

PWYLLGOR	Pwyllgor Craffu Gofal
DYDDIAD	29 Medi 2022
TEITL	Recriwtio a Chadw Staff Gofal Oedolion
AELOD CABINET	Y Cyngorydd Dilwyn Morgan
AWDUR	Rhion Glyn, Pennaeth Cynorthwyol (Darparu), Adran Oedolion Iechyd a Llesiant
PWRPAS	Diweddarau'r Pwyllgor Craffu Gofal ar yr argyfwng staffio sy'n bodoli ac yn gwaethygu yn y maes gofal oedolion

1 Pwrpas yr adroddiad

1.1 Diweddarau'r Pwyllgor Craffu Gofal ar yr argyfwng staffio sy'n bodoli ac yn gwaethygu. Anelir i sicrhau fod aelodau'r pwyllgor yn llwyr ymwybodol o'r heriau presennol i ddarparu a chyflawni'r hyn sy'n bwysig i'n trigolion. Mae'r adroddiad yn amlygu'r problemau a'r bylchau, ac yn adrodd ar yr hyn sy'n cael ei wneud mewn ymateb i gyfyngu'r effaith hyd y gallwn.

2 Cefndir

- 2.1 Ers rhai blynyddoedd mae recriwtio a chadw staff gofal cymdeithasol wedi bod yn broblemus ac yn sialens. Adroddwyd i'r Pwyllgor Craffu ar anawsterau recriwtio yn ôl yn mis Mehefin 2019. Ers hynny mae'r pandemig wedi gwaethygu'r sefyllfa, ac rydym yn gweld fod y pwysau mae staff wedi ac yn parhau i'w wynebu wedi arwain at staff yn gadael y sector.
- 2.2 Mae llenwi'r bylchau hyn yn gynyddol heriol ac yn cyfrannu fwy fyth ar y pwysau gwaith sydd ar eraill. Mae'r methiant i lenwi swyddi wrth reswm yn creu pwysau ond hefyd mae'r ymateb anorffod sy'n deillio wedyn hynny, sef gorfod tynnu staff oddi wrth tasgau a blaenoriaethau eraill, yn cyfrannu ymhellach fyth at y sefyllfa.
- 2.3 Adroddodd gynrychiolwyr Awdurdodau Lleol Cymru i Llywodraeth Cymru yn ddiweddar fod y pandemig wedi cael 'effaith dinistriol' ar nifer o staff yn y sector gofal, ac mae eu lles a'u hiechyd meddwl yn parhau i fod yn bryder.
- 2.4 Mae'r her o ran cael y gweithlu gofal addas i'r dyfodol wedi ei adnabod fel blaenoriaeth gennym fel awdurdod ers 2018, ond mae'r sefyllfa rydym yn ei wynebu rwan o ran staff yn penderfynu gadael eu swyddi a methu denu staff newydd yn mynd a ni i fan gwahanol a phryderus iawn. Gyda'r farn ymysg nifer sy'n gweithio yn y maes fod yr her bresennol yn fwy dwys a phell gyrhaeddol na'r heriau staffio a wynebwyd yn ystod cyfnod Covid.

3 Y sefyllfa yn y maes Oedolion

3.1 Ar sail ein gwybodaeth ddiweddaraf mae 12% (113 swydd) o swyddi'r Adran Oedolion, Iechyd a Llesiant yn wag, gyda rhai gwasanaethau yn cael eu heffeithio yn fwy nac eraill ac yn profi bylchau staffio mor uchel a 35%. Mae'r wybodaeth yma ar sail holl swyddi llawn amser a rhan amser yr Adran, ond yn eithrio swyddi achlysurol a hefyd y Gwasanaeth Gofal Cartref mewnol. Dylid nodi hefyd fod gwaith yn mynd rhagddo ar hyn o bryd i wirio'r wybodaeth hwn a sefydlu

trefn ble gellid cadw golwg ar y sefyllfa yn rheolaidd. I bwrpas cymhariaeth gyffredinol adroddwyd yn sgil ymchwil diweddar fod bwlch staffio'r Gwasanaeth Iechyd Cenedlaethol ar draws Cymru a Lloegr yn 10%.

