



ADSS Cymru

Yn arwain Gwasanaethau
Cymdeithasol yng Nghymru

Leading Social Services in Wales

Adroddiad Dichonoldeb Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru: Creu Model Masnachfaint / Cydweithredol Cenedlaethol o Ofal Cartref i Gymru

**Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau
Cymdeithasol Cymru**

Awduron: Linda Jones, Gwilym Morris, Jason Bennett, Imogen Blood,
Glenda George, Sarah Day ar ran Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru

Tachwedd 2023

Cynnwys

Crynodeb gweithredol	6
Cefndir	6
Diben	6
Y fasnachfrait gymdeithasol	7
Y masnachfreiniwr	7
Deiliaid masnachfrait	7
Partneriaid	8
Costau a manteision	8
1. Tystiolaeth i Lywio'r Model	9
1.1. Cyflwyniad	9
1.1. Dulliau a gweithgareddau	11
1.1.1. Strwythur llywodraethu a chyflawni	11
1.1.2. Y fethodoleg	11
1.1.1. Dulliau a gweithgareddau	14
1.1.2. Trosolwg o daith y prosiect	15
1.2. Canfyddiadau'r ymchwil ddesg	17
1.2.1. Y farchnad gofal cartref yng Nghymru	17
1.1.3. Heriau yn y sector gofal cartref	22
1.1.4. Blaenoriaethau strategol cyfredol	27
1.1.5. Mentrau ac adnoddau cenedlaethol	30
1.2. Ymgysylltu â'r sector	33
1.2.1. Adnoddau dynol	34
1.2.2. Hyfforddiant	37
1.2.3. Technoleg	38
1.2.4. Cyllid a chaffael	38
1.2.5. Adborth a chasgliadau cyffredinol	39
2. Y Model Arfaethedig	41
2.1. Egwyddorion allweddol o'r ymgysylltu i lywio datblygiad y model	41
2.2. Ymchwil ddesg i fodlau amgen	41
2.3. Graddau'r rheolaeth o fewn model masnachfrait	44
2.4. Strwythurau amgen ar gyfer y corff canolog	45
1.1. Crynodeb o gyngor cyfreithiol	48
1.2. Y strwythur sefydliadol	48
1.2.1. Natur yr endid	49
1.2.2. Sut fydd yr endid yn darparu'r gwasanaethau?	50
1.2.3. Prosesau pobl a thechnoleg	50
1.2.4. Cytundebau trwyddedu	51

1.3. Is-swyddogaethau dan ystyriaeth	51
2. Cyllid a Chyfrifyddu	53
2.1. Cyflwyniad	53
2.2. Y cyd-destun	53
2.2.1. Systemau ariannol a masnachfreinio	53
2.2.2. Swyddogaethau cyllid a busnesau bach a chanolig	53
2.5. Y sefyllfa bresennol	55
1.1. Y trefniant masnachfrait fasnachol	56
1.2. Y sefyllfa yn y dyfodol	56
1.2.1. Platfform yn y cwmwl	56
1.2.2. Casgliad	59
2. Adnoddau dynol	60
2.1. Swyddogaethau AD.....	61
Mae'r tabl drosodd yn dangos sut, gan ddefnyddio'r egwyddorion hyn a'r dystiolaeth a gasglwyd ac a adolygwyd, y penderfynodd y tîm pa swyddogaethau AD i'w cynnwys yn y lle cyntaf neu yn ddiweddarach, neu i'w hepgor. 2.1.1.	Y
rhesymeg dros gynnwys swyddogaethau AD o fewn y datrysiad arfaethedig	62
2.2. Y sefyllfa bresennol	63
2.6. Y sefyllfa yn y dyfodol [Blwyddyn 1 a 2]	71
1.1. Gofynion o ran technoleg	78
1. Dadansoddiad Cost a Budd	84
1.1. Cyflwyniad	84
1.2. Y dull.....	84
1.3. Gwaith modelu masnachol.....	85
1.4. Adran 1: Costau	85
1.4.1. Model ariannol ar gyfer y fasnachfrait gymdeithasol.....	85
1.4.2. Ffioedd trwydded enghreifftiol.....	86
1.4.3. Gwasanaethau sy'n ymuno â'r fasnachfrait gymdeithasol	87
1.4.4. Gwariant ar staff.....	87
1.5. Adran 2: Buddion posibl	88
1.5.1. Gwariant cyfanredol cenedlaethol ar swyddogaethau busnes a ddarperir gan sefydliadau gofal cartref.....	90
2.6.1. Gwariant gwasanaethau gofal cartref ar swyddogaethau busnes	91
2.6.2. Swyddogaethau Busnes y gallai'r fasnachfrait gymdeithasol effeithio arnynt	92
2.6.3. Yr anhawster o gyflawni safoni a symleiddio	94
2.6.4. Arbedion y gellid eu cyflawni	94
2.6.5. Arbedion system amcangyfrifedig y gellid eu cyflawni.....	95
3. Y camau nesaf	97
3.1. Casgliadau ynghylch dichonoldeb	97

3.2. Argymhellion.....	98
3.3. Y camau nesaf	98
Atodiad 1: Tybiaethau	100
Cyflwyniad.....	100
Strwythur y sector	100
Tybiaeth 1: Mae'r sector gofal cartref yng Nghymru wedi'i ddominyddu gan nifer o gwmnïau canolig a llawer o gwmnïau bach ac awdurdodau lleol.....	100
Tybiaeth 2: Mae manteision ac anfanteision, cryfderau a gwendidau i sector sydd wedi'i ddominyddu gan gwmnïau llai.	101
Tybiaeth 3: Mae'r ecosystem gofal cartref yng Nghymru yn dameidiog, gan arwain at gymhlethdod, a all achosi aneffeithlonrwydd system.	101
Tybiaeth 4: Mae nifer y gwasanaethau cofrestredig wedi bod yn cynyddu.	102
Tybiaeth 5: Mae sefydliadau gofal cartref yn nodi bod recriwtio a chadw staff yn mynd yn gynyddol anodd.....	102
Y sefyllfa cyllid macro	102
Tybiaeth 6: Mae gwerth economaidd y sector yn arwyddocaol yn genedlaethol i Gymru.	102
Tybiaeth 7: Mae awdurdodau lleol yng Nghymru yn gwario cyfanswm o oddeutu £312m ar ofal cartref a gomisiynir.	104
Tybiaeth 8: Mae awdurdodau lleol yng Nghymru yn gwario cyfanswm o oddeutu £85m ar daliadau uniongyrchol a gomisiynir.....	104
Tybiaeth 9: Yn 2022-23, gwariodd yr awdurdodau lleol yng Nghymru gyfanswm o oddeutu £360m ar ofal cartref a thaliadau uniongyrchol a gomisiynir.....	105
Tybiaeth 10: Yn 2022-23, gwariodd hunan-arianwyr yng Nghymru gyfanswm o oddeutu £130m ar ofal cartref	105
Tybiaeth 11: Yn 2022-23, cafodd cyfanswm o oddeutu £490 ei wario'n genedlaethol ar ofal cartref	105
Tybiaeth 12: Yn 2022-23, ar gyfartaledd, cynhyrchwyd trosiant o £728k gan bob gwasanaeth gofal cartref.	106
Micro-ariannu	106
Tybiaeth 13: Mae trefniadau comisiynu a chontractio a chynlluniau busnes a gweithredu darparwr gofal cartref yn dibynnu ar uned contractio a elwir yn "gyfradd fesul awr".....	106
Tybiaeth 14: Nid yw cynnydd yn y gyfradd fesul awr yn rhan o'r astudiaeth ddichonoldeb hon.	106
Tybiaeth 15: Mae amrywiad sylweddol rhwng, er enghraifft, Cymru a Lloegr.	107
Tybiaeth 16: Gellir dadansoddi'r gost fesul awr ymhellach, gan adlewyrchu'r gost o gyflawni swyddogaethau busnes hanfodol.	108
Gwaith modelu masnachol: Y swyddogaeth AD.....	109
Tybiaethau:.....	109
Dibyniaethau:	110
Atodiad 2: Sefydliadau a gynrychiolwyd yn ystod y digwyddiadau ymgysylltu	111
Atodiad 3: Rhestr o ddogfennau cyfeirio allweddol	114
Atodiad 4: Rhestr o ddogfennau ychwanegol	115

Crynodeb gweithredol

Cefndir

Deilliodd y prosiect hwn o'r angen i archwilio ymagwedd amgen radical at ofal cartref, sydd mewn argyfwng. Ar hyn o bryd, mae Cymru'n brin o tua 5,000 o weithwyr gofal cartref. Mae hyn yn cyfateb i fwy na 4 miliwn o oriau gofal nad ydynt yn cael eu darparu bob blwyddyn. Mae dadansoddiad o ddata (heb ei gyhoeddi) a ddarparwyd gan awdurdodau lleol i Lywodraeth Cymru yn dangos bod tua 1,500 o bobl yn aros am ofal, y mae tua thraean ohonynt wedi bod yn aros am fwy na thri mis. Yn ogystal â rhoi pwysau aruthrol ar y GIG, mae diffyg gofal cartref yn atal pobl rhag cael y cyfle i fyw'n annibynnol ac yn ddiogel yn eu cartrefi.

Mae darparwyr a staff yn gadael y sector; er bod eraill yn ymuno, rydym yn colli gallu a phrofiad. Yn ogystal â'r heriau presennol hyn, derbynnir hefyd bod yn rhaid inni wneud newidiadau trawsnewidiol yn awr os yw'r sector i ffynnu a diwallu anghenion ein poblogaeth sy'n heneiddio.

Mae Llafur Cymru a Phlaid Cymru wedi ymrwymo i gyflwyno Gwasanaeth Gofal Cenedlaethol i Gymru. Er nad yw cylch gwaith y Gwasanaeth Gofal Cenedlaethol hwn yn glir eto, mae ein hastudiaeth ddichonoldeb yn adlewyrchu'r uchelgais hwn, a dadleuwn y gallai'r model masnachfrait gymdeithasol sicrhau canlyniadau tebyg i Wasanaeth Gofal Cenedlaethol unigol sy'n eiddo cyhoeddus.

Diben

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau astudiaeth i brofi dichonoldeb model masnachfrait cenedlaethol ar gyfer gofal cartref, a fyddai'n:

- Mynd i'r afael â materion recriwtio a chadw staff ym maes gofal cartref.
- Darparu mynediad fforddiadwy i gymorth "swyddfa gefn" sector-benodol i ddarparwyr gofal cartref er mwyn gwella'u heffeithiolrwydd a chynaliadwyedd, gan ganiatáu i arian gael ei ail-fuddsoddi yn nhelerau ac amodau staff rheng flaen.
- Darparu mecanwaith lle gall marchnad gymysg o fusnesau, cyrff trydydd sector, cwmnïau cydweithredol a micro-ddarparwyr weithio ar y cyd â chomisiynwyr awdurdodau lleol a'r GIG a gwasanaethau mewnol, i ddatblygu a gweithredu model cenedlaethol.

Cefnogi safonau ac atebolrwydd clir a thryloyw a allai arwain at welliannau mewn ansawdd a hwyluso'r broses o drawsnewid modelau gofal a nodir ym Mhapur Gwyn Llywodraeth Cymru: *Ailgydbwysu gofal a chymorth*.¹

Mae'r astudiaeth wedi casglu ac adolygu ystod eang o dystiolaeth. Mae hyn wedi cynnwys gwranddo ar berchnogion busnes, gweithwyr gofal, pobl sy'n defnyddio gwasanaethau ac undebau llafur. Rydym wedi cynnal ymchwil ddesg, ceisio cyngor cyfreithiol, a chynnal gwaith modelu ariannol.

Mae ein dadansoddiad o'r dystiolaeth hon yn dangos y dylid datblygu model masnachfrait o ofal cartref. Er nad ydym yn diystyru'r heriau, mae brwdfrydedd gwirioneddol dros y dull hwn, ac rydym wedi nodi manteision clir a dramatig.

¹ Llywodraeth Cymru (2021) *Ailgydbwysu gofal a chymorth*

Y fasnachfrait gymdeithasol

Rydym yn cynnig creu masnachfrait gymdeithasol. Mae hwn yn fodel busnes sy'n cyfuno egwyddorion masnachfreinio traddodiadol ag ymrwymiad i nodau cymdeithasol ehangach. Fel y cyfryw, mae masnachfrait gymdeithasol yn ffordd unigryw o ymdrin â busnes, gan gyfuno gwneud elw â budd cymdeithasol. Yn yr achos hwn, y budd cymdeithasol yw darparu gofal cartref, sy'n wasanaeth cyhoeddus hanfodol, yn effeithlon.

Yn y model, bydd corff cenedlaethol (y masnachfreiniwr) yn trwyddedu dulliau o gyflawni swyddogaethau busnes i ddarparwyr gofal cartref (deiliaid y masnachfrait). Rydym wedi dangos bod gan y trefniant hwn y potensial i leihau costau gofal cymdeithasol yn sylweddol, yn bennaf drwy symleiddio systemau a chyfuno. Bydd gweithredu cydweithredol hefyd yn galluogi'r masnachfreintiau i ddefnyddio technoleg mewn ffordd a fyddai bron yn amhosibl i fusnes bach sy'n gweithredu ar ei ben ei hun. Yna gellir ailgylchu'r arian a ryddheir yn ôl i gynyddu cyflogau ar gyfer gweithwyr gofal cartref, a fydd yn helpu i fynd i'r afael â'r heriau recriwtio a chadw staff yn y sector. Bydd effeithlonrwydd y system hefyd yn sicrhau y gall perchnogion busnesau bach gynnal a thyfu elw cynaliadwy a thryloyw.

Y masnachfreiniwr

Mae'r model busnes yr ydym yn ei amlinellu yn drawsnewidiol ac yn radical. O'r cyfarfod cyntaf un a gawsom gyda darparwyr, y neges a gawsom oedd bod rhaid i ni fod yn feiddgar er mwyn gwneud gwahaniaeth.

Oherwydd cymhlethdod sefydlu masnachfrait gymdeithasol mewn marchnad ddatblygedig, gwnaethom geisio cyngor cyfreithiol gan Weightmans LLP ynglŷn â'n dull a'r strwythur gorau ar gyfer gwreiddio'r fasnachfrait gymdeithasol. Yn ogystal â chadarnhau bod y dull yn gyfreithiol ddichonadwy, gwnaethant argymhell sicrhau bod y masnachfreiniwr cymdeithasol yn gwmni newydd sy'n gyfyngedig drwy warant. Bydd y strwythur corfforaethol hwn yn ei alluogi i fod yn ystwyth ac i ganolbwyntio ar ddarparu gwasanaethau'n gyflym. Mae hefyd yn golygu y bydd unrhyw elw yn cael ei ail-fuddsoddi yn natblygiad y fasnachfrait. Gwnaethant hefyd argymhell model contractio a fyddai'n galluogi'r masnachfreiniwr i fasnachu'n eang o'r cychwyn cyntaf.

Gallai'r masnachfreiniwr cymdeithasol fodoli fel endid cwbl annibynnol. Fodd bynnag, o ystyried y natur golegol a chydweithredol, credwn y byddai'n gwneud synnwyr pe bai'n cael ei gynnal o fewn sefydliad mwy o fewn ein hecosystem iechyd a gofal cymdeithasol. Er enghraifft, gallai gael ei gynnal gan awdurdod lleol, elusen, menter gymdeithasol, corff aelodaeth, prifysgol neu gwmni.

Er mwyn llwyddo, rhaid i'r masnachfreiniwr fod â chenhadaeth sy'n cyfuno'r hanes balch yng Nghymru o gydweithredu entrepreneuriaid â meddylfryd ffyrnig o ran cychwyn busnesau. Bydd y strwythur staffio craidd yn fain, a hynny'n bwrpasol. Yn lle datblygu gwasanaethau, sy'n ddrud ac yn cymryd llawer o amser, bydd y tîm bach yn gweithio gyda chwmnïau sydd â galluoedd eisoes i gydlynu eu gwasanaethau, fel eu bod yn diwallu anghenion sefydliadau gofal cartref. Caiff hyn ei wneud mewn partneriaeth â chyrrff cenedlaethol eraill er mwyn cysoni'r gwasanaethau hyn â'u gofynion a'u hadnoddau presennol.

Deiliaid masnachfrait

Bydd y cyfle i brynu trwydded masnachfrait gymdeithasol a dod yn ddeiliad masnachfrait yn agored i bob darparwr gofal cartref cofrestredig sy'n gweithredu yng Nghymru, gan gynnwys darparwyr preifat, darparwyr nid-er-elw ac awdurdodau lleol. Gallai unigolion sydd am greu sefydliadau gofal cartref newydd hefyd gael mynediad at drwyddedau i ddatblygu eu modelau busnes.

Er bod ystod eang o ddarparwyr gofal cartref yng Nghymru, mae'r rhan fwyaf ohonynt yn fusnesau bach. Mae llawer yn fusnesau teuluol, yn fusnesau a arweinir gan y gymuned neu'n microfusnesau. Mae llwyddiant y mathau hyn o fusnesau yn ganolog i'r economi sylfaenol.

Rydym yn realistig o ran y ffaith y gallai darparwyr gofal cartref fod yn nerfus i ddechrau, ac efallai na fydd y dull masnachfreinio yn addas i bawb. Dyna pam y dylai'r model y byddwn yn ei gynnig fod mor agored a thryloyw â phosibl er mwyn dangos ei fanteision ariannol ac anariannol. Dyma hefyd pam yr ydym wedi cadw costau mor isel â phosibl ac wedi cynllunio ar gyfer proses raddol o'i fabwysiadu'n wirfoddol gan y sector.

Fel pob trefniant masnachfreinio, bydd y berthynas rhwng y masnachfreiniwr a deiliad y fasnachfrait yn cael ei llywodraethu gan set o gytundebau sydd o fudd i'r ddwy ochr sy'n cynnwys llunio adroddiadau ariannol gwell. Mae hyn yn cynnwys gofyniad i safoni'r telerau ac amodau gofynnol a mecanweithiau adrodd.

Partneriaid

Mae newidiadau sylweddol wedi'u cynllunio o fewn y dirwedd gofal cartref yng Nghymru, gan gynnwys gwaith y Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol, y cynlluniau i sefydlu Swyddfa Gofal Cenedlaethol, a gwaith y Gymdeithas Fforwm Gwaith Gofal Teg o ddatblygu safonau gofynnol ar gyfer telerau, amodau, a fframweithiau dilyniant ar gyfer gweithwyr gofal.

Mae'r model masnachfrait gymdeithasol genedlaethol arfaethedig yn dibynnu ar, ac mae hefyd yn allweddol i, weithrediad effeithiol y mentrau cenedlaethol hyn ar draws marchnad gofal cartref dameidiog. Er enghraifft, drwy gynnwys darparwyr mewn meddalwedd safonedig ar gyfer recriwtio, ac ar gyfer y gyflogres, mae mecanwaith a chymhelliant iddynt gofrestru ar gyfer cyfraddau safonol, a - gobeithio - dulliau anfonebu. Yna gellir manteisio i'r eithaf ar effaith y newidiadau hyn ar y sector - er enghraifft, gall gweithwyr gofal sydd ar delerau cyson ac y mae eu manylion wedi'u cadw ar y plattform cenedlaethol gael eu trefnu'n rhwydd ar draws asiantaethau er mwyn cwmpasu amrywiadau mewn galw neu gyflenwad.

Er mwyn sicrhau bod yr adnoddau presennol yn cael eu sianelu'n effeithiol i'r sector gofal cartref a bod cyn lleied o ddyblygu'n digwydd â phosibl, bydd y fasnachfrait genedlaethol yn gweithio mewn partneriaeth agos â chyrrff cenedlaethol allweddol eraill, gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i Gofal Cymdeithasol Cymru, y Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol, y Swyddfa Gofal Genedlaethol arfaethedig, Arolygiaeth Gofal Cymru, sefydliadau aelodaeth presennol ac undebau llafur sy'n gweithredu yn y sector hwn.

Costau a manteision

Yn ogystal â bod yn strategol bwysig i'n gwasanaethau cyhoeddus, mae gofal cartref yn sector diwydiannol sylweddol, y mae cyfanswm o bron i hanner biliwn o bunnoedd yn cael ei wario arno'n genedlaethol.

Rydym wedi nodi y gellid creu'r fasnachfrait gymdeithasol gyda buddsoddiad o £800,000 yn y flwyddyn gyntaf a buddsoddiad pellach o £250,000 yn yr ail flwyddyn; byddai'r fasnachfrait yn dechrau cynhyrchu elw sylweddol, y gellid ei ail-fuddsoddi mewn datblygu gwasanaethau a chynhyrchion newydd erbyn diwedd y drydedd flwyddyn.

Rydym hefyd wedi nodi, drwy broses o symleiddio a safoni systemau, y gallai'r budd net i'r sector drwy ddefnyddio mesur ceidwadol o arbedion fod yn werth tua £50 miliwn y flwyddyn.

1. Tystiolaeth i Lywio'r Model

1.1. Cyflwyniad

- Deilliodd y prosiect hwn o'r angen i archwilio ymagwedd amgen radical at ofal cartref, sydd mewn argyfwng. Mae gan Blaid Lafur Cymru a Phlaid Cymru ymrwymiad polisi i gyflwyno Gwasanaeth Gofal Cenedlaethol i Gymru, “*am ddim lle mae'r angen, gan barhau fel gwasanaeth cyhoeddus*”². Er bod cylch gwaith y gwasanaeth hwn yn dal i gael ei ystyried gan weithgor arbenigol, roedd Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (ADSS Cymru) am archwilio'r potensial i dyfu mecanwaith darparu i gefnogi'r uchelgais hwn o fewn y sector. Sut y gallai marchnad gymysg o fusnesau, cyrff trydydd sector, cwmnïau cydweithredol a micro-ddarparwyr weithio ar y cyd, a chyda chomisiynwyr awdurdodau lleol a'r GIG a gwasanaethau mewnol, i ddatblygu a chyflwyno model cenedlaethol?

Lluniodd Jason Bennett, Cadeirydd Grŵp Penaethiaid Gwasanaethau Oedolion Cymru Gyfan (AWASH) ADSS Cymru, bapur briffio yn amlinellu cynnig ar gyfer model masnachfrait / cydweithredol o ddarparu gofal cartref . Yn gynnar yn 2022, rhannwyd y papur â rhannau allweddol o aelodaeth ADSS Cymru, gan gynnwys aelodau o Gyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol AWASH a Grŵp Arwain Gweithlu ADSS Cymru.

Cynigiodd y papur y gallai elfennau o fodel masnachfrait masnachol — gyda phrosesau a safonau cyson ac adnoddau ategol a rennir – gael eu cyflawni gan ddefnyddio egwyddorion cydweithredol i hybu cynaliadwyedd sector gofal cartref marchnad gymysg.

Gyda chymeradwyaeth gan aelodau ADSS Cymru, cafodd y cynnig ei ehangu, ac yna sicrhawyd cyllid o Gronfa Her yr Economi Sylfaenol Llywodraeth Cymru i gynnal astudiaeth ddichonoldeb i brofi a datblygu'r cysyniad ymhellach.

Cynhaliwyd yr astudiaeth ddichonoldeb rhwng mis Hydref 2022 a mis Hydref 2023, a chafodd ei chyflawni gan dîm prosiect a gynhaliwyd gan Practice Solutions ar ran ADSS Cymru. Disgrifir y strwythurau ar gyfer cyflawni a llywodraethu yn [adran 1.2.1](#) isod.

Drwy ymgysylltu â'r sector, cyflawni ymchwil ddesg, meddylfryd cynllunio, a gwaith modelu ariannol, nod yr astudiaeth ddichonoldeb oedd:

- Nodi a oes potensial i weithredu'r model
- Ystyried amrywiaeth o opsiynau ar gyfer gweithredu
- Nodi manteision a risgiau posibl
- Cysylltu â ffrydiau gwaith eraill sy'n berthnasol i ofal cartref, a bod yn ymwybodol ohonynt
- Osgoi unrhyw aflonyddwch anfwriadol i'r farchnad bresennol sydd eisoes yn ansefydlog.

Y cwestiynau sylfaenol a nodwyd ar y cychwyn ac sy'n sail i'r briff yw:

- A yw model cydweithredol / masnachfrait o ofal cartref i Gymru yn ddichonadwy?
- A fydd y model yn cefnogi cynaliadwyedd darparwyr presennol, yn ogystal â helpu darparwyr newydd i sefydlu eu hunain yn y sector?
- A fydd y model yn hybu arloesi, arferion da, a newid diwylliant cadarnhaol?

Dyma adroddiad terfynol y prosiect dichonoldeb; mae'n adeiladu ar ganfyddiadau ac adborth yr adroddiad interim a gyflwynwyd i Lywodraeth Cymru ym mis Mai 2023. Yn yr adroddiad interim,

² Llywodraeth Cymru (2021) Y Cytundeb Cydweithredu

cyflwynwyd canfyddiadau'r ymchwil pen desg gychwynol a'r gwaith ymgysylltu cychwynol â'r sector, er mwyn cael dealltwriaeth well o'r heriau a'r adnoddau presennol ym maes gofal cartref.

Yn yr adborth ar yr adroddiad interim, croesawodd Llywodraeth Cymru yn arbennig:

- Y bwriad i gefnogi a chynnal gwasanaethau gofal cartref presennol a newydd
- Y potensial ar gyfer 'brand cenedlaethol' ar gyfer gofal cartref
- Y cyfle i hwyluso mwy o gydweithredu ac effeithlonrwydd yn y sector
- Y gobaidh o sicrhau gwelliannau o ran recriwtio a chadw staff ym maes gofal cartref.

Roedd Llywodraeth Cymru yn awyddus i ddeall yn yr adroddiad terfynol hwn:

- Y potensial ar gyfer gorgyffwrdd, dyblygu, neu synergedd â mentrau presennol, gan gynnwys mewn perthynas â strwythurau cyflog (y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol), hyfforddiant a chymorth (Gofal Cymdeithasol Cymru / Rhaglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru), recriwtio (Gofalwn Cymru, prentisiaethau), safonau ansawdd (Arolygiaeth Gofal Cymru) a swyddogaethau cyffredinol y Swyddfa Gofal Cenedlaethol a'r Fframwaith Comisiynu Cenedlaethol.
- Statws cyfreithiol y corff canolog, trefniadau ariannol ac atebolrwydd ar sail cyngor cyfreithiol.
- Y tybiaethau y mae dichonoldeb y model yn dibynnu arnynt, yn enwedig mewn perthynas â nifer y darparwyr sy'n ymuno, a gwaith comisiynu awdurdodau lleol.
- Sut y bydd y cynigion yn cefnogi ac yn cyd-fynd â'r rhaglen genedlaethol *Ymhellach, Cyflymach* a'r cynllun Cymunedau Ymarfer o dan y Gronfa Integreiddio Ranbarthol – a fydd yn datblygu manylebau gwasanaeth / modelau gofal cenedlaethol.

Mae ail hanner y prosiect wedi canolbwyntio ar ddatblygu gweledigaeth a dyluniad lefel uchel y model arfaethedig ac asesu ei ddichonoldeb yn gyffredinol, gan ystyried y blaenoriaethau uchod.

Trefnir yr adroddiad hwn yn dair adran:

- Mae'r adran gyntaf yn ymhelaethu ar yr adroddiad interim ac yn disgrifio canfyddiadau ymchwil desg a gwaith ymgysylltu â'r sector mewn perthynas â'r sefyllfa bresennol ym maes gofal cartref, y blaenoriaethau strategol cenedlaethol a'r mentrau sy'n ymwneud â'r sector.
- Mae'r ail adran yn disgrifio'r model arfaethedig, ei strwythur sefydliadol, a swyddogaethau posibl, gan ddisgrifio dwy o'r rhain yn eithaf manwl, cyn asesu risgiau, nodi tybiaethau, ac ystyried costau a buddion posibl.
- Mae'r drydedd adran yn cyflwyno casgliadau cyffredinol ynghylch dichonoldeb a'r effaith debygol, ac yn crynhoi opsiynau, argymhellion a chamau nesaf a awgrymir.

1.1. Dulliau a gweithgareddau

1.1.1. Strwythur llywodraethu a chyflawni

Mae'r prosiect wedi'i arwain gan ADSS Cymru, gyda Jason Bennett, (Pennaeth Gwasanaethau Oedolion a Chadeirydd Penaethiaid Gwasanaethau Oedolion Cymru Gyfan), yn gweithredu fel cyfarwyddwr y prosiect, a Jonathan Griffiths (Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol Sir Benfro) ac yna (oherwydd newid mewn rolau) Jenny Williams (Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol Conwy a Chadeirydd Grŵp Datblygu'r Gweithlu) yn gweithredu fel noddwr y prosiect. Cafodd rheolwr prosiect ei secondio o adran gofal cymdeithasol oedolion awdurdod lleol i weithio ochr yn ochr â thîm o staff a chymdeithion Practice Solutions. Cafodd arbenigedd cyfreithiol, technegol ac adnoddau dynol ei is-gontractio yn ôl yr angen.

Sefydlwyd grŵp llywodraethu ym mis Ionawr 2023 a chyfarfu'r grŵp bob mis dros gyfnod y prosiect er mwyn darparu swyddogaeth llywodraethu ac arweiniad i dîm y prosiect. Roedd y grŵp yn cynnwys cynrychiolwyr o'r canlynol:

- Cyfarwyddwr ADSS Cymru
- Pennaeth Comisiynu
- Adnoddau dynol / y gweithlu
- Gofal Cymdeithasol Cymru
- Fforwm Gofal Cymru
- Y Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol
- Cynrychiolwyr o'r byrddau iechyd, Profiad o Fyw / Annibynnol, a'r trydydd sector.
- Arolygiaeth Gofal Cymru

1.1.2. Y fethodoleg

Methodolegau ymchwil yw'r prif egwyddorion sy'n llywio astudiaeth³. Roedd yn amlwg o'r cychwyn bod angen i unrhyw fodel a ddatblygir:

- gael ei gyd-gynhyrchu â'r sector gofal cartref a rhanddeiliaid allweddol eraill, gan ddatblygu atebion mewn ymateb i'r heriau y maent yn eu hwynebu gan ddefnyddio egwyddorion meddylfryd dylunio.
- bod â damcaniaeth newid sy'n disgrifio'n glir y newidiadau y mae'r model arfaethedig yn ceisio'u gwneud a sut y disgwylir iddo gyflawni'r newidiadau hyn.
- gweithio'n ariannol - mewn egwyddor o leiaf - i ddarparwyr, llywodraeth leol, y GIG a'r llywodraeth genedlaethol.

Yng ngweddill yr adran hon, byddwn yn rhoi diffiniadau pellach a throsolwg cryno o sut y gwnaethom gymhwyso dulliau cyd-gynhyrchu, y ddamcaniaeth newid a gwaith modelu ariannol dynamig i'r astudiaeth ddichonoldeb.

Cydgynhyrchu

Er mwyn i'r fasnachfrait arfaethedig fod yn ddichonadwy, rhaid iddi ganolbwyntio ar yr hyn sy'n bwysig i'r bobl sy'n ymwneud â gofal cartref - y rhai sy'n rhedeg sefydliadau gofal a'u staff, y rhai sy'n defnyddio gwasanaethau gofal, a rhanddeiliaid allweddol eraill - comisiynwyr, y sector cymunedol, y sector gwirfoddol a'r GIG. Roedd tîm y prosiect wedi ymrwymo i geisio cyd-

³ Dawson, C. (2019) Introduction to Research Methods 5th Edition: A Practical Guide for Anyone Undertaking a Research Project, Little Brown Book Group

gynhyrchu'r model gyda'r grwpiau amrywiol hyn, i'r graddau yr oedd hynny'n bosibl o fewn yr amser a chyda'r adnoddau a oedd ar gael.

Mae Think Local Act Personal (TLAP)⁴ yn cynnig y canlynol:

“Mae'r term cyd-gynhyrchu yn cyfeirio at ffordd o weithio, lle mae pawb yn cydweithio ar sail gyfartal i greu gwasanaeth neu ddod i benderfyniad sy'n gweithio iddyn nhw i gyd.”

Mae Rhwydwaith Cydgynhyrchu Cymru⁵ yn nodi pum gwerth sy'n sail i gyd-gynhyrchu:

- Gwerthfawrogi pobl ac adeiladu ar eu cryfderau.
- Datblygu rhwydweithiau sy'n gweithredu ar draws seilos.
- Canolbwyntio ar yr hyn sy'n bwysig i'r bobl o dan sylw.
- Adeiladu perthnasoedd sy'n seiliedig ar ymddiriedaeth a grym a rennir.
- Galluogi pobl i fod yn ysgogwyr newid.

Ar ddechrau'r prosiect, nid oedd gan y tîm syniad pendant o sut y gallai'r model weithio. Roeddem yn awyddus i ddeall mwy am yr heriau o ddydd i ddydd a'r adnoddau presennol sydd ar gael i ddarparu'r gofal cartref ac ystyried a oedd lle ac awydd am fodel masnachfrait i ddatblygu atebion i'r heriau hyn drwy gydweithredu ar draws seilos.

I ddechrau, gwnaethom gyflwyno'r cysyniad eang i sawl fforwm darparwyr gofal, ond daeth yn amlwg yn gyflym fod hyn yn syniad rhy haniaethol i ennyn sylw darparwyr prysur a oedd yn ymdrin â nifer enfawr o heriau ymarfero. Roedd angen i ni ymhelaethu ar un neu ddau o opsiynau o ran sut y gallai'r model weithredu a datblygu ffyrdd o gyfathrebu'r rhain yn effeithiol er mwyn casglu adborth ystyrion gan y sector.

Datblygodd y tîm chwe opsiwn ar gyfer gwahanol lefelau o wasanaeth y gallai'r model masnachfrait eu cynnig (rhestrir y rhain yn adran 2.3) a chynna ddau ddigwyddiad ymgysylltu ar-lein ym mis Tachwedd 2022 a mis Ionawr 2023. Gwnaethom wahodd amrywiaeth o randdeiliaid- o awdurdodau lleol, y sector gwirfoddol, y sector cymunedol a'r sector cydweithredol, cyrff y sector a swyddogion polisi - i roi adborth ar yr opsiynau hyn a rhoi eu syniadau gwahanol i ni, a hynny yn ystod sesiynau ar-lein a thrwy 'fwrdd Miro' (gweler [Atodiad 4](#)) yr oedd modd cael mynediad atynt yn ystod sesiynau, rhyngddynt ac ar eu holau. Gwnaethom ddefnyddio ymdrechion cyfunol y sesiynau hyn i ddatblygu amlinelliaid o'r model a'r deunyddiau (sef fideo, cyflwyniad, taflenni a thudalen we) i'w ddisgrifio i randdeiliaid ehangach.

Dolen i'r fideo: <https://youtu.be/FpePpKyLFw4>

Defnyddiwyd y deunyddiau hyn gennym fel man cychwyn ar gyfer sgysiau yn ystod tri digwyddiad wyneb yn wyneb mewn gwahanol rannau o'r wlad, ac yn ystod sesiwn ar-lein. Mynychwyd y rhain yn bennaf gan y rhai a oedd yn comisiynu neu'n darparu gofal. Roedd gweithwyr rheng flaen wedi'u tangynrychioli yn y rhain, felly cynhaliwyd cyfres arall o ddigwyddiadau gennym er mwyn eu hannog i ymgysylltu. Gan fod y trafodaethau'n canolbwyntio ar brosesau swyddfa gefn o fewn y sector gofal cartref, roedd yn anoddach cynnwys pobl â phrofiad bywyd o ofal mewn ffordd ystyrion, er y gwnaeth rhai dinasyddion unigol fynychu'r digwyddiadau. Gwnaethom geisio lliniaru hyn drwy gyflogi dau berson â phrofiad bywyd o wasanaethau gofal i gyd-hwyluso a chymryd rhan

⁴ Think Local Act Personal: 'What is Coproduction?' cyrchwyd ar 3/11/23 yn: <https://www.thinklocalactpersonal.org.uk/co-production-in-commissioning-tool/co-production/in-more-detail/what-is-co-production/>

⁵ Rhwydwaith Cydgynhyrchu Cymru: 'What is Coproduction?' cyrchwyd ar 3/11/23 yn: <https://copronet.wales/home/coproduction/?cn-reloaded=1&cn-reloaded=1>

yn y digwyddiadau ymgysylltu ar-lein ac wyneb yn wyneb, ac i fod yn aelodau o grŵp llywodraethu'r prosiect.

Ategwyd y digwyddiadau hyn gan waith ymgysylltu parhaus drwy gydol y prosiect â rhanddeiliaid unigol, cyfarfodydd rheolaidd gyda chyrrff allweddol megis Gofal Cymdeithasol Cymru, undebau, sefydliadau aelodaeth darparwyr gofal, a phresenoldeb mewn amrywiaeth o fforymau a rhwydweithiau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol.

Rydym wedi defnyddio'r gweithgareddau ymgysylltu i brofi synnwyr canfyddiadau ein hymchwil desg ac i lywio chwiliadau pellach.

Meddylfryd dylunio

Mae meddylfryd dylunio yn ddull ailadroddus, seiliedig ar atebion, o ddatrys problemau cymhleth. Yn ôl yr Interaction Design Foundation ⁶, mae'n ymwneud â'r gweithgareddau canlynol, er nid o reidrwydd mewn proses linol.

