu bod yn debygol o ymwneud â recriwtio a rheoli llinell, a gallai hyn fod yn effeithio cymaint ar eu hatebion â'u rôl eu hunain.

Ffigur 42. Sut i wneud y sector gofal cymdeithasol yn lle mwy deiniadol i weithio ynddo



Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Sgôr hyrwyddwr net (eNPS)

Mae sgôr hyrwyddwr net gweithwyr (eNPS)¹¹ yn fetrig sy'n asesu boddhad swydd gweithwyr trwy fesur eu parodrwydd i argymhell eu sefydliad i eraill.

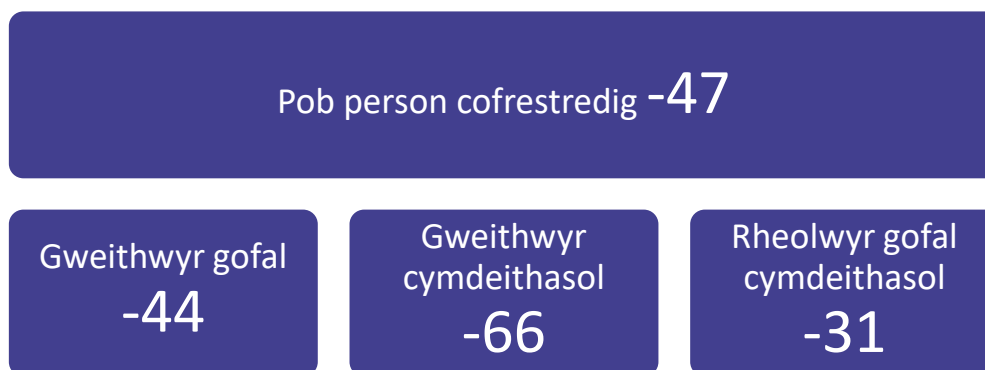
Mae'r eNPS yn cynnwys y cwestiwn canlynol: Ar raddfa o sero i ddeg, pa mor debygol yw hi y byddech chi'n argymhell gweithio i'n sefydliad? Er bod gan y cwestiwn hwn rai cyfyngiadau, mae'r ffaith ei fod wedi cael ei ddefnyddio ar draws diwydiannau ers nifer o flynyddoedd yn golygu ei fod yn rhoi cwestiwn meincnodi posibl i sefydliadau, yn ogystal â rhywbeth y gellir ei ddefnyddio i ddadansoddi tueddiadau os caiff ei gynnwys mewn arolwg blynyddol.

Mae'r arolwg yn defnyddio graddfa o 0 – 10 ac yn cyfrifo sgôr o -100 i +100 yn seiliedig ar y gwahaniaeth rhwng cyfran y bobl a fyddai'n argymhell gweithio yn y sector a'r rhai na fyddai'n gwneud hynny. Prif werth y sgôr hwn yw gweithredu fel meincnod ar gyfer prosiectau yn y dyfodol gyda'r uchelgais i weld sgôr mwy cadarnhaol flwyddyn ar ôl blwyddyn.

Gofynnwyd i bob person cofrestredig ar raddfa o 0 – 10 pa mor debygol y byddent o argymhell gweithio mewn gofal cymdeithasol i ffrind neu aelod o'r teulu. Byddai sgôr gadarnhaol yn dangos bod y rhai sy'n gweithio yn y diwydiant yn fwy tebygol o annog ffrindiau a theulu i ymuno â'r sector na'u hannog i beidio.

Yr eNPS cyffredinol gan bobl ar y Gofrestr yw -47, a'r eNPS gan weithwyr cymdeithasol yw -66. Mae hyn yn amlygu nad yw'r rhai sy'n gweithio yn y sector, er gwaethaf eu rhesymau cadarnhaol dros ddymuno gweithio ym maes gofal cymdeithasol, yn teimlo y gallant annog eraill i wneud cais am rolau tebyg. Byddai cynyddu cyfran y bobl hynny ar y Gofrestr sy'n dadlau o blaid y sector fel lle da i weithio yn helpu i fynd i'r afael â materion recriwtio.

Ffigur 43. eNPS ar gyfer pob math o weithlu



¹¹ <https://www.aihr.com/blog/employee-net-promoter-score-enps/>

Gwybodaeth ddemograffig

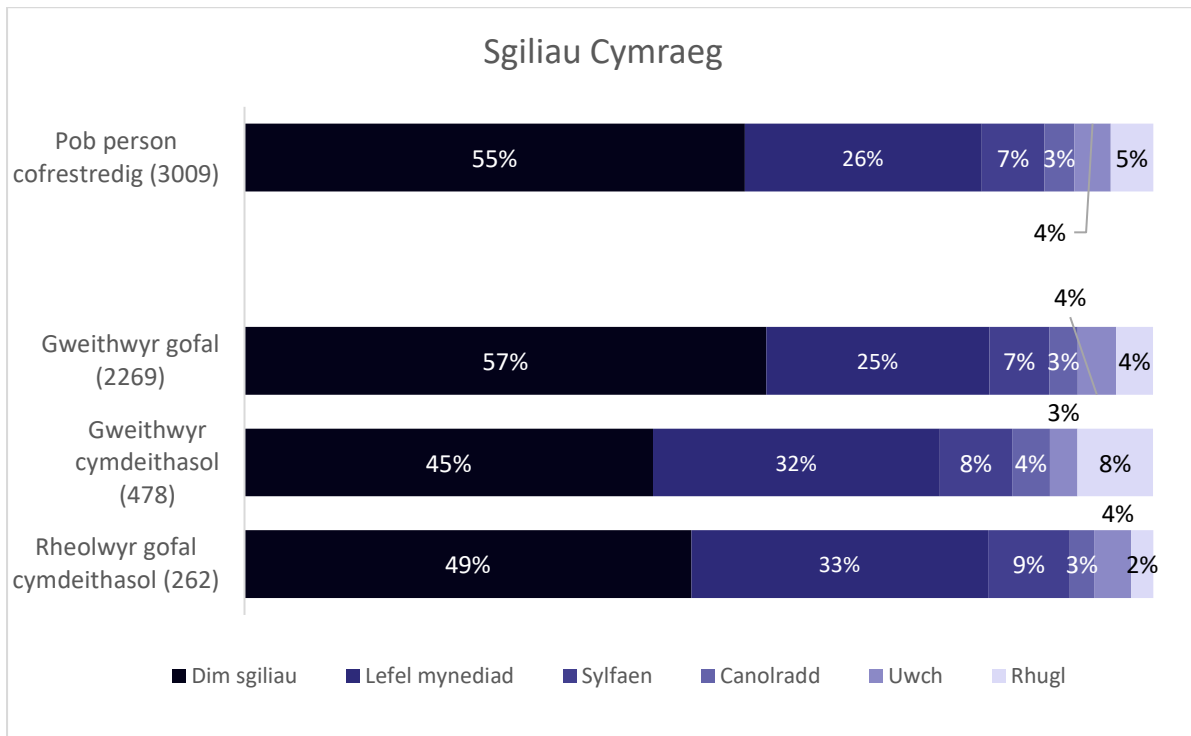
Gofynnodd ein harolwg nifer o gwestiynau proffilio (yn seiliedig ar gwestiynau demograffig safonol y Swyddfa Ystadegau Gwladol lle y bo'n berthnasol), gan gynnwys oedran a rhyw, i gefnogi ein dadansoddiad a helpu i sicrhau ein bod yn cyflawni sampl cynrychioliadol. Mae crynodeb o ddata proffil craidd ar gael yn yr atodiad. Fodd bynnag, roedd yr adran hon yn cynnwys rhai cwestiynau gwerth eu hamlygu yma.

Yr iaith Gymraeg

Gofynnwyd i bob person cofrestredig sut y byddent yn disgrifio eu sgiliau iaith Gymraeg gan ddefnyddio'r ystod ganlynol o opsiynau.

- Lefel mynediad - gallu cyflwyno chi'ch hun ac eraill a gallu gofyn cwestiynau am wybodaeth sylfaenol.
- Sylfaenol - gallu cynnal sgwrs sylfaenol â rhywun i dderbyn neu gyfnewid gwybodaeth syml.
- Canolradd - gallu cynnal sgysiau estynedig â siaradwyr rhugl am bynciau cyfarwydd sy'n cynnwys gwaith bob dydd.
- Uwch - gallu siarad yn hyderus â siaradwyr rhugl am bynciau cyfarwydd sy'n ymwneud â'r gwaith, a gallu mynegi barn, cymryd rhan mewn trafodaeth a siarad yn helaeth am bynciau cyffredinol.
- Rhugl - gallu siarad yn helaeth am faterion cymhleth, cyflwyno gwybodaeth gymhleth neu wybodaeth o natur emosiynol; gallu hwyluso a chrynhoi trafodaethau estynedig neu gymhleth.

Ffigur 44. Lefel sgiliau Cymraeg



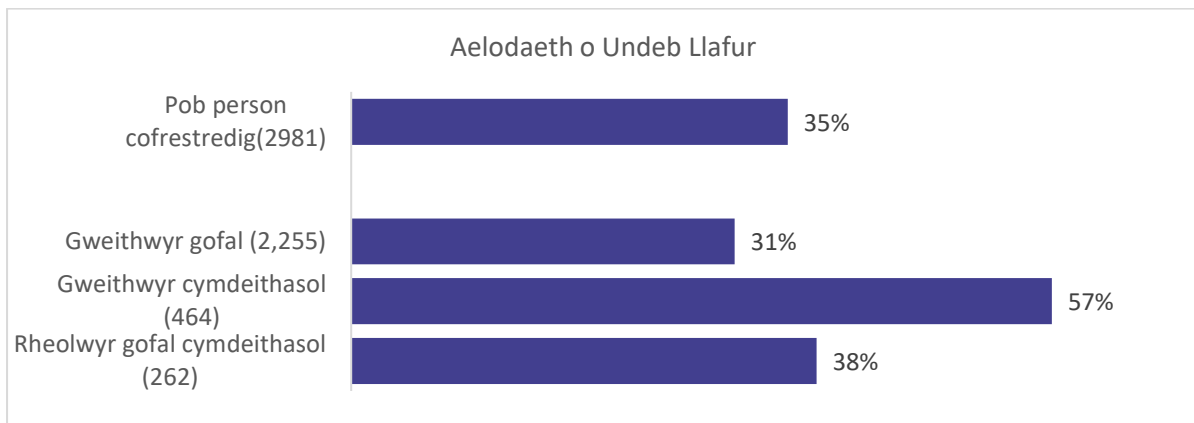
Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Roedd sgiliau Cymraeg ar eu uchaf yng Ngogledd Cymru, lle'r oedd 21% yn ystyried eu hunain yn uwch neu'n rhugl a dim ond 36% heb unrhyw Gymraeg. Roeddent ar eu hisaf yn Ne-ddwyrain Cymru, lle'r oedd 68% heb unrhyw Gymraeg a dim ond 3% yn gosod eu hunain yn y ddwy lefel uchaf o hyfedredd.

Undebau llafur

Mae amrywiaeth sylweddol yn aelodaeth undebau llafur ar draws gwahanol rannau o'r gweithlu, gyda gweithwyr cymdeithasol yn llawer mwy tebygol o berthyn i undeb llafur na grwpiau eraill.