- 3.2 Mae'n darpariaethau gofal rheng flaen yn ddibynol ar swyddi achlysurol ar gyfer cyflenwi yn lle staff cytundebol pan fyddent ar wyliau, hyfforddiant a salwch. Gwneir defnydd rheolaidd o staff achlysurol ar draws ein gwasanaethau ac rydym ar hyn o bryd yn ceisio mynd ati lle mae'n bosib i roi gwell sicrwydd i'r staff yma trwy sicrhau oriau gwaith rheolaidd iddynt. Ar yr un pryd gwyddwn hefyd ein bod angen cynyddu'r niferoedd sydd gennym o staff achlysurol ar draws ein gwasanaethau er mwyn ysgafnhau'r pwysau a'r dibyniaeth sydd ar weddill y gweithlu.
- 3.3 Eithrir y Gwasanaeth Gofal Cartref yn benodol oherwydd natur y gwasanaeth. Er fod gan staff y Gwasanaeth gytundebau parhaol sy'n nodi oriau cytundeb penodol, mae'r nifer sy'n gweithio yn y gwasanaeth yn newid yn ddibynol ar y galw sydd am ofal cartref ar draws ein cymunedau. Mae'r sefyllfa o ran recriwtio a chadw staff o fewn y gwasanaeth yn argyfyngus. Noder felly nad yw'r ffigur o 12% chwaith yn cymryd i ystyriaeth y staff ychwanegol fyddai ei angen i ymateb i'r rhestr aros sydd gennym am ofal cartref ar draws y Sir.
- 3.4 Ar 7fed o Fedi, 2022 roedd gennym 106 o unigolion ar y rhestr aros am ofal cartref. Er bod y nifer sy'n aros am ofal cartref wastad yn newid, wrth gymharu'r sefyllfa a sut oedd pethau deunaw mis yn ôl mae'r nifer sy'n aros am ofal cartref ar draws y Sir wedi mwy na dyblu. O ran gallu cyfarch anghenion a chefnogi'r unigolion yma yn eu cartrefi mae'r angen i'r Gwasanaeth Gofal Cartref mewnol y Cyngor a darparwyr annibynnol y Sir benodi staff ychwanegol.
- 3.5 Mae rhestrau aros am wasanaeth yn bodoli mewn gwasanaethau eraill megis Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu. Noder na fyddai llenwi oll o'r swyddi gwag sydd gennym o fewn y gwasanaethau hyn o reidrwydd yn golygu ein bod mewn sefyllfa i ymateb yn llawn i'r galw.
- 3.6 Mae'r bylchau staffio sydd yn yr Adran o ran Gweithwyr Cymdeithasol a Therapyddion Galwedigaethol yn cyfrannu at y nifer y trigolion sy'n aros am adolygiadau neu ymweliadau o'r newydd. Yn 2021 – 22 dim ond 55% o'n hadolygiadau gafodd eu gwneud yn amserol. Roedd hyn yn ddirywiad o'r sefyllfa yn 2020 – 21 (58%). Gwyddwn fod hyn, ynghyd a'r diffyg gofal sydd ar gael yn y gymuned, yn cyfrannu at ein gallu i ymateb yn briodol i sefyllfaoedd unigolion. Enghreifftiau o hyn yw unigolion sydd angen symud o gartref gofal preswyl i gartref sy'n cynnig gofal nyrsio / gofal nyrsio dementia, neu hwyluso trefniadau rhyddhau unigolion o'r ysbyty.
- 3.7 Mae lleihad wedi bod dros y blynyddoedd diwethaf yn nifer y bobl sydd sy'n gweithio fel Gweithwyr Cymdeithasol yng Nghymru. Yn drawiadol gwelwyd gostyngiad o 42% yn nifer yr unigolion sydd eleni wedi gwneud cais i gymhwyso fel Gweithwyr Cymdeithasol ar draws Cymru o gymharu â sut oedd pethau yn ôl yn 2016. Mae'r nifer y Gweithwyr Cymdeithasol mewn perthynas â'r boblogaeth yn is yng Nghymru nac ydyw yn Lloegr, Yr Alban a Gogledd Iwerddon.
- 3.8 Rydym mewn sefyllfa bellach felly ble rydym yn cystadlu gydag awdurdodau lleol eraill neu sefydliadau eraill y sector gyhoeddus o ran ceisio denu Gweithwyr Cymdeithasol, Therapyddion Galwedigaethol a rolau penodol yn ogystal megis Swyddogion Sicrwydd Ansawdd. Credir hefyd fod natur y gystadleuaeth yn wahanol ac o bosib yn fwy yng ngogledd orllewin Cymru gyda'r angen dros ddarparu gwasanaethau yn Gymraeg yn gwbl allweddol. Profir yn ogystal sefyllfaoedd o wahaniaethau mewn cyflog, gyda'r enghraifft amlycaf y ffaith fod cyflogau Therapyddion Galwedigaethol sy'n gweithio i'r Bwrdd Iechyd yn lleol yn uwch na swyddi cyfatebol mewn Awdurdodau Lleol. Yn ystod y cyfnod 01.04.21 hyd at 31.03.22 gwelwyd 9 aelod staff o'n timau gwaith cymdeithasol yn y maes oedolion yn gadael i fynd i weithio i awdurdod lleol arall, a 4 aelod arall o staff yn gadael i swyddi eraill y tu allan i'r sector.

