
Gwerthusiad o strwythurau cyflog i gefnogi recriwtio a chadw staff ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru

Mawrth 2026

Comisiynir yr adroddiad hwn gan y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol sy'n grŵp partneriaeth gymdeithasol teirochrog sydd wedi ymrwymo i wreiddio gwaith teg a gwella telerau ac amodau i'r rheini sy'n gweithio yn y sector gofal cymdeithasol. Mae aelodau'r fforwm yn cynnwys Llywodraeth Cymru, Undebau Llafur, Cyflogwyr a Gofal Cymdeithasol Cymru.



ADSS Cymru

Yn arwain Gwasanaethau
Cymdeithasol yng Nghymru

Leading Social Services in Wales



Royal College
of Nursing



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

Contents

1.	Crynodeb Gweithredol	4
1.1.	Cyfraddau cyflog ac amrywiadau ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol	4
1.2.	Cymharu â sectorau eraill	5
1.3.	Pwysau recriwtio a chadw staff	6
1.4.	Profiad a bodlonrwydd gweithwyr gofal	6
1.5.	Cyfngiadau cyllido a threfniadau comisiynu	7
1.6.	Casgliadau ac ystyriaethau	7
2.	Cyflwyniad	8
2.1.	Y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru	8
2.2.	Cefnogi'r gwaith o recriwtio a chadw'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru	9
2.3.	Gwerthusiad o strwythurau cyflog i gefnogi recriwtio a chadw staff ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.	10
3.	Adolygiad pen desg o'r dystiolaeth	11
3.1.	Pa gyflog sy'n cael ei gynnig yn y gweithlu gofal cymdeithasol ledled Cymru, Lloegr a'r Alban	12
3.2.	Cyfraddau cyflog a thlodi ac amddifadedd yn y sector gweithlu gofal cymdeithasol o'i gymharu â diwydiannau eraill	15
3.3.	Sut mae cyflogau yn y gweithlu gofal cymdeithasol yn cymharu â diwydiannau tebyg?	16
3.4.	Dadansoddiad o hysbysebion swyddi ar gyfer gwaith gofal cymdeithasol a diwydiannau tebyg yng Nghymru	20
3.5.	Canfyddiadau	21
3.6.	Crynodeb o'r canfyddiadau	27
3.7.	Pa mor bwysig yw cyflog i weithwyr gofal cymdeithasol?	27
4.	Ymgysylltu â rhanddeiliaid	36
4.1.	Cyflogwyr Gofal Cymdeithasol	36
4.2.	Gweithwyr Gofal Cymdeithasol	56
5.	Crynodeb a chasgliadau	61
6.	Ystyriaethau ar gyfer y sector	64
7.	Atodiad A	67
8.	Atodiad B	69
9.	Cyfeiriadau	70

1. Crynodeb Gweithredol

Gofal Cymdeithasol Cymru sydd wedi comisiynu'r adolygiad hwn, ar ran y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol. Mae'r Fforwm yn grŵp partneriaeth gymdeithasol sy'n cynnwys cyflogwyr, undebau llafur a rhanddeiliaid eraill sy'n ceisio gwella trefniadau gweithio ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru. Ym mis Chwefror 2026, cyhoeddodd y grŵp hwn fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'r fframwaith hwn, ar ei ffurf bresennol, yn amlinellu bandiau swyddi (o A-E) sy'n ceisio dangos rolau nodweddiadol y gweithlu gofal cymdeithasol i blant ac oedolion, ac mae'n cynnwys cyfeiriad at gymwysterau, sgiliau, priodoleddau a gwybodaeth nodweddiadol pob rôl.

Er mwyn cyfrannu at fersiynau pellach o'r fframwaith hwn, mae'r adroddiad hwn yn edrych ar strwythurau cyflog presennol y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru ac effaith hynny ar recriwtio a chadw staff. Gan ddefnyddio adolygiad pen desg cyflym, dadansoddiad o 174 o hysbysebion swyddi, arolwg cyflogwyr (93 o ymatebion), grwpiau ffocws neu gyfweiliadau cyflogwyr, ac wyth cyfweiliad lled-strwythuredig gyda gweithwyr gofal, mae'r canfyddiadau'n cyflwyno darlun cyson o sector sy'n wynebu pwysau hirdymor ar y gweithlu gyda chyflogau isel yn dylanwadu'n gryf ar hynny, ond ddim yn eu hegluro'n llawn.

1.1. Cyfraddau cyflog ac amrywiadau ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol

Er gwaethaf y cynnydd diweddar yn sgil cyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru, mae lefelau cyflog yn dal yn isel wrth eu hasesu yn erbyn y cymhlethdod, y sgiliau a'r cyfrifoldebau sy'n ofynnol mewn rolau gofal cymdeithasol. Mae dadansoddiad o hysbysebion swyddi yn dangos bod rhai newydd-ddyfodiaid neu rolau gofal iau yn dal i gael cynnig cyflogau sy'n agos at y Cyflog Byw Cenedlaethol yn hytrach na'r Cyflog Byw Gwirioneddol.

Ar ben hynny, mae amrywiad sylweddol mewn cyflog yn ôl math o ddarparwr, sector a lleoliad ledled Cymru:

- Cyflogwyr yn y sector gwirfoddol a phreifat / annibynnol sy'n cynnig y cyflog isaf, sydd weithiau'n is na'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfartaledd.
- Mae awdurdodau lleol yn darparu cyfraddau uwch fesul awr a chyflog uwch ar gyfer nosweithiau/penwythnosau, gan greu cystadleuaeth yn y sector.
- Mae gwasanaethau plant a lleoliadau gofal ychwanegol yn tueddu i gynnig cyflogau uwch na gwasanaethau traddodiadol i oedolion. Roedd gwasanaethau gofal yn y cartref ac anabledd dysgu yn cynnig cyflogau is.

Mae cywasgiad cyflogau yn amlwg, gyda gwahaniaethau cyfyngedig rhwng rolau gofal gan newydd-ddyfodiaid / gofalwyr iau a swyddi gweithwyr gofal cymdeithasol uniongyrchol uwch. Mae hyn yn lleihau cymhellion dilyniant gyrfa ac yn cyfrannu at anfodlonrwydd ymysg staff profiadol.

Mae trosolwg eang o'r ystod cyflog a gynigir i'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru, fel sy'n cael ei lywio gan ganfyddiadau'r adolygiad hwn, wedi'i grynhoi isod:

Tabl A: Crynodeb o'r canfyddiadau: Ystod y cyflog fesul awr a gynigir i'r gweithlu gofal cymdeithasol, Bandiau A-E

Band y Swydd	Disgrifiad	Cyflog yr awr
A a B	A - Gweithiwr gofal cymdeithasol sy'n newydd i'r sector ac sy'n cael ei gyflogi i ddarparu gofal a chymorth wrth ennill y sgiliau a'r wybodaeth ofynnol. B - Gweithiwr sy'n cael ei gyflogi i ddarparu gofal a chymorth yn uniongyrchol i unigolyn.	Cyfartaledd: £13.40 yr awr Ystod: £10.00 - £19.58 ar awr
C	Gweithiwr sy'n cael ei gyflogi i ddarparu gofal a	Cyfartaledd: £14.26 yr awr Ystod: £12.21 - £18.65 ar awr
D	chymorth, weithiau ar lefel uwch o ran arbenigedd, yn uniongyrchol i unigolyn.	Cyfartaledd: £15.28 yr awr Ystod: £13.00 - £25.00 ar awr
E	Gweithiwr sy'n cael ei gyflogi fel dirprwy reolwr, arweinydd tîm, neu ymarferydd arweiniol sy'n goruchwyllo meysydd gofal a chymorth arbenigol neu eiriolaeth. Efallai y bydd ganddo rôl hefyd o ran asesu anghenion gofal a chymorth.	Cyfartaledd: £22.83 yr awr Ystod: £14.00 - £38.00 ar awr

1.2. Cymharu â sectorau eraill

Er bod cyflogau ym maes gofal cymdeithasol yn cymharu'n fras â sectorau'r blynyddoedd cynnar, manwerthu a sectorau eraill sy'n talu'n wael, mae cymariaethau o'r fath yn cuddio gwahaniaethau sylweddol. Mae sectorau eraill fel arfer yn cynnwys lefelau llawer is o gyfrifoldeb, risg, effaith emosiynol ac atebolrwydd. Gallai'r anghydbwysedd hwn wneud y sectorau hynny'n fwy deniadol i ddarpar weithwyr.

Daw'r gwahaniaeth yn fwy amlwg wrth gymharu rolau gofal cymdeithasol â swyddi cyfatebol yn y GIG. Mae rolau gweithwyr cymorth gofal iechyd y GIG Band 3 (ee cynorthwyywyr nyrsio) yn cynnig cyflog uwch fesul awr a gwell trefniadau pensiwn a

thâl salwch. O ganlyniad, mae'r GIG yn gystadleuydd sylweddol i'r gweithlu gofal cymdeithasol.

Mae ymchwil yn awgrymu bod pobl iau yn fwy tebygol o adael rolau gofal cymdeithasol i weithio mewn sectorau eraill, gan awgrymu bod angen dull mwy ystyriol a phenodol o recriwtio'r demograffig hwn er mwyn osgoi'r her o weithlu sy'n heneiddio yn y dyfodol.

Mae rhywfaint o dystiolaeth i awgrymu bod hyn yn gysylltiedig â chyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa ym maes gofal.

Mewn ymchwil gyhoeddedig, canfuwyd bod tlodi mewn gwaith yn risg sylweddol yn y gweithlu gofal cymdeithasol, gydag un cyhoeddiad yn adrodd bod gweithwyr gofal cymdeithasol bron **ddwywaith yn fwy tebygol o brofi tlodi** na gweithiwr cyfartalog y DU (Allen et al., 2025).

1.3. Pwysau recriwtio a chadw staff

Mae heriau recriwtio gweithlu gofal cymdeithasol Cymru yn parhau i fod yn gyffredin, er bod eu difrifoldeb yn amrywio ar draws y sector. Darparwyr gofal yn y cartref sy'n adrodd am y pwysau mwyaf difrifol, gyda rhai'n nodi bod prinder gweithlu yn bygwth cynaliadwyedd eu gwasanaethau. Mae'r ffactorau sy'n cyfrannu at hyn yn cynnwys cyflog isel, dim tâl am amser teithio, cyfraddau ffioedd awdurdodau lleol, a'r lefel uchel o gyfrifoldeb sy'n gysylltiedig â rolau gweithio ar eich pen eich hun.

Nododd cyflogwyr yn gyson mai cyflog ac amodau oedd y penderfynnydd mwyaf o ran recriwtio a chadw staff, ac yna trefniadau gweithio hyblyg a chystadleuaeth gan sectorau eraill. Fodd bynnag, nid oedd dadansoddiad o'r ymatebion i'r arolwg yn dangos unrhyw gysylltiad clir rhwng y cyfraddau cyflog y mae cyflogwyr yn eu cynnig ar hyn o bryd a difrifoldeb eu problemau recriwtio neu gadw staff, sy'n dangos y gallai amodau ehangach, fel diogelwch swyddi, diwylliant a strwythur gwaith chwarae rhan hefyd.

1.4. Profiad a bodlonrwydd gweithwyr gofal

Mae gweithwyr gofal yn dweud yn gyson bod eu gwaith yn ystyrlon, yn werth chweil ac yn seiliedig ar bwrpas. Er gwaethaf hyn, mae llawer yn teimlo nad yw eu cyflog yn adlewyrchu cymhlethdod eu cyfrifoldebau'n ddigonol, yn enwedig rhoi meddyginiaeth, cyfrifoldebau diogelu, a gweithio heb oruchwyliaeth. Mae mwy o anfonlonrwydd mewn swyddi yn y sefyllfaoedd hyn:

- Ychydig iawn o wahaniaeth sydd yna mewn cyflogau rolau iau ac uwch.
- Nid oes llawer o gyfleoedd dilyniant gyrfa neu nid oes llawer o wobrau am hynny.
- Mae'r oruchwyliaeth a'r gefnogaeth gan reolwyr yn anghyson.
- Mae patrymau shifft yn ansefydlog neu'n newid ar fyr rybudd.
- Mae amser teithio a chostau teithio yn lleihau'r cyflog net yn sylweddol (yn enwedig ym maes gofal yn y cartref).

Mae'r ffactorau nad ydynt yn ymwneud â chyflog sy'n cryfhau cadw staff yn cynnwys diwylliant cefnogol yn y gweithle, arweinyddiaeth dosturiol, trefniadau gweithio hyblyg gyda chontractau parhaol neu oriau wedi'u gwarantu, mynediad at ymarfer myfyriol sy'n seiliedig ar seicoleg a chymorth clinigol, a pherthnasoedd tîm cryf.

1.5. Cyfyngiadau cyllido a threfniadau comisiynu

Pwysleisiodd cyflogwyr preifat / annibynnol a gwirfoddol ar draws pob sector mai'r prif rwysr i wella cyflogau ac amodau yw cyllid annigonol ac anghyson gan awdurdodau lleol. Disgrifiwyd cyfraddau ffioedd yn eang fel rhai nad oeddent yn bodloni gwir gost gofal, gan gynnwys gofynion cyflog, ee, yr isafswm Cyflog Byw Gwirioneddol gorfodol yn ôl polisi'r llywodraeth. Mae'r pryderon yn cynnwys:

- Diffyg eglurder o ran sut mae cyllid sy'n gysylltiedig â'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael ei ddyrannu gan Lywodraeth Cymru ac yna'n cael ei drosglwyddo gan awdurdodau lleol.
- Amrywiad yn y cynnydd mewn ffioedd ar draws awdurdodau lleol yng Nghymru.
- Costau gweithredol cynyddol gan gynnwys Yswiriant Gwladol, pensiynau, cyfleustodau ac yswiriant.
- Y model comisiynu ar gyfer gofal yn y cartref, yn enwedig dulliau gweithredu "amser a thasg" nad ydynt yn talu am amser teithio, gan danseilio incwm gweithwyr a chynaliadwyedd gwasanaethau.

1.6. Casgliadau ac ystyriaethau

Mae'r adolygiad hwn yn dangos bod angen gwella cyflogau ond nid yw'n ddigon ar ei ben ei hun i sicrhau gweithlu gofal cymdeithasol cynaliadwy. Rhaid i welliannau i ansawdd swyddi, cymorth i'r gweithlu a threfniadau comisiynu gyd-fynd â chyflog. Dyma rai o'r ystyriaethau ar gyfer y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol yn y dyfodol a ddaeth i'r amlwg drwy'r gwaith ymchwil:

- Gweithredu cyfradd neu ystod cyflog sylfaenol ar gyfer pob band swydd yn y fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru, nid dim ond y band newydd-ddyfodiaid (A). Mae'n hanfodol bod hyn yn cael ei wneud ar y cyd â Llywodraeth Cymru ac awdurdodau cyhoeddus sy'n comisiynu i sicrhau bod cyllid ar gael i dalu'r cyfraddau cyflog hyn.
- Cynnwys telerau ac amodau rolau cyflogaeth mewn unrhyw strategaeth neu bolisi recriwtio / cadw staff ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol.
- Datblygu strategaethau recriwtio a chadw ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol iau.
- Ystyried a oes angen cymorth mwy brys neu wedi'i dargedu ar gyfer y sector gofal yn y cartref / gofal cartref y mae sefydlogrwydd ei weithlu yn ymddangos yn fwy o dan straen.
- Ystyried a chynllunio ar gyfer effaith bosibl y Fframwaith Tâl a Dilyniant ar Gynorthwyr Personol a'u taliadau.
- Parhau i ystyried cymorth nad yw'n gysylltiedig â chyflog yn y Fframwaith Tâl a Dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru fel rhan o'r ystod ehangach o adnoddau a fydd ar gael i gefnogi'r sector.

2. Cyflwyniad

2.1. Y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru

Yn 2023/24, cafodd cyfanswm o 60,180 o oedolion yng Nghymru ofal a chymorth gan y gwasanaethau gofal cymdeithasol i oedolion, ac roedd ganddynt gynllun gofal a chymorth gweithredol ar ryw adeg yn ystod y flwyddyn, sy'n cyfateb i 2.4 fesul 100 o oedolion (Llywodraeth Cymru, 2025). Rhagwelir y bydd y galw am ofal cymdeithasol i oedolion ledled Cymru, a'r DU gyfan, yn cynyddu dros amser, wedi'i sbarduno'n bennaf gan boblogaeth sy'n heneiddio a disgwyliad oes uwch ymysg pobl ag anableddau corfforol, anableddau dysgu, a salwch meddwl (Vadean et al., 2024; Alma Economics, 2024).

Mae tystiolaeth yn dangos bod angen gofal ar nifer cynyddol o unigolion â dementia, ochr yn ochr â thuedd ar i fyny yn yr angen am ofal ffurfiol ymysg oedolion o oedran gweithio (18–64 oed) (Atkins et al., 2019).

Mae'r galw am wasanaethau cymdeithasol plant hefyd yn parhau i gynyddu yng Nghymru. Yn 2024, roedd 7,198 o blant yn derbyn gofal ffurfiol gan y wladwriaeth, sy'n adlewyrchu tuedd hirdymor barhaus ar i fyny. Yn ystod 2023/24, roedd ychydig o dan 2,000 o blant wedi mynd i ofal, sy'n 2.6% o gynnydd ers y flwyddyn flaenorol (Llywodraeth Cymru, 2025).

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru (2025) yn adrodd am 34% o gynnydd yn nifer y plant sy'n derbyn gofal dros y 15 mlynedd diwethaf, gan roi pwysau sylweddol ar y system ofal. Mae'r cynnydd hwn yn gysylltiedig â lefelau cynyddol o dlodi teuluol a mwy o angen am ymyrraeth gynnar i atal anawsterau teuluol rhag gwaethygu. O ganlyniad, mae'r gweithlu'n adrodd am rwystredigaeth ynghylch gweithredu mewn sector sy'n cael ei "orymestyn a'i lethu" (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2025, para. 21).

Felly, mae gweithlu cynaliadwy, medrus o ansawdd uchel yn hanfodol er mwyn darparu gwasanaethau gofal cymdeithasol i oedolion a phlant yn effeithiol.

Yn 2024, amcangyfrifwyd bod 82,875 o unigolion yn cael eu cyflogi fel gweithwyr gofal ar draws gofal cymdeithasol i oedolion a phlant yng Nghymru, sy'n gynnydd bach o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2024). Mae'r rhan fwyaf o'r gweithlu'n cael ei gyflogi gan sefydliadau sy'n darparu gofal preswyl i oedolion a gwasanaethau gofal yn y cartref i bob oed, gydag ychydig dros hanner yr holl staff (50.8%) mewn rolau sy'n cael eu hystyried yn weithwyr gofal. Mae sefydlogrwydd cyflogaeth yn ymddangos yn gymharol gryf, gydag 87% o staff yn cael eu cyflogi ar gcontractau parhaol a dim ond 5% yn gofyn am fisa gwaith i ymgymryd â'u rôl. Ond mae pryderon nad yw hyn yn ddigon i ateb y galw cynyddol yn y sector.

Yn 2022, roedd 1.7 miliwn o swyddi gofal cymdeithasol ledled y DU, sy'n golygu mai dyma un o'r sectorau mwyaf yn y wlad sy'n talu'r cyflogau isaf. Pe bai'r gweithlu hwn yn tyfu yn unol â'n poblogaeth sy'n heneiddio, byddai nifer y

swyddi gofal cymdeithasol yn fwy na'r rhai ym maes manwerthu neu letygarwch mewn ychydig dros ddegawd (Resolution Foundation, 2023, t 3)

Rhwng 2023 a 2024, amcangyfrifwyd bod 5,346 o swyddi ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru yn wag, sy'n cyfateb i 6.3% o'r gweithlu. Mae hyn yn cynrychioli gostyngiad bach (llai nag un pwynt canran) ers y flwyddyn flaenorol, sy'n dangos bod cyfraddau swyddi gwag wedi aros yn gymharol sefydlog dros y blynnyddoedd diwethaf. Serch hynny, mae'r gyfradd swyddi gwag yn dal yn debyg i'r sector ehangach, er ei bod ychydig yn is na'r gyfradd swyddi gwag a adroddwyd ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol i oedolion yn Lloegr, a oedd yn 7% yn 2024/25 (Skills for Care, 2025).

Mae trosiant y gweithlu hefyd yn fater sy'n cyflwyno heriau parhaus. Er bod 8,187 o unigolion wedi ymuno â'r gweithlu gofal cymdeithasol yn 2023/24, mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn amcangyfrif bod nifer fwy o bobl (8,709) wedi gadael y sector yn ystod yr un cyfnod. Arweiniodd hyn at ostyngiad net o 522 o staff rhwng 2023 a 2024.

Gyda'i gilydd, mae lefelau swyddi gwag a throsiant staff a adroddwyd gan Gofal Cymdeithasol Cymru a Skills for Care (2025) yn codi pryderon ynghylch cynaliadwyedd ac apêl cyflogaeth ym maes gofal cymdeithasol. Mae gan y tueddiadau hyn oblygiadau pwysig i allu'r sector i ddiwallu'r galw cynyddol am ofal cymdeithasol i oedolion a phlant dros y blynnyddoedd nesaf.

2.2. Cefnogi'r gwaith o recriwtio a chadw'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru eisiau deall yn well sut mae cefnogi gweithlu gofal cymdeithasol cynaliadwy, hyfyw ac o ansawdd uchel yng Nghymru. Mae llawer o gynnydd eisoes wedi'i wneud, gan gynnwys datblygu Strategaeth Gweithlu ar gyfer lechyd a Gofal Cymdeithasol a chynllun cyflawni cysylltiedig (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2025). Fodd bynnag, mae adborth gan y diwydiant a chyflogwyr gofal cymdeithasol yn nodi bod cyflogau isel yn effeithio'n sylweddol ar allu'r sector i ddenu, recriwtio a chadw staff yn y gweithlu gofal cymdeithasol.

Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 2025 yn rhoi cyfle i Gymru ddatblygu cytundeb cyflog teg ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol sy'n gallu gosod safonau sylfaenol ar gyfer cyflogau, a thelerau ac amodau cyflogaeth eraill, a fydd yn cael eu gorfodi gan y gyfraith. Yn 2020, sefydlodd Llywodraeth Cymru y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol: partneriaeth sy'n cynnwys cyflogwyr gofal cymdeithasol, cynrychiolwyr undebau llafur, a rhanddeiliaid eraill. Nod y bartneriaeth hon yw gwella trefniadau cyflogaeth ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru. Felly maent mewn sefyllfa berffaith i eiriol dros y telerau a'r amodau cyflog a chyflogaeth, y mae gofyn iddynt fod yn deg ac yn ddeniadol i'r gweithlu heddiw ac yn y dyfodol.

Mae'r grŵp hwn wedi cyhoeddi fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2026). Nod hyn yw:

- Gwella lefelau recriwtio a chadw staff yn y sector gofal cymdeithasol.

- Cefnogi'r gwaith o ddatblygu'r gweithlu drwy welliannau parhaus a sgiliau a gwybodaeth.
- Darparu llwybr dilyniant clir i'r rheini sy'n ystyried ymuno â'r sector neu sydd eisoes yn gweithio yn y sector.
- Darparu fframwaith symlach ar gyfer cyflogwyr a gweithwyr gofal cymdeithasol.
- Disgrifio a safoni ymddygiad cadarnhaol gweithwyr gofal cymdeithasol.
- Darparu proses deg a thryloyw ar gyfer penderfyniadau ynghylch cyflogau unigol ac ar y cyd (ar hyn o bryd mewn sefydliadau unigol).

Mae'r fframwaith yn amlinellu cyfres o fandiau sy'n benodol i rôl ar draws y sector gofal cymdeithasol, gan roi manylion y sgiliau, y gwerthoedd, yr wybodaeth, y ddealltwriaeth a'r cyfrifoldebau nodweddiadol sy'n gysylltiedig â phob lefel. Nid yw'r fersiwn sydd ar gael ar hyn o bryd yn cynnwys graddfeydd cyflog disgwylidig eto, ac mae'r gwaith ymchwil hwn yn cynrychioli un o'r camau cyntaf tuag at lywio a siapio'r elfen honno o'r fframwaith.

2.3. Gwerthusiad o strwythurau cyflog i gefnogi recriwtio a chadw staff ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Roedd Gofal Cymdeithasol Cymru wedi comisiynu'r Sefydliad Gofal Cyhoeddus (IPC) ym Mhrifysgol Brookes Rhydychen i gynnal adolygiad o'r cyflogau a'r lefelau cyflog a thâl eang sy'n cael eu cynnig ar hyn o bryd i'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru (ar draws gwasanaethau plant ac oedolion), gan ystyried y rolau, y tasgau, y cyfrifoldebau a'r cymwysterau a ddisgwylir gan y gweithlu gofal cymdeithasol ar draws gwahanol leoliadau gofal a chyflogwyr (ee, awdurdod lleol, sector preifat neu sector gwirfoddol).

Ar ben hynny, nod yr ymchwil yw gwella dealltwriaeth o'r graddau y mae cyfraddau cyflog yn dylanwadu ar gadw'r gweithlu, recriwtio a bodlonrwydd cyffredinol yn y swydd yn y sector.

2.3.1. Methodoleg

Mabwysiadodd yr IPC ddull ymchwil cymysg ar gyfer y darn hwn o waith, gan ymgorffori'r cydrannau allweddol canlynol:

Adolygiad pen desg cyflym o'r dystiolaeth – Cynhaliwyd adolygiad pen desg o dystiolaeth i nodi unrhyw ddata ac ymchwil a gyhoeddwyd sy'n cynnig cipolwg ar sut mae cyflogau a thâl yn dylanwadu ar recriwtio a chadw staff yn y sector gofal cymdeithasol. Edrychwyd ar sectorau cymharol hefyd fel rhan o'r gweithgarwch hwn. Roedd hyn yn cynnwys defnyddio adnodd echdynnu data'n awtomatig o wefannau i ddadansoddi hysbysebion swyddi ledled Cymru ar gyfer rolau gofal cymdeithasol, ochr yn ochr â hysbysebion tebyg yn y GIG, y blynyddoedd cynnar, a'r sectorau addysg a manwerthu. Roedd hyn yn ceisio nodi lefelau cyflog nodweddiadol rolau gofal cymdeithasol, yn ogystal â rolau eraill sy'n debygol o fod angen sgiliau a chymwysterau tebyg, er mwyn gallu asesu pa mor ddeniadol yw rolau gofal cymdeithasol yn y farchnad lafur ehangach.

Ymgysylltu â rhanddeiliaid – Hefyd, ymgysylltodd yr IPC yn benodol â rhanddeiliaid a chyflogwyr gofal cymdeithasol ac aelodau o'r gweithlu gofal cymdeithasol. Nod hyn oedd gwella dealltwriaeth o'r ystod o lefelau cyflog sy'n cael eu cynnig ar hyn o bryd, a sut mae'r rhain yn berthnasol i gymwysterau, profiad a'r cyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â gwahanol rolau. Ar ben hynny, roedd yr ymgysylltu'n edrych ar safbwyntiau cyflogwyr ynghylch sut mae cyflogau'n effeithio ar eu gallu i recriwtio a chadw staff, yn ogystal â barn gweithwyr gofal cymdeithasol ynghylch bodlonrwydd ar eu cyflog presennol. Dangosir y gweithgareddau ymgysylltu â rhanddeiliaid yn **Ffigur 1**:

Ffigur 1: Crynodeb o weithgareddau ymgysylltu â rhanddeiliaid

Grwpiau Ffocws gyda chyflogwyr gweithwyr gofal cymdeithasol

sesiynau ar wahân ar gyfer y sector preifat a'r sector gwirfoddol, a'r sector awdurdod lleol, i gasglu barn am bwysigrwydd cyflog wrth recriwtio a chadw staff

Arolwg dienw ar-lein

a anfonwyd at gyflogwyr gweithwyr gofal cymdeithasol i gasglu gwybodaeth fwy sensitif fel faint o dâl a gynigir ar hyn o bryd, gan ddefnyddio'r fframwaith tâl a dilyniant fel meincnod

Cyfweliadau un i un gyda gweithwyr gofal cymdeithasol

i gasglu rhagor o wybodaeth am gyflogau presennol, pa mor bwysig yw cyflog i'r gweithlu, a pha mor fodlon ydynt ar eu cyflog/tâl

3. Adolygiad pen desg o'r dystiolaeth

Roedd yr adolygiad pen desg o dystiolaeth yn defnyddio'r adnoddau academiaidd a oedd ar gael drwy Brifysgol Brookes Rhydychen, ynghyd ag ymchwil a chyhoeddiadau ar-lein sydd ar gael i'r cyhoedd. Gyda'i gilydd, helpodd y ffynonellau hyn i greu darlun cynhwysfawr o'r ystod bresennol o lefelau cyflog a thâl a gynigir i'r gweithlu gofal cymdeithasol ledled y DU.