Ffigur 45. Aelodaeth Undebau Llafur yn ôl math o weithlu



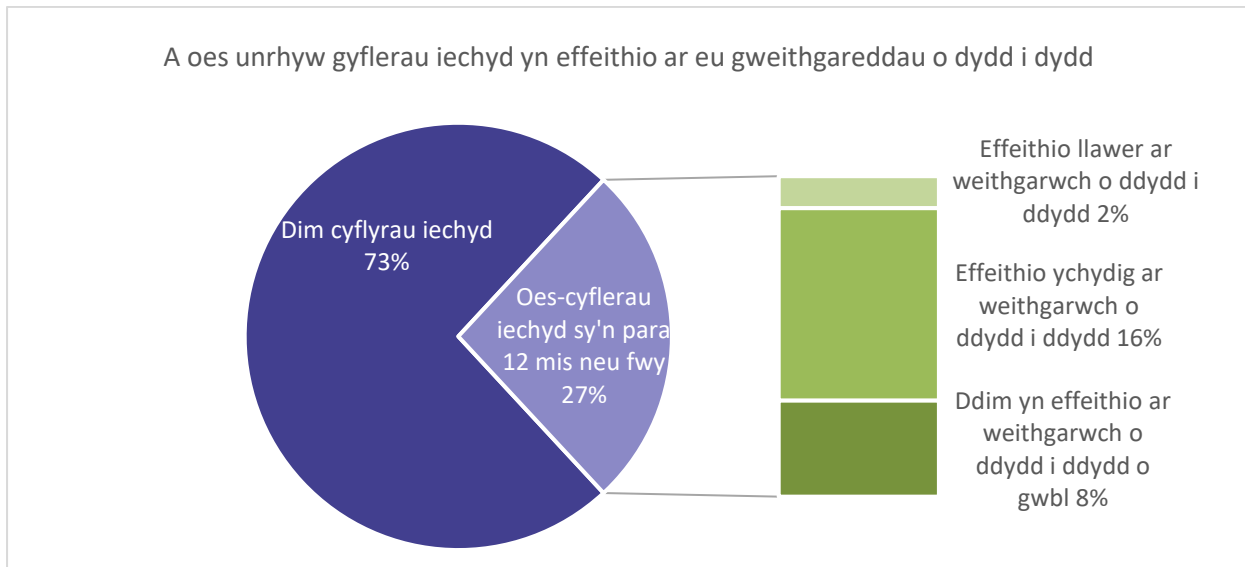
Sail: Pob person cofrestredig (dangosir y nifer mewn cromfachau).

Mae gweithwyr cymdeithasol yn bennaf yn aelodau o Unison ac Undeb y Gweithwyr Cymdeithasol. Mae gweithwyr gofal yn aelodau o Unison yn bennaf.

Anabledd

Gofynnwyd i bobl gofrestrdig a oedd ganddynt unrhyw gyflyrau iechyd corfforol neu feddyliol a oedd yn para neu y disgwylir iddynt bara 12 mis neu fwy. Roedd gan tua chwarter gyflwr o'r fath a dywedodd 18% fod hyn yn effeithio ar weithgareddau o ddydd i ddydd naill ai ychydig neu lawer.

Ffigur 46. Cyfran sy'n byw gyda chyflyrau iechyd hirdymor



Sail: Pawb â chyflwr iechyd corfforol neu feddyliol hirdymor.

Mewnfudo

Ganwyd mwyafrif helaeth (87%) y bobl gofrestrdig yn y DU. Fodd bynnag, mae hyn yn sylweddol is ar gyfer gweithwyr gofal (85%) nag ar gyfer gweithwyr cymdeithasol (94%) a rheolwyr gofal cymdeithasol (92%).

De-ddwyrain Cymru oedd â'r gyfran uchaf o bobl gofrestrdig na chawsant eu geni yn y DU, gyda 19% o weithwyr gofal y rhanbarth wedi'u geni y tu allan i'r DU.

Mae niferoedd cyffredinol y bobl gofrestrdig a aned y tu allan i'r DU yn fach, a'r tri phrif reswm dros ddod i'r DU oedd ymgartrefu yma (71 o bobl), ar gyfer addysg neu hyfforddiant (37 o bobl), neu ar gyfer priodas neu ailuno teulu (39 o bobl). Roedd pump o bobl yn cyfeirio at eu hunain fel ffoaduriaid neu geiswyr lloches.

Diwedd glo

Mae pobl yn ymuno â'r sector gofal cymdeithasol gyda'r awydd i wneud gwahaniaeth i fywydau pobl, ac mae llawer o weithwyr gofal yn symud ymlaen i'r rôl ar ôl gofalu am berthynas yn flaenorol. Fodd bynnag, gall yr awydd hwn i gael effaith gadarnhaol hefyd gyfrannu at anfodlonrwydd a straen pan fyddant yn canfod eu bod yn gorweithio ac yn methu â gwneud swydd cystal ag y dymunant.

Er bod y mwyafrif yn fodlon gyda'u swydd bresennol, nid yw hyn yn wir am leiafrif arwyddocaol, gyda gweithwyr cymdeithasol y mwyaf tebygol o fod yn anfodlon. Ymddengys bod yr anfodlonrwydd hwn yn deillio o orweithio yn ogystal â chyflog isel ac amodau gwaith gwael.

Dywedodd dau o bob tri pherson cofrestredig fod eu morâl yn dda, gyda morâl gweithwyr gofal yn sylweddol uwch na morâl gweithwyr cymdeithasol. Mae'r canfyddiad hwn yn adlewyrchu naratif trwy lawer o'r data bod y proffesiwn gweithwyr cymdeithasol dan straen arbennig.

Ar y cyfan, roedd y rhan fwyaf o bobl gofrestrdig yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y bobl y maent yn eu cefnogi, eu cydweithwyr a'u rheolwr. Fodd bynnag, roeddent yn llai tebygol o deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan asiantaethau partner, megis staff iechyd a'r heddlu, neu'r cyhoedd. Mae'r canfyddiad o ddiffyg gwerthfawrogiad gan y cyhoedd yn rhywbeth y mae angen mynd i'r afael ag ef os yw gweithio yn y sector gofal am ddod yn fwy deniadol i ddarpar staff.

Mae pedwar o bob pump o bobl gofrestrdig eisiau gwella eu gwybodaeth a'u sgiliau. Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod rhai anawsterau wrth gael mynediad i'r hyfforddiant hwn. Y ddau rwystr mwyaf i hyfforddiant a wynebwr gan weithwyr cymdeithasol yw diffyg amser ac argaeledd cyrsiau. Ymhlith gweithwyr gofal, y rhwystrau yw argaeledd cyrsiau a diffyg gwybodaeth. Mae'n amlwg bod galw heb ei ddiwallu am hyfforddiant, er y byddai angen i unrhyw ddarpariaeth ychwanegol sicrhau ei bod yn mynd i'r afael â'r rhwystrau presennol.

Mae bron i hanner y gweithwyr cymdeithasol yn disgwyl gadael y proffesiwn yn ystod y pum mlynedd nesaf. Mae hyn yn amlygu rhai heriau gwirioneddol wrth gynnal gweithlu profiadol a chymwys. Y rhesymau a roddwyd amlaf dros ddisgwyl gadael y sector o fewn y pum mlynedd nesaf oedd cyflog, gorweithio ac amodau cyflogaeth/gwaith gwael. Yn gyffredinol, cyfeiriodd tri o bob deg o bobl gofrestrdig a oedd am adael y proffesiwn at gyflogaeth ac amodau gwaith gwael.

Mae'r adroddiad hwn yn seiliedig ar yr arolwg cynhwysfawr cyntaf o'r gweithlu gofal cymdeithasol cofrestredig yng Nghymru. Roedd yr ymchwiler yn ymarfer peilot yr oedd ei angen i brofi ymarferoldeb cynnal arolwg o'r gweithlu yn ogystal â datblygu rhai meincnodau ar fetrigau allweddol. Bydd arolygon dilynol yn gallu olrhain tueddiadau a llywio penderfyniadau polisi a gweithredol ar gyfer Gofal Cymdeithasol Cymru, Llywodraeth Cymru a Chyrff a Noddir, awdurdodau lleol a rhanddeiliaid eraill ym maes gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol.

Atodiadau

Atodiad 1 - Methodoleg

Rhagymadrodd

Arweiniodd y cam cwmpasu at argymhelliad ar gyfer methodoleg ar-lein. Roedd yn bwysig bod yr arolwg ar-lein yn hygyrch ar amrywiaeth o lwyfannau, gan gynnwys ffonau clyfar, ac ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg.

Cynlluniodd ORS holiadur drafft a gafodd ei adolygu wedyn gan Ofal Cymdeithasol Cymru a nifer o randdeiliaid. Cynhaliwyd profion gwybyddol gyda rhai mân newidiadau i gwestiynau a geiriad yr opsiynau ymateb. Mae copi o'r holiadur terfynol ar gael yn atodiad 3.

Cafodd yr holiadur ei sgrïptio gan ddefnyddio meddalwedd arolwg pwrpasol ORS. Mae'r meddalwedd hwn yn defnyddio dyluniad ymatebol, gan sicrhau ei fod yn hawdd ei ddefnyddio ar y rhan fwyaf o lwyfannau.

Peilot

Yn dilyn datblygu'r deunyddiau, cynhaliwyd peilot byr, a gwahoddwyd 200 o aelodau'r gweithlu cofrestredig i gwblhau'r arolwg ar-lein.

Cyhoeddwyd y gwahoddiadau peilot ar 8 Mawrth 2023 a derbyniwyd 16 o ffurflenni wedi'u cwblhau (sydd wedi'u cynnwys yn y data terfynol). Ni chodwyd unrhyw ymholiadau gydag ORS na Gofal Cymdeithasol Cymru, ac ni chafwyd unrhyw broblemau gyda meddalwedd yr arolwg na'r data a gasglwyd yn ystod y peilot.

Fodd bynnag, roedd yr arolwg yn cymryd 25 munud, ar gyfartaledd, i'w gwblhau. Felly, mewn trafodaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru, dilëwyd 13 cwestiwn (a chwtogwyd rhai rhestrau opsiynau ymateb), gan leihau'r hyd cyffredinol i tua 15 munud. Mae'r cwestiynau a dynnwyd o'r arolwg wedi'u hamlygu yn atodiad 3.

Dull dwyieithog

Roedd yr holl gyfathrebu â phobl gofrestrdig yn ddwyieithog, gyda'r Gymraeg yn ymddangos yn gyntaf mewn gwahoddiadau e-bost. Roedd yr arolwg ar gael yn Gymraeg a Saesneg, gyda'r ymatebwyr yn dewis eu dewis iaith ar ddechrau'r arolwg.

Cwblhaodd tri deg chwech o bobl (1%) yr arolwg trwy gyfrwng y Gymraeg.

Gwahodd cyfranogwyr

Mae gan Ofal Cymdeithasol Cymru gyfeiriad e-bost ar gyfer pob gweithiwr cofrestredig, a ddefnyddiwyd i'w gwahodd i gymryd rhan yn yr arolwg. Roedd pob gwahoddiad e-bost yn cynnwys dolen unigryw y gellid ei defnyddio gan y person sy'n derbyn yr e-bost yn unig. Roedd y dull cyswllt unigryw hwn yn golygu bod ORS yn gallu monitro pwy oedd wedi cwblhau'r arolwg a thargedu nodiadau atgoffa at y rhai nad oeddent wedi ymateb. Mae'r dull hwn o

atgoffa yn lleihau unrhyw botensial i gythruddo neu ddrysu'r rhai sydd eisoes wedi cymryd rhan.

Derbyniodd yr holl ymatebwyr wahoddiad e-bost cychwynnol a chafodd y rhai nad oeddent wedi ymateb ddau nodyn atgoffa. Roedd amseriad y cyfathrebiadau hyn yn amrywio yn ôl a oedd pobl yn y grŵp prawf, sampl sylfaenol neu sampl wrth gefn.

Roedd yr e-bost gwahoddiad yn cynnwys brandio Gofal Cymdeithasol Cymru, esboniad o ddiben yr arolwg, dolenni i'r polisïau preifatrwydd perthnasol a manylion cyswllt os oedd gan unrhyw dderbynwyr gwestiynau pellach.¹²

Dull cyfrifiad

Roedd gan Ofal Cymdeithasol Cymru ychydig llai na 48,000 o bobl ar y Gofrestr adeg yr arolwg, a'r nod oedd sicrhau sampl cadarn ar gyfer pob categori o ymatebwyr. Ar gyfer y pum grŵp gweithlu llai¹³, cytunwyd bod dull cyfrifiad yn hanfodol i wneud y mwyaf o'r nifer bosibl o ymatebion. Fodd bynnag, ar gyfer y tri grŵp mwy¹⁴, teimlwyd y gallai dull samplu fod yn ddigonol.

