

# Strategaeth y Gweithlu Gwasanaethau Oedolion 2023-2026



**STRONGER  
FAIRER  
GREENER**



# Ein Gweledigaeth

Rydym am i Gaerdydd fod y lle gorau yng Nghymru i weithio ym maes Gofal Cymdeithasol Oedolion ac yn fan lle mae pawb wedi'u grymuso i gyflawni eu potensial llawn, eu hyfforddi i ddarparu gwasanaethau rhagorol a'u cefnogi i gael rolau boddhaus a gwerth chweil.

## Er mwyn cyflawni ein gweledigaeth, rydym wedi nodi 10 ymrwymiad. Byddwn yn:

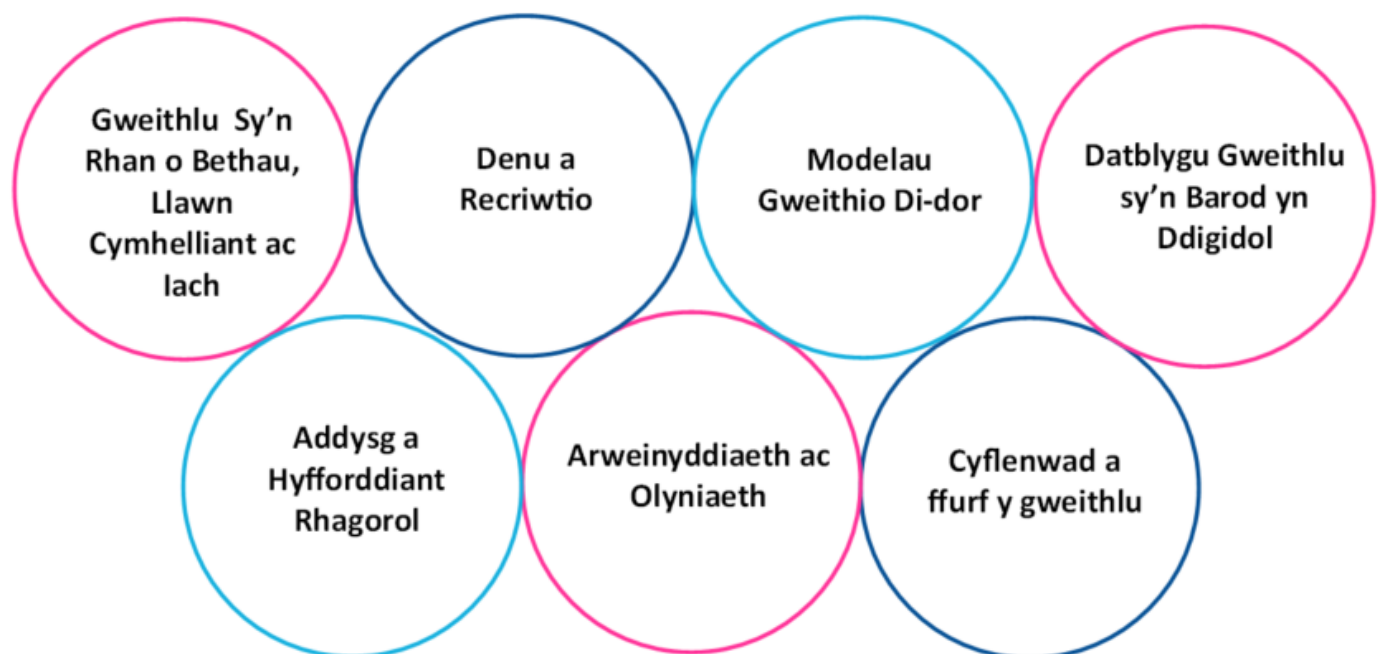
1. Deall ein gweithlu a'r heriau sy'n ein hwynebu wrth recriwtio a chadw staff.
2. Hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant a sicrhau bod ein gweithlu yn cynrychioli ein cymuned.
3. Gwerthfawrogi ein staff, gan adolygu cyflogau staff yn genedlaethol a sicrhau, lle bynnag y bo'n bosibl, fod ein cyfraddau cyflog yn deg ac yn gystadleuol.
4. Cyflwyno rhaglen sefydlu a hyfforddi gynhwysfawr sy'n bodloni anghenion ein holl staff.
5. Rhoi'r cymorth sydd ei angen ar ein staff i gyflawni eu rolau, rhannu gwybodaeth ac arfer gorau, gan leihau biwrocratiaeth lle bynnag y bo modd a hyrwyddo lles.
6. Grymuso ein staff trwy Ddull Asesydd Dibynadwy, gyda hyfforddiant llawn, cymorth a goruchwyliaeth barhaus.
7. Sefydlu llwybrau gyrfa clir, gan greu ein gweithwyr cymdeithasol, ein therapyddion galwedigaethol a'n gweithwyr gofal a chymorth ein hunain – gan eu cefnogi i fod yn gymwys ac i symud ymlaen yn eu gyrfaedd.
8. Sicrhau bod strwythurau rheoli clir ar waith i gefnogi lles staff ac i ganiatáu ar gyfer dilyniant a datblygiad gyrfaol.
9. Cydnabod pwysigrwydd ein staff cymorth a sicrhau prosesau recriwtio a chadw effeithiol yn y rolau hyn.
10. Gwella ein prosesau recriwtio a hyrwyddo ymwybyddiaeth o fanteision gweithio yng Nghaerdydd.

**Byddwn yn gweithio i gyflawni'r ymrwymadau hyn mewn partneriaeth â sefydliadau fel Gofal Cymdeithasol Cymru, Undebau Llafur, ein darparwyr gofal a gomisiynwyd, Prifysgolion ac ystod eang o randdeiliaid eraill.**

# Y Cyd-destun Cenedlaethol: Cymru Iachach: Ein Strategaeth Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol

Mae ein 10 ymrwymiad yn cyd-fynd yn llawn â blaenoriaethau'r gweithlu cenedlaethol, gan sicrhau bod ein strategaeth leol yn cyfrannu'n briodol at gyflawni Strategaeth Gweithlu Genedlaethol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol – Cymru Iachach.

## Yr Uchelgais



# Deilliannau

Disgwylir y bydd y gwaith a wneir i fynd i'r afael â'r 10 ymrwymiad yn cyfrannu at y deilliannau canlynol:

## Deilliant 1:

Mae'r Gwasanaethau Oedolion yn recriwtio digon o staff o ansawdd uchel gyda phrofiad ac arbenigedd, gan sicrhau bod ein cynnig yn gystadleuol yn y farchnad gofal cymdeithasol ac mae ein gweithlu yn cynrychioli'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.



## Deilliant 2:

Mae'r Gwasanaethau Oedolion yn cyflawni lefelau cadw staff da trwy; darparu cyfleoedd datblygu gyrfa da i'r holl staff a gyflogir yn y maes gwasanaeth a thrwy eu cynorthwyo i gyflawni eu rolau yn effeithlon heb fiwrocratiaeth ddiangen.



## Deilliant 3:

Mae gweithlu'r Gwasanaethau Oedolion yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac yn ddiogel.



## Cynllunio'r Gweithlu

### Beth mae'r Ddemograffig yn ei dweud wrthym am ein gweithlu

Er mwyn deall ein gweithlu, rydym wedi dechrau casglu data sy'n llywio ein cynllunio ar gyfer y dyfodol. Bydd hyn yn ein galluogi i ganolbwyntio ein recriwtio a'n cyfraddau cadw staff, a sicrhau bod gennym weithlu sy'n gynrychioliadol ac sy'n gallu cyflawni ein blaenoriaethau allweddol.

#### Rhywedd

- Mae 73.70% o weithlu'r Gwasanaethau Oedolion yn nodi eu bod yn fenywod. #
- Dim ond 25.46% o gyfanswm y gweithlu Gwaith Cymdeithasol sy'n nodi eu bod yn ddynion a dim ond 15.15% o weithwyr mewn rolau rheoli sy'n nodi eu bod yn ddynion.
- Mae'r garfan fwyaf o'r rhai sy'n nodi eu bod yn ddynion yn cael eu cyflogi yn y Gwasanaeth Anableddau Dysgu.
- Yn ein gwasanaethau uniongyrchol, yn aml mae'n well gan ddefnyddwyr ein gwasanaethau dderbyn gofal a chymorth gan ofalwyr benywaidd, gan ei gwneud yn her weithiau i ddyrannu gwaith i ddynion yn y gweithlu.
- Yn ein timau Gwaith Cymdeithasol, gall yr anghydbwysedd rhwng y rhywiau fod yn her wrth ddyrannu achosion lle mae angen gweithiwr cymdeithasol gwrywaidd.
- Mae 0.17% o staff y Gwasanaethau Oedolion yn nodi eu bod yn anneuaid.