Fel rhan o'r adolygiad hwn, edrychodd yr IPC hefyd ar sut mae cyflogau'r gweithlu gofal cymdeithasol yn cymharu â diwydiannau eraill tebyg sy'n cael eu hystyried. Mae'r dadansoddiad cymharol hwn yn elfen hanfodol o'r gwaith ymchwil, o ystyried adborth anecdotaidd eang sy'n awgrymu bod rhai gweithwyr gofal cymdeithasol yn gadael y sector yn gyfan gwbl er mwyn cael swyddi mewn meysydd fel manwerthu neu letygarwch, lle gallent weld bod y cyflog yn gyfartal neu'n uwch, gyda llawer llai o gyfrifoldeb.

Yn olaf, archwiliodd yr adolygiad y dystiolaeth bresennol ar ddylanwad cyflogau ar recriwtio a chadw'r gweithlu gofal cymdeithasol, ochr yn ochr ag amodau cyflogaeth ehangach a allai gyfrannu at sefydlogrwydd yn y gweithlu gofal cymdeithasol.

3.1. Pa gyflog sy'n cael ei gynnig yn y gweithlu gofal cymdeithasol ledled Cymru, Lloegr a'r Alban

Gellir cael cipolwg ar gyflogau yn y sector gofal cymdeithasol drwy archwilio data'r Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG) ar lefel Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC) 2007 i gael gwybodaeth benodol am gyflogau ym maes gofal cymdeithasol (Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Enillion ac Orlau a Weithiwyd, Diwydiant yn ôl SIC pedwar digid: ASHE Tabl 16, 2025). Cyhoeddwyd fel rhan o set ddata Enillion Blynnyddol ac Orlau Gwaith. Mae'r data hyn yn rhoi'r darlun canlynol.

Tabl 1: Enillion yn ôl SIC pedwar digid y Diwydiant (2025)

Is-set y swydd – o Weithgareddau lechyd Pobl a Gofal Cymdeithasol	Cyflog cyfartalog gros fesul awr	Cyflog cyfartalog gros wythnosol	Cyflog cyfartalog gros blynnyddol
Gweithgareddau Gofal Preswyl (SIC 87)	£16.32	£559.20	£32,120.00
Gweithgareddau Gofal Cymdeithasol heb lety (SIC 88)	£16.87	£513.60	£32,577.00

Ffynhonnell: SYG - Enillion ac oriau a weithiwyd, Diwydiant yn ôl SIC pedwar digid: ASHE Tabl 16, 2025

Mae'n bwysig nodi bod y ddau ddosbarthiad SIC yn cwmpasu ystod eang o weithgareddau gofal, gan gynnwys gwasanaethau i oedolion hŷn, unigolion ag anableddau amrywiol, pobl sy'n camddefnyddio sylweddau, a'r rheini sydd â salwch meddwl.

Mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol hefyd yn cyhoeddi data blynnyddol ar enillion gweithwyr gofal yn y DU (Enillion ac Orlau a Weithiwyd, Gweithwyr Gofal: ASHE Tabl 26, 2025). Mae'r set ddata hon yn cynnwys gweithwyr gofal, gofalwyr cartref ac uwch weithwyr gofal. Ar gyfer 2025, dyma oedd y ffigurau canlynol ar gyfer gweithwyr llawn amser:

- Cyflog cyfartalog gros blynnyddol: £22,032.00 (6.5% o gynnydd ar y flwyddyn flaenorol)
- Cyflog cyfartalog gros wythnosol: £467.90 (8% o gynnydd ar y flwyddyn flaenorol)
- Cyflog cyfartalog gros fesul awr: £14.60 (7% o gynnydd ar y flwyddyn flaenorol)

3.1.1. Cyflog gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru

Yn 2022, ymrwymodd Llywodraeth Cymru i sicrhau bod gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru yn cael y Cyflog Byw Gwirioneddol (RLW) o leiaf (Llywodraeth Cymru, 2022). Mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol wedi'i osod ar lefel uwch na'r isafswm cyflog fesul awr sydd wedi'i fandadu yn y DU ar gyfer unigolion 21 oed a hŷn, gan ei fod yn cael ei gyfrifo gan gyfeirio at gostau byw gwirioneddol, ar sail basged gynrychioladol o nwyddau a gwasanaethau cartref. Er ei fod fel arfer yn feincnod gwirfoddol i gyflogwyr unigolion 18 oed a hŷn, mae polisi Llywodraeth Cymru yn disgwyl i bob gweithiwr gofal sydd wedi cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru gael y Cyflog Byw Gwirioneddol o leiaf. Mae hyn yn berthnasol ar draws lleoliadau gofal, gan gynnwys cartrefi gofal, gwasanaethau gofal yn y cartref, a threfniadau byw â chymorth, a chynorthwywyr personol sy'n cael eu hariannu gan daliadau uniongyrchol, gan gwmpasu gofal cymdeithasol plant ac oedolion.

Mae'r Comisiwn Cyflog Byw yn ailgyfrifo'r Cyflog Byw Gwirioneddol bob blwyddyn. Felly, dylai gweithwyr gofal yng Nghymru fod wedi bod yn cael cyfradd yr awr sydd o leiaf yn cyd-fynd â'r Cyflog Byw Gwirioneddol mewn unrhyw flwyddyn benodol, fel y dangosir yn Nhabl 2.

Tabl 2: Y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol ers mis Ebrill 2022

Blwyddyn ariannol	Y Cyflog Byw Cenedlaethol (dros 23 oed)	Y Cyflog Byw Gwirioneddol
2022/23	£9.50	£10.90
2023/24	£10.42	£12.00
2024/25	£11.44	£12.60
2025/26	£12.21	£13.45 ¹

Ffynhonnell: Living Wage Foundation a Llywodraeth EF

Felly, dylai gweithwyr gofal cofrestredig yng Nghymru fod yn cael o leiaf £12.60 yr awr adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, gyda chyflogwyr yn paratoi i godi hwn i £13.45 yr awr erbyn 1 Mai 2026.

Yn 2024, comisiynodd Llywodraeth Cymru Cordis Bright i werthuso effaith ymrwymiad y polisi ar gyfer Cyflog Byw Gwirioneddol ar weithwyr gofal. Canfu'r gwerthusiad y credid bod y rhan fwyaf o weithwyr gofal cymwys yn cael y Cyflog Byw Gwirioneddol neu gyfradd cyflog uwch; ond, nid oedd lleiafrif yn cael y Cyflog Byw Gwirioneddol. Roedd data'r arolwg yn dangos bod 84% o'r ymatebwyr wedi dweud eu bod wedi cael y Cyflog Byw Gwirioneddol o leiaf. Crynhoir canfyddiadau pellach y gwaith ymchwil hwn mewn adrannau dilynol o'r adolygiad pen desg hwn.

¹ Cyhoeddwyd ar 22 Hydref 2025, ac i'w weithredu erbyn 1 Mai 2026.

3.1.2. Cyflog gweithwyr gofal cymdeithasol yn Lloegr

Ar gyfer 2024/25, dangosir y cyflog cyfartalog a gynigir i weithwyr gofal oedolion yn Lloegr yn y tabl isod (Skills for Care, 2025). Mae'r data hwn yn cwmpasu pob lleoliad gofal, gan gynnwys cartrefi gofal sydd wedi cofrestru â'r Comisiwn Ansawdd Gofal gyda gofal nyrsio a heb ofal nyrsio, yn ogystal â gwasanaethau gofal yn y cartref sydd wedi cofrestru â'r Comisiwn Ansawdd Gofal (Tabl 3).

Yn ystod y cyfnod hwn, £11.44 yr awr oedd y Cyflog Byw Cenedlaethol.

Tabl 3: Cyflog cyfartalog (cymedr) y gweithlu gofal cymdeithasol i oedolion yn 2024/25

Swydd	Cyfradd fesul awr (Cyflogwr annibynnol)	Cyfradd fesul awr (cyflogwr Awdurdod Lleol)	Cyflog Blynnyddol FTE (Cyflogwr annibynnol)	Cyflog Blynnyddol FTE (cyflogwr Awdurdod Lleol)
Gweithiwr Gofal a Gweithiwr Cymorth	£12.16	£13.48	£23,400.00	£25,900.00
Uwch Weithiwr Gofal	£12.91	£16.00	£24,800.00	£30,800.00
Dirprwy Reolwr	£15.76	£25.83	£30,300.00	£49,700.00
Rheolwr Cofrestredig	£20.34	£24.84	£39,100.00	£47,800.00

Ffynhonnell: Skills for Care, 2025

Roedd y prif ganfyddiadau ynghylch cyflog yn adroddiad Skills for Care ar gyflwr gweithlu a'r sector gofal cymdeithasol i oedolion yn Lloegr (2025) yn cynnwys:

- Cyflog canolrifol fesul awr:** Ym mis Mawrth 2025, y gyfradd ganolrifol fesul awr ar gyfer gweithwyr gofal oedd £12.00, sef y Cyflog Byw Gwirioneddol bryd hynny. Er bod hyn yn cynrychioli cynnydd termau real o £1.00 yr awr ers mis Mawrth 2024, mae'r adroddiad yn nodi, ar ôl ei addasu ar gyfer chwyddiant, mai'r cynnydd mewn termau real oedd £0.71 yr awr (6.3% o gynnydd).
- Cymharu â swyddi yn y GIG:** Roedd gweithwyr gofal yn parhau i ennill llai na Chynorthwywyr Gofal Iechyd y GIG Band 3 a oedd yn newydd yn eu swyddi, ac roedd eu cyfradd ganolrifol fesul awr yn £12.31.
- Enillion yn ôl profiad:** Ar gyfartaledd, dim ond £0.07 yn fwy yr awr yr oedd gweithwyr gofal â phum mlynedd neu fwy o brofiad yn ei ennill na'r rheini â llai na blwyddyn o brofiad. Mae'r bwlch hwn wedi lleihau'n sylweddol o £0.33 yr awr ym mis Mawrth 2016, gan amlygu ymhellach sut mae'r gwahaniaethau cyflog rhwng rolau a lefelau cyfrifoldeb yn y sector wedi gwaethygu.

Ym mis Rhagfyr 2025, adroddodd Skills for Care fod y gyfradd ganolrifol fesul awr ar gyfer gweithwyr gofal wedi codi i £12.60. Er gwaethaf hyn, roedd 26% o'r gweithlu yn cael y gyfradd terfyn isaf², ac roedd bron i hanner (48%) yn ennill llai na'r Cyflog Byw Cenedlaethol (Skills for Care, 2026).

3.1.3. Cyflog gweithwyr gofal cymdeithasol yn yr Alban

Roedd adroddiad diweddar a gyhoeddwyd gan Lywodraeth yr Alban (2024), a oedd yn edrych ar effaith cyflogau uwch ar y cyflenwad llafur gofal cymdeithasol i oedolion yn yr Alban, yn adrodd ar y cyfraddau cyflog fesul awr canlynol ar gyfer rolau gofal yn 2023, ar sail data Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC) o gyfres enillion y Swyddfa Ystadegau Gwladol:

Tabl 4: Dosbarthiad cyflog fesul awr rolau gweithwyr gofal yn yr Alban

SIC	Dosbarthiad cyflog cyfartalog fesul awr
Gweithgareddau Gofal Preswyl	£11.43
Gweithgareddau gofal cymdeithasol heb lety	£11.61

Ffynhonnell: Llywodraeth yr Alban, 2024

3.2. Cyfraddau cyflog a thlodi ac amddifadedd yn y sector gweithlu gofal cymdeithasol o'i gymharu â diwydiannau eraill

Mae gwaith ymchwil diweddar wedi dod i'r casgliad bod y cyfraddau cyflog presennol yn y sector gofal cymdeithasol yn cyfrannu at dlodi mewn gwaith i'r gweithlu. Er enghraifft, canfuwyd bod gweithwyr gofal preswyl a'u teuluoedd bron **ddwywaith yn fwy tebygol o brofi tlodi** na gweithiwr cyffredin yn y DU (Allen et al., 2025). Rhwng 2021 a 2024, nodwyd bod un gweithiwr gofal preswyl o bob pump yn byw mewn tlodi³, gyda mwy nag un o bob deg yn profi ansicrwydd bwyd, un o bob deg yn dibynnu ar Gredyd Cynhwysol, ac un o bob ugain yn methu fforddio costau sylfaenol yr aelwyd fel biliau cyfleustodau. Roedd y gwaith ymchwil hefyd yn tynnu sylw at effaith yr amddifadedd hwn ar blant gweithwyr; er enghraifft, dywedwyd bod un o bob deg plentyn gweithwyr gofal preswyl yn mynd heb eitemau hanfodol fel côt gynnes yn y gaeaf. Gall cyfraddau tlodi fod hyd yn oed yn uwch ymhlith gweithwyr gofal yn y cartref, sy'n aml yn wynebu costau ychwanegol fel costau tanwydd, amodau cyflogaeth ansicr, ac amser teithio di-dâl rhwng ymweliadau gofal.

Mae'r ymchwilwyr yn amcangyfrif y byddai codi terfyn isaf cyflogau ym maes gofal cymdeithasol i gyd-fynd â chyfraddau Band 3 Agenda ar gyfer Newid y GIG yn

² Diffinnir fel y rheini sy'n ennill y Cyflog Byw Cenedlaethol, neu sydd o fewn 10 ceiniog i hynny
³ Diffiniodd ymchwilwyr dlodi fel byw mewn aelwyd sydd ag incwm sy'n llai na 60% o'r incwm cyfartalog ar ôl talu costau'r tŷ.

arwain at ostyngiad addas ond pwysig mewn tlodi ymysg y gweithlu gofal cymdeithasol (Allen et al., 2025, t. 5).

Ceir tystiolaeth bellach o hyn gan Prowse, Prowse a Snook (2021) a oedd wedi canfod bod gweithwyr gofal cymdeithasol i oedolion yn profi tlodi mewn gwaith fwyfwy (hynny yw, unigolion neu aelwydydd sy'n gyflogedig ond sy'n byw mewn tlodi oherwydd nad yw eu hincwm yn ddigonol i dalu costau byw sylfaenol). Daeth ymchwilwyr i'r casgliad bod hyn yn bennaf oherwydd marchnadeiddio gofal cymdeithasol i oedolion a thuedd gynyddol i leihau sicrwydd swyddi ac oriau / contractau gwarantedig yn ogystal â gostyngiad mewn taliadau ariannol ychwanegol a wneir ar ben cyflog sylfaenol.

3.3. Sut mae cyflogau yn y gweithlu gofal cymdeithasol yn cymharu â diwydiannau tebyg?

Nododd gwerthusiad Llywodraeth Cymru o bolisi Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol yn 2025 nifer o ganlyniadau cadarnhaol sy'n gysylltiedig â rhoi'r polisi ar waith. Dywedodd gweithwyr gofal yng Nghymru fod ganddynt fwy o sicrwydd ariannol a gwell morâl, yn enwedig yn ystod cyfnod cynnar eu cyflogaeth, ar ôl cyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol (Cordis Bright, 2025). Fodd bynnag, ni chanfu'r gwerthusiad lawer o dystiolaeth bod y Cyflog Byw Gwirioneddol ar ei ben ei hun wedi arwain at welliannau o ran recriwtio neu gadw gweithwyr gofal cymdeithasol. Ar ben hynny, nodwyd bod y cynnydd cychwynnol mewn morâl yn lleihau dros amser, wrth i'r Cyflog Byw Gwirioneddol ddod i gael ei weld llai fel gwelliant sy'n cydnabod sgiliau a chyfrifoldebau gweithwyr, ac yn fwy fel yr isafswm cyflog sylfaenol a ddisgwylir ar gyfer y proffesiwn, yn enwedig o'i gymharu â sectorau eraill.

Tynnodd y gwerthusiad sylw hefyd at ganlyniadau anfwriadol posibl y polisi. Roedd y rhain yn cynnwys pwysau ariannol ychwanegol ar ddarparwyr, a arweiniodd mewn rhai achosion at ostyngiad mewn cyfleoedd goramser a thaliadau bonws. Ar ben hynny, nodwyd bod lleihau'r gwahaniaethau cyflog rhwng rolau yn bryder, a allai olygu bod swyddi uwch weithwyr gofal yn llai deniadol ac yn cyfyngu ar ddatblygu'r gweithlu yn y tymor hwy.

Ar ben hynny, nododd Cordis Bright (2024) fod cynnydd mewn cyflogau mewn diwydiannau sy'n cystadlu â'i gilydd fel manwerthu, lletygarwch a'r GIG wedi lleihau apêl gymharol gyrfaedd ym maes gofal cymdeithasol. Daeth y gwerthusiad i'r casgliad bod gallu'r sector i ymateb yn gystadleuol i gyflogau cynyddol mewn mannau eraill yn gyfyngedig, o ystyried bod cyllid gofal cymdeithasol yn cael ei reoli gan gyllidebau llywodraeth leol a chenedlaethol.

Felly, yn y cyd-destun hwn, mae'n bwysig ystyried lefelau cyflog mewn diwydiannau eraill sy'n gofyn am sgiliau a chymwysterau tebyg; er mwyn asesu sut mae cyflogau gofal cymdeithasol yn cyd-fynd â chyfleoedd cyflogaeth eraill.

3.3.1. Cyflog gweithwyr gofal cymdeithasol o'i gymharu â diwydiannau tebyg

Archwiliodd y Resolution Foundation (2023) brofiadau gweithwyr gofal cymdeithasol drwy eu cymharu â'r rheini mewn galwedigaethau eraill y maent yn eu dosbarthu fel

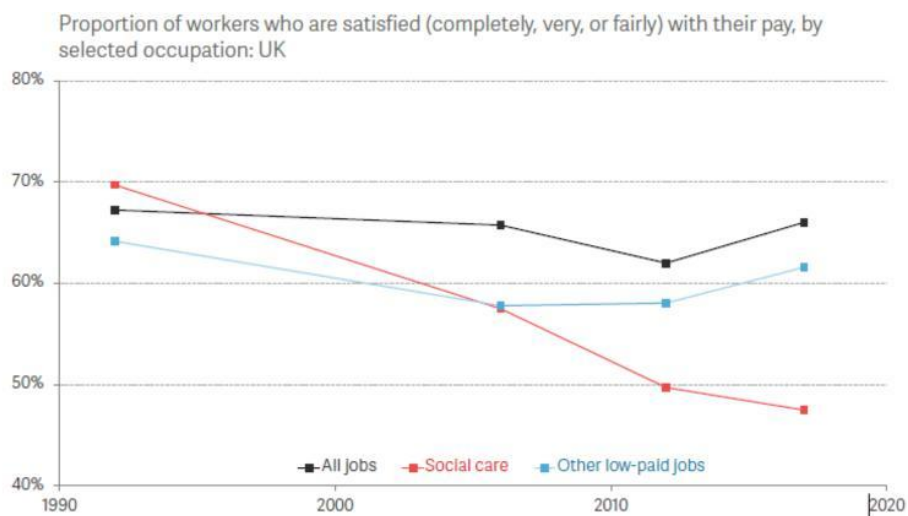
‘swyddi â chyflogau isel’, gan gynnwys glanhau, gofal plant, trin gwallt, cymorth manwerthu, gwaith prosesu mewn ffatri, a gyrru trafnidiaeth. Canfu eu hymchwil fod llawer o weithwyr gofal cymdeithasol wedi sôn am brofiadau cadarnhaol yn eu rolau—er enghraifft, disgrifio’r gwaith fel gwaith gwerth chweil sy’n rhoi boddhad—a’u bod yn ystyried bod eu rolau’n rhai medrus iawn, sy’n aml yn cynnwys rheoli ymddygiad heriol ac ysgwyddo lefelau sylweddol o gyfrifoldeb, fel rhoi meddyginiaeth neu ddarparu gofal personol.

Yn ôl Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2017)—y data diweddaraf sydd ar gael, fel y nodwyd gan y Resolution Foundation—dywedodd 88% o weithwyr gofal cymdeithasol eu bod yn fodlon ar eu swydd, o’i gymharu ag 83% o weithwyr mewn swyddi eraill sy’n talu cyflogau isel. Roedd rhai cyfranogwyr yn cysylltu hyn ag ymdeimlad o sicrwydd swydd; dywedodd un cyfranogwr mewn grŵp ffocws, “Mae swydd i chi bob amser ym maes gofal.”

Fodd bynnag, mae’n bosibl bod diogelwch ac argaeledd ymddangosiadol cyflogaeth yn cael ei sbarduno llai gan sefydlogrwydd a mwy gan heriau recriwtio a chadw parhaus ar draws y sector. Mae prinder staff cronig yn rhoi pwysau ychwanegol ar y gweithlu presennol: Dywedodd 68% o weithwyr gofal cymdeithasol eu bod yn gweithio o dan lefel uchel o bwysau, o’i gymharu â 54% mewn galwedigaethau tebyg sy’n talu cyflogau isel (SYG, 2017).

Neges gyson gan weithwyr gofal yn y gwaith ymchwil hwn (Resolution Foundation, 2023) oedd bod trosiant uchel a chyfraddau swyddi gwag yn parhau er gwaethaf llawer o agweddau cadarnhaol ar y gwaith, yn bennaf oherwydd bod **cyflog yn dal yn isel o’i gymharu â lefelau’r sgiliau a’r cyfrifoldeb sydd eu hangen**. Dywedodd llai na hanner y gweithwyr gofal eu bod yn fodlon ar eu cyflog yn 2017—cyfran sydd wedi bod yn gostwng ers dechrau’r 1990au, pan ddywedodd bron i 70% eu bod yn fodlon (yn hollol fodlon, yn fodlon iawn neu’n weddol fodlon). I’r gwrthwyneb, adroddodd galwedigaethau eraill â chyflog isel gyfradd bodlonrwydd ar gyflog o 62% yn 2017, sydd wedi bod yn cynyddu ers dechrau’r 2010au, fel y dangosir yn Ffigur 2.

Ffigur 2: Cyfran y gweithwyr sy’n fodlon (yn hollol fodlon, yn fodlon iawn neu’n weddol fodlon) ar eu cyflog, yn ôl galwedigaeth



Ffynhonnell: Resolution Foundation, 2023

Ategir hyn ymhellach gan Ffigur 3, sy'n dangos mai £10.90 oedd y gyfradd cyflog canolrifol fesul awr ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol rheng flaen ym mis Ebrill 2022. Mae hyn yn cymharu â chyfradd ganolrif fesul awr o £14.47 ar draws diwydiannau eraill sy'n talu cyflogau isel. Yn benodol, roedd gweithwyr gofal rheng flaen yn ennill llai na gweithwyr mewn sectorau fel gwaith swyddfa sy'n talu cyflogau isel, canolfannau galwadau, gwasanaethau trafniadaeth, a swyddi cynorthwywyr nyrsio yn y sector cyhoeddus.

Ffigur 3: Dadansoddiad y Resolution Foundation o'r Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion – cyflog canolrifol fesul awr ac wythnos yn ôl categorïau swyddi cyflog isel, Ebrill 2022



Ffynhonnell: Resolution Foundation, 2023

Canfu'r ymchwil hefyd fod y gwahaniaethau cyflog rhwng gofal cymdeithasol a diwydiannau eraill sy'n talu cyflogau isel wedi lleihau dros y degawd diwethaf. Yn 2011, roedd swyddi rheng flaen ym maes gofal cymdeithasol yn gysylltiedig â thâl fesul awr oddeutu 5% yn uwch na chyfartaledd sectorau tebyg; erbyn 2021, roedd y fantais hon wedi gostwng i ddim ond 1%. Gall y dirywiad hwn mewn cyflog cymharol atgyfnerthu ymhellach ganfyddiadau gweithwyr gofal nad yw eu cyflogau'n adlewyrchu'n ddigonol y sgiliau, yr ymdrech a'r lefelau cyfrifoldeb sy'n ofynnol yn y sector.

Roedd yr adroddiad hefyd yn edrych ar gyflog 'net' gwirioneddol, a allai fod yn wahanol iawn i'r prif gyfraddau fesul awr. Mae hyn yn arbennig o berthnasol i weithwyr gofal yn y cartref, sy'n aml yn teithio rhwng cartrefi pobl sy'n derbyn gofal a chymorth. Yn aml nid ydynt yn cael eu talu am yr amser teithio hwn. Er bod ymchwil yn dangos bod gan weithwyr gofal yn y cartref gyflog canolrifol uwch fesul awr o'i gymharu â gweithwyr mewn lleoliadau gofal eraill (ee, Vadean ac Allan, 2023), gall diffyg tâl am amser teithio lleihau eu cyfradd fesul awr yn sylweddol. Mewn rhai achosion, mae hyn yn golygu y gallai'r enillion gwirioneddol ddisgyn islaw'r Cyflog Byw Cenedlaethol:

Byddai gan weithiwr gofal cartref nodweddiadol sy'n ennill £11.07 yr awr ac sy'n treulio'r amser cyfartalog yn teithio rhwng cleientiaid (20% o'i 'amser cyswllt' sy'n cyfateb i 12 munud ar gyfer pob awr gyswllt) gyfradd fesul awr gwirioneddol o £9.20, 0.30c yr awr yn is na'r isafswm cyflog i oedolion (Resolution Foundation, 2023, t. 4).

Mae hyn yn tynnu sylw at rôl trefniadau comisiynu a modelau gwasanaeth o ran siapio cyflogau yn y sector, sy'n unigryw o'i gymharu â'r rhan fwyaf o sectorau eraill sy'n talu cyflogau isel.

3.3.2. Cymharu â chyflogaeth ym maes gofal iechyd

Un pwynt cymharu arbennig o bwysig wrth archwilio tegwch a gwahaniaethau mewn cyflog ar draws sectorau cyflogaeth yw'r GIG, o ystyried ei berthynas agos â gofal cymdeithasol a'r ffaith ei fod yn gorgyffwrdd yn aml â gofal cymdeithasol. Yn wahanol i'r sector gofal cymdeithasol, mae cyflogaeth y GIG yn gweithredu o dan fframwaith yr **Agenda ar gyfer Newid** sy'n cael ei gydnabod yn genedlaethol ac sy'n nodi cyfraddau cyflog safonol ar gyfer gwahanol rolau ar draws cyfres o fandiau cyflog diffiniedig.

Mae pedwerydd argraffiad dogfen yr ymgyrch, *Unfair to Care* (2025), yn parhau i gymharu cyflogau gweithwyr cymorth gofal cymdeithasol â'r gweithwyr cyfatebol agosaf yn y GIG, a nodwyd fel rolau Band 3, sy'n cynnwys swyddi fel cynorthwywyr gofal brys, cynorthwywyr therapi galwedigaethol, a swyddi gweithwyr cymorth eraill. Nodwyd mai Band 3 oedd y cymharydd mwyaf priodol gan ddefnyddio Dull Proffil/Siart Tywys Korn Ferry Hay, adnodd gwerthuso swyddi sy'n cael ei ddefnyddio'n rhyngwladol i ddatblygu fframweithiau swyddi cadarn.

Yn ôl y dadansoddiad hwn, mae gwaith gofal yn gofyn am y canlynol:

- **Sgiliau arbenigol:** gan gynnwys dealltwriaeth o anghenion, ymddygiadau ac emosiynau penodol y bobl maent yn eu cefnogi.
- **Nodweddion pwysig:** gan gynnwys empathi ac amynedd.
- **Atebolrwydd:** gweithio mewn amgylchedd rheoledig gyda chyfrifoldeb personol sylweddol.
- **Ymdrech gorfforol:** gan gynnwys shiftiau hir a chyflawni tasgau corfforol anodd fel gofal personol.
- **Addasu i heriau amgylcheddol:** fel dod i gysylltiad ag amodau annymunol gan gynnwys hylifau'r corff, sŵn a gweiddi.
- **Gofynion emosiynol:** er enghraifft, dod i gysylltiad ag ymddygiad ymosodol corfforol, a chefnogi gofal diwedd oes.