Anfonwyd gwahoddiadau ar 17 Mawrth at is-sampl o bobl gofrestredig, a oedd yn cynnwys pawb yn y grwpiau gweithlu llai a sampl o weithwyr gofal cartref, gweithwyr cartrefi gofal a gweithwyr cymdeithasol. Adolygwyd y penderfyniad hwn ar ôl pythefnos yn seiliedig ar y gyfradd ymateb gyffredinol, a phenderfynwyd newid i ddull cyfrifiad llawn. Felly, cafodd yr holl bobl gofrestredig a oedd yn weddill wahoddiad dair wythnos ar ôl lansio'r arolwg yn wreiddiol.

Llinell Amser

Y disgwyl oedd y byddai gwaith maes yn cael ei gynnal yn gynnar yn 2023. Fodd bynnag, bu rhywfaint o oedi gyda datblygiad yr holiadur ac anfonwyd yr arolwg prawf cychwynnol ar 8 Mawrth 2023 mewn gwirionedd.

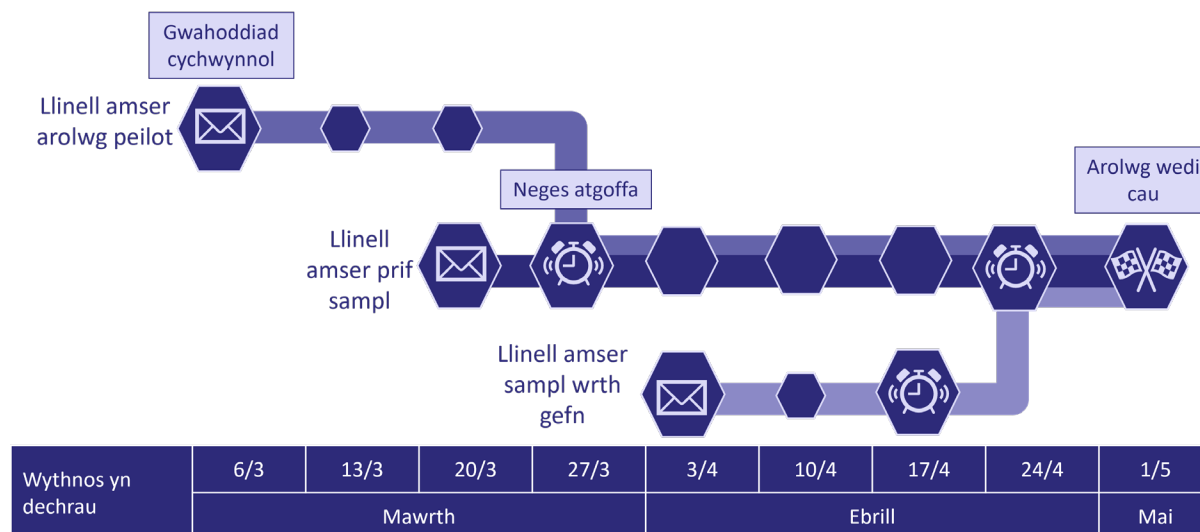
Roedd cyfanswm cyfnod y gwaith maes yn ymestyn dros wyth wythnos, a'r cyfnod amser byrraf – ar gyfer y rhai yn y sampl wrth gefn – oedd pedair wythnos. Daeth yr arolwg i ben ar 4 Mai, ddeg diwrnod ar ôl y nodyn atgoffa terfynol.

¹² Mae copi o destun y gwahoddiad a ddefnyddiwyd i'w weld yn atodiad 4

¹³ Rheolwyr Gofal Preswyl Plant/Rheolwyr Gofal Preswyl, Rheolwyr Cartrefi Gofal i Oedolion, Rheolwyr Gofal Cartref, Gweithwyr Gofal Preswyl Plant/ Gweithwyr Gofal Preswyl, Myfyrwyr Gwaith Cymdeithasol

¹⁴ Gweithwyr Gofal Cartref, Gweithwyr Cartref Gofal Oedolion, Gweithwyr Cymdeithasol

Ffigur 47. Amserlen gwaith maes



Cyfraddau ymateb

Y gyfradd ymateb gyffredinol derfynol oedd 6.5%, ac mae Tabl 3 yn dangos y cyfraddau ymateb ar gyfer yr wyth is-grŵp craidd, fel canran o'r sampl cyffredinol (cyfradd ymateb) ac o'r rhai y gwyddom a dderbyniodd yr arolwg (cyfradd ymateb a ddarparwyd). Y rhai mewn swyddi rheoli oedd â'r cyfraddau ymateb uchaf, gyda gweithwyr cymdeithasol yn dilyn.

Er gwaethaf pryderon ynghylch cyfranogiad tebygol gweithwyr gofal a'u gallu i gael mynediad at arolwg ar-lein, roedd y gyfradd ymateb gan y grŵp hwn yn fwy na 6% ac nid oedd yn sylweddol is na chyfradd ymateb gweithwyr cymdeithasol.

Tabl 3. Cyfraddau ymateb fesul is-grŵp

Math o Weithlu	Pob ymgais	E-byst wedi'u cyflwyno	Maint ymateb	Cyfradd ymateb	Cyfradd Ymateb a Gyflenwyd
Gweithwyr gofal cartref	19,994	19,804	1,203	6.0%	6.1%
Gweithwyr cartrefi gofal oedolion	15,556	15,527	1,035	6.7%	6.7%
Gweithwyr cymdeithasol	6,157	6,153	451	7.3%	7.3%
Gweithwyr gofal preswyl i blant a gweithwyr gofal preswyl	2,934	2,934	130	4.4%	4.4%
Rheolwyr cartrefi gofal oedolion	1,307	1,303	122	9.3%	9.4%
Rheolwyr gofal cartref	922	922	112	12.1%	12.1%
Myfyrwyr gwaith cymdeithasol	657	657	34	5.2%	5.2%
Rheolwyr gofal preswyl i blant a rheolwyr gofal preswyl	308	305	32	10.4%	10.5%
CYFANSWM	47,835	47,605	3,119	6.5%	6.6%

Pwysoli'r data

Wrth benderfynu sut i bwysoli'r data, gwnaethom gymharu proffil y bobl ar y Gofrestr â phroffil y bobl a gwblhaodd yr arolwg. Roedd hyn yn cynnwys cyfran y bobl:

- ym mhob math o swydd;
- ym mhob rhanbarth;
- ym mhob grŵp oedran;
- yn ôl rhyw;
- yn ôl ethnigrwydd.

Ysgogwyd y prif angen i bwysoli'r data gan y cyfraddau ymateb gwahanol yn ôl y math o weithlu. Er enghraifft, roedd rheolwyr gofal cartref yn fwy tebygol o gwblhau arolwg na gweithwyr gofal cartref. Er bod llawer o'r adrodd yn seiliedig ar rolau – gweithiwr gofal, gweithiwr cymdeithasol a rheolwr gofal cymdeithasol – roedd Gofal Cymdeithasol Cymru yn awyddus i allu adrodd ar ganfyddiadau cyffredinol, felly roedd angen i ni addasu cydbwysedd grwpiau'r gweithlu o fewn set ddata'r arolwg.

Canfuwyd hefyd fod oedran, yn enwedig ymhlith gweithwyr gofal, yn anghytbwys, gyda nifer isel o ymatebion gan bobl 18-34 oed a chyfran uchel gan bobl 55+ oed.

Ar ôl astudio'r gwahaniaethau, cytunwyd y byddai'r data'n cael ei bwysoli i'w gywiro ar gyfer math ac oedran y gweithlu. Ni wnaed unrhyw addasiadau i gywiro unrhyw feini prawf sampl eraill (e.e. rhyw, rhanbarth ac ati) gan fod y rhain yn gyffredinol yn disgyn yn naturiol yn unol â phroffil y boblogaeth (o fewn ffiniau derbynol). Mae'r proffil sampl terfynol i'w weld yn atodiad 2.

Oherwydd y broses bwysoli, gellir ystyried bod y canlyniadau a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn cynrychioli'n fras y bobl sydd wedi'u cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru.

Dehongli'r data

Drwy gydol yr adroddiad, caiff y canlyniadau eu dadansoddi yn ôl y math o weithlu, yn ogystal â'r holl bobl gofrestredig lle bo'n briodol. At y diben hwn, mae'r math o weithlu wedi'i grwpio'n dri chategori eang - gweithwyr gofal, gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol. Mae'r tabl isod yn dangos pa grwpiau gweithlu sydd wedi'u cyfuno i ffurfio'r grwpiau bras.

Tabl 4. Grwpiau o'r math o weithlu

Math o weithlu wedi'i grwpio	Manylion am y math o weithlu
Gweithwyr gofal	Gweithwyr gofal cartref Gweithwyr cartrefi gofal oedolion Gweithwyr gofal preswyl i blant Gweithwyr gofal preswyl
Gweithwyr cymdeithasol	Gweithwyr cymdeithasol (Oedolion a Phlan) Rheolwyr gwaith cymdeithasol Myfyrwyr gwaith cymdeithasol
Rheolwyr gofal cymdeithasol	Rheolwyr cartrefi gofal oedolion Rheolwyr gofal cartref Rheolwyr gofal preswyl i blant Rheolwyr gofal preswyl

	Unigolion Cyfrifol (R.I.) ¹⁵ Rheolwyr eraill
--	--

Mae'n bwysig tynnu sylw at y ffaith mai gweithwyr gofal yw mwyafrif y sampl (2,368 o 3,119 o ymatebion, 79%). Felly, bydd y canlyniadau cyffredinol yn adlewyrchu'r ymatebion gan weithwyr gofal yn fwy nag unrhyw un o'r ddau grŵp arall. Mae'n bwysig ystyried canlyniadau'r tri grŵp gweithlu ar wahân i ddeall yn llawn profiadau a safbwyntiau pob grŵp.

Gan fod y data wedi'i bwysoli, ystyrir ei fod yn gynrychioliadol o bawb ar Gofrestr Gofal Cymdeithasol Cymru. Felly, mae'r testun yn cyfeirio at 'bobl gofrestredig' drwy gydol yr adroddiad, yn hytrach nag at 'ymatebwyr'.

Nid yw'r holl weithlu gofal cymdeithasol wedi'i gofrestru, ac felly nid yw'r arolwg hwn yn cynrychioli gweithwyr nad ydynt wedi'u cofrestru, sy'n cynnwys rolau fel cynorthwywyr personol a gweithwyr gofal dydd. Manylir ar broffil llawn y gweithlu gofal cymdeithasol yn [adroddiad data'r gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru 2022](#).

Dim ond cyfran o'r sampl gofrestredig a gwblhaodd yr arolwg. Felly, mae'r holl ganfyddiadau yn destun goddefiannau samplu. Mae hyn yn golygu nad yw pob gwahaniaeth ymddangosiadol yn y data o reidrwydd yn ystadegol arwyddocaol. Lle mae gwahaniaethau rhwng is-grwpiau (h.y. math o weithlu), neu is-grwpiau a'r canlyniad cyffredinol, wedi'u hamlygu yn y testun, mae hyn yn golygu ein bod wedi defnyddio profion ystadegol a bod tebygolrwydd o 95% bod y gwahaniaeth yn real ac nid o ganlyniad i wall samplu. Dim ond at wahaniaethau sy'n 'arwyddocaol' neu 'yn ystadegol arwyddocaol' y cyfeirir atynt yn y testun.

Mewn rhai achosion, nid yw'r canlyniad wedi'i grwpio y cyfeirir ato yn y testun yn hafal i'r canlyniad unigol (a ddangosir ar y siartiau) sy'n ffurfio'r ffigur grŵp. Talgrynnu sy'n gyfrifol am hyn. Er enghraifft, os mai'r canlyniad ar gyfer 'cytuno'n gryf' yw 25.6% a'r canlyniad ar gyfer 'tueddu i gytuno' yw 40.7%, yn unigol mae hyn yn rhoi ffigurau wedi'u talgrynnu o 26% a 41%, a fyddai o'u hadio'n syml at ei gilydd yn rhoi 67%. Fodd bynnag, y canlyniad grŵp gwirioneddol fyddai 66.3%, sy'n talgrynnu i 66%.