	% Benywaidd	% Gwrywaidd	% Anneuaid	% Dewis peidio a dweud
Rheolwr	84.85%	15.15%	0%	0%
Gweithiwr Cymdeithasol	77.95%	20.47%	0.79%	0.79%
Diogelu Oedolion	63.64%	36.36%	0.00%	0.00%
Gwasanaethau Byw'n Annibynnol	80.44%	18.08%	0.37%	1.11%
Anableddau Dysgu	52.50%	47.50%	0%	0%
Iechyd Meddwl	64.29%	35.71%	0%	0%
Pobl Hŷn a Nam Corfforol	97.30%	0%	0%	2.70%
Strategaeth, Perfformiad ac Adnoddau	76.72%	23.28%	0%	0%
Cyfanswm	<b>73.70%</b>	<b>25.46%</b>	<b>0.17%</b>	<b>0.67%</b>

**Darganfyddiad Allweddol**— Dim ond 25.46% o'n gweithlu sy'n ddynion.

Rydym yn cydnabod bod y Cyngor yn symud i ffwrdd o raniad rhywedd syml rhwng gwryw a benyw ac yn symud tuag at adrodd ar hunaniaeth unigolion, gan gydnabod bod gennym staff nad ydynt yn ystyried eu hunain yn wrywaidd nac yn fenyw ac yn hytrach yn nodi eu bod yn anneauaidd.

Rydym hefyd yn cydnabod bod gan rai defnyddwyr gwasanaethau anghenion penodol o ran rhywedd eu rhoddwyr gofal, a rhaid i ni drin ein defnyddwyr gwasanaeth gydag urddas a pharch, gan ystyried eu dewisiadau lle bo hynny'n briodol. Rydym hefyd yn colli cyfle i recriwtio ymgeiswyr gwrywaidd i waith cymdeithasol.

Felly, mae'n parhau i fod yn bwysig ein bod yn deall y rhaniad rhyw yn ein gweithlu a bod ein cynllunio gweithlu ar gyfer y dyfodol yn ein galluogi i gyflawni'r cydbwysedd gofynnol i ddiwallu anghenion unigol, gan ddeall y bydd aelodau o'n gweithlu nad ydynt yn ystyried eu bod yn ddynion nac yn fenywod.



# Beth mae'r Ddemograffeg yn ei dweud wrthym am ein gweithlu

## Cyfeiriadedd Rhywiol

Er mwyn sicrhau ein bod yn ymateb i anghenion y gymuned LHDTC+, rydym wedi casglu data ar gyfeiriadedd rhywiol ein gweithlu.

Cyfeiriadedd Rhywiol	%
Deurywiol	1.06%
Hoyw	2.12%
Heterorywiol	64.67%
Lesbiaidd	0.93%
Heb ddatgelu	24.57%
Arall	0.53%
Mae'n well gen i beidio â dweud	6.11%

Er nad ydym wedi gallu dal cyfeiriadedd rhywiol dros 30% o'n gweithlu, mae'r data sydd gennym yn dangos amrywiaeth ymhlith ein staff. Mae ychydig dros 3% o staff yn ystyried eu bod yn hoyw neu'n lesbiaidd. Mae hyn yn cymharu â 2.42% o bobl dros 16 oed sy'n byw yn y ddinas yn ôl cyfrifiad 2021.

Rydym wedi ymrwymo i gefnogi ein staff LHDTC+ a chydabod eu harbenigedd. Rydym hefyd yn ymwybodol y gallai fod yn well gan bobl LHDTC+ hŷn dderbyn gofal a chefnogaeth gan rywun o'u cymuned eu hunain.

Byddwn yn parhau i hyrwyddo manteision gweithio yn y sector gofal cymdeithasol i'r gymuned LHDTC+, gan weithio'n agos gyda Rhwydwaith Gweithwyr LHDTC+ y Cyngor i gyflawni hyn.



# Beth mae'r Ddemograffeg yn ei dweud wrthym am ein gweithlu

## Gweithlu sy'n Heneddio

- O'r Gweithwyr Cymdeithasol ym maes Anawsterau Dysgu, Iechyd Meddwl a Phobl Hŷn & Nam corfforol, mae 31% o'r gweithlu dros 55 oed. Mae 4% o'r gweithlu yn 65+ oed.
- Er ein bod yn cydnabod bod cyfoeth o brofiad o fewn y gweithlu, mae angen i ni ddechrau cynllunio i sicrhau, wrth i bobl ymddeol, y gallwn lenwi bylchau a bod gennym gydbwysedd priodol o Weithwyr Cymdeithasol newydd gymhwyso a phrofiadol yn ein timau.

Adran	Ystod Oedran						
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	65+
ANABLEDAU DYSGU	0%	19%	30%	15%	15%	19%	2%
IECHYD MEDDWL	0%	13%	33%	27%	20%	7%	0%
POBL HŷN A NAM CORFFOROL	0%	22%	27%	19%	14%	8%	10%
CYFANSWM	0%	17%	30%	22%	17%	10%	4%

**Darganfyddiad Allweddol**—Gallai o leiaf 14% o'n gweithlu ymddeol dros y 5 mlynedd o ystyried eu proffil oedran.

Er y gwerthfawrogi'r y gallai staff yn y proffil oedran hwn ddewis parhau i weithio i'r Gwasanaethau Oedolion am gyfnod sylweddol hirach, mae'n bwysig ein bod yn monitro'r data hwn i lywio'r gwaith o gynllunio'r gwasanaeth yn y dyfodol.



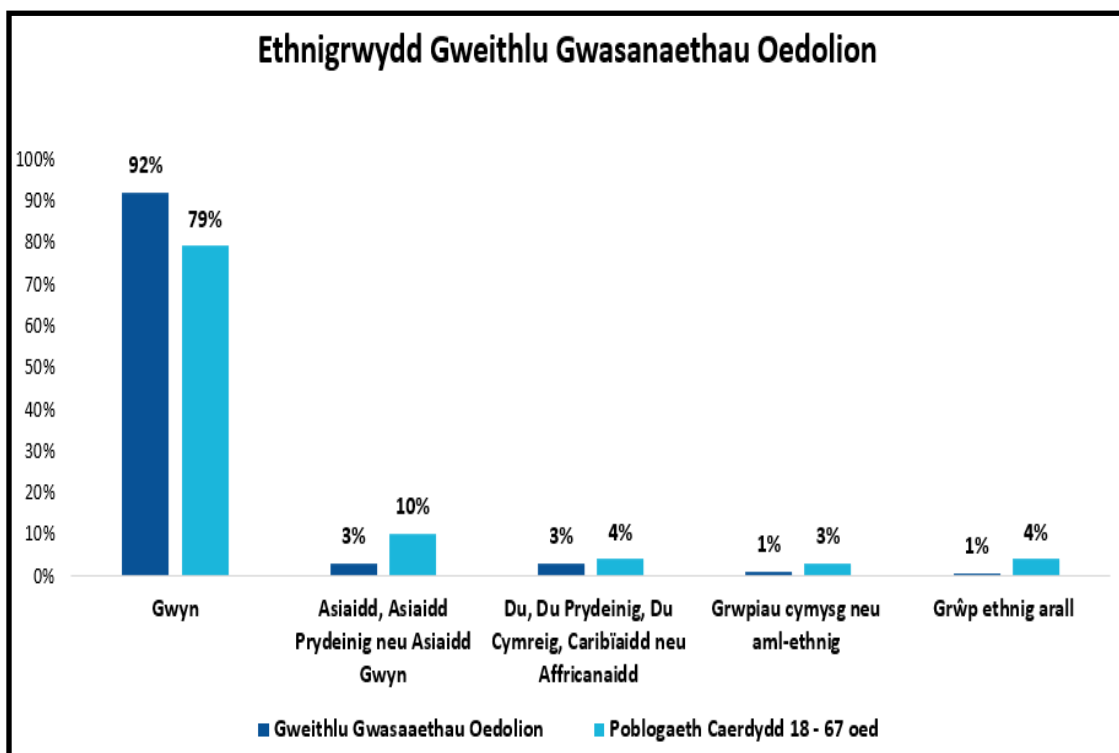


# Beth mae'r Ddemograffeg yn ei dweud wrthym am ein gweithlu

## Ethnigrwydd

Dim ond **8%** o'r gweithlu yn y Gwasanaethau Oedolion sydd wedi nodi ethnigrwydd Asiaidd/Du/Caribiaidd/Affricanaidd/cymysg gyda **92%** o'r gweithlu yn nodi eu bod yn wyn.