Mae fersiwn ddiweddaraf yr adroddiad hwn, sy'n eiriol dros gyflog tecach yn y sector gofal cymdeithasol, yn nodi bwlch cyflog rhwng gweithwyr gofal cymdeithasol a'u cymheiriaid agosaf yn y GIG. Yn benodol, dywedir bod y bwlch rhwng gweithiwr gofal cymdeithasol a gweithiwr cymorth gofal iechyd Band 3 yn 6%, sy'n cyfateb i tua £1,409.00 y flwyddyn.

Cyfrifir y ffigur hwn drwy, yn gyntaf, adolygu'r bwlch rhwng cyflog sylfaenol fesul awr gweithiwr y GIG ar bwynt canol gradd Band 3 y GIG o'i gymharu â gweithiwr gofal a chymorth cyffredin:

Tabl 5: Cymharu cyflog sylfaenol fesul awr rhwng gweithiwr gofal a chymorth a gweithiwr GIG Band 3

2024/25	Cyflog gweithiwr gofal a chymorth ar gyfartaledd	Pwynt canol Band 3 staff y GIG	Bwlch Cyflog	£ a %
Cyflog cyfartalog fesul awr	£12.00	£12.72	£0.72	6%
Cyflog cyfartalog blyneddol	£23,464.00	£24,873.00	£1,409.00	6%

Ffynhonnell: Adroddiad Unfair to Care, 2025

Ar ben hynny, mae'r cyhoeddiad Unfair to Care yn adrodd bod gwell trefniadau cyflog yn y GIG yn ehangu ymhellach y gwahaniaeth mewn cyflog net rhwng gweithwyr gofal cymdeithasol a'u cymheiriaid yn y GIG. Mae'r ychwanegiadau hyn yn cynnwys premiymau ar gyfer gweithio oriau anghymdeithasol, shifftiau nos, penwythnosau a gwyliau banc yn y GIG. Pan gaiff y taliadau ychwanegol hyn eu cynnwys, mae'r bwlch cyflog yn cynyddu i 30.3%. Yn ogystal, mae'r adroddiad yn dadlau bod y bwlch yn ehangu ymhellach i 46.8% wrth ystyried gwerth cyfraniadau pensiwn y GIG a hawliau tâl salwch, sy'n llawer mwy hael na'r rheini sydd ar gael i'r rhan fwyaf o weithwyr gofal cymdeithasol.

Nid ystadegyn yn unig yw hwn; mae'n adlewyrchiad llwm o sut mae un o weithluoedd mwyaf hanfodol cymdeithas yn cael ei danbrizio'n barhaus. Er gwaethaf tystiolaeth glir na ellir ei gwadu bod rolau gofal cymdeithasol yn gofyn am sgiliau, atebolrwydd a gwytnwch emosiynol sylweddol, nid yw lefelau cyflog yn adlewyrchu cymhlethdod na gofynion y swydd. (Community Integrated Care, 2025, t. 4)

3.4. Dadansoddiad o hysbysebion swyddi ar gyfer gwaith gofal cymdeithasol a diwydiannau tebyg yng Nghymru

Fel rhan o'r gwaith ymchwil pen desg hwn, adolygodd yr IPC giplun o swyddi gwag ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru, gan gynnwys y mathau o swyddi a hysbysebwyd a'r lefelau cyflog a gynigiwyd. Nod yr ymarfer hwn oedd rhoi trosolwg eang o'r cyflog sy'n cael ei gynnig ar hyn o bryd ym maes gofal cymdeithasol ledled Cymru a thynnu sylw at amrywiadau allweddol yn ôl sector, lleoliad a chyflogwr. Gwnaethom hefyd archwilio i ba raddau y mae swyddi gwag yn y sector yn cyd-fynd ag uchelgeisiau'r fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2026), gan gynnwys cyfran yr hysbysebion sy'n cynnig

y Cyflog Byw Gwirioneddol neu gyflog yr Agenda ar gyfer Newid Band 3. Mae Tabl 6 yn rhoi trosolwg o'r cyfraddau cyflog perthnasol.

Gwnaethom hefyd ddadansoddi cyfraddau cyflog a gynigir mewn sectorau sy'n aml yn cael eu hystyried yn rhai sy'n cystadlu am yr un gweithlu; sef y GIG (rolau cynorthwyyr gofal iechyd), y blynyddoedd cynnar ac addysg, a manwerthu.

Tabl 6: Cyflog Byw Gwirioneddol a Chyflog Byw Cenedlaethol i weithwyr 21 oed a hŷn, ochr yn ochr â chyfraddau cyflog Band 3 yr Agenda ar gyfer Newid yng Nghymru

Cyflog blynyddol Cyflog fesul awr			
2025/26	NLW	£23,810.00	£12.21
	RLW*	£26,178.88	£13.45
	AfC Band 3 ⁴	£26,999.00	£13.85
2026/27	NLW	£24,784.00	£12.71
	RLW*	£26,178.88	£13.45
	AfC - Band 3 ⁵	£27,476.00	£14.05

Ffynhonnell: Living Wage Foundation, Llywodraeth EF a'r GIG

Amlinellir methodoleg a chyfyngiadau posibl yr ymarfer hwn yn atodiad A.

3.5. Canfyddiadau

3.5.1. Nodweddion swyddi gwag ym maes gofal cymdeithasol

Tynnwyd gwybodaeth o 174 o hysbysebion swyddi; roedd rhai o'r hysbysebion hyn yn ymdrin â mwy nag un swydd. Mae Tabl 7 yn crynhoi nodweddion yr hysbysebion yn ôl sector gofal, y math o ddarparwr, a band swydd cyfatebol.

Hysbysebwyd y rhan fwyaf o swyddi gwag ar gyfer awdurdodau lleol (61.5%). Roedd y swyddi gwag wedi'u dosbarthu'n gymharol gyfartal ar draws gwasanaethau preswyl i oedolion hŷn, gwasanaethau i oedolion ag anableddau dysgu, a gofal yn y cartref. Roedd lleiafrif sylweddol ar gyfer cynorthwyyr personol ac ar gyfer rolau mewn gwasanaethau ailalluogi.

Rolau sy'n cyfateb i Fandiau A a B (fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru) oedd yn cyfrif am y rhan fwyaf o swyddi gwag (78.2%).

⁴ Pwynt cam uchaf, ffynhonnell: <https://cymru-wales.unison.org.uk/content/uploads/sites/9/2025/06/AfC-Payscales-2025-26.pdf>
⁵ Pwynt Cam Uchaf Band 3, ffynhonnell: <https://www.nhsemployers.org/articles/pay-scales-202627>

Tabl 7: Hysbysebion swyddi yn ôl sector gofal, darparwr a band swydd cyfatebol (N=174)

Nifer		Canran
Sector		
Annibynnol / preifat	56	32.2%
Awdurdod lleol	107	61.5%
Gwirfoddol	11	6.3%
Math o ddarpariaeth		
Gofal yn y Cartref	45	25.9%
Anabledd Dysgu	44	25.3%
Gofal preswyl i oedolion hŷn	56	32.2%
PA	16	9.2%
Ailalluogi	9	5.2%
Arall	3	1.7%
Heb ei nodi	1	0.6%
Band cyfatebol		
AB	136	78.2%
C	14	8.0%
D	5	2.9%
E	3	1.7%
PA	16	9.2%

Roedd ychydig dros hanner yr holl swyddi gwag a hysbysebwyd yn rhai rhan amser (51.8%), ac roedd traean (31%) yn rhai llawn amser. Roedd y rhan fwyaf o'r swyddi a hysbysebwyd yn barhaol (69.5%). Mewn chwarter o'r achosion, nid oedd yr wybodaeth hon ar gael (Tabl 8).

Tabl 8: Math o gyflogaeth y swyddi gwag a hysbysebir (N=174)

	Parhaol		Cyf. Penodol		Amh.		Cyfanswm	
Rhan amser	64	36.8%	6	3.4%	20	11.5%	90	51.8%
Llawm amser	45	25.9%	-	-	9	5.2%	54	31.0%
Dim oriau	2	1.1%	-	-	7	4.0%	9	5.2%
Amh.	10	11.5%	2	1%	9	5.2%	21	12.1%
Cyfanswm Terfynol	121	69.5%	8	4.6%	45	25.9%	174	100.0%

3.5.2. Cyflog mewn rolau gofal cymdeithasol

Roedd 165 o'r 174 o swyddi gwag yn nodi'r cyflog yn yr hysbyseb. Roedd ychydig dros hanner y swyddi gwag yn nodi ystod cyflog (52.5%, n = 92), gan ganiatáu ar gyfer tâl gwahaniaethol i'r rheini sydd â mwy o brofiad neu gymwysterau. Ar gyfer swyddi gwag nad oeddent yn nodi ystod cyflog, roeddem yn trin y gyfradd cyflog fesul awr fel y gyfradd isaf a'r gyfradd uchaf.

Roedd ugain hysbyseb (14.7%) yn cynnig cyflog is na chyfradd y cyflog byw cenedlaethol sy'n berthnasol o fis Ebrill 2026 ymlaen, gan gynnwys pedair swydd wag a oedd yn cael eu hysbysebu o dan gyfradd bresennol y Cyflog Byw Cenedlaethol, sef £12.21, gan gynnwys cyfraddau mor isel â £10.00 a £10.90 yr awr (Tabl 9). Roedd hanner yr holl hysbysebion (50.3%, n = 88) yn cynnig cyflog cychwynnol is na'r cyflog byw gwirioneddol y mae'n ofynnol iddo fod ar waith erbyn 1 Mai 2026 (£13.45 yr awr), gan gynnwys pob swydd cynorthwyydd personol heblaw am ddwy a swydd gyfwerth â Band C. Roedd gan chwarter yr holl swyddi gwag (26%) gyfradd cyflog uchaf o dan y Cyflog Byw Gwirioneddol.

Gan ddefnyddio cyfradd fesul awr Band 3 yr Agenda ar gyfer Newid fel meincnod (£13.85), roedd gan 62% (n = 108) o swyddi gwag gyflog cychwynnol o dan hyn, ac roedd gan 30% (n = 56) gyfradd uchaf o dan hyn.

Mae cyfraddau cyflog ar eu hisaf yn y gwasanaethau anabledd dysgu. Mae'r cyflog canolrifol ar ben isaf yr ystod yn is na'r Cyflog Byw Gwirioneddol sydd ei angen ym mis Mai 2026 mewn tri sector: anabledd dysgu, gofal cartref, a chynorthwyyr personol (Tabl 9).

Tabl 9: Cyflog yn ôl sector gofal – Band AB, cynorthwyyr personol (cyflog fesul awr, £)

	N	Isaf-swm	Uchaf-swm	Cymedr-isaf	Cymedr-uchaf	Canolrif-isaf	Canolrif-uchaf
Gofal yn y cartref	44	10.50	16.36	13.54	14.28	13.30	13.90
Anabledd Dysgu	40	10.00	17.46	13.44	13.77	13.20	13.76
Preswyl	43	10.90	19.58	13.71	14.02	13.62	13.90
Ailalluogi	5	13.12	15.91	13.69	14.38	13.68	14.12
PA	16	12.60	13.50	13.01	13.06	13.00	13.00
Arall	3	13.12	13.58	13.38	13.56	13.26	13.54
Cyfanswm (heb PAs)	136			13.56	14.02	13.30	13.76
Cyfanswm	152			13.50	13.92	13.30	13.76

Mae gwahaniaeth amlwg rhwng y cyfraddau cyflog a gynigir gan yr awdurdod lleol, y sector annibynnol a'r sector gwirfoddol, gyda chyfraddau tâl arbennig o isel yn cael eu cynnig gan y sector gwirfoddol (Tabl 10).

Tabl 10: Cyflog yn ôl math o ddarparwr – Band AB, cynorthwyyr personol (cyflog fesul awr, £)

	N	Isaf-swm	Uchaf-swm	Cymedr-isaf	Cymedr-uchaf	Canolrif-isaf	Canolrif-uchaf
Annibynnol / preifat	47	10.00	17.46	13.25	13.59	13.08	13.30
Awdurdod lleol	80	12.25	19.58	13.86	14.45	13.18	13.40
Gwirfoddol	9	12.21	13.12	12.78	12.78	12.75	12.75
PA	16	12.60	13.50	13.01	13.06	13.00	13.00
Cyfanswm (heb PAs)	137			13.56	14.02	13.30	13.76
Cyfanswm	152			13.50	13.92		

Mae cyflog cymedrig a chanolrifol mewn rolau sy'n cyfateb i Fand A a Band B yn ymwneud â'r cyflog byw gwirioneddol. Mae'r gwahaniaeth cyflog ar draws bandiau yn gyfyng, ac eithrio rolau rheoli sy'n cyfateb i Fand E sy'n gofyn am gymwysterau arbenigol (Tabl 11).

Tabl 11: Cyflog yn ôl bandiau (cyflog fesul awr, £)

	N	Isaf-swm	Uchaf-swm	Cymedr -isaf	Cymedr -uchaf	Canolrif -isaf	Canolrif -uchaf
AB	136	10.00	19.58	13.56	14.02	13.30	13.76
C	14	13.12	18.65	15.06	15.84	14.43	16.42
D	5	14.06	16.04	14.95	14.95	14.70	14.70
E	3	17.95	30.77	22.42	26.19	23.66	24.73
PA	16	12.60	13.50	13.01	13.06	13.00	13.00
Cyfanswm	174			13.82	14.31	13.30	13.76

3.5.3. Sut mae cyflogau ym maes gofal cymdeithasol yn cymharu â sectorau eraill?

Gan gyfrannu ymhellach at yr adolygiad pen desg a nodi tri sector cyflogaeth cymharol, roedd yr IPC hefyd yn cymharu cynigion cyflog gofal cymdeithasol â thâl mewn manwerthu, blynyddoedd cynnar / addysg, a'r GIG (rolau cynorthwywyr gofal iechyd).

Cafwyd gwybodaeth am gyflog o 15 o swyddi gwag yn y maes blynyddoedd cynnar, naw yn y maes addysg, a deg yn y maes manwerthu. Roedd swyddi gwag blynyddoedd cynnar yn cynnwys cynorthwywyr addysgu mewn meithrinfa, ymarferwyr blynyddoedd cynnar, ymarferwyr meithrinfa, gweithwyr chwarae, rolau gweithwyr meithrinfa o lefel mynediad i rolau uwch ymarferwyr neu arweinwyr tîm. Roedd swyddi gwag cymorth addysg yn cynnwys rolau cynorthwywyr addysgu Lefel 1 a Lefel 2, goruchwylwyr a chynorthwywyr goruchwylwyr clwb cinio / brecwast, a rolau cynorthwywyr cymorth dysgu. Roedd y swyddi manwerthu gwag yn cynnwys rolau cynghorwyr cwsmeriaid, cynorthwywyr gwerthu / manwerthu / siopau / stoc ac arweinwyr tîm. Mae Tabl 13 yn cymharu'r cyflogau a gynigir yn y sectorau hyn.

Tabl 12: Cyflog mewn sectorau eraill (cyflog fesul awr, £)

	N	Isaf-swm	Uchaf-swm	Cymedr-isaf	Cymedr-uchaf	Canolrif-isaf	Canolrif-uchaf
Blynyddoedd cynnar	15	12.31	16.446 ⁶	13.06	13.48	12.76	13.00
Addysg	9	12.65	15.31	13.23	13.62	13.12	13.26
Manwerthu	10	12.21	14.30	12.69	-	12.55	-

Yn gyffredinol, mae'r cyflog fesul awr yn y sectorau hyn yn ymddangos yn debyg neu ychydig yn is na'r cyfraddau a gynigir ym maes gofal cymdeithasol, yn enwedig yn y blynyddoedd cynnar a manwerthu. Fodd bynnag, mae swyddi manwerthu yn aml yn cynnig gostyngiadau mewn siopau a chyfraddau uwch ar gyfer gwaith nos. Nid oedd modd mesur gwerth y rhain ond gallai fod yn sylweddol.

Gwnaethom hefyd echdynnu holl swyddi gwag Band 2 a Band 3 y GIG - mae rolau cynorthwyyr gofal iechyd yn perthyn i'r bandiau hyn. Mae Tabl 13 yn rhoi trosolwg o gyfraddau cyflog y GIG. O blith yr 86 swydd wag, hysbysebwyd 20 fel rolau cynorthwyyr gofal iechyd, gweithwyr cymorth gofal iechyd, neu weithwyr cymorth nyrsio – saith ar Fand 2 ac 13 ar Fand 3.

Tabl 13: Cyfraddau cyflog Band 2 a 3 Agenda ar gyfer Newid y GIG yng Nghymru

		Cyflog blynyddol	Cyflog fesul awr
2025/26	Band 2	£24,833	£12.73
	Band 3 - pwynt cam mynediad	£25,331	£13.00
	Band 3 - pwynt cam uchaf	£26,999	£13.85
2026/27	Band 2	£25,272	£12.96
	Band 3 - pwynt cam mynediad	£25,760	£13.21
	Band 3 - pwynt cam uchaf	£27,476	£14.05

Ffynhonnell: <https://www.nhsemployers.org/articles/pay-scales-202627>, gall cyfraddau Cymru fod yn wahanol

⁶ Rôl arweinydd tîm

3.6. Crynodeb o'r canfyddiadau

Mae dadansoddiad o 174 o hysbysebion swyddi gofal cymdeithasol o fis Chwefror i fis Mawrth 2026 yn dangos bod cyflogau yn y sector gofal cymdeithasol yn dal yn isel. Mae llawer o weithwyr newydd mewn rolau sy'n cyfateb i Fandiau A a B yn dal i gael cynnig cyflog sy'n agos at y Cyflog Byw Cenedlaethol. Mae hyn yn is nag uchelgais Llywodraeth Cymru i bob gweithiwr gofal cofrestredig ennill y Cyflog Byw Gwirioneddol o leiaf.

Mae cyflogau'n amrywio'n sylweddol ar draws y sector. Gweithwyr a gyflogir gan fudiadau gwirfoddol neu sy'n cefnogi oedolion o oedran gweithio sydd ag anableddau dysgu sydd fwyaf tebygol o gael cyflogau is. I'r gwrthwyneb, mae darparwyr awdurdodau lleol a chartrefi gofal i oedolion hŷn yn tueddu i gynnig cyfraddau uwch, sydd fel arfer tua'r Cyflog Byw Gwirioneddol neu ychydig yn uwch na hynny.

Bach iawn yw'r gwahaniaethau cyflog rhwng rolau, sy'n cynnig cymhellion cyfyngedig ar gyfer dilyniant gyrfa neu ysgwyddo cyfrifoldebau ychwanegol. Mae'r rhan fwyaf o swyddi gwag—78% sy'n cynnwys rolau cynorthwywyr personol ac 86% ddim yn eu cynnwys—yn cael eu hysbysebu fel rhai "lefel mynediad", lle nad oes angen unrhyw gymwysterau na phrofiad. Nid yw hanner y rolau'n cynnig cyfradd cyflog uwch ar gyfer staff profiadol neu gymwysedig. Er y gallai hyn ddenu newydd-ddyfodiaid, mae perygl y bydd yn cael effaith negyddol ar gadw staff.

Nid yw Cynorthwywyr Personol wedi'u cynnwys yn y fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru ar hyn o bryd, er eu bod yn gwneud gwaith sy'n debyg i waith y gweithlu gofal cymdeithasol ehangach. Ar hyn o bryd maent ymysg y rhai sy'n cael y cyflogau isaf yn y sector, a gallai eu heithrio ehangu'r bwlch hwn wrth i'r Fframwaith gael ei roi ar waith. Gallai hyn greu heriau i bobl sy'n cyflogi cynorthwywyr personol, a gallai effeithio ar gynaliadwyedd cymorth hunangyfeiriedig yng Nghymru.

I gloi, wrth ystyried y cyd-destun cyflog ehangach, mae gofal cymdeithasol yn cynnig cyflogau sy'n debyg i, neu mewn rhai achosion (er enghraifft, blynyddoedd cynnar), ychydig yn well na sectorau eraill sy'n aml yn cael eu hystyried yn rhai sy'n cystadlu am yr un gweithlu.

3.7. Pa mor bwysig yw cyflog i weithwyr gofal cymdeithasol?

Cydnabyddir yn eang bod amodau cyflog a chyflogaeth yn ffactorau arwyddocaol sy'n dylanwadu ar unigolion wrth ddewis swydd. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae sawl astudiaeth wedi archwilio sut mae lefelau cyflog ac agweddau eraill ar gyflogaeth, fel diogelwch cyflogaeth, cyfleoedd dilyniant gyrfa, ac amodau gwaith, yn effeithio ar lefelau cadw a throsiant staff mewn rolau gofal cymdeithasol.

3.7.1. Cyflog a thâl

Mae dadl yn parhau ynghylch i ba raddau mai cyflog yw'r prif ysgogydd i weithwyr gofal cymdeithasol, gyda rhywfaint o ymchwil yn awgrymu bod pobl yn mynd i rolau gofal ac yn aros ynddynt oherwydd eu bod yn cael boddhad o helpu eraill a gwneud

gwahaniaeth ystyrlon, ac nid am yr arian yn bennaf (Adams a Sharp, 2013; Bjerregaard et al., 2015; Maben et al., 2012). Cymysg yw'r dystiolaeth sy'n archwilio dylanwad cyflogau ar recriwtio a chadw staff yn y sector, ac mae llawer ohono'n seiliedig ar astudiaethau trawstoriadol a gynhaliwyd yn yr Unol Daleithiau. Er enghraifft, canfu Rosen et al. (2011) nad oedd cyflog fesul awr yn rhagfynegi'n sylweddol y bwriad i adael y sector gofal, gan ddadlau y gall dylanwad cyflogau gael ei wrthbwysu gan ddylanwadau anariannol fel pryderon iechyd, diffyg yswiriant iechyd, neu lefel isel o foddhad yn y swydd. I'r gwrthwyneb, dywedodd Morris (2009) fod symud rhwng rolau gofal yn gysylltiedig iawn â chyflogau uwch, tra bod Howes (2005) yn dangos bod dyblu cyflogau darparwyr gofal yn y cartref annibynnol (cynorthwyr personol yng nghyd-destun y DU) wedi gwella lefelau cadw staff yn sylweddol. Yn yr un modd, nododd Rapp a Sicsic (2020) gysylltiad cadarnhaol rhwng cyflogau fesul awr a chadw staff yn y sector gofal.

Mae ymchwil mwy diweddar yn y DU yn dangos bod cyflogau ac amodau cyflogaeth ehangach yn dylanwadu ar benderfyniadau gweithwyr i aros yn eu swyddi neu i adael eu swyddi. Canfu Vadean a Saloniki (2023), er enghraifft, fod cynnydd o 10% mewn cyflog yn gysylltiedig â gostyngiad o 3% yn y tebygolrwydd y byddai gweithiwr gofal yn rhoi'r gorau iddi. Er bod hyn yn ymddangos yn gymedrol, mae'r awduron yn dadlau bod effeithiau cyflog yn amrywio'n sylweddol ar draws lefelau cyflog a lleoliadau. Er enghraifft, dangosodd eu dadansoddiad fod cynyddu'r cyflog cyfartalog fesul awr mewn cartref gofal preswyl preifat i gyfateb i gartref gofal awdurdod lleol (sy'n cyfateb i gynnydd o 26%) wedi lleihau'r tebygolrwydd y byddai gweithwyr yn gadael 27%. Ar ben hynny, roedd effaith cyflogau ar gadw staff yn sylweddol fwy nag mewn sectorau eraill; er enghraifft, canfuwyd bod cynnydd o 10% mewn cyflog i nyrsys a gyflogir gan y GIG yn lleihau'r tebygolrwydd y byddai nyrsys yn gadael eu swydd 6% bob blwyddyn (Frijters et al., 2007). Gall y gwahaniaeth hwn mewn effaith cyflog fod yn gysylltiedig â'r pŵer cyflogaeth sydd gan y GIG ar gyfer nyrsys, gyda chyfleoedd gwaith eraill cyfyngedig ar gael.

Er bod y canfyddiadau hyn yn cefnogi'r ddadl y gall gwella cyflogau gael dylanwad cadarnhaol ar gadw staff yn y sector gofal, mae'r dystiolaeth hefyd yn tynnu sylw at bwysigrwydd ansawdd swyddi ehangach. Canfu Vadean a Saloniki (2023) fod gostyngiadau mewn trosiant yn fwy amlwg pan oedd cynnydd mewn cyflogau yn cyd-fynd â gwelliannau mewn trefniadau contract - yn enwedig contractau llawn amser ac oriau gwarantedig - yn ogystal ag arferion arwain a rheoli cadarnhaol. Ni ddaethant o hyd i dystiolaeth gyson bod cyfleoedd hyfforddi yn gwella lefelau cadw staff, gan awgrymu y gallai'r strwythurau datblygiad cyflog cyfyngedig ym maes gofal cymdeithasol danseilio gwerth sgiliau neu gymwysterau gwell.

Yn yr un modd, mae dadansoddiad o Set Ddata'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol i Oedolion yn awgrymu mai effaith uniongyrchol fach yn unig y mae cyflog ar ei ben ei hun yn ei chael ar gadw staff yn y tymor hir. Adroddodd Atkinson et al. (2024) fod cynnydd o £1 mewn cyflog fesul awr yn 2015 yn gysylltiedig â hyd gwasanaeth cyfartalog uwch o ddim ond 0.02 mlynedd rhwng 2015 a 2023. Fodd bynnag, canfu'r un astudiaeth fod cysylltiad cryf rhwng newid swyddi a chyflogau uwch, gyda gweithwyr a symudodd rhwng cyflogwyr yn cael codiad cyflog cyfartalog o 2% a chynnydd o 8% mewn oriau contract. Mae hyn yn dangos bod gweithwyr yn newid swyddi nid yn unig am well cyflog ond hefyd am well trefniadau gweithio.

Yn yr Alban, comisiynodd Ysgrifennydd y Cabinet dros Adfer y GIG, Iechyd a Gofal Cymdeithasol waith ymchwil i asesu effaith cynyddu'r isafswm cyflog ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol i oedolion o £10.90 i £12.00 yr awr ar lefelau cyflogaeth (Llywodraeth yr Alban, 2024). Roedd y dadansoddiad yn awgrymu y byddai codiad cyflog o 1% yn arwain at gynnydd o rhwng 1.75% ac 1.8% mewn cyflogaeth, yn dibynnu ar y cyflog sylfaenol. Gan gadw ffactorau eraill yn gyson, rhagwelwyd y byddai codi'r isafswm cyflog i £12.00 yr awr yn cynyddu cyfraddau cyflogaeth 2.7-4%, a rhagwelwyd y byddai cynnydd dilynol i £13.00 yr awr yn cynyddu cyflogaeth 8.4-11.2%. Daeth yr astudiaeth i'r casgliad bod codiadau cyflog yn debygol o gael effaith gadarnhaol ar gyflogaeth ym maes gofal cymdeithasol i oedolion.

Yng Nghymru, roedd yr arolwg Dweud eich Dweud a gynhaliwyd gan Gofal Cymdeithasol Cymru mewn partneriaeth â Phrifysgol Newydd Swydd Buckingham, Cymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain, a Phrifysgol Spa Caerfaddon (2025) yn edrych ar ffactorau sy'n dylanwadu ar recriwtio a chadw staff. Dywedodd tua 69% o'r gweithlu eu bod yn fodlon ar delerau ac amodau eu cyflogaeth, er bod hyn yn fwy amlwg ymysg rheolwyr. Fodd bynnag, roedd bodlonrwydd ar gyflog yn arbennig o isel ar draws pob rôl: dim ond 38% o'r ymatebwyr ddywedodd eu bod yn fodlon ar eu cyflog - dywedodd 42% eu bod yn anfodlon. Dywedodd llai na hanner (46%) eu bod yn gallu ymdopi'n ariannol, a dywedodd 48% fod eu sefyllfa ariannol yn heriol, er bod hyn ychydig yn well na'r flwyddyn flaenorol (59%). Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu darlun a allai wella ond maent yn dangos bod cyflogau isel yn parhau i roi pwysau sylweddol ar y gweithlu ac yn debygol o ddylanwadu ar gadw a recriwtio.