Mewn rhai achosion, mae ffigurau o 2% neu lai wedi'u hepgor o'r siartiau am resymau cyflwyniadol.

Tîm Prosiect ORS

Arweiniwyd dylunio, rheoli ac adrodd ar y prosiect gan Belinda Herbert, Pennaeth Mewnwelediad, a Catherine Wall, Uwch Ymchwilydd.

Diolchiadau

Hoffai ORS ddiolch i Emma Taylor-Collins, David Pritchard a Lisa Trigg o Ofal Cymdeithasol Cymru am eu cymorth.

Hoffem hefyd ddiolch i'r 3,119 o bobl a gymerodd ran yn yr arolwg, yn ogystal â'r rhai a gymerodd ran yn y cam cwmpasu a'r profion gwybyddol. Heb eu mewnbwn gwerthfawr, ni fyddai'r ymchwil wedi bod yn bosibl.

¹⁵ Nid yw Unigolion Cyfrifol yn grŵp cofrestredig. Lle maent ar y Gofrestr, mae hyn oherwydd eu bod hefyd mewn rôl gofrestredig arall.

Atodiad 2 – Proffil sampl

Mae'r tablau canlynol yn crynhoi'r proffil sampl ar gyfer nifer o nodweddion allweddol. Mae'r data wedi'i bwysoli ar gyfer math ac oedran y gweithlu. Gadawyd yr holl feini prawf eraill i ddisgyn i'w lle'n naturiol.

Tabl 5. Math o weithlu: Cyfrifiadau heb eu pwysoli a chanran wedi'i phwysoli

Math o Weithlu Sampl	Nifer yr ymatebwyr (cyfrif heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys wedi'i bwysoli)
Gweithiwr gofal cartref	1,203	39	41
Gweithiwr cartref gofal oedolion	1,035	33	32
Gweithiwr Cymdeithasol	451	14	14
Rheolwr gofal preswyl i blant	32	1	1
Rheolwr cartref gofal oedolion	122	4	3
Rheolwr gofal cartref	112	4	2
Gweithiwr gofal preswyl i blant	130	4	6
Myfyriwr gwaith cymdeithasol	34	1	1
Cyfanswm	3,119	100	100

Tabl 6. Rhanbarth: Cyfrifiadau heb eu pwysoli a chanran wedi'i phwysoli

Rhanbarth	Nifer yr ymatebwyr (cyfrif heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys wedi'i bwysoli)
Gogledd Cymru	745	25	25
Canolbarth Cymru	212	7	7
De-orllewin Cymru	699	23	24
De-ddwyrain Cymru	1,286	43	44
Tu allan i Gymru	37	1	1
Anhysbys	140	-	-
Cyfanswm	3,119	100	100

Tabl 7. Rhyw: Cyfrifiadau heb eu pwysoli a chanran wedi'i phwysoli

Rhyw	Nifer yr ymatebwyr (cyfrif heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys wedi'i bwysoli)
Benyw	2,518	82	83
Gwryw	537	18	17
Heb ei nodi	64	-	-
Cyfanswm	3,119	100	100

Tabl 8. Oed: Cyfrifiadau heb eu pwysoli a chanran wedi'i phwysoli

Age	Nifer yr ymatebwyr (cyfrif heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys wedi'i bwysoli)
Dan 35	480	16	29
35-54	1,454	47	45
55+	1,130	37	27
Anhysbys	55	-	-
Cyfanswm	3,119	100	100

Tabl 9. Grŵp ethnig: Cyfrifiadau heb eu pwysoli a chanran wedi'i phwysoli

Grŵp ethnig	Nifer yr ymatebwyr (cyfrif heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys wedi'i bwysoli)
Asiaidd	97	3	4
Du	108	4	4
Gwyn	2,786	92	91
Cymysg ac arall	34	1	1
Heb ei nodi	94	-	-
Cyfanswm	3,119	100	100

Tabl 10. Aelodaeth undeb llafur: Cyfrifiadau heb eu pwysoli a chanran wedi'i phwysoli

Aelodaeth undeb llafur	Nifer yr ymatebwyr (cyfrif heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys wedi'i bwysoli)
Mewn Undeb Llafur	1,120	36	34
Dim mewn Undeb Llafur	1,861	60	62
Heb ei ateb	43	1	1
Gwell gen i beidio a dweud	95	3	3
Cyfanswm	3,119	100	100

Tabl 11. Hyd yr amser a weithiwyd ym maes gofal cymdeithasol.

Hyd yr amser ym maes gofal cymdeithasol	Nifer yr ymatebwyr (cyfrif heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys heb ei bwysoli)	% yr ymatebwyr (dilys wedi'i bwysoli)
Llai na 5 mlynedd	759	24	30
5 mlynedd neu fwy	2,348	76	70
Anhysbys	12	-	-
Cyfanswm	3,119	100	100

Atodiad 3 – Yr holiadur

Cwblhawyd yr arolwg gan ddefnyddio meddalwedd ar-lein. Mae'r adran ganlynol yn dangos y geiriad a ddefnyddiwyd ond nid yw'n adlewyrchu'r hyn a welodd yr ymatebwyr ar y sgrin.

Yr holiadur isod yw'r fersiwn wreiddiol, gyda'r cwestiynau hynny a dynnwyd ar ôl y cam prawf wedi'u hamlygu mewn melyn.

Roedd yr holiadur hwn ar gael mewn fformat dwyieithog.



Yr arolwg gweithwyr gofal cymdeithasol



Cyflwyniad

Croeso i'n harolwg gweithlu blynyddol cyntaf. Rydym ni'n gobeithio mai'r arolwg hwn fydd y brif ffordd rydym ni a'n partneriaid yn cael gwybod am sut mae pobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn teimlo am eu swyddi.

Mae sawl partner cenedlaethol yn cefnogi'r arolwg hwn, gan gynnwys Llywodraeth Cymru, y Fforwm Gwaith Teg a'r Gymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol (ADSS) Cymru.

Dylai'r arolwg gymryd tua **15 munud** i'w gwblhau.

Ni fydd canlyniadau'r arolwg yn dangos unrhyw wybodaeth benodol amdanoch chi na'ch cyflogwr. Dim ond ORS (ein cwmni arolwg) fydd yn gweld y wybodaeth hon. Bydd ORS yn cadw unrhyw wybodaeth a allai ddatgelu eich hunaniaeth, yn ddiogel, am 3 mis fan bellaf ar ôl cwblhau'r prosiect yn haf 2023. Os hoffech chi ragor o wybodaeth, gallwch fynd i'n gwefan

<https://gofalcymdeithasol.cymru/ymchwil-a-data/survey-of-social-care-workforce/answers-to-questions-about-the-pilot-social-care-workforce-survey-january-2023>

Ynglŷn â'ch rôl

A1. Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio eich rôl bresennol orau? Os oes gennych chi fwy nag un rôl, meddyliwch am eich prif rôl .

- Rheolwr cartref gofal i oedolion
- Gweithiwr cartref gofal i oedolion
- Rheolwr gofal cartref
- Gweithiwr gofal cartref
- Rheolwr gofal preswyl plant
- Gweithiwr gofal preswyl plant
- Rheolwr arall
- Gweithiwr cymdeithasol - Gweithiwr cymdeithasol plant
- Gweithiwr cymdeithasol - Gweithiwr cymdeithasol oedolion
- Gweithiwr cymdeithasol - Gweithiwr cymdeithasol plant ac oedolion
- Gweithiwr cymdeithasol - Gweithiwr/rheolwr cymdeithasol arall
- Myfyriwr gwaith cymdeithasol
- Unigolyn Cyfrifol
- Rôl arall ym maes gofal/gwaith cymdeithasol
- Dim un o'r uchod – rwyf wedi gadael y sector gofal cymdeithasol erbyn hyn

OS NID YW ATEB A1 YN = DIM UN O'R UCHOD – RWYF WEDI GADAEL Y SECTOR GOFAL CYMDEITHASOL ERBYN HYN

A2A. Ers faint ydych chi wedi gweithio ym maes gofal cymdeithasol?

- Llai na blwyddyn
- 1 hyd at 2 flynedd
- 2 hyd at 3 blynedd
- 3 hyd at 5 mlynedd
- O leiaf 5 mlynedd ond llai na 10 mlynedd
- Mwy na 10 mlynedd

Yn dilyn y peilot, dilëwyd y ddau opsiwn olaf a gosodwyd opsiwn sengl yn eu lle – 5 mlynedd neu fwy.

OS YW A1 YN = DIM UN O'R UCHOD – RWYF WEDI GADAEL Y SECTOR GOFAL CYMDEITHASOL ERBYN HYN

A2B. Am faint o amser buoch chi'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol?

- Llai na blwyddyn
- 1 hyd at 2 flynedd
- 2 hyd at 3 blynedd
- 3 hyd at 5 mlynedd
- 5 mlynedd neu fwy

OS GWNAETHOCH CHI ADAEL Y SECTOR GOFAL CYMDEITHASOL YN DDIWEDDAR – NEIDIWCH I ADRAN DD

A3. Am ba mor hir ydych chi wedi gweithio yn eich rôl bresennol?

- Llai na 12 mis
- O leiaf blwyddyn ond yn llai na 2 flynedd
- O leiaf 2 flynedd ond yn llai na 3 blynedd
- O leiaf 3 blynedd ond yn llai na 5 mlynedd
- O leiaf 5 mlynedd ond yn llai na 10 mlynedd
- Mwy na deng mlynedd

Yn dilyn y peilot, dilëwyd cwestiwn A3.

A4. Ym mha wlad/wledydd ydych chi'n gweithio ar hyn o bryd?

(AMLDDDEWIS)

- Yng Nghymru
- Rhywle arall yn y Deyrnas Unedig
- Dramor

Adran A: Gweithio ym maes gofal cymdeithasol

CA1. Beth wnaeth eich arwain i weithio ym maes gofal cymdeithasol yn wreiddiol?

(AMLDDDEWIS)

Roeddwn i eisiau helpu plant/pobl hŷn/oedolion bregus (dilëwyd yr opsiwn ar ôl y cynllun peilot)

- Roeddwn i eisiau swydd a fyddai'n gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl
- Roeddwn i'n teimlo y byddai'n addas i'm sgiliau/y byddwn i yn dda yn ei wneud
- Roedd yn teimlo fel swydd y byddwn i'n ei charu/mwynhau
- Roeddwn i'n teimlo y byddai'n swydd sefydlog/ddiogel
- Roeddwn i'n teimlo y byddai'n swydd gyda rhagolygon/dilyniant gyrfa da
- Roeddwn i'n chwilio am newid gyrfa

O achos y cyflog

Roeddwn i'n teimlo bod y patrwm gweithio'n addas i'm ffordd o fyw

Drwy deulu neu ffrindiau a oedd eisoes yn gweithio yn y sector (dilëwyd yr opsiwn ar ôl y peilot)

Drwy brofiad personol o ofalu am rywun

Cododd swydd a oedd yn addas i mi ar y pryd (dilëwyd yr opsiwn ar ôl y peilot)

Doedd dim byd arall oedd yn addas neu ar gael i mi

Arall (nodwch)

Ddim yn siŵr/methu cofio

CA2. Sut cawsoch chi wybodaeth am weithio ym maes gofal cymdeithasol yn wreiddiol?