1. Empatheiddio: deall anghenion y defnyddwyr terfynol
2. Diffinio: nodi anghenion a blaenoriaethau'r defnyddwyr terfynol
3. Synio: herio tybiaethau a chreu syniadau
4. Prototeipio: dechrau creu atebion
5. Profi atebion

Drwy gydol y prosiect, mae'r tîm wedi bod yn rhan o bob un o'r camau hyn, drwy ein gweithgareddau ymgysylltu, ein hymchwil ddesg, a datblygu syniadau.

Yn ystod misoedd olaf y prosiect, ar ôl clywed a diffinio anghenion a syniadau'r sector, rydym wedi canolbwyntio ar ddylunio atebion, o fewn y paramedrau a awgrymwyd gan ein cynghorwyr cyfreithiol ac wedi'u llywio gan ein gwaith modelu ariannol.

Y ddamcaniaeth newid

Mae model y ddamcaniaeth newid yn fframwaith strwythuredig sy'n dangos y perthnasoedd achosol rhwng mewnbynnau, gweithgareddau a chanlyniadau ac effeithiau posibl prosiect, buddsoddi neu newid mewn polisi. Mae'n arbennig o ddefnyddiol wrth ystyried prosiectau aml-asiantaeth cymhleth lle mae angen newid system, gan ei wneud yn arbennig o addas ar gyfer y prosiect hwn.

Rydym wedi defnyddio'r ddamcaniaeth newid o'r cychwyn cyntaf. Fe'n helpodd ni i fireinio a diffinio'r opsiynau yn yr adroddiad interim ac mae wedi bod yn arbennig o ddefnyddiol o ran pennu'r berthynas rhwng gweithgareddau darparwyr, llywodraeth leol, y llywodraeth genedlaethol a'r rheoleiddiwr.

Bydd y fasnachfrait gymdeithasol yn gweithredu fel catalydd system. Hynny yw, bydd yn cael effaith i fyny'r gadwyn (llywodraeth leol, y llywodraeth genedlaethol, a'r GIG) ac i lawr y gadwyn (sefydliadau darparu, gweithwyr gofal cartref ac, yn y pen draw, pobl sy'n derbyn gofal). Mae'r ddamcaniaeth newid yn nodi'r effaith hon mewn ffordd systematig.

Mae'r ddamcaniaeth newid wedi esblygu dros gyfnod y prosiect, wrth iddi ddod yn gliriach, yn sgil ein gweithgareddau ymgysylltu, pa swyddogaethau y dylai'r fasnachfrait gymdeithasol ganolbwyntio arnynt i ddechrau, a sut y gallai ffitio i mewn i'r dirwedd bresennol ym maes gofal cartref. Mae'r fersiwn derfynol wedi'i hatodi ([Atodiad 4](#)).

⁶ Dam, R. F. (Hydref 16 2023). *The 5 Stages in the Design Thinking Process*. Interaction Design Foundation – IxDF. <https://www.interaction-design.org/literature/article/5-stages-in-the-design-thinking-process>

Gwaith modelu ariannol dynamig

Mae gwaith modelu ariannol dynamig yn ystyried yn fanwl a allai creu masnachfrait gymdeithasol weithio i ddarparwyr, llywodraeth leol, y GIG a'r llywodraeth genedlaethol.

Ar lefel ymarferol, y cyfan y mae modelu ariannol dynamig yn ei olygu yw creu model mewn taenlen sy'n hwyluso'r gwaith o ddadansoddi data ariannol a data eraill, gan ymgorffori tybiaethau a mewnbynnau i gynhyrchu allbynnau dynamig. Yn syml, ystyr 'dynamig' yw y gall yr allbynnau newid, a'u bod wedi newid, gan ddibynnu ar y mewnbynnau a'r tybiaethau. Mae hyn wedi ein galluogi i brofi a newid y model yr ydym yn ei ddatblygu a newid y mewnbynnau. Mae gwaith modelu dynamig yn esblygiadol gan ei fod yn addasu'n barhaus i fewnbynnau a thybiaethau newidiol.

- **Tybiaethau:** Dyma sylfaen y model ac mae'n cynnwys yr holl ddata perthnasol. Mae'r rhain wedi'u nodi yn [Atodiad 1](#).
- **Mewnbynnau:** cymerir mewnbynnau'r model o'r tybiaethau, adborth gan ddarparwyr ac arbenigwyr eraill a gwaith costio lefel uchel.
- **Amcangyfrifon a symleiddio:** Er bod y system yn gymhleth iawn, rydym wedi ceisio cadw'r cyfrifiadau sylfaenol craidd mor syml â phosibl. Mae hyn wedi gofyn am lefel o amcangyfrif a symleiddio sy'n adlewyrchu'r ffaith yr ydym yn cynhyrchu astudiaeth ddichonoldeb ac nid model diffiniol sydd wedi'i gostio'n llawn.
- **Dadansoddiad senarios:** gwnaethom greu llawer o wahanol senarios i archwilio'u goblygiadau ariannol. Y senario pwysicaf yr ydym wedi'i ystyried yw nifer y darparwyr y byddai hangen iddynt gofrestru ar gyfer y model.
- **Allbynnau dynamig:** Mae'r allbynnau a gynhyrchwyd yn bwrpasol ddynamig gan ddarparu golwg gynhwysfawr esblygiadol o'r model. Yn hollbwysig, mae'r rhain wedi ein galluogi i fireinio'r model i brofi ei ddichonoldeb.

1.1.1. Dulliau a gweithgareddau

Ar ôl disgrifio ein dull methodolegol yn yr adran flaenorol, yma rydym yn crynhoi'r gweithgareddau a gynhaliwyd fel rhan o'r astudiaeth ddichonoldeb.

Ymchwil ddesg

Mae ymchwil ddesg wedi bod yn digwydd yn barhaus drwy gydol yr astudiaeth, wrth i ni chwilio am enghreifftiau perthnasol o'r canlynol a'u hadolygu:

- Dogfennau strategaethau cenedlaethol a dogfennau polisi
- Setiau data
- Adroddiadau ymchwil a gwerthuso (yn bennaf o'r 'llynyddiaeth lwyd')
- Prosesau a mentrau presennol
- Erthyglau a thudalennau gwe o fentrau sy'n disgrifio modelau a strwythurau gwahanol.

Rydym wedi adolygu tua 40 o adroddiadau yn fanwl.

Ymgysylltu

Cymerodd 141 o unigolion ran yn ffurfiol yn yr astudiaeth ddichonoldeb - rhai drwy sawl dulliau - gan arwain at gyfanswm o 165 o ymgysylltiadau. Mae'r tabl canlynol yn crynhoi'r ymgysylltu yn ôl y math o sefydliad:

Cyngor gan arbenigwyr cyfreithiol ac arbenigwyr eraill
Rydym wedi cael cyngor arbenigol gan yr arbenigwyr canlynol:

Cyngorwyr cyfreithiol: Ceisiwyd cyngor cyfreithiol gan arbenigwyr sydd â dealltwriaeth o ofal cartref yng nghyd-destun Cymru a modelau cydweithio, er mwyn canfod pa fframweithiau cyfreithiol oedd ar gael i ni eu hystyried a pha rai fyddai fwyaf ymarferol i'w mabwysiadu. Ceir crynodeb o'u cyngor yn [adran 2.3](#), ac mae wedi'i gynnwys yn llawn yn Atodiad 14.

Arbenigedd adnoddau dynol: O'r cychwyn cyntaf, y cynllun oedd sefydlu ffrwd waith a oedd wedi'i bennu ar gyfer adnoddau dynol dan oruchwyliaeth arbenigwr adnoddau dynol a oedd wedi'i secondio o awdurdod lleol. Fodd bynnag, bu hyn yn heriol oherwydd y diffyg capasiti mewn awdurdodau lleol. Neilltuwyd adnodd ychwanegol o fewn y tîm cyswllt ac o Uned Fusnes ADSS Cymru i gefnogi'r agwedd hon ar yr astudiaeth.

1.1.2. Trosolwg o daith y prosiect

Mae taith y prosiect - fel y disgrifir yn y testun uchod - wedi'i chrynhai yn y tabl canlynol:

Misoedd	Enw'r cyfnod	Gweithgareddau'r cyfnod	Allbynnau / goblygiadau
Medi - Hydref 2022	Cam cwmpasu	Ymchwil ddesg, gweithgareddau ymgysylltu a meddwl cychwynnol	Datblygwyd opsiynau ar gyfer lefelau gwasanaeth i'w profi wrth ymgysylltu
Tachwedd - Ionawr	Ymgysylltu cychwynnol	Cynnal sesiynau gyda gweithwyr proffesiynol i drafod opsiynau, a gweithio ar y cyd i lunio opsiwn ychwanegol	Roedd awydd am rywbeth mwy uchelgeisiol nag opsiwn 5 ond nid oedd yn orfodol. Map meddwl o swyddogaethau posibl
Ionawr - Mawrth		Ymchwil ddesg bellach a datblygu'r model. Cynllunio gweithgareddau ymgysylltu ehangach	Cynhyrchwyd fideo, cyflwyniad a deunyddiau cyfathrebu. Gwahoddiad i ddigwyddiadau rhanddeiliaid.
Mawrth - Ebrill	Ymgysylltu ffurfiol â'r sector	Sesiynau ymgysylltu (tri digwyddiad wyneb yn wyneb, un sesiwn ar-lein, a digwyddiadau pellach i ennyn gweithwyr rheng flaen i ymgysylltu)	Dealltwriaeth o anghenion, blaenoriaethau, syniadau a phryderon mewn perthynas â'r model arfaethedig
Mai	Adroddiad interim	Llunio adroddiad interim Cael adborth gan Lywodraeth Cymru (LIC) ar yr adroddiad interim	Roedd LIC yn gefnogol ond eisiau sicrwydd na fyddai masnachfrait yn dyblygu mentrau presennol.
Mehefin	Mewnbwn arbenigol	Mewnbwn arbenigol: cyngor cyfreithiol, canolbwyntio ar dechnoleg i gefnogi elfennau o'r swyddogaeth adnoddau dynol.	Gosodwyd paramedrau: cydwasanaeth a strwythur cydweithredol ddim yn ymarferol; cwmni cyfyngedig gyda strwythur main yn gweithredu masnachfrait gymdeithasol

Gorffennaf - Medi	Meddylfryd dylunio	Cynnal cyfarfodydd a diweddariadau parhaus gyda chyrff sector Gwneud gwaith mewnol i ffurfio gweledigaeth a disgrifio'r sefyllfa yn y dyfodol	Daethpwyd o hyd i gydbwysedd rhwng newid radical a risg o ansefydlogi Datblygwyd cynigion lefel uchel ar gyfer strwythur sefydliadol y fasnachfrait a'r swyddogaethau adnoddau dynol a chyllid
Medi - Hydref	Cynnal profion a nodi canlyniadau	Gwaith modelu ariannol Gwirio synnwyr y model lefel uchel a dod i gasgliadau gyda rhanddeiliaid allweddol Ysgrifennu adroddiadau	Rhoddwyd cyflwyniadau a chynhaliwyd cyfarfodydd gydag ADSS, Gofalwn Cymru a fforymau darparwyr Lluniwyd yr adroddiad terfynol

1.2. Canfyddiadau'r ymchwil ddesg

Roedd ein hymchwil ddesg wedi canolbwyntio ar yr amcanion canlynol:

- Deall y farchnad gofal cartref bresennol, ledled Cymru, a sut mae'n amrywio ar draws gwahanol gyd-destunau lleol, er mwyn llywio dyluniad yr endid, yn arbennig:
 - Y cymysgedd rhwng y ddarpariaeth gan ddarparwyr preifat (gan gynnwys masnachfreintiau masnachol), awdurdodau lleol, y trydydd sector a microfentrau;
 - Y ffordd y mae gwasanaethau gofal cartref yn cael eu prynu, gan awdurdodau lleol, byrddau iechyd, hunan-arianwyr a defnyddwyr taliadau uniongyrchol.
- Deall yr heriau sy'n wynebu'r sector - i roi tystiolaeth a chael dealltwriaeth well:
 - Y problemau y gallai'r model arfaethedig fynd i'r afael â nhw a'r hyn sy'n eu sbarduno'r;
 - Yr effaith y mae'r heriau hyn yn ei chael ar ddinasyddion, systemau a gwariant cyhoeddus: yr achos busnes dros weithredu.
- Deall y blaenoriaethau strategol a'r mentrau cenedlaethol sy'n berthnasol i'r sector, er mwyn sicrhau eu bod yn cyd-fynd â'i gilydd ac osgoi dyblygu.
- Adolygu modelau gwahanol er mwyn dysgu am yr endid canolog arfaethedig, gan gynnwys:
 - Masnachfreintio masnachol a chymdeithasol
 - Cwmnïau cydweithredol
 - Cydwasanaethau.

Yn gymesur â chwmpas a graddfa'r astudiaeth ddichonoldeb, gwnaethom ddefnyddio dull adolygu tystiolaeth cyflym, gan gynnal chwiliadau ar-lein wedi'u targedu i ddod o hyd i gyhoeddiadau perthnasol gyda ffocws ar lenyddiaeth lwyd yn hytrach na llenyddiaeth academaidd. Drwy'r adolygiad pen desg, fe wnaethom hefyd nodi'r tybiaethau a'r data sy'n sail i'n gwaith modelu cost a budd yn adran 2. Cyflwynir y tybiaethau hyn gyda'i gilydd yn [Atodiad 1](#), er hwylustod; mae'r prif ganfyddiadau hefyd wedi'u cynnwys yn yr adran hon.

1.2.1. Y farchnad gofal cartref yng Nghymru

Economi gymysg o ddarparwyr

Economi gymysg yw'r sector gofal cartref yng Nghymru. Mae tua 650 o wasanaethau gofal cartref cofrestredig wedi'u cofrestru gydag Arolygiaeth Gofal Cymru. O blith y rhain, mae 525 yn gwmnïau cyfyngedig, 90 yn gwmnïau elusennol, 22 yn awdurdodau lleol sydd yn aml yn cynnwys gwasanaethau ail-alluogi, ac mae'r gweddill yn gymysgedd o gofrestriadau unigol a phartneriaethau.⁷

Y sector preifat

Mae nifer cymharol fach o fasnachfreintiau masnachol yn gweithredu yng Nghymru; ceir nifer o gwmnïau gofal cenedlaethol mwy, llawer o gwmnïau lleol bach, a nifer cynyddol o ficro-fentrau. Mae gan rai cwmnïau wasanaethau lluosog, ac mae rhai yn darparu gwasanaethau gofal cymdeithasol eraill, fel cartrefi gofal preswyl.

⁷Cyrchwyd data AGC drwy <https://www.arolygiaethgofal.cymru/offer-data>

Mae gwahaniaeth amlwg rhwng ardaloedd gwledig, a nodweddir gan sefydliadau lleol, llai a microfentrau, ac ardaloedd trefol lle ceir mwy o gymysgedd, fel rheol, o ddarparwyr bach a darparwyr mawr, cenedlaethol, gan gynnwys y masnachfreintiau. Yn wahanol i ofal cymdeithasol i blant⁸ a'r farchnad cartrefi gofal preswyl⁹, mae llai o ddarparwyr gofal cartref yn rhan o strwythurau grŵp mawr. Mae'r farchnad yn cynnwys nifer uchel o gwmnïau llai, sy'n aml yn cael eu rhedeg gan deulu, a chyrrff trydydd sector, sy'n ffurfio asgwrn cefn llawer o gymunedau, sy'n cyflogi pobl leol ac yn ailgylchu llawer o'u helw i economi Cymru. Yn ôl arolwg a gynhaliwyd gan Arolygiaeth Gofal Cymru yn 2016¹⁰, roedd traean o ddarparwyr gofal cartref yn cyflogi llai na 25 o bobl, a dau o bob pump yn disgrifio eu hunain fel 'busnesau teuluol bach'; Roedd 7% yn rhan o fasnachfrait.

Mae llawer o ddarparwyr yn darparu cymysgedd o wasanaethau a gomisiynir drwy awdurdodau lleol a byrddau iechyd, ochr yn ochr â chwsmeriaid preifat – gan gynnwys pobl sy'n ariannu eu hunain a defnyddwyr taliadau uniongyrchol; mae rhai darparwyr yn gweithredu yn Lloegr yn ogystal â Chymru.

Mae rhai darparwyr preifat yn gweithio'n bennaf neu'n gyfan gwbl gydag unigolion sy'n ariannu eu hunain a'u teuluoedd gan fod y trefniant hwn yn llai biwrocraidaidd, yn tueddu i gynhyrchu incwm net uwch ac yn caniatáu mwy o hyblygrwydd i weithio mewn ffyrdd arloesol. Nid oes unrhyw set ddata genedlaethol sy'n coladu gwybodaeth am bobl sy'n ariannu eu hunain, ac mae systemau awdurdodau lleol yn canolbwyntio ar gweithgareddau y comisiynwyd ganddynt yn unig¹¹. Mewn ymchwil a wnaed gan yr Homecare Association¹² amcangyfrifwyd, ledled Cymru, bod 21% o ofal cartref yn cael ei brynu gan bobl sy'n ariannu eu hunain.

Awdurdodau lleol

Mewn adroddiad gan ADSS Cymru yn 2020¹³ amcangyfrifwyd bod awdurdodau lleol yn darparu 12% o gyfanswm yr oriau o ofal cartref y maent yn eu comisiynu gan ddefnyddio eu timau mewnol eu hunain. Mae hyn wedi gostwng o amcangyfrif o 39% yn 2009/10¹⁴. Fodd bynnag, mae'r darlun yn amrywio fesul ardal: dywedodd pedwar cyngor fod y cyfan (neu bron y cyfan) o'u gofal cartref yn cael ei ddarparu gan ddarparwyr yn y sector preifat, ac mewn saith ardal awdurdod lleol arall, roedd y gyfran a ddarparwyd gan y sector preifat yn 90% neu fwy.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru¹⁵ yn amcangyfrif bod awdurdodau lleol yn cyflogi 4,200 o ofalwyr cartref yn uniongyrchol, sef 22% o gyfanswm y gweithlu. Mae gweithwyr gofal awdurdodau lleol fel arfer yn elwa ar delerau ac amodau sy'n well na rhai'r bobl sy'n gweithio i ddarparwyr a gomisiynir, er bod Gofal Cymdeithasol Cymru hefyd yn nodi bod defnydd sylweddol o gontractau dros dro a chontractau dim oriau gan awdurdodau lleol. Mae gweithwyr mewn awdurdodau lleol yn fwy

⁸ <https://www.adss.cymru/cy/blog/post/delivering-transformation-grant-programme-2019-20-rebalancing-social-care-a-report-on-adult-services>

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6238a4c78fa8f540f0895421/CY_Wales_summary.pdf

⁹ <https://cymru-wales.unison.org.uk/content/uploads/sites/9/2022/11/APSE-report-A-National-Care-Service-for-Wales-PRINT-19.10.22.pdf>

¹⁰ Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (2016) 'Uwchben a Thu Hwnt' Adolygiad cenedlaethol o ofal cartref yng Nghymru': <https://www.gov.wales/docs/cssiw/report/161027aboveandbeyondcy.pdf>

¹¹ Y Sefydliad Gofal Cyhoeddus (2022) Adroddiad ynghylch Sefydlogrwydd y Farchnad (v12) Partneriaeth Gofal Gorllewin Cymru 2022, Chwefror 2022 yn: <https://www.wwcp.org.uk/wp-content/uploads/2022/06/cym-WWCP-MSR-Final-Feb-2022.pdf>

¹² Homecare Association (2021) An overview of the UK Home Care Market

¹³ Breeze, C. a Milsom, S. ar gyfer ADSS Cymru (2020) Rebalancing Social Care: A Report on Adult Services

¹⁴ Homecare Association y Deyrnas Unedig (2021) An overview of the UK Home Care Market

¹⁵ Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) Adroddiad Gweithlu Gofal Cymdeithasol 2022, Caerdydd, Gofal Cymdeithasol Cymru <https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Adroddiad-y-gweithlu-gofal-cymdeithasol-2022.pdf>

tebygol o fod yn hŷn na'r rhai sy'n gweithio mewn gwasanaethau a gomisiynir, ac mae'r staff mewn awdurdodau lleol yn 46 i 65 oed gan mwyaf.

Y trydydd sector

Yn hanesyddol, ystyriwyd bod y trydydd sector neu'r sector gwirfoddol yn ffynhonnell gofal atodol, yn hytrach na ffynhonnell sylfaenol, i'w weld yn bennaf ym meysydd atal a gwasanaethau anstatudol lefel is, gan gyfrannu gwybodaeth leol dda a sylfaen gymunedol gref. Mae rôl y sector o ran darparu gwasanaethau gofal cartref a gomisiynir yn fach, ac mewn adroddiad ar gyfer ADSS Cymru yn 2020¹⁶, amcangyfrifwyd mai dim ond 3% o'r gofal cartref a gomisiynwyd gan awdurdodau lleol a ddarparwyd ganddo yn 2018/19. Serch hynny, mae Adran 16(1) o Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 yn gosod dyletswydd ar awdurdodau lleol i hybu datblygiad mentrau cymdeithasol a sefydliadau neu drefniadau cydweithredol ac argaeledd sefydliadau trydydd sector i ddarparu gofal, cymorth, a gwasanaethau ataliol. Ceir tystiolaeth hefyd bod sefydliadau cymunedol a gwirfoddol yn awyddus i weld twf yn y maes hwn. Mewn ymchwil a gomisiynwyd gan Gofal Cymdeithasol Cymru yn 2021¹⁷ canfuwyd bod 90% o sefydliadau'r trydydd sector sy'n darparu gofal cartref a 69% o'r rhai sy'n darparu gofal a chymorth ehangach yn bwriadu ehangu dros y tair blynedd nesaf.

Microfentrau

Diffinnir micro-ofal fel gofal a ddarperir naill ai gan dîm bach neu gan unigolyn, i hyd at bum cleient, fel arfer ar lefel leol¹⁸. Mae sawl awdurdod lleol wedi datblygu rhwydweithiau cryf, gan weithio'n unigol neu mewn partneriaeth â [Community Catalysts](#) i hybu datblygiad microfentrau ym maes gofal cymdeithasol, ac i sicrhau bod micro-entrepreneuriaid yn cael y cymorth cywir, mynediad at hyfforddiant a fetio. Mae enghreifftiau yn cynnwys Sir y Fflint, Sir Benfro, Sir Gaerfyrddin, Gwent a Sir Fynwy. Mae tystiolaeth yn dod i'r amlwg (Sanders 2021¹⁹) bod y model microfenter yn cefnogi elfennau o recriwtio a chadw staff ym maes gofal cymdeithasol, drwy gynnig cyfleoedd ar gyfer hunangyflogaeth hyblyg a hybu perthnasoedd cyson â nifer bach o unigolion. Gall y model gyflwyno amrywiaeth a gwydnwch, yn enwedig i ardaloedd mwy gwledig ac anghysbell, S. a Phagoora, J. (2020) Community micro-enterprise as a driver of local economic development in social care <https://neweconomics.org/uploads/files/Community-micro-enterprise2.pdf>.

²⁰Fodd bynnag, mae Harrison a Pavia wedi dadlau bod gan ficro-fentrau fantais ariannol, oherwydd nad ydynt wedi'u rheoleiddio, gan nad ydynt yn ysgwyddo'r costau y mae darparwr yn eu hysgwyddo.

Cynorthwyr personol

Cafodd taliadau uniongyrchol eu cyflwyno fel dewis gwahanol i ofal a gomisiynwyd drwy ddulliau traddodiadol, gyda'r nod o rymuso unigolion drwy roi dewis a rheolaeth iddynt. Mae unigolion yn defnyddio'r taliad uniongyrchol (y pennir ei werth drwy asesiad o anghenion) i gyflogi cynorthwyr personol i gyflawni canlyniadau eu cynllun gofal statudol, gan arwain yn aml at ofal a chymorth sy'n fwy hyblyg, wedi'i deilwra i'r unigolyn, yn seiliedig ar berthnasoedd ac yn canolbwyntio ar

¹⁶ Breeze, C. a Milsom, S. ar gyfer ADSS Cymru (2020) Rebalancing Social Care: A Report on Adult Services

¹⁷ Ymchwil Gymdeithasol ac Economaidd Wavehill / Ymgynghoriaeth Canolfan Cydweithredol Cymru (2021) Understanding the role and impact of the third sector in providing care and support services (wedi'i gomisiynu gan Gofal Cymdeithasol Cymru)

¹⁸ <https://cynnalcyrmu.com/cyngor-sir-y-fflint-y-ffordd-y-mae-micro-ofal-yn-helpu-cryfhaur-economi-sylfaenol/?lang=cy>

¹⁹ Sanders, R. (2021) New Models of Care at Home: Amlinelliad ESSS ar gyfer Iriss: <https://staging.iriss.org.uk/sites/default/files/2021-11/outline-new-models-of-care-at-home.pdf>

²⁰ Harrison, N. a Pavia, P. (2020) [Mapping Cooperative Provision – Domiciliary Care](#), Delivering Transformation Grant Programme, ADSS Cymru:

ganlyniadau²¹. Mae nifer y bobl sy'n derbyn taliad uniongyrchol wedi cynyddu'n raddol flwyddyn ar ôl blwyddyn, hyd at 6,262 yn 2018-19²². Mae taliadau uniongyrchol wedi'u defnyddio'n bennaf i gefnogi'r rhai ag anableddau dysgu neu anabledd corfforol, ac fe wnaethant cyfrif am fwy na dwy ran o dair (69%) o'r gwariant yn 2019-20.

Yn aml mae gan gynorthwywyr personol fwy nag un cyflogwr, ac weithiau sawl contract neu ddim un. Mae ymchwil a gynhaliwyd gan Lywodraeth Cymru (Wallace ac eraill 2022²³) wedi canfod amrywiadau sylweddol yng nghyflogau cynorthwywyr personol, wedi'u hysgogi gan gyfraddau gwahanol a osodwyd gan awdurdodau lleol Cymru yn hytrach na rolau neu gyfrifoldebau. Mae telerau ac amodau yn anghyson ac yn aml yn aneglur. Canfu'r astudiaeth fod diffyg hyfforddiant gorfodol cyson, mynediad amrywiol at hyfforddiant arbenigol, a diffyg cyfleoedd datblygiad proffesiynol ar gyfer cynorthwywyr personol. Dywedodd 65% o gyflogwyr (h.y. unigolion sy'n defnyddio taliadau uniongyrchol) ei bod yn anodd neu'n anodd iawn recriwtio cynorthwydd personol, sy'n golygu bod angen iddynt droi yn aml at asiantaethau gofal cartref i ddarparu gofalywyr neu, pan maent yn bodoli, mae pobl yn dewis cyflogi microfenter drwy eu taliad uniongyrchol. Dyma un o'r rhesymau pam yr ydym wedi cynnwys 50% o'r gwariant cenedlaethol ar daliadau uniongyrchol yn ein cyfrifiadau.

Goblygiadau'r economi gymysg

Mae pwysau wedi dod gan Unsain Cymru Wales²⁴ i symud oddi wrth ddarpariaeth dan berchnogaeth breifat yn sector gofal cymdeithasol Cymru, gyda phryderon ynghylch y ffaith bod elw'n cael ei gynhyrchu gan strwythurau grŵp mwy o faint (yn enwedig ym marchnad cartrefi gofal ac ym marchnad plant), ac ynghylch ansawdd.

Fodd bynnag, mae offeryn data Arolygiaeth Gofal Cymru²⁵ yn awgrymu, o ran ansawdd, fod y gwahaniaethau rhwng y ddarpariaeth gan ddarparwyr preifat a'r ddarpariaeth nad yw'n breifat yn fach iawn o safbwynt rheoleiddio. Mae'r tabl canlynol yn dangos cydymffurfedd darparwyr gofal cartref â safonau ansawdd wedi'u dadansoddi yn ôl gwasanaethau preifat yn erbyn gwasanaethau cyhoeddus / di-elw.

	Pob darparwr	% o'r holl ddarparwyr	Cwmnïau cyfyngedig preifat	% o'r holl gwmnïau cyfyngedig preifat	Darparwyr eraill	% o'r holl ddarparwyr eraill
Yn cydymffurfio	477	72%	382	71%	94	72%

²¹ Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) Taliadau uniongyrchol: canllaw, Caerdydd, Gofal Cymdeithasol Cymru: https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau-canllawiau/qwella-gofal-a-chymorth/gofal-a-chymorth-yn-y-cartref/taliadau-uniongyrchol-canllaw?_gl=1*2iwfta*_ga*MTE0NzM1MTA1Ny4xNzA2NiE2MDEw*_ga_NZV6WMW0HJ*MTcwNjc5NTEExMy4yLiAuMTcwNjc5NTEExMy4wLiAuMA

²² Homecare Association y Deyrnas Unedig (2021) An overview of the UK Home Care Market

²³ Wallace, S., Llewellyn, M., Garthwaite, T., Randall, H. a Sullivan, S. (2022) Ymchwil i Gyflogaeth Cynorthwywyr Personol ym maes Gofal Cymdeithasol, Caerdydd, Llywodraeth Cymru https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2022-09/ymchwil-i-gyflogaeth-cynorthwywyr-personol-ym-maes-gofal-cymdeithasol_0.pdf

²⁴ Mudd, A. a Cheetham, T. (2022) A National Care Service for Wales, Unsain Cymru / apse solutions: <https://cymru-wales.unison.org.uk/content/uploads/sites/9/2022/11/APSE-report-A-National-Care-Service-for-Wales-PRINT-19.10.22.pdf>

²⁵ Offeryn data Arolygiaeth Gofal Cymru, cyrchwyd ar 26 Hydref 2023

Maes / meysydd i'w gwella	170	25%	135	25%	35	27%
Hysbysiad(au) gweithredu â blaenoriaeth	20	3%	18	3.4%	2	1.5%
Cyfanswm	667	100%	535	100%	131	100%

Mae darparwyr nad ydynt yn rhai preifat (27%) ychydig yn fwy tebygol na darparwyr preifat (25%) o gael un neu ragor o feysydd i'w gwella fel y nodir gan AGC; ac mae darparwyr preifat ychydig yn fwy tebygol o gael hysbysiad gweithredu â blaenoriaeth (3.4% o gymharu ag 1.5%).

Gellir dadlau bod economi gymysg o ofal yn cyflwyno amrywiaeth o gryfderau ac arbenigeddau ac yn cynyddu dewis i bobl sydd angen gofal. Mae llawer o gwsmeriaid sy'n ariannu eu hunain yn talu am wasanaethau lefel is na fydd awdurdodau lleol o bosibl yn eu hariannu. Dewisodd eraill yr opsiwn hwn gan nad ydynt am ymwneud â gwasanaethau cymdeithasol a byddai'n well ganddynt benderfynu drostynt eu hunain, a bod â llais a rheolaeth. Mae'r gwasanaethau hyn yn eu helpu i barhau'n annibynnol ac yn ddiogel yn eu cartrefi, pan fyddent efallai mewn perygl o fod yn yr ysbty fel arall.

Fodd bynnag, fel y mae Dadansoddi Cyllid Cymru (2020)²⁶ yn dadlau:

“Mae'r economi gymysg gymhleth hon yn cyflwyno heriau sylweddol o ran polisiau a chynllunio. Mae Llywodraeth Cymru wedi ceisio mynd i'r afael â hyn drwy sawl mecanwaith, megis y Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol a dull mwy cydgysylltiedig o gomisiynu. Y cwestiwn allweddol yw a fydd dulliau o'r fath yn goresgyn heriau darnio”.

Mae Arolygiaeth Gofal Cymru (2016) hefyd wedi rhoi sylw i'r heriau y mae'r darnio hwn yn eu cyflwyno mewn perthynas â 'datblygu'r farchnad, ac adrodd ar y farchnad, a chofrestru ac arolygu' (t. 74²⁷). Gall y farchnad dameidiog hon ei gwneud yn heriol i gyrff sector ac asiantaethau'r llywodraeth gyfathrebu a gweithredu mentrau newydd yn gyson.

Mae saith bwrdd iechyd y GIG a 22 awdurdod lleol yng Nghymru. Mae gan bob un ei ddull ei hun o gomisiynu, contractio, rheoli gofal a phennu ffioedd. Mae hyn yn creu cryn gymhlethdod i ddarparwyr annibynnol, gan arwain at gynyddu'r baich gweinyddol (e.e. oherwydd gwahanol drefniadau anfonebu, fframweithiau darparwyr a thelerau contract) a heriau yn ymwneud â llif arian, fel yr adlewyrchir yng ngwaith ymchwil AGC a nodir uchod.

Mewn sylwebaeth ddiweddar, tynnodd Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru sylw at y canlynol:

“Mae yna sawl cyflogwr, dim un corff unigol ar gyfer pennu tâl, ac mae'r pris a delir am ofal gan awdurdodau lleol yn cael ei bennu gan drafodaethau unigol rhwng comisiynwyr a darparwyr annibynnol”²⁸.

²⁶ Dyfodol gofal yng Nghymru: darparu adnoddau gofal cymdeithasol i oedolion hŷn 2020:

https://www.cardiff.ac.uk/data/assets/pdf_file/0011/2476505/social_care_presentation_oct2020.pdf

²⁷ Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (2016) 'Uwchben a Thu Hwnt' Adolygiad cenedlaethol o ofal cartref yng Nghymru': <https://www.gov.wales/docs/cssiw/report/161027aboveandbeyondcy.pdf>

²⁸ Lloyd, A. (2022) Argyfwng gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru: beth sy'n ei achosi a beth sy'n cael ei wneud i'w ddatrys? Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru, Sylwebaeth, 11 Hydref 2022:

*“Y broblem gyda chymhlethdod yw nid yn unig ei fod yn ysgogydd sylweddol o ran costau o fewn cadwyn gyflenwi ond ei fod hefyd yn cyfrannu at amrywioldeb ac ansicrwydd”.*²⁹

Mae biwrocratiaeth, cymhlethdod, llif arian a phroblemau gyda recriwtio a chadw staff, ynghyd â chyllid cyffredinol annigonol ar gyfer gofal cymdeithasol, yn arwain at drosiant sylweddol o fewn y sector – o ran gwasanaethau cofrestredig a gweithwyr gofal. Mae'r Homecare Association (2021)³⁰ yn adrodd, er gwaethaf y ffaith y bu cofrestriadau newydd ar gyfer 65 o wasanaethau yn 2019/20, ei bod yn ymddangos yr oedd 191 o wasanaethau'n dadgofrestru.

Ar agwedd gadarnhaol, dros y pedair blynedd diwethaf, bu cynnydd o 30% yn nifer net y gwasanaethau gofal cartref a gofrestrwyd ag Arolygiaeth Gofal Cymru³¹. Mae hyn yn awgrymu rhywfaint o optimistiaeth yn y farchnad, efallai o ganlyniad i'r ffaith bod y cwmnïau gofal cartref a oedd eisoes yn bodoli wedi ehangu, bod microfentrau wedi tyfu i ddod yn ddarparwyr cofrestredig newydd neu fod cwmnïau newydd neu sefydliadau yn y trydydd sector yn dod i mewn i'r farchnad am y tro cyntaf. Mae cyfle amlwg i feithrin y newydd-ddyfodiaid hyn i'r farchnad a hynny wrth wella sefydlogrwydd darparwyr sefydledig o safon.

1.1.3. Heriau yn y sector gofal cartref

Ansawdd, profiad a diogelwch

Yng ngwaith ymchwil AGC a gynhaliwyd yn 2016³², nodwyd pryder ynghylch ansawdd gofal cartref gan bob parti: y rhai a oedd yn derbyn gofal, y rhai a oedd yn gweithio ym maes gofal, darparwyr a chomisiynwyr. Canfu AGC:

“Nid yw darparwyr yn credu bod lefelau'r ffioedd presennol a gynigir gan gynghorau yn caniatáu iddynt gynnig gwasanaethau y gellir eu cynnal a'u hehangu yn y dyfodol” (t. 76).

Mae'r astudiaeth hon hefyd yn amlygu mai'r hyn sydd bwysicaf i'r rhai sy'n derbyn gofal yw sicrhau parhad staff er mwyn hwyluso'r broses o feithrin perthnasoedd a gwella cyfathrebu. Nid rhywbeth 'braf i'w gael' yn unig yw hwn: dangoswyd bod y gweithlu, trosiant a diffyg parhad yn gysylltiedig â chyfraddau uwch o farwolaethau ymhlith defnyddwyr gwasanaethau (Llywodraeth Cymru 2016³³).

Galw a chapasiti

O dan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014, mae gan wasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol ddyletswydd i asesu unigolion a darparu gwasanaethau i ddiwallu anghenion cymwys. I'r rhan fwyaf o bobl, bydd hyn yn golygu cael mynediad at ofal cartref naill ai trwy wasanaethau a gomisiynir yn uniongyrchol neu drwy daliadau uniongyrchol. Gofal cymdeithasol, a gwasanaethau cymdeithasol oedolion yn bennaf yw'r prif gomisiynwyr gofal cartref: dyma'r meysydd y mae'r rhan fwyaf o adnoddau'n canolbwyntio arnynt – o asesu, comisiynu a monitro contractau, i ddarparu gofal cartref ei hun.