Mae hyn yn cyd-fynd â chanfyddiadau Cordis Bright (2025). Canfu gwerthusiad y cwmni o'r Cyflog Byw Gwirioneddol yng Nghymru mai dim ond 21% o weithwyr gofal cymdeithasol ddywedodd eu bod yn fodlon ar gael y Cyflog Byw Gwirioneddol. Dywedodd bron i hanner (41%) eu bod yn ei chael yn anodd ymdopi'n ariannol, hyd yn oed wrth dderbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol. Roedd yn ymddangos bod cysylltiad agos rhwng anfodlonrwydd a lefel y cyfrifoldeb sy'n cael ei ysgwyddo gan y gweithlu, gyda 74% o'r ymatebwyr a oedd yn cael y Cyflog Byw Gwirioneddol yn dweud nad oedd y cyflog yn adlewyrchu atebolrwydd na gofynion eu rôl yn ddigonol.

Yn gyffredinol, mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod cyflog yn ffactor pwysig sy'n dylanwadu ar recriwtio a chadw'r gweithlu gofal cymdeithasol, yn enwedig o ystyried y cymhlethdod, y cyfrifoldeb a'r sgiliau sydd eu hangen mewn rolau gofal. Ond, mae ffactorau ansawdd swyddi eraill yn bwysig hefyd. Mae gwelliannau mewn cyflogau, yn enwedig pan fydd amodau gwaith mwy diogel a chefnogol yn cyd-fynd â nhw, yn debygol o chwarae rhan ganolog yn y gwaith o gryfhau sefydlogrwydd y gweithlu.

3.7.2. Ffactorau eraill y gwelir eu bod yn dylanwadu ar recriwtio a chadw staff yn y gweithlu gofal cymdeithasol

Archwiliodd adolygiad llenyddiaeth (Turnpenny a Hussein, 2020) lenyddiaeth a gyhoeddwyd yn rhyngwladol (ar gael yn Saesneg) dros y 15 mlynedd diwethaf i ddeall y prif ffactorau sy'n gysylltiedig â chadw staff a throsiant staff ym maes gofal cymdeithasol. Daeth hyn i'r casgliad bod gwella cyflogau a gwobrau yn y sector gofal cymdeithasol yn hanfodol er mwyn denu a chadw gweithwyr. Fodd bynnag, nid yw'r

rhain ar eu pen eu hunain yn debygol o wrthbwysu effaith swyddi o ansawdd gwael ac amodau gwaith anffafriol (Ffigur 4).

Ffigur 4: Crynodeb o ffactorau unigol a chysylltiedig â swydd sy’n dylanwadu ar gadw staff ym maes gofal cymdeithasol



Ffynhonnell: Turnpenny a Hussein, 2020

Canfu ymchwil Dweud eich Dweud (Gofal Cymdeithasol Cymru et al, 2025) fod bron i 20% o’r rhai a ymatebodd i’r arolwg yn bwriadu gadael eu rôl bresennol ym maes gofal cymdeithasol, gyda deiliadaeth gyfartalog o ddim ond 14 mis ymysg y rhai sy’n bwriadu gadael y sector. Roedd y rhesymau a roddwyd dros fod eisiau gadael yn cynnwys:

- Cyflog isel
- Diffyg cydnabyddiaeth
- Amodau gwaith gwael
- Diffyg cyfleoedd i ddatblygu yn eu gyrfa

Amlinellir rhai o’r dylanwadau hyn, ynghyd â ffactorau eraill a amlinellir yn yr ymchwil sy’n effeithio ar gadw staff mewn gofal cymdeithasol isod:

3.7.2.1. Oedran a blynyddoedd mewn gwasanaeth

Canfu Atkinson et al. (2024) fod nifer o ffactorau’n dylanwadu ar hyd gwasanaeth ymysg gweithwyr gofal, gan gynnwys oedran, profiad, a oes hyfforddiant ‘yn y gwaith’ ar gael, contractau parhaol, ac ansawdd darparwyr fel y mesurir gan sgoriau’r Comisiwn Ansawdd Gofal. Mae tystiolaeth hefyd yn dangos bod gweithwyr gofal iau yn fwy tebygol o adael eu rolau o’u cymharu â’r rheini sydd wedi bod yn y sector yn hirach neu sy’n dod i waith gofal yn ddiweddarach yn eu bywyd (Vadean a Saloniki, 2023).

Yn yr un modd, nododd gwaith cynharach gan Vadean a Saloniki (2020) fod cyfraddau trosiant ar eu huchaf ymysg gweithwyr gofal 35 oed neu iau. Er y gellir priodoli rhywfaint o hyn i ffactorau personol, fel ymrwymadau gofal plant, mae tystiolaeth hefyd ei fod yn ymwneud â dyheadau dilyniant gyrfa. Efallai y bydd gweithwyr yn y grŵp oedran hwn yn fwy brwdfrydig ynghylch chwilio am rolau sy'n cynnig llwybrau datblygu cliriach, yn hytrach nag aros mewn swyddi heb lawer o gyfleoedd i ddatblygu:

Fodd bynnag, mae hyn yn codi cwestiynau ynghylch strategaethau posibl i ddarparwyr gofal eu defnyddio i gadw pobl ifanc sy'n dangos diddordeb mewn gwaith gofal: sut gellir gwneud swyddi gofal cymdeithasol yn fwy deniadol i bobl ifanc sy'n ymuno â'r farchnad lafur? (Vadean a Saloniki, 2020, t. 11)

3.7.2.2. Nodweddion personol eraill

Canfuwyd hefyd bod cyflogau'n amrywio yn ôl rhanbarth a nodweddion demograffig, gyda menywod, pobl o'r mwyafrif byd-eang, a gwladolion nad ydynt yn Brydeinig yn cael cyflogau is ar gyfartaledd (Atkinson et al., 2024). Mae gan y gwahaniaethau hyn oblygiadau i sefydlogrwydd y gweithlu: canfuwyd bod gan unigolion sy'n perthyn i'r grwpiau hyn gyfnodau byrrach o wasanaeth yn y sector gofal, sy'n dangos y gallai cyflog anghyfartal gyfrannu at lefelau is o ran cadw staff.

Mae tystiolaeth bellach y gall cyflogaeth yn y sector gofal effeithio'n negyddol ar gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, yn enwedig i weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu neu deuluol, a bod y straen hwn yn cyfrannu at gyfraddau trosiant uwch (Weale, Wells ac Oakman, 2019). Mae'r canfyddiad hwn yn arbennig o bwysig i'w nodi o ystyried proffil demograffig y gweithlu: yng Nghymru, er enghraifft, mae 81% o'r gweithlu gofal cymdeithasol yn fenywod (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2024), grŵp a allai fod yn fwy tebygol o fod â dyletswyddau gofalu. Felly, mae'r rhyngweithio rhwng cyflogau isel, amodau gwaith ansicr, a phwysau gwaith a bywyd yn parhau i fod yn her sylweddol o ran recriwtio a chadw staff yn y sector.

Mae nodweddion personol eraill sy'n gysylltiedig â throsiant uwch staff mewn gofal yn cynnwys:

- Cyflyrau iechyd, fel cwynion cyhyrsgerbydol ac anafiadau galwedigaethol eraill sy'n deillio o natur gorfforol swydd mewn gofal, gan gynnwys codi a chario
- Bod yn iau (mae pobl yn fwy tebygol o adael swydd mewn gofal po ieuengaf ydynt, fel y nodwyd yn yr adran flaenorol)
- Profiad o addysg uwch (Turnpenny a Hussein, 2020)

3.7.2.3. Arwain a Rheoli

Canfuwyd bod arweinyddiaeth effeithiol yn hanfodol i fodlonrwydd mewn rôl gweithiwr gofal – mae'n cefnogi amgylchedd gwaith cadarnhaol a diwylliant cryf yn y gweithle.

...mae bod yn lle da i weithio yn bwysig, ac mae'r rhain yn amrywio o sgoriau uchel y Comisiwn Ansawdd Gofal i hyfforddiant cynefino cadarn, o fathau ariannol o wobrau fel taliadau bonws i fanteision anariannol gan gynnwys cynlluniau cydnabyddiaeth (t 10).

Fodd bynnag, mae sector cyflogaeth gweithwyr gofal wedi awgrymu mai dim ond pan fydd cyflogau ar lefel dderbyniol y mae'r strategaethau hyn yn effeithiol.

Canfuwyd bod arddull rheoli gwael (ee, peidio â rhoi ymreolaeth i staff dros dasgau a/neu beidio â gofyn i staff gyfrannu at wneud penderfyniadau) hefyd yn cynyddu trosiant staff mewn rolau gofal (Donoghue a Castle, 2009).

3.7.2.4. Cyfle i hyfforddi a datblygu'n broffesiynol

Canfu Atkinson et al., (2024) dystiolaeth gyfyngedig yn y sector gofal annibynnol, preifat o systemau cyflog sy'n seiliedig ar sgiliau a phrofiad, a lle cynigir cynyddrannau am ennill cymwysterau a phrofiad. Bychan iawn yw'r rhain ac weithiau dim ond ychydig geiniogau ychwanegol yr awr a gynigir. Yn ogystal, daeth y gwaith ymchwil hwn i'r casgliad, gan mai dim ond hyn a hyn o gyfleoedd gyrfa sydd yna ym maes gofal, y bydd cymhelliant i ennill cymwysterau yn gyfyngedig. Felly, nid yw llwybrau gyrfa ar eu pen eu hunain yn debygol o wneud gwaith gofal cymdeithasol i oedolion yn opsiwn deniadol (Atkinson et al., 2024, tt 7).

Nid yw ennill cymwysterau yn cael unrhyw effaith glir ar gadw staff (Atkinson et al., 2024, t. 9)

Canfu'r arolwg Dweud eich Dweud (Gofal Cymdeithasol Cymru et al, 2025) fod tua 40% o'r ymatebwyr wedi mynegi diddordeb mewn symud ymlaen i rolau arwain. Fodd bynnag, mae diddordeb mewn dilyn rolau o'r fath wedi gostwng yn ystod y blynyddoedd diwethaf, yn enwedig ymysg gweithwyr gofal cymdeithasol, gan ostwng o 53% yn 2024 i 45% yn 2025. Roedd yr arolwg hefyd yn adrodd am ostyngiad yn hyder gweithwyr yn eu gallu i ymgymryd â rolau arwain wrth gymharu ymatebion 2025 â'r rhai o 2024 ymlaen, gan awgrymu llai o optimistiaeth am ddatblygiad gyrfa (Gofal Cymdeithasol Cymru et al., 2025, t. 5).

3.7.2.5. Telerau ac Amodau Cyflogaeth

Canfu Atkinson et al. (2024) fod cyflogau'n chwarae rhan gadarnhaol, er yn gymharol fach, o ran cadw gweithwyr gofal. Roedd eu dadansoddiad o symudiadau rhwng swyddi ymysg staff a arhosodd yn y sector yn dangos bod gweithwyr yn aml yn dweud bod gwell cyflog yn ffactor a ddylanwadodd ar eu penderfyniad i newid cyflogwyr. Fodd bynnag, cyfeiriwyd yn aml hefyd at well amodau gwaith, sy'n awgrymu bod **cyflog ac amodau gwaith yn hanfodol i gadw staff yn effeithiol**. Nodwyd bod ffactorau fel prinder staff, pwysau llwyth gwaith, ac arferion comisiynu o funud i funud, ynghyd â dibyniaeth fawr ar gontractau dim oriau ym maes gofal yn y cartref, yn cael effaith negyddol ar gadw staff. Ar y llaw arall, roedd telerau ac amodau gwell, gan gynnwys absenoldeb salwch â thâl, oriau wedi'u gwarantu,

trefniadau gweithio hyblyg, cymorth iechyd a llesiant, cyfleoedd hyfforddi, a mwy o ymreolaeth mewn rolau, yn gysylltiedig â chadw staff yn well. Mae'r canfyddiadau hyn yn dangos, er bod cyflogau'n bwysig, bod yn rhaid eu hategu gan welliannau i amodau cyflogaeth ehangach i gefnogi'r gwaith o gadw'r gweithlu'n gynaliadwy.

Yn yr un modd, canfu Vadean a Saloniki (2020), ar ôl rheoli ar gyfer newidynnau eraill, fod cydberthynas gadarnhaol rhwng trosiant staff a chyfran y staff a gyflogir ar contractau dim oriau. Er bod trefniadau dim oriau yn gweithio'n dda i rai gweithwyr (ee, dywedodd 36% o'r ymatebwyr ar contractau o'r fath yn yr arolwg Dweud eich Dweud eu bod yn dymuno aros arnynt) mae'r dystiolaeth ehangach yn awgrymu bod absenoldeb oriau wedi'u gwarantu yn cael effaith negyddol ar gadw staff. Mae'r ffactorau sy'n cyfrannu yn cynnwys incwm ansefydlog ac annisgwyl, ac roedd llawer o weithwyr wedi nodi bod hyn yn her sylweddol (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2025).

Dangosodd dadansoddiad pellach gan Vadean a Saloniki (2023), gan gadw ffactorau eraill yn gyson, fod gwelliannau i amodau cyflog a chyflogaeth (fel contractau llawn amser a chontractau gydag oriau wedi'u gwarantu) yn lleihau'n sylweddol y tebygolrwydd y byddai gweithwyr gofal yn gadael eu swyddi. Roedd amodau gwaith gwell yn cynnwys llwyth gwaith mwy cytbwys, gwasanaethau o ansawdd uchel fel yr adlewyrchir yn sgoriau 'Da' neu 'Rhagorol' y Comisiwn Ansawdd Gofal, a chyflogaeth mewn sefydliadau sydd â chyfraddau trosiant a swyddi gwag is.

3.7.2.6. Nodweddion y sefydliad a'r swydd

Mae gwaith ymchwil wedi dangos bod nifer o nodweddion sefydliadol yn dylanwadu ar drosiant staff ym maes gofal cymdeithasol, gan gynnwys maint cyflogwyr, lefelau staffio is, gweithredu fel sefydliad 'er elw', a chyflogaeth mewn gwasanaethau gofal yn y cartref (Castle, 2008; Castle ac Engberg, 2006; Hussein et al., 2016).

Mae dystiolaeth yn dangos yn gyson bod **cyflogwyr gofal yn y cartref yn profi cyfraddau trosiant uwch na lleoliadau gofal eraill**, fel cartrefi gofal preswyl. Credir bod y trosiant uwch hwn yn adlewyrchu mwy o anfonlonrwydd ar amodau gwaith, sy'n gysylltiedig â nodweddion sy'n benodol i rolau gofal yn y cartref, gan gynnwys amser teithio di-dâl ac ymweliadau gofal byr iawn (Hussein, 2011; Vadean a Saloniki, 2020).

Nododd Turnpenny a Hussein (2020) hefyd nodweddion ychwanegol gwaith gofal sy'n gysylltiedig â throsiant a chadw staff, gan gynnwys:

- **Llafur emosiynol:** Gall gweithio gydag unigolion a allai fod ar ddiwedd eu hoes neu sydd â chyflyrau iechyd cymhleth a heriol gyfrannu at flinder emosiynol a diffygriad. Mae hyn wedi'i gysylltu â throsiant uwch ymhlith gweithwyr gofal (Kim a Kim, 2017).
- **Straen sy'n gysylltiedig â'r swydd:** Mae llwythi gwaith trwm, pwysau amser a gofynion gweinyddol yn cyfrannu at lefelau straen uwch, sydd yn ei dro yn cynyddu'r tebygolrwydd y bydd staff yn gadael eu rolau (Barken et al., 2018). Yn yr un modd, canfu'r Arolwg Dweud eich Dweud (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2025) fod lefelau gorbryder ymysg gweithwyr gofal cymdeithasol yn sylweddol uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol.

Yn galonogol, nododd yr un arolwg welliannau mewn llesiant o'i gymharu â 2024, gan gynnwys mwy o fodlonrwydd ar fywyd, mwy o ymdeimlad bod bywyd yn werth chweil, a lefelau uwch o hapusrwydd yn cael eu cofnodi ymysg y gweithlu gofal cymdeithasol.

Yn wahanol i'r ffactorau sy'n gysylltiedig â throsiant, canfuwyd bod rhai nodweddion swydd yn cefnogi cadw staff. Mae'r rhain yn cynnwys lefelau uwch o ymreolaeth swyddi, mwy o hyblygrwydd o ran tasgau, ac arferion sefydliadol sy'n galluogi gweithwyr i ganolbwyntio ar agweddau perthynol ac ystyrlon gyrfa mewn gofal (Baughman a Smith, 2012).

3.7.2.7. Cyfleoedd ar gyfer Datblygiad Cyflog neu Daliadau Bonws

Ymddengys nad yw strwythurau cyflog yn y sector gofal annibynnol / preifat yn cynnig llawer o amrywiaeth rhwng gweithwyr gofal newydd neu iau a'r rhai mewn swyddi uwch. Mae hyn yn awgrymu nad yw cyfraddau cyflog yn aml yn adlewyrchu'r lefelau uwch o gyfrifoldeb sy'n gysylltiedig â rolau uwch, ac nad yw'r gwahaniaethau bach rhwng graddau yn rhoi llawer o gymhelliant i staff symud ymlaen i swyddi uwch (Atkinson et al., 2024).

Nododd Cordis Bright (2024) hefyd nifer o ganlyniadau anfwriadol a oedd yn deillio o weithredu'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yng Nghymru. Roedd y rhain yn cynnwys:

- gostyngiadau mewn cyfleoedd goramser a thaliadau bonws
- lleihau gwahaniaethau cyflog, sy'n gwneud rolau uwch weithwyr gofal yn llai deniadol ac a allai gyfyngu ar ddatblygu'r gweithlu yn y tymor hwy.

Felly, daeth y gwerthusiad i'r casgliad, er bod gan y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol fanteision pwysig o ran tegwch a lefelau cyflog sylfaenol, mai effaith gyfyngedig yn unig a gafodd ar gadw staff. Mae hyn yn atgyfnerthu'r dystiolaeth ehangach, er bod cyflog yn dal yn ffactor sylweddol, na all fynd i'r afael ar ei ben ei hun â'r heriau strwythurol a sefydliadol sy'n effeithio ar recriwtio a chadw staff yn y sector gofal cymdeithasol. Mae gwella cyfleoedd ehangach ar gyfer cydnabyddiaeth a datblygiad yn hanfodol.

3.7.2.8. Cyfraddau trosiant ar hyn o bryd

Canfu Teo et al. (2022) fod trosiant gweithwyr gofal yn cael effaith negyddol ar lefelau cadw staff yn y tîm staff ehangach. Roedd eu dadansoddiad yn awgrymu bod cadw staff yn well yn gysylltiedig â mwy o dwf mewn cyflogaeth, sy'n cael ei adlewyrchu mewn rowndiau recriwtio mwy llwyddiannus a chyfraddau swyddi gwag is. Roedd y cysylltiad hwn yn arbennig o amlwg yn y sectorau gofal preifat a gwirfoddol, o'i gymharu â'r sector cyhoeddus.

Yn yr un modd, adroddodd Vadean a Saloniki (2020) hefyd fod sefydlogrwydd y gweithlu yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o lunio amodau cadw a chyflogaeth. Roedd sefydliadau â throsiant is a strwythurau staffio mwy sefydlog yn tueddu i gynnig amgylcheddau gwaith mwy ffafriol, a oedd yn cefnogi cadw staff ymhellach.

3.7.2.9. Ffactorau allanol

Canfuwyd hefyd bod amrywiaeth o ffactorau allanol yn dylanwadu ar drosiant a chyfraddau swyddi gwag, ac mae'r elfennau hyn, i raddau helaeth, y tu hwnt i reolaeth uniongyrchol cyflogwyr gofal cymdeithasol. Mae'r rhain yn cynnwys amodau'r farchnad lafur leol, fel cyfraddau diweithdra, sy'n effeithio ar y cyfleoedd cyflogaeth eraill sydd ar gael. Mae'r math o wasanaeth a ddarperir yn ffactor pwysig arall: mae gofal yn y cartref, ac yn enwedig y ffordd y mae'n cael ei drefnu a'i gomisiynu gan lywodraethau lleol ac felly'n cael ei ddarparu, wedi bod yn gysylltiedig â throsiant uwch (er enghraifft, wedi'i gomisiynu'n draddodiadol drwy fodel amser a thasg). Yn ogystal, dangoswyd bod symudedd swyddi uwch ymhlith gweithwyr iau sy'n ceisio dilyniant cyflogaeth broffesiynol yn cynyddu'r tebygolrwydd y bydd staff yn gadael eu rolau (Vadean a Saloniki, 2020).

3.7.3. Sylwadau i gloi

Mae gwaith ymchwil yn awgrymu bod cyflogau'n dylanwadu'n uniongyrchol ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cymdeithasol, ac mae tystiolaeth y gall cynyddu cyflogau'r sector helpu hyfywedd dyfodol y gweithlu gofal cymdeithasol. Fodd bynnag, mae'r dystiolaeth yr un mor glir efallai na fydd codiadau cyflog yn unig yn ddigonol. Er mwyn sefydlogi'r gweithlu'n effeithiol, rhaid i welliannau mewn cyflog gyd-fynd â gwelliannau ehangach i ansawdd swyddi, gan gynnwys oriau contract diogel a rhagweladwy, cydnabyddiaeth ffurfiol o'r sgiliau a'r cyfrifoldebau sydd eu hangen mewn rolau gofal, llwythi gwaith y gellir eu rheoli, a sicrhau arferion arwain a diwylliannau sefydliadol cefnogol.

Mae'n ymddangos bod y model comisiynu a darparu ar gyfer gofal yn siapio'r ffactorau sy'n bwysig ar gyfer recriwtio a chadw staff yn y sector, gan gynnwys cyflogau. Mae hyn yn arbennig o nodedig ym maes gofal yn y cartref, lle mae'r trefniant a'r ddarpariaeth yn aml yn ei gwneud yn ofynnol i weithwyr deithio rhwng apwyntiadau, weithiau heb dâl neu heb gostau tanwydd / teithio, gan leihau eu cyflogau net ymhellach, sy'n golygu bod pobl yn fwy tebygol o adael eu swydd.

Wrth ystyried y cyd-destun cyflog ehangach, mae gofal cymdeithasol yn cynnig cyflogau sy'n debyg i, neu mewn rhai achosion (ee, y blynyddoedd cynnar) ychydig yn well na sectorau eraill sy'n aml yn cael eu hystyried yn rhai sy'n cystadlu am yr un gweithlu. Fodd bynnag, nodir y gallai rhai o'r sectorau eraill gynnwys llai o gyfrifoldeb – ee, manwerthu.

Mae'r gwahaniaeth cyflog yn amlwg wrth gymharu rolau gofal cymdeithasol â swyddi cyfatebol yn y GIG, fel cynorthwywyr gofal iechyd neu weithwyr Band 3, sydd o bosibl yn cyflawni cyfrifoldebau tebyg ond sy'n cael cyflog uwch ochr yn ochr â buddion cyflogaeth mwy ffafriol. Un pryder penodol yw'r lefel uchel o dlodi mewn gwaith ymysg gweithwyr gofal cymdeithasol neu'r rheini sy'n dweud eu bod yn cael trafferthion ariannol ymysg y gweithlu hwn. Nid yw cyfran sylweddol o'r gweithlu yn gallu talu costau byw sylfaenol, ac mae'r straen ariannol hwn yn debygol o rwystro recriwtio i'r sector a chadw staff profiadol.

Yn olaf, er bod cynnydd yn y Cyflog Byw Gwirioneddol a gwelliannau eraill i gyflog sylfaenol wedi gwneud swydd gofal cymdeithasol yn fwy deniadol ar lefel mynediad,

maent hefyd wedi cyfrannu at leihau'r gwahaniaethau cyflog rhwng rolau gofal iau ac uwch. Mae'r cywasgu hwn ar strwythurau cyflog yn lleihau'r cymhellion ar gyfer dilyniant gyrfa ac yn effeithio'n anghymesur ar weithwyr iau, a allai fod yn chwilio am lwybrau datblygu cliriach, gyda chyfraddau cyflog uwch mwy sylweddol wrth iddynt symud ymlaen i rolau uwch.

4. Ymgysylltu â rhanddeiliaid

Cysylltwyd â chyflogwyr gweithwyr gofal cymdeithasol, yn ogystal â gweithwyr gofal sy'n gweithio'n uniongyrchol yn y sector yng Nghymru, yn cynnig cyfle iddynt gyfrannu at yr adolygiad hwn a'i gryfhau. Nod yr ymgysylltu â rhanddeiliaid oedd casglu rhagor o wybodaeth am yr ystod o dâl a chyflogau a gynigir i'r gweithlu gofal cymdeithasol, sy'n cyd-fynd â'r fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2026), yn ogystal â deall dylanwad cyflog ar recriwtio a chadw'r gweithlu, o safbwynt cyflogwr a gweithiwr gofal uniongyrchol.

Gan ddefnyddio rhwydweithiau a rhestrau dosbarthu Gofal Cymdeithasol Cymru, yn ogystal â gofyn i sefydliadau cenedlaethol gymeradwyo a rhannu'r cyfle ymchwil (er enghraifft, Llywodraeth Cymru, Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru ac Arolygiaeth Gofal Cymru), gwahoddwyd cyflogwyr a gweithwyr ar draws y sector gofal cymdeithasol i oedolion a phlant i gymryd rhan mewn amrywiaeth o ymarferion ymgysylltu:

- Grwpiau ffocws cyflogwyr
- Arolwg dienw i gyflogwyr
- Cyfweiliadau un-i-un â gweithwyr gofal

Gwahoddwyd y grwpiau hyn i fynegi eu diddordeb mewn cymryd rhan yn y gwaith ymchwil hwn, gan gynnig oddeutu pythefnos i gofrestru ar gyfer y cyfweiliadau un i un neu'r grwpiau ffocws, ac oddeutu tair wythnos i lenwi'r arolwg ar-lein.

4.1. Cyflogwyr Gofal Cymdeithasol

4.1.1. Canfyddiadau arolwg ar-lein dienw

Atebodd 180 o gyflogwyr yr arolwg, gyda rhai ymatebion rhannol. Roedd 93 o'r ymatebion hyn yn cynnwys gwybodaeth am gyflog a thâl gweithwyr gofal cymdeithasol. Felly, yn unol â nod yr adolygiad hwn, dim ond y 93 o ymatebion sydd wedi cael eu dadansoddi a'u cyflwyno yn yr adroddiad hwn. Ceir crynodeb o'r cyflogwyr hyn yn Nhabl 14 isod:

Tabl 14: Nodweddion 93 o ymatebwyr yr arolwg

Nodwedd	Manylion
Sector	Preifat / annibynnol (69); Gwirfoddol/nid-er-elw (10); cyflogwr cyngor lleol (14).
Prif fath o wasanaeth	Cartrefi preswyl neu nyrsio (30); gofal cartref/gofal yn y cartref (32); byw â chymorth (20); gwasanaethau i blant (5); gwasanaethau eraill (6).
Nifer y gwasanaethau a ddarperir yng Nghymru	Un gwasanaeth (31); rhwng 2 a 4 (27); rhwng 5 a 10 (16); rhwng 11 ac 20 (7); dros 20 (10).
Nifer y gwasanaethau a ddarperir yn y DU	Un gwasanaeth (31); rhwng 2 a 4 (24); rhwng 5 a 10 (18); rhwng 11 ac 20 (5); dros 20 (13).
Nawdd	Yn dal trwydded noddwr i recriwtio staff o'r tu allan i'r DU (38); ddim yn dal trwydded noddwr (54).

4.1.1.1. Faint mae gweithwyr gofal yn cael eu talu a sut mae hyn yn amrywio?

Roedd yr arolwg yn gofyn i gyflogwyr fapio eu swyddi i'r pum band arfaethedig yn y fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru, amlinellu'r cyflog a'r tâl sy'n gysylltiedig â phob rôl, a disgrifio'r prif dasgau a chyfrifoldebau mor gywir â phosibl. Cydnabuwyd na fyddai gan bob cyflogwr rôl ar draws pob un o'r pum band ac efallai na fyddai cysoni swyddi â band penodol bob amser yn syml. Felly, gofynnwyd i gyflogwyr ddewis y band a oedd fwyaf addas yn eu barn nhw.

Adeg cwblhau'r arolwg, nid oedd y fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru wedi cael ei gyhoeddi eto, felly nid oedd ymatebwyr yn debygol o fod yn gyfarwydd ag ef. O ganlyniad, efallai fod cyflogwyr wedi ystyried y fframwaith fel model damcaniaethol yn hytrach na dull sefydledig o drefnu'r gweithlu. Felly, roedd angen rhywfaint o waith dehongli wrth ddadansoddi'r canfyddiadau.