Cyngor gyrfaoedd

Cwmnïau/ffeiriau recriwtio

Drwy Gofalwn Cymru

Hysbysebwyd y swydd ar-lein (e.e. cyfryngau cymdeithasol, gwefannau am ofal cymdeithasol)/mewn papur newydd

Drwy ffrindiau a theulu yn gweithio yn y sector

Arall (nodwch)

Ddim yn siŵr/methu cofio

CA3. Pa mor debygol ydych chi o adael y sector gofal cymdeithasol...

a) O fewn y 12 mis nesaf

b) O fewn y 5 mlynedd nesaf

Ddim yn debygol o gwbl

Ddim yn debygol iawn

Yn eithaf tebygol

Yn debygol iawn

Ddim yn gwybod/ddim yn siŵr

OS A3 = TEBYGOL (IAWN NEU EITHAF)

CA4. Pam ydych chi'n disgwyl gadael y sector gofal cymdeithasol?

(AMLDDDEWIS)

Eisiau gwneud rhywbeth arall

Am resymau personol e.e. gofal plant/cyfrifoldebau gofalu, salwch neu anabled, symud dramor
Ymdeol

Astudio/ennill cymwysterau pellach

Ddim yn mwynhau'r swydd

Dim rhagolygon o ran dilyniant gyrfa

Mae gormod o astudio

Amodau cyflogaeth neu weithio gwael yn gyffredinol

Diffyg diogelwch swydd

Eisiau rhagor o hyblygrwydd

Gormod o waith

Eisiau gweithio llai o oriau (dilëwyd yr opsiwn ar ôl y peilot)

Tâl sy'n rhy isel/angen swydd â thâl uwch

Ddim yn hoffi gweithio ar fy mhen fy hun (dilëwyd yr opsiwn ar ôl y peilot)

Profiad o wahaniaethu, megis hiliaeth

Perthnasoedd â rheolwyr/staff uwch

Perthnasoedd â chydweithwyr

Arall (nodwch)

Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod

CA5. Oes lefel uchel o drosiant staff yn eich prif weithle? Drwy drosiant uchel, rydym ni'n golygu nifer fawr o bobl yn gadael eu swyddi.

Oes

Nac oes

Ddim yn siwr

OS OES I A5.

CA6. Beth yw effaith nifer uchel o staff yn gadael eu swyddi ar y staff a'r rheolwyr sy'n weddill, yn eich barn chi?

(AMLDDDEWIS)

Cynnydd mewn llwyth gwaith

Cynnydd mewn lefelau straen staff

Morâl isel ymhlith staff

Perthnasoedd gweithio gwaeth rhwng cydweithwyr a rheolwyr

Canlyniadau gwaeth ar gyfer pobl sy'n derbyn gofal a chymorth

Lleihad wrth ddatblygu prosesau neu ymarferion gweithio newydd

Mwy o ddibynnu ar weithwyr asiantaeth

Mwy o anawsterau wrth gyrchu hyfforddiant/llwybrau dilyniant gyrfa

Arall (nodwch)

Does dim effeithiau (*opsiwn dewisol*)

Ddim yn siŵr/ddim yn gwybod

Dilëwyd cwestiwn A6 yn dilyn y peilot

CWESTIWN I REOLWYR YN UNIG

CA7. Pa heriau mae eich sefydliad chi'n eu hwynebu o ran recriwtio a chadw staff?

(AMLDDDEWIS)

Costau sy'n gysylltiedig â recriwtio

Argaeledd staff

Safon yr ymgeiswyr sy'n cyflwyno cais

Gofynion cofrestru a chymwysterau

Anhawster wrth ddenu grwpiau wedi'u tangynrychioli i'r gweithlu

Anhawster wrth recriwtio o'r UE yn dilyn Brexit
Y cyflog a'r amodau rydym ni'n gallu eu cynnig (e.e. hyblygrwydd, pensiynau)
Cystadleuaeth o gyflogwyr eraill – cyflogwyr gofal cymdeithasol eraill
Cystadleuaeth o gyflogwyr eraill – cyflogwyr iechyd
Cystadleuaeth o gyflogwyr eraill – sector arall
Effaith pandemig Covid-19
Arall (nodwch)
Dim (*opsiwn dewisol*)
Ddim yn gwybod/ddim yn siŵr

CA8. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno gyda'r datganiadau canlynol am arweinyddiaeth ym maes gofal cymdeithasol?

- a) Mae arweinwyr yn dod o gefndiroedd gwahanol
b) Hoffwn i gael swydd arweiniol rhywbryd yn y dyfodol
c) Rwy'n credu y bydd yn bosib i mi fod yn arweinydd
- Cytuno'n gryf
 - Tueddu i gytuno
 - Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
 - Tueddol o anghytuno
 - Anghytuno'n gryf
 - Rwyf eisoes mewn swydd arweinydd (b ac c yn unig)
 - Ddim yn siwr/ddim yn gwybod

Adran B: Iechyd a Lles

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar eich lles a'ch boddhad o ddydd i ddydd yn eich swydd ym maes gofal cymdeithasol.

CB1. Ar raddfa o 1 i 7 lle mae 1 yn golygu 'yn gwbl anfodlon' a 7 yn golygu 'yn gwbl fodlon', pa mor anfodlon neu fodlon ydych chi gyda'ch swydd bresennol yn gyffredinol?

- 1 – Yn gwbl anfodlon
- 2 – Yn anfodlon yn bennaf
- 3 – Rhywfaint yn anfodlon
- 4 - Ddim yn fodlon nac yn anfodlon
- 5 – Rhywfaint yn fodlon
- 6 – Yn fodlon yn bennaf
- 7 – Yn gwbl fodlon

CB2. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno gyda'r datganiad canlynol:

Byddwn yn argymhell fy sefydliad fel lle da i weithio

- Cytuno'n gryf
- Cytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
- Anghytuno
- Anghytuno'n gryf

CB3. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno eich bod chi'n teimlo'n ddiogel yn eich amgylchedd gwaith?

- Cytuno'n gryf
- Tueddu i gytuno
- Ddim yn cytuno nac yn anghytuno

- Tueddol o anghytuno
- Anghytuno'n gryf

CB4. Ar gyfer pob un o'r datganiadau canlynol, dewiswch yr ymateb sy'n disgrifio eich sefyllfa gwaith orau

- Mae eich rheolwr yn eich helpu ac yn eich cefnogi**
- Mae eich cydweithwyr yn eich helpu ac yn eich cefnogi**
- Mae eich swydd yn rhoi ymdeimlad o wneud gwaith da i chi**
- Mae morâl ymhlith cydweithwyr yn dda**
- Mae fy morâl i'n dda**
- Mae'r staff iawn yn eu lle er mwyn darparu gwasanaethau**
 - Bob amser
 - Y rhan fwyaf o'r amser
 - Weithiau
 - Yn anaml
 - Byth

CB5. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno bod y bobl ganlynol yn gwerthfawrogi'r gwaith rydych chi'n ei wneud?

- Eich rheolwr**
- Eich cyflogwr (dilëwyd y cwestiwn yn dilyn y peilot)**
- Eich cydweithwyr**
- Y bobl/teuluoedd yr ydych yn eu cefnogi**
- Teuluoedd y bobl rydych chi'n eu cefnogi (dilëwyd y cwestiwn yn dilyn y peilot)**
- Gofal Cymdeithasol Cymru (dilëwyd y cwestiwn yn dilyn y peilot)**
- Asiantaethau partner e.e. staff iechyd, yr heddlu ac ati.**
- Y cyhoedd**
- Llywodraeth Cymru (dilëwyd y cwestiwn yn dilyn y peilot)**
 - Cytuno'n gryf
 - Tueddu i gytuno
 - Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
 - Tueddol o anghytuno
 - Anghytuno'n gryf
 - Ddim yn siwr/Ddim yn gwybod

CB6. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno gyda phob un o'r datganiadau canlynol?

- Mae gen i ddigon o amser i wneud fy swydd yn dda**
- Mae'n anodd i mi beidio â meddwl am y gwaith ar ôl gadael**
- Rwy'n teimlo bod digon o gymorth ar gael i ymdopi â straen**
- Rwy'n teimlo y gallaf ddiwallu anghenion pobl rwy'n gofalu amdanynt ac yn eu cefnogi**
 - Cytuno'n gryf
 - Tueddu i gytuno
 - Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
 - Tueddol o anghytuno
 - Anghytuno'n gryf
 - Ddim yn siwr/ddim yn gwybod

CB7. Oes unrhyw un o'r canlynol yn achosi straen i chi wrth gyflawni eich swydd ar hyn o bryd? (AMLDDEWIS)

- Gormod o waith i'w wneud / dim digon o amser i wneud fy swydd

- Gormod o gyfrifoldeb
- Dim digon o annibyniaeth i wneud fy swydd yn dda
- Gweithio ar fy mhen fy hun
- Gweithio gyda phlant neu oedolion agored i niwed
- Anawsterau o ran perthnasoedd â chydweithwyr
- Diffyg cymorth gan reolwyr neu gydweithwyr os bydd angen help arna i
- Gwaith papur a biwrocratiaeth
- Costau sy'n gysylltiedig â gwaith, megis teithio
- Poeni am effaith fy ngwaith ar yr hinsawdd/amgylchedd
- Poeni am bethau y tu allan i'r gwaith yn gyffredinol (e.e. cyfrifoldebau a straen gartref)
- Arall (nodwch)
- Nac oes, dim (*opsiwn dewisol*)
- Ddim yn siwr/ddim yn gwybod

CB8. Os oeddech chi am gael mwy o wybodaeth am iechyd a lles yn y gwaith, ble byddech chi'n mynd i gael y wybodaeth hon?

(AMLDDDEWIS)

- Gwefan/mewnrwyd y cyflogwr
- Chwiliad Google/rhyngwrwyd
- Adnoddau Dynol (AD)
- Eich rheolwr
- Cydweithwyr/cymheiriaid
- Gofal Cymdeithasol Cymru
- Canopi (cymorth iechyd meddwl am ddim i weithwyr gofal cymdeithasol a gweithwyr y GIG)
- Cynrychiolw(y)r Undeb Llafur
- Arall (nodwch)
- Ddim yn siwr/ddim yn gwybod

CB9. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno gyda'r datganiadau canlynol am ymddygiad amhriodol yn y gwaith?

- a) Rwy'n ymwybodol o'm hawliau mewn perthynas ag ymddygiad amhriodol (bwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu)
 - b) Rwy'n teimlo y gallaf herio ymddygiad amhriodol
 - c) Rwy'n teimlo y gallaf adrodd am ymddygiad amhriodol
 - d) Ymdrinnir ag achosion o fwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu'n ddigonol ac yn briodol
 - e) Rwy'n gwybod ble i fynd os bydd gen i bryderon am y ffordd yr wyf i, neu'r bobl rwy'n gofalu amdanynt ac yn eu cefnogi, yn cael eu trin
- **Cytuno'n gryf**
 - **Tueddu i gytuno**
 - **Ddim yn cytuno nac anghytuno**
 - **Tueddol o anghytuno**
 - **Anghytuno'n gryf**
 - **Ddim yn siwr/Ddim yn gwybod**

Dilëwyd cwestiwn B9 yn dilyn y peilot

CB10. Ydych chi erioed wedi cael profiad personol o'r canlynol yn y gwaith?

(AMLDDDEWIS)

- Ydw – bwlio
- Ydw – gwahaniaethu
- Ydw – aflonyddu

- Nac ydw – dim un o'r rhain (*opsiwn dewisol*)
- Gwell gen i beidio dweud (*opsiwn dewisol*)

Adran C: Sgiliau a hyfforddi

Mae'r adran hon yn gofyn am sgiliau a hyfforddi ym maes gofal cymdeithasol.

CC1. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno gyda'r datganiadau canlynol?