3.9 Hysbysebion swyddi'r Adran Oedolion, lechyd a Llesiant rhwng y cyfnod 01.04.22 – 18.07.22

Gwasanaeth	Nifer hysbysebion	Canran yr ymgeiswyr fesul hysbyseb				
		0 cais	1 cais	2 gais	3 cais	4 cais
Swyddi darparu gofal rheng flaen	81	44%	27%	17%	10%	1%
Swyddi gwaith cymdeithasol	29	34%	31%	24%	7%	3%

3.10 Mae'r tabl uchod yn adlewyrchu'r sefyllfa heriol sydd ohoni i lenwi swyddi gwag yn y maes. Yn ddelfrydol anelir i gael cystadlaethau iach am swyddi ond gwelir ein bod yn cychwyn o fan heriol iawn gyda chyfran hynod uchel o'r hysbysebion ddim yn derbyn unrhyw gais o gwbl (44% a 34%). Gwelir hefyd cyn lleied o adegau sydd ble mae mwy na dau gais wedi ei gyflwyno. Dylid amlygu hefyd nad yw'r wybodaeth yn cynnwys sefyllfaoedd ble mae 'na fwy nac un swydd yn cael ei hysbysebu amdano o fewn yr un hysbyseb - mae'n debyg felly fod y gwir sefyllfa yn fwy dyrys.

3.11 Mae'r rhesymau pam fo unigolion yn penderfynu gadael eu swyddi neu pam nad ydym yn llwyddo i ddenu mwy o staff trwy recriwtio wrth reswm yn eang iawn, ond ceisir nodi isod y prif themâu y credir sy'n cyfrannu. Noder fod y wybodaeth yma yn ein cyrraedd o sgursiau anffurfiol gyda staff, yr hyn sy'n cael ei adrodd i'n rheolwyr, yn ogystal â chyfweiliadau a gynhelir gyda staff pan yn gadael eu swyddi:

