NODYN BRIFFIO 5: Y gweithlu

Y cais: Mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn haeddu cael eu trin â'r un parch â gweithwyr proffesiynol ym maes iechyd ac addysg. Mae angen fframwaith tâl a dilyniant gyda chyflog teg a llwybrau gyrfa clir i bob gweithiwr gofal cymdeithasol proffesiynol.

Pam mae'r cwestiwn ynghylch y gweithlu yn berthnasol i bawb

Y tu ôl i bob ystadegyn yn y nodyn briffio hwn mae unigolyn. Gweithiwr gofal yn teithio rhwng ymweliadau cartref ar gyflogau sydd prin yn talu eu costau, yn ceisio penderfynu a allant fforddio aros mewn swydd sy'n rhoi boddhad mawr iddynt. Gweithiwr cymdeithasol yn cario llwyth achosion sy'n eu cadw'n effro yn y nos, yn gwylio cydweithiwr yn gadael am swydd â chyflog gwell dros y ffin. Therapydd galwedigaethol sy'n gwneud gwaith o'r un cymhlethdod sy'n gofyn am yr un sgiliau â chydweithiwr yn y GIG, am lai o gyflog, yn pendroni a ddylai symud. Gweithiwr proffesiynol iechyd meddwl cymeradwy sy'n cynnig gwasanaethau mewn dalgylch sy'n rhy fawr i un unigolyn, yn ysgwyddo'r penderfyniadau mwyaf difrifol yn y system, wedi blino'n lân. Ac y tu ôl i bob un ohonynt, mae pobl Cymru – pobl hŷn, oedolion anabl, plant a theuluoedd – yn aros am gymorth na ellir ei drefnu oherwydd nad oes neb ar gael i'w ddarparu.

Nid amgylchiadau eithriadol yw'r rhain. Dyma yw realiti beunyddiol gofal cymdeithasol yng Nghymru a dyna pam nad mater technegol i adnoddau dynol nac ychwaith fater o raddfeydd cyflogau yn unig yw'r gweithlu. Dyma'r sylfaen y mae popeth arall yn gorffwys arni. Ni fydd unrhyw ymrwymiad cyllido, unrhyw ddiwygiad strwythurol nac unrhyw bolisi newydd yn gwella bywyd unrhyw unigolyn oni bai fod digon o weithwyr medrus sy'n cael cymorth a chyflog teg i'w gyflawni. Mae hwn yn fater i bob Aelod o'r Senedd, nid yn unig y rhai y mae eu briff yn cwmpasu iechyd a gofal cymdeithasol.

Y gweithlu yng Nghymru: maint a her

Mae gan Gymru tua 80,000 o bobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol rheoleiddiedig – yn cefnogi pobl hŷn i fyw gartref, yn gofalu am blant sy'n derbyn gofal mewn lleoliadau preswyl, yn ymgymryd â gwaith cymdeithasol statudol gyda theuluoedd mewn argyfwng, ac yn darparu'r cymorth ailalluogi a chymunedol sy'n cadw pobl allan o'r ysbyty.

Mae'r heriau'n hirhoedlog ac wedi'u dogfennu'n dda. Mae cyfraddau swyddi gwag mewn gwaith cymdeithasol fel arfer rhwng deg a phymtheg y cant; mewn rhai rolau gofal rheng flaen, maent yn llawer uwch. Mae trosiant uchel yn golygu bod gwasanaethau mewn cylch recriwtio bron yn barhaol. Nid yw cyflogau wedi cadw'r un cam â rolau tebyg yn y sector cyhoeddus. Mae'r bwlch rhwng yr hyn y mae awdurdodau lleol yn ei dalu i staff sy'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol a'r hyn sydd ar gael i weithwyr yn y sector annibynnol – mwyafrif y gweithlu gofal – yn parhau i fod yn eang. Nid oes llwybrau gyrfa cyson sy'n weladwy i rywun sy'n dechrau ym maes gofal heddiw.