<https://www.wcpp.org.uk/cy/sylwebaeth/argyfwng-gweithlu-gofal-cymdeithasol-yng-nghymru-beth-syn-ei-achosi-a-beth-syn-cael-ei-wneud-iw-ddatrys/>

²⁹ <https://blog.som.cranfield.ac.uk/execdev/keeping-a-lid-on-supply-chain-complexity>

³⁰ Homecare Association (2021) An overview of the UK Home Care Market

³¹ Cyrchwyd data AGC drwy <https://www.wcpp.org.uk/cy/sylwebaeth/argyfwng-gweithlu-gofal-cymdeithasol-yng-nghymru-beth-syn-ei-achosi-a-beth-syn-cael-ei-wneud-iw-ddatrys/>

³² Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (2016) 'Uwchben a Thu Hwnt' Adolygiad cenedlaethol o ofal cartref yng Nghymru': <https://www.gov.wales/docs/cssiw/report/161027aboveandbeyondcy.pdf>

³³ Llywodraeth Cymru (2016) Y ffactorau sy'n effeithio ar y gwaith o recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref ac i ba raddau mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref, Rhif Ymchwil Gymdeithasol 24/2016: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-07/160317-factors-affect-recruitment-retention-domiciliary-care-workers-final-summary-cy.pdf>

Cyfanswm y refeniw ar gyfer y sector gofal cartref yn 2022 oedd £470 miliwn; o'r cyfanswm hwnnw roedd £325 miliwn / £360 miliwn (69% / 77%) o'r arian wedi'i wario gan awdurdodau lleol, gan gynnwys taliadau uniongyrchol³⁴.

Ar hyn o bryd, mae diffyg sylweddol yn y cyflenwad o ofal cartref sydd ar gael i ymateb i'r galw.

Yn ôl ein dadansoddiad o ddata (sydd heb eu cyhoeddi) a gyflwynwyd i Lywodraeth Cymru yn gynharach yn 2023, roedd mwy na 18,000 o bobl yn derbyn gofal, a thua 1,500 yn aros am ofal, yr oedd tua thraean ohonynt wedi bod yn aros am fwy na thri mis. Mae angen 13,500 o oriau ychwanegol o ofal cartref yr wythnos i fynd i'r afael â'r diffyg.

Mae'r galw am ofal cartref - gan gynnwys am ddarpariaeth amrywiol ac arbenigol - yn debygol o gynyddu'n sylweddol, o ystyried tueddiadau demograffig. Er enghraifft:

- Roedd 83% o oedolion a oedd yn derbyn gofal cartref a oedd wedi'i drefnu neu ei ddarparu gan awdurdodau lleol yn 65 oed neu drosodd: ffigwr sydd wedi aros yn gyson ers 2017-18 (Homecare Association 2021)

Rhagwelir y bydd nifer y bobl dros 65 oed sydd angen cymorth gyda gweithgareddau bywyd bob dydd yn cynyddu 34% rhwng 2020 a 2040 (Archwilio Cymru (2021)).³⁵

- Mae amcangyfrifon yn awgrymu, erbyn 2040 yng Nghymru, y bydd 53,700 o oedolion hŷn yn dioddef o ddementia difrifol, sef bron i ddwbl y nifer presennol (Dadansoddi Cyllid Cymru 2020)³⁶.
- Yn y papur gwyn Ailgydbwyso gofal a chymorth (Llywodraeth Cymru 2021³⁷), nododd y llywodraeth eu bod yn disgwyl y bydd angen i lawer mwy o bobl hŷn o leiafrifoedd du ac ethnig gael mynediad at ofal cymdeithasol yn y dyfodol.
- Mae tystiolaeth anecdotaidd gan awdurdodau lleol yn awgrymu, mewn rhai ardaloedd, bod oedran y bobl sydd angen cymorth statudol fel gofal cartref yn gostwng oherwydd gordewdra a chyflyrau iechyd hirdymor.

Heriau'r gweithlu

Yn 2022, amcangyfrifodd Gofal Cymdeithasol Cymru fod 19,571 o unigolion wedi'u cyflogi ym maes gofal cartref³⁸. Yn yr un adroddiad amcangyfrifwyd bod tua 1,728 o swyddi gwag ym maes gofal cartref, sy'n golygu bod tuag 8% o swyddi'n wag. Amcangyfrifir bod y trosiant staff tua 32%³⁹.

Mae'n ymddangos bod nifer o ffactorau'n llywio'r darlun hwn:

- **Tâl, amodau a gwerth, o ystyried natur y rôl**

³⁴ Llywodraeth Cymru, Ystadegau Cymru: Gwariant refeniw gwasanaethau cymdeithasol yn ôl grŵp cleientiaid, 2022/23: <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Local-Government/Finance/Revenue/Social-Services/social-services-socialservicesrevenueexpenditure-by-clientgroup>

³⁵ Archwilio Cymru (2021) Darlun o Ofal Cymdeithasol, Adroddiad Archwilydd Cyffredinol Cymru, Hydref 2021: https://archwilio.cymru/sites/default/files/publications/POPS-Social-Care-Cym_0.pdf

³⁶ https://www.cardiff.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0011/2476505/social_care_presentation_oct2020.pdf

³⁷ Llywodraeth Cymru (2021) Ailgydbwyso gofal a chymorth: Rhif Papur Gwyn: WG41756: https://www.llyw.cymru/sites/default/files/consultations/2021-01/dogfen-ymgyngori_0.pdf

³⁸ Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) Adroddiad y gweithlu gofal cymdeithasol: <https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Adroddiad-y-gweithlu-gofal-cymdeithasol-2022.pdf>

³⁹ <https://ymchwil.senedd.cymru/erthyglau-ymchwil/dyfodol-gofal-cymdeithasol/>

Yn dilyn eu hadolygiad cyflym diweddar ar y pwnc, daeth Edwards ac eraill (2022, t. 206⁴⁰) i'r casgliad:

“mae'r rhesymau dros yr heriau o ran recriwtio a chadw staff yn amrywiol ac yn cynnwys prinder gweithwyr, canfyddiadau gwael o waith gofal, tâl isel ac oriau gwaith gwael, a natur feichus gwaith gofal.”

Mae cyfraddau diweithdra yn isel iawn ar hyn o bryd, gan arwain at lefelau uchel o gystadleuaeth a dewis yn y farchnad swyddi, ochr yn ochr â'r cynnydd mewn costau byw sydd wedi'i gwneud yn gynyddol anodd goroesi ar gyflog isel. Ddegawd yn ôl, roedd cyflogau gofal cartref yn fwy na'r rhai ym maes manwerthu, ond nid yw hynny'n wir mwyach⁴¹. Yn wahanol i fanwerthu, mae gweithwyr mewn gofal cartref yn dueddol o beidio â chael eu cyflogi ar batrymau sifft rheolaidd; yn aml nid ydynt yn cael eu had-dalu'n briodol am amser neu gostau teithio; ac mae'n ofynnol iddynt gofrestru, a chwblhau hyfforddiant a chymwysterau helaeth.

- **Nifer fawr o swyddi gwag a throsiant uchel yn creu cylch dieflig**

Mae trosiant uchel, neu brinder staff yn cael effaith ar bawb sy'n ymwneud â gofal cartref, gan fod staff dan fwy o bwysau, eu bod â llai o amser, a bod mwy o newidiadau'n cael eu gwneud i rotâu Mae'r pethau hyn i gyd yn effeithio ar brofiad defnyddwyr gwasanaethau. Mae hyn yn ei dro yn effeithio ar foddhad swydd a chadw staff.

Mae hyn wedi'i waethygu gan effaith Brexit a'r pandemig dros y blynyddoedd diwethaf:

- **Brexit**

Yn ôl ymchwil a gynhaliwyd gan Ipsos MORI ar ran Llywodraeth Cymru⁴² ar ddechrau 2019, amcangyfrifwyd bod 6.4% o staff mewn lleoliadau gofal cymdeithasol oedolion cofrestredig yn wladolion yr UE nad oeddent yn dod o'r DU.

- **Pandemig COVID-19**

Gwnaeth astudiaeth OSCAR⁴³, a ymchwiliodd i effaith y pandemig ar weithwyr gofal cartref yng Nghymru, gan fod bod 34% o'r holl weithwyr gofal angen cymorth ar gyfer cyflwr iechyd meddwl yn ystod, neu ar ôl y pandemig, gyda chyfraddau'r bobl a oedd yn mynychu meddygfa deulu neu'n derbyn presgripsiwn perthnasol yn cynyddu mewn amllder o'i gymharu â'r pedair blynedd cyn dyfodiad y pandemig. Mae'n ddigon posibl bod hyn wedi cyfrannu at y cynnydd yn nifer y bobl sydd wedi gadael y sector, gan gynnwys pobl sydd wedi ymddeol yn gynnar, ar ôl y pandemig.

Mae demograffeg y gweithlu hefyd yn arwyddocaol:

- Mae gweithwyr gofal cartref a gyflogir yn uniongyrchol gan awdurdodau lleol yn tueddu i fod yn hŷn: Mae 56% o staff gofal cartref a gyflogir gan ddarparwyr o dan 45 oed, tra bod 52%

⁴⁰ Edwards, D., Trigg, L., Carrier, J., Cooper, A., Csontos, J., Day, J., Gillen, E., Lewis, R. ac Edwards, A. 2022. A rapid review of innovations for attraction, recruitment and retention of social care workers, and exploration of factors influencing turnover within the UK context. *Journal of Long-Term Care*, (2022), tt. 205–221.

⁴¹ Home Care Association (2021) Homecare Deficit Report

⁴² Hutcheson, L. Ormston, R. (2019). Ymchwil ar Oblygiadau Brexit ar y Gweithlu Gofal Cymdeithasol a Gofal Plant yng Nghymru. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, adroddiad Ymchwil Gymdeithasol y Llywodraeth, rhif 14/2019; Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/effaith-brexit-ar-y-gweithlu-gofal-cymdeithasol-gofal-plant>

⁴³ Robling, M. a Cannings-John, R. (2022) How has the COVID-19 pandemic affected the health of domiciliary care workers in Wales? Briff Polisi Astudiaeth OSCAR, Mai 2022. Canolfan Ymchwil Treialon Prifysgol Caerdydd: https://www.cardiff.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0005/2494796/Astudiaeth-OSCAR-Llythyr-Gwahoddiad.pdf

o'r rhai a gyflogir gan awdurdodau lleol dros 46 oed,⁴⁴, sy'n cynyddu'r risg o swyddi gwag pellach yn y degawdau nesaf. Yn anecdotaidd, mae'n bosibl bod gweithwyr hŷn fod yn fwy tebygol o gael eu digalonni gan y gofynion i gofrestru ac ennill cymwysterau dros y blynyddoedd diwethaf.

- Cafodd 88% o rolau gofal cartref eu llenwi gan fenywod yn 2022⁴⁵: mae tâl isel ac amodau gwaith gwael yn fater o anghydraddoldeb rhwng y rhywiau, sy'n rhywbeth y mae Hayes (2017)⁴⁶ wedi'i ddisgrifio'n fanwl.

Gall gwledigrwydd fod yn ffactor sy'n gwaethygu'r sefyllfa:

Mewn ardaloedd gwledig, ar y naill law mae'r nifer o bobl hŷn yn cynyddu'n gyflym o ganlyniad i dwf demograffig naturiol a mewnfudo, ond ar y llaw arall nid oes digon o bobl iau ar gael i weithio ym maes gofal cartref. Er enghraifft, mae Powys yn colli tua 600 o bobl o oedran gweithio bob blwyddyn: mae llawer yn methu fforddio byw mewn lleoliad mor wledig, yn enwedig ar gyflogau gofalwyr⁴⁷.

Effaith diffyg capasiti yn y sector gofal cartref

Gofal cartref o safon yw conglaen y systemau iechyd a'r system gofal cymdeithasol, ac mae'n hanfodol os yw dinasyddion am fyw'n dda gartref. Mae gofal cartref yn lleihau'r pwysau ar ofalwyr di-dâl, yn atal dirywiad ac yn atal derbyniadau i ysbytai neu gartrefi gofal y gellir eu hosgoi. Mae'n hwyluso rhyddhau ac ail-alluogi'n gynnar ac yn gweithredu fel sylfaen ar gyfer ystod o fentrau cenedlaethol, rhanbarthol a lleol i gefnogi cymunedau, gofal sylfaenol ac ysbytai aciwt.

Mae effaith yr argyfwng presennol ym maes gofal cartref i'w weld ym mhob rhan o'r system ac mae'r patrymau hyn yn amlygu cyd-ddibyniaeth gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol. Er enghraifft:

- Mae oedi cyn cael mynediad at ofal yn cael effaith andwyol sylweddol ar yr unigolion hynny sy'n aros, eu gofalwyr, eu teulu, a'u rhwydwaith cymorth ehangach (Age Cymru 2023)⁴⁸.
- Awgrymir mai diffyg capasiti gofal cymdeithasol sy'n cyfrannu fwyaf at oedi wrth ryddhau o'r ysbyty; ac mae tystiolaeth bod pobl yn cael eu rhoi mewn gofal preswyl ar ôl eu rhyddhau fel mesur tymor byr, ond wedyn yn methu â dychwelyd adref oherwydd diffyg gwasanaethau gofal cartref.⁴⁹

⁴⁴ Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) Adroddiad y gweithlu gofal cymdeithasol: <https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Adroddiad-y-gweithlu-gofal-cymdeithasol-2022.pdf>

⁴⁵ Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) Adroddiad y gweithlu gofal cymdeithasol: <https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Adroddiad-y-gweithlu-gofal-cymdeithasol-2022.pdf>

⁴⁶ LJB Hayes (2017) Stories of Care: A Labour of Law, Palgrave Socio-Legal Studies

⁴⁷ Dr Hugh Dylan Owen (2023) 'The Return of a National Service', Yr Agenda Gymreig, 25 Mai 2023: <https://www.iwa.wales/agenda/2023/05/care-services-wales-sustainable/?lang=cy>

⁴⁸ Age Cymru (2023) Pam rydyn ni'n aros? Oedi mewn gofal cymdeithasol yng Nghymru: <https://auk-cms-web1.ageuk.org.uk/globalassets/age-cymru/welsh-language-documents/pam-rydyn-nin-aros-o-hyd/age-cymru---pam-rydyn-nin-aros---oedi-mewn-gofal-cymdeithasol-yng-nghymru---awst-2022.pdf>

⁴⁹ Senedd Cymru: Y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2022) Rhyddhau o'r ysbyty a'i effaith ar lif cleifion drwy ysbytai, Mehefin 2022: https://new.basw.co.uk/sites/default/files/resources/basw_cymru_hospital_discharge_welsh.pdf

- Yn ei adolygiad o drefniadau rhyddhau i asesu, mae Bolton (2021)⁵⁰ yn rhoi sylw i effaith y diffyg gofal cartref sydd ar gael, ac ar yr un pryd yn rhoi sylw i 'or-ragnodi gofal mewn ffordd gyfyngol heb fawr o hyblygrwydd i ddarparwyr' (t. 6).

⁵⁰ Bolton, J. (2021) Developing a capacity and demand model for out-of-hospital care: Learning from supporting seven health and care systems, Local Government Association:
https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/25.200%20Developing%20a%20Capacity_04_1.pdf

1.1.4. Blaenoriaethau strategol cyfredol

Yn ei hadborth ar adroddiad interim yr astudiaeth ddichonoldeb, mae Llywodraeth Cymru wedi pwysleisio'r angen i fod yn ymwybodol o flaenoriaethau strategol, mentrau ac adnoddau eraill yn y sector, a dangos sut y gallai'r model arfaethedig gyd-fynd â nhw, ychwanegu gwerth atynt ac osgoi eu dyblygu. Yma, rydym yn amlinellu'r datblygiadau strategol allweddol yn y maes hwn a'u perthnasedd i'r astudiaeth ddichonoldeb.

Ailgydbwysio Gofal a Chymorth

Mae'r Papur Gwyn Ailgydbwysio Gofal a Chymorth⁵¹ yn cydnabod pa mor fregus a chymhleth yw'r farchnad gofal a chymorth bresennol a'i nod yw newid y system drwy greu fframwaith cenedlaethol clir, lle caiff gwasanaethau eu trefnu'n rhanbarthol a'u darparu'n lleol:

'Wrth wneud hynny ein nod yw ail-gydbwysio gofal cymdeithasol fel nad oes gorddibyniaeth ar y sector preifat, na monopoli i'r cyfeiriad arall' (t. 8).

Daeth ymgynghoriad ar wahanol feysydd y Rhaglen Ailgydbwysio Gofal a Chymorth i ben ym mis Awst 2023. Mae hyn yn cynnwys papurau sy'n nodi cynigion ar gyfer:

- Y [fframwaith cenedlaethol ar gyfer comisiynu](#) gofal a chymorth yng Nghymru
- [Cynigion ar gyfer Fframwaith Tâl a Dilyniant](#) ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru

Gwasanaeth a Swyddfa Gofal a Chymorth Cenedlaethol

Mae Llywodraeth Cymru wedi sefydlu grŵp arbenigol i archwilio'r posibilrwydd o gael Gwasanaeth Gofal a Chymorth Cenedlaethol i gefnogi gweledigaeth y llywodraeth sef y bydd gwasanaethau gofal a chymorth "yn derbyn digon o adnoddau, yn gynaliadwy, yn canolbwyntio ar y gymuned, ac yn cael eu cyfeirio gan yr unigolyn ac am ddim lle cânt eu darparu angen" (t. 6⁵²).

Yn adroddiad y grŵp arbenigol ym mis Medi 2022⁵³ nodwyd newidiadau allweddol y byddai eu hangen i hwyluso'r weledigaeth, gan gynnwys cefnogi a gwerthfawrogi'r gweithlu, gwella ataliaeth ac ymyrraeth gynnar; a phartneru ar lefel leol. Mae'r rhwystrau presennol a amlygwyd yn cynnwys: y diffyg cydraddoldeb rhwng telerau ac amodau staff y GIG a staff gofal, a'r diffyg buddsoddi ariannol mewn gofal cymdeithasol, gan gynnwys gweithlu sy'n cael tâl priodol.

Mae'r adroddiad hefyd yn adeiladu ar argymhelliad y papur gwyn Ailgydbwysio gofal a chymorth, gan gefnogi'r syniad o

"endid cenedlaethol canolog a fyddai'n gyfrifol am gadw 'llygad barcud' ar bob elfen o'r system gofal cymdeithasol yng Nghymru, gan fod yn gyfrifol am weledigaeth genedlaethol gyffredin a darparu arweinyddiaeth gref tuag at weithredu ysbryd y Ddeddf drwy Wasanaeth Gofal a Chymorth Cenedlaethol unedig" (t. 13).

Mae'n bosibl y byddai'r Swyddfa Genedlaethol Gofal a Chymorth a ragwelir yn cymryd cyfrifoldeb am swyddogaethau allweddol megis goruchwyllo telerau ac amodau, safonau, a chanllawiau comisiynu cenedlaethol; a chydlynu cymorth cenedlaethol ar gyfer hyfforddi a datblygu'r gweithlu.

⁵¹ Llywodraeth Cymru (2021) Ailgydbwysio gofal a chymorth: Rhif Papur Gwyn: WG41756: https://www.llyw.cymru/sites/default/files/consultations/2021-01/dogfen-ymgynggori_0.pdf

⁵² Tuag at Wasanaeth Gofal a Chymorth Cenedlaethol i Gymru: Adroddiad y Grŵp Arbenigol, Llywodraeth Cymru: https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2022-11/tuag-at-wasanaeth-gofal-a-chymorth-cenedlaethol-i-gymru_0.pdf

⁵³ Tuag at Wasanaeth Gofal a Chymorth Cenedlaethol i Gymru: Adroddiad y Grŵp Arbenigol, Llywodraeth Cymru: https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2022-11/tuag-at-wasanaeth-gofal-a-chymorth-cenedlaethol-i-gymru_0.pdf

Cymru Iachach

Mae polisi Cymru Iachach⁵⁴ a ddatblygwyd gan Lywodraeth Cymru ym mis Mehefin 2018, yn amlinellu gweledigaeth ar gyfer sector iechyd a gofal cymdeithasol sy'n cydweithio i ganolbwyntio ar lesiant ac atal salwch, sy'n arwain at ofal o safon a gwerth, drwy ymyriadau clinigol llai dwys a gostyngiad mewn amrywiadau, gwastraff, a niwed. Mae'n ceisio symud gwasanaethau allan o'r ysbty i gymunedau a chefnogi pobl i fyw bywydau iach, hapus, gan sicrhau eu bod yn aros yn iach gartref. Mae'n ymwneud â galluogi pobl i fyw'n annibynnol cyhyd ag y gallant, gyda chefnogaeth technolegau newydd a gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol integredig sy'n cael eu darparu'n nes at eu cartrefi. Er mwyn gwireddu'r uchelgais o Gymru Iachach, mae'r farchnad gofal cartref yn chwaraewr allweddol, ac mae ei sefydlogrwydd yn hollbwysig er mwyn gwireddu'r polisi hwn yn llawn.

Ymhellach, yn Gyflymach

Fel y trafodwyd uchod, mae'r systemau iechyd a gofal cymdeithasol yn dibynnu ar ei gilydd i weithredu'n effeithiol ac mae cyfran sylweddol o'r 'llif' rhyngddynt yn cael ei dylanwadu gan b'un a yw gofal cartref ar gael ai peidio. Mae Meithrin Gallu drwy Ofal Cymunedol – Ymhellach, yn Gyflymach⁵⁵ yn cydnabod yr effaith y mae cyfleoedd a gollwyd ar gyfer atal ac ymyrraeth gynnar yn y gymuned yn ei chael ar unigolion, cymunedau a'r system iechyd a gofal. Mae'n nodi gweledigaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer gofal system gyfan, seiliedig ar le, ar gyfer pobl hŷn. Hyd yn hyn, fodd bynnag, ni chafwyd unrhyw gyllid ychwanegol ar gyfer gofal cartref drwy'r fenter hon.

Y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol

Mae'r [Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol](#) yn anelu at wella amodau gwaith ym maes gofal cymdeithasol. Mae'n gorff annibynnol a sefydlwyd gan Lywodraeth Cymru ym mis Medi 2020 yn dilyn argymhelliad gan Gomisiwn Gwaith Teg Cymru. Mae'n dod â chynrychiolwyr undebau llafur, cyflogwyr, rhanddeiliaid, a swyddogion Llywodraeth Cymru ynghyd i ddylanwadu ar bolisiau a blaenoriaethau cenedlaethol⁵⁶.

Yn gynnar yn 2023, roedd y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol wedi drafftio Fframwaith Tâl a Dilyniant ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru⁵⁷ a oedd, ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, yn destun ymgynghoriad. Yn ddiweddar, mae memorandwm o ddealltwriaeth⁵⁸ wedi'i lunio ar gyfer Cyngor Partneriaeth y Gweithlu Gofal Cymdeithasol i ddatblygu set ofynnol o ddisgwyliadau cyflogaeth ar gyfer staff sy'n gweithio yn y sector gofal cymdeithasol annibynnol, a fydd yn cael eu mabwysiadu gan gyflogwyr – ond yn hollbwysig ar sail wirfoddol yn unig – yn sicr yn y lle cyntaf.

Un o ganlyniadau disgwylidig y Fframwaith Tâl a Dilyniant yw y bydd yn cefnogi prosesau recriwtio drwy ddarparu llwybr clir a chyson i gyflogwyr gofal cymdeithasol ac ymgeiswyr / gweithwyr ar gyfer dilyniant, gan nodi cymwysterau a rolau ar y llwybr a thrwy bwyntiau mynediad gwahanol. Ar gam nesaf prosiecty Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol, bydd rolau swyddi safonedig yn cael eu datblygu, ac yn ddiweddarach, strwythur cyflog sy'n cyfateb i'r rhain.

⁵⁴ <https://www.llyw.cymru/cynllun-tymor-hir-cymru-iachach-iechyd-a-gofal-cymdeithasol>

⁵⁵ [Meithrin Gallu drwy Ofal Cymunedol – Ymhellach, yn Gyflymach](#): Datganiad o Fwriad Llywodraeth Cymru, 2023

⁵⁶ Y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol: [Cylch gorchwyl ac aelodaeth](#), 8 Ionawr 2021

⁵⁷ Cynigion ar gyfer Fframwaith Tâl a Dilyniant ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru, heb eu cyhoeddi, 2023.

⁵⁸ Social Care Workforce Partnership Council: Minimum Standards of Employment for Social Care Workers, Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth, 2023, heb ei gyhoeddi.

Cyhoeddwyd diweddariad cynnydd blynyddol ym mis Mawrth 2023⁵⁹, wedi'i ddilyn gan grynodedb o'r ymatebion i'r ymgynghoriad ym mis Tachwedd 2023 a oedd yn manylu ar yr ymateb cadarnhaol, ar y cyfan, a gafwyd i'r fframwaith, er y nodwyd, oherwydd yr amrywiadau mewn cyflogau ar draws gwahanol gyflogwyr a chomisiynwyr, y bydd dull unigol yn gymhleth. Yn yr adborth hefyd nodwyd oni bai bod y fframwaith yn orfodol yn y tymor hir ni fyddai fawr o effaith gynaliadwy, er y bydd goblygiadau ariannol i hyn.

Y Fframwaith Cenedlaethol ar gyfer Comisiynu

Fel rhan o *Ailgydbwysio Gofal a Chymorth*, mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi fframwaith cenedlaethol newydd ar gyfer comisiynu, a fydd yn cael ei nodi mewn Cod Ymarfer statudol. Cyhoeddir hwn ar y cyd o dan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 ac fel canllawiau o dan Ddeddf y GIG (Cymru) 2006. Bydd y Swyddfa Genedlaethol ar gyfer Gofal a Chymorth yn goruchwyllo'r broses o roi'r cod ar waith ac yn sicrhau y glynir wrtho.

Mae comisiynu'n hollbwysig i'r sector gofal cartref, o ran cyllid, ac o ran pennu cyfeiriad a llunio arferion. Fel y mae Sanders (2021⁶⁰) yn datgan, os yw comisiynu a darparu gofal ar sail canlyniadau i ddigwydd, mae angen lefel uchel o ymddiriedaeth rhwng comisiynwyr a darparwyr, gan hwyluso prosesau rhannu gwybodaeth ac ymreolaeth darparwyr. Yn aml nid yw hyn wedi bod yn wir mewn perthnasoedd comisiynu, pan fo prosesau caffael a dulliau 'amser a thasg' wedi cael eu defnyddio i reoli costau. Nod y fframwaith cenedlaethol yw cefnogi gwerthoedd craidd y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant, gan symud y ffocws o'r pris tuag at ansawdd, canlyniadau a gwerth cymdeithasol.

O ystyried pryderon darparwyr ynghylch effaith caffael ar ansawdd a chynaliadwyedd ym maes gofal cartref⁶¹, mae'r cyfeiriad strategol hwn yn creu cyfleoedd i adfywio'r sector o ran cyflawni canlyniadau ar gyfer unigolion, a recriwtio a chadw staff sy'n rhannu'r gwerthoedd hyn ar lefel genedlaethol, gan ddileu'r potensial ar gyfer loteri cod post o ran sut y darperir gofal a chymorth.

Yr economi sylfaenol

Mae Llywodraeth Cymru wedi diffinio'r economi sylfaenol fel:

*“y rhan o'n heconomi sy'n creu ac yn dosbarthu nwyddau a gwasanaethau yr ydym yn dibynnu arnynt ar gyfer bywyd bob dydd”.*⁶²

Mae gwasanaethau gofal ac iechyd yn rhan allweddol o'r diffiniad hwn ac, o fewn hynny, mae gofal cartref yn cefnogi pobl i fyw'n annibynnol, gan hybu iechyd a llesiant, lleihau anghydraddoldebau, a'u galluogi i gyfranogi'n llawn yn eu cymunedau, a thrwy hynny gynyddu cydlyniant cymdeithasol. Mae hybu'r economi sylfaenol hefyd yn anelu at feithrin y gallu i berchnogi darpariaeth gofal ar lefel leol, fel bod gofal yn cael ei ddarparu, cyn belled ag y bo modd, o fewn cymunedau lleol gydag unrhyw elw'n cael ei ail-fuddsoddi yn yr economi leol.

Fel y mae *Ailgydbwysio Gofal a Chymorth* (Llywodraeth Cymru 2021⁶³) yn datgan, mae'r gweithlu gofal cymdeithasol yn rhan bwysig o'r economi sylfaenol yng Nghymru – roedd yn cyfrif am 6% o

⁵⁹ Llywodraeth Cymru (2023) y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol: adroddiad cynnydd blynyddol 2023, a gyhoeddwyd ar 23 Mawrth 2023: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/pdf-versions/2023/3/5/1679648786/fforwm-gwaith-teg-gofal-cymdeithasol-adroddiad-cynnydd-blynyddol-2023.pdf> .
<https://www.llyw.cymru/sites/default/files/consultations/2023-11/crynodeb-or-ymatebion.pdf>

⁶⁰ Sanders, R. (2021) New Models of Care at Home: ESSS Outline for Iriss: <https://staging.iriss.org.uk/sites/default/files/2021-11/outline-new-models-of-care-at-home.pdf>

⁶¹ Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (2016) 'Uwchben a Thu Hwnt' Adolygiad cenedlaethol o ofal cartref yng Nghymru: <https://www.gov.wales/docs/cssiw/report/161027aboveandbeyondcy.pdf>

⁶² Llywodraeth Cymru: Rhaglen yr economi sylfaenol ar gyfer Cymru Iachach: Arweiniad: <https://www.llyw.cymru/rhaglen-yr-economi-sylfaenol-ar-gyfer-cymru-iachach>

⁶³ Papur gwyn, t. 20

gyfanswm cyflogaeth ac fe gynhyrchoedd £2.2 biliwn yn 2018. Mae'r flaenoriaeth strategol i ddatblygu'r economi sylfaenol yn cyd-fynd â'r gwaith i wella cyflogau a thelerau ac amodau gweithwyr gofal cartref.

Strategaethau a chynlluniau cenedlaethol allweddol eraill i'w hystyried

Dylid cydnabod y bydd angen i gyd-destun y gwaith hwn hefyd ystyried ystod o strategaethau a chynlluniau cenedlaethol allweddol eraill. Mae'r rhain yn cynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i gynllun iaith Gymraeg Mwy na Geiriau, Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru, Cynllun Gweithredu LHDTTC+ i Gymru a'r strategaeth newydd Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol. Byddai angen ystyried y rhain i gyd wrth ddatblygu unrhyw adnoddau allweddol a allai gefnogi'r sector drwy'r fasnachfrait gymdeithasol.

1.1.5. Mentrau ac adnoddau cenedlaethol

Mae yna amrywiaeth o sefydliadau a mentrau ar lefel genedlaethol, rhanbarthol a lleol yn ymwneud â llunio a chefnogi gofal cartref, ac ystod o adnoddau a mentrau sydd wedi'u cynllunio i ddatblygu'r farchnad a'r rhai sy'n gweithio ynddi. Mae cynrychiolwyr o bob un o'r rhain wedi ymwneud â'r astudiaeth ddichonoldeb, gan gynnwys o fewn ei grŵp llywodraethu.

Gofal Cymdeithasol Cymru

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn gyfrifol am osod safonau ar gyfer y gweithlu gofal a chymorth a'u gwneud yn atebol am eu gwaith. Mae ganddynt hefyd y cylch gwaith i ddatblygu'r gweithlu, fel bod ganddynt yr wybodaeth a'r sgiliau i amddiffyn, grymuso a chefnogi'r rhai sydd angen cymorth. Mae Gofal Cymdeithasol Cymru hefyd yn gweithio gyda rhanddeiliaid allweddol eraill i wella gwasanaethau ar gyfer meysydd y cytunir eu bod yn flaenoriaeth genedlaethol.

Fel rhan o'r gwaith i gyflawni uchelgeisiau Cymru Iachach, mae Gofal Cymdeithasol Cymru ac Addysg a Gwellu Iechyd Cymru wedi datblygu'r Strategaeth Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol⁶⁴. Tynnodd y ddogfen hon sylw at y gwahaniaethau yn y telerau ac amodau rhwng maes iechyd a maes gofal cymdeithasol, rhwng awdurdodau lleol, a rhwng darparwyr gofal cartref. Cydnabuwyd bod Llywodraeth Cymru wedi cymryd camau i ariannu codiadau mewn cyflogau gofal cartref hyd at y cyflog byw gwirioneddol, ond mae chwyddiant cyflogau mewn sectorau eraill yn parhau i roi gofal cartref dan anfantais amlwg wrth recriwtio.

Rhoddwyd y strategaeth ar waith yn 2020 ac mae saith thema allweddol yn sail iddi:

Thema	Disgrifiydd
1. Gweithlu sy'n Ymgysylltu, yn llawn Cymhelliant ac yn Iach	Erbyn 2030, bydd y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yn teimlo eu bod yn cael eu gwobrwyo a'u cefnogi lle bynnag y maent yn gweithio.
2. Denu a Recriwtio	Erbyn 2030, bydd iechyd a gofal cymdeithasol wedi'u sefydlu'n dda fel brand cryf a hawdd ei adnabod a'r sector o ddewis i'n gweithlu yn y dyfodol.
3. Modelau Gweithlu Di-dor	Erbyn 2030, modelau gweithlu amlbroffesiwn ac aml-asiantaeth fydd y norm
4. Adeiladu Gweithlu sy'n Barod yn Ddigidol	Erbyn 2030, bydd galluoedd digidol a thechnolegol y gweithlu wedi'u datblygu'n dda ac yn cael eu defnyddio'n helaeth i wneud y gorau o'r ffordd o weithio, er mwyn ein helpu i ddarparu'r gofal gorau posibl i bobl.
5. Addysg a Dysgu Rhagorol	Erbyn 2030, bydd y buddsoddiad mewn addysg a dysgu ar gyfer gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol proffesiynol yn darparu'r sgiliau a'r galluoedd sydd eu hangen i ddiwallu anghenion pobl yng Nghymru yn y dyfodol.

⁶⁴ <https://aagic.qig.cymru/qweithlu/strategaeth-qweithlu-iechyd-a-gofal-cymdeithasol/>

6. Arweinyddiaeth ac Olyniaeth	Erbyn 2030, bydd arweinwyr yn y system iechyd a gofal cymdeithasol yn dangos arweinyddiaeth gyfunol a thosturiol.
7. Cyflenwad a Siâp y Gweithlu	Erbyn 2030, bydd gennym weithlu cynaliadwy mewn niferoedd digonol i ddiwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol ein poblogaeth.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru (GCC) wedi datblygu cynllun gweithlu gofal uniongyrchol⁶⁵ mewn ymateb i strategaeth Cymru Iachach – Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Dylai gofal cymdeithasol ddarparu gofal personol yn unol â Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Y nod yw “meithrin hyder yn y gweithlu, ac arwain a chefnogi gwelliannau mewn gofal cymdeithasol”.

Ers mis Ebrill 2020, mae'n ofynnol yn gyfreithiol i weithwyr gofal cartref unigol gofrestru er mwyn ymarfer – proses a oruchwylir gan Gofal Cymdeithasol Cymru, gan ddefnyddio Rheolau Gofal Cymdeithasol Cymru (Cofrestru) 2022⁶⁶.

Nod cofrestru yw sicrhau bod gan weithwyr y sgiliau, y gwerthoedd a'r hyfforddiant cywir:

- Mae gan ddechreuwyr newydd hyd at chwe mis i gwblhau'r broses, sy'n cynnwys creu cyfrif ar borth GCC ar-lein, lanlwytho dogfennau perthnasol a thalu [ffi o £30 wrth gofrestru ac yn flynyddol](#).
- Gellir storio cofnodion datblygiad proffesiynol parhaus unigolion ar-lein a'u defnyddio i gefnogi adnewyddu eu cofrestriad, sy'n gorfod digwydd bob tair blynedd, ar ôl adnewyddiad y flwyddyn gyntaf.
- Mae'n ofynnol i weithwyr gofal cartref fod â chymhwyster Lefel 2 neu 3 mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Diploma, FfCCh neu NVQ) neu gymhwyster cyfatebol er mwyn cofrestru; neu gwblhau cwrs ar-lein sydd wedyn yn caniatáu iddynt ymarfer ar yr amod eu bod yn cwblhau'r cymhwyster o fewn chwe blynedd.
- Rhaid iddynt gytuno i ddilyn y Cod Ymarfer Proffesiynol⁶⁷ a'r Canllawiau Ymarfer⁶⁸ ar gyfer eu rôl.
- Gall gweithwyr cofrestredig hefyd gael mynediad at gerdyn Gweithiwr Gofal, sy'n eu cydnabod fel gweithiwr allweddol ac yn rhoi'r hawl iddynt gael nifer o [ddisgowntiau a buddion](#).

Ym mis Mehefin 2023, roedd 20,892 o weithwyr gofal cartref a 967 o reolwyr gofal cartref ar y gofrestr⁶⁹. Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn cynnal arolwg rheolaidd o'r gweithlu, gan adrodd yn genedlaethol ar eu nodweddion, a chysylltu'r rhai ar y gofrestr ag amrywiaeth o adnoddau, megis digwyddiadau a chanllawiau.