- Cyflogau ddim yn cael eu gweld yn ddigonol mewn perthynas â'r cyfrifoldebau
- Cyflogau mewn sectorau eraill yn talu'n gymharol well
- Cyflogau sefydliadau eraill o fewn y maes yn talu'n gymharol well megis y Bwrdd Iechyd.
- Effaith y pandemig ar y gweithlu o ran y blinder a phwysau gwaith, ac yn anffodus sy'n parhau.
- Costau byw, a chostau tanwydd yn benodol yn gwneud i unigolion ystyried manteision ac anfanteision swyddi penodol
- Disgwyliadau o swyddi gofal, yn enwedig swyddi darparu gofal rheng flaen, wedi codi wrth i anghenion ein poblogaeth ddwysau.
- Diffyg cydnabyddiaeth o werth swyddi yn y sector gofal
- Y tuedd cyffredinol a welwyd yn ystod y pandemig, ac sydd wedi parhau ers hynny, yw unigolion yn ail ystyried eu blaenoriaethau mewn perthynas â'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Er enghraifft pobl yn penderfynu newid gyrfa neu'n ymddeol yn gynt na hyn fwiadwyd yn wreiddiol.

4 Darparu Gwasanaethau Gofal Oedolion

4.1 Er bod y themâu sydd wedi eu nodi yn rhan 3.11 o'r adroddiad hwn yn berthnasol i wasanaethau darparu gofal rheng flaen, mae materion y dylid manylu ymhellach arnynt.

4.2 Y swyddi a ystyrir fel swyddi darparu gofal rheng flaen yw:

- Oll o'r swyddi a geir mewn Cartref Gofal – swyddi gofalu, arlwy, glanhau a rheoli / arwain.
- Gofalwyr yn y gymuned a'u strwythurau cefnogol - staff y Gwasanaeth Gofal Cartref a Tai a Chefnogaeth yn bennaf.

- Gweithwyr Cefnogol sy'n cefnogi unigolion o fewn y Gwasanaethau Anableddau Dysgu a'r Gwasanaeth Iechyd Meddwl yn bennaf.