Mae Tabl 15 yn crynhoi'r wybodaeth a ddarparwyd am gyflogau a chyfrifoldebau ar draws y bandiau swyddi arfaethedig. Mae'r ffigurau a ddangosir yn cyfeirio at gyfraddau fesul awr sylfaenol yn unig ac nid ydynt yn cynnwys unrhyw daliadau uwch.

Mae bandiau A a B wedi cael eu cyfuno. Y rheswm am hyn yw nad oedd bron i dri chwarter yr ymatebwyr wedi gwahaniaethu cyflogau rhwng gweithwyr gofal sy'n newydd-ddyfodiaid a gweithwyr gofal iau gyda rhywfaint o brofiad. Lle rhoddwyd cyfraddau ar wahân, dim ond £0.49 yr awr oedd y gwahaniaeth cyfartalog.

Tabl 15: Canfyddiadau'r arolwg – Cyflog sylfaenol fesul awr ar gyfer pob band swydd gweithiwr gofal (heb gynnwys taliadau ychwanegol am oramser, tâl gyda'r nos neu ar benwythnosau) gydag ystod o gyfrifoldebau / tasgau

Band y Swydd	Disgrifiad	Cyflog fesul awr a nodwyd yn yr ymatebion i'r arolwg	Ystod y cyfrifoldebau a nodwyd yn yr ymatebion i'r arolwg
A a B	A – Gweithiwr gofal cymdeithasol sy'n newydd i'r sector ac sy'n cael ei gyflogi i ddarparu gofal a chymorth wrth ennill y sgiliau a'r wybodaeth sy'n ofynnol. B – Gweithiwr sy'n cael ei gyflogi i ddarparu gofal a chymorth yn uniongyrchol i unigolyn.	Cymedr: £13.00 yr awr⁷ Canolrif: £12.80 yr awr Ystod: £12.21 - £15.75 yr awr	Gofal personol, hylendid a chymorth ymataliaeth, atgoffa am feddyginiaeth, rhoi meddyginiaeth. Cymorth amser bwyd, tasgau o gwmpas y tŷ fel glanhau a golchi dillad, cymorth gyda sgiliau byw bob dydd (fel cyllidebu a mynd i apwyntiadau). Cwmnïaeth, helpu i gadw mewn cysylltiad â ffrindiau a theulu a chymorth i gysylltu â'r gymuned leol⁸. Mae'r tasgau ychwanegol ar gyfer Band B yn cynnwys arwain shifftiau, mentora staff newydd, gweithio heb oruchwyliaeth / gweithio ar eich pen eich hun, gweithio gydag anghenion mwy cymhleth, rheoli meddyginiaethau.
C	Gweithiwr sydd wedi'i gyflogi i ddarparu gofal a chymorth, weithiau ar lefel uwch o ran arbenigedd, yn uniongyrchol i unigolyn.	Cymedr: £13.07 yr awr Canolrif: £13.25 yr awr Ystod: £12.21 - £18.50 yr awr	Yn ogystal â'r tasgau ar gyfer Bandiau A a B: Sefydlu neu fentora staff newydd/iau, gan arwain timau i oruchwyllo pob agwedd ar ddarparu gofal neu redeg cartref gofal. Rhoi meddyginiaeth, asesu risg a chynllunio gofal heb oruchwyliaeth, gan ddarparu gofal arbenigol i bobl sydd ag anghenion mwy cymhleth. Rolau hapwiriadau a sicrwydd ansawdd.

⁷ Sylwch, mae'r cyfartaledd hwn yn gostwng i £12.92 yr awr os bydd gwasanaethau gofal plant yn cael eu dileu. Fel yr eglurwyd yn adran 4.1.5, nodwyd bod y cyflog fesul awr mewn gwasanaethau preswyl i blant ychydig yn uwch na gwasanaethau gofal i oedolion.

⁸ Rhestrwyd y rhan fwyaf o'r rolau / tasgau hyn ar gyfer Band A a Band B.

Band y Swydd	Disgrifiad	Cyflog fesul awr a nodwyd yn yr ymatebion i'r arolwg	Ystod y cyfrifoldebau a nodwyd yn yr ymatebion i'r arolwg
D	Gweithiwr sy'n cael ei gyflogi fel dirprwy reolwr, arweinydd tîm, neu ymarferydd arweiniol sy'n goruchwyllo meysydd gofal a chymorth arbenigol neu eiriolaeth. Efallai y bydd ganddo hefyd rôl yn asesu anghenion gofal a chymorth.	Cymedr: £15.61 yr awr Canolrif: £14.95 Ystod: £13.00 - £25.00 yr awr	Roedd y tasgau ychwanegol a nodwyd ar gyfer Band D yn cynnwys: Bod yn gyfrifol am redeg cartref gofal neu wasanaeth gofal o ddydd i ddydd, gan hyfforddi / mentora a / neu reoli'r gweithlu, gan gyflenwi ar ran y rheolwr pan fo angen. Gwaith aml-asiantaeth, gan gynnwys cynrychioli'r gwasanaeth gofal mewn cyfarfodydd tîm amlddisgyblaethol a chysylltu â gweithwyr proffesiynol eraill. Bod yn arweinydd diogelu, rheoli cwympiadau a digwyddiadau eraill, sicrwydd ansawdd a chynnal archwiliadau. Bod yn gyfrifol am storio ac archwilio stoc meddyginiaethau, a goruchwyllo'r gwasanaeth yn ariannol. Cyfarfod â theuluoedd. Recriwtio a hyfforddi'r gweithlu.
E	Gweithiwr sy'n rheoli gwasanaeth ac sy'n gyfrifol am reolaeth broffesiynol gyffredinol y gwaith o ddarparu, goruchwyllo, a sicrhau ansawdd y gofal a'r cymorth a ddarperir.	Cymedr: £21.36 Canolrif: £20.59 Ystod: £14.00 - £38.00 yr awr	Goruchwyllo a rheoli cartref neu wasanaeth gofal yn llawn - yr Unigolyn Cyfrifol yn aml. Bod yn gyfrifol am gynllunio, cwblhau rotas, rheoli cyllidebau / cyllid, cydymffurfiaeth, sicrhau ansawdd a phob archwiliad. Rheoli cwynion. Rheoli'r swyddfa'n gyffredinol, gan sicrhau bod digon o gyflenwadau. Arweinydd Diogelu a chyswllt AGC Yn gyfrifol am Adnoddau Dynol, recriwtio, hyfforddi, arfarnu, disgyblu, llesiant y gweithlu ac arwain diwylliant, gwerthoedd a gwelliant parhaus y gwasanaeth. Prif gyswllt ar gyfer yr awdurdod lleol, contractau ac anfonebu.

4.1.2. Cydymffurfio â'r Cyflog Byw Gwirioneddol

Dywedodd lleiafrif o'r ymatebwyr (14%, n=13) eu bod yn talu'r Cyflog Byw Cenedlaethol, neu ychydig yn uwch na hynny, i weithwyr gofal Band A a Band B, yn hytrach na'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Mewn rhai achosion, fodd bynnag, gallai taliadau ychwanegol ar gyfer gwaith gyda'r nos, ar benwythnosau neu wyliau banc godi enillion cyfartalog fesul awr gweithiwr dros £12.60 (cyfradd ofynnol y Cyflog Byw Gwirioneddol adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn). Ar sail ein cyfrifiadau, ac ar ôl ystyried y gwelliannau hyn, roedd deg ymatebydd (11%) yn dal i gynnig cyfradd gyfartalog fesul awr o dan y Cyflog Byw Gwirioneddol presennol.

4.1.3. Cyfraddau cyflog ychwanegol neu uwch a gofnodwyd

Dywedodd 55 o gyflogwyr (59%) eu bod yn talu cyfraddau uwch am waith gyda'r nos, ar benwythnosau neu ar wyl y banc. Gan ddefnyddio set o dybiaethau a amlinellir yn atodiad B, cyfrifwyd cyfradd gyfartalog ddiwygiedig fesul awr ar gyfer pob cyflogwr o'r fath. Dangosodd y dadansoddiad fod gwelliannau wedi cael rhywfaint o effaith, gan gynyddu'r cyfraddau fesul awr a gyfrifwyd £0.60 ar gyfartaledd. Er enghraifft, pan gynhwyswyd gwelliannau, cynyddodd y gyfradd gyfartalog fesul awr gyffredinol ar gyfer gweithwyr gofal Band A a Band B o £13.00 i £13.36 yr awr.

Yn ogystal, dywedodd 53 ymatebydd (57%) eu bod yn cyflogi staff nos effro. O blith y cyflogwyr hyn, roedd 20 yn talu cyfradd uwch am waith nos effro, 32 yn talu'r un gyfradd beth bynnag fo'r adeg o'r dydd, ac un cyflogwr yn talu cyflog is i staff nos effro.

4.1.4. Sut mae cyflog gweithwyr gofal uniongyrchol yn amrywio yn ôl math o sefydliad?

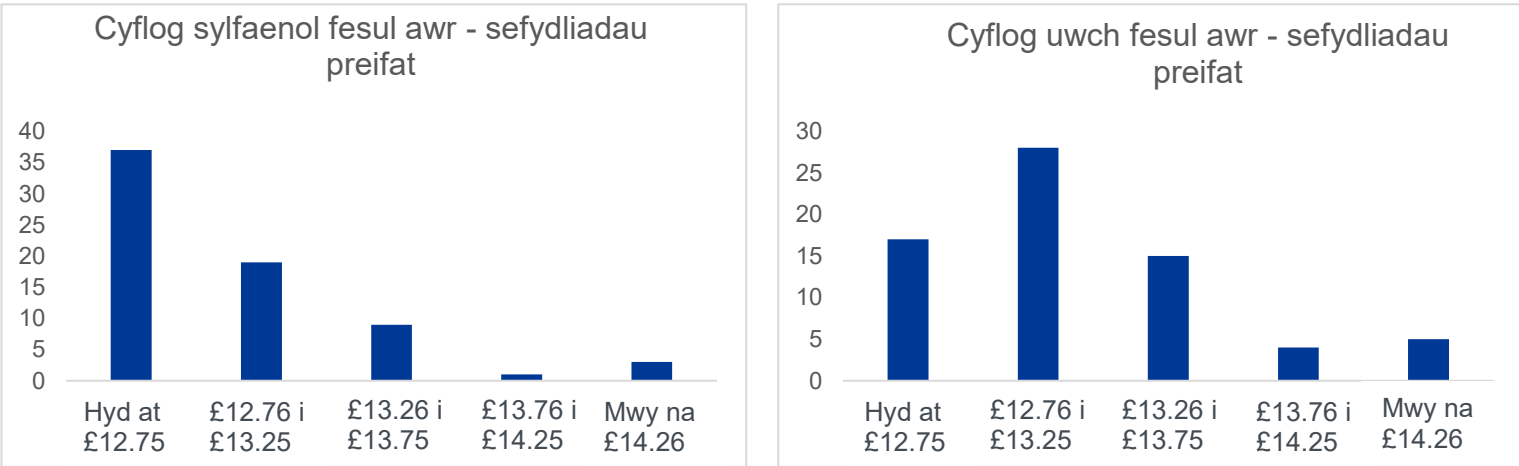
Fel y gwelir yn Nhabl 16, y sector gwirfoddol oedd yn cynnig y cyflog isaf i weithwyr gofal cymdeithasol uniongyrchol (yn unol â Band A-B). Mae cyfraddau cyflog ychydig yn uwch yn y sector gofal preifat / annibynnol, ac yn sylweddol uwch pan fydd y cyflogwr yn awdurdod lleol:

Tabl 16: Cyflog fesul awr gweithiwr gofal uniongyrchol (sylfaenol ac uwch) yn ôl math o sefydliad

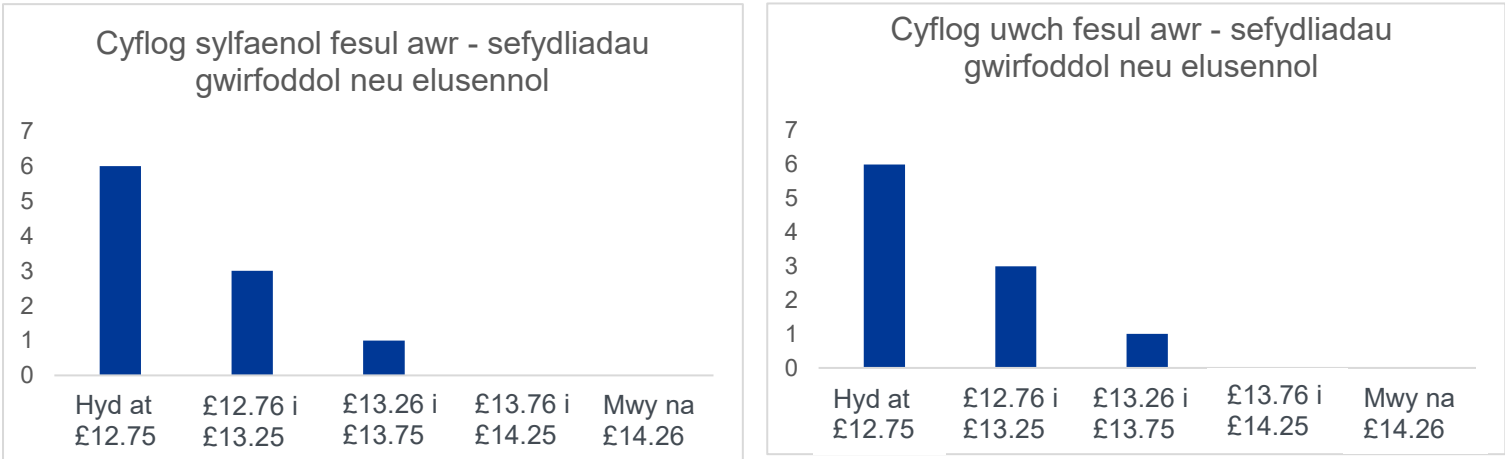
Math o sefydliad	Cyflog sylfaenol fesul awr (cyfartaledd)	Cyflog uwch fesul awr (cyfartaledd)
Sefydliad gwirfoddol neu elusenol	£12.81	£12.95
Sefydliad preifat / annibynnol	£12.88	£13.15
Awdurdod lleol	£13.73	£14.66

Mae Ffigurau 5 i 10 hefyd yn dangos yr ystod cyflog sylfaenol ac uwch a nodwyd gan bob math o sefydliad. Mae hyn yn dangos gwahaniaeth clir rhwng y cyflog a gynnigir i'r gweithlu gofal cymdeithasol, yn dibynnu ar y math o sefydliad sy'n eu cyflogi, gydag awdurdodau lleol yn gallu cynnig cyflogau a thâl llawer mwy deniadol.

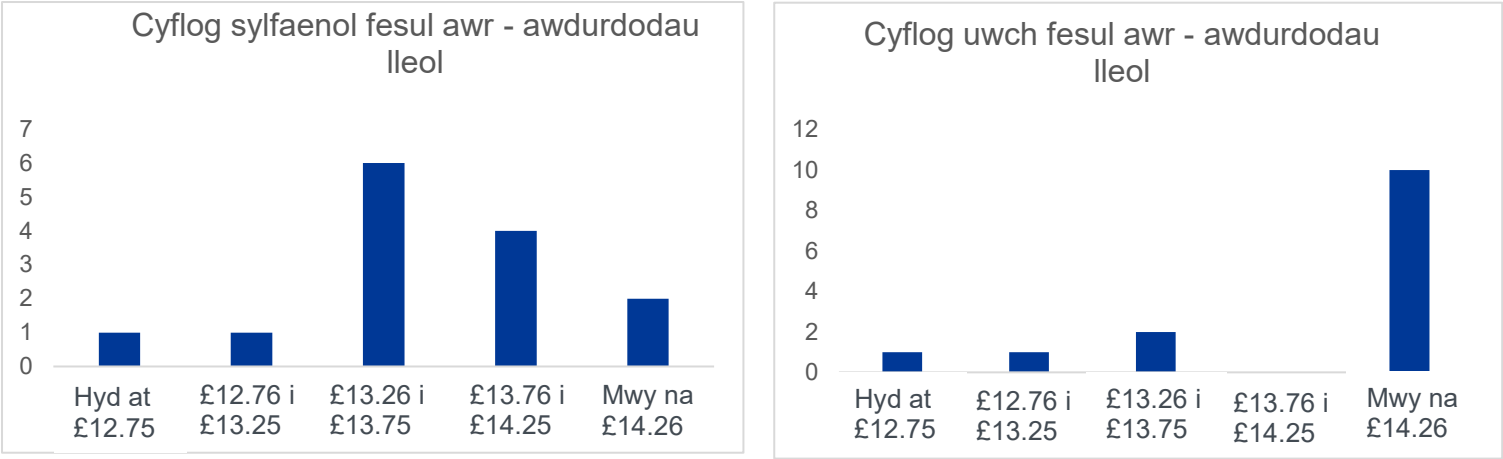
Ffigurau 5 a 6: Cyflog fesul awr i weithwyr gofal (bandiau A-C), cyfraddau sylfaenol ac uwch, yn ôl sefydliadau preifat neu annibynnol



Ffigurau 7 ac 8: Cyflog fesul awr i weithwyr gofal (bandiau A-C), cyfraddau sylfaenol ac uwch, yn ôl sefydliadau gwirfoddol neu elusennol



Ffigurau 9 a 10: Cyflog fesul awr i weithwyr gofal (bandiau A-C), cyfraddau sylfaenol ac uwch, yn ôl sefydliadau awdurdod lleol



4.1.5. Sut mae cyflog gweithwyr gofal uniongyrchol yn amrywio yn ôl lleoliad gofal?

Fel y dangosir yn Nhabl 17, roedd cyflog gweithwyr gofal uniongyrchol (Bandiau A-B) yn eithaf tebyg rhwng cartrefi preswyl/nyrsio, gofal cartref/gofal yn y cartref a byw â chymorth, ond yn uwch mewn gwasanaethau i blant a gwasanaethau “eraill”, gan gynnwys gofal ychwanegol. Roedd y rhain yn cynnwys cymorth ac adsefydlu ar ôl anaf i'r ymennydd, gwasanaethau dydd a chynorthwyyr personol taliadau uniongyrchol.

Tabl 17: Cyflog fesul awr gweithiwr gofal uniongyrchol (sylfaenol ac uwch) yn ôl lleoliad gofal

Lleoliad Gofal	Cyflog sylfaenol fesul awr (cyfartaledd)	Cyflog uwch fesul awr (cyfartaledd)
Cartrefi gofal preswyl neu ofal nyrsio preswyl	£12.82	£13.03
Gofal yn y cartref neu ofal cartref	£12.95	£13.44
Byw â Chymorth	£12.85	£13.19
Gofal Ychwanegol	£14.31	£14.31
Cartrefi preswyl i blant	£13.98	£14.59
Gwasanaethau eraill i blant	£14.13	£14.62
Arall	£13.91	£14.44

Mae'n ymddangos bod gwasanaethau plant yn cynnig cyflog ychydig yn uwch fesul awr o'i gymharu â'r lleoliadau gofal oedolion mwy traddodiadol.

4.1.6. Sut mae cyflog gweithwyr gofal uniongyrchol yn amrywio yn ôl maint y sefydliad?

Fel y dangosir yn Nhabl 18, o'n sampl arolwg, mae sefydliadau canolig eu maint (sef cyflogwyr sy'n berchen ar rhwng 5 ac 20 o wasanaethau naill ai yng Nghymru neu ledled y DU, neu sy'n rhedeg gwasanaethau o'r fath) yn cynnig cyflog sylfaenol ychydig yn uwch fesul awr a chyfradd uwch, o'i gymharu â sefydliadau llai a mwy:

Tabl 18: Cyflog fesul awr gweithiwr gofal uniongyrchol (sylfaenol ac uwch) yn ôl maint sefydliad

Maint y sefydliad (nifer y gwasanaethau sy'n eiddo iddynt neu'n cael eu rhedeg ganddynt)	Cyflog sylfaenol fesul awr (cyfartaledd)	Cyflog uwch fesul awr (cyfartaledd)
1 gwasanaeth	£12.81	£13.16
Rhwng 2 a 4 o wasanaethau	£12.93	£13.24
Rhwng 5 a 10 o wasanaethau	£13.22	£13.61
Rhwng 11 ac 20 o wasanaethau	£13.23	£13.54
Dros 20 o wasanaethau	£13.05	£13.37
Anhysbys	£13.92	£14.92

4.1.7. Sut mae cyflog gweithwyr gofal uniongyrchol yn amrywio yn ôl ffynhonnell y cyllid?

Dywedodd y rhan fwyaf o gyflogwyr fod y cyfan, y rhan fwyaf, neu'r mwyafrif o'r bobl roeddent yn eu cefnogi yn cael eu hariannu'n gyhoeddus (n=80, 86% o'r ymatebwyr). Ymysg y gyfran fach o ddarparwyr â chyfran uwch o hunan-gyllidwyr (14% o'r ymatebwyr), adroddwyd am gyfraddau cyflog ychydig yn uwch. Fodd bynnag, nid oedd y gwahaniaethau hyn yn sylweddol a dylid eu dehongli'n ofalus oherwydd maint llawer llai'r sampl. Dangosir hyn yn Nhabl 19.

Tabl 19: Cyflog fesul awr gweithiwr gofal uniongyrchol (sylfaenol ac uwch) yn ôl ffynhonnell y cyllid

Ffynhonnell y cyllid	Cyflog sylfaenol fesul awr (cyfartaledd)	Cyflog uwch fesul awr (cyfartaledd)
Mae pob un neu bron pob un ohonynt yn cael eu hariannu'n gyhoeddus	£13.04	£13.40

Ffynhonnell y cyllid	Cyflog sylfaenol fesul awr (cyfartaledd)	Cyflog uwch fesul awr (cyfartaledd)
Cymysgedd ond mae'r rhan fwyaf yn cael eu hariannu'n gyhoeddus	£12.87	£13.20
Mae'n tua 50/50	£12.98	£13.69
Mae'n gymysgedd ond mae'r rhan fwyaf yn ariannu eu hunain	£13.42	£13.62

4.1.8. Faint mae rheolwyr gwasanaeth yn cael eu talu?

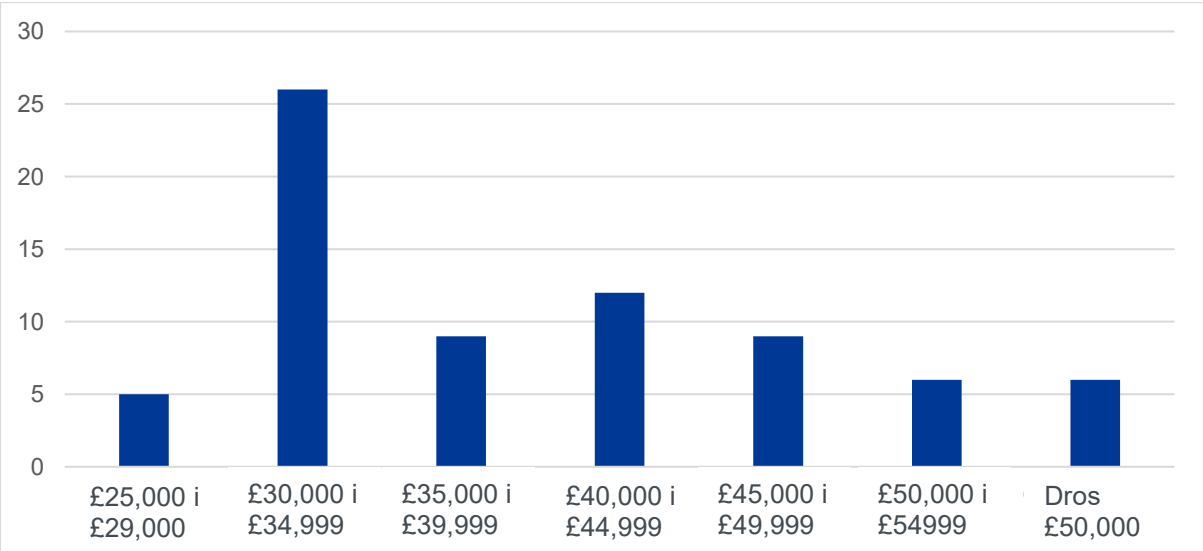
Roedd 73 o ymatebion i'r arolwg yn darparu gwybodaeth am gyflog rolau sydd wedi'u mapio i Fand E y fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru. Nododd rhai cyflogwyr gyflog blynyddol, tra bod eraill yn darparu cyfradd fesul awr. Lle mai dim ond cyfradd fesul awr a roddwyd, cyfrifwyd cyflog blynyddol cyfatebol gan ddefnyddio'r rhagdybiaethau a amlinellir yn atodiad B.

Mae'n bosibl y bydd rhai rheolwyr gwasanaeth yn cael tâl ychwanegol, er enghraifft, am

oriau anghymdeithasol, dyletswyddau ar-alwad, neu oramser, ond ni roddwyd gwybodaeth gyson i gynnwys yr elfennau hyn yn y dadansoddiad.

Gyda'r cafeat hwn, y cyflog blynyddol cyfartalog ar gyfer rheolwyr gwasanaeth oedd £40,222. Fodd bynnag, roedd amrywiadau sylweddol yn lefelau cyflog Band E, fel y gwelir yn Ffigur 11.

Ffigur 11: Cyflog rheolwr gwasanaeth, y flwyddyn



Roedd cyflogau'r rheolwyr gwasanaeth a welwyd yn ôl sector a mathau o wasanaeth yn amrywio fel y dangosir yn nhablau 20 ac 21.

Tabl 20: Cyflog cyfartalog rheolwr gwasanaeth (yr awr a'r flwyddyn) yn ôl sector

Sector Gofal	Cyflog cyfartalog fesul awr	Cyflog cyfartalog y flwyddyn
Awdurdod lleol	£23.68	£45,823.00
Sefydliad gwirfoddol neu elusennol	£18.81	£36,399.00
Sefydliad preifat / annibynnol	£20.95	£40,540.00

Tabl 21: Cyflog cyfartalog rheolwr gwasanaeth (yr awr a'r flwyddyn) yn ôl math o wasanaeth gofal

Math o wasanaeth gofal	Cyflog cyfartalog fesul awr	Cyflog cyfartalog y flwyddyn
Cartrefi plant	£22.35	£43,249.00
Gwasanaethau eraill i blant	£25.52	£49,403.00
Gofal ychwanegol	£25.54	£49,422.00
Byw â chymorth	£19.05	£36,864.00
Gofal cartref / gofal yn y cartref	£20.42	£39,515.00
Cartrefi preswyl neu nyrsio	£22.64	£43,811.00
Arall	£21.98	£42,533.00

Nid yw'r amrywiad hwn yn syndod, oherwydd gall rôl rheolwr gwasanaeth amrywio'n sylweddol ar draws ac o fewn lleoliadau gofal. Er enghraifft, gall rheolwr cartref gofal preswyl oruchwylio gofal ar gyfer dim ond dau neu dri o bobl mewn un gwasanaeth, neu efallai y bydd yn gyfrifol am lawer mwy o unigolion ar draws nifer o leoliadau. O ganlyniad, gall cwmpas cyfrifoldebau rheoli, lefelau atebolrwydd, ac felly disgwyliadau cyflog amrywio'n fawr.

4.1.9. Faint mae cyflogwyr yn ei gyfrannu at bensiynau eu gweithwyr?

Darparodd cyflogwyr wybodaeth am eu cyfraddau cyfraniadau pensiwn. Roedd rhai ymatebion wedi cael eu heithrio oherwydd amwysedd neu oherwydd ei bod yn ymddangos eu bod yn cynnwys gwallau neu allanolynnau. Cafodd 63 o ymatebion eu cynnwys yn y dadansoddiad hwn i gyd.

Cyfartaledd cyfraniad pensiwn cyflogwr ar draws y 63 sefydliad oedd 4.5%.

- Roedd **62%** o'r ymatebwyr yn cyfrannu'r isafswm statudol o **3%**.
- Roedd **26%** yn cyfrannu rhwng **3% a 5%**.
- Roedd **2%** yn cyfrannu mwy na **5%**.

Cyflogwyr cynghorau lleol a nododd y cyfraniad cyfartalog uchaf, sef **11%**. Fodd bynnag,roedd amrywiad sylweddol ar draws y pum cyngor a ddarparodd ddata, gyda chyfraddau o **3%, 4%, 10%, 18.8%, a 19%** yn cael eu hadrodd.