⁶⁵ https://gofalcymdeithasol.cymru/amdanom-ni/strategaeth-gweithlu/cynllun-gweithlu-gofal-uniongyrchol-2022-i-2025?_gl=1*6rqte8*_ga*MTE0NzMTMTA1Ny4xNzA2NiE2MDEw*_ga_NZV6WMW0HJ*MTcwNjgwNTE5MS4zLiAuMTcwNjgwNTE5MS4wLiAuMA

⁶⁶ Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) [Rheolau Cofrestru Gofal Cymdeithasol Cymru](#), Hydref 2022

⁶⁷ Gofal Cymdeithasol Cymru (2017) [Cod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol](#)

⁶⁸ Gofal Cymdeithasol Cymru (2018) [Y Gweithiwr Gofal Cartref](#): Canllawiau ymarfer i weithwyr gofal cartref sydd wedi'u cofrestru â Gofal Cymdeithasol Cymru

⁶⁹ Data Cofrestru Gofal Cymdeithasol Cymru, Mehefin 2023, cyrchwyd o: https://gofalcymdeithasol.cymru/cofrestru/pam-rydym-yn-cofrestru?_gl=1*s9flrz*_ga*MTE0NzMTMTA1Ny4xNzA2NiE2MDEw*_ga_NZV6WMW0HJ*MTcwNjgwNTE5MS4zLiEuMTcwNjgwNTU2Ny4wLiAuMA

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn darparu ystod o adnoddau eraill sy'n berthnasol i'r gweithlu gofal cartref, gan gynnwys:

- Gofalwn Cymru, sef ymgyrch ddenu a phorth swyddi ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol – rydym yn trafod hyn yn fanylach ym [Mhennod 4](#).
- Adnoddau hyfforddi ar-lein i weithwyr gofal, gan gynnwys Cyflwyniad i ofal cymdeithasol i'r rhai sy'n ystyried ymuno â'r gweithlu.

[Adnoddau a chanllawiau i hybu iechyd a llesiant yn y gwaith](#), gan gynnwys Mae eich llesiant yn bwysig: fframwaith iechyd a llesiant y gweithlu⁷⁰ a defnyddio CANOPI, y maent oll â'r nod o helpu sefydliadau gofal cymdeithasol i greu gweithleoedd sy'n cefnogi llesiant gweithwyr.

• Y [Rhaglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru](#), sy'n darparu £12 miliwn o gyllid yn flynyddol i awdurdodau lleol a phartneriaid eraill i ddarparu hyfforddiant i'r gweithlu gofal cymdeithasol cyfan ar lefel leol. Mae'r grant yn helpu i ariannu amrywiaeth o raglenni gwaith, gan gynnwys dysgu, datblygu a chymwysterau. Dosberthir cyllid ar draws y saith rhanbarth a chaiff ei reoli gan dimau datblygu'r gweithlu yn yr awdurdodau lleol sy'n cydlynu ac yn cefnogi gweithgareddau hyfforddi a datblygu yng Nghymru mewn partneriaeth â darparwyr gofal cymdeithasol. Cynllunnir hyfforddiant a datblygiad o amgylch anghenion dysgu'r sector statudol, y sector annibynnol a'r trydydd sector, gan gynnwys hyfforddiant gorfodol. Mae rhai awdurdodau lleol hefyd yn cynnig cyrsiau arbenigol pwrpasol yn ôl y gofyn sy'n agored i bob aelod o staff gofal cartref preifat, am ddim fel arfer.

Y Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol a'r Gronfa Integreiddio Ranbarthol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol

- Mae Rhan 9 o Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 yn gosod gofyniad ar awdurdodau lleol a Byrddau Iechyd Lleol i sefydlu Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol 'i reoli a datblygu gwasanaethau i sicrhau cynllunio strategol a gwaith partneriaeth ... a sicrhau bod gwasanaethau, gofal a chymorth effeithiol ar waith i ddiwallu anghenion y boblogaeth berthnasol'.⁷¹[1]

Drwy waith Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol⁷², mae Llywodraeth Cymru wedi sefydlu chwe chymuned ymarfer i rannu dysgu a chefnogi'n weithredol y gwaith o ddatblygu chwe model gofal integredig. Mae dau o'r rhain yn canolbwyntio ar ofal yn y gymuned ac un ohonynt ar wasanaethau cartref o'r ysbty – y mae pob un ohonynt yn ymwneud yn uniongyrchol â darparu gofal cartref ac yn dibynnu arno. Fodd bynnag, rydym yn deall ac yn nodi nad yw'r cymunedau ymarfer eu hunain wedi bod yn arbennig o lwyddiannus o ran ymgysylltu â darparwyr annibynnol.

Arolygiaeth Gofal Cymru

Mae Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) yn gyfrifol am arolygu a rheoleiddio ar ran Gweinidogion Cymru, gyda'r nodau o sicrhau diogelwch ac ansawdd a sbarduno gwelliannau mewn gwasanaethau gofal cymdeithasol. Yn y pen draw, nhw sy'n penderfynu pwy sy'n darparu'r gwasanaeth, drwy gytuno ar gofrestrriad unrhyw ddarparwyr newydd. Yn ogystal ag arolygu pob

⁷⁰ Gofal Cymdeithasol Cymru (2023) Mae eich llesiant yn bwysig: fframwaith iechyd a llesiant y gweithlu, cyrchwyd ar 27 Hydref 2023 o: https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau-canllawiau/adnoddau-iechyd-a-llesiant/mae-eich-llesiant-yn-bwysig-fframwaith-iechyd-a-llesiant-y-gweithlu?_gl=1*b7hw0j*_qa*MTE0NzMTA1Ny4xNzA2NiE2MDEw*_qa_NZV6WMMW0HJ*MTcwNjgwNTE5MS4zLjEuM_TcwNjgwNTYzMi4wLjAuMA

⁷¹ Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant Cymru 2014: Rhan 9 Canllawiau Statudol (Trefniadau Partneriaeth)

⁷² Gweler er enghraifft Cronfa Integreiddio Ranbarthol Iechyd a Gofal Cymdeithasol Llywodraeth Cymru, Canllawiau Refeniw 2022-27 yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2022-02/y-gronfa-integreiddio-rhanbarthol-ar-gyfer-iechyd-a-gofal-cymdeithasol-canllawiau-refeniw-2022-2027.pdf>

darparwr, maent yn cynnal adolygiadau cenedlaethol ac yn ymateb i bryderon a godwyd. Maent yn darparu cymorth a phhecynnau cymorth i alluogi darparwyr i fodloni eu rhwymedigaethau statudol a safonau ansawdd.

Fforwm Gofal Cymru

Mae [Fforwm Gofal Cymru](#) yn sefydliad aelodaeth sy'n cynrychioli cartrefi gofal, cartrefi nyrsio a darparwyr iechyd a gofal cymdeithasol annibynnol eraill ledled Cymru. Mae'n gweithredu fel sefydliad nid-er-elw a'i nod yw rhoi llais cyfunol i ddarparwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn y ddadl ynghylch sut i ddarparu'r canlyniadau gorau i'r rhai sydd angen gofal cymdeithasol. Maent yn gweithio'n agos gyda Llywodraeth Cymru ar ffrydiau gwaith perthnasol a thrafodaethau ynghylch polisiâu, ac yn cynnig diweddariadau hyfforddiant, cyngor, a gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu Gwahardd (GDG) am bris gostyngol i'w haelodau.

Homecare Association

Mae'r [Homecare Association](#) yn sefydliad sy'n seiliedig ar aelodaeth yn y DU ar gyfer darparwyr gofal cartref. Mae'n ymgyrchu dros, ac yn cynhyrchu adroddiadau dylanwadol ar y farchnad gofal cartref, ac isafbris ar gyfer darparu gofal cartref. Mae hefyd yn darparu hyfforddiant, gweminarau, llinellau cymorth arbenigol i aelodau a chynadleddau, ac yn cynnig gwasanaeth gwiriadau'r GDG a disgowntiau eraill.

Y Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol

Mae'r [Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol \(sy'n rhan o Comisiynu Gofal Cymru\)](#) yn anelu at wella ansawdd gwaith comisiynu gofal cymdeithasol ac iechyd yng Nghymru a datblygu arferion effeithiol mewn perthynas â gwaith comisiynu integredig rhwng awdurdodau lleol a Byrddau Iechyd Lleol. Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru sy'n cynnal y Bwrdd ac mae'n dod ag amrywiaeth o randdeiliaid ynghyd o'r GIG, awdurdodau lleol, Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol, darparwyr a rhanddeiliaid cenedlaethol allweddol eraill.

Fel rhan o weithredu'r rhaglen Ailgydbwysio Gofal a Chymorth, mae'r canlynol yn flaenoriaethau allweddol i'r Bwrdd⁷³, sy'n berthnasol i'r astudiaeth ddichonoldeb hon:

- Cynnal trosolwg o gydbwysedd a sefydlogrwydd y farchnad genedlaethol
- Cefnogi'r gwaith o ddatblygu arferion i hybu gwaith comisiynu modelau gwerth cymdeithasol o ddarparu.

1.2. Ymgysylltu â'r sector

Yn yr adran hon, rydym yn cyflwyno'r canfyddiadau allweddol o'n gweithgareddau ymgysylltu â'r sector. Fel y crynhoir yn adran 1.2.3, roedd hyn yn cynnwys:

- Ymgysylltu â chynrychiolwyr o 37 o ddarparwyr gofal cartref preifat, 10 gweithiwr gofal, 33 o swyddogion awdurdod lleol ac 16 Cyngor Gwasanaeth Gwirfoddol / sefydliad cymdeithasol / microfenter, drwy gyfres o ddigwyddiadau wyneb yn wyneb ac ar-lein a thrafodaethau unigol.
- Trafodaethau parhaus gyda chyrff aelodaeth sy'n gweithredu yn y sector a oedd hefyd wedi'u cynrychioli o fewn grŵp llywodraethu'r prosiect, gan gynnwys yr Homecare Association a Fforwm Gofal Cymru. Cawsom lythyr ffurfiol yn crynhoi adborth gan yr Homecare Association ac rydym wedi cynnwys pwyntiau ohono yn yr adran hon.

Yn ystod y digwyddiadau ymgysylltu, gwnaethom y canlynol:

⁷³ Rhaglen Waith Comisiynu Gofal Cymru 2023/24:

<https://www.wlga.wales/SharedFiles/Download.aspx?pageid=62&mid=665&fileid=3269>

- Cyflwyno'r cysyniad o'r model masnachfrait a'r mathau o swyddogaethau y *gallai* eu cwmpasu, gan esbonio mai pwrpas y sesiwn oedd clywed syniadau'r cyfranogwyr ynghylch sut y gallai'r model hwn ymateb i'w hanghenion a'u cyd-destunau. Fe'i gwnaethom yn glir nad oedd ffurf derfynol, swyddogaeth, na manylion ariannol y model wedi'u llunio ac y byddai adborth y rhanddeiliaid yn cael ei ddefnyddio i ddatblygu'r model lefel uchel a fyddai'n cael ei gyflwyno ar ddiwedd yr astudiaeth ddichonoldeb.
- Hwyluso trafodaethau mewn grwpiau bach i gasglu ymatebion y mynychwyr i'r cysyniad hwn ac i archwilio'u hanghenion, eu cyd-destunau, a'u syniadau yn fwy manwl.
- Darparu amrywiaeth o ddulliau eraill ar gyfer casglu adborth – trafodaethau un wrth un, sgysiau anffurfiol, a'r cyfle i ysgrifennu sylwadau ar nodiadau Post-It.

Mae rhagor o fanylion am ein dulliau a'n gweithgareddau ymgysylltu wedi'u cynnwys yn [Atodiad 4](#).

Roedd yn amlwg o'r trafodaethau hyn bod nifer o bwyntiau cyffredinol ynghylch y cyd-destun gweithredu a safle'r model oddi mewn iddo:

- Mae amrywiaeth enfawr yn y mathau o ddarparwyr, o ran eu maint, eu hadnoddau, eu ffyrdd o weithio, yr ardaloedd a wasanaethir ganddynt, eu dewisiadau personol a'u harddulliau. Yn anochel, mae'r ffactorau hyn yn dylanwadu ar ba rannau – os o gwbl – o gynnig masnachfrait posibl y gallai darparwyr eu croesawu yn y tymor byr i ganolig. O ganlyniad, roedd rhai o'r darparwyr mwy o faint neu'r masnachfreintiau presennol y gwnaethom ymgysylltu â nhw yn llai argyhoeddedig y byddai'r fasnachfrait arfaethedig yn ychwanegu gwerth uniongyrchol at eu *swyddogaethau penodol*, megis adnoddau dynol neu gyfrifyddu, gan fod yr adnoddau hyn eisoes ar gael iddynt yn fewnol neu drwy eu masnachfreiniwr masnachol. Fodd bynnag, roedd llawer o gynrychiolwyr i'r sefydliadau hyn yn gweld gwerth posibl y fasnachfrait gymdeithasol i'r sector cyfan a gallent ragweld manteision anuniongyrchol neu hirdymor i'w gweithrediadau, e.e. o ganlyniad i fwy o gysondeb, y ffaith bod ymdrechion recriwtio wedi'u cydlynu, ac ati.
- Serch hynny, roedd yn amlwg o'r sgysiau bod yn rhaid parhau i roi blaenoriaeth i leihau'r baich ar ddarparwyr llai: disgrifiodd rhai o'r darparwyr hyn eu bod 'eisoes yn brin iawn' ac yn aml 'wedi ymlâdd'.

'Byddai'n braf gweld rhywbeth a allai wir weithio i ddarparwr bach os caiff ei wneud yn iawn. Yn y bôn, fe allai ddarparu'n i ddarparwyr llai yr hyn sydd gan ddarparwyr mwy o faint yn barod'
(Darparwr Gofal)

- Dywedodd llawer o ddarparwyr annibynnol eu bod wedi cael eu llethu gan nifer y mentrau, a faint o wybodaeth a gofynion a roddir arnynt gan gyrff cenedlaethol, yn ogystal ag awdurdodau lleol a strwythurau rhanbarthol. Rhaid i'r model masnachfrait beidio ag ychwanegu at y cymhlethdod hwn ond yn hytrach mae'n rhaid iddo symleiddio'n weithredol a gwneud y mwyaf o effaith yr adnoddau hyn ar gyfer y sector gofal cartref annibynnol.

Yn yr adrannau canlynol, rydym yn cyflwyno themâu o'r gweithgareddau ymgysylltu mewn perthynas â swyddogaethau busnes penodol. Ar ddiwedd yr adran hon, rydym yn cyflwyno adborth mwy cyffredinol, a chasgliadau o'r gweithgareddau ymgysylltu â'r sector, ynghylch manteision a risgiau posibl y model.

1.2.1. Adnoddau dynol

Mae darparu gofal yn effeithiol yn dibynnu ar ansawdd a chysondeb y **bobl** sy'n gweithio fel gofalwyr.

Nodwyd mai recriwtio a chadw staff oedd yr her fwyaf i ddarparwyr gofal cartref. Mae'r swyddi gwag a'r trosiant staff uchel a amlygwyd yn flaenorol, a'r nifer o gamau sy'n rhan o'r broses ddilysu sydd wedi'i rheoleiddio'n helaeth, yn golygu bod cyflogwyr yn treulio llawer o amser a gwario llawer o arian ar y swyddogaeth hon. Er gwaethaf hyn, maent yn dal i gael trafferth ateb y galw a darparu'r parhad mewn perthnasoedd y mae dinasyddion yn ei werthfawrogi.

Mae heriau strwythurol amlwg yn llywio'r sefyllfa hon, fel yr oedd y darparwyr, a'r sefydliadau sy'n eu cynrychioli, yn awyddus i'w pwysleisio. Mae'r rhain yn cynnwys tan-ariannu gofal cymdeithasol a phroblemau gyda natur y ffordd y caiff ei gomisiynu mewn llawer o feysydd – drwy ddull a arweinir gan gaffael, ac amser a thasg. Mae hyn yn golygu bod y tâl ar gyfer gwaith yn isel, bod ymweliadau gofal fel arfer yn cael eu rhuthro, ac nad oes gan weithwyr ymreolaeth i ymateb yn hyblyg i anghenion newidiol pobl: mae'r rhain i gyd yn bwyntiau a godwyd gan y gweithwyr gofal y gwnaethom gwrdd â hwy.

Fodd bynnag, yn ein gweithgareddau ymgysylltu â'r sector nodwyd hefyd bod llawer o aneffeithlonrwydd a heriau sy'n ymwneud â **phrosesau a thechnoleg** sy'n gwaethygu'r materion hyn ymhellach. Cydnabu'r darparwyr y gallai'r model masnachfrait arfaethedig fynd i'r afael â hwy. Isod, rydym yn cyflwyno themâu, dyfyniadau enghreifftiol ac atebion a awgrymir ar gyfer gwahanol swyddogaethau ym maes adnoddau dynol.

Denu gweithwyr newydd

Mae angen gwneud mwy i annog pobl i ymuno â'r gweithlu gofal. Roedd y rhan fwyaf o ddarparwyr yn ymwybodol o'r gwaith sy'n cael ei wneud gan Gofalwn ond nid oeddent yn gweld y canlyniadau dymunol.

Mae cyflogwyr yn defnyddio pyrth swyddi fel Indeed ac yn talu am y rhain fesul hysbyseb fesul dydd, a gall hyn fod yn gostus iawn ac nid yn arbennig o effeithiol:

“Yn aml, dim ond chwech neu saith o bobl rydyn ni'n cael cais ohonynt [drwy Indeed] ond mae hanner ohonynt nhw'n dod o'r ganolfan waith a dim ond yn gwneud cais fel nad ydyn nhw'n colli eu budd-dal – does ganddyn nhw ddim diddordeb mewn swydd gofal ac maen nhw'n gwastraffu amser pawb”.

(Uwch weithiwr gofal)

Cynigiwyd y gellid cael porth recriwtio swyddfa gefn cyson; er yr awgrymwyd hefyd y gallai hyn fod wedi'i guddio rhag ymgeiswyr posibl, ac efallai y byddai'n well ganddynt gael mynediad drwy dudalen we leol.

Awgrymodd rhai y gallai cyfuno ymdrechion recriwtio ar lefel genedlaethol helpu i godi proffil gofal cartref. Gwnaethant awgrymu y gallai partneriaethau newydd – er enghraifft annog pobl hŷn i ymuno â'r gweithlu drwy Brifysgol y Drydedd Oes –helpu i gryfhau ymdrechion presennol. Mae angen ffordd o gysylltu mentrau lleol er mwyn denu gweithwyr newydd gyda mentrau rhanbarthol a chenedlaethol.

Mae recriwtio o dramor yn cymryd llawer o amser ac yn arbennig o gymhleth; ac eto mae angen dod o hyd i fwy o weithwyr gofal cartref o dramor er mwyn ateb y galw presennol. Awgrymodd darparwyr y gallai'r model arfaethedig gydlyn prosesau, gan weithio mewn partneriaeth ag asiantaethau recriwtio tramor ac efallai gweithredu fel y corff nodedig ar gyfer gweithwyr neu fyfyrwyr tramor. Yn rhinwedd hyn, byddai'n gwirio bod gan bobl yr hyfforddiant a'r cymwysterau priodol a gallai hefyd ddarparu mynediad at wasanaethau cyfieithu ar y pryda chyfieithu, a chymorth ynghylch anghenion diwylliannol.

Dilysu a gwiriadau

Dywedodd darparwyr wrthym fod yr amser y mae'n ei gymryd i ddilysu staff newydd (gan gynnwys y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd, cofrestru a gwiriadau a phrosesau eraill), yn golygu bod

swyddi'n parhau'n wag am fwy o amser nag y dylent. Mae hyn hefyd yn cynyddu'r risg y bydd ymgeiswyr yn dod o hyd i waith arall a'r posibilrwydd y bydd llawer yn rhoi'r gorau iddi.

Nodwyd bod Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan yn feichus ac yn gostus, yn enwedig i ddarparwyr llai: mae perygl o golli pobl o'r sector gofal oherwydd faint o amser mae'n ei gymryd. Tynnodd darparwyr a gweithwyr sylw hefyd at y ffaith y ceir dyblygu a gwastraff pan dydd gweithwyr yn cynefino mewn mwy nag un sefydliad.

Nododd darparwyr bod oedi wrth aros i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG) brosesu ceisiadau:

“Mae angen cyflymu proses y GDG. Mae yna lawer o oedi anarferol o hir gyda gwiriadau'r GDG.”

(Gweithiwr gofal)

Mae darparwyr yn deall y cysylltiad rhwng cofrestru ac ymdrechion i broffesiynoli'r sector, ond teimlwyd bod y system yn gofyn llawer gan weithwyr, heb roi cynnydd cymesurol iddynt o ran telerau ac amodau. Roedd pryderon bod gorfod talu am gofrestru yn rhwystr i weithwyr newydd. Mae anghysondeb yma gan fod rhai darparwyr yn talu ffioedd cofrestru ar gyfer staff; nid yw rhai yn gwneud hynny. Teimlwyd hefyd bod diffyg cymorth i weithwyr o ran eu cofrestru.

Roedd cyfranogwyr yn rhagweld y gallai'r endid arfaethedig wella hygludedd gweithwyr o un sefydliad i'r llall, efallai drwy ryw fath o 'basbort' gweithiwr gofal, lle gallai cofnodion digidol o gofrestriad, hyfforddiant, y GDG a geirdaon 'lapio o amgylch y gweithiwr unigol'. Gallai hyn baratoi'r ffordd i fynd i'r afael â 'mynediad at asiantaeth ddibynadwy / banc dibynadwy / neu gronfa ddibynadwy o staff ar gyfer cyflenwi', sy'n rhywbeth y nododd ddarparwyr ei fod yn fwelch ar hyn o bryd, gan y gallai ei gwneud yn rhwyddach i ddarparwyr gyfnewid neu rannu staff, a rhoi sicrwydd iddynt eu bod wedi cael eu gwirio a'u hyfforddi a bod dim rhaid iddynt dalu ffioedd i asiantaeth staffio cyfryngol masnachol.

Telerau ac amodau

Yn ogystal â'r heriau ynghylch telerau ac amodau gwael, clywsom hefyd lawer o enghreifftiau o sut mae'r *amrywiad* presennol mewn rolau, cyflog, telerau ac amodau yn ansefydlogi'r sector, drwy annog gweithwyr i symud rhwng darparwyr gofal, awdurdodau lleol, a meysydd gofal ac iechyd.

“[Mae'r fasnachfrait] yn syniad da, rydw i'n gweithio i gwmni bach, maen nhw'n gwario'r gyllideb ar hyfforddi staff a'u cael i gofrestru ac yna maen nhw'n mynd i weithio i sefydliadau mwy. Ni allwn dyfu fel cwmni; a all y model newydd hwn atal hyn rhag digwydd?”

(Gweithiwr Gofal)

“Dylid safoni tâl ac amodau ledled Cymru. Ar hyn o bryd mae staff yn cael eu talu'n wahanol mewn gwahanol ardaloedd, mae gan rai fynediad at ofal iechyd, disgowntiau mewn siopau ac ati. Mae angen cysondeb. Mae cyfraddau cyflog yn rhy isel”.

(Gweithiwr gofal)

Mae'r darnio hwn hefyd yn effeithio ar ddilyniant gyrfa ac yn lleihau nifer y staff a gedwir. Mae darparwyr gwahanol yn defnyddio termau gwahanol i ddisgrifio rolau sydd ychydig yn wahanol, a ffyrdd amrywiol o fandio cyflog. Teimlai'r rhai a gymerodd ran fod angen bandiau sy'n seiliedig ar gymhwysedd gyda graddfeydd cyflog cyson ynghlwm wrthynt; gallai fod rolau gofal arbenigol, er enghraifft rhai sy'n ymwneud â dementia, sy'n gofyn am lefelau uwch o hyfforddiant a phrofiad ac yn gwobrwyo pobl sy'n meddu arnynt.

Amlygodd gweithwyr gofal yr effaith y mae diffyg dewis o ran oriau a weithir yn ei chael ar ansawdd bywyd ac ar recriwtio a chadw staff:

“Gwella rotâu staff, mae recriwtio'n anodd oherwydd bod pobl ifanc yn cael trafferth gyda gofal plant pan fydd rotas yn golygu bod rhaid gweithio am saith niwrnod. Mae'n anodd sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, yn enwedig gan na roddir llawer o rybudd am rota'r wythnos nesaf. Mae hyn yn atal pobl rhag gweithio i ni, yn enwedig pobl ifanc gyda theuluoedd”.

(Gweithiwr gofal)

Eglurodd darparwyr eu bod yn cael trafferth rhoi patrymau gwaith cyson i staff, oherwydd y ffordd y mae gofal yn cael ei gomisiynu gan awdurdodau lleol a'r ffordd y mae hyn yn amrywio rhwng awdurdodau. Y gobaith oedd y byddai ffordd genedlaethol o gomisiynu yn cefnogi symudiad tuag at drefniadau gweithio cyffredin, a fyddai'n fuddiol. Ar yr un pryd, roedd yn bwysig cydnabod bod gwaith hynod hyblyg ('economi gîg') hefyd yn ddeniadol i gyfran o'r gweithlu presennol a'r darpar weithlu. Mae angen i'r sector arloesi er mwyn cyflawni hyn mewn ffordd sy'n cefnogi'r gweithiwr, tra'n sicrhau ansawdd a chysondeb i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau. Gallai syniad y 'pasbort gofalwr' fod yn gam cyntaf tuag at hyn.

Llesiant staff

Soniodd darparwyr gofal am bryderon ynghylch y niferoedd cynyddol o staff sy'n profi heriau gyda'u hiechyd meddwl a chorfforol, yn enwedig ers y pandemig. Weithiau roedd hyn yn gofyn am gymorth iechyd galwedigaethol arbenigol neu oruchwyliaeth glinigol (e.e. tua diwedd oes cleientiaid) nad oedd gan ddarparwyr llai o faint fynediad ato.

Cafwyd trafodaethau yn ystod y digwyddiadau ymgysylltu ynghylch p'un a allai model masnachfrait brynu neu negodi buddion a chymhellion ar ran ei aelodau megis yswiriant deintyddol, yswiriant tâl salwch, disgowntiau tanwydd, cerbydau trydan neu wersi gyrru, yn ogystal â llinellau cymorth neu adnoddau eraill i gefnogi gweithwyr gofal yn gyfreithiol, yn ariannol, yn emosiynol neu mewn perthynas â llesiant ehangach.

1.2.2. Hyfforddiant

O ganlyniad i'r gweithgareddau ymgysylltu, fe ddaeth yr angen i ddarparu hyfforddiant mewn ffordd fwy effeithiol i'r amlwg fel thema. Teimlwyd y gallai dull mwy cydgysylltiedig ar draws y sector gofal cartref greu darbodion maint o ran caffael a darparu hyfforddiant o safon. Awgrymodd un o'r mynychwyr weledigaeth 'academi hyfforddi' genedlaethol ar gyfer gofal cartref.

Clywsom fod rhywfaint o ddryswch ar hyn o bryd ynghylch pa hyfforddiant a argymhellir a beth sy'n orfodol. Roedd rhwystredigaeth hefyd ynghylch diffyg hygludedd hyfforddiant gorfodol, a theimlwyd bod hyn yn achosi dyblygu diangen a gwastraff:

“Does dim rhaid i mi ail-sefyll fy mhrawf gyrru bob tro dwi'n newid car, pam mae'n rhaid i bobl ailhyfforddi pan fyddan nhw'n newid swyddi neu'n cael darn newydd o offer?”

(Darparwr Gofal)

Ni all llawer o ddarparwyr fforddio talu gweithwyr i fynychu hyfforddiant a thalu i ôl-lenwi eu rôl barhaol fel y gallant fynychu (hyd yn oed os ydyn nhw'n medru dod o hyd i weithwyr i gyflenwi).

“Yr unig ffordd o fforddio hyfforddiant mewn cwmni preifat yw gweithredu heb ddigon o staff”.

(Gweithiwr gofal)

Eglurodd rhai darparwyr preifat eu bod yn defnyddio cwmnïau hyfforddi preifat neu'n llogi lleoliadau ar gyfer hyfforddiant ac yna'n cyflogi hyfforddwr ar wahân – mae'r ddau opsiwn yn ddruod. Roedd yn ymddangos nad yw Rhaglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol yn diwallu anghenion hyfforddi llawer o ddarparwyr preifat, naill ai oherwydd nad yw'r hyfforddiant cywir ar gael ar yr amser cywir yn y lleoliad cywir, neu oherwydd diffyg ymwybyddiaeth o'r cynnig o fewn y sector preifat.

“Mae angen dull cyson o hyfforddi rhwng y sector cyhoeddus a'r sector preifat. Waeth i bwy bynnag yr ydych yn gweithio yn y sector gofal, dylech gael eich hyfforddi i'r un safon a gallwch ddysgu mwy gan eich cymheiriaid”.
(Gweithiwr gofal)

Roedd sicrhau ansawdd hyfforddiant a sicrhau ei fod yn cyd-fynd â safonau cenedlaethol, fframweithiau, safonau rheoleiddio ac arferion gorau yn bwysig iawn i ddarparwyr. Er eu bod yn gallu gweld bod lle i ddysgu ar-lein, roedd ymdeimlad cryf hefyd ei bod yn well rhoi sylw i lawer o bynciau mewn lleoliadau grŵp wyneb yn wyneb. Gallai mynychwyr ragweld y byddai'r model masnachfrait yn helpu i gydlynu'r ddau gynnig, tra'n lleihau'r risg o ddyblygu adnoddau presennol.

Roedd gan rai darparwyr ddiddordeb mewn dulliau hyfforddi arloesol (fel y defnydd o realiti rhithwir, na allai darparwyr bach eu fforddio ar hyn o bryd) neu fodiwlau arbenigol (fel hyfforddiant ar ddementia datblygedig) a gallent weld potensial mecanwaith a oedd yn ei gwneud yn rhwyddach iddynt gael mynediad at yr adnoddau hyn ar y cyd ac felly mewn ffordd fwy fforddiadwy.

1.2.3. Technoleg

O'r sesiynau ymgysylltu, roedd yn amlwg bod systemau TG lluosog yn cael eu defnyddio yn y sector gofal cartref. Mae rhai systemau yn ofynnol gan gomisiynwyr, e.e. ar gyfer anfonebu – er bod y rhain yn aml yn amrywio rhwng awdurdodau lleol a / neu'r GIG; mae darparwyr hefyd yn prynu meddalwedd yn unigol er mwyn cefnogi eu swyddogaethau busnes eu hunain. Disgrifiodd rhai darparwyr yr anhawster o orfod rheoli sawl system TG ac adrodd; roedd sicrhau a dangos tystiolaeth o seiberddiogelwch yn her ac yn gost arall i fusnesau bach.

Er bod potensial systemau TG i symleiddio prosesau wedi'i gydnabod, esboniodd llawer o ddarparwyr llai nad oes ganddynt na'r amser na'r arbenigedd i ddewis y system fwyaf priodol. Gall prynu datrysiadau meddalwedd fod yn ddrud, ond mae'r buddsoddiad mwyaf yn tueddu i fod o ran yr amser sydd ei angen i sefydlu systemau, eu poblogi a hyfforddi eraill i'w defnyddio.

‘Rydych chi'n mynd i un o'r digwyddiadau gofal cartref. Mae'r holl gwmnïau TG hyn yn arddangos eu system ddiweddaraf. Yna pan fyddwch chi'n ei osod, rydych chi'n sylweddoli nad yw'n gwneud yr hyn rydych chi am iddo'i wneud.’ (Darparwr Gofal)

Cydnabuwyd y byddai cael un system ar gyfer yr holl ddarparwyr a chomisiynwyr yn her enfawr sydd y tu allan i gwmpas y prosiect hwn. Roedd gan ddarparwyr farn wahanol ar ddymunoldeb prosesau a systemau cenedlaethol; er enghraifft, teimlai rhai y byddai system gyflogres ganolog yn helpu, roedd eraill yn glir na fyddai ganddynt ddiddordeb oherwydd bod ganddynt eu trefniadau presennol eu hunain. Y neges gyson oedd y byddai cymorth i nodi a phrynu'r systemau a'r dechnoleg fwyaf priodol yn cael ei groesawu, ond bod yn rhaid i'r rhain arbed amser ac adnoddau iddynt – os yw darparwyr yn dal i orfod mewnbynnu data â llaw er mwyn i system weithio, nid oedd hynny o fawr o fudd iddyn nhw.

1.2.4. Cyllid a chaffael

Mewn perthynas â chyllid a chyfrifyddu, mae prosesau, polisïau a systemau tameidiog unwaith eto yn achosi heriau enfawr i gynaliadwyedd darparwyr, yn enwedig rhai llai o faint.

Mae comisiynwyr awdurdodau lleol a Byrddau Iechyd yn talu cyfraddau gwahanol, ar wahanol gylchoedd, a chan ddefnyddio systemau gwahanol. Eglurodd un o'r darparwyr ei fod yn gweithio i ddeg awdurdod lleol a sawl Bwrdd Iechyd, a bod pob sefydliad yn talu ar gylchoedd gwahanol; eto ni all eu staff aros i gael eu talu sy'n arwain at heriau llif arian enfawr a benthyca drud. Cadarnhaodd eraill y gall yr heriau hyn 'ladd busnesau'; byddai amserlen taliadau cydamserol drwy system unedig yn gwneud gwahaniaeth enfawr.

Amlygodd darparwyr hefyd gyfleoedd amrywiol ar gyfer ffordd ganolog o brynu o fewn y sector, neu ffordd o gydlynu adnoddau a rennir gan gynnwys:

- Yswiriant, e.e. indemniad proffesiynol (nodwyd bod premiymau wedi cynyddu 50%), yswiriant yn erbyn tâl salwch / iawndal clefydau trosglwyddadwy.
- Offer, e.e. cyfarpar diogelu personol.
- Cludiant, e.e. ceir cronfa, gyrwyr, cerbydau 4x4 (er mwyn cyrraedd ardaloedd anghysbell mewn tywydd gwael).
- Anoddau dynol / cyngor cyfreithiol arbenigol.

1.2.5. Adborth a chasgliadau cyffredinol

Manteision a chyfleoedd posibl

Gallai llawer o'r rhai a fynychodd y digwyddiadau ymgysylltu weld manteision posibl o'r model masnachfrait arfaethedig. Yn gyffredinol, roedd y rhain yn cynnwys:

- Y potensial i gynhyrchu arbedion, drwy ddarbobion maint a chydweithio, a allai yn eu tro hybu cynaliadwyedd.

“Gallai'r model hwn, o'i saernio'n ofalus, arbed costau swyddfa gefn a'i gwneud yn bosibl trosglwyddo arbedioni ofalwyr”.
(Darparwr Gofal)

- Y cyfle i gael llais cyfunol, yn benodol ar gyfer y sector gofal cartref.

“Mae yna fwch yn y sector o ran casglu safbwyntiau cynrychioliadol. Nid oes unrhyw ffordd o gael sgwrs gyda'r sector gofal cartref ar hyn o bryd, felly ni allant ddylanwadu ar bolisiau cenedlaethol”.
(Gweithiwr Gofal)

- Dull cydweithredol o ddod o hyd i atebion i faterion ymarferol o fewn y sector, megis gwella'r broses recriwtio, cydlynu hyfforddiant o safon, ac ati.
- Cefnogi'r gwaith o gyflwyno technoleg mewn ffordd fwy cyson ar draws y sector er mwyn gwella effeithiolrwydd:

“Mae technoleg wedi ein helpu i symleiddio a dileu llawer o'n rheolaeth ganol ... ond nid yw'n cael ei defnyddio'n gyson ar draws y sector mewn ffyrdd a allai sicrhau'r effaith fwyaf”.
(Darparwr Gofal)

Risgiau a phryderon

- Rhaid i brisiau fod yn fforddiadwy i ddarparwyr bach a chynhyrchu buddion gwirioneddol iddynt, yn ddelfrydol gan gynnig haenau o wasanaeth ar wahanol bwyntiau pris:

“... er mwyn i fodol masnachfrait fod yn ddichonadwy mae angen iddo gynnig gwasanaeth y mae darparwyr ei eisiau am bris y maent yn gallu, ac yn fodlon ei dalu. Yn ddelfrydol, mewn ffordd sy'n gwella canlyniadau i bobl sy'n cael eu cefnogi”.
(Llythyr yr Homecare Association)

- Roedd pryderon bod natur nid-er--elw y fasnachfrait 'gymdeithasol' yn golygu na allai darparwyr gofal cartref eu hunain wneud elw teg o'u busnesau heb gael eu barnu am wneud hynny; nid felly y mae.
- Risg y gallai'r model masnachfrait ddyblygu gweithgareddau presennol Gofal Cymdeithasol Cymru neu Gofalwn Cymru ac ati, ac ychwanegu at dasgau darparwyr yn lle eu symleiddio.

“Ni all fod yn gwango arall”. (Darparwr Gofal)

- Risg o reoleiddiadau cynyddol / proses ‘drwy'r drws cefn’, er enghraifft pe bai'r model yn gofyn am safonau cenedlaethol pellach yn ychwanegol at y rhai sydd eisoes yn eu lle, ac sydd heb eu costio'n llawn.
- Risg o bolisiâu a phrosesau ‘oddi ar y silff’ nad ydynt yn ystyried y mân wahaniaethau rhwng sefydliadau unigol na'r cyd-destunau lleol y maent yn gweithredu ynddynt.
- Risg y gallai'r fasnachfrait fod o fudd anghymesur i ficro-fentrau (sydd eisoes yn elwa ar ddiffyg rheoleiddio) ac y gallai hyn amharu ar y farchnad.
- Na ddylai darparwyr gael eu cosbi am ddewis peidio ag ymuno (yn enwedig gan y gallai fod llai o fanteision uniongyrchol i gwmnïau mwy, neu'r rhai sydd eisoes yn gweithredu masnachfreintiau).
- Bod y fasnachfrait yn or-uchelgeisiol ar y cychwyn ac yn methu â chyflawni; yn hytrach fe ddylai nodi rhai blaenoriaethau allweddol a chanolbwyntio ar y rhain ar y dechrau:

“Ychwanegwch fodiwlau, yn hytrach na rhedeg cyn y gallwch gerdded” (Darparwr Gofal)

Yn adran 2, rydym yn esbonio sut a pham yr ydym wedi dewis rhai swyddogaethau â blaenoriaeth i'r model masnachfrait ganolbwyntio arnynt o'r cychwyn, a lle rydym yn gweld bod potensial i ehangu hyn i gynnwys swyddogaethau eraill unwaith y bydd y sylfeini wedi'u gosod.