- 4.3 Mae'r canfyddiad sydd o swyddi rheng flaen y maes gofal yn aml iawn yn gallu bod yn un negyddol ac yn anffodus ddim yn adlewyrchiad cywir o'r rôl. Mae'r swydd yn cael ei weld fel swydd sydd a'i bwrpas i gyflawni tasgau penodol megis gofal personol, ymolchi a thoiledu. Nid yw'r ddelwedd sydd yn bodoli yn anffodus yn adlewyrchu'r boddhad a geir o fod yn cefnogi ein trigolion i gyflawni'r hyn sy'n bwysig. Nid yw chwaith yn rhoi'r gydnabyddiaeth haeddiannol o'r arbenigedd ar sgiliau sydd ei angen ar gyfer gofalu am ein trigolion mwyaf bregus. Er yn gallu cyflawni tasgau tebyg iawn, mae swyddi gofal rheng flaen yn aml yn cael eu hystyried yn eilradd i swyddi cyfatebol yn y maes iechyd.
- 4.4 Ers blynyddoedd bellach rydym fel darparwr wedi gweld ein staff yn gyson yn cael eu denu i weithio i'r Bwrdd Iechyd er mwyn cael amodau a thelerau mwy ffafriol, megis graddfeydd cyflog uwch a chynnydd ar eu cyflog o fod yn gweithio ar benwythnosau. Ond erbyn hyn rydym hefyd yn gweld ein staff yn cael eu denu i weithio i ddarparwyr gofal annibynnol ar draws y Sir. Eleni, am y tro cyntaf, mae nifer o'r darparwyr hyn yn cynnig cyflogau uwch na'r hyn sy'n cael ei gynnig o fod yn gweithio i'r Cyngor. Ac er bod manteision ehangach o fod yn gweithio i'r Cyngor megis y cyfraniad pensiwn, yn wyneb y cynnydd yng nghostau byw mae'n bosib nad yw'r ffactorau eraill mor ddylanwadol ym mhenderfyniadau pobl wrth gymharu â'r cyflog a geir yr awr. Mae hon yn neges sy'n cael ei adrodd i ni pan fo staff yn gadael i fynd i weithio mewn swyddi eraill.
- 4.5 Ffactor adnabyddus arall y gwyddwn amdano yn y maes gofal ac iechyd yw bod penodiadau newydd yn aml iawn yn golygu penodi rhywun sy'n barod yn gweithio yn y maes. Ac felly, er efallai yn datrys problem neu'n llenwi bwlch mewn un lle, mae'n aml yn creu un arall ac yn symud y broblem. Gwyddwn felly fod angen ffocysu ymdrechion a buddsoddi er mwyn sicrhau ein bod yn gallu denu ystod ehangach o ymgeiswyr i swyddi yn y maes gofal yn y dyfodol.
- 4.6 Yn ogystal â'r gystadleuaeth anffodus yma o fewn y sector gofal ei hun mae'r cyfleoedd mewn sectorau eraill hefyd yn denu staff y maes gofal. Rydym yn gweld sectorau eraill megis manwerthu, hamdden a lletygarwch yn cynnig cyflogau cymharol uwch am swyddi sydd â chyfrifoldebau tipyn is na'r hyn sy'n ddisgwyliedig o'n staff gofal. Rhaid cydnabod wrth gwrs fod y sectorau hyn hefyd wedi ei chael hi'n gynyddol anodd i recriwtio gyda materion fel Brexit yn ymddangos yn ddylanwadol. Sefyllfa felly ble nad oes ganddynt ddewis ond cynnig cyflogau uwch er mwyn gallu denu ac yna gwelwn sgil effaith hynny wrth gwrs wedyn ar y sector gofal.
- 4.7 Wrth gystadlu gyda'r Bwrdd Iechyd neu sectorau eraill yn anffodus un o'r agweddau sydd yn parhau i fod angen sylw a buddsoddiad ar bob lefel yw'r angen i amlygu a ffurfioli llwybrau gyrfa posib yn y maes. Er bod enghreifftiau gwych yn bodoli credir fod lle i'w wneud yn fwy eglur i unigolion sy'n dechrau eu gyrfaedd beth yw'r camau a'r llwybrau y gallent ddilyn o fewn y maes.
- 4.8 Mae'r cynnydd mewn costau byw yn effeithio ar bawb, ond yn benodol o ran y gweithlu gofal mae'r cynnydd sydd wedi bod yn ddiweddar mewn cost tanwydd wedi golygu ein bod wedi gweld gofalwyr cartref yn gadael eu swyddi gan ddatgan nad ydw'n gost effeithiol iddynt barhau yn eu swyddi. Mae gofalwyr cartref a gweithwyr cefnogol yn benodol yn gwbl ddibynol ar roi tanwydd yn eu ceir ei hunain i wneud eu swyddi. Yn anffodus rydym wedi cael sawl enghraifft o unigolion yn gadael eu swyddi fel gofalydd cartref i fynd i weithio mewn cartref gofal neu gyflogwr y tu allan i'r maes gofal yn gyfan gwbl.
- 4.9 Mae sut rydym yn gofalu am drigolion wedi newid yn aruthrol dros y degawdau diwethaf. Mae anghenion yn fwy dwys ac felly mae disgwyl i'n staff faeddu ystod eang o sgiliau, o wybod sut i ddefnyddio offer arbenigol ar gyfer symud a thrin unigolion i fod yn gofalu a chefnogi unigolion

sydd â dementia. Disgwylir wrth gwrs i'r tueddiadau hyn ddwysau ymhellach wrth i'n poblogaeth barhau i heneiddio. Gwelwn hefyd sut mae'r cydweithio gyda'r Bwrdd Iechyd dros y blynyddoedd diwethaf wedi amlygu'r cyfleoedd i wneud defnydd mwy effeithiol o adnoddau. Enghraifft o hyn yw'r trefniadau sydd mewn ar gyfer rhoi meddyginiaeth i drigolion. Law yn llaw a hyn, elfen sy'n cael ei hyrwyddo gennym er mwyn sicrhau ein bod wir yn gallu cyflawni'r hyn sy'n bwysig i unigolion yw sicrhau fod gan ein staff y lefel priodol o gyfrifoldeb er mwyn gallu gwneud penderfyniadau yn y fan a'r lle pe byddai angen.