Nodiadau ar y data:

- Roedd rhai cyflogwyr yn cynnig cyfradd cyfrannu uwch i reolwyr nag i staff gofal uniongyrchol. Yn yr achosion hyn, defnyddiwyd y gyfradd cyfraniadau ar gyfer staff gofal uniongyrchol.
- Dywedodd rhai cyflogwyr yn syml eu bod yn cyfrannu'r "lleiafswm statudol" neu'r "swm sylfaenol." Yn yr achosion hyn, mae cyfradd gyfrannu o **3%**, sy'n adlewyrchu'r isafswm statudol presennol, wedi cael ei chymryd.

4.1.10. Recriwtio a chadw'r gweithlu gofal cymdeithasol

Gofynnwyd i gyflogwyr grynhoi eu barn am recriwtio a chadw staff yn yr arolwg, drwy ddewis un o'r datganiadau yn nhabl 22:

Tabl 22: Ymatebion arolwg i farn cyflogwyr am recriwtio a chadw staff yn eu gwasanaeth(au) gofal ar hyn o bryd

Datganiad	Nifer yr ymatebion	Cyfanswm %
1. Mae recriwtio a chadw staff mor heriol fel nad ydym ni'n gwybod faint yn hirach y byddwn ni'n gallu cynnal ein gwasanaethau	5	5%
2. Mae gennym nifer sylweddol o swyddi gwag; mae trosiant staff yn uchel ac mae'n aml yn anodd iawn llenwi swyddi gwag. Gall hyn effeithio ar ansawdd a chysondeb ein gwasanaethau.	12	13%
3. Fel arfer, mae gennym nifer fach o swyddi gwag, mae ein trosiant staff ychydig yn uwch nag yr hoffem, a gall gymryd ychydig o ymdrechion cyn y gallwn llenwi swydd wag.	37	40%
4. Fel arfer, mae gennym staff llawn, mae ein trosiant staff yn isel, ac rydym yn gallu llenwi unrhyw swyddi gwag yn gyflym; ond rydym	21	23%

Datganiad	Nifer yr ymatebion	Cyfanswm %
yn cael trafferth recriwtio neu gadw staff mewn un neu ddau fath penodol o swydd neu mewn mannau penodol.		
5. Fel arfer, mae gennym staff llawn, mae ein trosiant staff yn isel, ac rydym yn gallu llenwi unrhyw swyddi gwag yn gyflym, gydag ymgeiswyr da.	18	19%

- Cartrefi preswyl a nyrsio oedd y lleiaf tebygol o nodi heriau sylweddol gyda recriwtio a chadw (gyda 93% o ymatebwyr yn dewis datganiad 3 neu uwch).
- Roedd lleoliadau byw â chymorth yn fwy amrywiol gyda'r cwestiwn hwn, gydag 20% (n=4) yn dewis datganiad 2, ond yr 80% arall (n=26) yn dewis datganiad 3 neu uwch.
- Gofal yn y cartref oedd fwyaf tebygol o sôn am heriau o ran recriwtio a chadw staff, gyda chwarter yr ymatebwyr yn dewis datganiad 1 neu 2 (n=8)
- Dim ond darparwyr gofal cartref a gofal yn y cartref a ddywedodd fod **pwysau recriwtio a chadw mor ddifrifol fel eu bod yn ansicr am faint yn hirach y gallent gynnal eu gwasanaethau** (n=5). Mae hyn yn awgrymu her arbennig o ddifrifol yn y rhan hon o'r sector. Roedd yr holl ymatebwyr a ddewisodd yr opsiwn hwn yn sefydliadau gofal yn y cartref annibynnol neu breifat, a oedd fel arfer yn cefnogi pobl hŷn. Dywedodd y cyflogwyr hyn fod recriwtio a chadw staff wedi mynd yn anoddach dros y chwe mis diwethaf oherwydd:
 - **Cyflogau isel o'u cymharu â sectorau eraill**, wedi'u sbarduno'n rhannol gan gyfraddau ffioedd isel a delir gan gynghorau lleol mewn rhai ardaloedd.
 - **Mwy o heriau wrth recriwtio ar gyfer nawdd.**
 - **Cynnydd mewn budd-daliadau gwladol**, a oedd yn gwneud cyflogau gofal cymdeithasol hyd yn oed yn llai cystadleuol yn eu barn nhw.

4.1.11. A yw recriwtio a chadw staff wedi gwella neu wedi mynd yn anoddach ar draws pob sector gofal?

O blith y cyflogwyr a ddywedodd eu bod wedi gwella, roeddent yn awgrymu'r rhesymau canlynol dros weld lefelau recriwtio a chadw staff wedi gwella. Roedd y rhan fwyaf o'r rhain oherwydd newidiadau neu ymdrechion mewnol:

- Newidiadau neu welliannau i'w prosesau recriwtio.
- Gwelliannau o ran rheoli neu ddiwylliant eu gwasanaeth(au).
- Gwell enw da a gwell staff - ar ôl sefydlu eu hunain yn well neu ar ôl dod yn rhan o sefydliad mwy.
- Cynnig gwell cyflog.
- Cynnig datblygiad gyrfa gwell.

Soniodd nifer fach o gyflogwyr am ffactorau allanol sy'n cefnogi gwell recriwtio a chadw staff:

- Llai o gystadleuaeth gan wasanaethau eraill.
- Mwy o geisiadau am swyddi yn dod i law fesul hysbyseb - ee, o ganlyniad i'r cynnydd mewn costau byw.
- Cymorth recriwtio rhyngwladol.

Ymhlith y rhai a ddywedodd fod recriwtio a chadw staff wedi mynd yn anoddach, roedd y rhesymau a roddwyd fel a ganlyn. Yn wahanol i'r materion a nodwyd uchod, disgrifiwyd yr heriau hyn fel rhai a oedd bron yn gyfan gwbl y tu allan i ymdrechion y gwasanaeth neu'r sefydliad ei hun:

- Cyflogau isel, sydd weithiau'n gysylltiedig â chyllid awdurdodau lleol a/neu gystadleuaeth gan sectorau eraill.
- Mwy o ddisgwyliadau a chyfrifoldebau gan weithwyr gofal.
- Mwy o ofynion o ran addysg neu gymwysterau.
- Diffyg diddordeb mewn gyrfa ym maes gofal, naill ai'n gyffredinol neu gan bobl iau o'r DU.
- Colli staff rhyngwladol.

Roedd rhesymau eraill yn cynnwys: mae pobl yn llai parod i weithio oriau anghymdeithasol, cynnydd mewn budd-daliadau lles, gweithlu hŷn / sy'n heneiddio yn gadael / ymddeol, cyhoeddusrwydd negyddol ar gyfer gyrfa mewn gofal, gweithwyr gofal cartref ddim yn cael eu talu rhwng ymweliadau a chostau uwch fel yswiriant busnes ceir. Tynnodd un cyflogwr sylw hefyd at y ffaith bod newidiadau yn y system budd-daliadau prawf modd (ee, tynnu'r cap 2 blentyn ym mis Ebrill 2026) hefyd wedi golygu bod aelodau o'u gweithlu'n ymddiswyddo.

Nid oedd unrhyw rôl na swydd yr oedd cyflogwyr yn teimlo ei bod yn anoddach recriwtio iddynt.

4.1.12. Beth mae cyflogwyr yn teimlo sy'n effeithio ar recriwtio a chadw staff?

O restr o naw opsiwn, gofynnwyd i gyflogwyr ddewis y tri phrif ffactor a oedd, yn eu barn nhw, yn cael yr effaith fwyaf ar recriwtio a chadw gweithwyr. Dangosir hyn yn nhabl 23, gan nodi bod rhai cyflogwyr wedi dewis un neu ddau opsiwn yn hytrach na thri fel yr awgrymwyd:

Tabl 23: Ffactorau sy'n effeithio fwyaf ar recriwtio a chadw staff, yn ôl cyflogwyr gofal cymdeithasol.

Ffactor sy'n effeithio ar recriwtio a chadw staff	Cyflogwyr sy'n dewis y ffactor hwn fel un o (hyd at) 3 sy'n cael yr effaith fwyaf
Cyflog ac amodau gwaith	66.7%
Gallu cynnig trefniadau gweithio hyblyg	49.5%

Ffactor sy'n effeithio ar recriwtio a chadw staff	Cyflogwyr sy'n dewis y ffactor hwn fel un o (hyd at) 3 sy'n cael yr effaith fwyaf
Swyddi ar gael yn lleol mewn sectorau eraill	41.9%
Staff yn gallu darparu gofal o'r ansawdd y mae pobl yn ei haeddu	32.3%
Posibiliadau ar gyfer dilyniant gyrfa	30.1%
Y tîm staff yn gweithio mewn undod	15.0%
Enw da'r gwasanaeth yn lleol	11.8%
Sgiliau a phrofiad rheolwyr gwasanaethau	6.7%
Ansawdd amgylchedd ffisegol y gwasanaeth	5.4%

Felly, o safbwynt cyflogwyr, cyflog ac amodau gwaith, argaeledd trefniadau gweithio hyblyg, a chystadleuaeth gan sectorau eraill yw'r ffactorau sy'n cael y dylanwad mwyaf ar recriwtio a chadw staff yn y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Pan ofynnwyd yn benodol am y ffactorau cysylltiedig â chyflog sy'n effeithio ar recriwtio a chadw, teimlai cyflogwyr mai'r gyfradd sylfaenol fesul awr oedd yn cael yr effaith fwyaf, fel y gwelir yn nhabl 24:

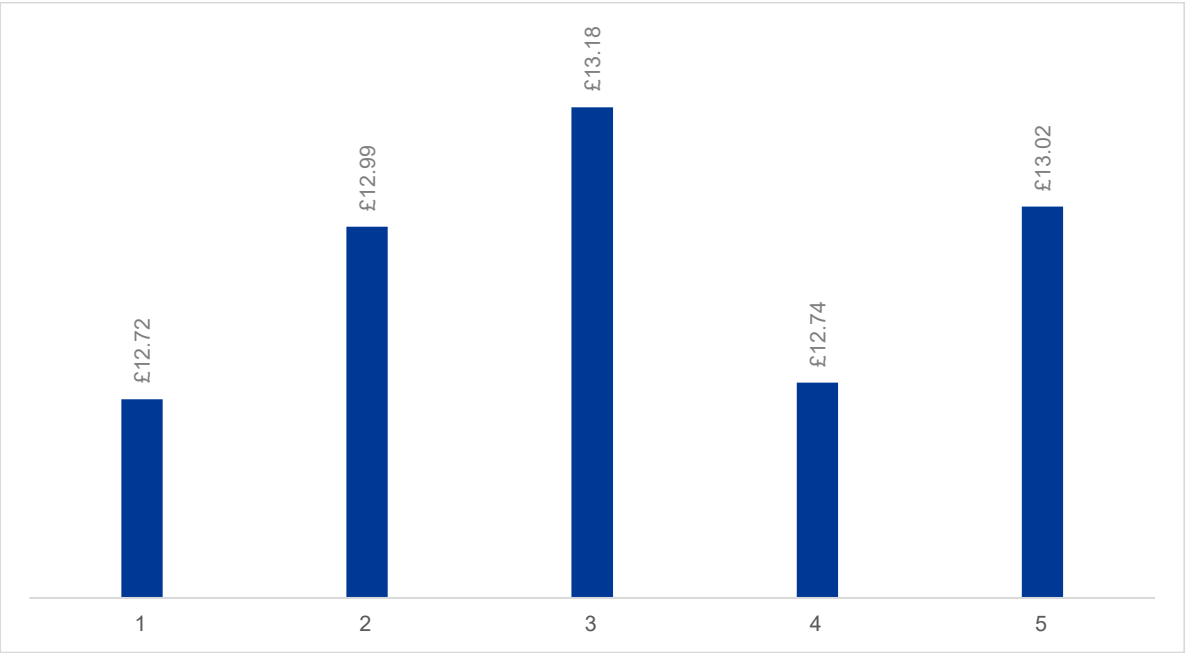
Tabl 24: Ffactorau cysylltiedig â chyflog sy'n effeithio fwyaf ar recriwtio a chadw staff, yn ôl cyflogwyr gofal cymdeithasol.

Safle'r effaith ar recriwtio a chadw (1af yn cael yr effaith fwyaf, 5ed yn cael yr effaith leiaf)		Ffactor
1 ^{af}	Y gyfradd sylfaenol fesul awr	
2 ^{il}	Cyfraddau uwch gyda'r nos, ar benwythnosau ac ar wyliau banc	
3 ^{ydd}	Oriau ychwanegol ar gael	
4 ^{ydd}	Swm y gwyliau blynyddol	
5 ^{ed}	% y cyfraniadau pensiwn	

Dywedodd dros bedair rhan o bump (82%) o’r rhai a ymatebodd i’r arolwg fod y gyfradd sylfaenol fesul awr wedi cael yr effaith fwyaf ar recriwtio a chadw staff, sy’n dangos bod cyflogwyr yn ystyried hyn yn ffactor hollbwysig o ran cynnal y gweithlu gofal cymdeithasol.

Fodd bynnag, pan gafodd safbwyntiau cyflogwyr ar eu heriau recriwtio a chadw presennol (fel y disgrifir yn Adran 4.1.10) eu cymharu â’u cyfraddau fesul awr sylfaenol ac uwch ar gyfer gweithwyr gofal uniongyrchol, **ni chanfuwyd cysylltiad clir** rhwng cyflog fesul awr, a’r datganiadau a ddewiswyd gan y cyflogwyr. Dangosir hyn yn Ffigur 12.

Ffigur 12: Cyfradd sylfaenol gyfartalog fesul awr ar gyfer gweithwyr gofal uniongyrchol, yn ôl datganiad recriwtio a chadw a ddewiswyd⁹



4.1.13. Defnyddio staff asiantaeth yn y gweithlu gofal cymdeithasol

Dywedodd y rhan fwyaf o ymatebwyr yr arolwg (90%) mai dim ond ar gyfer llai na 10% o’u shifftiau gofal roedd angen staff asiantaeth. Dim ond cyfran fach iawn a ddywedodd fod angen staff asiantaeth ar gyfer 25% i 50% o shifftiau.

Wrth edrych i’r dyfodol, teimlai’r rhan fwyaf o gyflogwyr (57%) y byddai eu dibyniaeth ar staff asiantaeth yn aros yr un fath dros y 12 mis nesaf. Roedd 29% arall yn

⁹ 1= Mae recriwtio a chadw staff mor heriol, nid ydym yn gwybod am ba mor hir y byddwn yn gallu cynnal ein gwasanaethau, 2= Mae gennym nifer sylweddol o swyddi gwag; mae trosiant staff yn uchel ac mae’n aml yn anodd iawn llenwi swyddi gwag. Gall hyn effeithio ar ansawdd a chysondeb ein gwasanaethau, 3= Fel arfer mae gennym nifer fach o swyddi gwag, mae ein trosiant staff ychydig yn uwch nag yr hoffem, a gall gymryd cwpl o ymdrechion cyn y gallwn llenwi swydd wag, 4= Fel arfer mae gennym staff llawn, mae ein trosiant staff yn isel, ac rydym yn gallu llenwi unrhyw swyddi gwag yn gyflym; ond rydym yn cael trafferth recriwtio neu gadw staff ar gyfer un neu ddau fath penodol o swydd neu mewn manau penodol, 5= Fel arfer mae gennym staff llawn, mae ein trosiant staff yn isel, ac rydym yn gallu llenwi unrhyw swyddi gwag sy’n codi gydag ymgeiswyr da yn gyflym.

disgwyl i'w defnydd o staff asiantaeth leihau, naill ai ychydig neu'n sylweddol. Dim ond 14% oedd yn rhagweld y byddai eu defnydd o staff asiantaeth yn cynyddu.

Roedd cyfran gymharol fach o'r cyflogwyr a gwblhaodd yr arolwg hwn yn dibynnu'n fawr ar staff asiantaeth. Ar ben hynny, mae mwy o ymatebwyr yn disgwyl i'w dibyniaeth ar weithwyr asiantaeth ostwng yn hytrach na chodi dros y flwyddyn nesaf.

4.1.13.1. Sylwadau ychwanegol

Rhoddodd ychydig o dan hanner (44%) yr ymatebwyr i'r arolwg sylwadau ychwanegol yn y blwch testun agored olaf. Tynnodd 41% o'r rhain sylw at bryderon ynghylch cyfraddau ffioedd awdurdodau lleol. Roedd y sylwadau'n canolbwyntio ar y materion canlynol:

- Nid oedd costau sy'n gysylltiedig â rhoi'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar waith yn cael eu hadlewyrchu yn lefelau ffioedd awdurdodau lleol.
- Diffyg cysondeb yn y ffioedd a delir gan wahanol gynghorau.
- Anhawster cynyddol i gynnal gwahaniaethau cyflog rhwng rolau.

Roedd y themâu ychwanegol a godwyd gan ymatebwyr yn cynnwys:

- **Cyfngiadau cyllido:** Nododd cyflogwyr mai dim ond pan fydd taliadau gwasanaeth awdurdodau lleol yn codi yn unol â hynny y bydd yn bosibl codi cyflog staff. Er bod y cynnydd yn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael ei gefnogi mewn egwyddor, dywedodd darparwyr ei bod yn ofynnol iddynt ei dalu heb gynnydd cyfatebol mewn ffioedd nac addasiadau ar gyfer pwysau chwyddiant eraill.
- **Costau gweithredol cynyddol:** Disgrifiodd darparwyr gynnydd parhaus mewn cyflogau staff, cyfraniadau pensiwn, Talu Wrth Ennill ac Yswiriant Gwladol, cyfleustodau, bwyd, yswiriant a chydymffurfiaeth reoleiddiol. Heb gyllid teg a chynaliadwy, roeddent yn teimlo eu bod mewn perygl o ansefydlogrwydd ariannol, pwysau ar y gweithlu, ac anhawster o ran cynnal gofal o ansawdd uchel.
- **Pryderon am gynnydd yn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn y dyfodol:** Roedd rhai cyflogwyr yn dadlau bod y cynnydd arfaethedig o 7% yn y Cyflog Byw Gwirioneddol ar 1 Mai 2026 yn afrealistig ac yn anghynaliadwy heb gymorth ariannol ychwanegol.
- **Effaith Yswiriant Gwladol:** Nododd nifer o ymatebwyr fod cynnydd mewn costau Yswiriant Gwladol yn ddigon sylweddol i godi pryderon am hyfywedd busnes.

Teimlai ymatebwyr hefyd nad yw lefelau cyflog yn adlewyrchu'n ddigonol yr hyfforddiant, y cymwysterau, y gofynion cofrestru na'r cyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â rolau gofal cymdeithasol. Er enghraifft, tynnodd un cyflogwr sylw at y ffiaith y gallai hyd a chymhlethdod y cymhwyster rheolwr gwasanaeth fod yn llesteirio ymdrechion recriwtio i'r rolau hyn.

Rhannodd nifer o gyflogwyr fanylion hefyd am eu dulliau o gefnogi a chadw eu gweithlu, gan gynnwys:

- **Diwylliant cryf yn y gweithle:** Pwysleisiodd llawer bwysigrwydd sicrhau bod staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu clywed, a'u cefnogi. Cyfeiriodd sawl un at effeithiau cadarnhaol dulliau arweinyddiaeth dosturiol.
- **Hyfforddi a Datblygu:** Roedd hyfforddiant parhaus, rheolwyr cefnogol, a threfniadau gweithio hyblyg i gyd yn cael eu hystyried yn elfennau pwysig sy'n cyfrannu at foddhad yn y swydd a chadw staff.
- **Cydnabyddiaeth a gwobrau:** Disgrifiodd cyflogwyr strategaethau cydnabyddiaeth anariannol fel gwobrau am wasanaeth hir, cynlluniau "cyflogai'r mis", a chynadleddau staff blynyddol.

Cafwyd amrywiaeth o sylwadau unigol hefyd, gan gynnwys:

- Mae angen gwella canfyddiadau'r cyhoedd o weithio ym maes gofal cymdeithasol.
- Byddai cymorth i gynnig gwersi gyrru yn ddefnyddiol.
- Mae newidiadau Fisâu a Mewnfudo y DU yn ei gwneud yn anoddach recriwtio a chadw staff o'r tu allan i'r DU (gan gynnwys pan fydd Caniatâd i Aros yn cynyddu y tu hwnt i'r dyddiad y gall cyflogwyr gynnig adnewyddu cyflogaeth).
- Mae'r gweithlu'n heneiddio, ac mae'n fwyfwy anodd denu pobl iau.
- Ym maes gofal yn y cartref, roedd cyflogwyr yn teimlo y dylid gwarantu oriau neu dâl fesul awr, yn hytrach na thâl fesul galwad.
- Mae mynediad cyfyngedig at ofal plant i blant o dan dair oed yn parhau i fod yn rhwystr i staff.
- Mae rheolau Credyd Cynhwysol yn atal rhai staff rhag gweithio oriau ychwanegol.

4.1.14. Canfyddiadau'r grŵp ffocws

Trefnodd a chyhoeddodd yr IPC gyfres o grwpiau ffocws ar-lein gyda'r nod o ganiatáu trafodaeth fanylach â chyflogwyr. Cofrestrodd 14 o gyflogwyr i ymuno â grŵp ffocws ac, o'r rheini, dim ond pump a ymunodd â'r drafodaeth yr oeddent wedi archebu lle ar ei chyfer. Roedd yr holl gyflogwyr a oedd yn bresennol yn dod o'r sector preifat neu wirfoddol ac yn cynnwys cynrychiolwyr o'r canlynol:

- Darparwr cenedlaethol cartrefi gofal i bobl hŷn
- Gwasanaeth arbenigol lleol i bobl ag anafiadau i'r ymennydd
- Darparwyr bach a chanolig eu maint a oedd yn cefnogi oedolion ag anableddau dysgu mewn cartrefi gofal neu drefniadau byw â chymorth

Er bod y niferoedd yn fach, roedd y trafodaethau hyn yn cynnig safbwyntiau a sylwebaeth fanwl gan gyflogwyr.

4.1.14.1. Profiadau diweddar o recriwtio

Yn gyffredinol, disgrifiodd cyflogwyr recriwtio fel rhywbeth a oedd yn heriol ond nid yn amhosibl. Tynnwyd sylw at y pwyntiau canlynol:

- **Amrywiad daearyddol:** Roedd anawsterau recriwtio yn amrywio yn ôl lleoliad. Dywedodd un cyflogwr fod yr heriau mwyaf mewn ardaloedd gwledig neu ardaloedd llai poblog lle mae'r gronfa o ddarpar ymgeiswyr yn llai.

- **Dod o hyd i'r ymgeiswyr iawn:** Soniodd cyflogwyr am anawsterau wrth ddenu pobl â'r gwerthoedd cywir ac, yn ddelfrydol, y profiad perthnasol.
- **Dibyniaeth ar weithwyr a noddir:** Dywedodd un cyflogwr fod recriwtio staff yn y DU yn "amhosibl" a'u bod yn dibynnu'n llwyr ar weithwyr a noddir.
- **Gwahaniaethau ar draws grwpiau oedran:** Nododd un ymatebydd fod staff hŷn yn gyffredinol yn fwy parod i weithio mewn gofal na phobl iau.
- **Cyflog fel ffactor allweddol:** Pwysleisiodd nifer o gyflogwyr fod cyflogau'n chwarae rhan fawr mewn recriwtio; gyda llawer o swyddi ar gael ar draws sectorau, mae ymgeiswyr yn tueddu i ddewis y rolau sy'n talu fwyaf.

"Ydy, mae'n sylweddol, alla i ddim tanbrizio effaith lefel cyflog." (Cyflogwr Gofal Preswyl Preifat)

Roedd enw da hefyd yn cael ei ystyried yn bwysig, gyda nifer o gyflogwyr yn dweud bod cynlluniau "cyfeirio ffrind" wedi bod yn arbennig o effeithiol o ran cefnogi recriwtio.

4.1.14.2. Profiadau diweddar o gadw'r gweithlu

Yn gyffredinol, nododd cyflogwyr lefelau da o ran cadw staff. Nododd un sefydliad amrywiadau sylweddol rhwng dau o'i gartrefi gofal mewn gwahanol leoliadau: roedd gan un weithlu hŷn sefydlog, ac roedd y llall yn cyflogi grŵp staff iau a oedd yn tueddu i aros am gyfnodau byrrach.

Dywedodd un gwasanaeth fod ganddo lawer o staff sydd ag 20 mlynedd a mwy o brofiad, gan briodoli hyn i ddiwylliant / systemau cadarn ar waith sy'n cefnogi'r gweithlu. Roedd eraill wedi pwysleisio pwysigrwydd hyfforddi a datblygu, gwerth amgylchedd tîm bach a chefnogol, ac effaith gadarnhaol cynigion fel bonws Nadolig, y mae staff yn eu gwerthfawrogi'n fawr.

Tynnodd rhai cyflogwyr sylw at y lefel uchel o gyfrifoldeb sy'n gysylltiedig â rolau gofal fel rheswm pam mae staff weithiau'n gadael. Nodwyd bod cyflog hefyd yn her, a nodwyd bod archfarchnadoedd yn cynnig cyflogau uwch ar gyfer rolau sydd â llawer llai o gyfrifoldeb.

"Rwy'n credu, os ydyn ni'n colli pobl, mae hynny oherwydd yr elfen o gyfrifoldeb, sy'n uchel iawn. Ac rwy'n meddwl bod yn rhaid i bobl fod yn aeddfed iawn er mwyn ymdopi â hynny."

(Cyflogwr Gofal Preswyl Preifat Cenedlaethol)

Nododd un cyflogwr hefyd fod staff weithiau'n symud i'r GIG, gan ddechrau'n aml fel staff banc mewn ysbytai.

“Rwyf wedi cael profiad o lawer o bobl yn gadael ein gwasanaethau i fynd i weithio yn rhywle fel ysbyty... fel staff banc, oherwydd maen nhw’n cael eu talu llawer mwy am lawer llai o gyfrifoldeb.”

(Unigolyn Cyfrifol, Darparwr gofal gwirfoddol)

“Mae staff y GIG yn cael mwy o gyflog, a gwell telerau ac amodau. Ac mae hynny’n amlwg yn atyniad mawr oddi wrth ofal cymdeithasol.”

(Cyflogwr Gofal Preswyl Preifat Cenedlaethol)

Roedd safbwyntiau cymysg ynghylch effaith mwy o ofynion cymwysterau ar recriwtio a chadw.

“Mae pobl nad ydyn nhw’n academiaidd iawn yn ei chael hi’n anodd iawn mynd i ofal cymdeithasol nawr oherwydd mae’n rhaid iddyn nhw fod â meddwl academiaidd iawn o hyd i gwblhau’r NVQs... felly mae’n atal pobl rhag gwneud hynny.”

(Rheolwr, cwmni cartref gofal preifat bach)

Fodd bynnag, roedd un arall o’r farn bod cynyddu proffesiynoldeb yn ffactor cadarnhaol ar gyfer recriwtio a chadw staff, gan ddweud:

“Os yw wedi’i fapio’n glir iawn a bod pobl yn gallu gweld y manteision dros weithio yno yn hytrach na dyweder, McDonald’s neu rywle mewn archfarchnad...”

(Cyflogwr Gofal Preswyl Preifat Cenedlaethol)

4.1.14.3. Effaith y Cyflog Byw Gwirioneddol a chostau chwyddiant eraill

Dywedodd yr holl gyflogwyr eu bod eisiau talu’r cyflog byw gwirioneddol a chynnig codiadau cyflog blynyddol i staff. Fodd bynnag, roeddent yn tynnu sylw at bryderon sylweddol ynghylch lefel y cyllid sydd ar gael, a’r dull y mae cynghorau lleol a byrddau iechyd yn ei ddefnyddio i godi cyfraddau ffioedd, a oedd, yn eu barn hwy, yn cyfyngu ar eu gallu i wneud hynny.

“Rwy’n gwybod eu bod wedi clustnodi arian i ni, ar gyfer cyflogwyr gofal cymdeithasol a chartrefi gofal, ond does dim eglurder ynghylch ble mae’r arian

hwinnw'n mynd... dydyn nhw ddim yn dryloyw ynghylch ble mae'r arian yn mynd."