Mae dwy rôl arbenigol yn dangos y broblem strwythurol hon yn arbennig o eglur. Mae therapyddion

galwedigaethol yn hanfodol i ofal cymdeithasol awdurdodau lleol – gan asesu anghenion, galluogi adsefydlu a chefnogi annibyniaeth gartref – ond mae gofal cymdeithasol yn eu colli i'r GIG ar gyfradd na all ei chynnal. Gall therapydd galwedigaethol mewn tîm awdurdod lleol fod yn gwneud gwaith o gymhlethdod cyfatebol i gydweithiwr yn y GIG am gyflog llawer llai; mae Llywodraeth Cymru wedi cynyddu lleoedd a gomisiynwyd ar gyfer therapyddion galwedigaethol cyn cofrestru, ac mae hyn i'w groesawu, ond heb gydraddoldeb cyflog, bydd gofal cymdeithasol yn parhau i hyfforddi therapyddion galwedigaethol ar gyfer y GIG ar ei draul ei hun. Mae gweithwyr proffesiynol iechyd meddwl cymeradwy yn wynebu pwysau cysylltiedig: nid oes gan Gymru ddigon o weithwyr proffesiynol iechyd meddwl cymeradwy. Mae'r rhai sydd wedi cymhwyso yn profi gorflinder wrth ymdrin â dalgylchoedd sy'n rhy fawr i'w rheoli'n ddiogel ac ni ellir adennill y buddsoddiad sylweddol sydd ei angen i gymhwyso fel gweithwyr proffesiynol iechyd meddwl cymeradwy pan fo cyfraddau cadw staff yn isel. Yn y ddau achos, yr un yw'r achos gwreiddiol – ni all gofal cymdeithasol gystadlu â'r GIG o ran cyflog a thelerau ac mae'n talu'r pris drwy'r arbenigwyr na all eu cadw.

Bydd y pwysau hyn yn dwysáu wrth i'r galw demograffig dyfu a diwygiadau Deddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2025 gael eu gweithredu. Nid yw gweithredu yn ddewisol.

Beth mae ADSS Cymru wedi'i wneud – a pham mae ein partneriaeth yn bwysig

Nid yn unig y mae ADSS Cymru wedi eirioli dros y gweithlu: rydym wedi cyflawni. Ers sefydlu Grŵp Arweinyddiaeth y Gweithlu yn 2021 – gan ddod â chyfarwyddwyr, penaethiaid gwasanaeth ac arweinwyr y gweithlu ynghyd mewn partneriaeth agos â Gofal Cymdeithasol Cymru, Llywodraeth Cymru a Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLlLC) – mae'r gweithlu wedi bod wrth wraidd popeth a wnawn.

Yn 2022, arweiniodd ADSS Cymru ddatblygiad a chyflwyniad addewid Cymru gyfan ar gyfer gweithwyr cymdeithasol asiantaethau plant, gan helpu i ostwng costau a lleihau dibyniaeth ar asiantaethau, gydag uchelgais glir i ymestyn hyn i weithwyr cymdeithasol oedolion a chyflawni cysondeb llawn o delerau ac amodau ar draws y gweithlu. Mae rhwydwaith llysgenhadon diwylliannol wedi'i sefydlu ar draws pob un o 22 awdurdod lleol Cymru fel rhan o Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, ochr yn ochr â fframwaith hunanasesu a gweithdai arwain y newid. Rydym wedi cefnogi cynllunio strategol ar gyfer y gweithlu, wedi cyfrannu dadansoddiad ar gynigion cyflog teg, wedi darparu tystiolaeth ar oblygiadau dileu elw o wasanaethau plant i'r gweithlu, ac wedi treialu offer â chymorth deallusrwydd artiffisial ar gyfer y gweithlu mewn gofal preswyl yn rhanbarth Gwent.

Mae ADSS Cymru wedi codi pryderon ynghylch y gweithlu trawsffiniol gyda Llywodraeth Cymru drwy gydol y broses o ddatblygu'r Corff Negodi Gofal Cymdeithasol.

Mae gan gyfarwyddwyr gwasanaethau cymdeithasol gyfrifoldebau statudol dros ddigonolrwydd y gweithlu; mae eu profiad a'u gwybodaeth weithredol yn hanfodol i wneud hyn yn iawn, a bydd y llywodraeth newydd yn dod o hyd i bartner parod ac adeiladol yn ADSS Cymru.