- 4.10 O ystyried y ffactorau hyn sydd wedi newid a datblygu dros y blynyddoedd diweddar mae'r risgiau o bethau i fynd o'i le hefyd wedi cynyddu. Er bod mesurau i liniau'r risgiau megis cynyddu lefelau staffio, hyfforddiant arbenigol ayyb wedi cael ei roi mewn lle ni ellid osgoi'r ffaith fod y canlyniadau i'n gweithwyr yn gallu bod yn ddifrifol.
- 4.11 Rydym yn profi yn aml erbyn hyn nad oes gan staff yr awydd i gymryd y camau naturiol nesaf yn eu gyrfa wrth ymgeisio am swyddi uwch o fewn ein strwythurau. Nid yw'r manteision ariannol a'r datblygiad personol fyddent yn ei gael o gamu i'r swydd nesaf yn cael ei weld yn ddigonol gan nifer o fod yn cymharu â'r cyfrifoldebau ychwanegol a'r pwysau gwaith fyddai'n dod gyda'r rôl uwch. Mae rheolwyr ein cartrefi gofal er enghraifft yn adrodd fod staff yn fwy tebygol o fod yn gweithio mwy o oriau yn hytrach na chymryd rolau arweiniol sy'n talu'n fwy.
- 4.12 Mae'r ansicrwydd a'r ofn oedd yn bodoli ar ddechrau'r pandemig heb os wedi cael effaith ar ein gweithwyr rheng flaen oedd yn gorfod parhau i ofalu er gwaethaf yr amgylchiadau a'r risgiau oedd yn bodoli. Mewn ymchwil diweddar a edrychodd ar yr effaith gafodd Covid19 ar iechyd 24 o ofalwyr cartref yng Nghymru, cafodd 34% ohonynt ofal ar sail diagnosis iechyd meddwl yn ystod y cyfnod rhwng Chwefror a Mehefin 2021. Yn ogystal â'r straen yma, ers cyfnodau hir bellach mae'r bylchau staffio a'r prinder staff sydd wedi bod yn sigl trefniadau hunan ynysu a lefelau salwch Covid wedi golygu fod nifer sylweddol o'n staff wedi gwneud oriau cyson uwchlaw eu cytundebau. Mae staff wedi bod yn fodlon gwneud hynny er mwyn sicrhau fod lefelau digonol o staff ar gael i ofalu am ein trigolion. Mae'r blinder hwn dros gyfnod hir o amser heb os yn ffactor rydym yn ei weld sy'n cyfrannu at yr argyfwng sydd ohoni.
- 4.13 Ystyriaeth arall sy'n gallu cyfrannu at wneud recriwtio yn fwy heriol ydi'r ffaith fod trefniadau pendant a phwysig angen eu dilyn yn y maes gofal sy'n golygu nad yw unigolion yn aml yn gallu cychwyn yn ei swyddi yn syth. Yn yr un ffordd mae gofyn erbyn hyn hefyd i weithwyr rheng flaen y maes gofal i gofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru gan ymrwymo i'r disgwyliadau sydd o hynny. Er yn gam positif i gysoni a ffurfioli'r rôl mae'r ymrwymiad yn gallu cael effaith negyddol mewn rhai sefyllfaoedd – unigolion sydd efallai ddim ond a diddordeb gwneud ychydig o ofalu ar hyn o bryd. Mae hynny yn anffodus yn gwneud hi'n anoddach i unigolion ddechrau gofalu yn raddol a gweld os yw'r swydd yn rhywbeth y maent yn ei fwynhau cyn ymrwymo'n fwy. Agwedd arall sy'n cael ei adrodd gan reolwyr y maes ydi'r ffaith fod y gofyn diweddar hwn yn creu disgwyliad ychwanegol ar staff.
- 4.14 Rydym mewn sefyllfa i adrodd mewn manylder ar ein profiadau fel darparwr gofal mewnol ond yn y maes hwn rydym hefyd yn comisiynu'r sector annibynnol i ddarparu gofal ar ein rhan. Gwyddwn o'n trafodaethau cyson gyda darparwyr gofal yng Ngwynedd eu bod hwythau hefyd yn wynebu'r un heriau a nifer ohonynt bellach yn adrodd i ni nad ydynt erioed wedi gweld y sefyllfa gynddrwg. Er hyn gwyddwn hefyd fod rhai o'n darparwyr wedi gweld ychydig o lwyddiant wrth ddenu staff newydd i weithio iddynt, a hynny trwy gynnal ymgyrchoedd recriwtio lleol iawn a chodi eu graddfeydd cyflog i lefelau mwy cystadleuol.