(Rheolwr, cwmni cartref gofal preifat bach)

"Dydy'r cynnydd blynyddol ddim yn ddigon ar gyfer y cynnydd mewn cyflog byw gwirioneddol. Felly rydyn ni'n gorfod gwneud toriadau mewn meysydd eraill er mwyn i ni allu talu mwy i'r staff."

(Rheolwr, cwmni cartref gofal preifat bach)

"Rydyn ni eisoes wedi ymrwymo i dalu'r cyflog byw gwirioneddol oherwydd rydyn ni eisiau eu cadw, rydyn ni eisiau eu gwerthfawrogi. Felly, i'r comisiynwyr ddweud, o, a dweud y gwir, dydyn ni ddim yn mynd i anrhydeddu hynny, mae'n hynny'n ein tanseilio ni."

(Cyflogwr Gofal Preswyl Preifat Cenedlaethol)

Tynnodd nifer o gyflogwyr sylw hefyd at gynnydd diweddar yng nghyfraniadau Yswiriant Gwladol cyflogwyr fel rhywbeth sydd wedi arwain at gynnydd sylweddol mewn costau.

4.1.14.4. Beth fyddai'n gwella recriwtio a chadw staff?

Gofynnwyd i gyflogwyr pa gamau gweithredu gan Gofal Cymdeithasol Cymru a llywodraethau lleol a chenedlaethol fyddai fwyaf defnyddiol. Roedd yr ymatebion mwyaf cyffredin yn ymwneud â chyllid, yn enwedig talu am y costau sy'n gysylltiedig â sicrhau bod pob gweithiwr gofal yn cael y Cyflog Byw Gwirioneddol, yn ogystal â chostau cynyddol eraill fel cyfraniadau Yswiriant Gwladol.

Roedd ymatebwyr hefyd yn galw am fwy o dryloywder o ran sut mae cynghorau'n dyrannu'r cyllid ychwanegol maent wedi'i gael i gefnogi'r gwaith o roi'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar waith ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol, ac am fwy o gysondeb mewn cyfraddau ffioedd ar draws ardaloedd awdurdodau lleol.

Awgrymodd nifer o gyflogwyr y byddai hefyd yn fuddiol cael mwy o gymorth cenedlaethol i godi ymwybyddiaeth o yrfa ym maes gofal cymdeithasol ac i hyrwyddo hyn fel dewis gyrfa sy'n gadarnhaol.

4.2. Gweithwyr Gofal Cymdeithasol

Cynhaliodd yr IPC drafodaethau unigol ag wyth gweithiwr gofal: pedwar gweithiwr gofal neu gymorth uniongyrchol, un uwch weithiwr gofal, un arweinydd tîm, a dau reolwr gwasanaeth. Roeddent yn cefnogi amrywiaeth eang o bobl, gan gynnwys oedolion hŷn, unigolion ag anghenion iechyd meddwl, pobl ag anabledd dysgu, a phobl awtistig. Roedd eu gwasanaethau'n cwmpasu cartrefi gofal, byw â chymorth, a chartrefi plant.

Un cyfyngiad allweddol oedd na chymerodd unrhyw weithwyr gofal yn y cartref ran yn hyn, gan nad oedd y rhai y cysylltwyd â nhw ar ôl mynegi diddordeb i gael eu cyfweld naill ai wedi ymateb neu wedi dod i sgysiau wedi'u trefnu. Hefyd, nid oedd yr un o'r cyfranogwyr yn weithwyr a noddir.

Roedd yr wyth cyfranogwr yn dod o gefndiroedd gyrfa amrywiol. Roedd un yn nesáu at ddiwedd gyrfa 40 mlynedd mewn gofal, ac roedd un arall wedi gweithio yn y sector ers gadael y coleg wyth mlynedd ynghynt. Roedd eraill wedi bod yn gweithio mewn diwydiannau eraill, gan gynnwys rolau mewn ffatrioedd, trafndiaeth neu mewn swyddfa, ond nid y rhain yn unig.

Roeddent i gyd yn brofiadol ac wedi hen ennill eu plwyf yn y gwasanaethau gofal cymdeithasol. Roedd y lleiaf profiadol wedi gweithio yn y sector ers chwe blynedd a'r mwyaf profiadol ers deugain, gyda 14 mlynedd a mwy o brofiad ar gyfartaledd ar draws y grŵp. Dywedodd tri unigolyn eu bod wedi ymuno â'r sector gofal o leiaf yn rhannol oherwydd profiadau personol o ofalu am aelodau o'r teulu neu gefnogi perthnasau ag anableddau.

Edrychwyd ar y gyfradd cyflog bresennol yn y cyfweiliadau hyn. Roedd ymatebion gweithwyr gofal yn adlewyrchu amrywiaeth eu rolau ac yn cyd-fynd yn fras â chanfyddiadau'r arolwg o gyflogwyr. O'r herwydd, nid oes unrhyw fanylion ychwanegol am gyflogau wedi'u cynnwys yn y crynodeb hwn o adborth gweithwyr gofal.

4.2.1. Beth sy'n dda am eich rôl fel gweithiwr gofal?

Roedd y mwyafrif llethol o weithwyr gofal yn siarad yn gadarnhaol am weithio gyda'r bobl roeddent yn eu cefnogi:

"Mae'n swydd gwbl werth chweil, yn enwedig pan fyddwch chi'n gweld pobl yn symud ymlaen i fyw'n annibynnol". (Uwch Weithiwr Gofal, Sefydliad Byw â Chymorth)

"Gallwn helpu i roi bywyd i bobl, rwyf wrth fy modd â hyn, mae'n rhoi ymdeimlad o bwrpas i mi". (Gweithiwr Gofal, gwasanaeth gofal preswyl)

“Rwyf wrth fy modd yn siarad â phobl. Rwyf wrth fy modd yn cwrdd â phobl ac mae ganddyn nhw straeon bywyd anhygoel.” (Gweithiwr gofal, cartref gofal preswyl)

4.2.2. Beth sydd ddim cystal?

Pan ofynnwyd iddynt beth oedd yn llai cadarnhaol am eu swyddi, roedd gweithwyr gofal yn tynnu sylw yn bennaf at faterion yn ymwneud â chyllidebau, cyflogau, lefelau staffio a diwylliant sefydliadol. Roedd y pryderon penodol yn cynnwys:

- Cyflogau isel.
- Cyfyngiadau ar gyllidebau, a oedd yn cyfyngu ar yr hyn roeddent yn gallu ei wneud yn eu rolau.
- Trefn sefydlog a diffyg amser i gael sgysiau ystyrlon â'r bobl maent yn eu cefnogi.
- Prinder staff, a oedd yn cynyddu'r pwysau ar y tîm.
- Cyfraddau cysgu i mewn yn gostwng.
- Gweithio gyda staff sy'n cael eu cymell gan arian yn unig, a oedd yn cael eu gweld heb fawr o greadigrwydd neu angerdd dros y rôl.
- Dim tâl salwch, gan arwain at rai staff yn dod i'r gwaith a hwythau'n sâl.
- Newidiadau munud olaf aml i shifftiau neu oriau.
- Llai a llai o gymhellion, fel llai o wobrau am wasanaeth hir.
- Diffyg cefnogaeth gan berchnogion / cyflogwyr, gyda rhai yn dweud mai dim ond pan oedd rhywbeth wedi mynd o'i le roeddent yn clywed gan reolwyr a bod goruchwyliaeth yn teimlo fel ymarfer ticio blychau.
- Diffyg cydnabyddiaeth gan reolwyr, hyd yn oed yn dilyn canlyniadau rhagorol mewn arolwg Arolygiaeth Gofal Cymru.
- Nododd un person hefyd effaith emosiynol eu cysylltiad ag unigolion a'r anhawster pan fydd y bobl hynny'n marw.

4.2.3. Bodlonrwydd mewn swydd

Pan ofynnwyd i weithwyr gofal sut byddent yn disgrifio eu bodlonrwydd cyffredinol yn eu swydd, cafwyd amrywiaeth eang o ymatebion, gan gynnwys:

“Da iawn, rwyf wir yn mwynhau fy swydd.”

(Uwch Weithiwr Gofal, Sefydliad Byw â Chymorth)

“Mae'n amrywio o ddydd i ddydd, gall fod yn bedwar neu'n bump allan o ddeg un diwrnod ac yn wyth ar ddiwrnod arall”.

(Rheolwr, cartref gofal preswyl)

“Ar hyn o bryd mae’n isel iawn”.

(Gweithiwr Gofal, cartref gofal preswyl)

Pan roddwyd rhesymau, roeddent yn cyd-fynd yn gyffredinol â'r hyn yr oedd gweithwyr gofal eisoes wedi'i ddisgrifio fel agweddau da a llai cadarnhaol eu rolau. Eglurodd y gweithiwr gofal a nododd lefel isel iawn o foddhad yn ei swydd mai'r rheswm am hyn oedd am ei fod wedi cael ei symud o un gwasanaeth i'r llall yn ddiweddar heb unrhyw drafodaeth.

4.2.4. Bodlonrwydd ar gyflog a thâl

Dim ond un person a fynegodd anfodlonrwydd cryf ar ei gyflog ei hun yn ei sefyllfa ei hun. Dywedodd eraill fod y cyflog yn “iawn” neu “ddim yn ofnadwy” gydag un gweithiwr gofal yn dweud bod y cyflog yn rhesymol os ydych chi’n fodlon gweithio'r oriau.

“I mi, dydy'r cyflog ddim yn berthnasol, ond pe bawn i'n gweithio'n llawn amser, byddwn i'n anfodlon iawn”.

(Gweithiwr Gofal, cartref gofal preswyl)

Fodd bynnag, roedd anfodlonrwydd cryf ac eang ar lefelau cyflog o'u cymharu â chyfrifoldeb y swydd ac o'u cymharu â swyddi mewn sectorau eraill, gyda swyddi mewn ffatrioedd, archfarchnadoedd a'r GIG yn cael eu crybwyll fel rhai mwy deniadol:

“Dydw i ddim yn fodlon ar y gyfradd fesul awr ar gyfer y gwaith rydyn ni'n ei wneud, dydy llawer o bobl ddim yn llwyr ddeall y gwaith papur sy'n angenrheidiol na holl bwysau'r hyn a allai ddigwydd.” (Arweinydd tîm mewn cartref preswyl i blant)

“Rydyn ni'n gweithio gyda llawer o feddyginiaethau o'r radd flaenaf, ond dydyn ni ddim wedi hyfforddi fel nyrsys. Gall fod yn feddyginiaeth sy'n golygu bywyd a marwolaeth. Dylid cynnwys hyn yn y drafodaeth am gyflog. Gallech chi fynd i'r carchar petaech chi'n cael hynny'n anghywir.”

(Gweithiwr Gofal, cartref gofal preswyl)

“Mae gen i ffrindiau sy’n gynorthwyyr nyrsio mewn ysbytai sy’n cael mwy o gyflog na fi a dydyn nhw ddim yn gyfrifol am feddyginiaeth. Os ydych chi’n rhoi’r feddyginiaeth rydyn ni’n ei rhoi, rwy’n meddwl efallai y dylid rhoi rhywfaint o arian ychwanegol am hynny, dydw i ddim yn meddwl ein bod yn cael ein talu ddigon am yr hyn rydyn ni’n ei wneud.”

(Uwch Weithiwr Gofal, Sefydliad Byw â Chymorth)

I nifer o’r gweithwyr gofal y buom yn siarad â nhw, un pryder penodol oedd, er eu bod yn cael y Cyflog Byw Gwirioneddol neu’n agos at hynny, eu bod yn aml yn gweithio heb oruchwyliaeth. Er eu bod yn gallu cael gafael ar gymorth gan reolwyr llinell, fel arfer nid oes rheolwr, uwch swyddog neu arweinydd tîm ar ddyletswydd yn ystod y rhan fwyaf o shifftiau.

Tynnodd dau weithiwr gofal sylw hefyd at broblemau gyda gwahaniaethau cyflog rhwng staff gofal uniongyrchol a rolau uwch. Dywedodd un arweinydd tîm mai dim ond 50c yr awr yn fwy yr oedd yn cael ei dalu na gweithwyr gofal uniongyrchol. Eglurodd gweithiwr cymorth arall mai dim ond 20c yr awr yn fwy yr oedd uwch weithwyr yn eu sefydliad yn ei gael, a oedd wedi arwain at ychydig iawn o bobl yn ymgymryd â’r rolau hyn.

4.2.5. Pwysigrwydd cyflog i weithwyr gofal cymdeithasol

Yn gyffredinol, roedd cyflogau’n cael eu hystyried yn bwysig, ond nid yr unig beth sy’n bwysig.

“Mae cyflog yn beth mawr; mae pob un ohonom yn gweithio am ein bod angen yr arian. Ar y cyfan, mae llawer o hyn yn ymwneud â’r ffaith nad ydyn ni’n cael ein talu digon am yr hyn rydyn ni’n ei wneud.”

(Uwch Weithiwr Gofal, Sefydliad Byw â Chymorth)

“dydych chi ddim yn gweithio mewn gofal i fod yn gyfoethog, ond rydyn ni eisïau helpu pobl, a dyma sy’n cadw llawer o bobl yn y swydd - rydyn ni’n ei mwynhau ac rydyn ni’n dda am ei gwneud”. (Uwch Weithiwr Gofal, Sefydliad Byw â Chymorth)

“Dim ond os oes gennych chi’r agwedd iawn a’r meddylfryd gofal y byddwch chi’n gwneud y swydd yn y tymor hir”

(Arweinydd tîm mewn cartref preswyl i blant)

Roedd ffactorau pwysig eraill a oedd yn cefnogi pobl i aros yn eu cyflogaeth gofal cymdeithasol yn cynnwys:

- Hyblygrwydd a phatrymau shifft.
- Diwylliant cyffredinol y sefydliad, a'r tîm yn cyd-dynnu'n dda.
- Llesiant personol y gweithlu yn cael ei ystyried yn flaenoriaeth.
- Ffactorau personol, fel byw'n agos at y gwaith.
- Y rheolwyr yn cyfathrebu'n dda a staff yn teimlo eu bod yn cael eu clywed.
- Teimlo eich bod yn cael gofal / cefnogaeth gan unigolyn uwch na rheolwr y gwasanaeth.
- Mynediad at hyfforddiant.

“rydyn ni’n lwcus iawn gan fod gennym dîm clinigol yn y cwmni, nyrsys, mynediad at seicolegwyr - os bydd rhywbeth yn digwydd yn y gwaith, rydyn ni’n cael cynnig ymarfer myfyriol, felly bydd staff clinigol yn gweithio gyda ni i feddwl am y ffordd orau o weithio gyda’r unigolyn hwnnw. Mae’n ofal sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn ac mae’n bwysig iawn cael cefnogaeth y staff ychwanegol hynny.”

(Uwch Weithiwr Gofal, Sefydliad Byw â Chymorth)

4.2.6. Cynlluniau gweithwyr gofal cymdeithasol ar gyfer y dyfodol

Dywedodd un gweithiwr gofal ei fod yn bwriadu chwilio am swydd arall. Dywedodd un arall ei fod yn chwilio ond dim ond ychydig funudau o’i waith y mae’n byw

felly mae hynny’n gweithio’n dda iddo ar hyn o bryd.

Roedd yn ymddangos bod y chwech arall wedi setlo gyda’u cyflogwr presennol, gyda rhai’n ceisio camu ymlaen yn eu gyrfa. Ond roedd eraill yn dweud eu bod yn teimlo’n fodlon yn eu rôl bresennol ac nad oedd ganddynt unrhyw gynlluniau ar hyn o bryd i adael na newid hyn.

5. Crynodeb a chasgliadau

Mae'r adolygiad hwn yn edrych ar gyflogau a'u heffaith ar recriwtio a chadw staff ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru. Gan ddefnyddio cyfuniad o dystiolaeth genedlaethol, canfyddiadau arolwg cyflogwyr, grwpiau ffocws a sgysiau uniongyrchol â gweithwyr gofal, mae'n tynnu sylw at sector sydd wedi ymrwymo'n llwyr ac sydd o dan bwysau parhaus. Mae'r canfyddiadau'n tanlinellu'r rôl ganolog y mae cyflogau ac ansawdd ehangach swyddi yn ei chael wrth lunio cynaliadwyedd gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Mae lefelau cyflog ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol yn dal yn isel, gyda rhywfaint o wahaniaethau rhwng rolau iau ac uwch

Er bod cyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol wedi codi lefel isafswm cyflog llawer o weithwyr gofal yng Nghymru, mae cyfraddau sylfaenol fesul awr yn dal yn isel o'i gymharu â chymhlethdod, cyfrifoldeb a gofynion emosiynol gwaith gofal. Mae'r ffaith bod y rhan fwyaf o gyflogwyr yn cyfuno Bandiau A a B yn adlewyrchu'r datblygiad cyflog cyfyngedig iawn sydd ar gael i staff newydd neu iau. Dim ond cynnydd ymylol sy'n cael ei weld fel arfer wrth i weithwyr ennill profiad neu ymgymryd â rolau mwy cymhleth.

Mae cyflogau'n dod yn fwy amrywiol ymhellach i fyny bandiau'r fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru, yn enwedig i reolwyr gwasanaethau. Fodd bynnag, gallai'r amrywiad hwn adlewyrchu gwahaniaethau mewn cyfrifoldebau, maint y gwasanaeth, a strwythur sefydliadol yn hytrach na dull cyson ar draws y sector o werthfawrogi rolau arwain.

Yn gyffredinol, mae cywasgu cyflogau - yn enwedig rhwng Bandiau A ac C - yn arwain at y perygl o danseilio dilyniant gyrfâ a gallai gyfrannu at drosiant ymysg staff sy'n gweld cydnabyddiaeth ariannol gyfyngedig am gyfrifoldeb ychwanegol, yn enwedig ar gyfer y gweithlu iau.

Nid yw cyflog gofal cymdeithasol yn gystadleuol â diwydiannau eraill o'i ystyried ochr yn ochr â lefel y cyfrifoldeb sy'n ofynnol. Mae ein hadolygiad pen desg yn dangos, er bod cyflog ym maes gofal cymdeithasol yn debyg i sectorau eraill sy'n talu cyflogau isel fel y blynyddoedd cynnar, addysg a manwerthu, ac weithiau ychydig yn uwch, gall y cyfrifoldebau a'r atebolrwydd yn y sectorau hynny fod yn llawer is, neu mae'r gofynion ym maes gofal cymdeithasol yn fwy cymhleth. Mae hyn yn eu gwneud yn ddewisiadau amgen mwy deniadol i ddarpar ymgeiswyr. Mae'r GIG hefyd yn gystadleuaeth gref, gan fod rolau cyfatebol (fel cynorthwywyr nyrsio) yn cynnig cyflog uwch a chymhellion cyflogaeth ychwanegol.

Mae lefelau cyflog yn amrywio'n sylweddol yn ôl sector a lleoliad

Mae'r adolygiad yn tynnu sylw at wahaniaethau nodedig mewn cyflogau rhwng darparwyr awdurdodau lleol, preifat a gwirfoddol, gydag awdurdodau lleol yn cynnig cyfraddau uwch yn gyson. Roedd gwasanaethau plant a lleoliadau gofal ychwanegol hefyd yn tueddu i gynnig cyflogau uwch fesul awr na lleoliadau gofal traddodiadol i oedolion fel gofal preswyl, nyrsio a gofal yn y cartref.

Mae'r gwahaniaethau hyn yn cyfrannu at farchnad lafur anwastad, a allai greu cystadleuaeth fewnol a chyfyngu ar allu rhai darparwyr - yn enwedig darparwyr preifat a sefydliadau gwirfoddol i ddenu a chadw staff medrus.

Mae lefelau cyflog o bosibl yn cyfrannu at gynnydd mewn tlodi mewn gwaith i weithwyr gofal cymdeithasol

Nododd yr adolygiad pen desg dystiolaeth sylweddol bosibl sy'n awgrymu bod cyflogau gweithwyr gofal cymdeithasol nid yn unig yn dal yn isel ond y gallent hefyd fod yn cyfrannu at dlodi mewn gwaith. Mae hyn yn cyfeirio at sefyllfaoedd lle nad yw unigolion, er eu bod yn cael eu cyflogi naill ai'n llawn amser neu'n rhan amser, yn gallu talu costau byw sylfaenol oherwydd incwm annigonol.

Fel arfer, diffinnir tlodi mewn gwaith fel aelwydydd sy'n ennill llai na 60% o'r incwm canolrifol ar ôl costau tai. Er ei bod yn ymddangos mai cyflog isel yw'r prif sbardun i heriau ariannol y gweithlu, mae'n debygol bod ei effaith yn cael ei gwaethygu gan oriau gwaith ansicr a mynediad cyfyngedig at gymhellion neu daliadau atodol, gan gynnwys tâl salwch.

Pwysau ariannol yw'r rhwystr mwyaf sylweddol i wella cyflogau

Roedd cyflogwyr yn disgrifio'n glir y pwysau ariannol sy'n cyfyngu ar eu gallu i gynyddu cyflogau. Dywedodd llawer nad yw cyfraddau ffioedd a delir gan awdurdodau lleol yn adlewyrchu gwir gost darparu gofal sydd bellach yn cynnwys y gofyn i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol fel isafswm i'w gweithlu, yn ogystal â rheoli pwysau chwyddiant diweddar eraill fel cynnydd mewn Yswiriant Gwladol, cyfraniadau pensiwn, a chostau gweithredol cynyddol.

Thema gyson oedd rhwystredigaeth ynghylch y diffyg tryloywder o ran sut mae awdurdodau lleol yn dyrannu cyllid a fwriadwyd i gefnogi twf cyflogau, a'r amrywiad yn lefelau ffioedd rhwng ardaloedd cynghorau. Mae'r anghysonderau hyn yn creu ansicrwydd, ac yn cyfyngu ar allu darparwyr i wella strwythurau cyflog.

Mae recriwtio yn heriol ar draws y sector ond yn enwedig ym maes gofal yn y cartref

Darparwyr gofal yn y cartref oedd yr unig grŵp a ddywedodd fod heriau recriwtio a chadw mor ddifrifol fel bod hyfywedd y gwasanaeth mewn perygl. Mae'n ymddangos mai trefniant gofal yn y cartref, gan gynnwys trefniadau comisiynu awdurdodau lleol, sy'n ysgogi hyn - gan gynnwys peidio â chael tâl am deithio rhwng galwadau gofal, a chost darparu gofal yn y cartref gan y gweithwyr gofal cymdeithasol, gan gynnwys petrol ac yswiriant car, nad yw'n cael ei ad-dalu gan gyflogwyr.

Er bod 82% o gyflogwyr yn ein harolwg wedi nodi mai cyflog oedd y ffactor pwysicaf sy'n effeithio ar recriwtio, nid oedd dadansoddiad o'r ymatebion i'r arolwg a gafwyd yn dangos cysylltiad uniongyrchol cryf rhwng lefelau cyflog fesul awr a'r heriau recriwtio roedd cyflogwyr yn eu nodi. Fodd bynnag, mae adborth ansoddol yn awgrymu bod achosion pwysau recriwtio yn ymestyn y tu hwnt i gyflogau yn unig.

Gall ffactorau nad ydynt yn gysylltiedig â chyflog ddylanwadu ar y broses o gadw staff

Er gwaethaf pryderon sylweddol am gyflogau, dywedodd llawer o gyflogwyr eu bod yn cadw staff yn sefydlog, gyda diwylliannau cryf yn y gweithle, arweinyddiaeth dosturiol, timau cefnogol, a threfniadau gweithio hyblyg yn ategu hynny. Roedd y gweithwyr gofal eu hunain yn pwysleisio'n gyson fanteision cynhenid y rôl a'r boddhad o gefnogi unigolion i fyw bywydau llawn. Adlewyrchwyd hyn hefyd yn yr adolygiad pen desg.

Fodd bynnag, mae'r sefyllfa o ran cadw staff yn dal yn fregus. Cyfeiriodd gweithwyr gofal at y canlynol:

- Cydnabyddiaeth ac adborth cyfyngedig
- Gofynion emosiynol a gweinyddol uchel
- Cyflogau isel o'u cymharu â'r cyfrifoldebau
- Diffyg tâl salwch
- Goruchwyliaeth amrywiol
- Newidiadau sifft cyson
- Llai o gymhelliant i symud ymlaen i rolau uwch a llai o fonws

Roedd y gwahaniaeth sy'n culhau mewn cyflogau rhwng rolau iau ac uwch yn cael eu hamlygu dro ar ôl tro fel rhwystr i gynnydd, yn enwedig i staff iau sy'n chwilio am lwybr gyrfa clir.

Mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol wedi gwella tegwch sylfaenol cyflog ond nid yw wedi datrys yr holl faterion sy'n ymwneud â chyflogau

Mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cyfrannu at fwy o gydraddoldeb ar lefel mynediad ond mae hefyd wedi arwain at ganlyniadau anfwriadol, gan gynnwys:

- Heriau cynnal gwahaniaethau cyflog rhwng cyfrifoldebau a bandiau gweithwyr gofal.
- Llai o oramser a chyfleoedd bonws.
- Effaith gyfyngedig ar recriwtio a chadw staff yn unig.

Mae llawer o gyflogwyr yn cefnogi'r Cyflog Byw Gwirioneddol mewn egwyddor ond yn dweud, heb gynnydd priodol mewn ffioedd, ei fod yn rhoi straen ychwanegol ar gynaliadwyedd ariannol.

Mae gweithwyr gofal yn cael eu cymell gan werthoedd - ond yn teimlo nad ydynt yn cael eu gwerthfawrogi gan gyflogau

Roedd gweithwyr gofal cymdeithasol yn dweud yn gyson bod eu gwaith yn ystyrlon ac yn werth chweil. Fodd bynnag, teimlai llawer nad oedd cyflogau ac amodau'n adlewyrchu:

- Cymhlethdod eu rôl
- Cyfrifoldebau risg uchel (fel rhoi meddyginiaeth)
- Gweithio heb oruchwyliaeth
- Yr effaith emosiynol

- Disgwyliadau cynyddol o ran cymwysterau

Mae'r datgysylltiad hwn rhwng gwerth y gwaith a sut mae'n cael ei dalu yn cyfrannu at anfonlonrwydd ac yn cyfyngu ar ba mor ddeniadol yw'r rôl a'r cymhelliant i symud ymlaen yn y sector i rolau uwch.

Mae cyflog yn bwysig, ond nid dyma'r unig ffactor sy'n sbarduno recriwtio a chadw staff

Mae'r dystiolaeth yn glir bod cyflog yn bwysig ond nid dyma'r unig ffactor sy'n pennu cynaliadwyedd y gweithlu. Bydd gwelliannau mewn cyflog yn cael yr effaith fwyaf pan fydd yn cael ei gyfuno â'r canlynol:

- Oriau gwaith diogel a rhagweladwy.
- Dilyniant teg a thryloyw, sy'n cael ei gydnabod mewn strwythurau cyflog.
- Diwylliant ac arweinyddiaeth sefydliadol cryf.
- Cydnabyddiaeth a chefnogaeth.
- Hyfforddiant digonol a llwyth gwaith y gellir ymdopi ag ef.
- Model comisiynu sy'n cefnogi amodau gwell, yn enwedig mewn gofal yn y cartref.

I gloi, mae gwella cyflogau'r gweithlu gofal cymdeithasol, yn enwedig o fewn fframwaith dilyniant clir a thryloyw, yn bwysig. Ond rhaid iddo gael ei gefnogi gan newidiadau, gan gynnwys telerau ac amodau cyflogaeth ehangach, arferion a diwylliant gweithio, a threfniadau cyllido a chomisiynu awdurdodau cyhoeddus.

6. Ystyriaethau ar gyfer y sector

Ar sail canfyddiadau'r adolygiad hwn, mae'r IPC yn awgrymu bod Gofal Cymdeithasol Cymru a'r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol yn ystyried y canlynol ar gyfer y dyfodol:

Cyfradd neu ystod cyflog sylfaenol ar gyfer pob band swydd yn y fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru

Ar hyn o bryd, mae'r fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru yn eiriol dros fan cychwyn cyflog sy'n cyd-fynd â phrif gam Band 3 yr Agenda ar gyfer Newid, sydd y tu hwnt i'r sefyllfa bresennol o ran Cyflog Byw Gwirioneddol. Er bod hwn yn gam cadarnhaol i wneud y sector yn fwy deniadol, yn ogystal â mynd i'r afael â'r risg o dlodi mewn gwaith, mae tystiolaeth o roi'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar waith yn dangos y gall gosod un gyfradd sylfaenol yn unig atal pwyntiau dilyniant mewn mannau eraill yn y system yn anfwriadol. Er mwyn osgoi hyn, mae angen dull gweithredu ar draws y sector i sefydlu cyfraddau sylfaenol ar gyfer pob band swydd (yn enwedig A-D) sy'n cefnogi dilyniant gwirioneddol, heb gywasgu'r strwythur cyflog.