O fewn y garfan o unigolion sydd ar hyn o bryd yn **rolau rheoli yn y Gwasanaethau Oedolion**, mae 95% yn nodi eu bod yn wyn. O fewn y **Gweithlu Gweithwyr Cymdeithasol**



**Canfyddiad Allweddol** — Nid yw Gwasanaethau Oedolion yn adlewyrchu'r boblogaeth y mae'n ei gwasanaethu – yn enwedig pobl â chefnidir ethnig Asiaidd.

Rhaid gwneud rhagor o waith i sicrhau bod ethnigrwydd y gweithlu yn fwy cynrychioliadol o boblogaeth gyffredinol Caerdydd wrth symud ymlaen. Dylid nodi hefyd nad yw ethnigrwydd ein staff yn rhoi syniad o amrywiaeth yr ieithoedd a siaredir o fewn y gwasanaeth. Byddwn yn cryfhau'r data a gasglwn ynghylch ieithoedd Cymunedol a siaredir o fewn ein gweithlu.

# Beth mae'r Ddemograffeg yn ei dweud wrthym am ein gweithlu

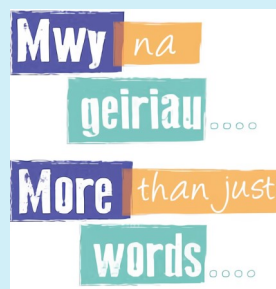
## Y Gymraeg

Ym mis Ionawr 2011, cynhaliodd Llywodraeth Cymru waith i ddatblygu fframwaith strategol ar gyfer hyrwyddo'r Gymraeg ym maes iechyd, gwasanaethau cymdeithasol a gofal cymdeithasol. Cyhoeddwyd Mwy Na Geiriau ym mis Tachwedd 2012. Amlinellwyd cyfres o amcanion allweddol, gyda chynlluniau gweithredu – un ar gyfer y GIG ac un ar gyfer y Gwasanaethau Cymdeithasol.

Nod y ddwy fframwaith strategol dilynol a gyhoeddwyd yn 2016 a 2019 oedd dull mwy integredig gydag un cynllun gweithredu unigol ar gyfer y ddau sector. Roedd y cynllun, a gyhoeddwyd yn 2016, yn cynnwys saith maes blaenoriaeth, gan roi anghenion yr unigolyn wrth wraidd gofal. Ei nod oedd cael mwy o gydnabyddiaeth ymhlith darparwyr gwasanaethau nad mater o ddewis yn unig yw defnyddio'r Gymraeg ond hefyd yn fater o angen. Arweiniodd hyn at fwy o ffocws ar ganlyniadau i helpu i sicrhau bod unigolion a theuluoedd yn deall yr hyn y gallai'r fframwaith ei olygu iddyn nhw, gyda'r Cynnig Gweithredol yn elfen graidd o bob fframwaith.

Mae'r Strategaeth a'r cynllun pum mlynedd cyfredol sy'n cwmpasu 2022-27 yn nodi tri nod strategol:

1. Cynyddu nifer y siaradwyr Cymraeg.
2. Cynyddu'r defnydd o'r Gymraeg.



## Sgiliau Cymraeg

Adran / Tim	Cyfanswm Staff	Cyfanswm Cymru	% Cymraeg	Mynediad	Sefydledig	Canolradd	Uwch	Hyfedr
<b>Gwasanaethau Oedolion</b>								
Cyfanswm Gwasanaethau Oedolion	802	113	14%	67	17	12	9	8
Diogelu Oedolion	13	2	15%	1	1			
Gwasanaeth Byw'n Annibynnol	293	35	12%	24	5	2	1	3
Anableddau Dysgu	150	27	18%	17	2	4	3	1
Iechyd Meddwl	113	14	12%	6	2	2	2	2
Pobl Hŷn a Nam Corfforol	78	12	15%	1	4	3	2	2
Strategaeth, Perfformiad ac Adnoddau	155	23	15%	18	3	1	1	0

### Prif Ganfyddiadau

- 14%** staff yn y Gwasanaethau Oedolion sydd â sgiliau Cymraeg
- 9** o swyddi Gweithwyr Cymdeithasol wedi'u dynodi'n benodol i siaradwyr Cymraeg
- 56%** o staff wedi cwblhau e-fodiwl Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg (2020)
- 30%** wedi cwblhau'r e-fodiwl Cyflwyniad i Gymraeg Lefel 1

## Y Gymraeg

Mae'r strategaeth hon yn ceisio cydnabod pwysigrwydd y Gymraeg wrth ddarparu gwasanaethau, gydag ymrwymiad i ddatblygu gweithlu sy'n gallu darparu cynnig gweithredol o ddarparu gwasanaeth yn Gymraeg heb i rywun orfod gofyn amdano.

Mae hyn yn golygu creu diwylliant sy'n rhoi'r cyfrifoldeb ar Wasanaethau Oedolion i ddarparu cynnig iaith ragweithiol fel y gall pobl gael mynediad at ofal a chymorth, fel partneriaid cyfartal, trwy gyfrwng y Gymraeg.

Mae cynllun gweithredu yn cael ei ddatblygu sy'n ceisio cynyddu nifer y siaradwyr Cymraeg o fewn y gwasanaeth. Mae'r camau gweithredu yn cynnwys annog mwy o staff i gymryd rhan mewn cyrsiau Cymraeg a sicrhau bod gan bob rôl a hysbysebwr yn y gwasanaeth yn cynnwys gofyniad Cymraeg dymunol.



# Problemau gyda Recriwtio yng Nghaerdydd

## Recriwtio i Swyddi Cymwysedig - Ebrill i Hydref 2022

- Gadawodd 19 o Weithwyr Cymdeithasol y gwasanaeth yn y flwyddyn hyd at Hydref 2022 - sy'n drosiant o 14%.
- Cynhaliwyd 33 o ymarferion recriwtio yn ystod y flwyddyn.
- Roedd niferoedd yr ymgeiswyr "rhestr fer" yn isel iawn - 1.6 ymgeisydd ar gyfartaledd i swyddi Gweithiwr Cymdeithasol Gradd 7 ac 1.11 i swyddi Uwch Weithiwr Cymdeithasol Gradd 8.
- Mae'r rhan fwyaf o swyddi Gradd 8 yn cael eu llenwi gyda staff Gradd 7 presennol, anaml iawn y byddan nhw'n cael eu recriwtio o gynghorau eraill - gan adael mwy o swyddi gwag i'w llenwi.
- Ym mis Hydref 2022, roedd 17.01 o swyddi gwag Cyfwerth ag Amser Llawn (13% o swyddi) ac roedd y lefel o swyddi gwag uchaf mewn gwasanaethau i bobl hŷn (18%).
- Mae problemau tebyg gyda Therapyddion Galwedigaethol, lle mae cystadleuaeth gan lechyd yn ogystal â chynghorau eraill. Mae nifer o ymgyrchoedd recriwtio wedi'u cynnal, rhai yn arwain at ddim ymgeiswyr cymwys. Mae swyddi uwch yn arbennig yn denu ychydig o ymgeiswyr allanol. Ym mis Hydref 2022, roedd 7 swydd uwch yn wag gydag ychydig iawn o obaith o recriwtio.

## Defnydd o Gweithwyr Asiantaeth

Ym mis Medi 2023, roedd 28 o Weithwyr Cymdeithasol yn cael eu cyflogi o fewn y Gwasanaethau Oedolion drwy asiantaeth, ond nid oedd pob un o'r Gweithwyr Cymdeithasol hyn mewn swyddi llawn amser.

Bydd cyflawni'r strategaeth hon a'r cynllun gweithredu cysylltiedig â nhw yn helpu i leihau'r ddibyniaeth ar weithwyr asiantaeth.



### What we do

Cardiff Council's Adult Social Services provides care and support to more than 4,500 citizens in Cardiff to ensure that they receive the help they need to live safe, independent, and fulfilled lives.

We work with people to ensure that they remain at the centre of their care and support planning, supporting them to make decisions about their own future needs. This includes access to day centres and social activities, care services in their own home and aspects of future planning including contingency planning and future accommodation requirements.

Wales' capital city provides Social Workers with access to a range of exciting opportunities and resources that stem from a plethora of services delivered by the Council and 3rd Sector organisations.

We have 3 social work service areas with specialist teams working in each area, offering opportunities to experience working across different teams and supporting our staff to develop specialisms based on their own interests.