- a) Mae gen i'r sgiliau iawn i wneud fy swydd yn dda (*dilëwyd y cwestiwn yn dilyn y peilot*)
- b) Mae gen i'r hyfforddiant iawn i wneud fy swydd yn dda
- c) Mae gen i ddigon o hyfforddiant i gyflawni fy ngofynion DPP
- d) Rwyf am wella fy ngwybodaeth a'm sgiliau
- e) Mae cyfleoedd hyfforddi ar gael i mi
- f) Mae angen rhagor o hyfforddiant arna i i ddatblygu fy ngyrfa/cael dyrchafiad
- g) Rwy'n gwybod sut a ble i chwilio am rôl newydd sy'n cyd-fynd â'm sgiliau a'm profiad
 - Cytuno'n gryf
 - Tueddu i gytuno
 - Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
 - Tueddol o anghytuno
 - Anghytuno'n gryf
 - Ddim yn siwr/ddim yn gwybod

C2. Ydych chi'n teimlo bod unrhyw rwystrau i gael mynediad at hyfforddiant sy'n gysylltiedig â'r gwaith?

- Ydw
- Nac ydw
- Ddim yn siwr/ddim yn gwybod

OS C2 = YDW

CC3. Beth yw'r rhwystrau?

(AMLDDEWIS)

- Argaeledd cyrsiau
- Ni allaf fforddio/dim cyllid ar gael/nid yw'r cyflogwr yn talu amdano
- Does gen i ddim amser
- Nid yw'r cyflogwr yn caniatáu amser i ffwrdd at ddibenion hyfforddi/byddai'n rhaid i mi fynd i hyfforddiant yn fy amser fy hun
- Diffyg gwybodaeth am yr hyfforddiant sydd ar gael a sut i gael mynediad ato
- Arall – nodwch os gwelwch yn dda
- Ddim yn siwr/ddim yn gwybod

Adran Ch: Amodau a thelerau

CCh1. Beth yw eich statws cyflogaeth cyfredol ar gyfer eich prif swydd?

Os ydych chi ar gyfnod mamolaeth/tadolaeth ar hyn o bryd, dywedwch wrthym ni beth oedd eich statws cyflogaeth pan ddechreuoch chi eich cyfnod o absenoldeb.

- Yn gyflogedig ym maes gofal cymdeithasol gyda sefydliad sy'n rhoi gofal cymdeithasol, megis awdurdod lleol, corff y trydydd sector neu gwmni preifat
- Yn gyflogedig ym maes gofal cymdeithasol gan asiantaeth
- Yn gyflogedig ym maes gofal cymdeithasol gan aelod o'r teulu (e.e. fel Cynorthwydd Personol)

- Yn hunan-gyflogedig ym maes gofal cymdeithasol
- Ar secondiad/lleoliad ym maes gofal cymdeithasol
- Yn gweithio ar sail wirfoddol ym maes gofal cymdeithasol
- Gofalu am ffrind neu aelod o'r teulu yn ddi-dâl
- Yn gyflogedig mewn swydd y tu allan i ofal cymdeithasol
- Yn hunangyflogedig mewn swydd y tu allan i faes gofal cymdeithasol
- Ddim yn gweithio ar hyn o bryd
- Arall

OS CH1 = DDIM YN GWEITHIO AR HYN O BRYD

CCh2. Pam nad ydych chi'n gweithio ar hyn o bryd?

(AMLDDEWIS)

- Salwch neu anabled
- Cyfrifoldebau gofalu neu ofal plant
- Astudio – ddim mewn cyflogaeth
- Seibiant gyrfa
- Wedi ymddeol
- Yn ddi-waith ac ar gael i weithio
- Yn destun ymchwiliad ar hyn o bryd
- Arall
- Mae'n well gennyff beidio â dweud

OS NAD YDYCH CHI'N GWEITHIO, EWCH I CCH3

CCh3. Pa un o'r canlynol sy'n eich disgrifio chi orau? Rwy'n gweithio ...

- Yn llawn amser i un cyflogwr gydag oriau sefydlog ac yn derbyn cyflog
- Yn rhan amser i un cyflogwr gydag oriau sefydlog ac yn derbyn cyflog
- I un cyflogwr gydag oriau hyblyg
- I asiantaeth gydag oriau sefydlog
- I asiantaeth gydag oriau hyblyg
- I asiantaeth yn ogystal ag un neu fwy o gyflogwyr yn uniongyrchol
- I gyflogwyr gwahanol gyda dwy neu fwy o rolau rhan-amser
- I gyflogwyr gwahanol gydag un rôl llawn-amser ac un neu fwy o rolau rhan-amser
- Rwy'n hunangyflogedig i un cleient
- Rwy'n hunangyflogedig i sawl cleient gwahanol
- Arall – nodwch os gwelwch yn dda

OS YW CH3 = GWEITHIO I FWY NAG 1 CYFLOGWR (OPSIYNAU 6,7,8) OND NID YW CH1 = CYFLOGEDIG MEWN SWYDD Y TU ALLAN I OFAL CYMDEITHASOL (OPSIYNAU 8 NEU 9)

CCh4. Ydych chi'n gweithio mewn unrhyw rolau y tu allan i ofal cymdeithasol ar hyn o bryd?

(AMLDDEWIS)

- Ydw – mewn rôl gofal iechyd
- Ydw – ddim mewn rôl gofal iechyd
- Nac ydw (*opsiwn dewisol*)
- Mae'n well gennyff beidio â dweud

OS YW CH4 = YDW (OPSIYNAU 1 NEU 2) NEU CH1 = CYFLOGEDIG Y TU ALLAN I OFAL CYMDEITHASOL A CH3 = GWEITHIO I FWY NAG 1 CYFLOGWR (OPSIYNAU 6,7,8)

CCh4B. Ydy eich tâl mewn swydd arall neu swyddi eraill yn uwch, yn is, neu tua'r un peth â'ch swydd ym maes gofal cymdeithasol? Os ydych chi'n gweithio mewn un rôl neu fwy, meddyliwch am gyfanswm y tâl rydych chi'n ei dderbyn o'r swyddi hyn.

- Lefel uwch o dâl
- Lefel is o dâl
- Mae'r lefel o dâl tua'r un peth
- Ddim yn gwybod/ddim yn siwr
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CCh5. Fel cyfanswm, faint o oriau ydych chi'n gweithio mewn wythnos arferol? Os oes gennych chi fwy nag un swydd, neu os ydych chi'n gweithio oriau ychwanegol yn rheolaidd, meddyliwch am eich holl swyddi a'r holl oriau a weithiwyd gennych.

OS YW NIFER YR ORIAU YN AMRYWIO, RHOWCH ATEB AM WYTHNOS NODWEDDIADOL

OS NAD YW CH3 = CYFLOGWR UNIGOL NEU ORIAU SEFYDLOG GYDA CHYFLOG/ASIANTAETH AR ORIAU SEFYDLOG NEU HUNANGYFLOGEDIG (OPSIYNAU 1,2,4, 9, 10)

CCh6a. Ydych chi'n gyflogedig mewn unrhyw rôl ar 'gontract dim oriau'? Drwy hyn, rydym ni'n golygu nad ydych chi'n gweithio nifer benodol o oriau bob wythnos ac mae'ch cyflogwr yn cynnig gwaith i chi pan fydd yn codi.

- Ydw
- Nac ydw
- Ddim yn siwr/Ddim yn gwybod

OS YW CH6A = YDW

CCh6b. Pe bai chi'n gallu dewis, fydddech chi'n dewis gweithio contract dim oriau neu a fyddai'n well gennych chi weithio oriau mwy sefydlog/rheolaidd?

- Byddai'n well gen i gontract dim oriau
- Byddai'n well gen i gontract oriau sefydlog/rheolaidd
- Ddim yn siwr/ddim yn gwybod

CCh7. I ba raddau ydych chi'n ymwybodol o'ch hawliau cyflogaeth yn y gwaith?

- Yn ymwybodol iawn
- Rhywfaint yn ymwybodol
- Ddim yn ymwybodol iawn
- Ddim yn ymwybodol o gwbl
- Ddim yn siwr/Ddim yn gwybod

Dilëwyd cwestiwn D7 yn dilyn y peilot

CCh8. Ydych chi'n ymwybodol o unrhyw un o'r canlynol? Ydw/Nac ydw**(AMLDDDEWIS)**

- Datganiad Cyffredinol o Hawliau'r Plentyn (cwestiwn wedi'i ddileu yn dilyn y peilot)
- Egwyddorion y Cenedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn (cwestiwn wedi'i ddileu yn dilyn y peilot)
- Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 (cwestiwn wedi'i ddileu yn dilyn y peilot)
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 (cwestiwn wedi'i ddileu yn dilyn y peilot)
- Mwy na Geiriau (cwestiwn wedi'i ddileu yn dilyn y peilot)
- Social Care Wales Code of Professional Practice
- Gweithdrefnau Diogelu Cymru (cwestiwn wedi'i ddileu yn dilyn y peilot)
- Cynrychiolw(y)r fy Undeb Lafur (cwestiwn wedi'i ddileu yn dilyn y peilot)

CCh9. P'un o'r canlynol ydych chi'n eu derbyn yn eich prif swydd ym maes gofal cymdeithasol?

- a) 28 diwrnod neu fwy o wyliau blynyddol â thâl (neu pro rata i staff rhan-amser)
 - b) Cyfnod salwch â thâl pan na fyddwch chi'n gallw gweithio oherwydd salwch
 - c) Cyfraniad at gynllun pensiwn gweithle neu gwmni gan eich cyflogwr
 - d) Mynediad at bolisiau sy'n addas i deuluoedd, megis gweithio hyblyg, cyfnodau o absenoldeb i ofalwyr, cyfnod absenoldeb uwch
 - e) Digon o arian i dalu am gostau teithio sy'n gysylltiedig â'r gwaith
 - f) Mynediad at gar cwmni
- Ydw
 - Nac ydw
 - Ddim yn siwr/ddim yn gwybod
 - Ddim yn berthnasol (ar gyfer opsiynau e ac f)

CCh10. I ba raddau ydych chi'n fodlon neu'n anfodlon ag amodau a thelerau eich cyflogaeth yn eich prif swydd ym maes gofal cymdeithasol?

- Bodlon iawn
- Eithaf bodlon
- Ddim yn fodlon nac yn anfodlon
- Eithaf anfodlon
- Anfodlon iawn
- Ddim yn siwr/ddim yn gwybod

Adran D: Incwm

CD1. A ydych chi'n derbyn cyflog blynyddol, neu ydych chi'n cael eich talu fesul awr? Os oes gennych chi fwy nag un swydd, meddyliwch am eich holl swyddi.

- Cyflog blynyddol
- Talu fesul awr
- Cyflog blynyddol a fesul awr ar gyfer swyddi gwahanol
- Rydw i'n gwirfoddoli – *Ewch i D3*
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CD2a. Beth yw cyfanswm eich incwm blynyddol gros? Dylech gynnwys oriau ychwanegol rheolaidd a bonysau ond cyn unrhyw ddiidyniadau treth.

Os oes gennych chi fwy nag un swydd, ystyriwch yr holl swyddi ac os bydd eich tâl yn amrywio bob mis/wythnos, neu os ydych chi wedi dechrau gweithio'n ddiweddar, ystyriwch beth fyddai eich incwm blynyddol ar gyfartaledd.

- Llai na £10,000
- £10,000 - £14,999
- £15,000 – £19,999
- £20,000 - £24,999
- £25,000 - £29,999
- £30,000 - £39,999
- £40,000 - £49,999
- £50,000 - £59,999
- £60,000 - £74,999
- £75,000 neu fwy
- Ddim yn gwybod
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

OS YW D1 = TALU WRTH YR AWR (OPSIYNAU 2,3)

CD2b. Beth yw eich cyfradd tâl fesul awr? Os ydych chi'n cael eich talu swm gwahanol ar gyfer swyddi gwahanol, ystyriwch y swm rydych chi'n cael ei dalu am eich prif swydd.

£

- Ddim yn berthnasol – Rwy'n derbyn cyflog
- Ddim yn gwybod/ddim yn siwr
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CD3. Ydych chi neu'ch aelwyd wedi hawlio Credyd Cynhwysol dros y 12 mis diwethaf?

- Ydw/ydyn
- Nac ydw/nac ydyn
- Ddim yn siwr/ddim yn gwybod
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

Dilëwyd cwestiwn D3 yn dilyn y peilot

CD4. Pa mor dda ydych chi'n ymdopi'n ariannol ar hyn o bryd, yn eich barn chi?