Ar ddechrau adran 2, rydym hefyd yn cyflwyno'r egwyddorion allweddol yr ydym wedi'u defnyddio o'r ymgysylltu â'r sector i lywio datblygiad y fasnachfrait gymdeithasol.

2. Y Model Arfaethedig

2.1. Egwyddorion allweddol o'r ymgysylltu i lywio datblygiad y model

Mae'r astudiaeth ddichonoldeb wedi cydgyhyrchu'r strwythur a'r blaenoriaethau ar gyfer y model gweithredu lefel uchel cychwynnol a'r swyddogaethau a nodir yn adran 2 o'r adroddiad hwn. Rydym wedi gwneud hyn drwy wrando ar flaenoriaethau, pryderon ac adborth darparwyr a gweithwyr gofal amrywiol – fel y crynhoir yn yr adran flaenorol – a dylunio'r model i ymateb i gynifer o'r rhain â phosibl.

Yr egwyddorion arweiniol a gasglwyd gennym o'r ymgysylltu â'r sector oedd bod yn rhaid i unrhyw fodel masnachfrait neu ateb tebyg:

- Fod yn agored i bawb –ni all greu rhwystrau
- Darparu gwasanaethau cost isel
- Lleihau costau busnes
- Cynyddu tryloywder costau
- Cynyddu cyflogau'r gweithlu
- Cynnal elfen o broffidioldeb
- Parhau i ymateb mewn ffordd ystwyth i flaenoriaethau'r sector darparwyr.

y tu hwnt i'r astudiaeth gychwynnol hon, bydd yn hanfodol parhau i gydgyhyrchu a phrofi'r farchnad gyda'r farchnad darparwyr wrth i fanylion ymarferol y model masnachfrait a sut y gellid ei roi ar waith gael eu datblygu.

2.2. Ymchwil ddesg i fodelau amgen

Masnachfreinio

Mae masnachfrait fasnachol yn drefniant busnes pan fo masnachfreiniwr yn rhoi'r hawl i ddeiliad masnachfrait weithredu busnes ar wahân gan ddefnyddio model perchnogol a reolir yn dynn. Mae llawer o fasnachfreintiau yn hynod lwyddiannus. Mae McDonald's, Subway, Costa Coffee, Domino's Pizza, a Kwik Fit ymhlith y masnachfreintiau sy'n enwog iawn.

Mae masnachfreinio eisoes yn fodel busnes safonol yn y sector gofal cartref lle mae masnachfreintiau yn cynnwys Caremark, Right at Home, Everycare a Sylvian. Yn eu hadolygiad yn 2016 o sector gofal cartref Cymru, nododd AGC⁷⁴ enghreifftiau lle roedd y 7% o gwmnïau gofal yn eu sampl arolwg wedi elwa ar fod yn rhan o fasnachfrait.

Mae masnachfrait fasnachol yn ffordd boblogaidd i unigolion ddechrau a rhedeg eu busnesau eu hunain gyda chymorth a chefnogaeth brand a system fusnes sefydledig. Mae ymchwil gan NatWest⁷⁵ yn nodi bod y model hwn yn fwy deniadol i fenywod a phobl o dan 30 oed na modelau busnes eraill. Maent yn nodi bod chwarter y deiliaid masnachfrait a dros draean o'r holl ddeiliaid masnachfrait newydd yn fenywod.

Mae safoni yn agwedd hollbwysig ar fasnachfreinio. Mae'n sicrhau bod cwsmeriaid a staff yn cael profiad cyson ar draws busnesau sy'n eiddo ac yn cael eu rheoli'n annibynnol. Mae hefyd yn sicrhau ansawdd ac yn lleihau costau. Cyflawnir hyn wrth i'r masnachfreiniwr reoli prosesau

⁷⁴ Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (2016) 'Uwchben a Thu Hwnt' Adolygiad enedlaethol o ofal cartref yng Nghymru': <https://www.gov.wales/docs/cssiw/report/161027aboveandbeyondcy.pdf>

⁷⁵ <https://www.natwest.com/business/insights/sector-trends/agriculture/women-and-millennials-help-drive-franchise-sector-to-rec-levels.html>

gweithredu, ad-drefnu cadwyni cyflenwi, gan orfodi arferion gorau a mecanweithiau rheoli ansawdd trofwaol anhyblyg.

Mae masnachfreintiau' cynnig rhaglenni hyfforddiant a chymorth cynhwysfawr i helpu deiliaid masnachfrait i ddeall a gweithredu'r model busnes anhyblyg yn effeithiol. Unwaith y bydd y deiliaid masnachfrait wedi sefydlu eu busnes, mae'r masnachfreiniwr darparu cymorth parhaus gyda marchnata, canllawiau gweithredol, a mynediad at fuddsoddiad parhaus.

Mae cytundeb i ddefnyddio brand y masnachfreiniwr wrth wraidd y trefniant busnes. Mae hyn yn galluogi deiliaid masnachfrait i drosoli enw da a chydabyddiaeth o frand sefydledig i ddenu cwsmeriaid a meithrin ymddiriedaeth yn y farchnad. Mae'n galluogi entrepreneuriaid sydd â sgiliau masnachol i ddarparu gwasanaethau mewn meysydd y mae ganddynt ychydig o brofiad ohonynt neu ddim profiad o gwbl. Mae hyn yn cynnwys ym maes gofal cartref.

Mae deiliaid masnachfrait'n talu ffioedd amrywiol i'r masnachfreiniwr. Mae'r ffioedd hyn yn cynnwys ffi masnachfrait gychwynnol, sy'n amrywio rhwng £15,000 a £30,000 yn y sector gofal cartref. Yn ogystal, rhaid i ddeiliaid masnachfrait dalu breindaliadau parhaus, sef canran o'u refeniw neu elw. Mae'r ffioedd hyn yn dechrau o 4.5% o'r trosiant. Yn [Atodiad 1](#), rydym wedi cynnwys y ffordd y mae Caremark yn disgrifio'r cymorth a'r costau hyn ar ei wefan.⁷⁶

Mae'r trefniant busnes yn gofyn am lefel uchel iawn o dryloywder masnachol rhwng y masnachfreiniwr a deiliad y masnachfrait.

Yn astudiaeth AGC (2016) nodwyd y diffiniad a ganlyn ar gyfer y model masnachfrait fasnachol presennol ym maes gofal:

“Masnachfreinio yw pan fydd busnes yn cael contract i weithredu asiantaeth o dan frand, fel Care Watch neu Home Instead. Mae'n rhaid i'r asiantaeth dalu cost rheoli (tua 5 i 7 y cant). Mae'n rhaid i'r asiantaeth hefyd dalu am wasanaethau eraill sydd wedi'u teilwra neu eu brandio (er enghraifft, systemau monitro galwadau pwrpasol, pecynnau hyfforddi, dogfennau cyflogaeth a systemau ariannol). Mae masnachfreintiau yn tueddu i warchod eu henw da yn ffyrnig. Maent yn ddetholus ynghylch pwy y maent yn caniatáu iddynt ddefnyddio'u henw ac mae ganddynt systemau rheoli ansawdd mewnol trwyadl” (AGC 2016, t. 109 / 110)”.

Nododd darparwyr y canlynol yn astudiaeth AGC:

- Roeddent yn gwerthfawrogi'r cymorth a gânt gan eu masnachfreinwyr: yn enwedig pan oeddent yn newydd i'r busnes, gwnaethant ei ddisgrifio fel 'ffordd ddiogel a chefnogol o adeiladu asiantaeth newydd ac yn lleihau'r siawns o wneud camgymeriadau' (AGC 2016, t. 110).
- Mae'r costau o fod yn rhan o fasnachfrait fel arfer wedi'u gwrthbwysu gan y fantais o fod yn rhan o frand, o safbwynt marchnata.
- Mae masnachfreinwyr yn tueddu i ganolbwyntio ar Loegr i raddau helaeth ac nid yw'r canllawiau y maent yn eu cynnig yn adlewyrchu'r cyd-destun o weithio yng Nghymru, yn enwedig y dirwedd reoleiddiol wahanol.
- Daeth yr adroddiad i ben drwy argymhell y gallai Llywodraeth Cymru “annog y gwaith o ddatblygu masnachfrait gofal cartref wedi'i brandio yng Nghymru er mwyn cefnogi

76

https://franchise.caremark.co.uk/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=Care_Franchise&utm_term=care%20franchise&gclid=CjwKCAjw-eKpBhAbEiwAqFL0mkATk8JJ1qVsTG3nX3DOzV6AiR-16yT2utWtPbyC3SMn5wV1FnVr_xoCFTIQAvD_BwE

busnesau gofal cartref newydd a llai o faint” (t. 9), “o bosibl fel menter buddiant cymdeithasol” (t. 209).

Masnachfreintiau cymdeithasol

Mae masnachfreinio cymdeithasol yn defnyddio elfennau o fodolau masnachfreinio masnachol profedig i gyflawni effaith gymdeithasol.

Gwnaeth Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (2020)⁷⁷ gynnal adolygiad o fodolau amgen o ofal cartref a rhoi sylw i sawl fersiwn gymdeithasol (nid-er-elw a/neu â chymhorthdal) o'r model masnachfrait. Nodwyd y diffiniad a ganlyn ganddynt:

“Mae masnachfreintiau cymdeithasol yn gweithredu yn debyg i fasnachfreintiau masnachol, gan ddefnyddio strwythur ac enw brand sy'n bodoli eisoes i gefnogi ailadrodd neu raddio modelau profedig drwy bartneriaethau cytundebol. Mewn masnachfreintiau cymdeithasol mae'r elw'n cael ei ail-fuddsoddi.”
(Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru 2020, t. 13)

Darperir diffiniad arall gan Ziokowska (2018)⁷⁸ :

“Mae masnachfrait cymdeithasol yn golygu defnyddio dull masnachfreinio masnachol i atgynhyrchu a rhannu model sefydliadol profedig er mwyn cael mwy o effaith gymdeithasol, gan gynnal cynlluniau ansawdd a chynhyrchiant ar yr un pryd ar sail y safoni sy'n bresennol ym mhob masnachfrait” (Ziokowska 2018, t. 96)

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (2020) yn defnyddio **Care and Share Associates (CASA)** ([Be Caring bellach <https://becaring.org.uk/>](https://becaring.org.uk/)), fel enghraifft. Fe ddechreuodd fodel masnachfrait gymdeithasol yng Ngogledd Ddwyrain Lloegr yn 2004, gyda chyllid cychwyn Ewropeaidd cyn cyrraedd sefyllfa pan oedd yn gallu ariannu ei hun (drwy godi ffi breindal o 4.2% pan fydd cwmni masnachfrait newydd yn adennill costau). Darparodd CASA amrywiaeth o wasanaethau cymorth swyddfa gefn i ddeiliaid masnachfrait, gan gynnwys cymorth gydag agweddau busnes megis cofrestru gyda chyrrff rheoleiddio, datblygu cynlluniau busnes, prosesau adnoddau dynol, cymorth i gael mynediad at restrau darparwyr cymeradwy, cyllid cychwyn busnes a hyfforddiant i staff. Cafodd ei ail-lansio fel busnes sy'n eiddo i'r gweithwyr yn 2019 ac, o dan yr enw Be Caring, dyma'r darparwr gofal cymdeithasol mwyaf yn y DU sy'n eiddo i'r gweithwyr.

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (2020) hefyd yn rhoi sylw i'r hyn sy'n debyg rhwng y model hwn a'r cymorth swyddfa gefn ynghylch contractio, rheoleiddio, a hyfforddiant ar gyfer datblygu microfentrau y mae'r fenter gymdeithasol [Community Catalysts <https://www.communitycatalysts.co.uk/>](https://www.communitycatalysts.co.uk/) yn eu darparu, er bod hynny heb y berthynas fasnachfrait gyfreithiol ffurfiol yn ei lle.

Daeth Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (2020) i'r casgliad a ganlyn:

“Gall trefniadau masnachfrait hwyluso mynediad i'r farchnad i ddarparwyr llai drwy ddarparu cymorth ymarferol ac ariannol, yn ogystal â thrwy wella mynediad at hyfforddiant a gwybodaeth i ddatblygu ansawdd gofal” (t. 14).

Fodd bynnag, gwnaethant gadarnhau bod diffyg o ran gwerthuso modelau masnachfreinio yn y sector gofal yn ffurfiol, ac roedd hyn i'w weld hefyd yn yr adolygiad o dystiolaeth ar gyfer yr astudiaeth ddichonoldeb hon.

⁷⁷ Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (Bennett, L., Parc, M. a Martin, S.) (2020) Modelau amgen o ofal cartref, Rhagfyr 2020, <https://www.wcpp.org.uk/wp-content/uploads/2020/11/Modelau-amgen-o-ofal-cartref.pdf>

⁷⁸ Ziokowska, M. (2018) Social enterprise scaling up strategy – franchise development, *Studia i Materia*, 1/2018 (26): 95–104: https://cor.sgh.waw.pl/bitstream/handle/20.500.12182/845/3social%20enterprise_2018H.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Ariannodd y Sefydliad Iechyd y rhaglen [Archwilio Masnachfreinio Cymdeithasol](https://www.health.org.uk/funding-and-partnerships/programmes/exploring-social-franchising) <<https://www.health.org.uk/funding-and-partnerships/programmes/exploring-social-franchising>> rhwng 2017 a 2021. Gyda chyllid cychwynnol gan y sefydliad ac arbenigedd masnachfreinio cymdeithasol gan [Spring Impact](https://www.springimpact.org/) <<https://www.springimpact.org/>>, dyluniodd pob un o bedwar arloeswr iechyd ei fodel masnachfrait gymdeithasol pwrpasol ei hun a datblygu systemau a dogfennau masnachfreinio cymdeithasol i gefnogi'r gwaith o atgynhyrchu eu modelau ar draws y GIG. Mae nodau'r rhaglen hon yn sylweddol wahanol i'r rheini yn ein hastudiaeth, gan mai nod gwaith y Sefydliad Iechyd oedd codeiddio ac atgynhyrchu arloesedd, yn hytrach na modelau gweithredu busnes safonol. Gwnaeth y gwerthusiad annibynnol⁷⁹ bwysleisio faint o amser ac adnoddau sydd eu hangen ar ddechrau'r prosiect i ddatblygu llawlyfrau ac offer safonedig i gefnogi'r broses o atgynhyrchu'r modelau mewn cyd-destunau eraill, ond hefyd gwerth y gwaith hwn.

Mae'r gallu i ddefnyddio'r mentrau cenedlaethol presennol fel sbardun ar gyfer masnachfreinio cymdeithasol yn y sector gofal cartref yng Nghymru yn fantais enfawr – mae llawer o'r gwaith i safoni fframweithiau wedi hen ddechrau.

Nododd y gwerthusiad hefyd negeseuon cyffredinol sy'n ymddangos yn berthnasol i'n hastudiaeth ddichonoldeb ynghylch pwysigrwydd rhwydweithio i sefydlu 'brand' neu ymdeimlad o berthyn, dysgu ac addasu, sicrhau 'cydweddu' â strategaeth a pholisïau ehangach, gan sicrhau ymrwymiad ar lefel uwch, a hefyd ymrwymiad a brwdfrydedd gan randdeiliaid lleol.

Gwnaeth Cumberland a Litalien (2018⁸⁰) gwblhau adolygiad systematig o fasnachfreinio cymdeithasol. Nodwyd mwy na 95 o fasnachfreintiau cymdeithasol yn y DU ganddynt, ar wahanol ffurfiau, o gwmnïau cyfyngedig, i elusennau cofrestredig i gwmnïau cyfyngedig drwy warant. Maent yn amrywio o gwmnïau mawr, rhyngwladol sy'n ymwneud ag iechyd a gofal cymdeithasol, fel Marie Stopes, i sefydliadau amgylcheddol neu gymunedol, fel Greenworks.

Gelir gwahaniaethu rhwng y masnachfreintiau cymdeithasol hyn a'u cymheiriaid masnachol fel a ganlyn:

- gwerthoedd a rennir a chydweithrediad rhwng aelodau,
- presenoldeb rhwydwaith cydgysylltu annibynnol neu uned gymorth ganolog,
- eu hamcanion i ddiwallu anghenion cymdeithasol.

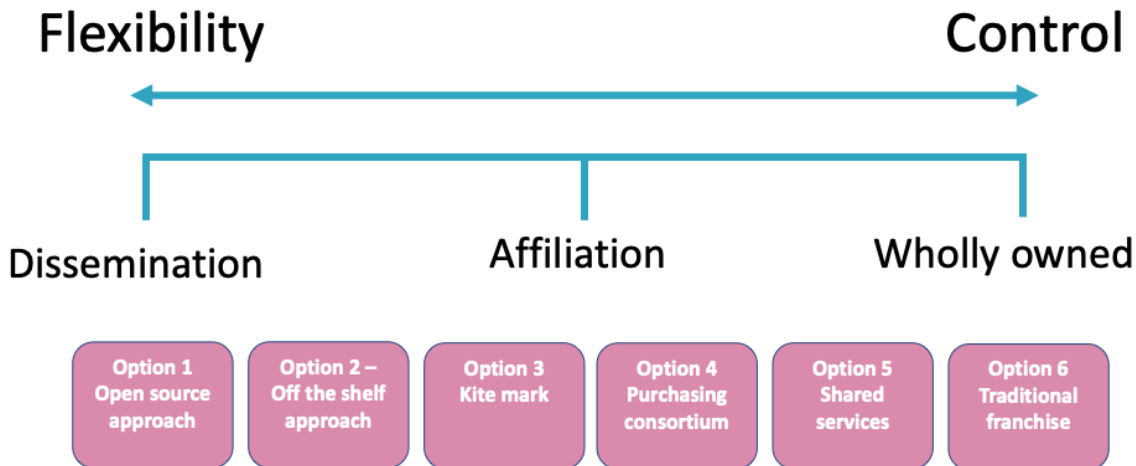
2.3. Graddau'r rheolaeth o fewn model masnachfrait

Ar ôl ystyried swyddogaeth eang, diben a manteision posibl y model masnachfrait arfaethedig, daeth yn amlwg y gellid datblygu'r model hwn fel bod lefelau gwahanol iawn o reolaeth. Er enghraifft, gallai hyn amrywio o'r 'rhwydwaith cydgysylltu annibynnol' a ddisgrifiwyd gan Cumberland a Litalien (2018) hyd at gyflwyno brand masnachol â llawer o reolaeth drwy fodel masnachfrait, wedi'i ategu gan gcontractau cyfreithiol.

Ar ddechrau'r astudiaeth ddichonoldeb, datblygodd y tîm gontinwrm o opsiynau, gyda phob un ohonynt yn ymhlygu lefelau gwahanol o reolaeth, fel y dangosir yn y ddelwedd ganlynol, a'r disgrifiadau o'r opsiynau gwahanol oddi tano:

⁷⁹ Y Sefydliad Iechyd / Cordis Bright (2022) Exploring Social Franchising Programme, Adroddiad Gwerthuso Terfynol a Chrynodeb, Mehefin 2022. <https://www.cordisbright.co.uk/news/exploring-social-franchising-programme>

⁸⁰ Cumberland, D. M. a Litalien, B. C. (2018) Social franchising: a systematic review, Journal of Marketing Channels, 2018, CYF. 25, RHIF. 3, 137–156: https://paulcollege.unh.edu/sites/default/files/media/2022/07/cumberlanda_and_litalien_2018.pdf



Opsiwn 1: Ffynhonnell agored

Mae sefydliad canolog yn creu ac yn lledaenu dulliau arfer gorau unigol (a dogfennaeth gysylltiedig, hyfforddiant ac ati) i ddarparwyr. Yn syml, mae darparwyr yn cytuno i dderbyn ac ystyried defnyddio prosesau neu ddogfennau, sy'n parhau i fod yn eiddo i'r sefydliad canolog.

Opsiwn 2: Oddi ar y silff

Mae sefydliad canolog yn datblygu model cenedlaethol ar gyfer rhedeg sefydliad gofal cartref. Mae hyn yn cynnwys yr holl ddogfennaeth a phrosesau y byddai eu hangen ar ddarparwr i redeg sefydliad gofal cartref llwyddiannus yng nghyd-destun systemau Cymreig. Mae'r darparwr yn cytuno i ddefnyddio'r prosesau neu'r dogfennau, sy'n parhau i fod yn eiddo i'r sefydliad masnachfrait.

Opsiwn 3: Nod barcud

Mae sefydliad canolog yn datblygu model cenedlaethol ar gyfer rhedeg sefydliad gofal cartref. Mae darparwyr yn mabwysiadu'r dull, ac os felly, bydd y sefydliad canolog yn monitro ansawdd ac yna'n dyfarnu nod barcud.

Opsiwn 4: Consortiwm prynu

Mae sefydliad canolog yn gweithredu fel consortiwm prynu ar gyfer darparwyr, gan brynu nwyddau a gwasanaethau ar eu rhan er mwyn cyflawni darvoudion maint.

Opsiwn 5: Cydwasanaeth

Mae sefydliad canolog yn datblygu swyddogaethau swyddfa gefn sy'n ofynnol ar gyfer rhedeg sefydliad gofal cartref llwyddiannus. Mae darparwyr yn defnyddio'r gwasanaethau hyn gan dalu ffi neu danysgrifiad.

Opsiwn 6: Masnachfrait draddodiadol

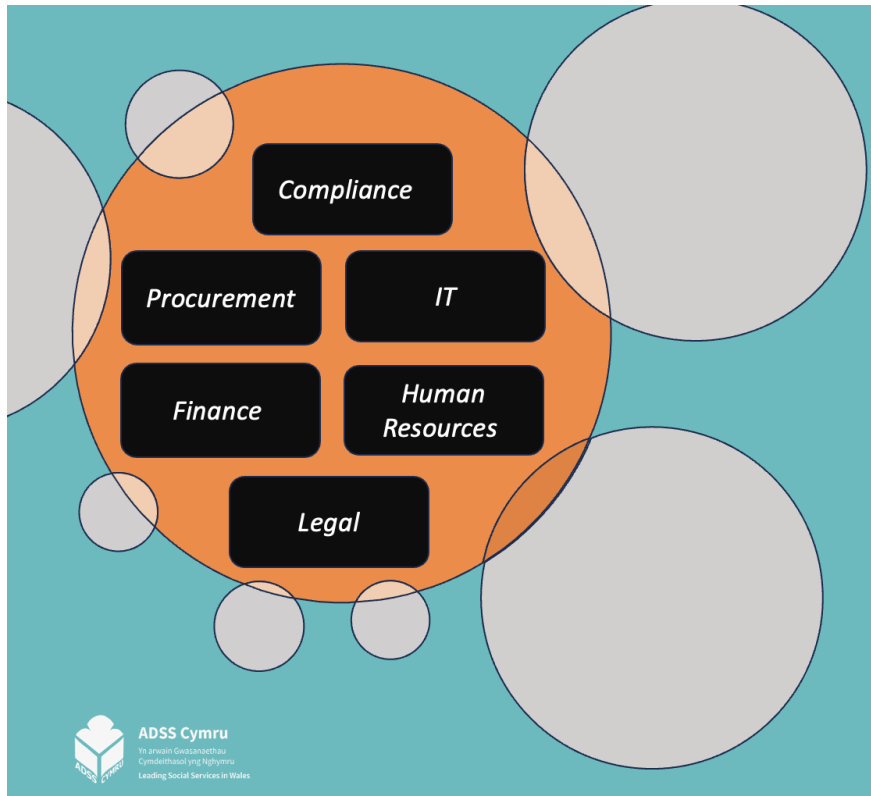
Mae sefydliadau sy'n darparu gofal cartref yn mabwysiadu'r gwasanaeth cenedlaethol gan ddefnyddio dull mandadol ar gyfer pob elfen o ddarparu gwasanaeth. Mae hyn yn creu un system genedlaethol. Rhaid i ddarparwyr ddilyn y model busnes a fydd yn cael ei greu.

2.4. Strwythurau amgen ar gyfer y corff canolog

Ochr yn ochr â'r ystod uchod o opsiynau, mae modelau gwahanol o bosibl ar gyfer strwythur sefydliadol y corff canolog. Rydym yn cyflwyno'r rhain yma, ynghyd â'u manteision a'u hanfanteision.

Cydwasanaeth

Mewn trefniant cydwasanaeth, mae sawl sefydliad mawr neu uned fusnes yn canoli ac yn rhannu gwasanaethau cyffredin. Yn y sector cyhoeddus, mae hyn fel arfer yn cynnwys y swyddogaethau cyfreithiol, cyllid ac adnoddau dynol. Fel y mae'r diagram canlynol yn dangos, mae hyn yn gofyn am integreiddio pob sefydliad neu uned sy'n cymryd rhan i raddau (a gynrychiolir gan y cylchoedd o amgylch yr ymyl).



Manteision

- Gall cydwasanaethau fod yn drawsnewidiol ac mae ganddynt y potensial i gynhyrchu darbodion cost amlwg (y Gymdeithas Llywodraeth Leol 2012⁸¹)

Anfanteision

- Ffordd anhyblyg o ddarparu gwasanaethau
- Trefniadau llywodraethu cymhleth a all eu gwneud yn ddud iawn i'w sefydlu, yn enwedig rhwng sefydliadau lluosog sydd â strwythurau cyfreithiol gwahanol.

Mentrau cydweithredol

Yn ôl Cooperatives UK⁸², mae saith egwyddor graidd sy'n diffinio sut mae menter gydweithredol yn gweithredu:

- Mae'n eiddo i'w aelodau ac yn cael ei reoli ganddynt. Mae'n bodoli er budd ei aelodau, a fyddai, yn yr achos hwn, yn ddarparwyr gofal.

⁸¹ Cymdeithas Llywodraeth Leol / Drummond MacFarlane (2012) Services shared: costs spared? An analysis of the financial and non-financial benefits of local authority shared services:

<https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/services-shared-costs-spa-61b.pdf>

⁸² Co-operatives UK: Co-op values and principles, cyrchwyd ar 27 Hydref 2023 o: <https://www.uk.coop/ValuesPrinciples>

- Mae'n ddemocrataidd - mae hyn yn golygu bod gan bob aelod lais cyfartal o ran y modd y caiff ei redeg a sut y defnyddir elw.
- Mae pob aelod yn cyfrannu'n ariannol mewn rhyw ffordd - o brynu nwyddau, gweithio i'r fenter gydweithredol, buddsoddi ynddo neu benderfynu sut i wario'i elw.
- Mae'n fusnes annibynnol, sy'n eiddo i'w aelodau ac yn cael ei reoli ganddynt.
- Mae'n cynnig addysg a hyfforddiant i bawb sy'n ymwneud ag ef, fel y gallant ddatblygu'r fenter gydweithredol a hybu'r manteision cydweithredu.
- Mae'n cydweithredu gyda mentrau cydweithredol eraill, yn gweithio gyda nhw ac yn eu cefnogi.
- Mae'n cefnogi'r cymunedau y mae'n gweithio gyda nhw.

Mae'r diagram canlynol yn cynrychioli'r strwythur hwn, lle mae darparwyr gofal yn dewis ymuno â'i gilydd i greu menter gydweithredol sy'n cyflawni swyddogaethau craidd, neu'n caffael gwasanaethau ar ran pawb ar y cyd.

Manteision

- Yn canolbwyntio ar y darparwr
- Democrataidd
- Potensial i gynhyrchu darbodion ariannol sylweddol

Anfanteision

- Biwrocratiaeth gymhleth
- Strwythur anhyblyg
- Deuaidd - mae darparwyr naill ai i mewn neu allan

Masnachfrait Traddodiadol

Mae busnesau bach sy'n debyg i'w gilydd o ran swyddogaeth a strwythur yn cael defnyddio cynnyrch, tiriogaeth, brandio a phrosesau busnes dan drwydded gan sefydliad canolog. Mae'r darlun canlynol yn dangos sut y gallai pob asiantaeth rannu tiriogaeth yn y model hwn.

Manteision

- Cefnogaeth gychwynol ddwys ar gyfer aelod-fusnesau newydd
- Prosesau busnes tryloyw
- Yn hyrwyddo safoni a chysondeb cynhyrchion a gwasanaethau

Anfanteision

- Costau cychwyn uchel i ddarparwyr newydd
- Ffioedd parhaus
- Cyfyngol

1.1. Crynodeb o gyngor cyfreithiol

Rhoddodd ADSS Cymru, gyda chefnogaeth Practice Solutions, gyfarwyddyd i Vincent King o Weightmans LLP i ymchwilio i'r posibilrwydd o sefydlu endid cyfreithiol newydd i ddarparu gwasanaethau i ddarparwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Dyma grynodeb o argymhellion Weightmans:

1. Er ei bod, yn ddamcaniaethol, yn bosibl sefydlu hwn fel trefniant hollol gytundebol, heb fod angen sefydlu endid newydd, yn ein barn ni fe fyddai'n well darparu'r gwasanaethau drwy endid cyfreithiol newydd.
2. Mae'r endid cyfreithiol newydd hwn yn debygol o fod â nifer cymharol fach o staff sy'n gweinyddu'r trefniadau (efallai y bydd secondiadau hefyd yn bosibl) ac felly bydd angen iddo ymrwymo i gontractau â darparwyr gwasanaethau trydydd parti i ddarparu'r gwasanaethau i aelodau.
3. Cwmni cyfyngedig drwy warant yw'r model yr ydym yn ei argymhell gan fod hwn yn fodel corfforaethol nid-er-elw sy'n hyblyg ac sydd wedi'i ddeall yn dda a fyddai'n gweithio'n dda yma; mae'n annhebyg bod statws elusen yn ddichonadwy.
4. Llywodraethu'r endid: fel cwmni cyfyngedig drwy warant, byddai'r model llywodraethu yn cael ei nodi yn yr erthyglau cymdeithasu pwrpasol, a byddai'n cael ei adolygu dros amser - byddai hyn yn cynnwys penodi a diswyddo cyfarwyddwyr (a fydd â chyfrifoldebau statudol o dan y Ddeddf Cwmnïau), maint y bwrdd a sut mae'n gweithredu.
5. Model ariannu: Y ffynhonnell fwyaf tebygol o gyllid yw aelodau, a allai fod ar ffurf ffi tanysgrifio sefydlog a thaliad amrywiol sy'n gysylltiedig â'r defnydd o wasanaethau. Os bydd unrhyw gyrff yn y sector cyhoeddus yn cyfrannu cyllid, bydd angen gwirio'r drefn rheoli cymhorthdal.
6. Model contractio: gallai'r endid sefydlu fframweithiau gyda darparwyr gwasanaethau trydydd parti, a fyddai'n galluogi aelodau i gontractio'n uniongyrchol â darparwyr ar gyfer y gwasanaethau hynny y maent yn dymuno'u cael yn ôl y gofyn, o bosibl gyda thaliad comisiwn bach i'r endid wedi'i fynegi fel canran o'r taliadau a delir am wasanaethau a dderbyniwyd.
7. Gwasanaethau corfforaethol (h.y. i gefnogi gweithrediad yr endid): efallai y byddai'n well i'r endid brynu unrhyw wasanaethau sydd eu hangen arno i gefnogi ei weithrediadau gan ddarparu'r gwasanaethau trydydd parti, yn hytrach na chan aelodau, ar yr amod bod ganddo'r modd i wneud hynny. Mae hyn yn osgoi'r angen i ystyried y posibilrwydd o gymhwyso'r gyfundrefn rheoli cymhorthdal pe bai unrhyw gyrff sector cyhoeddus yn darparu'r cymorth hwn.
8. Staffio'r endid: Sefydlu'r endid gyda nifer cymharol fach o staff a gyflogir yn uniongyrchol, ar sail y dybiaeth na fydd, ynddo'i hun, yn darparu llawer o wasanaethau i aelodau, neu ddim yn darparu gwasanaethau iddynt o gwbl.. Gallai'r aelodau hefyd secondio staff, cyn belled ag y telir am hyn ar sail hyd braich yn achos aelodau'r sector cyhoeddus, fel nad yw'n gymhorthdal. Parhau i adolygu'r trefniadau, gyda'r model staffio yn esblygu yn ôl yr angen.

Mae'r strwythur sefydliadol arfaethedig, a ddisgrifir yn yr adran nesaf, wedi'i lywio gan y cyngor cyfreithiol, y dystiolaeth gyhoeddedig bresennol a'r egwyddorion sy'n deillio o ymgysylltu â'r sector.

1.2. Y strwythur sefydliadol

Mae'r adran hon o'r adroddiad yn ymdrin â thri chwestiwn mawr.

- Beth yw natur y fasnachfrait gymdeithasol yr ydym yn ei chynnig?

- Beth yw'r trefniadau masnachol rhwng y fasnachfrait gymdeithasol, darparwyr gofal cartref, awdurdodau lleol, a Llywodraeth Cymru?
- Sut fydd yr endid yn darparu'r gwasanaethau, a beth yw'r costau a'r buddion sy'n gysylltiedig â'r gwasanaethau hyn?

1.2.1. Natur yr endid

Rydym yn cynnig bod gan yr endid dri amcan clir sydd wedi'u cysylltu â safoni prosesau busnes er mwyn:

1. Lleihau'r costau ar gyfer sefydliadau gofal cartref, gan ei gwneud yn bosibl:
 - a. Gwneud elw neu wargedion cynaliadwy
 - b. Gwario cyfran fwy sylweddol o'r buddsoddiad cenedlaethol mewn gofal cartref ar gyflogau gweithwyr gofal cartref.
2. Cefnogi pobl sydd ag ystod eang o sgiliau a phrofiad bywyd i ddechrau gwasanaethau gofal cartref newydd, gan gynnwys mentrau cymdeithasol a chwmnïau cydweithredol.
3. Sicrhau bod mecanweithiau cenedlaethol effeithlon i gefnogi'r sector gofal cartref i ymateb yn effeithlon i alw cynyddol, er enghraifft drwy gefnogi prosesau recriwtio a chadw'r gweithlu.

Masnachfrait gymdeithasol

Wrth wraidd y model mae masnachfrait gymdeithasol. Fodd bynnag, rydym wedi ystyried rhai elfennau a ddefnyddir ym maes masnachfreinio traddodiadol, masnachol, e.e.:

- Lefelau uchel o gysondeb gweithredol.
- Cefnogaeth weithredol i entrepreneuriaid sy'n ymuno â marchnad.
- Canolbwyntio ar broffidioldeb busnesau bach a chanolig.
- Tryloywder ariannol.

Yn wahanol i fasnachfrait fasnachol, yr egwyddor sylfaenol yw gwerth cymdeithasol ac nid elw, ac mae'n seiliedig ar gydweithredu, nid cystadleuaeth - ar egwyddorion cydweithredol (ond nid ar strwythur cyfreithiol cydweithredol). Nid yw hyn yn golygu na ddylai darparwyr gael eu cefnogi i wneud elw neu gystadlu yn erbyn ei gilydd.

Cwmni Cyfyngedig drwy Warant

Yn dilyn y cyngor cyfreithiol, rydym yn cynnig y bydd cwmni cyfyngedig trwy warant yn datblygu ac yn cynnal y fasnachfrait gymdeithasol.

Defnyddir y strwythur corfforaethol hwn yn gyffredin gan sefydliadau nid-er-elw, elusennau, mentrau cymdeithasol, clybiau ac endidau eraill nad ydynt yn bwriadu dosbarthu elw i'w haelodau neu gyfranddalwyr. Yn hytrach na chael cyfranddalwyr, mae gan gwmni cyfyngedig drwy warant aelodau sy'n gweithredu fel gwarantwyr.

Mae'n darparu buddion atebolrwydd cyfyngedig tra'n caniatáu i sefydliadau ddilyn eu hamcanion heb ganolbwyntio ar ddosbarthu elw.

Mae aelodau (gwarantwyr) y cwmni yn cytuno i gyfrannu swm penodol o arian (swm enwol fel arfer, megis £1) tuag at ddyledion y cwmni os caiff ei ddirwyn i ben. Mae eu hatebolrwydd wedi'i gyfyngu i'r swm hwn, felly nid yw eu hasedau personol mewn perygl.

Gall aelodau cwmni cyfyngedig drwy warant fod yn unigolion neu'n sefydliadau eraill, ac mae ganddynt hawliau pleidleisio ym mhenderfyniadau'r cwmni.

1.2.2. Sut fydd yr endid yn darparu'r gwasanaethau?

Yn hytrach na datblygu a darparu gwasanaethau'n uniongyrchol, rôl y fasnachfrait gymdeithasol yw nodi, cydlynu a chefnogi sefydliadau gofal cartref gyda gwasanaethau sy'n eu galluogi i gyflawni swyddogaeth fusnes hollbwysig am yr un gost neu ansawdd uwch am gost is.

Bydd hyn hefyd yn cynnwys lefel uchel o gydgyssylltu systemau ag awdurdodau lleol, rheoleiddwyr, a'r llywodraeth genedlaethol, y bydd yn ofynnol iddynt sicrhau bod eu systemau'n rhyngweithio'n effeithlon â'i gilydd a'r endid er mwyn sicrhau effeithlonrwydd y system gyfan.