### Our Team

Transition Team - supporting young people to transition from Childrens Services

Adult Community Teams (Physical Disabilities and Older People)

Case Management Team  
Adult Assessment  
FPOC Social Work Team  
Review Team

Learning Disabilities Team

Supported Living Team  
LD East and West Teams  
Complex Daily Services Team

Mental Health Teams

Community Mental Health Team (CMHT)  
Ty Gwynn Day Services  
Forensic Teams

Department of Liberty Safeguards Team  
Cardiff Alcohol and Drug Team (CAST)  
Emergency Duty Team (EDT)

### Why work for Cardiff?

As a new member of the Adult Services Social Work Team, you will:

- Work for the largest Local Authority in Wales, providing you the opportunity to work with individuals from multi-cultural backgrounds within our diverse local communities.
- Be supported by a responsive and approachable management team, who are there to support your development and ensure you gain the best experience.
- Have access to excellent development opportunities to support your professional and personal development including post-qualifying training and good quality formal supervision.
- Have regular meetings with your team manager and peers to discuss case work and review best practice and decision making.
- Work with a team that cares about your health & well-being offering a range of well-being support opportunities, including our family friendly policies for staff!

### What's happening in Social Work in Cardiff?

Adult Services has developed a number of strategies and projects to support the work that we do. Here are just a few examples:

- Have access to a wide range of services to ensure that individuals get the right support in the right place at the right time

Adult Services has developed a number of strategies and projects to support the work that we do. Here are just a few examples:

- Work for an innovative and progressive Local Authority
- Embrace the "Community First" ethos and work within a Local Authority that is committed to taking a strength-based approach
- Invest in strength-based approaches and outcome focused working
- Agree Well Strategy 2022-2027
- Introduction of AifSons to promote independence
- Technology Enabled Care developments
- Learning Disabilities "Closer to Home" Strategy



# Prinder ymgeiswyr cymwys

## Problem Genedlaethol—Derbyniadau i'r Brifysgol

Ochr yn ochr â'r gweithlu sy'n heneiddio, bu gostyngiad cenedlaethol yn nifer y myfyrwyr sy'n mynd i'r brifysgol i astudio gwaith cymdeithasol.

- Ar hyn o bryd dim ond 86% o'r lleoedd a ddyrannwyd ar gyrsiau cymwys sy'n cael eu llenwi bob blwyddyn.
- Mae llawer o'r rhain hefyd yn gadael Cymru pan fyddant yn cwblhau'r cwrs, gan leihau hyn i ddim ond 62% o'r 326 lle a gynlluniwyd.

## Myfyrwyr wedi'u secondio

Blwyddyn	Nifer y myfyrwyr a secondiwyd i Wasanaethau Oedolion, a lwyddodd yn eu cymhwyster, ac a dderbyniodd swydd Gweithiwr Cymdeithasol
2020	2
2021	4
2022	3
Blwyddyn	Nifer y myfyrwyr a secondiwyd i Wasanaethau Oedolion, a lwyddodd yn eu cymhwyster, ac a dderbyniodd swydd Gweithiwr Cymdeithasol
2024	1
2025	2

## Cynllun Secondiad Lleol

- Mae cynllun secondiad ar gyfer staff heb gymhwyso ar waith yng Nghaerdydd ond mae nifer yr ymgeiswyr addas yn lleihau.
- Cyllidodd y Gwasanaethau Oedolion hefyd 4 aelod o staff i hyfforddi fel Ymarferwyr Iechyd Meddwl Cymeradwy yn 2020/21, 2 yn 2021/22 a 4 yn 2022/23.

**Darganfyddiad Allweddol**— Mae diffyg gweithwyr cymdeithasol cymwys yn fater cenedlaethol ac mae'n debygol o fod yn broblem am flynyddoedd i ddod.

Mae angen i ni roi cynlluniau ar waith i fynd i'r afael â'r prinder disgwylidig o staff cymwys, gan ystyried y ffordd orau o fanteisio i'r eithaf ar gynlluniau hyfforddeion a phrentisiaethau.

# Capasiti Rheoli

**Comisiynwyd ymgynghorwyr Practice Solutions i gwblhau cymhariaeth ddofn o waith cymdeithasol Caerdydd gyda nifer fach o gynghorau eraill.**

Daeth yr adroddiad i'r casgliad bod gan Gaerdydd ganran sylweddol uwch o staff sy'n cael eu cyflogi fel Gweithwyr Cymdeithasol newydd gymhwyso neu radd sylfaenol na'r cynghorau eraill a fu'n rhan o'r adolygiad. Hefyd bod gan Gaerdydd ganran llawer is o staff yn cael eu cyflogi fel Gweithwyr Cymdeithasol neu reolwyr arbenigol.

**Mae'r Adroddiad Atebion Ymarfer yn dod i'r casgliad:**

- *Efallai bod y strwythur gwastad presennol yn annigonol i ddiwallu'r angen.*
- *Mae diffyg capasiti a chefnogaeth reoli yn golygu nad yw'r anghenion presennol yn cael eu diwallu. Mae Rheolwyr Gweithredol a Rheolwyr Tîm yn canfod bod rhoi cymorth i eraill, casglu data a rheoli gweinyddiaeth yn cymryd blaenoriaeth dros eu gwaith eu hunain.*
- *Mae problemau gyda gallu Gweithwyr Cymdeithasol newydd gymhwyso a dibrofiad i ymateb i'r heriau o ddelio â chymhlethdod cynyddol a llwyth gwaith uchel.*
- *Ychydig iawn o gyfleoedd olyniaeth allai olygu bod Caerdydd yn colli pobl dalentog i siroedd eraill.*
- *Mae'r diffyg capasiti rheoli yn achosi straen sylweddol i rai staff a rhwystredigaeth i'r rhai sy'n aros am benderfyniadau rheoli.*

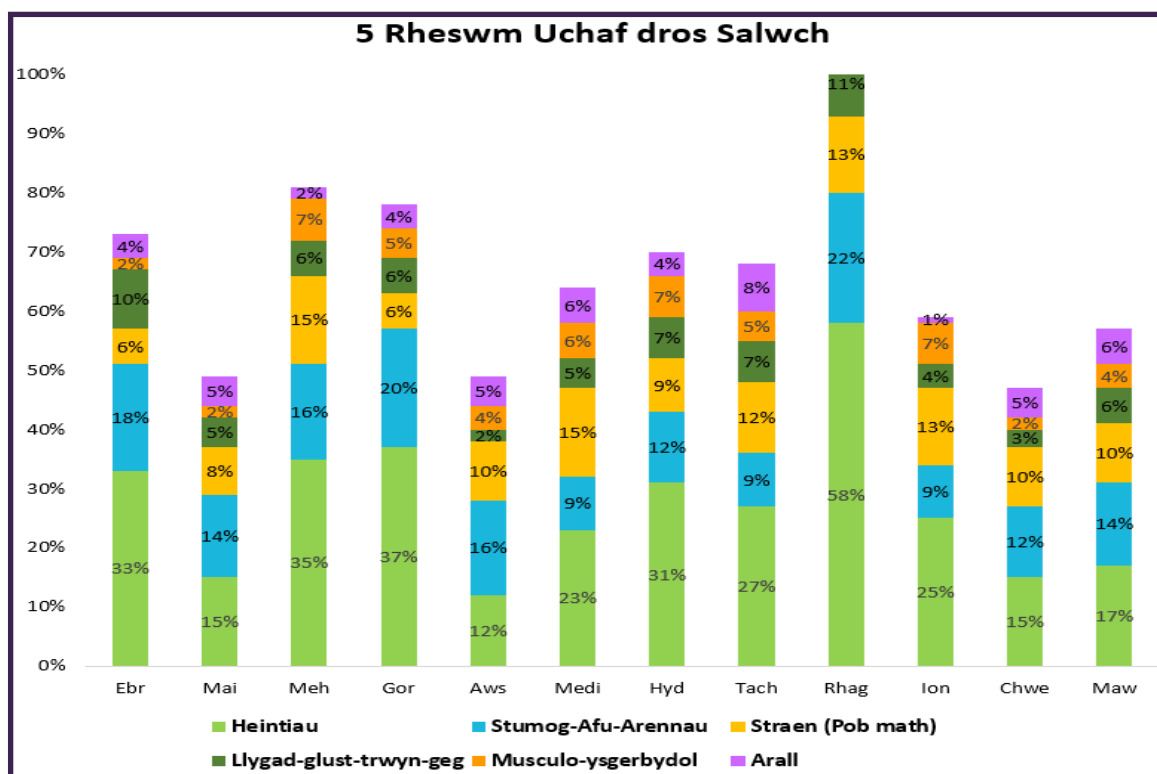
**Darganfyddiad Allweddol—** Nid yw ein strwythur rheoli ac uwch staffio bellach yn addas i'r diben.

Mae angen i ni adolygu ein strwythur rheoli / staffio uwch.