- Yn byw'n gyfforddus
- Yn byw'n iawn
- Bron a bod yn ymdopi
- Yn ei chael hi'n eithaf anodd
- Yn ei chael hi'n anodd iawn
- Ddim yn siwr/ddim yn gwybod
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CD5. I ba raddau ydych chi'n ei chael hi'n anoddach neu'n haws i reoli materion ariannol nawr nag yr oeddech chi'r adeg hon y llynedd?

- Llawer yn anoddach
- Ychydig yn anoddach
- Tua'r un peth
- Ychydig yn haws
- Llawer yn haws
- Ddim yn siwr/ddim yn gwybod
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CD6. I ba raddau ydych chi'n fodlon neu'n anfodlon â'ch lefel bresennol o dâl?

- Bodlon iawn
- Eithaf bodlon
- Ddim yn fodlon nac yn anfodlon
- Eithaf anfodlon
- Anfodlon iawn
- Ddim yn siwr/ddim yn gwybod
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

Adran Dd: Gadael gofal cymdeithasol**I'R BOBL SYDD WEDI GADAEL Y SECTOR DROS Y TAIR BLYNEDD DIWETHAF****CDd1. Pam gwnaethoch chi adael y sector gofal cymdeithasol?****(AMLDDDEWIS)**

- Eisiau gwneud rhywbeth arall
- Am resymau personol e.e. gofal plant/cyfrifoldebau gofalu, salwch neu anabled, wedi symud dramor
- Ymddeol
- Astudio/ennill cymwysterau pellach
- Ddim yn mwynhau'r swydd
- Dim rhagolygon o ran dilyniant gyrfa
- Mae'n golygu gormod o astudio
- Amodau cyflogaeth a gweithio gwael yn gyffredinol
- Diffyg diogelwch swydd
- Eisiau rhagor o hyblygrwydd
- Gormod o waith
- Tâl yn rhy isel/angen swydd â thâl uwch
- Profiad o wahaniaethu, megis hiliaeth
- Perthnasoedd â rheolwyr/staff uwch
- Perthnasoedd â chydweithwyr

- Arall (nodwch)
- Ddim yn siwr/ddim yn gwybod

CDd2. Ydych chi'n...? (un ateb)

- Gweithio amser llawn
- Gweithio rhan-amser
- Yn ddi-waith ac yn chwilio am waith
- Ddim yn gweithio - ar absenoldeb mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu/rhiantu ar y cyd
- Ddim yn gweithio – wedi ymddeol
- Ddim yn gweithio - gofalu am y cartref/plant/perthnasoedd
- Ddim yn gweithio – salwch neu anabled hir dymor
- Ddim yn gweithio - salwch neu anaf dros dro
- Myfyriwr/hyfforddiant – yn astudio am gymhwyster cydnabyddedig

HOLI'R RHAI SY'N GWEITHIO'N LLAWN NEU'N RHAN-AMSER**CDd3 Pa fath o waith ydych chi'n ei wneud nawr?**

- Addysg
- Lletygarwch
- Nyrsio/sector iechyd ond nid gwaith gofal
- Manwerthu
- Gwaith ieuenctid
- Arall – nodwch os gwelwch yn dda

Adran E: Gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn gyffredinol

CE1. Gan ddefnyddio graddfa 0 i 10, lle mae 0 yn golygu ddim yn debygol o gwbl a 10 yn debygol iawn, pa mor debygol yw hi (os o gwbl) y byddech chi i argymhell gweithio ym maes gofal cymdeithasol i ffrind neu aelod o'r teulu?

- 0 – Ddim yn debygol o gwbl
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 – Yn debygol iawn
- Ddim yn gwybod/ddim yn siwr

CE2. Beth ydych chi'n mwynhau, ac yn hoffi, am weithio ym maes gofal cymdeithasol? Os ydych chi wedi gadael gwaith gofal cymdeithasol, beth wnaethoch chi ei fwynhau a'i hoffi am eich gwaith?

NODWCH OS GWELWCH YN DDA

CE3. Beth fyddai'n gwneud y sector gofal cymdeithasol yn fwy deniadol i weithio ynddo ac yn faes sy'n rhoi mwy o foddhad, yn eich barn chi?

NODWCH OS GWELWCH YN DDA

Adran F: Cefndir

Mae'r cwestiynau canlynol yn ein helpu ni i sicrhau ein bod ni wedi siarad â chroestoriad cynrychiadol o bobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Does dim rhaid i chi ateb y cwestiynau hyn, ond mae'n ein helpu ni i ddadansoddi a dehongli eich ymatebion. Ni chaiff yr wybodaeth a ddarperir gennych ei rhannu â'ch cyflogwr nac unrhyw un arall.

CF1. Ydych chi'n...?

- Fenyw
- Gwryw
- Trawsrywiol
- Anneuaidd
- Rhywhylyfol
- Gwell gennych chi hunanddisgrifio (nodwch)
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CF2. Ym mha categori oedran ydych chi?

- Dan 25 oed
- 25-29 oed
- 30-34 oed
- 35-39 oed
- 40-44 oed
- 45-49 oed
- 50-54 oed
- 55-59 oed
- 60-64 oed
- 65+ oed

- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CF3. Beth yw eich grŵp ethnig?

- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig
- Du, Du Prydeinig, Caribiaidd neu Affricanaidd
- Cymysg neu grwpiau ethnig lluosog
- Gwyn
- Grŵp ethnig arall (nodwch os gwelwch yn dda)
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CF4. Gawsoch chi eich geni yn y DU?

- Do
- Naddo
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

GOFYN OS YW F4 = NADDO**CF5. Beth yw'r prif reswm daethoch chi i fyw yn y wlad hon?**

- Ymgartrefu (hir dymor/ros yn barhaol)
- Cyflogaeth (gan gynnwys gwasanaeth milwrol)
- Addysg neu hyfforddiant
- Priodas, ailuno teulu neu greu teulu
- Adleoliad corfforol (ffoaduriaid, ceiswyr lloches, amddiffyniad dros dro)
- Rheswm arall (nodwch)

- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CF6A. Oes gennych chi unrhyw gyflyrau corfforol neu iechyd meddwl neu salwch sy'n para, neu y disgwylir iddo bara, fwy na 12 mis neu fwy?

- Oes
- Nac oes
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

OS F6A = OES

CF6B. A yw unrhyw un o'ch cyflyrau neu'ch salwch yn lleihau eich gallu i gyflawni gweithgareddau o ddydd i ddydd?

- Ydy – llawer
- Ydy - ychydig
- Na, ddim o gwbl
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CF7. Y tu allan i'r gwaith, ydych chi'n gofalu am, neu'n rhoi unrhyw help neu gymorth i, unrhyw un oherwydd bod ganddynt gyflyrau neu salwch corfforol iechyd meddwl hir dymor, neu broblemau sy'n ymwneud â henaint?

- Ydw
- Nac ydw
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CF8. Pa ieithoedd ydych chi'n siarad yn rhugl?

(AMLDDEWIS)

- Saesneg
- Cymraeg
- Arall (nodwch)
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CF9a. Pa rai o'r canlynol sy'n disgrifio eich gallu i siarad Cymraeg orau?

- Dim sgiliau
- Lefel mynediad (gallu cyflwyno chi'ch hun ac eraill a gallu gofyn cwestiynau am wybodaeth sylfaenol)
- Sylfaenol (gallu cynnal sgwrs sylfaenol â rhywun i dderbyn neu gyfnewid gwybodaeth syml)
- Canolradd (gallu cynnal sgwrsiau estynedig â siaradwyr rhugl am bynciau cyfarwydd sy'n cynnwys gwaith bob dydd)
- Uwch (gallu siarad yn hyderus â siaradwyr rhugl am bynciau cyfarwydd sy'n ymwneud â'r gwaith, a gallu mynegi barn, cymryd rhan mewn trafodaeth a siarad yn helaeth am bynciau cyffredinol)
- Rhugl (gallu siarad yn helaeth am faterion cymhleth, cyflwyno gwybodaeth gymhleth neu wybodaeth o natur emosiynol; gallu hwyluso a chrynhai trafodaethau estynedig neu gymhleth)

OS F9A = LEFEL MYNEDIAD – RHUGL (OPSIYNAU 2,3,4,5,6)

CF9b. Fydech chi'n dweud eich bod chi'n gallu defnyddio eich sgiliau iaith Gymraeg yn y gwaith ...?

- Bob amser
- Y rhan fwyaf o'r amser

- Weithiau
- Yn anaml
- Byth
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CF10a. Ydych chi'n aelod o Undeb Llafur?

- Ydw
- Nac ydw
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

GOFYN A BYDD F10A = YDW**H10b. Pa un/rai? (AMLDDEWIS)**

- GMB
- Coleg Nyrsio Brenhinol
- Undeb y Gweithwyr Cymdeithasol
- Unison
- Unite
- Arall (nodwch)
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

CF11 Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn sefydlu grŵp o bobl gofrestrdig â diddordeb mewn eu helpu i ddatblygu gwasanaeth. Gallai hyn olygu profi gwefan newydd, cymryd rhan mewn grŵp ffocws, neu roi adborth ar syniadau neu gynigion newydd. Gellir eich talu am rai o'r cyfleoedd hyn. Os hoffech chi fod yn rhan o'r grŵp hwn, ticiwch isod.

- Byddwn yn hapus i dderbyn gwahoddiad gan Gofal Cymdeithasol Cymru i gymryd rhan mewn cyfleoedd datblygu gwasanaethau – *nod/cadarnhau enw a manylion cyswllt (e-bost)*

Diolch am roi o'ch amser i gymryd rhan yn yr arolwg pwysig hwn

Am ragor o wybodaeth am yr arolwg a chael gwybod beth yw'r camau nesaf, ewch i:

<https://gofalcymdeithasol.cymru/ymchwil-a-data/survey-of-social-care-workforce/answers-to-questions-about-the-pilot-social-care-workforce-survey-january-2023>

Atodiad 4 – Testun gwahoddiad e-bost

Annwyl [Enw] / Dear [Name]

Pwnc: **Dweud eich dweud**: Arolwg y gweithwyr gofal cymdeithasol / **Have Your Say**: The social care workers' survey

I gymryd rhan yn yr arolwg hwn am ofal cymdeithasol yng Nghymru, cliciwch [yma](#)

To take part in this survey about social care in Wales click [here](#)

Mae'n debyg bod y ddwy flynedd diwethaf wedi bod gyda'r anoddaf erioed i ofal cymdeithasol yng Nghymru, gyda phethau ddim haws erbyn hyn.

Trwy'r **arolwg newydd** hwn, rydym ni'n gobeithio **cael gwybod sut mae pethau'n mynd yn eich gwaith o ddydd i ddydd** a defnyddio'r wybodaeth hon i sicrhau eich bod yn cael eich cefnogi yn y ffordd fwyaf effeithiol. Byddwn yn rhannu'r canfyddiadau pan fydd yr arolwg wedi'i gwblhau.

Er mwyn cael darlun cyflawn, mae angen i gymaint o bobl a phosib i ymateb i'r arolwg hwn, felly rydym yn gobeithio y byddwch yn cymryd rhan.

Mae'r arolwg yn cymryd tua 15 munud i'w gwblhau. Cliciwch [yma](#) i fynd i'r arolwg.

Gwybodaeth gyfreithiol bwysig

Mae Opinion Research Services (ORS) yn gwmni ymchwil annibynnol yn Abertawe sy'n rheoli'r arolwg hwn ar ran Gofal Cymdeithasol Cymru.

Mae gan Gofal Cymdeithasol Cymru'r hawl i rannu eich gwybodaeth bersonol ag ORS fel y gallant gynnal yr ymchwil sydd angen arnynt i gefnogi gwelliannau i ofal cymdeithasol. Mae **hysbysiad preifatrwydd** Gofal Cymdeithasol Cymru yn amlinellu sut maent yn rheoli data personol, gan gynnwys eich hawliau a sut i'w hymarfer. Ni fydd ORS yn defnyddio'r wybodaeth hon at unrhyw ddiben arall.