Felly, wrth i waith y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol fynd rhagddo, efallai y bydd y grŵp yn dymuno cyflwyno cyfraddau cyflog sylfaenol ar draws pob band o fewn y fframwaith wedi'i osod ar lefelau sy'n adlewyrchu cyfrifoldebau'r sector.

Dylid datblygu hyn ar y cyd â Llywodraeth Cymru ac awdurdodau cyhoeddus i asesu'n llawn y cyllid sydd ei angen i weithredu'r cyfraddau isaf hyn yn gynaliadwy ar draws y sector gofal cymdeithasol cyfan.

Cynnwys telerau ac amodau rolau cyflogaeth mewn unrhyw strategaeth neu bolisi recriwtio / cadw staff ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol

Yn ogystal â chyflog, mae angen i lunwyr polisïau ystyried sut i gefnogi cyflogwyr gofal i gynnig telerau ac amodau cyflogaeth deniadol, gan gynnwys contractau oriau wedi'u gwarantu lle bo hynny'n bosibl, mynediad at dâl salwch galwedigaethol, a chynnig taliadau uwch cyson am oriau anghymdeithasol. Ynghyd â chyflog, gall mesurau o'r fath leihau'r risg o dlodi mewn gwaith ymysg gweithwyr gofal cymdeithasol, yn ogystal â gwella sefydlogrwydd y gweithlu a chefnogi cadw staff.

Datblygu strategaethau recriwtio a chadw ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol iau

Mae'r gwaith ymchwil hwn yn dangos bod gweithwyr gofal iau yn fwy tebygol o adael y sector gofal, yn aml i geisio llwybrau dilyniant a datblygu cliriach mewn gyrfaedd eraill. O'r herwydd, efallai y bydd angen i lunwyr polisïau a/neu gyflogwyr ddatblygu strategaethau recriwtio a chadw wedi'u targedu sydd wedi'u hanelu at bobl iau, gan gynnwys llwybrau dilyniant gyrfa cliriach, cyfleoedd hyfforddi a datblygu strwythuredig, a gwell gwelededd o ragolygon gyrfa hirdymor (gyda chynnydd nodedig mewn cyflog wrth iddynt symud ymlaen) ym maes gofal cymdeithasol. Byddai'r mesurau hyn yn helpu i fynd i'r afael â chyfraddau gadael uchel ymysg gweithwyr iau ac yn lleihau'r risg o weithlu sy'n heneiddio, na fydd o bosibl yn gallu diwallu'r galw am ofal yn y dyfodol.

Angen cymorth mwy brys ar gyfer y sector gofal yn y cartref

Mae'r adolygiad hwn yn awgrymu mai gofal yn y cartref yw'r rhan o'r sector sydd o dan y pwysau mwyaf i sicrhau gweithlu sefydlog o ansawdd uchel. O'r herwydd, efallai y bydd angen dull gweithredu mwy penodol neu frys ar gyfer y sector hwn a bydd angen iddo ystyried y canlynol:

- Canlyniadau trefniadau comisiynu cyhoeddus sy'n tueddu i ganolbwyntio ar 'amser a thasg' ac felly darparwyr preifat neu wirfoddol yn cael eu talu / ariannu ar gyfer ymweliadau gofal yn unig.
- Yr effaith ddilynol a gaiff hyn ar dâl a chyflogau'r gweithlu - sy'n aml yn golygu nad yw gweithwyr yn cael eu talu am amser teithio, milltiroedd na chostau teithio eraill, er bod teithio'n chwarae rhan allweddol yn y sector hwn.
- Cymorth arall a allai fod ar gael i gynnal y sector hwn, fel cymhellion ychwanegol ar gyfer ardaloedd mwy gwledig, modelau comisiynu ardal, cymorth gyda gwersi gyrru, neu fynediad at gerbydau neu ddewisiadau trafndiaeth eraill fel rhan o'r cynnig cyflogaeth.

Ystyried a chynllunio ar gyfer effaith bosibl y Fframwaith Tâl a Dilyniant ar gyflogau Cynorthwyr Personol

Nid yw Cynorthwyr Personol wedi'u cynnwys yn y fframwaith tâl a dilyniant gofal cymdeithasol yng Nghymru ar hyn o bryd, gan nad yw'n ofynnol iddynt fod yn weithwyr gofal cofrestredig. Fodd bynnag, mae'n bwysig cydnabod bod

Cynorthwyyr Personol yn gwneud gwaith sy'n debyg i waith y gweithlu gofal cymdeithasol ehangach.

Mae'r ymchwil hwn yn dangos bod Cynorthwyyr Personol ymhlith y gweithwyr sy'n cael y cyflogau isaf yn y sector. O ganlyniad, mae risg y gallai unrhyw newidiadau sy'n deillio o'r ymchwil hwn (yn enwedig drwy weithredu'r Fframwaith) ehangu'r gwahaniaethau cyflog presennol ar gyfer y grŵp hwn yn anfwriadol. Gallai hyn greu heriau i unigolion sy'n cyflogi cynorthwyyr personol yn uniongyrchol, a allai danseilio cynaliadwyedd cymorth hunangyfeiriedig yng Nghymru.

Yng ngoleuni hyn, efallai y bydd Gofal Cymdeithasol Cymru, y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol, a llunwyr polisi eraill hefyd yn dymuno ystyried sut gellir cynnal cyflog Cynorthwyydd Personol ar lefel sy'n deg, yn gynaliadwy ac yn adlewyrchu eu rolau, eu cyfrifoldebau a'u cyfraniad at y system ofal ehangach.

Ystyried cymorth nad yw'n gysylltiedig â chyflog yn y Fframwaith Tâl a Dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru

Parhau i gydhabod, o fewn y fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru, nad yw cyflog ar ei ben ei hun yn gwella recriwtio na chadw staff yn sylweddol, ac mae angen pecyn cymorth ehangach i sefydlogi'r gweithlu.

Ochr yn ochr â diwygiadau cyflog, dylai Gofal Cymdeithasol Cymru a'r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol barhau i ystyried amrywiaeth o fesurau nad ydynt yn ymwneud â chyflogau fel rhan o'r ystod ehangach o gefnogaeth i'r sector, gan gynnwys y canlynol, ond nid y rhain yn unig:

- **Hyfforddiant i Unigolion Cyfrifol ar arweinyddiaeth dosturiol ac sy'n seiliedig ar werthoedd**, i wella diwylliant y gweithle a chefnogi llesiant staff.
- **Annog mabwysiadu contractau oriau wedi'u gwarantu yn ehangach**, gan gynnig mwy o sicrwydd a lleihau trosiant sy'n gysylltiedig â phatrymau gwaith ansicr.
- **Darparu cyfleoedd ar gyfer ymarfer myfyriol neu gymorth ychwanegol sy'n seiliedig ar seicoleg drwy fynediad at oruchwyliaeth neu hyfforddiant clinigol**, gan helpu staff i reoli gofynion emosiynol, meithrin gwytnwch, a theimlo eu bod yn cael eu cefnogi yn eu rolau.

Byddai integreiddio'r elfennau hyn i'r Fframwaith yn creu dull cyfannol o wella'r gweithlu, gan fynd i'r afael â'r ffactorau ehangach sy'n dylanwadu ar recriwtio, cadw, a bodlonrwydd staff mewn swydd ar draws y sector.

7. Atodiad A

Dadansoddiad o hysbysebion swyddi ar gyfer gwaith gofal cymdeithasol a diwydiannau tebyg yng Nghymru - Methodoleg a chyfyngiadau posibl.

Defnyddiwyd cyfuniad o echdynnu data'n awtomatig o wefannau¹⁰ ac echdynnu â llaw i gael gwybodaeth am swyddi gwag, gan gynnwys teitl swydd, cyflog, oriau, math o contract, cyflogwr, a gwybodaeth sylfaenol am y swydd, fel sgiliau a lleoliadau lle bo hynny'n berthnasol. Roedd yr holl hysbysebion swyddi a echdynnwyd ar gyfer swyddi yng Nghymru.

Chwiliwyd y gwefannau canlynol am swyddi gwag:

- **Gwefannau awdurdodau lleol** - dewiswyd pum awdurdod lleol gan ddefnyddio hapsamplu haenedig i gynnwys gwahanol fathau o lywodraeth leol (cyngorau dinas, bwrdeistref a sir) yn ogystal â gwahanol rannau o Gymru¹¹
- **Gofalwn Cymru**
- **Indeed**¹²

Cafodd gwybodaeth ychwanegol am gyfraddau cyflog ym maes manwerthu hefyd ei hadalw'n uniongyrchol o wefannau tair prif gadwyn o archfarchnadoedd.

Cynhaliwyd chwiliadau ar 12 a 13 Chwefror 2026 (gwefannau Awdurdodau Lleol, Indeed) a 9 Mawrth 2026 (Gofalwn Cymru, Indeed).

Casglwyd gwybodaeth am dasgau ar daenlen Microsoft Excel gan ei phrosesu i'w dadansoddi ymhellach. Roedd hyn yn cynnwys:

- Gwirio cymhwysedd ac eithrio swyddi nad ydynt yn rhai gofal cymdeithasol neu swyddi nad ydynt yn dod o fewn cwmplas y Fframwaith (ee, cynorthwyyr domestig, cogyddion).
- Trosi tâl yn gyfraddau fesul awr er mwyn gallu cymharu. Defnyddiwyd y fformiwla ganlynol = $FTE^{13} / (52 \times 37.5)$. Lle bo angen, cyfrifwyd cyflog cyfwerth ag amser llawn gan ddefnyddio'r cyflog a'r oriau pro rata. Cafodd costau ychwanegol, fel milltiroedd a chyflog uwch ar gyfer gwyliau banc ac ati, eu diystyru.

Cafodd swyddi gwag eu codio hefyd yn ôl:

¹⁰ Fe wnaethom ddefnyddio Parse Hub, adnodd echdynnu data'n awtomatig o wefannau, sydd ar gael am ddim: <https://www.parsehub.com/>

¹¹ Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili, Cyngor Dinas Caerdydd, Cyngor Sir Fynwy, Cyngor Abertawe, Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam

¹² Fe wnaethom ddefnyddio hidlyddion y diwydiant ar gyfer gofal cymdeithasol ("gofal iechyd" a "cyrff anllywodraethol ac nid-er-elw") a swyddi manwerthu ("manwerthu"), a'r term "blynnyddoedd cynnar" ar gyfer swyddi yn y sector blynnyddoedd cynnar ac addysg. Cafodd y canlyniadau wedyn eu hidlo ar gyfer swyddi a gafodd eu postio yn ystod y 7 diwrnod diwethaf. Dychwelodd hyn dros 200 o swyddi gwag ym maes gofal cymdeithasol. O'r rhain, fe wnaethom adolygu'r 45 cofnod cyntaf a thynnu'r swyddi gwag gofal cymdeithasol â llaw.

¹³ Cyfwerth ag amser llawn

- **Y sector gofal:** gofal preswyl i oedolion hŷn (ee, cartrefi gofal, cartrefi nyrsio, tai gofal ychwanegol), gofal yn y cartref, gwasanaethau anabledd dysgu (ee, byw â chymorth, cyfleoedd dydd), cynorthwyyr personol, ailalluogi, arall (ee, gofal byw i mewn).
- **Math o ddarparwr:** awdurdod lleol, annibynnol / preifat, sector gwirfoddol.
- **Bandiau swyddi cyfatebol:** nid yw'r rhan fwyaf o swyddi gwag yn gwahaniaethu'n glir rhwng swyddi Band A a Band B; felly, cafodd y rhain eu codio gyda'i gilydd fel swyddi **Band AB**.
- **Math o gyflogaeth:** gan gynnwys oriau gwaith (llawn amser neu ran amser, dim oriau) a math o gontract (parhaol, cyfnod penodol).

Dadansoddwyd y data gan ddefnyddio ystadegau disgrifiadol yn Microsoft Excel.

Cyfyngiadau'r ymarfer hwn

Mae gan ein trosolwg cyflym rai cyfyngiadau y dylid eu hystyried wrth ddehongli'r canlyniadau:

- Mae'r strategaeth chwilio - gan ddefnyddio Gofalwn Cymru, gwefannau awdurdodau lleol, a phostiadau diweddar Indeed - yn debygol o orgynrychioli swyddi gwag awdurdodau lleol ac felly gallai oramcangyfrif y cyflog cyfartalog mewn gofal cymdeithasol. Yn yr un modd, mae'n debygol bod canolbwyntio ar rolau cynorthwyyr addysgu Lefel 1 a Lefel 2 yn tanamcangyfrif cyflog mewn addysg, lle mae'r rhan fwyaf o rolau'n gofyn am gymhwyster Lefel 3.
- Roeddem wedi dadansoddi cyflog sylfaenol yn unig ac nid oeddem wedi cynnwys ffactorau fel amser teithio â thâl mewn gofal cartref, cynnydd ar gyfer nosweithiau/penwythnosau/gwyliau banc, cyfraniadau pensiwn, neu wyliau â thâl. Gallai cynnwys y nodweddion hyn fod wedi cynyddu'r amrywiad a welwyd o fewn gofal cymdeithasol a rhwng sectorau. Gall nodweddion swyddi eraill, fel cyfleoedd datblygu a lleoliad, hefyd ddylanwadu ar ba mor ddeniadol yw pob sector yn gyffredinol.

8. Atodiad B

Tybiaethau wrth ddadansoddi ymatebion arolwg y cyflogwyr gofal:

Mewn rhai achosion, mae'r IPC wedi gorfod gwneud rhagdybiaethau i drosi data a ddarparwyd gan wahanol gyflogwyr yn fformat cyson i'w ddadansoddi.

Cyflog rheolwr y gwasanaeth

Er bod y rhan fwyaf o gyflogwyr wedi nodi eu cyfraddau cyflog ar gyfer rheolwyr gwasanaeth fel cyfradd fesul awr, roedd yr IPC yn teimlo y byddai ffigur cyflog blynyddol yn ffordd gyflymach o gyflwyno'r wybodaeth. Dyma'r tybiaethau a ddefnyddiwyd i drosi cyfraddau fesul awr i'r ffigurau cyflog blynyddol:

- Mae rheolwyr gwasanaeth yn gweithio 36 awr yr wythnos; ac mae
- 52.3 wythnos yn y flwyddyn.

Taliadau ychwanegol am waith gyda'r nos, ar benwythnosau ac ar wyliau banc

Fel y nodwyd yn adran 4.1.3, gwnaeth nifer o gyflogwyr daliadau ychwanegol o'r math hwn, gan wneud gwahaniaeth sylweddol mewn rhai achosion i faint o gyflog a dalwyd i weithwyr.

Roedd y dulliau gweithredu a'r ffordd roedd cyflogwyr yn darparu'r wybodaeth hon yn amrywio'n sylweddol ac roedd angen i'r IPC wneud sawl rhagdybiaeth er mwyn gallu defnyddio'r wybodaeth hon yn y dadansoddiad. Mae'r rhain fel a ganlyn:

- Mae gan weithwyr gofal batrymau shift sy'n golygu eu bod, ar gyfartaledd, yn gweithio'n gyson yn ystod y dydd ac ar ddiwrnodau'r wythnos.
- Telir am waith gyda'r nos, ar benwythnosau neu wyliau banc ar y gyfradd penwythnos neu wyliau banc yn hytrach nag fel taliad ychwanegol.
- Mae oriau yn ystod y dydd rhwng 7am a 10pm, felly mae'n cynnwys 15 awr y dydd a 105 awr yr wythnos.
- Mae'r nosweithiau rhwng 6pm a 10pm, o ddydd Llun i ddydd Gwener, felly'n cynnwys 20 awr yr wythnos.
- Mae gweithwyr gofal llawn amser yn gweithio 5 diwrnod yr wythnos am 46 wythnos y flwyddyn, ac felly'n gweithio 230 diwrnod y flwyddyn.
- Mae wyth gŵyl banc y flwyddyn.

Mae hyn wedi arwain at gyfrifiad eithaf cymhleth, a fydd, yn anochel, weithiau'n cynhyrchu gwelliant cyfartalog mwy neu lai na fyddai'n digwydd yn ymarferol. Fodd bynnag, er mwyn rhoi'r darlun llawnaf posibl o ba weithwyr gofal sy'n cael eu talu'n ymarferol, roeddem yn teimlo ei fod yn gyfrifiad y dylid ei wneud.

9. Cyfeiriadau

Allen et al., (2025) Poverty, pay and the case for change in social care: Levels of poverty among the UK residential care workforce and the impact of the raising wage floor. Ar gael yn: <https://www.health.org.uk/reports-and-analysis/reports/poverty-pay-and-the-case-for-change-in-social-care> (Cyrchwyd: Rhagfyr 2025).

Atkinson, C et al. (2024) Pay in Adult Social Care. How much does it vary and why does it matter? Ar gael yn: <https://research.manchester.ac.uk/en/publications/pay-in-adult-social-care-how-much-does-it-vary-and-why-does-it-ma/> (Cyrchwyd Ionawr 2026).

Adams, V., Sharp, R., (2013). 'Reciprocity in Caring Labor: Nurses' Work in Residential Aged Care in Australia'. Feminist Economics, 19, tt. 100–121.

Alma Economics (2024) Economic and social value of the UK adult social care sector: Wales. Ar gael yn: <https://skillsforcareanddevelopment.org.uk/wp-content/uploads/2025/02/Final-report-Wales.pdf> (Cyrchwyd Ionawr 2026)

Atkins, G., Davies, N., Wilkinson, F., Pope, T., Guerin, B., a Tetlow, G. (2019). Performance tracker 2019: A data-driven analysis of the performance of public services. Institute for Government.

Barken, R., Denton, M., Sayin, F.K., Brookman, C., Davies, S. a Zeytinoglu, I.U., (2018). 'The influence of autonomy on personal support workers' job satisfaction, capacity to care, and intention to stay'. Home health care services quarterly, 37(4), tt.294-312.

Bjerregaard, K., Haslam, S.A., Morton, T., Ryan, M.K. (2015). 'Social and relational identification as determinants of care workers' motivation and well-being'. Frontiers Psychology, 6, tt. 1460.

Butler, S.S., Simpson, N., Brennan, M. a Turner, W, (2010) 'Why do they leave? Factors associated with job termination among personal assistant workers in home care'. Journal of Gerontological Social Work, 53(8), tt.665-681.

Castle, N.G. (2008) 'State Differences and Facility Differences in Nursing Home Staff Turnover' Journal of Applied Gerontology. 27, tt. 609-630

Castle, N.G ac Engberg, J. (2006) 'Organisational characteristics associated with staff turnover in nursing homes. Gerontologist, 46, tt 62-73

Cominetti, N. (2023) The experience of social care workers, and the enforcement of employment rights in the sector. Resolution Foundation.

Community Integrated Care (2025) Unfair to Care 2025: The caring economy, growing the economy and fixing the NHS through investing in care worker pay. Ar gael yn: <https://www.unfairtocare.co.uk/> (Cyrchwyd Ionawr 2026).

Employment Rights Act 2025. Ar gael yn: <https://bills.parliament.uk/bills/3737>
(Cyrchwyd Mawrth 2026)

Frijters, P., Shields, M. A., a Price, S. W. (2007). 'Investigating the quitting decision of nurses: Panel data evidence from the British National Health Service'. *Health Economics*, 16(1), tt. 57–73.

Llywodraeth EF (dim dyddiad). Cyfraddau'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/cyfraddau-isafswm-cyflog-cenedlaethol> Cyrchwyd: Mawrth 2026.

Howes, C. (2005). 'Living wages and retention of homecare workers in San Francisco'. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 44(1), tt. 139–163.

Hussein, S. (2011). 'Estimating probabilities and numbers of direct care workers paid under the National Minimum Wage in the UK: Bayesian approach. *Social Care Workforce Periodical*, 12(16), ISBN: 2047-9638

Hussein, S., Ismail, M., Manthorpe, J., (2016). 'Changes in turnover and vacancy rates of care workers in England from 2008 to 2010: panel analysis of national workforce data'. *Health Soc Care Community*, 24, tt. 547–556.

Kim, Y. a Kim, C. (2017) 'Impact of job characteristics on turnover intention and the mediating effects of job satisfaction: experiences of home visiting geriatric care workers in Korea'. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 27(2), tt.53-68.

Living Wage Foundation (dim dyddiad) What is the real living wage? Ar gael yn: <https://www.livingwage.org.uk/what-real-living-wage>. (Cyrchwyd: Mawrth 2026)

Maben, J., Adams, M., Peccei, R., Murrells, T., Robert, G. (2012). "Poppets and parcels": the links between staff experience of work and acutely ill older peoples' experience of hospital care. *International Journal Older People Nursing*, 7, tt. 83– 94.

Morris, L., (2009). 'Quits and job changes among home care workers in Maine: The role of wages, hours, and benefits'. *Gerontologist*, 49, tt. 635–650.

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2025): Earnings and hours worked, care workers: ASHE Table 26. Ar gael yn: <https://cy.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworking/hours/datasets/careworkerssocashtable26>. (Cyrchwyd Rhagfyr 2025).

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2025): Earnings and hours worked, industry by four-digit SIC: ASHE Table 16. Ar gael yn: <https://cy.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworking/hours/datasets/industry4digitsic2007ashtable16> (Cyrchwyd Rhagfyr 2025).

Prowse, J., Prowse, P., a Snook, J. (2021) What about care work and in-work poverty? The case of care workers in the UK. Ar gael yn:

<https://shura.shu.ac.uk/28638/3/Prowse-WhatAboutCare%28AM%29.pdf> (Cyrchwyd Mai 2026).

Rapp, T., a Sicsic, J. (2020). 'The contribution of the immigrant population to the U.S. long-term care workforce'. Social Science and Medicine, 263, ISSN. 113305.

Rosen, J., Stiehl, E.M., Mittal, V., Leana, C.R., (2011). 'Stayers, leavers, and switchers among certified nursing assistants in nursing homes: A longitudinal investigation of turnover intent, staff retention, and turnover'. Gerontologist, 51, tt. 597–609.

Llywodraeth yr Alban (2024) Assessing the impact of an increase in pay on adult social care labour supply in Scotland. Ar gael yn: <https://www.gov.scot/publications/assessing-impact-increase-pay-adult-social-care-labour-supply-scotland/> (Cyrchwyd Mawrth 2026).

Skills for Care (2025) The state of the adult social care sector and workforce in England. Ar gael yn: <https://www.skillsforcare.org.uk/Adult-Social-Care-Workforce-Data/workforceintelligence/Reports-and-visualisations/National-information/The-State-of-report.aspx> (Cyrchwyd: Rhagfyr 2025).

Skills for Care (2026) Pay in the adult social care sector in England, as at December 2025. Ar gael yn: <https://www.skillsforcare.org.uk/Adult-Social-Care-Workforce-Data/workforceintelligence/resources/Reports/Topics/Pay-in-the-adult-social-care-sector-in-England-as-at-December-2025.pdf> (Cyrchwyd Mawrth 2026).

Gofal Cymdeithasol Cymru (2024) Adroddiad y Gweithlu Gofal Cymdeithasol. Ar gael yn: <https://gofalcymdeithasol.cymru/ymchwil-a-data/adroddiadaur-gweithlu> (Cyrchwyd Rhagfyr 2025).

Gofal Cymdeithasol Cymru (2025) Cynllun cyflawni gweithlu gofal cymdeithasol 2024 i 2027. Ar gael yn: <https://gofalcymdeithasol.cymru/amdanom-ni/strategaeth-gweithlu/cynllun-cyflawni-gofal-cymdeithasol-2024-2027> (Cyrchwyd Mawrth 2026)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2025) Lleihau'r angen i blant fynd i ofal mewn modd diogel. Ar gael yn: <https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau-canllawiau/gwella-gofal-a-chymorth/gofal-cymdeithasol-i-blant-a-theuluoedd/llaihaur-angen-i-blant-fynd-i-ofal-mewn-modd-diogel> (Cyrchwyd Ebrill 2026)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2026) Strategaeth Gweithlu. Ar gael yn: <https://gofalcymdeithasol.cymru/amdanom-ni/strategaeth-gweithlu> (Cyrchwyd Mawrth 2026)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2026) Fframwaith cyflog a dilyniant ddrafft ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru. Ar gael yn: <https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau-canllawiau/fframwaith-cyflog-a-dilyniant> (Cyrchwyd Mawrth 2026)

Gofal Cymdeithasol Cymru, Prifysgol Newydd Swydd Buckingham a Phrifysgol Sba Caerfaddon (2025) Gofal Cymdeithasol Cymru: Dweud Eich Dweud 2025. Adroddiad

Terfynol. Ar gael yn: <https://gofalcymdeithasol.cymru/straeon-newyddion/adroddiad-dweud-eich-dweud-2025-wedi-lansio> (Cyrchwyd Mawrth 2026).

Teo, H., Vadean, F., a Saloniki, EC (2022) 'Recruitment, retention and employment growth in the long-term care sector in England'. Frontier in Public Health, 10, ISSN 2296-2565

Turnpenny, A. a Hussein, S. (2020) Recruitment and retention of the social care workforce: longstanding and emerging challenges during the COVID-19 pandemic. Ar gael yn: <https://research.kent.ac.uk/corec/> (Cyrchwyd: Rhagfyr 2025)

Vadean, F., ac Allan, S. (2023) Labour market competition and wages in Adult Social Care. Uned Ymchwil Polisi Gofal Cymdeithasol i Oedolion NIHR.

Vadean, F., Allan, S., a Teo, H (2024) Wages and labour supply in the adult social care sector. Uned Ymchwil Polisi Gofal Cymdeithasol i Oedolion NIHR.

Vadean, F. a Saloniki, EC. (2023) 'Job Quality and Job Separation of Direct Care workers in England. Innovation in aging, 7(2), ISSN 2399-5300

Vadean, F. a Saloniki, EC. (2020) 'Determinants of staff turnover and vacancies in the social care sector in England'. Papur Trafod. Prifysgol Caint.

Weale, V.P., Wells, Y. ac Oakman, J., (2019). 'The relationship between workplace characteristics and work ability in residential aged care: What is the role of work-life interaction?' Journal of advanced nursing, 75(7), tt.1427-1438.

Llywodraeth Cymru (2025) Oedolion sy'n derbyn gofal a chymorth: 1 Ebrill 2023 i 31 Mawrth 2024 (ystadegau swyddogol o dan ddatblygiad) Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/oedolion-syn-derbyn-gofal-chymorth-1-ebrill-2023-i-31-mawrth-2024-ystadegau-swyddogol-mewn-html> (Cyrchwyd: Rhagfyr 2025)

Llywodraeth Cymru (2025) Plant sy'n derbyn gofal gan awdurdodau lleol, Ebrill 2023 i Mawrth 2024 (ystadegau swyddogol o dan ddatblygiad) Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/plant-syn-derbyn-gofal-gan-awdurdodau-leol-ebrill-2023-i-fawrth-2024-ystadegau-swyddogol-mewn-datblygiad-html> (Cyrchwyd Ebrill 2026)

Llywodraeth Cymru (2022) Gweinyddu'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/gweinyddur-cyflog-byw-gwirioneddol-ar-gyfer-gweithwyr-gofal-cymdeithasol> (Cyrchwyd: Mawrth 2026).

OXFORD
BROOKES
UNIVERSITY



institute of
public care

Partner dibynadwy mewn gofal cyhoeddus

Mae'r Sefydliad Gofal Cyhoeddus yn rhan o Brifysgol Brookes Rhydychen.

Rydym yn darparu ymchwil gymhwysol a gwerthusiad, ymgynghoriaeth, a hyfforddiant i helpu ymddiriedolaethau'r GIG, cyrff y llywodraeth, cynghorau, elusennau a sefydliadau masnachol i gael effaith gadarnhaol ar iechyd a llesiant pobl.

I gael rhagor o wybodaeth

Institute of Public Care
Oxford Brookes University
Headington Campus
Gipsy Lane
Headington
Oxford
OX3 0BP

Tel: +44 (0)1865 790312

<https://ipc.brookes.ac.uk/>

<https://www.linkedin.com/company/institute-of-public-care-brookes>