# Dyddiau a gollwyd oherwydd salwch

	Ebr	Mai	Meh	Gor	Aws	Med	Hyd	Tac	Rha	Ion	Chw	Maw	BID
Gwasanaethau Oedolin	23.2	20.1	19.2	23.0	21.4	20.2	20.6	19.3	23.9	20.8	17.5	17.5	20.8
Targed	17.0	17.0	17.0	17.0	17.0	17.0	17.0	17.0	17.0	17.0	17.0	17.0	17.0



## Prif Ganfyddiadau

Yn 2022/23, collwyd 20.8 diwrnod i salwch ar gyfartaledd fesul gweithiwr llawn amser yn y Gwasanaethau Oedolin - yn uwch na'r targed o 17 diwrnod.

**Straen** oedd y **3ydd rheswm uchaf** dros salwch yn 2022/23. Deellir nad yw'r holl absenoldebau sy'n gysylltiedig â straen yn gysylltiedig â'r gwaith ac y bydd straen nad yw'n gysylltiedig â gwaith hefyd yn nodweddu rai absenoldebau.

Er bod gwybodaeth am salwch sy'n gysylltiedig â gwaith yn cael ei chasglu fel rhan o reoli absenoldebau staff unigol ac fel rhan o'r cymorth a ddarperir i gefnogi dychwelyd i'r gwaith, mae angen gwneud gwaith pellach i ddeall yn well gyfran yr absenoldebau sy'n gysylltiedig â straen sy'n gysylltiedig â gwaith ac nad ydynt yn gysylltiedig â gwaith.

Rhaid i ni hefyd sicrhau ein bod yn mynd ati i hyrwyddo Gwasanaeth Cymorth Lles y Cyngor i staff.

# Yr hyn a ddywedodd ein staff

## Derbyniwyd 131 o ymatebion i'n Harolwg Staff

### Lle Da i Weithio?

Gofynnwyd I'r ymatebwyr a oeddent o'r farn bod Gwasanaethau Oedolion / Gwasanaethau Byw'n Annibynnol yn lle da i weithio—**Y sgôr gyfartalog oedd 6.9 allan o 10.**

- Roedd 91.6% yn cytuno â'r nodau allweddol ar gyfer dylunio gwasanaethau yn y dyfodol.
- Roedd 80.3% yn teimlo eu bod yn cael eu cynorthwyo gan reolwyr. Roedd 83.5% yn teimlo eu bod wedi cael yr hyfforddiant yr oedd ei angen arnynt.
- Roedd 79.7% yn teimlo bod angen newid.

### Materion Allweddol a Godwyd

- Diffyg staff / llwyth gwaith uchel
- Tâl
- Diffyg rheolaeth / strwythur gwael Gormod o weinyddiaeth — gorgymhlethu

“Nid yw strwythur timau a graddau cyflog gwael erioed wedi cael sylw”

“Prif weithwyr cymdeithasol i dderbyn achosion mey cwmhleth.”

“Ar hyn o bryd yn treulio llawer o amswr ar waith gweinyddol”

“Gormod o drosglwyddo achosion”

“Mae staff Gwaith cymdeithasol wedi'u llethu gyda nifer a chymhlethdod y llwyth Gwaith”

Mae angen i ni barhau i wrando ar ein staff trwy arolygon a fforymau staff.



# Ein hymrwymiaidau a sut y byddwn yn cyflawni'r rhain

**Ymrwymiad Un: Byddwn yn deall ein gweithlu a'r heriau sy'n ein hwynebu wrth recriwtio a chadw staff.**

## Pa Gynnydd Rydyn Ni Wedi'i Wneud?

- Mae gennym well dealltwriaeth o ddemograffeg ein gweithlu a'r bylchau y mae angen i ni fynd i'r afael â nhw yn y dyfodol.
- Rydym wedi casglu data'r gweithlu gan Awdurdodau Lleol eraill i lywio'r gwaith datblygu yr ydym yn ei wneud er mwyn deall sut byddai da yn edrych, a sut y gellir cyflawni hyn orau.

## Beth Sydd Angen i Ni Ei Wneud?

- Mae angen i ni gryfhau data'r gweithlu a gasglwn er mwyn parhau i lywio trefniadau cynllunio'r gweithlu, gan ddefnyddio offer cynllunio'r gweithlu corfforaethol.
- Byddwn yn monitro recriwtio yn ofalus i nodi tueddiadau ac i sicrhau bod swyddi'n cael eu hysbysebu'n gyflym.



# Ein hymrwymiaidau a sut y byddwn yn cyflawni'r rhain

**Ymrwymiad Dau: Byddwn yn hyrwyddo amrywiaeth a sicrhau bod ein gweithlu yn cynrychioli ein cymuned.**

## Pa Gynnydd Rydyn Ni Wedi'i Wneud?

- Rydym wedi sicrhau bod ein deunyddiau recriwtio newydd yn adlewyrchu gweithlu ethnig amrywiol ac yn hyrwyddo cyfleoedd i'n staff weithio gyda chymunedau amrywiol.
- Rydym wedi dechrau dadansoddi data er mwyn deall ethnigrwydd ein gweithlu yn well a sut y gellir cyflawni hyn orau.
- Mae gwaith wedi'i wneud i ddatblygu amgylchedd gwaith cefnogol a chynhwysol i'r holl staff drwy hyrwyddo cydraddoldeb a dileu gwahaniaethu.

## Beth Sydd Angen i Ni Ei Wneud?

- Targedu recriwtio o gymunedau lleol amrywiol yng Nghaerdydd, gan weithio'n agos gydag arweinwyr cymunedol a sefydliadau lleol.
- Adolygu ein hysbysebion swyddi a'n manylebau i sicrhau eu bod yn denu ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig amrywiol.
- Ystyried ystod o fesurau i wneud swyddi gwaith cymdeithasol yn fwy deniadol i ddynion.
- Dysgu o brofiadau ein staff er mwyn sicrhau bod Gwasanaethau Oedolion yn darparu amgylchedd gwaith cadarnhaol i staff o leiafrifoedd ethnig.
- Creu amgylchedd cynhwysol a chefnogol i'r holl staff, gan weithio gyda Rhwydweithiau Cydraddoldeb Cyngor Caerdydd gan gynnwys y Rhwydwaith Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, y Rhwydwaith Anabledd, a'r Rhwydwaith LHDT+ i hyrwyddo cydraddoldeb a dileu gwahaniaethu.



# Ein hymrwymiaidau a sut y byddwn yn cyflawni'r rhain

**Ymrwymiad Tri: Byddwn yn gwerthfawrogi ein staff, gan adolygu cyflogau staff yn genedlaethol a sicrhau, lle bynnag y bo'n bosibl, fod ein cyfraddau cyflog yn deg ac yn gystadleuol.**

## Pa Gynnydd Rydyn Ni Wedi'i Wneud?

- Rydym wedi cynnal dadansoddiad o gyflogau Gwaith Cymdeithasol ledled Cymru i lywio gwaith ar gyfraddau cyflog teg.
- Rydym wedi cyflwyno ychwanegiad marchnad i swyddi Gweithwyr Cymdeithasol a Therapyddion Galwedigaethol i sicrhau eu bod yn fwy cystadleuol gyda'n Hawdurdodau Lleol cyfagos.
- Rydym wedi comisiynu gwaith i ddeall modelau o arfer da mewn Awdurdodau Lleol eraill i lywio ein cynlluniau gwasanaeth.
- Rydym wedi datblygu a recriwtio i rolau newydd heb gymhwyso sy'n cefnogi Gweithwyr Cymdeithasol i ymgymryd â'r dyletswyddau nad oes angen cymhwyster i'w gwneud.
- Rydym yn dathlu arfer da trwy ein proses ganmoliaeth a thrwy gyflwyno digwyddiadau dathlu.

## Beth Sydd Angen i Ni Ei Wneud?

- Adolygu'r Taliad Atodol ar sail y farchnad yn flynyddol i sicrhau ei fod yn gweithio.
- Adolygu sut rydym yn gwrando ar staff ac yn eu cynnwys, gan ddatblygu arolygon staff a fforymau ymgysylltu.
- Cymryd mwy o amser i ddathlu'r gwaith da sy'n cael ei wneud gan ein timau gyda digwyddiadau dathlu blynyddol wedi'u cynllunio.