Y cwestiwn am gyflog: cysoni a chodi cyflog

Yr un rhwystr mwyaf arwyddocaol i weithlu gofal cymdeithasol sefydlog yw cyflog isel. Mae hon yn ffaith strwythurol sydd wedi gwaethygu dros ddegawdau, ac mae bellach angen atebion strwythurol.

Mae'r fframwaith tâl a dilyniant ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru, a ddatblygwyd gan Gofal Cymdeithasol Cymru mewn partneriaeth â Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol, yn ymgais ddifrifol a chroesawgar i fynd i'r afael â hyn. Mae'n sefydlu pum band cyflog sy'n cyd-fynd â chymhlethdod a chymhwyster y rôl, yn gymharol â sgiliau a chyfrifoldebau'r GIG, ac mae gwaith bellach ar y gweill i fapio cyflog cyfredol yn erbyn y fframwaith. Mae ADSS Cymru yn cefnogi ei uchelgais ac yn credu mai'r cam hanfodol nesaf yw ei wneud yn orfodol, nid yn wirfoddol, ar draws pob darparwr, gan gynnwys

y sector annibynnol. Heb fecanwaith i ysgogi mabwysiadu cyson mewn gwasanaethau a gomisiynir, bydd y bwlch cyflog a'r pwysau recriwtio a chadw y mae'n eu creu yn parhau.

Mae cysoni telerau ac amodau – fel bod strwythurau tâl, gwyliau a gyrfa gweithwyr cymdeithasol a rolau arbenigol eraill mewn gofal cymdeithasol yn gyson ar draws awdurdodau lleol ac yn wirioneddol gymharol â swyddi cyfatebol yn y GIG – yn gais clir, hirhoedlog a chynyddol frys. Mae gwahaniaethau cyflog rhwng gweithwyr cymdeithasol Cymru a Lloegr yn sbardun i'r symudiadau allan o Gymru na all Cymru ei fforddio. Mae'r un ddeinameg yn berthnasol i therapyddion galwedigaethol, er enghraifft, lle mae'r bwlch rhwng telerau gofal cymdeithasol a thelerau'r GIG yn lleihau capasiti arbenigol mewn awdurdodau lleol yn weithredol.

Rhaid i'r Corff Negodi Gofal Cymdeithasol, y bydd y llywodraeth newydd yn llunio ei ffurf derfynol, ddod â chyflog, telerau a datblygiad gyrfa ynghyd o fewn fframwaith cydlynol a chynaliadwy. Rhaid i ADSS Cymru – fel cyflogwr statudol a chomisiynydd sy'n uniongyrchol atebol am ddigonolrwydd y gweithlu – fod yn ganolog i lywodraethiant a chynllun y Corff Negodi Gofal Cymdeithasol o'r cychwyn cyntaf. Bydd ymgysylltu cynnar yn gwneud y broses yn gredadwy ac yn ymarferol.

Gweithlu digidol a'r Academi Gofal Genedlaethol

Mae'r Academi Gofal Genedlaethol, a ddatblygwyd o dan y weinyddiaeth flaenorol i ddarparu seilwaith Cymru gyfan ar gyfer datblygu'r gweithlu a dilyniant gyrfa, yn ganolog i uchelgais hirdymor y sector – gan gynnwys adeiladu'r gweithlu sy'n hyderus yn ddigidol ac sy'n barod ar gyfer deallusrwydd artiffisial y mae darparu gwasanaethau cynaliadwy yn ei wneud yn ofynnol fwyfwy. Mae ADSS Cymru yn cefnogi ei ddatblygiad parhaus a byddai'n croesawu eglurder cynnar gan y llywodraeth newydd ynghylch sut y bydd yr academi yn cael adnoddau ac yn cael ei chynnal yn y cyfnod rhwng 2027 a 2030.