Y farn gyffredinol yw bod 650 o wasanaethau yn darparu'r un gwasanaeth yn ôl pob golwg. Fodd bynnag, mae pob gwasanaeth yn rheoli pob swyddogaeth fusnes yn wahanol. Weithiau, gall y gwahaniaethau hyn fod yn sylweddol, fel y contractau cyflogaeth y maent yn eu cynnig i staff. Fel y gwelsom ym Mhennod 1, mae'r cymhlethdod hwn yn cael ei waethygu pan fo awdurdodau lleol yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr wneud pethau'n wahanol, hyd yn oed pan fyddant yn darparu gwasanaethau o fewn yr un system iechyd a gofal cymdeithasol.

Gall hyn olygu, hyd yn oed os oes gan ddau wasanaeth yr un perchennog, bod rhaid iddynt gael eu rhedeg mewn ffordd wahanol os ydynt yn gwasanaethu awdurdodau gwahanol. Yn ystod y cyfnod ymgynghori, disgrifiodd un darparwr y trefniadau yr oedd yn eu gwneud i weithio'n llyfn ar draws dau awdurdod lleol, lle roedd un awdurdod yn talu cyfradd fesul awr a oedd bum punt yn uwch na'r llall. Roedd y ddau awdurdod yn yr un economi leol ac roedd ganddynt ddaearyddiaeth debyg. Mae'n bwysig nodi na chafodd y gwahaniaeth ei achosi gan ffactor fel gwledigrwydd. Mae'r cymhlethdod hwn wedyn yn cael ei waethygu ymhellach gan y GIG, sy'n contractio mewn ffordd wahanol.

1.2.3. Prosesau pobl a thechnoleg

Ystyriwyd bod tair elfen i swyddogaethau busnes.

- Pobl
- Prosesau
- Technoleg

Weithiau gelwir hyn yn driawd "pobl, proses ac offer". Mae'n ddull cyffredin sydd wedi'i brofi'n dda ac fe'i defnyddir ar draws lawer o sectorau er mwyn archwilio sut mae busnes neu system yn gweithredu.

Pobl

Mae staff a rheolwyr sefydliad darparu gofal cartref yn gyfrifol am gyflawni swyddogaethau busnes hanfodol. Maent yn gyfrifol am gyflawni tasgau - gan gynnwys gofal uniongyrchol, gwneud penderfyniadau, gosod strategaeth a thactegau busnes, a sicrhau gwaith newydd. Ar lefel system, mae pobl mewn llawer o sefydliadau eraill yn rhyngweithio â'r rhai sy'n gweithio i sefydliad gofal cartref i gefnogi'r gwaith o ddarparu gwasanaethau gofal cartref. Mae hyn yn cynnwys comisiynwyr a rheoleiddwyr.

Prosesau

Mae prosesau'n cynrychioli'r gyfres systematig a threfnus o gamau neu weithgareddau y mae busnes yn ymgymryd â nhw i ddarparu gwasanaethau, cynhyrchu cynhyrchion, datblygu a sicrhau cyfleoedd busnes, a rheoli ei faterion busnes. Mae prosesau effeithlon a diffiniedig yn sicrhau cynhyrchiant ac ansawdd y sefydliad. Mae enghreifftiau o brosesau mewn sefydliad gofal cartref yn cynnwys recriwtio, dilysu, talu anfonebau neu greu datganiadau elw a cholled. Mae sefydliadau o fewn cadwyn gyflenwi hefyd yn dibynnu ar brosesau a reolir gan sefydliadau eraill. Weithiau, caiff y rhain

eu rheoli a'u rheoleiddio'n dynn gan drydydd partiön. Mewn trefniadau masnachfrait, mae'r masnachfreiniwr yn pennu ac yn rheoli llawer o brosesau'n fanwl.

Technoleg

Mae hyn yn cynnwys yr holl offer, systemau a seilwaith technolegol i gefnogi a gwella ei weithrediadau. Mae hyn yn cynnwys caledwedd, meddalwedd, rheoli data, systemau cyfathrebu, ac adnoddau technolegol eraill. Mae technoleg yn gynyddol arwyddocaol o ran gwella effeithlonrwydd, galluogi penderfyniadau sy'n cael eu llywio gan ddata, gwella rhyngweithio cwsmeriaid, ac aros yn gystadleuol.

Mae technoleg yn cefnogi prosesau: Mae busnesau'n defnyddio technoleg i awtomeiddio a symleiddio prosesau, gan leihau ymdrech â llaw a gwallau posibl. Er enghraifft, gall systemau rheoli rhestr eiddo optimeiddio prosesau cadwyn gyflenwi.

Mae pobl yn dilyn prosesau: Mae gweithwyr yn cadw at weithdrefnau a llifoedd gwaith sefydledig er mwyn sicrhau cysondeb ac effeithlonrwydd yn eu gwaith. Mae hyfforddiant ymarferol a dogfennaeth broses glir yn hanfodol i'r agwedd hon.

1.2.4. Cytundebau trwyddedu

Mae cytundeb trwyddedu yn gontract cyfreithiol rhwng dau barti sy'n rhoi'r hawl i un parti ddefnyddio eiddo deallusol penodol neu asedau y mae'r parti arall yn berchen arnynt neu'n eu rheoli. Mae cytundebau trwyddedu wrth wraidd trefniadau masnachfrait, ac rydym yn ceisio atgynhyrchu'r dull hwn yma.

Yn yr achos hwn, rydym yn awgrymu bod y masnachfreiniwr cymdeithasol yn ymrwymo i gytundebau trwyddedu gyda sefydliadau gofal cartref i ddefnyddio prosesau busnes perchnogol sydd wedi'u halinio i ddarparu gofal cartref yn effeithlon. Yn y ddwy bennod ganlynol rydym wedi archwilio dau faes busnes swyddogaethol yn fanwl - cyllid ac adnoddau dynol.

Yn benodol, mae cytundeb trwyddedu yn caniatáu i'n cwmni bach i ganolig gael mynediad at gyngor arbenigol a phrosesau busnes safonol, gan ein galluogi i fod yn fwy effeithlon wrth harneisio pŵer technoleg yn y cwmwl.

Bydd hyn yn gofyn am gytundeb cydweithredol â llywodraeth leol, y rheoleiddwyr, a Llywodraeth Cymru. Yn ganolog i'r cytundeb hwn fydd cerdyn cyfradd ar gyfer y gwasanaethau a ddarperir. Bydd hwn yn nodi'r gost i'r darparwr gwasanaeth, y mae'n rhaid iddi fod yn uniongyrchol gysylltiedig â ffioedd a delir i sefydliadau gofal cartref. Trafodir mecanweithiau hyn yn adran nesaf y bennod hon.

Byddai'r fasnachfrait gymdeithasol yn cael incwm drwy werthu gwasanaethau drwy gytundebau trwyddedu. Gallai hefyd dderbyn ffioedd am weithredu fel asiant cydgysylltu ar gyfer awdurdodau lleol, rheoleiddwyr, a Llywodraeth Cymru.

1.3. Is-swyddogaethau dan ystyriaeth

Gwnaethom nodi'r rhestr ganlynol o swyddogaethau busnes cyffredin o fewn y sector darparwyr gofal cartref drwy gyfres o gamau:

- Gwnaethom ddefnyddio penawdau cost o ddata'r Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol a'r ymarfer Fair Cost of Care (Cost Deg o Ofal) yn Lloegr i gynhyrchu rhestr hir o swyddogaethau busnes sy'n berthnasol i'r sector gofal cartref.
- Buom yn ystyried fel tîm pa swyddogaethau busnes a allai gael eu cwmpasu gan fodel masnachfrait gymdeithasol.

Arweiniodd hyn at lunio'r rhestr ganlynol:

- **Rheoleiddio:** cydymffurfio, archwilio
- **Adnoddau dynol:** Recriwtio a dethol, gwirio a dilysu, telerau ac amodau, polisïau adnoddau dynol
- **Cyllid:** Y gyflogres, pensiynau, anfonebu, treuliau, taliadau
- **Hyfforddiant:** Codi a chario, iechyd a diogelwch, datblygiad proffesiynol parhaus
- **TG:** Caledwedd, meddalwedd, system rheoli cysylltiadau cwsmeriaid (CRM), systemau rheoli cynnwys (CMS), technoleg gynorthwyol
- **Prynu:** Gwisgoedd, prydlesu cerbydau, marchnata, cyfleustodau, yswiriant, gwasanaethau cyfreithiol, bancio

Gwnaethom archwilio'r potensial i'r model gwmpasu'r swyddogaethau hyn a swyddogaethau eraill drwy'r ddau ddigwyddiad ymgysylltu cychwynnol, sef datblygu bwrdd MIRO ar y cyd (**Atodiad x**), a'r gwaith ymgysylltu ehangach â'r sector (fel y disgrifir yn [adran 1](#))

Daethom i'r casgliad bod awydd a photensial i bob un o'r swyddogaethau hyn gael eu cynnwys o fewn model masnachfrait cenedlaethol.

Fodd bynnag, o ystyried yr adnoddau sydd ar gael yn yr astudiaeth ddichonoldeb, dewiswyd dwy o'r swyddogaethau hyn i'w datblygu'n fanylach. Dewiswyd cyllid ac adnoddau dynol gennym ar y sail y gellid defnyddio'r dechnoleg bresennol am gost gymharol isel i gael effaith sylweddol ar y swyddogaethau hyn. Daeth adnoddau dynol i'r amlwg fel blaenoriaeth allweddol o'r adolygiad o'r gwaith ymgysylltu a'r dystiolaeth; mae'n amlwg y byddai'r effaith bosibl ar y system iechyd a gofal gyfan o ganlyniad i wella prosesau recriwtio yn sylweddol. Mae'r ddwy bennod nesaf yn ystyried y ddwy swyddogaeth hyn yn eu tro, gan ddarparu, i bob pwrpas, astudiaeth achos fanwl o'r cyflwr presennol a'r sefyllfaoedd a ragwelir yn y dyfodol ar gyfer y ddwy ohonynt.

2. Cyllid a Chyfrifyddu

2.1. Cyflwyniad

Yn y bennod hon, rydym yn archwilio dichonoldeb y **fasnachfrait gymdeithasol** o ran darparu systemau a phrosesau i gefnogi sefydliadau darparu gyda swyddogaethau busnes hollbwysig sy'n ymwneud â chyllid a chyfrifyddu. Er hwylustod, byddwn yn disgrifio'r rhain fel "swyddogaethau cyllid".

Byddwn yn rhoi cyd-destun cryno i bwysigrwydd y swyddogaeth gyllid i sefydliadau gofal cartref, yn nodi'r trefniadau fel ag y maent ar hyn o bryd (y "sefyllfa bresennol") ac yna mewn senario lle mae'r masnachfreiniwr yn cefnogi swyddogaethau cyllid sefydliadau gofal cartref unigol (y "sefyllfa yn y dyfodol").

Yna mae ystyriaeth o'r costau a'r buddion ariannol o ddatblygu swyddogaeth gyllid wedi'i chynnwys ym [Mhennod 5: Dadansoddiad cost a budd](#).

2.2. Y cyd-destun

2.2.1. Systemau ariannol a masnachfreinio

Safoni ac integreiddio swyddogaethau cyllid masnachfreiniwr a deiliaid masnachfrait yw conglfaen unrhyw fodel masnachfreinio. Mae hyn oherwydd mai un o nodweddion sylfaenol contract masnachfreinio yw lefel uchel o dryloywder ariannol dwy ffordd, gyda chyfrifoldebau a rhwymedigaethau penodol rhwng y ddau barti i ddarparu data.

Mae angen dealltwriaeth gyffredin ar y masnachfreiniwr a deiliad y fasnachfrait o gostau gweithredu a chostau'r gadwyn gyflenwi, prisiau derbynol, a gorswm. Mae'r trefniant hwn, sy'n cael ei lywio gan wybodaeth fusnes, yn amlwg o fudd i'r masnachfreiniwr, ond mae hefyd yn grymuso deiliaid masnachfrait i wneud penderfyniadau gwybodus sy'n cefnogi eu hamcanion ariannol ac yn cyfrannu at hyfywedd, effeithlonrwydd ac addasrwydd y system fasnachfrait.

2.2.2. Swyddogaethau cyllid a busnesau bach a chanolig

Mae'r canlynol yn cynnwys rhai o'r swyddogaethau cyllid safonol y mae'n rhaid i lawer o fusnesau bach a chanolig eu rhoi ar waith i gyflawni eu swyddogaeth gyllid.

Yr is-swyddogaeth gyfrifyddu

- Cyfrifyddu: System i reoli trafodion ariannol, gan gynnwys cofnodi incwm a threuliau.
- Anfonebu a bilio: System i greu anfonebau, olrhain taliadau a rheoli cyfrifon derbyniadwy.
- Adroddiadau ariannol: System i gynhyrchu adroddiadau sylfaenol fel mantolenni a datganiadau elw a cholled.
- Llif arian: System i fonitro a darogan llif arian.

Yr is-swyddogaeth cydnabyddiaeth ariannol

- Y gyflogres: Mae system yn cyfrifo ac yn dosbarthu cyflogau gweithwyr, yn rheoli didyniadau, ac yn cynhyrchu slipiau cyflog.
- Pensiynau: System i reoli ymrestru, olrhain cymhwysra, cyfrifo cyfraniadau, ac adrodd ar fuddion a gynigir i weithwyr

Yr is-swyddogaeth weithrediadau

- Rheoli'r rhestr eiddo: System i olrhain lefelau'r rhestr eiddo.
- Datblygu busnes, cynaliadwyedd a thwf gweithredol: tendro / ymuno â fframweithiau, cynefino, cydweithio a phartneriaethau.

Yr Is-swyddogaeth cydymffurfedd a rheoli trethi

- Rheoli trethi: System i gyfrifo trethi, ffeilio ffurflenni treth, a dangos cydymffurfedd â rheoliadau treth.

Gyda'i gilydd, mae'r swyddogaethau hyn yn ffurfio canolfan rheolaeth ariannol unrhyw fusnes bach i ganolig. Yn ein gwaith modelu costau a ddisgrifir yn y bennod cost a budd rydym wedi canolbwyntio ar yr **is-swyddogaethau cyfrifyddu a chydabyddiaeth ariannol**.

Bydd gan berchnogion busnes unigol eu disgwyliadau eu hunain o ran twf, elw, ac archwaeth am risg, ond mae cysondeb rhyfeddol yn y gwaith prosesu ariannol o ddydd i ddydd y mae'n rhaid i bob sefydliad gofal cartref ei wneud.

Mae hyn oherwydd:

Bod ganddynt fodolau gweithredu tebyg, yn yr ystyr eu bod yn ddarostyngedig i drefniadau masnachol rheoledig⁸³

- Y bu'n rhaid symud i systemau cwmwl y mae CThEF yn eu pennu er mwyn sicrhau cydymffurfedd â'r rhaglen Troi Treth yn Ddigidol.

Troi Treth yn Ddigidol

Mae Troi Treth yn Ddigidol yn fenter gan Drysorlys Ei Fawrhydi sydd â'r nod o ddigideiddio a moderneiddio'r system dreth. Mae'n ei gwneud yn ofynnol i fusnesau gynnal cofnodion digidol, cyflwyno ffurflenni treth yn ddigidol, a defnyddio meddalwedd gydnaws i sicrhau bod adroddiadau treth yn gywir ac yn effeithlon. Ers 2019, mae Troi Treth yn Ddigidol wedi'i gwneud yn ofynnol i fusnesau sydd wedi'u cofrestru ar gyfer TAW sydd â throsiant trethadwy uwchlaw'r trothwy TAW o £85,000 gadw cofnodion digidol a defnyddio meddalwedd gydnaws i gyflwyno'u ffurflenni treth TAW i Gyllid a Thollau Ei Fawrhydi (CthEF) yn uniongyrchol.

Mae'r polisi hwn wedi newid y ffordd y mae busnesau bach yn rheoli swyddogaethau busnes hanfodol yn sylweddol, gan gynnwys eu swyddogaeth gyllid a ddisgrifir uchod. Mae busnesau wedi gorfod mabwysiadu neu uwchraddio'u systemau ariannol er mwyn sicrhau eu bod yn gydnaws â gofynion Troi Treth yn Ddigidol. Mae hyn wedi arwain at gynyddu faint o gofnodion ariannol sydd wedi'u digideiddio, prosesau awtomatig o fewnbynnu data, a gwelliannau o ran cywirdeb adroddiadau treth.

Mae Troi Treth yn Ddigidol hefyd yn sicrhau y gall trefniadau treth gadw i fyny â newidiadau economaidd ehangach, gan gynnwys y ffordd y mae busnesau'n rhyngweithio â marchnad lafur sy'n gynyddol wasgaredig a thameidiog. Un enghraifft yw sicrhau rheolaeth dreth effeithiol ar gyfer pobl sy'n symud yn gyflym rhwng cyflogwyr o fewn un sector neu sydd â sawl swydd drethadwy.⁸⁴

⁸³ Gall y rhain, er enghraifft, olygu bod awdurdodau lleol yn ei gwneud yn orfodol defnyddio systemau a dulliau ariannol penodol.

⁸⁴

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/621174/20170620_OT_S_Gig_economy_Focus_paper_update.pdf

2.5. Y sefyllfa bresennol

Paradocs y cyflwr presennol yw fod gradd uchel o gyffredinedd naturiol eisoes yn bodoli o ran y ffordd y mae sefydliadau gofal cartref yn darparu swyddogaethau gyllid. Fodd bynnag, oherwydd nad yw'r swyddogaethau hyn wedi'u halinio, mae lefel uchel o gymhlethdod sy'n ychwanegu costau at y system gyffredinol.

Er gwaethaf y cysondeb lefel uchel yn y sector, mae gan bob sefydliad ei ddull ei hun o gyflawni ei swyddogaeth gyllid sydd ychydig yn wahanol i dulliau sefydliadau eraill. Defnyddir amrywiaeth eang o dechnegau a thechnoleg i reoli busnesau. Nid yw'r systemau a'r prosesau y maent yn cael eu gorfodi i'w defnyddio wedi'u safoni o fewn marchnad unigol, gan fod awdurdodau lleol yn aml yn defnyddio dulliau gwahanol iawn. Y canlyniad yw bod rhaid i ddarparwyr ymdrin â sawl trefniant ariannol yn gyson gydag ychydig o gwsmeriaid masnachol blaenllaw.

Mae cysondeb rhyfeddol o ran y gwaith prosesu ariannol dyddiol y mae'n rhaid i bob sefydliad gofal cartref ei wneud oherwydd:

Bod ganddynt fodolau gweithredu tebyg, o ran y ffaith eu bod yn ddarostyngedig i drefniadau masnachol rheoledig a ddiffinnir gan awdurdodau lleol a chomisiynwyr eraill⁸⁵.

- Eu bod wedi symud llawer o swyddogaethau cyllid i blatfformau cyllid yn y cwmwl y mae CThEF yn eu pennu er mwyn sicrhau bod busnesau bach a chanolig yn cydymffurfio â'r fenter Troi Treth yn Ddigidol.

Er gwaethaf y cysondeb arwynebol hwn yn y sector, mae gan bob sefydliad ei ddull ei hun o gyflawni ei swyddogaeth gyllid sydd ychydig yn wahanol i dulliau sefydliadau eraill. Mae darparwyr hefyd yn prynu technoleg sy'n swyddogaethol debyg ac sy'n bodloni gofynion cydymffurfedd â Troi Treth yn Ddigidol ond nad yw wedi'i safoni.

Yn ogystal, mae awdurdodau lleol yn aml yn defnyddio dulliau gwahanol iawn o lunio adroddiadau ariannol, cynllunio modelau darparu gwasanaethau a phennu prisiau. Y canlyniad yw bod rhaid i ddarparwyr ymdrin â sawl trefniant ariannol yn gyson gydag ychydig o gwsmeriaid masnachol blaenllaw. Mae i'r cymhlethdod hwn fuddion a heriau i ddarparwyr, ac i'r system iechyd a gofal cymdeithasol yn ehangach.

Buddion

- **Ymreolaeth:** gall perchnogion a rheolwyr sefydliadau gofal cartref ddefnyddio'u systemau ariannol dewisol. Mae hyn yn rhoi ymreolaeth a rheolaeth iddynt dros eu prosesau rheoli cyllid gan eu galluogi i ddilyn eu gweithdrefnau ariannol, fformatau adrodd, a rheolaethau mewnl sefydledig. Mae rhai perchnogion wedi dweud wrthym eu bod yn teimlo ei bod yn hanfodol cynnal yr ymreolaeth fusnes hon. Mae perchnogion eraill wedi dweud wrthym y byddai system unigol safonol sy'n integreiddio ag awdurdodau lleol yn fuddiol.
- **Hyblygrwydd:** gall perchnogion a rheolwyr ddewis system sy'n cyd-fynd â'u hanghenion, eu gofynion a'u sgiliau. Mae rhai perchnogion yn ffafrio technoleg; mae'n well gan eraill gael mwy o reolaeth ymarferol.

Heriau

- **Y gallu i ryngweithredu:** mae amrywiaeth y dulliau gweithredu yn golygu nad yw systemau ariannol gwahanol yn integreiddio, gan ei gwneud yn heriol cyfnewid gwybodaeth ariannol a chydweithio ar brosesau ariannol. Mae hwn yn wendid sylweddol gan ei fod yn atal gweithgarwch cydweithredol rhwng busnesau a rhwng busnesau ac awdurdodau lleol i gefnogi amcanion strategol llywodraeth leol a'r llywodraeth genedlaethol. Enghraifft dda o

⁸⁵ Gall y rhain, er enghraifft, olygu bod awdurdodau lleol yn ei wneud yn orfodol defnyddio systemau a dulliau ariannol penodol.

hyn oedd yr her a wynebodd y llywodraeth o ran sicrhau bod codiadau go iawn yn y cyflog byw yn cael eu trosglwyddo i weithwyr rheng flaen.

- **Cymhlethdod goruchwyliaeth ariannol:** Gyda sefydliadau gofal cartref lluosog yn defnyddio systemau ariannol sydd ychydig yn wahanol i'w gilydd, gall awdurdodau lleol wynebu cymhlethdodau o hyd o ran rheoli a chysoni data ariannol, megis anfonebau, taliadau, a datganiadau ariannol. Gall hyn arwain at gynyddu'r baich gweinyddol a chamgymeriadau posibl os nad oes prosesau a rheolaethau priodol ar waith.
- **Diffyg cymorth i helpu sefydliadau gofal cartref i lywio'u twf yn y dyfodol:** Ar hyn o bryd, mae Datganiadau o Sefyllfa'r Farchnad yn cael eu datblygu'n rhanbarthol i gyfleu'r gofynion y bydd gan gomisiynwyr yn y dyfodol i ddarparwyr. Gall y dogfennau hyn fod yn anodd eu dehongli. Ni chaniateir i gomisiynwyr gefnogi busnesau unigol oherwydd rheolau caffael.

1.1. Y trefniant masnachfrait fasnachol

Pan fo sefydliad gofal cartref eisoes mewn trefniant masnachfrait fasnachol, disgwylir iddo fod yn dryloyw iawn o ran ei faterion ariannol. Fel rheol, bydd y cytundeb masnachfrait yn cynnwys cymalau sy'n rhoi'r awdurdod i'r masnachfreiniwr fonitro fframwaith ariannol cyflawn deiliad y fasnachfrait. Ystyrir bod hyn yn un o'r manteision o fod yn berchen ar fasnachfrait oherwydd, yn gyfnewid i hyn, bydd cymorth gweithredol cynnar ar gael gan y masnachfreiniwr os yw metrigau ariannol allweddol yn awgrymu bod tanberfformiad.

1.2. Y sefyllfa yn y dyfodol

Yn y cyflwr yn y dyfodol, rydym yn cynnig bod y masnachfreiniwr yn cefnogi'r sefydliadau darparu gyda'u swyddogaeth gyllid. Wrth wraidd hyn bydd un dull cenedlaethol y bydd awdurdodau lleol a darparwyr yn glynu wrtho, sef cyfres o ddulliau technoleg neu dechnolegol i reoli eu swyddogaeth gyllid. Bydd hyn yn atgynhyrchu llawer o'r prosesau sydd ar gael mewn masnachfrait fasnachol.

1.2.1. Platfform yn y cwmwl

Er mwyn cefnogi'r systemau cyllid o fewn y model, mae'n hanfodol bod yr elfennau technolegol yn cyd-fynd ar lefel uchel, a chynigir bod hyn yn cael ei ddarparu drwy blatfform cyllid unigol yn y cwmwl. Mae platfformau yn y cwmwl yn darparu sylfaen hyblyg y gellir ei hehangu'n gyflym ar gyfer systemau ariannol a rennir. Maent yn galluogi pobl sy'n cyflawni swyddogaeth gyllid o fewn sefydliad gofal cartref i gael mynediad i'r system o unrhyw le, gan hwyluso cydweithredu, a'i gwneud yn bosibl integreiddio'n ddi-dor â chymwysiadau busnes eraill. Mae seilwaith yn y cwmwl yn sicrhau bod systemau ar gael bob amser, yn sicrhau bod data'n ddiogel, ac yn hwyluso diweddariadau amser real a chopiau wrth gefn.

Nid yw'r union drefniadau masnachol ar gyfer platfform cyllid unigol yn y cwmwl wedi'u harchwilio yn yr astudiaeth hon. Fodd bynnag, fel y nodwyd yn gynharach, cynigir y bydd y masnachfreiniwr yn gwerthu trwydded i sefydliadau gofal cartref er mwyn cael mynediad at broses.

Nodweddir nodweddiol masnachol cytundebau prisio yn y cwmwl gan drwyddedau fesul mis. Mae'r ffioedd ar gyfer y gwasanaeth hwn yn cynyddu gan ddibynnu ar faint y sefydliad a nifer y defnyddwyr sy'n defnyddio'r system. I'r darparwyr hynny sydd eisoes yn defnyddio technoleg debyg, rydym yn credu y bydd y taliadau ar gyfer system y fasnachfrait gymdeithasol yn debyg. Bydd rhai costau yn gysylltiedig â chyflogi nifer bach o bobl o fewn y sefydliadau canolog i gefnogi'r swyddogaethau cyllid, cyflogres a chyfrifyddu.

Mae'r tabl canlynol yn disgrifio'r prif newidiadau rhwng y cyflwr presennol a'r cyflwr yn y dyfodol: drwy ddarparu cymorth i ddarparwyr ar ffurf pobl, prosesau a thechnoleg, bydd yr ateb arfaethedig yn eu galluogi i gyflawni eu swyddogaeth gyllid yn fwy effeithlon.

	Presennol	Dyfodol
Pobl	Mae sefydliadau darparu yn cyflogi pobl i gyflawni gweithgareddau swydd trafodiadol sy'n ymwneud â'u swyddogaeth gyllid a chyfrifydd. Yn aml mae gan y bobl hyn rolau swydd gweinyddol. Mae sefydliadau darparu yn cyflogi pobl i gyflawni gweithgareddau swydd rheoli sy'n ymwneud â'u swyddogaeth gyllid a chyfrifyddu. Yn aml mae gan y bobl hyn rolau swydd goruchwylio neu reoli. Mae rhai sefydliadau darparu yn cyflogi pobl i gyflawni gweithgareddau strategol sy'n ymwneud â'u swyddogaeth gyllid a chyfrifyddu.	Mae gweithgareddau swydd trafodiadol yn awtomataidd i raddau helaeth bellach. Mae Troi Treth yn Ddigidol eisoes wedi cychwyn y broses hon. Mae'r holl weithgareddau swydd trafodiadol sy'n weddill yn cael eu darparu drwy gymwysiadau yn y cwmwl sy'n awtomeiddio tasgau gweinyddol. Mae rhywfaint o weithgareddau rheoli cleientiaid sy'n ymwneud â'r swyddogaeth gyllid a chyfrifyddu yn cael ei ddarparu gan y masnachfreiniwr. Gallai hyn gynnwys gosod neu gytuno ar gyfraddau. Mae'r holl weithgareddau masnachol strategol yn parhau i gael eu cyflawni o fewn y sefydliad darparu.
Prosesau	Mae gan bob darparwr ei lyfr prosesau ei hun. Mae'r rhain yn aml wedi datblygu dros amser. Yn gynyddol, mae awdurdodau lleol yn ei gwneud yn orfodol defnyddio prosesau penodol. Fodd bynnag, nid oes llawer o gysondeb rhwng y prosesau y mae awdurdodau lleol yn ei gwneud yn ofynnol eu defnyddio. Mae CThEF yn ei gwneud yn ofynnol defnyddio llawer o swyddogaethau cyllid allweddol drwy'r rhaglen Troi Treth yn Ddigidol. Yn y cyd-destun hwn mae gan sefydliadau darparu hyblygrwydd i drefnu a rheoli rhai o'u swyddogaethau cyllid a chyfrifyddu.	Mae'r rhan fwyaf o'r swyddogaethau cyllid a chyfrifyddu sy'n wynebu tuag allan wedi'u cynllunio gan y corff canolog. Mae llawer iawn o gysondeb i'w weld ym mhob awdurdod lleol ledled Cymru. O fewn y cyd-destun hwn mae gan sefydliadau darparu hyblygrwydd i drefnu a rheoli swyddogaethau ariannol annibynnol sy'n ymwneud â'u strategaeth fusnes eu hunain gan gynnwys llunio adroddiadau mewnol.
Technoleg	Mae llawer o dechnolegau'n cael eu defnyddio yn y sector. Datblygir technolegau i fod yn bwrpasol i'r sefydliad ac nid i'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru. Nid yw dulliau gweithredu megis hunanwasanaeth gweithwyr a hunanwasanaeth rheolwyr wedi'u gwreiddio'n eang iawn. Nid yw'r dechnoleg ddiweddaraf yn cael ei defnyddio.	Diffinnir cyfres unigol o gyllid a chymwysiadau gan y sefydliad canolog. Caiff hyn ei ddarparu gan drydydd partion. Mae cyfres o gymwysiadau yn sicrhau'r gallu i ryngweithredu â systemau awdurdodau lleol ledled Cymru. Mae cymorth sylweddol ar gael ar gyfer defnyddio cymwysiadau mewn cyd-destun Cymreig.

Buddion

Mae llawer o fanteision cymhellol yn deillio o integreiddio swyddogaethau cyllid sefydliadau gofal cartref

- Drwy gyfuno swyddogaethau cyllid, gall darparwyr gyflawni arbedion cost sylweddol. Mae'r model yn safoni prosesau gan wella effeithlonrwydd gweithredol. Nodir hyn ymhellach ym **Mhennod 5: Dadansoddiad cost a budd**
- Mae'r model yn ei gwneud yn bosibl i ddarparwyr i gael mynediad at dechnolegau ariannol datblygedig ac arbenigeddau a allai fod wedi bod yn rhy gostus fel arall. Gall darparwyr drosoli meddalwedd cyfrifyddu blaengar, offer dadansoddi data, a datrysiadau awtomeiddio drwy gyfuno adnoddau. Mae'r technolegau hyn yn optimeiddio prosesau rheoli cyllid, yn gwella cywirdeb data, ac yn darparu mewnwelediadau gwerthfawr, gan alluogi darparwyr i wneud penderfyniadau gwybodus a chael mantais gystadleuol.
- Gall darparwyr wella'u galluoedd rheoli cyllid ar y cyd drwy gyfnewid arferion gorau, profiadau a syniadau. Mae'r amgylchedd cydweithredol hwn yn tanio creadigrwydd, yn annog strategaethau ymaddasol, ac yn datgloi cyfleoedd busnes newydd, gan hybu eu twf masnachol.
- Mae darparwyr yn gwella ymddiriedaeth a hygredd rhanddeiliaid drwy alinio strwythurau adrodd ariannol a glynu wrth brosesau safonedig. Mae'r ymddiriedaeth hon, yn ei thro, yn agor drysau i bartneriaethau newydd, yn denu buddsoddwyr, ac yn cryfhau sefyllfa'r farchnad, gan ysgogi llwyddiant masnachol pellach.
- Gall darparwyr optimeiddio costau, cael mynediad at dechnolegau datblygedig, cydweithredu ar gyfer twf, a sefydlu sylfaen ariannol gadarn sy'n eu galluogi i ffynnu mewn tirwedd fusnes gystadleuol.

Mae'r buddion canlynol yn ymwneud â datblygiad yr economi sylfaenol:

- **Cefnogi economïau lleol cydnerth:** Mae systemau cyllid effeithiol yn galluogi sefydliadau gofal cartref i gynnal sefydlogrwydd ariannol, gan sicrhau y darperir gwasanaethau hanfodol o fewn cymunedau lleol. Maent yn hybu cydnerthedd economaidd drwy gefnogi busnesau sydd wedi'u gwreiddio'n ddwfn yn yr economi leol.
- **Cydweithio a phartneriaeth:** Mae systemau cyllid yn hwyluso cydweithio a phartneriaethau rhwng busnesau bach a chanolig yn yr economi sylfaenol, gan ei gwneud yn bosibl iddynt gydweithio tuag at nodau cyffredin. Gall hyn gynnwys mentrau ariannu ar y cyd, rhannu adnoddau ariannol, a gwaith cynllunio ariannol cydgysylltiedig i fynd i'r afael ag anghenion cymunedol yn effeithiol.
- **Arferion ariannol moesegol a chyfrifol:** Mae systemau cyllid effeithiol yn hyrwyddo arferion ariannol moesegol a chyfrifol o fewn busnesau bach a chanolig yn yr economi sylfaenol. Maent yn galluogi busnesau i gynnal egwyddorion megis cyflogau teg, caffael cyfrifol, a rheoli adnoddau mewn ffordd gynaliadwy, gan alinio â gwerthoedd cyfeiriad polisi'r economi sylfaenol.

Risgiau

Mae'n bwysig nodi nad yw'r risgiau a'r rhwystrau hyn yn anorchfygol, ond dylid mynd i'r afael â hwy yn rhagweithiol yn ystod camau cynllunio a gweithredu'r b roses o integreiddio systemau ariannol a rennir.

- **Problemau cydnawsedd:** Mae'n bosibl y wynebir heriau wrth integreiddio systemau ariannol ar draws 500 o fusnesau bach a chanolig oherwydd amrywiadau mewn meddalwedd, fformatau data, neu arferion cyfrifyddu. Mae sicrhau bod systemau'n gydnaws a bod data'n trosglwyddo'n llyfn rhyngddynt, yn gallu golygu bod angen ymdrech dechnegol sylweddol a bod angen gwneud addasiadau, a gall hyn arwain at oedi a chostau ychwanegol.
- **Gwrthwynebiad i newid:** Bydd gweithredu systemau ariannol a rennir yn ei gwneud yn ofynnol i'r sector fabwysiadu prosesau, technolegau a llifoedd gwaith newydd. Gall

gwrthwynebiad i newid gan weithwyr neu randdeiliaid o fewn darparwyr rwystro broses integreiddio llwyddiannus. Bydd goresgyn gwrthwynebiad drwy strategaethau rheoli newid effeithiol a chyfathrebu clir yn hanfodol.

- **Pryderon ynghylch diogelwch a phreifatrwydd data:** Mae rhannu data ariannol rhwng llawer o ddarparwyr yn peri y bydd pryderon yn codi ynghylch diogelwch a phreifatrwydd. Mae sicrhau mesurau diogelu data cadarn, gan gynnwys amgryptio, rheolaethau mynediad, a chydymffurfedd â rheoliadau perthnasol, yn hollbwysig. Rhaid i ddarparwyr fod yn hyderus yn niogelwch eu gwybodaeth ariannol wrth gymryd rhan mewn systemau a rennir.
- **Llywodraethu a gwneud penderfyniadau:** Gall sefydlu strwythur llywodraethu ar gyfer systemau ariannol a rennir fod yn gymhleth, yn enwedig pan fydd llawer o ddarparwyr yn rhan ohonynt. Mae angen diffinio prosesau penderfynu, perchnogaeth data, ac atebolrwydd yn glir er mwyn osgoi gwrthdaro a sicrhau bod y system a rennir yn cael ei rheoli'n effeithiol.
- **Ymddiriedaeth a chydweithio:** Gall meithrin ymddiriedaeth a chydweithredu ymhlith darparwyr fod yn heriol. Mae rhannu gwybodaeth ariannol yn gofyn am lefel uchel o ymddiriedaeth ymhlith y busnesau sy'n cymryd rhan. Rhaid i ddarparwyr oresgyn pryderon posibl ynglŷn â chyfrinachedd, cystadleuaeth, a dosbarthu buddion yn deg er mwyn sicrhau system ariannol a rennir sy'n llwyddiannus a chynaliadwy.

1.2.2. Casgliad

Rydym wedi nodi y gellir cael buddion sylweddol o ganlyniad i symud tuag at fodel gweithredu lle mae masnachfaint gymdeithasol yn hwyluso dull cyffredin o ymdrin â gweithgareddau ariannol trafodiadol ar gyfer y sector.

2. Adnoddau dynol

Yn y bennod hon, rydym yn archwilio dichonoldeb y fasnachfrait gymdeithasol o ran darparu systemau a phrosesau i gefnogi sefydliadau darparu gyda swyddogaethau busnes allweddol sy'n ymwneud ag adnoddau dynol (AD). Er hwylustod byddwn yn disgrifio'r rhain fel "swyddogaethau AD".