5 Be sy'n cael ei wneud mewn ymateb i'r sefyllfa?

- 5.1 Mae'r Adran yn cynnal ymgyrchoedd recriwtio yn rheolaidd ac yn defnyddio amrywiol ddulliau i'w cynnal. Mae'r ymgyrchoedd wedi cael eu cynnal yn lleol iawn wrth dargedu ardaloedd a threfi penodol. Ar adegau eraill rydym wedi cynnal ymgyrchoedd mwy sirol eu natur sydd wedi eu plethu i'r ymdrechion cenedlaethol yr un pryd. Mae llwyddiant y digwyddiadau wedi amrywio.
- 5.2 Rydym, ar y cyd gyna'n partneriaid, yn gyson yn ceisio newid y ddelwedd sy'n bodoli o ran swyddi yn y maes gofal. Cymerir y cyfleoedd i geisio amlygu'r ystod eang o gyfleoedd sy'n bodoli, hyblygrwydd y cytundebau sydd ar gael a hefyd y buddiannau sydd i staff.
- 5.3 Mae'r gwaith sy'n mynd rhagddo o ran ceisio ymateb i'r sefyllfa sydd ohoni yn eang iawn ac mae cydweithio agos yn digwydd gydag amrywiaeth o bartneriaid yn ddibynnol ar hyn yr anelir i'w gyflawni - boed yn sefydliadau cenedlaethol neu'n fudiadau lleol iawn. Mae cydweithio agos hefyd yn digwydd ar draws awdurdodau lleol e.e. Cynhaliwyd gweithdai rhanbarthol i weithwyr cymdeithasol i ddeall yn well sut mae'r pandemig wedi effeithio ar eu ffordd o weithio gan geisio sefydlu be sydd angen newid er mwyn denu mwy o weithwyr i'r maes.
- 5.4 Un agwedd y dylid tynnu sylw ato yn benodol yw'r cydweithio sy'n mynd rhagddo gyda'n partneriaid i fod yn ceisio datblygu ymhellach y llwybrau gyrfa sydd ar gael yn y maes. Rydym wedi penodi swyddog ers Rhagfyr 2021 fod yn arwain ar yr agwedd hon a hefyd i gefnogi gyda'r rhaglen waith o ran cynnal digwyddiadau, marchnata mewn dulliau amrywiol, creu deunyddiau gwreiddiol a phwrpasol, ac adnabod cyfleoedd i wella prosesau gwaith. Defnyddiwyd arian dros dro i ariannu'r swydd dan sylw, ond rydym heb os bellach yn gweld yr angen i sicrhau fod trefniant ariannu parhaol yn cael ei roi mewn lle.
- 5.5 Materion eraill sydd wedi bod yn cael sylw gennym yn fewnol yw ail sefydlu 'cyfweiliadau gadael' pan fydd staff yn gadael eu swyddi yn y maes - mae hynny yn ein galluogi i ddeall yn well y rhesymau a'r ffactorau sy'n denu staff. Adolygwyd hefyd y broses o benodi staff newydd ac mae addasiadau wedi cael eu gwneud i symleiddio'r broses a'i chyflymu e.e. symleiddio'r ffurflen gais. Mae gwaith yn mynd rhagddo hefyd o ran plethu cyrsiau myfyrwyr i anghenion byd gwaith y maes gofal, a gwella'r cyfleoedd profiad gwaith sy'n cael ei gynnig yn y maes.
- 5.6 Mae 'na gydnabyddiaeth yn genedlaethol fod prinder staff bellach wedi cyrraedd pwynt argyfyngus. Rydym yn ddiweddar wedi gweld ymdrechion yn cael ei wneud yn genedlaethol megis yr ymrwymiad i godi lefelau cyflog holl weithwyr gofal i'r Gwir Gyflog Byw o £9.90 yr awr. Gwelwyd yn ddiweddar hefyd gyfraniadau ariannol unwaith ac am byth yn cael eu gwneud i staff yn y maes gofal. Er yn eu croesawu, yn anffodus rhaid pwysleisio nad yw'r ymdrechion hyd yma wedi bod yn ddigonol a'u bod yn bell o'r nod ar gyfer gwneud y gwahaniaeth sydd ei angen. Ar nodyn addawol gellir adrodd ei fod yn debygol y bydd y cytundeb tal diweddaraf yn cael ei gytuno dros fisoedd yr Hydref eleni ar gyfer y flwyddyn 2022/23. Noder fod y cyflogwr wedi cynnig £1925 ar bob pwynt cyflog o fewn eu sefydliadau, sydd gyfystyr a 9.99% o gynnydd ar bwynt uchaf nifer o'n staff gofal rheng flaen, a 10.19% ar gyfer unigolion sydd ar y pwynt isaf (Isafswm cyflog felly o £10.75 yr awr). Ni fyddwn wedi gweld cynnydd o'r fath ar gyflogau ers tro.
- 5.7 Dylid nodi fod cyflogau yn y maes hwn yn cael ei gydnabod fel mater sydd angen sylw ar lefel Cymru a Prydain. Nid yw'r yw broblem felly'n un unigryw i Wynedd a dylid amlygu fod cydweithio a gwaith yn mynd rhagddo ar lefel Cymru i geisio mynd i'r afael a'r materion hyn.
- 5.8 Mae gwaith wedi dechrau yn fewnol yn ddiweddar i edrych ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau ein gweithwyr gofal ar draws amrywiol feysydd. Gwneir hynny ar sail yr angen i ystyried y newid sydd wedi bod yn sut mae gofal yn cael ei ddarparu dros y blynyddoedd diweddar, a hefyd sut yr