Recriwtio'n rhyngwladol: risg newydd a difrifol

Mae Papur Gwyn Mewnfudo Llywodraeth y DU, a gyhoeddwyd ym mis Mai 2025, yn cynnig rhoi'r gorau i recriwtio gweithwyr gofal o dramor a chodi'r trothwy sgiliau ar gyfer fisâu gwaith i lefel gradd – gan ddileu llwybr recriwtio sy'n arbennig o bwysig i gymunedau gwledig, arfordirol a ffiniol, heb i unrhyw ddewis amgen domestig credadwy gael ei gyflwyno yn ei le. Ymatebodd ADSS Cymru yn ffurfiol, gan groesawu cynnwys Llywodraeth Cymru a Sgiliau Cymru yn y Grŵp Tystiolaeth Marchnad Lafur newydd, ond roedd yn glir nad yw'r Papur Gwyn yn cynnig unrhyw drawsnewidiad wedi'i ariannu, dim diwygio cyflogau, nac unrhyw fuddsoddiad mewn hyfforddiant i lenwi'r bwlch a grëir wrth gau'r llwybr hwnnw. Nid yw gofal cymdeithasol yn ymddangos ar y rhestr prinder dros dro newydd, er gwaethaf cyfraddau uchel mewn swyddi gwag ledled Cymru, a bydd ADSS Cymru yn parhau i weithio gyda Llywodraeth Cymru, Gofal Cymdeithasol Cymru a Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLlLC) i bwyso am gymorth pontio, yn ogystal ag eirioli dros anghenion y sector.

Gweithlu gofal preswyl plant a'r trawsnewid nid-er-elw

Y newid i ofal preswyl plant nid-er-elw o dan Ddeddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2025 yw'r newid strwythurol mwyaf arwyddocaol i wasanaethau plant mewn cenhedlaeth. Mae awdurdodau lleol wedi ymateb yn gyflym iawn: mae dros 200 o welyau wedi'u datblygu neu maent yn cael eu datblygu. Ond y gweithlu sydd wrth wraidd y trawsnewidiad hwn ac yn cynrychioli ei risg fwyaf arwyddocaol.

Mae patrymau shifftiau hir a phrinder staff yn achosi blinder ymhlith gweithwyr gofal preswyl. Nid yw cyflog ac amodau'n adlewyrchu cymhlethdod y rôl eto ac mae mynediad at y dyfarniad Lefel 3 mewn gofal preswyl plant wrth sicrhau bod shifftiau'n cael eu staffio yn parhau i fod yn gyfyngiad systemig. Her strwythurol bellach yw, er bod darparwyr er-elw yn parhau i weithredu yn ystod y cyfnod pontio,

na all staff profiadol drosglwyddo i gartrefi newydd awdurdodau lleol a'r rhai nid-er-elw eto – ni all y gweithlu sydd ei angen ar y model newydd ffurfio'n llawn nes bod yr hen un yn cilio. Mae cartrefi llai a lleoliadau mwy arbenigol, sy'n angenrheidiol i ddiwallu cymhlethdod cynyddol yr angen, hefyd yn ddrutach yn eu hanfod oherwydd gofynion staffio sefydlog a llai o arbedion maint. Amcangyfrifir bod costau'r gweithlu wedi cynyddu rhwng saith a naw y cant ers cwblhau'r Asesiad Effaith Rheoleiddiol yn 2024, ac mae'r cyllid pontio o £75 miliwn bellach yn cefnogi cwmpas cyflawni llai nag a ragwelwyd yn wreiddiol. Disgwylir i ddarparwyr trydydd sector a darparwyr nid-er-elw ffurfio rhan o'r ateb hirdymor ochr yn ochr ag awdurdodau lleol, a rhaid i'r fframwaith ariannu adlewyrchu cost go iawn y trawsnewidiad cyfan os yw'r momentwm i gael ei gynnal.