# Ein hymrwymiaidau a sut y byddwn yn cyflawni'r rhain

## Ymrwymiad Pedwar: Byddwn yn cyflwyno rhaglen sefydlu a hyfforddi gynhwysfar sy'n bodloni anghenion ein holl staff

### Pa Gynnydd Rydyn Ni Wedi'i Wneud?

- Rydym wedi cwblhau dadansoddiad cynhwysfawr o anghenion hyfforddi sy'n llywio'r gwaith o ddarparu cyfleoedd datblygu a hyfforddi proffesiynol.
- Dangosodd y dadansoddiad fod dull cyfunol o ddysgu yn bwysig, sy'n rhoi mwy o opsiynau i'r gweithlu wrth ddewis sut maen nhw eisiau dysgu. Roedd hefyd yn nodi meysydd ymarfer lle'r oedd galw mawr am hyfforddiant. Gellir dod o hyd i fanylion llawn y Dadansoddiad o Anghenion Hyfforddiant yn Atodiad 1.
- Rydym wedi ailstrwythuro ein Tîm Hyfforddi Gofal Cymdeithasol i gryfhau'r cynnig Hyfforddiant Gwasanaethau Oedolion gan gynnwys cyflwyno swydd benodol i ddarparu hyfforddiant sy'n seiliedig ar gryfderau.

### Beth Sydd Angen i Ni Ei Wneud?

- Byddwn yn cwblhau gwaith ar fframwaith sefydlu newydd ar gyfer staff ac yn gweithredu hyn.
- Byddwn yn sicrhau bod hyfforddiant a chymorth ar gael i staff i gefnogi gweithredu deddfwriaeth a mentrau polisi newydd (e.e. Mesurau Diogelu Rhyddid).
- Byddwn yn sicrhau bod ein rhaglen hyfforddi yn cefnogi nodau ein Cynllun Cyflawni'r Gyfarwyddiaeth, gan gynnwys ymgorffori gwaith sy'n seiliedig ar gryfderau a gwaith ataliol a'r dull Aseswr Dibynadwy.
- Byddwn yn sicrhau bod gan ein gweithlu fynediad at ystod o offer i'w helpu gyda'u gwaith, gan gynnwys cyngor arbenigol ar dechnoleg, offer ac addasiadau.
- Byddwn yn sicrhau bod staff yn cael yr hyfforddiant priodol a'r mentora parhaus i ymgorffori dulliau seiliedig ar gryfderau ym mhob un o'r swyddogaethau yn y Gwasanaethau Oedolion.



# Ein hymrwymiaidau a sut y byddwn yn cyflawni'r rhain

**Ymrwymiad Pump: Byddwn yn rhoi'r cymorth sydd ei angen ar ein staff i gyflawni eu rolau, rhannu gwybodaeth ac arfer gorau, gan leihau biwrocratiaeth lle bynnag y bo modd a hyrwyddo lles.**

## Canolbwyntio amser gweithwyr cymdeithasol yn well

Nodwyd lefel y weinyddiaeth y mae'n ofynnol i weithwyr cymdeithasol ddelio â hi yn yr adroddiad Datrysiadau Ymarfer ac yn yr arolwg staff.

Mae cynllun peilot wedi'i gynnal sy'n cynnwys cyflogi Cynorthwywyr Adnoddau i gwblhau'r camau a nodwyd gan y gweithwyr cymdeithasol yn yr asesiad llesiant a rhoi'r gofal sydd ei angen ar waith, gan adael mwy o amser i weithwyr cymdeithasol wneud eu gwaith sy'n seiliedig ar gryfderau. Canfu'r peilot bach hwn fod **58% yn fwy o asesiadau** wedi'u cynnal gyda'r cymorth hwn ar waith.

## Pa Gynnydd Rydyn Ni Wedi'i Wneud?

- Fe wnaethom gomisiynu adolygiad o'n hoffer asesu i wella a sicrhau eu bod yn addas ar gyfer ymarfer.
- Rydym wrthi'n treialu ffurflen asesu llesiant newydd.
- Rydym wedi sefydlu grwpiau prosiect i adolygu ein prosesau.
- Rydym wedi sefydlu rôl Rheolwr Sicrhau Ansawdd i gynorthwyo gyda hyrwyddo arfer da a dysgu.
- Rydym wedi gwneud gwaith i fapio ein prosesau "Fel y Mae" er mwyn deall sut y gellir gwella'r rhain fel eu bod yn fwy effeithlon ac yn llai biwrocrataidd. Rydym wedi peilota Cynorthwywyr Adnoddau i gynorthwyo Gweithwyr Cymdeithasol.
- Rydym wedi gweithredu system newydd yn Tîm Adnoddau Cymunedol sy'n cefnogi staff yn well i gyflawni eu dyletswyddau.
- Mae gennym amrywiaeth o fentrau llesiant sy'n cefnogi lles gweithwyr fel gweithio hyblyg, gweithio hybrid, grwpiau cymorth lles.



# Ein hymrwymiaidau a sut y byddwn yn cyflawni'r rhain

**Ymrwymiad Pump: Byddwn yn rhoi'r cymorth sydd ei angen ar ein staff i gyflawni eu rolau, rhannu gwybodaeth ac arfer gorau, gan leihau biwrocratiaeth lle bynnag y bo modd a hyrwyddo lles.**

## Beth Sydd Angen i Ni Ei Wneud?

- Byddwn yn gweithredu prosesau newydd i gefnogi modelau ymarfer newydd fel rhan o Ailstrwythuro'r Gwasanaethau Oedolion.
- Byddwn yn parhau i ddatblygu'r Peilot Cynorthwywyr Adnoddau Gwaith Cymdeithasol.
- Byddwn yn gwella ein prosesau asesu a phrosesau gwaith eraill wrth baratoi ar gyfer gweithredu Eclipse.
- Byddwn yn datblygu gweledigaeth gweithlu-gyfan i sicrhau bod dulliau seiliedig ar gryfderau yn cael eu gwreiddio'n ymarferol trwy gynnig hyfforddiant, mentora a sicrhau bod offer ymarfer yn addas ar gyfer ymarfer sy'n seiliedig ar ganlyniadau sy'n seiliedig ar gryfder.
- Byddwn yn hyrwyddo'r ystod eang o bolisiau a gwasanaethau sydd ar gael yn y Cyngor i gefnogi lles.
- Byddwn yn sicrhau bod lles staff yn eitem ar yr agenda sefydlog ar gyfarfodydd tîm ac ar ddechrau'r holl sesiynau goruchwyllo.



# Ein hymrwymiaidau a sut y byddwn yn cyflawni'r rhain

**Ymrwymiad Chwech: Byddwn yn grymuso ein staff trwy Ddull Asesydd Dibynadwy, gyda hyfforddiant llawn, cymorth a goruchwyliaeth barhaus.**

## Dull Asesu Dibynadwy

Rydym am rymuso ein staff i wneud penderfyniadau ac i ddatblygu yn eu rolau. Mae'n amlwg o'r ddeddfwriaeth y gall llawer o asesiadau gael eu cynnal gan staff chymwysterau gwahanol neu heb gymwysterau gyda hyfforddiant priodol - gan ryddhau ein Gweithwyr Cymdeithasol i wneud gwaith mwy cymhleth lle mae eu hangen fwyaf.

## Pa Gynnydd Rydyn Ni Wedi'i Wneud?

- Rydym wedi datblygu cynllun graddol ar gyfer gweithredu'r dull.
- Rydym wedi nodi anghenion hyfforddi ac wedi dechrau datblygu matrices cymhwysedd a hyfforddiant sy'n nodi gofynion hyfforddiant craidd.
- Mae ein Therapyddion Galwedigaethol Cymunedol bellach yn gallu cynnal asesiadau lles llawn a rhagnodi gofal.  
Rydym wedi ymchwilio i gyfleoedd i roi dull "Hyfforddi'r Hyfforddwr" ar waith ar gyfer presgripsiynu cymhorthion ac addasiadau.

## Beth Sydd Angen i Ni Ei Wneud?

- Byddwn yn datblygu'r Dull Asesu Dibynadwy yn llawn gan gwblhau gwaith ar y matrices hyfforddi a chymhwysedd i gynnwys eglurhad ar y math o hyfforddiant sydd ei angen ar gyfer gwahanol rolau a fydd yn ymgymryd â'r Dull Asesydd Dibynadwy.
- Byddwn yn uwchsgilio staff i gyflawni rôl Asesydd Dibynadwy yn hyderus..
- Byddwn yn cynnig cyfleoedd "Hyfforddi'r Hyfforddwr" er mwyn i ni allu cynnal y dull o ran presgripsiynu cymhorthion ac addasiadau dros amser fel rhan o'r Dull Asesydd Dibynadwy.