I wneud hyn, byddwn yn nodi'r trefniadau fel y maent ar hyn o bryd (y sefyllfa bresennol) ac yna mewn senario pan fo'r sefydliad canolog yn cyflawni rhai o'r swyddogaethau AD i gefnogi sefydliadau gofal cartref unigol (y cyflwr yn y dyfodol).

Mae adnoddau dynol wedi cael eu hystyried yn fanwl yn yr astudiaeth ac mae canfyddiadau gwahanol weithgareddau ymchwil wedi'u cyflwyno mewn adrannau blaenorol o'r adroddiad. Er enghraifft:

- Cyflwynir canfyddiadau ymchwil ddesg berthnasol sy'n ymwneud â heriau'r gweithlu yn [adran 1.3.2](#).
- Disgrifir gweithgareddau'r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol wrth ddatblygu safonau gofynnol ar gyfer cyflog a fframwaith dilyniant cyson yn [adran 1.3.3](#)
- Disgrifir y swm sylweddol o adnoddau a gweithgarwch a ddarperir yn y maes hwn gan Gofal Cymdeithasol Cymru yn [adran 1.3.4](#)
- Cyflwynir yr adborth gan y sector mewn perthynas ag adnoddau dynol yn adran 1.4.1; roedd y canfyddiadau allweddol fel a ganlyn:
 - Mae recriwtio a chadw staff yn heriau enfawr i asiantaethau gofal cartref
 - Mae prosesau dilysu a gwiriadau - sydd o reidrydd yn cynnwys nifer o gamau er mwyn sicrhau diogelwch ac ansawdd - yn cymryd llawer mwy o amser nag y dylent
 - Mae angen cydgysylltu gweithgareddau hyfforddi yn well
 - Mae diffyg hygludedd gwiriadau a hyfforddiant gorfodol yn arwain at oedi a dyblygu gwaith, ac yn rhwystro symudedd a dilyniant gweithwyr
 - Yn aml nid yw buddsoddi mewn llu o adnoddau i gefnogi'r maes hwn yn genedlaethol ac yn rhanbarthol yn fuddiol i'r farchnad darparwyr gofal dameidiog
 - Nid yw'r potensial y mae datrysiadau technolegol yn eu cyflwyno i sectorau eraill yn cael ei wireddu'n gyson ym maes gofal cartref oherwydd diffyg amser, hyder, sgiliau ac arian.

Roedd y canlynol ymhlith y dyfyniadau uniongyrchol a gasglwyd o nodiadau adborth y cyfranogwyr yn ystod digwyddiadau ymgysylltu:

2.1. Swyddogaethau AD

Yn yr adran hon, rydym yn nodi swyddogaethau AD cyffredin ac yn esbonio ein rhesymeg dros flaenoriaethu a chyflwyno'r rhain fesul cam - o fewn yr astudiaeth a'r datrysiadau arfaethedig.

Mae'r canlynol yn swyddogaethau AD nodweddiadol y mae darparwyr gofal cartref yn debygol o fod yn gyfarwydd â nhw:

- **Denu, recriwtio a dethol:** Recriwtio, cyfweld a chyflogi gweithwyr newydd.
- **Gwiriadau cefndir:** Gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG), hawl i weithio a geirdaon.
- **Dilysu a sefydlu:** Croesawu ac integreiddio gweithwyr newydd yn y sefydliad.
- **Hyfforddiant a datblygiad:** Darparu cyfleoedd dysgu er mwyn gwella sgiliau a gwybodaeth gweithwyr.
- **Y gyflogres a buddion:** Rheoli tâl a buddion gweithwyr.
- **Llesiant:** Hybu iechyd a diogelwch yn yr amgylchedd gwaith
- **Polisiâu AD:** Sicrhau cydymffurfedd â chyfreithiau a rheoliadau cyflogaeth.

Blaenoriaethu a chyflwyno swyddogaethau fesul cam ar gyfer y fasnachfrait arfaethedig Gwnaethom ystyried y swyddogaethau AD amrywiol yn erbyn yr egwyddorion canlynol:

- **Blaenoriaethu'r hyn sydd bwysicaf i'r sector gofal cartref annibynnol:** cadarnhaodd ein gwaith ymgysylltu (fel y'i cyflwynir yn [adran 1.4.1](#)) fod recriwtio a dilysu yn her enfawr i ddarparwyr ac yn her sy'n amharu ar effeithiolrwydd.
- **Blaenoriaethu'r hyn y mae modd ei wneud:** er bod uchelgais hirdymor y model masnachfrait arfaethedig yn eang, yn ystod cam cyntaf y broses weithredu rydym wedi canolbwyntio ar swyddogaethau lle gall datrysiadau y mae modd eu hehangu'n gyflym a datrysiadau ariannol ddichonadwy gael yr effaith fwyaf, o fewn paramedrau cyngor cyfreithiol. Er enghraifft, fe wnaethom ddiystyru dull cydwasanaethau o ymdrin ag adnoddau dynol oherwydd y costau uchel a'r cymhlethdod enfawr a fyddai ynghlwm wrth y gwaith contractio a sefydlu. Er ein bod yn gweld cyfleoedd i ddatblygu dull strategol mwy cydlynol o ymdrin ag adnoddau dynol drwy'r fasnachfrait gymdeithasol, rydym yn cydnabod yr angen i ddarparu cymorth gweithredol yn gyntaf, gan mai dyma'r flaenoriaeth, a chredwn y bydd yn fwy deniadol i ddarparwyr, y nododd llawer ohonynt eu bod yn teimlo eu bod wedi'u llethu gan fentrau strategol nad ydynt yn mynd i'r afael â'u pryderon mwyaf enbyd.
- **Osgoi'r risg o ddadsefydlogi'r sector:** Yn ein gwaith ymgysylltu, nodwyd nifer o bryderon gan ddarparwyr ynghylch y risg o reoleiddio eilaidd o ganlyniad i'r fasnachfrait. Mae darparwyr eisiau rhywbeth a fydd yn symleiddio ac yn creu darbodion maint, nid yn ychwanegu gofynion ychwanegol, y byddai'n ofynnol iddynt eu hariannu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol o'r amlen adnoddau bresennol.
- **Osgoi'r risg o ddyblygu gwaith:** Mae Gofal Cymdeithasol Cymru eisoes yn darparu mentrau ac adnoddau amrywiol i wella'r broses o ddenu, sefydlu, hyfforddi a datblygu gweithwyr gofal, ac mae cynlluniau i ehangu ymhellach ar y gweill. Mae rhai awdurdodau lleol hefyd yn darparu cymorth gyda recriwtio, er enghraifft [Academi Gofal Sir Gaerfyrddin](#) ac [Academi Gofal Caerdydd](#). Mae'r cyflwr arfaethedig ar gyfer y dyfodol wedi'i gynllunio i ddatblygu ar ffiniau'r mentrau hyn, gan ychwanegu atynt yn hytrach na'u dyblygu, ac ychwanegu gwerth drwy weithredu fel sianel rhwng yr adnoddau hyn a darparwyr gofal cartref. Felly, bydd yn hanfodol bod y cam nesaf yng ngwaith cynllunio'r dull gweithredu yn

cael ei wneud mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru ac arweinwyr datblygu'r gweithlu.

Mae'r tabl drosodd yn dangos sut, gan ddefnyddio'r egwyddorion hyn a'r dystiolaeth a gasglwyd ac a adolygwyd, y penderfynodd y tîm pa swyddogaethau AD i'w cynnwys yn y lle cyntaf neu yn ddiweddarach, neu i'w hepgor. 2.1.1. Y rhesymeg dros gynnwys swyddogaethau AD o fewn y datrysiad arfaethedig

Swyddogaeth AD	Engbrefftau o dasgau / datrysiadau posibl	Adborth o'r gwaith ymgysylltu	Penderfyniad	Y rhesymeg dros
Recriwtio a dethol	Disgrifiadau swydd / hysbysebu, olrhain ymgeiswyr / sgrinio / didoli; cynigion / contractau cyflogaeth	Galw clir gan ddarparwyr am gymorth ymarferol i wella effeithiolrwydd a lleihau'r baich gweinyddol	Cynnwys yn y cam cyntaf	Potensial gwirion drwy ddefnyddio mewn sectorau < https://beamery
Gwiriadau cefndir	Geirdaon, hawl i weithio / cofrestru / cymwysterau / gwiriadau'r GDG	Mae'r prosesau hyn yn aml yn achosi oedi afresymol yn ystod y broses ddilysu	Cynnwys yn y cam cyntaf	Potensial i symle GDG, CChC) ac
Dilysu a sefydlu	Dilysu a chydlynu rhaglen sefydlu dechreuwyr newydd (AWIF) yn lleol	Gall AWIF fod yn feichus i ddarparwyr bach ac mae dyblygu gwaith yn digwydd pan fo pobl yn symud rhwng darparwyr	Cynnwys gwaith olrhain y broses hon yn y cam cyntaf	Lle i olrhain pres nifer sy'n rhoi'r g cyd-fynd ag AWI natblygiad y plat
Hyfforddiant a datblygiad	Cofnod hyfforddiant symudol; cydlynu a monitro hyfforddiant craidd	Yr angen am hyfforddiant craidd cludadwy, gyda sicrwydd ansawdd, wedi'i deilwra i ofal cartref, ac eglurder ynghylch yr hyn sydd ei angen / ar gael; roedd gan ddarparwyr deimladau cymysg ynghylch ymddiried mewn darparwyr allanol, yn enwedig darparwyr ar-lein	Ceisio cynnwys elfennau o hyn yn ddiweddarach	Lle i weithredu fe chyflogwyr at ad Gofalwn Cymru, Gofal Cymdeitha gweithlu awdurd lywio'u datblygia
Y gyflogres a buddion	Prosesu data'r gyflogres, monitro'r hawl i wyliau blynyddol, prosesau cofrestru awtomatig	Codwyd y gyflogres gan ddarparwyr fel maes lle gellid gwneud arbedion o ran effeithlonrwydd	Wedi'i gwmpasu mewn swyddogaeth ar wahân	Trafodwyd y gyfl swyddogaethau cysylltiadau rhw drwy ryngwyneb
Llesiant	Llinellau cymorth neu adnoddau eraill ar gyfer rheolwyr a gweithwyr	Yn ystod y gweithgareddau ymgysylltu nodwyd bod hybu llesiant staff yn fater pwysig	Ddim i'w gynnwys i ddechrau	Mae angen llaw cymorth ac mae drwy Gofal Cym < <a 881="" 913="" 946="" 963"="" data-label="Page-Footer" href="https://wecare.y for-nhs-and-soci bydd cyfleoedd i</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div data-bbox="> <p>62</p>

				Canopi / buddion ddiweddarach.
Polisiâu AD	Arweiniad polisi / adolygu polisiâu, templedi, adnoddau, llinell gymorth	Mae awydd gan rai i wella effeithlonrwydd a chydymffurfedd drwy rywfaint o safoni / cymorth arbenigol ar gyfer heriau sy'n ymwneud ag adnoddau dynol gan ei fod yn gostus i'w brynu i mewn	Y rhai sy'n benodol i recriwtio wedi'u cynnwys yn y cam cyntaf Polisiâu ehangach heb eu cynnwys i ddechrau	Y dybiaeth yw y datblygu gan y F Cymdeithasol yn fel rhan o'r ffram recriwtio, sefydlu yn y cam cyntaf drwy'r platfform mae'n bosibl y b eraill sy'n ymwne yn cael ei ddatbl fasnachfaint gy
Cyflenwi staff	Darparu staff dros dro i gyflenwi yn ystod absenoldebau neu gyflenwi swyddi gwag	Nodwyd bod cael mynediad at staff asiantaeth neu fanc dibynadwy a fforddiadwy yn fater pwysig	Heb ei gynnwys i ddechrau	Byddai'n heriol s materion cyfreith banc; fodd bynn gam ar y llwybr t gweithwyr yn gyf asiantaethau un ac amodau, gwir ac ati)
Ymadael a therfyniadau	Prosesu ymddiswyddiadau, ymddeoliadau, terfyniadau; cyfweiliadau ymadael	Heb ddod i'r amlwg fel thema allweddol yn ystod y gweithgareddau ymgysylltu; ond mae hyn yn awgrymu bod cyfle wedi'i golli ar gyfer cadw staff yn ehangach ar draws y sector	Wedi'i gwmpasu mewn swyddogaeth ar wahân Heb ei gynnwys i ddechrau	Trafodwyd y gyfl swyddogaethau cysylltiadau rhw drwy ryngwyneb sicrhau bod y rha gywir a hysbysu fod mwy o le i y olrhain staff sy'n barti roi sgôr i'w oes diddordeb g gofl / os yw'n da drwy'r banc.

2.2. Y sefyllfa bresennol

Ar sail y gwaith ymgysylltu â darparwyr a'r dystiolaeth a adolygwyd fel rhan o'r astudiaeth ddichonoldeb hon, daethpwyd i'r casgliadau bras a ganlyn am gyflwr cyffredinol adnoddau dynol yn y sector gofal cartref yng Nghymru, sy'n ffurfio'r tybiaethau yn ein gwaith modelu:

- **Mae gan ddarparwyr gofal cartref ddulliau amrywiol iawn o ymdrin â'u swyddogaethau AD, mae ganddynt delerau ac amodau gwahanol, ac mae ganddynt wahanol bolisiâu, prosesau a systemau.**
 - Er enghraifft, canfu Llywodraeth Cymru (2016)⁸⁶ *'Nid oedd yn ofynnol gan unrhyw awdurdod lleol bod telerau ac amodau cyflogaeth penodol yn cael eu mabwysiadu yn eu*

⁸⁶ <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-07/160118-factors-affect-recruitment-retention-domiciliary-care-workers-interim-cy.pdf>

prosesau comisiynu / contractau’ (t. 61) ac wedi hynny roedd amrywiaeth o delerau, amodau, polisïau ac arferion ar waith yn y sector gofal cartref annibynnol yng Nghymru.

- **Mae’n ymddangos bod bwlich mewn arbenigedd a bwlich gwybodaeth mewn perthynas ag adnoddau dynol o fewn sefydliadau darparu llai: ychydig ohonynt sydd ag adnoddau AD arbenigol, neu adnodd AD penodedig hyd yn oed.**

Prin yw’r dystiolaeth gyhoeddedig ar y pwynt hwn yn benodol mewn perthynas â’r sector gofal cartref annibynnol yng Nghymru; ond yn ôl ymchwil fwy cyffredinol⁸⁷ ynghylch datblygiad adnoddau dynol mewn busnesau bach a chanolig yn y DU fod gan gwmnïau llai o faint mae ganddynt adnoddau cyfyngedig i’w buddsoddi mewn arferion adnoddau dynol ac maent yn llai tebygol o fod ag arbenigedd ar gael yn fewnol; rydym yn deall bod rhai yn allanoli eu swyddogaethau AD ac yn talu swm misol. Mae hyn yn cyd-fynd â chanfyddiadau’r adroddiad Dulliau Cynllunio’r Gweithlu a luniwyd gan Practice Solutions a Gofal Cymdeithasol Cymru⁸⁸ a oedd yn canolbwyntio ar ddulliau awdurdodau lleol o gynllunio’r gweithlu. Canfu ymchwil a wnaed gan Sgiliau Gofal,⁸⁹ hyd yn oed o blith y cyflogwyr gofal cymdeithasol i oedolion sydd â throsiant staff o lai na 10%, mai dim ond 54% oedd â chynllun recriwtio.

Canfu adolygiad arall o dystiolaeth⁹⁰, o ganlyniad i dlodi adnoddau (o ran amser ac arian), y gall busnesau bach a chanolig ‘*fod yn amharod i fuddsoddi mewn arbenigwyr adnoddau dynol penodedig, o leiaf nes eu bod wedi cyrraedd trothwy maint hyfyw*’ ac mewn busnesau teuluol bach neu eraill lle mae perchnogaeth wedi’i chrynhoi, “*gall fod amharoddrwydd i ddirprwyo tasgau adnoddau dynol*” (t. 3177/8).

Mae Purple Tribe (arbenigwr recriwtio gofal yn Lloegr) yn nodi:

“... nid oes gan y rhan fwyaf o ddarparwyr gofal recriwtiwr mewnol o gwbl, maen nhw’n brin o amser, systemau, phrosesau recriwtio effeithiol ...”⁹¹

Argymhellir cynnal arolwg manwl pellach o’r sector gofal cartref yng Nghymru os gwneir y penderfyniad mewn egwyddor i fynd ati i ddatblygu’r fasnachfrait gymdeithasol.

- **Mae recriwtio yn her fawr i’r sector, o ran dod o hyd i ddigon o ymgeiswyr da, ond hefyd o ran pa mor aml y mae angen i brosesau recriwtio ddigwydd, o ystyried y trosiant uchel yn y sector.**

Canfu Llywodraeth Cymru (2016⁹²) ‘*y farn gyffredinol [gan reolwyr darparwyr gofal annibynnol] oedd y gellid gwella systemau recriwtio*’ (t. 11). Fel yn y digwyddiadau ymgysylltu a gynhaliwyd ar gyfer ein hastudiaeth, roedd y themâu yn cynnwys: ffurflenni cais geiriog, hysbysebu ar-lein nad

⁸⁷ Antcliff, V., Ben Lupton, B. ac Atkinson, C. (2021) Why do small businesses seek support for managing people? Implications for theory and policy from an analysis of UK small business survey data, *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship* 2021, Cyf. 39(6) 532–553

⁸⁸ Gofal Cymdeithasol Cymru, Cynllunio gweithlu gofal cymdeithasol sy’n addas ar gyfer y dyfodol, Awst 2023: https://gofalcymdeithasol.cymru/adroddiad-cryno-cynllunio-gweithlu?_gl=1*12aoaam*_ga*MTE0NzM1MTA1Ny4xNzA2NjE2MDEw*_ga_NZV6WMW0HJ*MTcwNzMxMjk0My40LjAuMTcwNzMxMjk0My4wLjAuMA..

⁸⁹ Figgitt, D. (2017) Recruitment and retention in adult social care: secrets of success: Learning from employers what works well, Mai 2017, Skills for Care

⁹⁰ Brian Harney, Mark Gilman, Susan Mayson a Simon Raby (2022) Advancing understanding of HRM in small and medium-sized enterprises (SMEs): critical questions and future prospects, *The International Journal of Human Resource Management*, 33:16, 3175-3196, DOI: 10.1080/09585192.2022.2109375

⁹¹ <https://purpletribe.co.uk/carer-recruitment-the-3-myths-holding-carer-recruitment-back-busted/>

⁹² *ibid*

oedd mor effeithiol ag y gallai fod, oedi gyda gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd, a phrosesau dilysu hir a oedd weithiau'n arwain at athreulio ymgeiswyr.

- **Mae tystiolaeth gynyddol o'r hyn sy'n gweithio o ran recriwtio a dethol staff gofal yn effeithiol, y gall, ac y dylai datrysiadau arfaethedig adeiladu arnynt**

Er enghraifft, gwnaeth Sgiliau Gofal⁹³ gynnal ymchwil ymhlith cyflogwyr gofal cymdeithasol i oedolion yn Lloegr sydd â throsiant o lai na 10% er mwyn archwilio beth sy'n cyfrannu at eu llwyddiant mewn perthynas â recriwtio a chadw staff. Mae'r canfyddiadau fel a ganlyn: recriwtio ar sail gwerthoedd, cyfeirio-cyfaill, a rhoi syniad da i ddarpar ymgeiswyr o'r hyn y mae'r rolau'n ei gwmpasu.

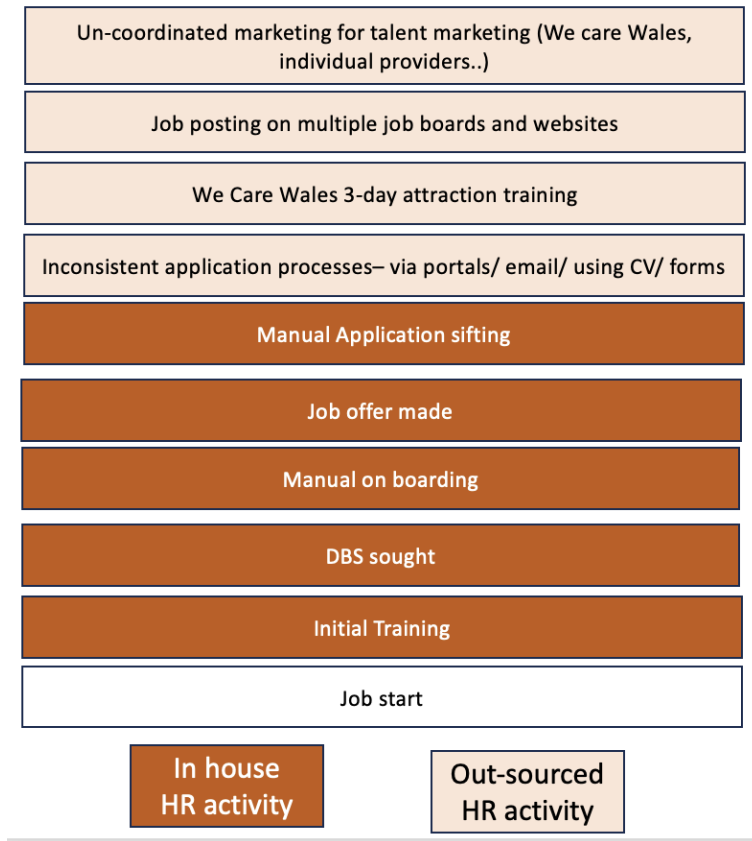
Yng ngweddill y bennod hon, rydym yn canolbwyntio ar recriwtio a dilysu, gan ddisgrifio'r prosesau presennol cyn cyflwyno'r sefyllfa a ragwelir yn y dyfodol drwy fodel y masnachfrait genedlaethol.

Recriwtio a dilysu: y sefyllfa bresennol

Fel y dangosir yn adran 1, mae heriau mawr o ran recriwtio a chadw staff yn y sector gofal cartref. Mae rhwystrau strwythurol sylweddol yn llywio'r heriau hyn – tâl ac amodau, newid demograffig, gwledigrwydd, gwahanu rhywedd, canlyniadau COVID yn arwain at "Yr Ymddiswyddiad Mawr", ac wrth gwrs, Brexit. Serch hynny, mae'n amlwg o'r dystiolaeth a gasglwyd ac a adolygwyd yn yr astudiaeth hon fod prosesau recriwtio a dethol tameidiog ac aneffeithlon hefyd yn cyfrannu at y broblem ac y byddant yn lleihau effaith unrhyw fuddsoddiad pellach mewn marchnata, a thelerau ac amodau.

Dangosir y broses bresennol ar gyfer recriwtio a dethol o fewn sefydliadau darparu yn y llun isod; caiff pob cam ei ddisgrifio a'i drafod yn yr adran ganlynol. Mae'r camau hynny yn y broses a gyflawnir gan ddarparwyr yn fewnol wedi'u hamlygu mewn oren tywyll, sy'n cynrychioli baich gweinyddol uchel.

⁹³ Figgett, D. (2017) Recruitment and retention in adult social care: secrets of success: Learning from employers what works well, Mai 2017, Skills for Care



Marchnata talent

Yn genedlaethol, mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi datblygu'r [wefan Gofalwn](#), sy'n anelu at hyrwyddo swyddi gofal cymdeithasol ac yn darparu ystod o adnoddau i roi cipolwg i ddarpar ymgeiswyr o'r hyn y mae gwahanol rolau gofal yn ei gwmpasu fel rheol.

Mae gan Gofal Cymdeithasol Cymru gyllideb farchnata o £200,000 y flwyddyn. Mae hyn yn cynnwys gofal cymdeithasol, y blynyddoedd cynnar, gofal plant a chwarae yn eu cyfanrwydd. O ystyried ystod eu gwaith, nid oes ganddynt gyllideb benodedig ar gyfer gofal cartref yn benodol. Mae gweithgarwch marchnata talent yn ymwneud yn bennaf â hybu'r cyfryngau cymdeithasol, a dros y blynyddoedd a fu, oherwydd bod y gyllideb yn fwy, maent wedi gallu ariannu gweithgareddau ehangach, megis hysbysebu ar y teledu. Mae ymgyrchoedd mawr yn cael eu gwerthuso er mwyn deall y gynulleidfa a'i diddordeb⁹⁴.

Mae ffigurau am fuddsoddiad ac effaith Gofal Cymdeithasol Cymru wedi'u cynnwys yn yr adran Tybiaethau. Ar hyn o bryd, mae'r data sy'n benodol i blatfformau yn gyfyngedig; ond gyda datblygiad y wefan newydd yn 2024, bydd gan Gofal Cymdeithasol Cymru ddata llawer mwy cadarn ar weithgarwch ar y wefan a'r porth swyddi. Mae hyn yn golygu y byddant yn gallu deall nifer y swyddi penodol, ac yna triongli yn erbyn y rhanbarth, y gymdogaeth a'r cyflogwr. Fodd bynnag, gan nad yw'r safle'n rhan o un platfform recriwtio cyson (fel y cynigir yma), ni fyddant yn gallu olrhain ymgeiswyr hyd at gyflogaeth o hyd.

Mae'r gweithgareddau codi ymwybyddiaeth yn amlwg yn cael effaith o ran y traffig i'r wefan; ond mae'r gyfradd trosi i ymgeiswyr a gweithwyr gwirioneddol yn gymharol isel, o ystyried maint y buddsoddiad. Mae hyn yn adlewyrchu'r adborth a gafwyd gan ddarparwyr yn ystod y digwyddiadau

⁹⁴ [Gofalwn Cymru – Gwerthusiad Hysbysebion y Porth Swyddi. 25 Mawrth 2022 - 8 Ebrill 2022](#)

ymgysylltu a deimlai nad oedd Gofalwn yn darparu digon o ymgeiswyr. Felly maent yn parhau i'w ddefnyddio ochr yn ochr â phyrth swyddi eraill. Yn ogystal â heriau strwythurol gyda thâl a demograffeg, un o'r heriau allweddol yma yw mai dim ond denu ymgeiswyr, nid recriwtio, y mae Gofalwn.Cymru yn eu gwneud. Mae adroddiad diweddar ar gyfer Gofalwn.Cymru gan Urban Foresight⁹⁵ yn tynnu sylw at y bwlch, gan iddynt ganfod bod rhwystrau ym maes recriwtio, megis prosesau recriwtio hirfaith, anghyson ac anhygyrch, a'r amser a wastraffir ar ymgeiswyr anghymwys neu anaddas, hefyd yn amharu ar gyfradd trosi'r fenter. Dyma'r union fwlch y mae'r datrysiad arfaethedig yn ceisio'i lenwi.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru'n datblygu ystod o adnoddau'n barhaus i gefnogi'r gwaith o recriwtio a datblygu gweithlu'r sector gofal cymdeithasol, yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol drwy Raglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru. Fodd bynnag, unwaith eto mae'n ymddangos bod rhywfaint o ddatgysylltiad rhwng y gweithgarwch hwn a'r sector gofal cartref ar lawr gwlad. Er enghraifft, yn ein digwyddiadau ymgysylltu, dywedodd darparwyr gofal cartref wrthym naill ai nad oeddent yn ymwybodol o'r holl adnoddau sydd ar gael, neu nad oes ganddynt y gallu i'w llywio a gwneud y defnydd gorau ohonynt.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru hefyd wedi sefydlu'r rôl **Cysylltydd Gyrfa Gofal Rhanbarthol** gydag unigolyn yn cael ei gyflogi ym mhob un o'r saith rhanbarth yng Nghymru, gyda chyllid o £50,000 fesul rhanbarth. Pwrpas y swydd yw cysylltu gwaith cenedlaethol Gofalwn.Cymru a'r gweithgarwch er mwyn cefnogi'r gwaith o gaffael talent ar lefel ranbarthol a lleol. Cefnogir y rôl ranbarthol yn aml gan lysgenhadon Gofalwn.Cymru, a gallai gynnwys mynychu digwyddiadau gyrfaedd a gweithio gydag ysgolion, colegau, rhaglenni cyflogadwyedd, canolfannau gwaith a Gyrfa Cymru. Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn cynnal gwerthusiad o'r rôl ranbarthol ar hyn o bryd.

Mae Gofalwn.Cymru yn cynnig y cwrs **Cyflwyniad 3 diwrnod i faes gofal cymdeithasol** yn rhad ac am ddim i'r rhai sydd am ymuno â'r sector. Mae hwn yn gwrs hyfforddi wedi'i deilwra sydd â'r nod o roi trosolwg o faes gofal cymdeithasol. Mae'n esbonio:

- Rolau ym maes gofal cymdeithasol
- Rhinweddau a disgwyliaid rolau ym maes gofal cymdeithasol
- Sut i ddod o hyd i swydd ym maes gofal cymdeithasol
- Y ddyletswydd gofal, risgiau a diogelu
- Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014
- Gwaith aml-asiantaeth, y codau ymarfer proffesiynol
- Cyfathrebu, y Gymraeg a rhwystrau
- Cyfrinachedd a chydysyniad
- Hyrwyddo annibyniaeth
- Gwydnwch personol a llesiant
- Dementia

Datblygwyd y cwrs mewn ymateb i ganfyddiadau ymchwil marchnad⁹⁶ a awgrymodd nad oedd y cyhoedd yn ymwybodol o'r hyn y mae gwaith gofal yn ei olygu a'r rolau gwahanol sydd ar gael yn y sector. Fe'i lanswyd ym mis Ionawr 2022, yn dilyn cynllun peilot o fewn awdurdod lleol yn 2021. Mae'r rhaglen wedi parhau i esblygu dros y misoedd, gan ychwanegu modiwlau ar wahaniaethau diwylliannol a llesiant gweithwyr, er mwyn sicrhau bod y rhaglen yn ymgorffori llawer o'r elfennau craidd o weithio ym maes gofal cymdeithasol.

⁹⁵ Urban Foresight (2023) Understanding social care attraction and recruitment in Wales and the role of We Care Wales. Key Findings and Recommendations, 1 Mawrth 2023, Gofal Cymdeithasol Cymru

⁹⁶ [Adroddiad Gofalwn.Cymru](#) Rhagfyr 2022

Roedd cyfanswm o 744 o gyfranogwyr wedi cofrestru yn 2022, gyda 410 (55%) yn cwblhau rhwng mis Ionawr a mis Tachwedd 2022. Roedd 88 (21%) wedi cael cyflogaeth / addysg neu gyfle gwirfoddoli erbyn mis Rhagfyr y flwyddyn honno; 62 ohonynt yn y sector gofal cymdeithasol gan gynnwys gwaith banc.

Hysbysebu swyddi

Mae nifer o byrth swyddi yn cael eu defnyddio yn y sector, gan gynnwys Indeed, Gofalwn, Cymru, a Join Social Care. Gan nad oes gan unrhyw blatfform unigol nifer digonol o ddarpar ymgeiswyr o safon, efallai y bydd recriwtwyr yn postio ar sawl safle, sy'n cynyddu'r amser a dreuliyd a'r arian a wariwyd ar y broses. Mae'n bosibl y bydd angen i ddarpar ymgeiswyr chwilio ar y gwahanol byrth swyddi, yna bydd rhaid iddynt gofrestru ar wefannau gwahanol, neu glicio drwodd i wefannau darparwyr, ac weithiau bydd angen anfon e-bost at ddarparwyr y tu allan i'r porth i ofyn am ffurflenni cais. Mae telerau ac amodau'n amrywio, ac mae'n anodd cymharu gwahanol rolau.

Mae Gofalwn, Cymru yn cynnwys cronfa ddata chwiliadwy o ddarparwyr gofal, a chwiliadur swyddi y gellir ei hidlo fesul lleoliad, grŵp cleient (plant / oedolion) a math o gontract. Gall unigolion gofrestru i dderbyn hysbysiadau e-bost ar gyfer rolau perthnasol a gallant arbed hysbysebion swyddi y mae ganddynt ddiddordeb ynddynt yn eu gofod mewngofnodi personol. [Gall darparwyr](#) bostio hysbysebion swyddi am ddim ar y wefan, gallant gael mynediad at Becyn Cymorth i Gyflogwyr sy'n cynnwys adnoddau y gellir eu lawrlwytho, a gweld a golygu eu holl swyddi gwag presennol a'r rhai sydd wedi cau. Mae ymarferoldeb y wefan yn cael ei ddatblygu'n gyson - er enghraifft, rydym yn deall, pan fydd swyddi gofal yn cael eu postio ar wefannau awdurdodau lleol, eu bod bellach yn ymddangos yn awtomatig ar borth Gofalwn, Cymru hefyd.

Mae⁹⁷ gwerthusiad diweddar yn amlygu'r hyn a ddysgwyd ynghylch cyfyngiadau Gofalwn, Cymru hyd yma. Clywodd y gwerthusiad adborth cadarnhaol ar gyfer y fenter gan lawer o'r rhai a gymerodd ran, ond hefyd diffyg ymwybyddiaeth a bylchau yng nghwmpas y gwasanaeth (yn enwedig yng nghanolbarth / gogledd Cymru); ymgysylltiad isel â'r porth swyddi, ac adborth gan ddefnyddwyr bod hyn yn ddryslyd. Mae'r adroddiad yn argymhell bod mewn partneriaeth gyda 'chwaraewr mwy o faint' mewn perthynas â'r porth, sicrhau bod y gefnogaeth i ymgeiswyr ddeall cofrestru a chymwysterau yn well, a bod prosesau'n cael eu safoni.

Mae'r platfformau recriwtio ar-lein presennol a'r gwasanaethau sy'n cael eu defnyddio gan y sector gofal yn cynnwys:

- [Join Social Care](#) - platfform recriwtio sy'n canolbwyntio ar y sector gofal cymdeithasol ac sydd â rhywfaint o gwmpas yng Nghymru; gall cyflogwyr bostio swyddi a chwilio am ymgeiswyr cofrestredig yn eu hardal. Nid yw'r cynnig am ddim i gyflogwyr (mae'r wefan yn sôn am drafod yr 'opsiynau mwyaf cost-effeithiol' ar gyfer eich busnes); ond gall darpar ymgeiswyr gofrestru am ddim ac yna maent wedi'u cysylltu â dros 2,000 o gyflogwyr sy'n defnyddio'r wefan, yn ôl yr wybodaeth farchnata.
- Mae gan **Indeed** gyrraedd trawiadol fel bwrdd swyddi prif ffrwd, ac mae hyn yn creu'r cyfle i gyrraedd ceiswyr gwaith cyffredinol gyda newyddion am swyddi gwag; ond roedd darparwyr yn aml yn nodi mai prin yr oeddent wedi llwyddo i gynhyrchu ymgeiswyr o safon o'u hysbysebion ar y safle. Gellir postio swyddi am ddim; ond rhaid i gyflogwyr dalu symiau sylweddol i noddi postiadau swyddi neu i gael mynediad at [blatfform Cyflogi Indeed](#), sy'n cynnig rhywfaint o nodweddion awtomeiddio. Yn ôl adolygiadau, mae'r platfform cyflogi wedi'i groesawu ar y cyfan, ond gall fod yn anodd cymryd llawer o amser i'w deilwra, rhywbeth a fyddai'n hanfodol i ddatgloi potensial awtomeiddio ar gyfer y sector gofal cartref,

⁹⁷ Urban Foresight for Social Care Wales (2023) Understanding social care attraction and recruitment in Wales and the role of WeCare Wales : Key Findings and Recommendations

o ystyried y prosesau penodol iawn sydd eu hangen mewn perthynas â gwiriadau cyflogaeth ac addasrwydd a hyfforddiant.

Prosesau ymgeisio

Mae yna gymysgedd o ddulliau ar gyfer y broses ymgeisio, sy'n dibynnu ar y canlynol:

- Yr hyn sydd orau gan bob darparwr: ai ffurflen gais neu CV.
- P'un ai pyrth lluosog neu ddulliau eraill a ddefnyddir ar gyfer hysbysebu swydd, a pha rai.
- Ymarferoldeb pyrth swyddi gwahanol.
- P'un a yw ymgeiswyr wedi'u cofrestru ar byrth swyddi ai peidio.
- P'un a yw'r darparwr yn defnyddio nodweddion am ddim, neu nodweddion y telir amdanynt ar byrth.

Er bod llawer o'r pyrth swyddi a restrir uchod yn cynnig coladu ceisiadau, os yw hysbysebion wedi'u postio ar sawl gwefan a bod rhai ymgeiswyr wedi galw neu e-bostio'n uniongyrchol, mae recriwtwyr yn debygol o fod â cheisiadau mewn gwahanol fformatau a gwahanol leoliadau yn y pen draw.

O safbwynt ymgeiswyr, rhaid gwneud cais am swyddi ar wahân a gall ffurflenni ofyn cwestiynau gwahanol.

Didoli ymgeiswyr

Er bod Gofalwn.Cymru wedi creu ystod o adnoddau i geisio hidlo'r rhai nad ydynt yn deall yr hyn y mae'r swydd yn ei gwmpasu neu nad ydynt yn addas ar ei chyfer, mater i ddarparwyr yw didoli ceisiadau a llunio rhestr fer o ymgeiswyr. Gall hyn gymryd llawer o amser, yn enwedig os oes llawer o geisiadau gan bobl y bu'n ofynnol iddynt ddangos eu bod yn weithgar fel rhan o'u Llyfryn Credyd Cynhwysol.

Cynigion swydd a dilysu

Unwaith y bydd darparwyr wedi cyfweld a dewis ymgeiswyr, nhw sy'n gyfrifol am anfon cynigion swydd amodol, esbonio'r amodau angenrheidiol, arwain ymgeiswyr drwy broses y gwiriadau hanfodol (hawl i weithio, y GDG, geirdaon) cyn y gellir gwneud cynnig ffurfiol.