Gofal maeth: yn ganolog i'r system

Mae gofalwyr maeth yn rhan anhepgor o system y gweithlu plant. Mae'r rhan fwyaf o blant yn ffynnu orau mewn lleoliad teuluol ac mae prinder lleoliadau maeth bellach yn ffactor uniongyrchol sy'n achosi i blant fynd i ofal preswyl y byddai'n well iddynt gael eu lleoli gyda theulu. Mae niferoedd gofalwyr yn gostwng neu'n aros yr un fath ar draws llawer o Gymru, nid yw lwfansau mewn llawer o awdurdodau yn adlewyrchu gofynion gwirioneddol y rôl, ac ni all Maethu Cymru – er ei bod yn gwneud cynnydd gwirioneddol o ran cynyddu capasiti mewnol – fynd i'r afael â digonolrwydd ar ei phen ei hun. Mae'r sefyllfa yn gofyn am ffocws strategol cenedlaethol sy'n trin capasiti preswyl a maethu fel un her.

Gweithio gyda'r Senedd newydd

Mae'r problemau o ran y gweithlu a nodir yn y nodyn briffio hwn yn rhai hirhoedlog. Er bod cynnydd wedi'i wneud mewn rhai meysydd, mae'r tymor Senedd hwn yn rhoi cyfle gwirioneddol i gyflymu'r cynnydd hwnnw. Mae llywodraeth newydd gydag ymrwymiadau ar waith teg, gofal cymunedol a pharhau i weithredu'r Ddeddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol; aliniad trawsbleidiol o amgylch atal a'r agenda llesiant; a datblygiad y Corff Negodi Gofal Cymdeithasol i gyd yn creu amodau lle mae newid ystyrlon yn gyraeddadwy. Mae cyfeiriad y daith yn gywir. Yr hyn sydd ei angen nawr yw'r momentwm, yr adnoddau a'r bartneriaeth i'w wireddu.

Mae ADSS Cymru am sefydlu perthynas waith weithredol a pharhaus â Llywodraeth Cymru a chydag Aelodau o'r Senedd ar draws pob grŵp i ysgogi'r cynnydd ar gyflogau a chysondeb, ar bensaernïaeth y Corff Negodi Gofal Cymdeithasol, ar yr Academi Gofal Genedlaethol a digonolrwydd y gweithlu, ac ar realiti ariannu pontio preswyl i blant. Mae ein haelodau'n arwain gwasanaethau cymdeithasol ym mhob un o'r 22 awdurdod lleol yng Nghymru. Mae ganddynt gyfrifoldeb statudol am ddigonolrwydd y gweithlu a'r wybodaeth ymarferol, weithredol am yr hyn sydd ei angen ar weithlu Cymru. Mae'r arbenigedd hwnnw ar gael i'r Senedd newydd – ac rydym yn barod i'w ddefnyddio.

Ffynonellau allweddol

Addysg a Gwella Iechyd Cymru a Gofal Cymdeithasol Cymru. Strategaeth y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol 2020–2030. Caerdydd, 2020.

Gofal Cymdeithasol Cymru a Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol. Fframwaith Tâl a Dilyniant ar gyfer Gofal Cymdeithasol yng Nghymru. Caerdydd, 2026.

ADSS Cymru. Datblygu Digonolrwydd mewn Gofal Preswyl i Blant: Sefyllfa Mai 2026. Caerdydd, 2026.

ADSS Cymru. Ymateb i Ymgynghoriad Llywodraeth y DU ar Broses Cytundeb Cyflog Teg mewn Gofal Cymdeithasol i Oedolion (Lloegr). Ionawr 2026.

ADSS Cymru. Ymateb i Bapur Gwyn Mewnfudo Llywodraeth y DU: Adfer Rheolaeth Dros y System Mewnfudo. 2025.

Llywodraeth Cymru. Deddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2025.

Gofal Cymdeithasol Cymru. Data a Thueddiadau'r Gweithlu. Caerdydd, 2026.

ADSS Cymru yw Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru, y corff arweinyddiaeth broffesiynol ar gyfer cyfarwyddwyr ac uwch-reolwyr gwasanaethau cymdeithasol ym mhob un o'r 22 awdurdod lleol yng Nghymru.

Am ragor o wybodaeth: ADSS Cymru, Uned Fusnes, Tŷ Antur, Parc Navigation, Abercynon, CF45 4SN | www.adss.cymru