Dim ond ORS fydd yn gallu gweld eich atebion a'r wybodaeth sy'n datgelu eich hunaniaeth. Caiff y rhain eu cadw'n gyfrinachol ac ni fydd neb o Gofal Cymdeithasol Cymru yn gwybod pwy ydych chi nac i bwy rydych chi'n gweithio. Os hoffech chi ragor o wybodaeth, gallwch fynd i'n gwefan.

Os oes gennych chi ymholiadau am yr arolwg, cysylltwch â Catherine Wall yn ORS drwy e-bostio HaveYourSaySurvey@ors.org.uk neu 08003247005, neu Emma Taylor-Collins yng Gofal Cymdeithasol Cymru emma.taylor-collins@socialcare.wales

The last two years have probably been the most difficult in living memory for social care in Wales and things are not any easier now. Through this **new survey**, we hope to **find out what things are really like in your day-to-day work** and use this information to make sure you are supported in the most effective way. We will share the findings when the survey is complete.

The more people that respond to this survey the more complete the information will be so we hope that you will take part.

The survey takes about 15 minutes to complete. Click [here](#) to go to the survey.

Important legal information

Opinion Research Services (ORS) is an independent research company based in Swansea and are managing this survey for Social Care Wales.

Social Care Wales is allowed to share your personal information with ORS so they can carry out the research they need to support improvement in social care. Social Care Wales' **privacy notice** sets out how they manage personal data, including your rights and how to exercise them. ORS will not use this information for any other purpose.

Only ORS will be able to see your answers along with your personally identifying information. This will be kept confidential and nobody from Social Care Wales will be able to identify who you are or who you work for. If you would like more information, you can visit our webpage.

If you have queries about the survey, please contact Catherine Wall at ORS on HaveYourSaySurvey@ors.org.uk or 08003247005, or Emma Taylor-Collins at Social Care Wales emma.taylor-collins@socialcare.wales

ORS actively pursues quality in the delivery of all its services. All ORS' research activities and systems are fully certified to ISO 27001:2013, ISO 9001:2015, ISO 20252:2012 and Cyber Essentials. The scope of the ISO certification covers the entirety of our research business. Our fieldwork procedures are fully IQCS (Interviewer Quality Control Scheme) accredited and all of our field and telephone interviewers are fully trained to IQCS standards.

ORS adheres to the Data Protection Act 2018 (DPA 2018) and the EU General Data Protection Regulation 2016 (GDPR). We are also a Company Partner of the Market Research Society (MRS) and adhere to the MRS Code of Conduct. ORS takes information security seriously and our systems are fully accredited to ISO 27001:2013 - Information Security Management and the UK Government backed Cyber Essentials Scheme. Further information can be found in our [privacy notice](#).

This email and any files transmitted are solely for the use of the individual or organisation to whom they are addressed; and may contain confidential information. If you have received this email in error please notify the sender immediately. Please note that any views or opinions presented in this email are solely those of the author and do not necessarily represent those of the company. Finally, this email and any attachments have been checked for viruses, but recipients should make their own checks. The company accepts no liability for any damage caused by any virus transmitted by this email.

Opinion Research Services Ltd is registered in England and Wales: company number 2904006
ORS, The Strand, Swansea SA1 1AF – 01792 535300 – www.ors.org.uk

Mae ORS yn ymdrechu i sicrhau ansawdd wrth gyflawni ei holl wasanaethau. Mae holl weithgareddau ymchwil a systemau ORS wedi'u hardystio'n llawn i ISO 27001:2013, ISO 9001:2015, ISO 20252:2012 a Hanfodion Seiber. Mae cwmpas ardystiad ISO yn cynnwys ein busnes ymchwil yn ei gyfanrwydd. Mae ein gweithdrefnau gwaith maes wedi'u hachredu'n llawn gan IQCS (sef y Cynllun Rheoli Safonau Cyfwelwyr) ac mae ein holl gyfwelwyr maes a ffôn wedi'u hyfforddi'n llawn i safonau IQCS.

Mae ORS yn cydymffurfio â Deddf Diogelu Data 2018 (DPA 2018) a Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol 2016 yr UE (GDPR). Rydym ni'n Gwmni Partner i Gymdeithas Ymchwil y Farchnad (MRS) ac rydym ni'n cydymffurfio â Chôd Ymddygiad MRS. Mae diogelwch gwybodaeth o'r pwysigrwydd mwyaf i ORS ac mae ein systemau wedi'u hachredu'n llawn i ISO 27001:2013 - Rheoli Diogelwch Gwybodaeth a Chynllun Hanfodion Seiber a gefnogir gan Lywodraeth y DU. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn ein [hysbysiad preifatrwydd](#).

Mae'r e-bost hwn ac unrhyw ffeiliau a drosglwyddir gydag ef at ddiben defnydd yr unigolyn neu'r sefydliad y cyfeiriwyd hwy ato yn unig, a gallant gynnwys gwybodaeth gyfrinachol. Os ydych chi wedi derbyn yr e-bost hwn drwy gamgymeriad, dywedwch wrth yr anfonydd ar unwaith. Sylwer mai barn yr awdur yn unig yw unrhyw farn neu safbwynt a gyflwynir yn yr e-bost hwn, ac nid ydynt o reidrwydd yn cynrychioli barn y cwmni. Yn olaf, mae'r e-bost hwn ac unrhyw atodiadau wedi'u gwirio am firysau, ond dylai'r sawl sy'n eu derbyn cynnal eu gwiriadau eu hunain. Nid yw'r cwmni yn derbyn unrhyw atebolrwydd am unrhyw ddifrod sy'n cael ei achosi gan unrhyw firws a drosglwyddir gan yr e-bost hwn.

Mae Opinion Research Services Ltd yn gofrestredig yng Nghymru a Lloegr: rhif cwmni 2904006
ORS, Y Strand, Abertawe SA1 1AF – 01792 535300 – www.ors.org.uk

Atodiad 5 – Tabl o ffigurau

Ffigur 1. Cymhellion ar gyfer gweithio ym maes gofal cymdeithasol.....	9
Ffigur 2. Sut y daeth pobl gofrestredig i wybod gyntaf am weithio ym maes gofal cymdeithasol.....	11
Ffigur 3. Lefel boddhad gyda'r swydd bresennol.....	13
Ffigur 4. Pa mor aml mae'r swydd yn rhoi teimlad o waith wedi'i wneud yn dda	14
Ffigur 5. Graddio sefydliad fel lle i weithio	15
Ffigur 6. I ba raddau y teimlir eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan randdeiliaid allweddol	16
Ffigur 7. I ba raddau y teimlir eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan randdeiliaid yn ôl y math o weithlu	18
Ffigur 8. Lefel y gefnogaeth gan gydweithwyr.....	19
Ffigur 9. Lefel y gefnogaeth gan y rheolwr	19
Ffigur 10. I ba raddau y mae morâl yn dda	20
Ffigur 11. Morâl yn ôl y math o weithlu.....	21
Ffigur 12. Lefel y cytundeb bod y staff cywir yn eu lle i ddarparu gwasanaethau.....	22
Ffigur 13. Cyfran y bobl yn cytuno eu bod yn ei chael yn anodd cau'r drws pan fyddant yn gadael y gwaith	23
Ffigur 14. Lefelau cytundeb gyda nifer o ddatganiadau yn ymwneud â straen.	24
Ffigur 15. Achosion straen wrth gyflawni swydd (y 10 ymateb uchaf).....	26
Ffigur 16. Ffynonellau gwybodaeth am iechyd a lles yn y gwaith	28
Ffigur 17. Profiadau o fwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu	29
Ffigur 18. Profiad o fwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu yn y gwaith yn ôl y math o weithlu.....	30
Ffigur 19. Tebygolrwydd o adael y sector gofal cymdeithasol.....	31
Ffigur 20. Tebygolrwydd o adael y sector yn ôl math o weithlu.....	33
Ffigur 21. Rhesymau dros ddisgwyl gadael y sector gofal cymdeithasol.....	34
Ffigur 22. Rhesymau dros fod eisiau gadael y sector gofal cymdeithasol	35
Ffigur 23. Statws cyflogaeth y rhai sydd wedi gadael y sector gofal cymdeithasol yn ddiweddar	36
Ffigur 24. I ba raddau y mae pobl yn teimlo'n ddiogel yn y gwaith.....	37
Ffigur 25. Cyfran yn adrodd lefelau uchel o drosiant staff yn y gweithle	38
Ffigur 26. Heriau recriwtio a chadw.....	39
Ffigur 27. Lefel cytundeb amrywiaeth mewn arweinyddiaeth.....	40
Ffigur 28. Lefel y diddordeb mewn dal swydd arweinydd	41
Ffigur 29. Lefel y cytundeb â'r datganiad: Rwy'n credu y byddai'n bosibl i mi fod yn arweinydd.	42
Ffigur 30. I ba raddau y cytunir ar y datganiad - rwy'n cael yr hyfforddiant cywir i wneud fy ngwaith yn dda.....	43
Ffigur 31. Lefel y cytundeb â nifer o ddatganiadau sy'n gysylltiedig â sgiliau a hyfforddiant.	44
Ffigur 32. Rhwystrau rhag cael mynediad i hyfforddiant cysylltiedig â gwaith yn y gweithle.....	46

Ffigur 33. Lefel bodlonrwydd gyda thelerau ac amodau prif rôl	47
Ffigur 34. Statws cyflogaeth.....	48
Ffigur 35. Cyfanswm yr oriau a weithiwyd mewn wythnos arferol.	49
Ffigur 36. Budd-daliadau cysylltiedig â gwaith a dderbynnir yn y brif swydd ym maes gofal cymdeithasol.....	52
Ffigur 37. Cyflog blynyddol v cyflog fesul awr yn ôl math o weithlu	53
Ffigur 38. Lefel boddhad gyda'r gyfradd gyflog gyfredol	54
Ffigur 39. I ba raddau y mae pobl yn ymdopi'n ariannol	55
Ffigur 40. I ba raddau y mae ymdopi'n ariannol yn anoddach na'r llynedd	55
Ffigur 41. Beth mae pobl yn ei hoffi am weithio ym maes gofal cymdeithasol.....	56
Ffigur 42. Sut i wneud y sector gofal cymdeithasol yn lle mwy deniadol i weithio ynddo.....	58
Ffigur 43. eNPS ar gyfer pob math o weithlu.....	59
Ffigur 44. Lefel sgiliau Cymraeg	60
Ffigur 45. Aelodaeth Undebau Llafur yn ôl math o weithlu	61
Ffigur 46. Cyfran sy'n byw gyda chyflyrau iechyd hirdymor	62
Ffigur 47. Amserlen gwaith maes	66

Atodiad 6 – Tabl o dablau

Tabl 1. Math o weithlu fel y'i dosbarthwyd ar y Gofrestr	3
Tabl 2. Grwpiau o'r math o weithlu a ddefnyddir ar gyfer adrodd	3
Tabl 3. Cyfraddau ymateb fesul is-grŵp	66
Tabl 4. Grwpiau o'r math o weithlu	67
Tabl 5. Math o weithlu: Cyfrifiadau heb eu pwysoli a chanran wedi'i phwysoli	69
Tabl 6. Rhanbarth: Cyfrifiadau heb eu pwysoli a chanran wedi'i phwysoli	69
Tabl 7. Rhyw: Cyfrifiadau heb eu pwysoli a chanran wedi'i phwysoli	69
Tabl 8. Oed: Cyfrifiadau heb eu pwysoli a chanran wedi'i phwysoli.....	70
Tabl 9. Grŵp ethnig: Cyfrifiadau heb eu pwysoli a chanran wedi'i phwysoli	70
Tabl 10. Aelodaeth undeb llafur: Cyfrifiadau heb eu pwysoli a chanran wedi'i phwysoli	70
Tabl 11. Hyd yr amser a weithiwyd ym maes gofal cymdeithasol.	70