# Ein hymrwymiaidau a sut y byddwn yn cyflawni'r rhain

**Ymrwymiad Saith: Byddwn yn sefydlu llwybrau gyrfaol clir, gan feithrin ein gweithwyr cymdeithasol, ein therapyddion galwedigaethol a'n gweithwyr gofal a chymorth ein hunain – a chan eu cynorthwyo i ddod yn gymwys ac i symud ymlaen yn eu gyrfaedd.**

## Pa Gynnydd Rydyn Ni Wedi'i Wneud?

- Rydym wedi llwyddo i ddenu a hyfforddi gweithwyr gofal newydd i swyddi gweithwyr gofal mewnol gwag drwy Academi Gofalwyr Caerdydd.
- Mae gennym raglen ymarfer gynhwysfawr 3 blynedd gyntaf ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol sydd newydd gymhwyso a chynllun secondiad myfyrwyr i dyfu ein Gweithwyr Cymdeithasol ein hunain.
- Mae gennym gynllun secondiad staff ar waith i "Dyfu ein Gweithwyr Cymdeithasol ein hunain."
- Rydym yn cynnig cefnogaeth i'n gweithwyr gofal a'u rheolwyr i ddod yn gofrestredig ac yn gymwysedig.

## Beth Sydd Angen i Ni Ei Wneud?

- Byddwn yn ymgymryd â gwaith i adolygu llwybrau gyrfa Gwaith Cymdeithasol a Therapi Galwedigaethol i ddarparu gweithgareddau dilyniant gyrfaol priodol.
- Byddwn yn sicrhau digon o allu Proffesiynol Iechyd Meddwl Cymeradwy i ateb yr angen a ragwelir trwy fentrau hyfforddi a chadw.
- Byddwn yn parhau i nodi ystod o fentrau sy'n darparu cyfleoedd datblygu i weithwyr cymdeithasol sy'n cyfrannu at gynllunio olyniaeth (e.e. cysgodi rheolwyr, hyfforddiant rheoli, cyfranogiad mewn gwaith prosiect)
- Byddwn yn adolygu trefniadau ar gyfer secondiadau i'r cwrs gradd Gwaith Cymdeithasol ac yn ystyried opsiynau eraill ar gyfer tyfu ein gweithwyr cymdeithasol ein hunain.





# Ein hymrwymiaidau a sut y byddwn yn cyflawni'r rhain

**Ymrwymiad Wyth: Byddwn yn sicrhau bod strwythurau rheoli clir ar waith i gefnogi lles staff ac i ganiatáu ar gyfer dilyniant a datblygiad gyrfaol.**

## Pa Gynnydd Rydyn Ni Wedi'i Wneud?

- Rydym wedi cynnal adolygiad rheoli i sicrhau, wrth symud ymlaen, bod ein strwythurau yn addas i'r diben ac yn cynnig cyfleoedd ar gyfer cynnydd.
- Gwnaethom weithredu polisi goruchwyllo newydd sydd â ffocws ar sail cryfderau.
- Mae gennym fecanweithiau cadarn lle i fonitro cydymffurfiaeth â chynlluniau hyfforddiant gorfodol corfforaethol a chynlluniau datblygu personol.
- Mae'r Cyngor yn cynnig amrywiaeth o gyfleoedd cymorth lles.
- Rydym yn monitro'r defnydd o asesiadau risg straen yn y gweithle a'u heffaith ar helpu staff i ddychwelyd i'r gwaith / atal absenoldebau staff.
- Rydym wedi dechrau cyflwyno'r dyfeisiau PoblYnDdiogel i staff mewn rolau risg uchel i

## Beth Sydd Angen i Ni Ei Wneud?

- Cwblhau gwaith i weithredu strwythur newydd ar gyfer Gwasanaethau Oedolion sy'n darparu cyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfaol er mwyn gwella gallu rheoli a chefnogi datblygiad proffesiynol a lefelau cadw staff.
- Parhau i gyflwyno dyfeisiau PoblYnDdiogel mewn camau ar gyfer staff sydd wedi cael eu hasesu fel rhai sydd mewn rolau risg uchel.
- Ystyried sut y gellid rheoli llwythi gwaith yn well gan hyrwyddo cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith.
- Parhau i ddatblygu perthnasoedd gwaith cadarnhaol gyda sefydliadau fel Undebau Llafur drwy friffio ar ddatblygiadau gwasanaeth a chyfranogiad effeithiol yn y Cydbwyllgor Gwasanaethau.
- Monitro'r defnydd o asesiadau risg straen yn y gweithle a'u heffaith ar helpu staff i

# Ein hymrwymiaidau a sut y byddwn yn cyflawni'r rhain

**Ymrwymiad Naw: Byddwn yn cydnabod pwysigrwydd ein staff cymorth a sicrhau prosesau recriwtio a chadw effeithiol yn y rolau hyn.**

## Pa Gynnydd Rydyn Ni Wedi'i Wneud?

- Rydym wedi dechrau cyflogi Cynorthwyr Adnoddau Gwaith Cymdeithasol mewn timau ac wedi cynnal adolygiad o'r peilot i ymestyn hyn ymhellach.
- Rydym yn adolygu ein strwythurau i sicrhau bod gennym y swyddi gradd cywir ar gyfer y rolau cymorth angenrheidiol.

## Beth Sydd Angen i Ni Ei Wneud?

- Adolygu llwybrau gyrfaol gan roi cyfleoedd gyrfaol a dyrchafiad i staff, a hwythau drwy hynny'n cael aros yn y gwasanaeth yn lle chwilio am gyfleoedd i gael dyrchafiad rywle arall.
- Cysylltu gwasanaethau i wneud y defnydd gorau o adnoddau ac i ddarparu mwy o gyfleoedd dilyniant i'n staff.
- Adolygu ein rolau cymorth i sicrhau bod modd i staff ddatblygu eu sgiliau.
- Sicrhau bod strwythurau newydd a weithredir o fewn y Gwasanaethau Oedolion yn cael yr adnoddau'n briodol o ran staff cymorth.



# Ein hymrwymiaidau a sut y byddwn yn cyflawni'r rhain

**Ymrwymiad Deg: Byddwn yn gwella ein prosesau recriwtio a hyrwyddo ymwybyddiaeth o fanteision gweithio yng Nghaerdydd.**

## Pa Gynnydd Rydyn Ni Wedi'i Wneud?

- Rydym wedi datblygu brand newydd i hyrwyddo Gwasanaethau Oedolion gan gynnwys ystod o ddeunyddiau marchnata a ffilm hyrwyddo.
- Mae gennym amserlen ar gyfer mynychu digwyddiadau recriwtio allweddol a grŵp bach o wirfoddolwyr sy'n barod i fynychu i hyrwyddo gweithio i Gaerdydd.
- Rydym wedi rhoi cefnogaeth ar waith ar gyfer recriwtio ac yn monitro'r broses recriwtio yn rheolaidd.

## Beth Sydd Angen i Ni Ei Wneud?

- Ail-lansio Gwefan Gwaith Cymdeithasol Caerdydd i sicrhau presenoldeb Gwasanaethau Oedolion cryfach.
- Ailgyllunio ein swyddi hysbysebion ac adolygu a diweddarau ein Disgrifiadau Swydd a Manylebau Personau i sicrhau eu bod yn darparu'r cyfleoedd gorau i recriwtio i swyddi gwag.
- Ymwreiddio'r broses Cyfweld Ymadael ar waith a dysgu gwersi o'r hyn y mae hyn yn ei ddweud wrthym am gadw staff.
- Gwella ein presenoldeb ar y cyfryngau cymdeithasol, gan amlygu'r cyfleoedd y gall gweithio i wasanaethau oedolion yng Nghaerdydd eu cynnig.



“ The Social Worker truly went above and beyond in her duties and kept frequently in touch with us via email and phone to update us on the progress. We are extremely grateful for her care. ”



“ I am writing to express my deep appreciation for the outstanding care and support provided by the social worker. My father, who has been disabled due to a stroke, was recently seen by the Social Worker for an evaluation of his care needs. I was extremely impressed by her compassion, empathy and the thoroughness of her evaluation. ”



## Ein hymrwymiaidau i'r gweithlu gofal cymdeithasol ehangach yng Nghaerdydd

Byddwn yn gweithio ar y cyd â'n darparwyr a gomisiynwyd, ein partneriaid rhanbarthol a rhanddeiliaid allweddol eraill i gefnogi recriwtio a chadw gweithlu allanol cymwys, hyderus a gwerthfawr mewn niferoedd digonol, i ddarparu gofal cymdeithasol ymatebol sy'n diwallu anghenion pobl Caerdydd.