ydym yn gweld ein gwasanaethau yn datblygu ymhellach i'r dyfodol er lles ein trigolion. Mae'r broses hon felly o adolygu swydd disgrifiadau yn gallu arwain at gynnydd mewn graddfeydd cyflog.

- 5.9 Mae ymdrech gyson yn cael ei wneud gan dîm Rheoli'r Adran a'r Aelod Cabinet i sgwrsio gyda staff am y materion hyn, boed hynny wrth ymweld â'u lleoliad gwaith neu os ydynt yn gofyn yn benodol am sgwrs. Mae'r themâu a'r negeseuon yn gyson ar draws y Sir ac yn cael ei adlewyrchu yn yr adroddiad hwn.
- 5.10 Er bod 'na wahaniaethau yn sut mae Awdurdodau Lleol eraill yn darparu gwasanaethau gofal, gyda rhai ohonynt yn bennaf ddibynnol ar gomisiynu'r sector annibynnol, gellid adrodd o'r trafodaethau a'r cydweithio sy'n mynd rhagddynt fod awdurdodau eraill hefyd yn cael trafferthion cynyddol wrth recriwtio a chadw staff.
- 5.11 Amlygir yn yr adroddiad hwn fod y sefyllfa wedi gwaethygu dros y blynyddoedd diweddar, ac mae'n ymddangos nad yw'r sefyllfa debygol o wella'n fuan. Er y gwyddwn fod angen arweiniad ac ymyrraeth genedlaethol ar y mater yn ogystal, rhaid sicrhau ein bod fel awdurdod yn gwneud popeth o fewn ein gallu i wella'r sefyllfa argyfyngus sydd ohoni erbyn hyn.