### Pa Gynnydd Rydyn Ni Wedi'i Wneud?

- Mae Academi Gofal Caerdydd yn rhoi cymorth i'r sector gofal cymdeithasol i recriwtio a hyfforddi Gweithwyr gofal newydd i'r sector.
- Rydym wedi cyfrannu at ddatblygu a gweithredu Siarter Gweithlu Rhanbarthol sy'n nodi ein hymrwymiaidau i fynd i'r afael â materion recriwtio a chadw allweddol yn y gweithlu gofal cymdeithasol yn y rhanbarth.
- Rydym yn cefnogi'r Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal.
- Rydym wedi cynnal dadansoddiad cynhwysfawr o anghenion hyfforddi ar gyfer ein sector gofal a reoleiddir allanol i sicrhau bod ein darpariaeth o gyfleoedd hyfforddi a datblygu yn diwallu anghenion a nodwyd.
- Rydym wedi cryfhau trefniadau cymorth gyda chymwysterau a chofrestru gweithwyr gofal drwy swydd Swyddog Cymorth Cofrestru a Chymwysterau newydd yn ein Huned Hyfforddi. Lanswyd cynllun llwyddiannus i helpu o ran cadw darparwyr (gwersi e-feic a gyrru).

### Beth Sydd Angen i Ni Ei Wneud?

- Cryfhau'r broses o gasglu data cymwysterau a chofrestru gweithwyr gofal fel y gallwn dargedu cymorth i'r darparwyr hynny sydd ei angen fwyaf ac felly mae gennym ddata mwy dibynadwy i lywio cynllunio'r gweithlu yn y dyfodol.
- Parhau i roi cymorth i ddarparwyr gyda recriwtio drwy Academi Gofalwyr Caerdydd.
- Ystyried cyfleoedd i gynnig mentrau sy'n rhoi cymorth i ddarparwyr gyda chadw staff.
- Cryfhau ein defnydd o'r cyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo gofal fel dewis gyrfa a byddwn yn parhau i ddarparu ymgyrchoedd marchnata llwyddiannus i ddenu a recriwtio i'r sector trwy Academi Gofalwyr Caerdydd.
- Adolygu'r ffordd yr ydym yn darparu hyfforddiant i'r sector gofal cymdeithasol gan ddefnyddio dull dysgu cyfunol sy'n sicrhau hygyrchedd a chynhwysiant.
- Byddwn yn mynd ati i hyrwyddo gwasanaethau ac offer llesiant sy'n hygyrch i ddarparwyr gofal er mwyn iddynt allu cynnig cymorth priodol i'w gweithlu.

# Monitro Cynnydd a Mesur Llwyddiant

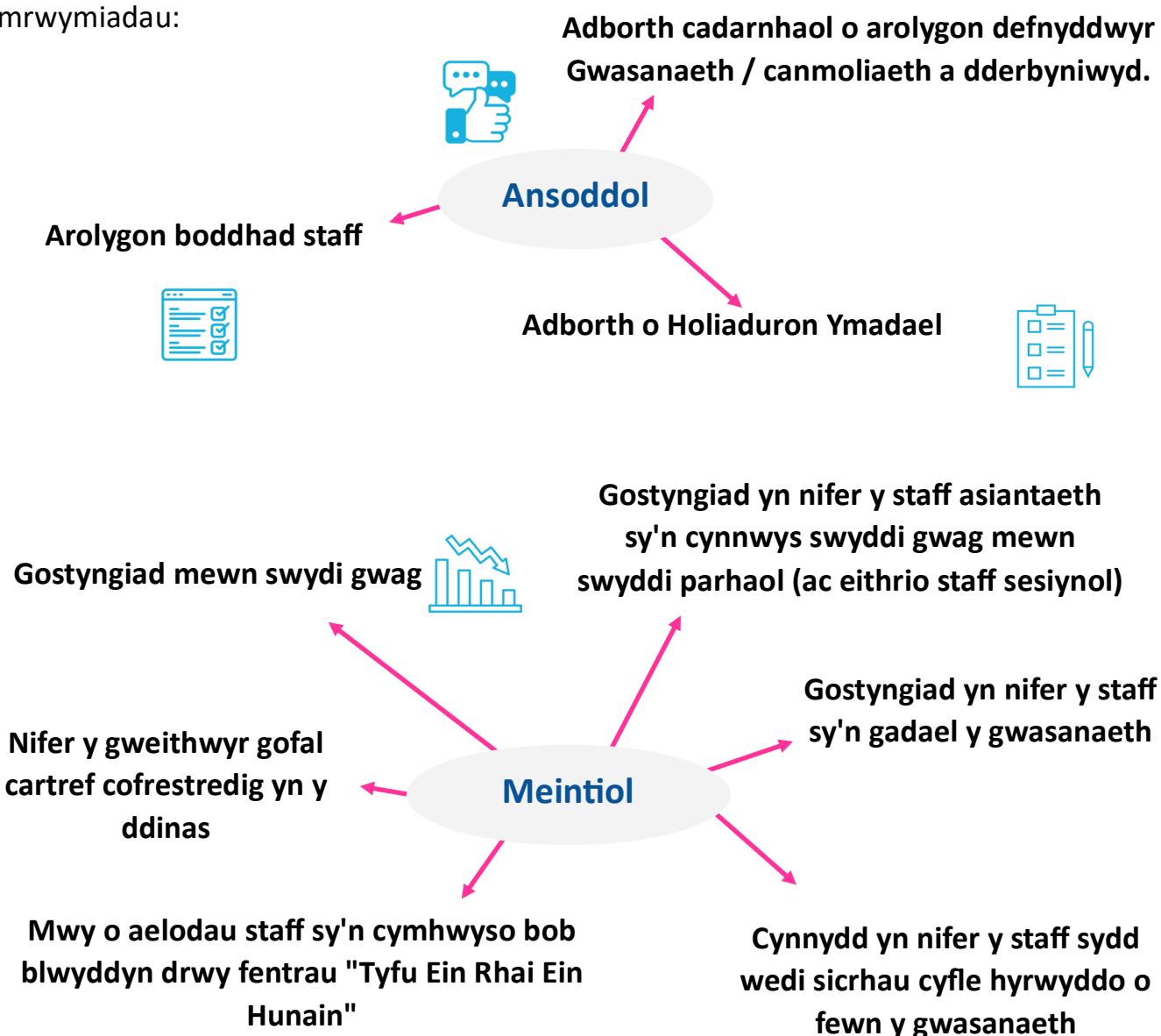
## Cynllun Gweithredu Cynllunio'r Gweithlu:

Bydd Cynllun Gweithredu manwl yn sicrhau bod y 10 ymrwymiad a nodir yn y Strategaeth hon yn cael eu cyflawni mewn modd amserol. Bydd grŵp llywio o reolwyr Gwasanaethau Oedolion yn cael ei sefydlu i oruchwylio gweithrediad y Strategaeth a monitro cynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu. Bydd cynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu yn cael ei adrodd fel rhan o drefniadau monitro Cynllun Cyflawni'r Gyfarwyddiaeth gyda goruchwyliaeth gan y Tîm Rheoli Gwasanaethau Oedolion (TRhGO).

Bydd adroddiad chwarterol hefyd yn cael ei gyflwyno i'r TRhGO.

## Mesurau

Bydd y mecanweithiau canlynol yn ein helpu i fesur ein llwyddiant wrth gyflawni ein hymrwymadau:



# Atodiad 1—Dadansoddiad Anghenion Hyfforddiant

Er mwyn sicrhau bod anghenion hyfforddiant a datblygu yn cael eu diwallu'n briodol, cynhaliwyd dadansoddiad anghenion hyfforddiant blynyddol.

Nododd staff a ymatebodd i'r arolwg fod dull cyfunol o ddysgu yn bwysig gyda dewisiadau ar gyfer y mathau canlynol o ddysgu:

- Galw uchel am hyfforddiant wyneb yn wyneb – **82%**
- Dysgu ymarferol - **46%**
- Dysgu 'wrth fynd' - **42%**
- Ystafell Ddosbarth Rithiol - **39%**
- eDdysgu - **33%**
- Dysgu cyfunol / Llyfrau Gwaith - **36%**
- Dewis hyd yr hyfforddiant – hanner diwrnod / 1 diwrnod
- Ar y cyfan gwelwyd cyfradd gadael hyfforddiant o tua **30%** yn 22/23 (llwyth gwaith uchel yw'r rhwystr fwyaf i bobl sy'n mynychu hyfforddiant).



Nodwodd yr arolwg y galw mawr am hyfforddiant yn y meysydd ymarfer canlynol:

- Cyfathrebu Cydweithredol / Dulliau seiliedig ar Gryfderau
- Gofalwyr di-dâl
- Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014
- Galluedd Meddyliol a Diogeliadau Amddiffyn Rhyddid
- Iechyd Meddwl
- Sgyrsiau anodd
- Diogelu mewn perthynas â meysydd arbenigol fel Masnachu Pobl, Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod, Cam-drin Ariannol
- Cynhwysiad digidol
- Dull Asesu Dibynadwy
- Gofal sy'n seiliedig ar drawma
- Gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