Mewn cwmnïau llai, nad oes ganddynt swyddogaeth adnoddau dynol benodedig, mae hon yn broses sy'n cymryd llawer o amser gyda'r risg y bydd oedi ar bob cam, o ystyried yr holl bwysau gweithredol eraill o redeg asiantaeth gofal. Hyd yn oed pan fo awdurdodau lleol wedi cynnal ymgyrchoedd marchnata talent llwyddiannus, rydym wedi clywed nad yw darparwyr lleol yn aml yn meddu ar y gallu i ddilysu dechreuwyr newydd, er y gallent fod yn ysu am lenwi swyddi gwag.

Mae dilysu hefyd yn broses feichus o safbwynt yr ymgeisydd, o'i gymharu â thelerau ac amodau'r gwaith, ac mae risg uchel y bydd ymgeiswyr yn rhoi'r gorau iddi ac yn cymryd swyddi ym meysydd manwerthu neu letygarwch lle mae llai o rwystrau i ddechrau swydd newydd.

Sefydlu - Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan

Unwaith y mae contractau wedi'u llofnodi, rhaid trefnu a chyflawni'r broses sefydlu.

Mae'r canllawiau statudol ar gyfer Rheoliadau Gwasanaeth 36 (gweler y manylion drosodd) yn nodi bod rhaid i ddarparwyr gwasanaethau sicrhau bod ganddynt raglen sefydlu sy'n galluogi pob aelod newydd o staff i fod yn hyderus yn ei ôl a'i ymarfer a'i alluogi i wneud cyfraniad cadarnhaol tuag at lesiant unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaeth⁹⁸. Mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi

⁹⁸ Gofal Cymdeithasol Cymru (2019) Fframwaith sefydlu Cymru gyfan ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol: Cyflwyniad ac arweiniad

Ilunio'r siart lif ganlynol sy'n esbonio'r broses ar gyfer hyn, a ddylai ddigwydd yn ystod y chwe mis cyntaf ar ôl penodi, fel y nodir yn Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan (AWIF).

Gan Gofal Cymdeithasol Cymru: Siart lif gweithiwr gofal cymdeithasol (2023): ar gyfer y fersiwn wreiddiol ac i gael rhagor o fanylion gweler <https://gofalcymdeithasol.cymru/cymwysterau-ac-ariannu/fframweithiau-sefydlu/sefydlu-ar-gyfer-iechyd-a-gofal-cymdeithasol-awif/siart-llif-gweithiwr-gofal-cymdeithasol>

Mae adrannau'r AWIF fel a ganlyn:

- Adran 1 a 2: Egwyddorion a gwerthoedd iechyd a gofal cymdeithasol
- Adran 3 a 4: Iechyd a llesiant
- Adran 5: Ymarfer proffesiynol fel gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol
- Adran 6: Diogelu unigolion
- Adran 7: Iechyd a diogelwch ym maes iechyd a gofal cymdeithasol.

Dylai unrhyw hyfforddiant gorfodol fod yn gydnaws ag adrannau'r AWIF a rôl y gweithiwr. Bydd disgwyl hefyd i weithwyr cofrestredig gwblhau 45 awr o ddatblygiad proffesiynol parhaus (DPP) yn ystod eu cyfnod cofrestru (3 blynedd). Gall y DPP gynnwys hyfforddiant gloywi gorfodol os oes angen. Hefyd, bydd yn ofynnol i weithwyr cofrestredig ennill y cymhwyster gofynnol ar gyfer eu rôl - sef cymhwyster dwy ran ar hyn o bryd (Craidd ac Ymarfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol). Mae newidiadau diweddar o ran cofrestru wedi arwain at estyn yr amser a roddir i ennill y cymwysterau.

Mae CChC yn cydnabod ac yn disgwyl y gall llawer o bobl gwblhau'r cymhwyster ymhen tair blynedd, ond bydd gan bob gweithiwr gofal cymdeithasol chwe blynedd i gwblhau'r cymhwyster gofynnol ar gyfer ei rôl. Mae rhai deunyddiau dysgu ar wefan Gofal Cymdeithasol Cymru⁹⁹ i helpu gweithwyr gyda dysgu - mae'r rhain ar gael am ddim, ac mae CChC yn datblygu ystod o fodiwlau ychwanegol, y mae rhai ohonynt yn canolbwyntio'n benodol ar elfennau o'r AWIF ac wedi'u cynllunio i helpu gweithwyr i gofrestru gyda CChC drwy Lwybr Asesu'r Cyflogwr. Bydd hefyd fodiwlau ar gyfer dysgu ehangach fel y Gymraeg, ymarfer yn seiliedig ar gryfderau ac ati.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru'n cydnabod bod rhai cyflogwyr yn defnyddio darparwyr hyfforddiant allanol, fel darparwyr addysg bellach neu gwmnïau hyfforddi lleol, i helpu pobl i gael y wybodaeth a'r ddealltwriaeth ategol sydd eu hangen i gwblhau'r AWIF - gallai rhywfaint o hyn fod yn rhan o'r cynnig lleol i Raglen Datblygu Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru¹⁰⁰, a oruchwylir gan reolwyr hyfforddiant / rheolwyr gweithlu mewn awdurdodau lleol. Mae pob awdurdod lleol neu ranbarth yn pennu faint o grant Rhaglen Datblygu Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru a ddyrennir i ofal cartref, a'n dealltwriaeth yw bod y ffocws, mewn rhai ardaloedd o leiaf, ar ddatblygu staff gofal mewnol.

Mae'n ymddangos, fodd bynnag, fod nifer o heriau ar hyn o bryd gyda'r canlynol o ran:

- P'un a yw cyflogwyr a gweithwyr yn y sector gofal cartref annibynnol yn dod i wybod am yr adnoddau hyn, er gwaethaf amrywiol ddulliau cyfathrebu (fforymau darparwyr, negeseuon e-bost, cylchlythyrau, y cyfryngau cymdeithasol) yn cael eu defnyddio gan CChC ac arweinwyr lleol Partneriaeth Datblygu Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru.
- P'un a yw pawb yn glir ynghylch beth sy'n orfodol a beth yw'r arferion gorau

⁹⁹ [Gofal Cymdeithasol Cymru | Modiwlau dysgu](#)

¹⁰⁰ Mae rhaglen grant datblygu'r gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru (SCWWDP) yn gronfa fawr i helpu gweithlu'r sector gofal cymdeithasol i ddatblygu yng Nghymru.

- P'un a yw cyflogwyr yn gallu fforddio talu gweithwyr i fynychu hyfforddiant ac ôl-lenwi eu rolau parhaol

Mae angen cwblhau elfennau eraill – sy'n ymwneud ag ymarfer neu bolisiâu a gweithdrefnau'r sefydliad – yn y gweithle o hyd. Mae llyfrau gwaith ar bob un o'r saith pwnc craidd ar gael i gefnogi dysgu, ac mae log cynnydd wedi'i gynllunio i wirio cynnydd. Gellir trosglwyddo 'tystiolaeth achrededig' i gyflogwr arall er mwyn arbed gorfod ailadrodd y broses gyfan os bydd y gweithiwr yn symud i asiantaeth arall.

Mae'r adborth a gafwyd gan gyflogwyr yn ystod y digwyddiadau ymgysylltu a gynhaliwyd fel rhan o'r astudiaeth hon yn awgrymu bod llawer yn ystyried bod y fframwaith hwn yn 'feichus', ac mae rhywfaint o ddrwsych ynghylch yr hyn sy'n orfodol a'r hyn sydd wedi'i argymhell fel arfer gorau yn unig. Yn y cyfamser, mae arferion amrywiol ynghylch faint o'r amser a dreulir gan weithwyr i gwblhau hyfforddiant sydd â thâl, a heriau o ran rhyddhau pobl o ddyletswyddau rheolaidd i gwblhau'r fframwaith. Gall hyn oll gyfrannu at athreulio gweithwyr newydd o'r sector.

2.6. Y sefyllfa yn y dyfodol [Blwyddyn 1 a 2]

Rydym yn awgrymu bod yr adnodd canolog yn cydlynu llwybr cenedlaethol sy'n canolbwyntio ar y defnyddiwr o'r dechrau i'r diwedd er mwyn rheoli'r broses o recriwtio a dilysu gweithwyr gofal cartref. Drwy roi'r llwybr ar waith, bydd y sector yn symleiddio gweithdrefnau cyflogi gan sicrhau bod darpar weithwyr yn cael eu nodi, eu hasesu a'u dilysu mewn ffordd effeithlon. Bydd hyn optimeiddio effeithlonrwydd gweinyddol ar draws y sector tra'n sicrhau annibyniaeth darparwyr i ddewis eu staff eu hunain.

Mae gan y llwybr recriwtio bedair elfen arwahanol, ond cysylltiedig. Rydym wedi cymryd yn ganiataol y bydd yn dechrau gydag ymgyrch ddenu gydgysylltiedig genedlaethol, a ddarperir gan Gofalwn.Cymru, ac yn gorffen gyda lleoli gweithiwr sydd wedi cwblhau ei hyfforddiant cychwynnol.

Mae rhai cydrannau o bob un o'r elfennau y tu allan i reolaeth uniongyrchol yr adnodd canolog neu ddarparwyr. Mae'r llwybr felly'n gofyn am gyfranogiad gweithredol rheoleiddwyr, llywodraeth leol, a Llywodraeth Cymru i gefnogi'r llwybr a defnyddio cyllid i fanteisio i'r eithaf ar ei effaith. Yr egwyddor gyffredinol yw cydweithredu a chydgyssylltu er mwyn dod â system recriwtio dameidiog iawn, sy'n amlwg wedi torri ar hyn o bryd, at ei gilydd.

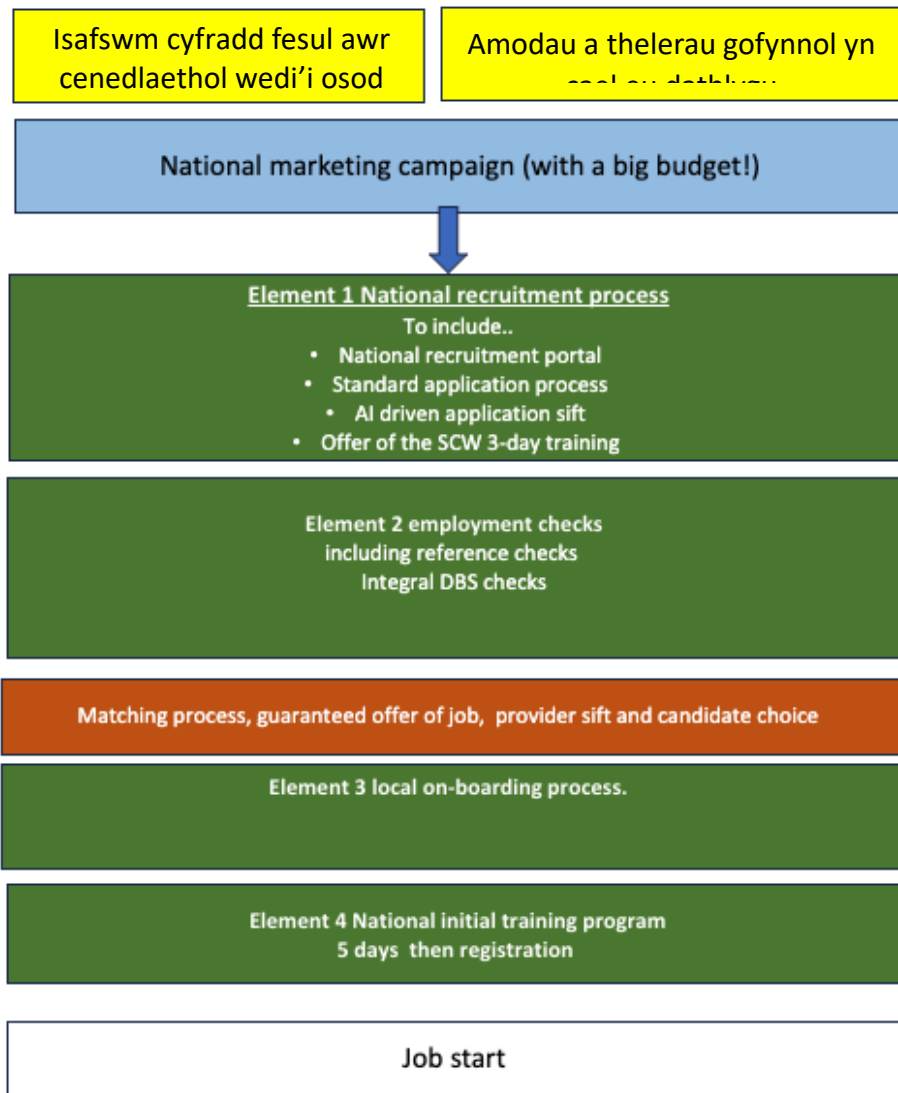
Bydd hyn yn gofyn am newid y system, gyda:

- Darparwyr yn gweithredu mewn ffordd gyson, gan fabwysiadu technoleg, defnyddio polisiâu a phrosesau safonol, a mabwysiadu'r safonau gofynnol mewn perthynas â thâl unedig a thelerau ac amodau yn unol â'r Fframwaith Tâl a Dilyniant.
- Gofal Cymdeithasol Cymru yn parhau i ddefnyddio ac integreiddio adnoddau i gefnogi'r broses o ddenu talent ar lefel genedlaethol, a byd gweithgareddau rhanbarthol / lleol ychwanegol (gan gynnwys awdurdodau lleol a darparwyr) hefyd yn cyfeirio traffig i'r plattform
- Llywodraeth Cymru a llywodraeth leol yn cydnabod y costau gwirioneddol sydd ynghlwm wrth hyfforddiant gorfodol a gosod isafswm cyfradd cyflog fesul awr ar gyfer gweithwyr gofal cartref.

Mae'r darlun canlynol yn disgrifio'r sefyllfa yn y dyfodol. Nodir y prif ddibyniaethau a thybiaethau mewn testun melyn a glas ar y brig, dangosir yr elfennau sydd i'w cyflawni gan yr adnodd canolog mewn testun gwyrdd a'r rhai y byddai'r cyflogwr yn eu cadw mewn testun brown.

Yna disgrifir pedair elfen allweddol y datrysiad yn fanylach yn y testun isod. Mae'r risgiau, y tybiaethau a'r dibyniaethau wedi'i crynhoi, ynghyd ag asesiad cyffredinol o ddichonoldeb a dadansoddiad buddion a chostau ar ddiwedd y bennod.

Ffigur 1: Darlun yn crynhoi'r sefyllfa a ragwelir yn y dyfodol



Elfen 1: Recriwtio

Mae pyrth swyddi bellach yn cael eu defnyddio gan y rhan fwyaf o gwmnïau ar ddechrau proses recriwtio. Gwefan neu feddalwedd yw porth recriwtio a all symleiddio'r broses gyflogi, drwy ei gwneud yn bosibl i recriwtwyr bostio hysbysebion swydd gyda chwestiynau ymgeisio wedi'u teilwra, a chwilio am ymgeiswyr mewn ffordd effeithlon. Mae rhai pyrth recriwtio yn ei gwneud yn bosibl i gyflogwyr ddod o hyd i ymgeiswyr drwy chwilio'r wefan am geiswyr gwaith cofrestredig, yn hytrach nag aros i bobl wneud cais¹⁰¹.

Fel y gwelsom yn yr adran flaenorol, mae llawer o byrth eisoes ar gael ar y farchnad – mae gan rai ohonynt fersiynau am ddim, mae angen tanysgrifio ar lawer ohonynt er mwyn cael mynediad at nodweddion. Ar gyfer darparwyr gofal llai yn arbennig, gall y rhwystrau hefyd gynnwys cael amser, y sgiliau technegol a'r adnoddau dynol a hyder i ddewis ac addasu'r cynnyrch cywir. Yn bwysicaf oll, fodd bynnag, ni fydd y platfformau hyn ond yn darparu cronfa o ymgeiswyr os yw pobl sydd â diddordeb mewn gofal a thueddfryd i weithio yn y maes yn cofrestru arnynt. Mae hyn yn gofyn am

¹⁰¹ Dyfynnwyd o Indeed: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/recruitment-portals>

gydlynu'n ganolog yr holl arian ac ymdrech sy'n cael ei fuddsoddi mewn ymgyrchoedd hysbysebu cenedlaethol a lleol, fel y cynigir yma.

Y porth canoledig:

- Byddai wedi'i gysylltu ag ymgyrchoedd hysbysebu presennol ac arfaethedig i sicrhau bod pob ymgeisydd sydd â diddordeb yn cael ei gyfeirio at yr un porth.
- Byddai'r porth yn cynnwys:
 - Prosesau ymgeisio safonol
 - System o ddioli darpar ymgeiswyr wedi'i llywio gan ddeallusrwydd artiffisial, ar sail canlyniadau prawf dawn a manylion eraill yr ymgeisydd (e.e. lleoliad, argaeledd, CV).
 - Byddai profion dawn ac algorithmau i lywio gwaith didoli drwy ddeallusrwydd artiffisial yn seiliedig ar dystiolaeth / offer presennol ar gyfer recriwtio ar sail gwerthoedd. Mae corff cynyddol o dystiolaeth yn dangos y gall dull o recriwtio sy'n seiliedig ar werthoedd arwain at gostau recriwtio is, adenillion cadarnhaol ar fuddsoddiad, trosiant staff is, gwelliannau o ran perfformiad staff, a chyfraddau gwell o ran cadw staff¹⁰².

Bydd tîm bach, sy'n cynnwys pobl sydd â phrofiad o adnoddau dynol sy'n gwbl hyderus o ran sut mae'r platfform yn gweithio, yn gweithio yn y cefndir, gan ddarparu'r gwasanaethau canlynol:

- Dilysu darparwyr, eu cynghori ynghylch defnyddio'r platfform a gwerthuso'i berfformiad wrth ddewis yr ymgeiswyr gorau
- Sicrhau ansawdd, chwalu mythau a thynnu sylw at unrhyw broblemau o fewn y platfform
- Darparu rhywfaint o gymorth i ddarpar ymgeiswyr, a recriwtwyr, sy'n cael trafferth defnyddio'r dechnoleg.

Byddai'r model hwn o fudd i gyflogwyr drwy symleiddio ac awtomeiddio cymaint o'r broses â phosibl, fel y gellir sbarduno prosesau recriwtio newydd mewn eiliadau. Bydd yn cyrraedd cynifer o ymgeiswyr 'cynnes' â phosibl mewn un lle, a bydd yr holl brosesau sy'n ymwneud â recriwtio a dethol wedi'u cynnwys mewn un porth.

Mae'r model yn tybio y gall deallusrwydd artiffisial wella'r ffordd y mae'r system yn denu ac yn recriwtio grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn y sector gofal ar hyn o bryd. Rydym wedi adolygu'r dystiolaeth bresennol ar y pwnc hwn ac wedi cyflwyno penawdau, cyfeiriadau a goblygiadau yn yr adran Gofynion technoleg isod.

Elfen 2: Gwiriadau cyflogaeth

Cyn y gallant gael eu cyflogi, rhaid i ymgeiswyr am swyddi gofal fod wedi gwirio'u hawl i weithio, cael gwiriad y GDG, cyflwyno tystlythyrau, ac – ar gyfer rhai swyddi – bydd tystysgrifau NVQ neu gymwysterau eraill yn berthnasol.

Y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd

Amlygodd ein digwyddiadau ymgysylltiad bod oedi'n digwydd yn y broses recriwtio oherwydd ceisiadau i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd.

¹⁰² Gweler er enghraifft: Sgiliau Gofal (2021) **Evidence review and sector consultation to inform Skills for Care strategy**, Adroddiad sector terfynol, Chwefror 2021

Fodd bynnag, data rheoli perfformiad a gyhoeddwyd gan y GDG¹⁰³ yn awgrymu bod yr amser cyfartalog y mae'n cymryd i brosesu ceisiadau fel a ganlyn:

- De Cymru: 5.4 diwrnod
- Gogledd Cymru: 5.9 niwrnod
- Dyfed-powys: 5.2 ddiwrnod
- Gwent: 5.1 diwrnod

Mae'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd yn tynnu sylw at y ffaith bod ceisiadau ar-lein yn llawer cyflymach na rhai trwy'r post a bod gwiriadau safonol neu uwch yn cymryd mwy o amser oherwydd bod rhaid iddynt gael eu gwirio gan y cyflogwr. Gellir darparu canlyniadau'n llawer cyflymach drwy ddolen ar-lein, ac mae'n cymryd mwy o amser i dystysgrifau gyrraedd drwy'r post.

Efallai wrth gwrs bod yr amseroedd cyfartalog hyn yn cuddio amrywiadau tymhorol; ond mae'r data hyn yn awgrymu y gallai casglu tystiolaeth a chyflwyno cymeradwyaethau fesul cam er mwyn ategu'r cyflwyniad i'r GDG fod yn ffactor allweddol sy'n achosi'r oedi a adroddwyd gan ddarparwyr, yn hytrach na bod y rhain yn cael eu hachosi'n bennaf gan asiantaeth y GDG ei hun. Gallai gwallau neu oedi yn y broses ymgeisio gael eu lleihau'n sylweddol gan ddeallusrwydd artifisial o fewn y platfform arfaethedig.

Rydym yn deall mai cyfrifoldeb y cyflogwr yw gwneud gwiriadau'r GDG; ond mae'n ymddangos bod cyfle i symleiddio'r broses hon yn well er mwyn:

- Cydlynu'r broses pan fo cyflogwyr yn gofyn am (ac mae ymgeiswyr / gweithwyr yn cydsynio i) wiriadau'r GDG drwy'r platfform fel bod y system yn mynd ar drywydd ceisiadau yn awtomatig, mae'r rhyngwyneb gyda'r GDG a'r sector gofal cartref yn ganolog ac felly'n fwy effeithlon.
- Gwella pa mor gyflym y gall gweithwyr sy'n newydd i'r sector gael eu gwirio a'u dilysu, efallai wrth i'r adnodd canolog gychwyn [gwasanaeth Oedolion yn Gyntaf y GDG](#) ar y cam hidlo. Os bydd y chwiliad cychwynnol hwn (sy'n costio £6 y pen) yn datgelu 'nad oes cyfatebiaeth yn bodoli ar gyfer yr unigolyn hwn ar restr wahardd oedolion gyfredol y GDG', caniateir iddynt ddechrau gweithio, dan oruchwyliaeth (a allai olygu y gellid dilysu, hyfforddi a chysgod i'r unigolyn wyneb yn wyneb), gydag oedolion sy'n agored i niwed cyn cael gafael ar dystysgrif y GDG¹⁰⁴.
- Galluogi gweithwyr i symud rhwng lleoliadau (e.e. drwy atodi tystysgrif gyfredol y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd i broffil gweithiwr ar y system fel y gallai gael ei gwirio gan gyflogwyr eraill, e.e. defnyddio'r unigolyn i gyflenwi dros dro). Os caiff rolau eu safoni, bydd yn gwella effeithlonrwydd a chywirdeb o ran gwirio addasrwydd ymgeiswyr.
- Cydlynu prociâu i gychwyn adnewyddiadau awtomatig o wiriadau statws y GDG ar weithwyr presennol.

Y disgwyl yw y byddai'r GDG yn bartner allweddol yng nghyfnod datblygu'r platfform a'i brosesau.

Drwy dywys darpar ymgeiswyr drwy gynifer o'r gwiriadau cyn-cyflogaeth â phosibl, yn ddelfrydol cyn y broses recriwtio a dethol, bydd y platfform a ragwelir yn lleihau'r oedi yn ystod y cam dilysu ac yn lleihau'r baich ar gyflogwyr i gychwyn ac olrhain cynnydd pob un o'r gwiriadau hyn.

¹⁰³ Gwiriadau'r GDG, amser prosesu ceisiadau ar gyfer gwiriadau GDG fesul rhanbarth, cyrchwyd 13 Tachwedd 2023 [https://www.dbschecks.org.uk/turnaround-times-for-dbs-checks-by-region/#:~:text=Greater%20Manchester%20\(18.5%20days\),Surrey%20\(20.9%20days\)](https://www.dbschecks.org.uk/turnaround-times-for-dbs-checks-by-region/#:~:text=Greater%20Manchester%20(18.5%20days),Surrey%20(20.9%20days))

¹⁰⁴ Gweler [yma](#) am ragor o fanylion am sut mae'r cynllun yn gweithio

Byddai'r awgrymiadau a lywir gan ddeallusrwydd artiffisial o fewn y plattform yn esbonio'r gofynion yn glir i ddarpar ymgeiswyr, gan eu galluogi i lanlwytho dogfennau perthnasol (e.e. cymwysterau, manylion adnabod ac ati), a'u cysylltu'n uniongyrchol â safleoedd perthnasol pan fo angen, a chychwyn prosesau a mynd ar ôl gwahanol bartion (e.e. canolwyr) drwy gydol y broses. Ein tybiaeth yw y gallai Llwybr Cyflym i Oedolion y GDG gael ei gychwyn ar y cam hwn (fel y disgrifir uchod). Byddai cofrestru â Gofal Cymdeithasol Cymru a'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd llawn wedyn yn dilyn unwaith y bydd ymgeisydd wedi'i ddethol ar gyfer swydd (gweler yr adran nesaf). Pan fo ymgeiswyr eisoes wedi'u cyflogi fel gofalcwyr, gellid ychwanegu'r wybodaeth hon at broffiliau unigolion, gan gynyddu hygludedd rhwng cyflogwyr.

Byddai'r gronfa o ymgeiswyr posibl felly mor barod, a pharod i weithio ag y gallant fod *cyn* y pwynt dethol. Bydd cyflogwyr yn dal i fod â rheolaeth dros y broses ddethol derfynol; ond bydd y datrysiad arfaethedig yn awtomeiddio llawer o'r camau eraill sy'n ymwneud â'r broses o wneud penderfyniadau ac yn helpu i gynllunio ar gyfer prosesau dilysu go iawn. Unwaith eto, bydd y tîm bach sy'n cefnogi'r plattform yn gyfrifol am ymgysylltu'n rheolaidd ac yn gyson â'r GDG, Gofalwn.Cymru a Gofal Cymdeithasol Cymru yn ôl yr angen, a bydd yn mynd ati'n rhagweithiol i fynd ar drywydd pethau, ysgogi a darparu gwasanaethau datrys problemau dynol a chyflawni gweithgareddau dilynol pan fo angen.

Elfen 3: Dilysu ar lefel leol

Fel y disgrifir uchod, mae nifer o gamau i'w cymryd ar y cam hwn: anfon llythyr yn cynnig swydd amodol, esbonio amodau'r cynnig hwn, gofyn am eiradaon, cwblhau gwiriad llawn y GDG. Byddai'r plattform yn awtomeiddio'r gwaith gweinyddol ar gyfer y camau allweddol hyn, gan ddefnyddio templedi ac anogwyr a yrrir gan ddeallusrwydd artiffisial, wedi'u llywio gan brosesau penodol. Er enghraifft, gellir poblogi'r llythyr cynnig a'i anfon gan ddefnyddio templed [a lywir gan ddeallusrwydd artiffisial]; gellir anfon negeseuon e-bost at ganolwyr unwaith y bydd ymgeiswyr wedi ychwanegu eu manylion a gellir gofyn iddynt ychwanegu neu lanlwytho eu cyfeirnod [wedi'i lywio gan ddeallusrwydd artiffisial]; Mae'n bosibl y gallai ceisiadau'r GDG gael eu rhoi ar waith, ar sail gwybodaeth am yr ymgeisydd sydd eisoes wedi'i chynnwys yn y proffil, gan ofyn i'r cyflogwr ei lofnodi ac i'r ymgeisydd gydsynio [wedi'i lywio gan ddeallusrwydd artiffisial, ond bydd angen mewnbwn gan y tîm adnoddau dynol bach]. Drwy gydol y broses, gellir procio'r gwahanol bartion, eu hatgoffa, eu diweddarau ar y cynnydd a'u hysbysu bod y cam nesaf wedi'i gwblhau er mwyn lleihau oedi a chynnal cyfranogiad ymgeiswyr yn y broses.

Unwaith y bydd y camau angenrheidiol wedi'u cwblhau, gellid cynhyrchu cynnig ffurfiol a chontract yn awtomatig o dempled a gofyn i'r ddau barti ei lofnodi.

Byddai telerau ac amodau unedig yn ei gwneud yn llawer haws gweithredu templedi contract a dulliau safonol. Mae'r cynigion ar gyfer fframwaith tâl a dilyniant¹⁰⁵ yn cyfeirio at safonau gofynnol (a ddisgrifir yma fel 'y safonau gofynnol cenedlaethol'). Ar adeg ysgrifennu, ein dealltwriaeth yw y bydd y rhain yn wirfoddol, ond bydd angen i'r darparwyr hynny sy'n tanysgrifio i'r model masnachfaint gymdeithasol gytuno i gyflwyno'r safonau gofynnol i'w gweithlu.

Nid yw'n glir eto p'un a fydd y safonau gofynnol cenedlaethol hyn yn effeithio ar bolisiâu adnoddau dynol ehangach na sut, e.e. polisiâu mamolaeth, salwch, lwfansau, pensiynau, ac ati. O ystyried yr ansicrwydd hwn, bydd angen gwneud rhagor o waith datblygu er mwyn deall ac ystyried effaith y maes gwaith esblygol hwn, a fydd efallai'n gofyn am fuddsoddi pellach. Mae'n debygol y bydd y gwahaniaeth rhwng staff awdurdodau lleol a staff annibynnol yn parhau -mewn perthynas â phensiynau a budd-daliadau eraill o leiaf.

¹⁰⁵<https://www.llyw.cymru/sites/default/files/consultations/2023-05/cynigion-am-fframwaith-tal-a-dilyniant-ir-gweithlu-gofal-cymdeithasol-yng-nghymru.pdf>

Fodd bynnag, mae'n teimlo'n glir y bydd y mecanwaith a fydd yn cael ei sefydlu drwy'r fasnachfrait gymdeithasol yn darparu llwyfan gwerthfawr ar gyfer ymateb ar y cyd ac yn effeithiol i'r newidiadau cenedlaethol hyn.

Os caiff y cyfraddau tâl a argymhellir eu cynyddu gan y ffrwd waith genedlaethol, nid yw'n glir eto sut y caiff hyn ei ariannu'n genedlaethol, ac mae hyn y tu hwnt i gwmpas yr astudiaeth bresennol. Fodd bynnag, gall y fasnachfrait gymdeithasol chwarae rhan allweddol yn hyn o bosibl, drwy gynhyrchu arbedion cost mewn swyddogaethau swyddfa gefn y gall darparwyr gofal cartref eu defnyddio wedyn i ariannu tâl ychwanegol, cyfraniadau pensiwn, salwch, mamolaeth ac unrhyw lwfansau perthnasol eraill.

Nid yw'n glir eto p'un a fydd corff / cyrff yn gyfrifol am waith ymgysylltu pellach agwaith ymgynghori posibl â gweithwyr ynghylch y newidiadau a gynigir gan y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol na pha gorff / cyrff fyddai'n gwneud hyn; eto, gallai'r fasnachfrait gymdeithasol fod mewn sefyllfa dda i reoli a chydlynu unrhyw ymgynghoriad ffurfiol. Bydd angen cael cyngor cyfreithiol er mwyn deall cyfrifoldebau masnachfreinwyr a deiliaid masnachfrait (a gall hyn fod yn wahanol ar gyfer darparwyr statudol ac annibynnol). Eto, mae'n bosibl y bydd hyn yn gofyn am fuddsoddiad ychwanegol yn ystod y cyfnod datblygu.

Mae'r llwybr a ragwelir ar gyfer y dyfodol wedi'i grynhoi yn y llun isod.

Elfen 4: **Hyfforddiant**

Unwaith y bydd y contract wedi'i lofnodi, gall y gwaith o gynllunio'r broses sefydlu ddechrau. Yn yr adran flaenorol, gwelsom y gall fod yn heriol i ddarparwyr llai roi Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan ar waith.

Mae'n bosibl y gallai'r plattform arfaethedig gefnogi Gofal Cymdeithasol Cymru a thimau datblygu'r gweithlu i gyrraedd darparwyr gofal cartref annibynnol gyda'r deunyddiau a'r cynnig hyfforddiant a amlinellir uchod, a lleihau'r costau i ddarparwyr drwy eu galluogi i gael mynediad at adnoddau hyfforddi rhad ac am ddim neu isel eu cost-isel â'u hansawdd wedi'i sicrhau lle bynnag y bo modd. O ganlyniad i gynnig system integredig a fydd yn galluogi pobl - unwaith y byddant wedi cwblhau'r broses ddilysu - i gydlynu'r cynigion a'r adnoddau gwahanol hyn, gallai'r plattform, er enghraifft:

- Anfon negeseuon at y cyflogwr a'r cyflogai yn eu hatgoffa i gwblhau cam nesaf y fframwaith cyn gynted â phosibl
- Darparu hysbysiadau personol i'r cyflogwr a'r gweithiwr am ddigwyddiadau hyfforddi sydd wedi'u trefnu ar gyfer cam nesaf y rhaglen hyfforddi
- Annog cyflogwyr i gadarnhau a yw'r unigolyn wedi'i awdurdodi i fynd i sesiwn
- Anfon nodyn atgoffa at yr unigolyn i fynychu'r sesiwn a lanlwytho tystysgrifau
- Cyfeirio'r unigolyn at fodiwlau ar-lein presennol CChC, adrannau penodol o'r llyfr gwaith, a chanllawiau ar gamau perthnasol o'u rhaglen sefydlu bersonol. Sylwer y byddai hwn i bob pwrpas yn gweithredu fel porth personol i ddefnyddiau *presennol*.

Dros amser, gallwn ragweld posibilrwydd pellach (er bod hyn y tu hwnt i'n gwaith costio cychwynnol) i'r plattform:

- Cynhyrchu tystiolaeth ar gyfer Rhaglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru ynghylch faint o unigolion yn eu hardal a fydd angen gwahanol elfennau o'r hyfforddiant a thros ba gyfnod o amser, er mwyn llywio'r gwaith o gomisiynu, amserlennu a chyfathrebu wedi'i dargedu o'r cynnig lleol
- Darparu cyfleoedd hysbysebu y telir amdanynt i ddarparwyr hyfforddiant hysbysu ymgeiswyr am adnoddau hyfforddi perthnasol.
- Caniatáu i 'dystiolaeth achrededig' gael ei lanlwytho a'i hychwanegu at broffil yr unigolyn, er mwyn cefnogi hygludedd posibl, gan gysylltu â phorth cofrestru CChC lle cedwir cofnod cynnydd yr unigolyn yn y cwmwl. Byddai hyn yn dibynnu ar y gallu i integreiddio plattform y gyflogres a'r plattform recriwtio - neu ei gwneud yn bosibl symud o un i'r llall o safbwynt y defnyddwyr terfynol - er mwyn creu un plattform ar gyfer rheoli talent yn barhaus.
- Ei gwneud yn bosibl i adroddiadau ar lefel darparwr gael eu cynhyrchu'n hawdd ar gyfer eu defnyddio fel tystiolaeth yn ystod arolygiadau Arolygiaeth Gofal Cymru.

Yr uchelgais yn y tymor hwy yw y byddai modd datblygu rhaglen hyfforddiant cenedlaethol cychwynnol safonedig i symleiddio'r broses hon ymhellach a sicrhau'r darbodion maint mwyaf, ac y byddai'r gwaith o gydgysylltu hyn yn cael ei gyflawni'n genedlaethol gyda gweithwyr yn cael eu talu'n ganolog am fynychu.

Yr uchelgais tymor hwy

Unwaith y bydd yr ymarferoldeb cychwynnol hwn wedi'i sefydlu, yr uchelgais wedyn fyddai ehangu'r swyddogaethau a gynigir ar y plattform ac o bosibl gan y tîm, dan arweiniad adborth gan gyflogwyr. Mewn perthynas ag adnoddau dynol, gallai hyn gynnwys, er enghraifft:

- Prynu gwasanaethau ychwanegol gan dîm canolog er mwyn darparu cymorth uniongyrchol gyda phrosesau dethol.

- Canoli cofnodion adnoddau dynol presennol, yn ogystal â rhai newydd, er mwyn hwyluso cynllun tebyg i 'Basbort Gofalwyr', a allai o bosibl alluogi gweithwyr gofal i reoli cofrestriad, cymwysterau, diweddariadau GDG, y gyflogres, rotâu, ceisiadau am sifftiau ychwanegol / gwyliau blynyddol drwy borth unigol.
- Casglu gwybodaeth ddadansoddol ar lefelau cenedlaethol a rhanbarthol er mwyn llywio dull gweithredu *sy'n fwy strategol*, lle mae adnoddau o'r brig i lawr a strwythurau lleol yn cyd-fynd â'i gilydd yn gywir. Gallai tystiolaeth a gesglir gan y platfform o un pen i'r llall lywio buddsoddiad yn y broses o gynllunio'r gweithlu dros yr hirdymor fel bod modd wynebu pwysau a bodloni galwadau parhaus yn well. Gallai hyn gynnwys:
 - o Prosesau recriwtio tramor wedi'u targedu neu ddulliau caffael talent eraill
 - o Ail-fodelu rolau, efallai gan gynnwys hyfforddiant i ymgymryd â thasgau gofal iechyd sylfaenol

Gall y fasnachfrait gymdeithasol baratoi'r ffordd ar gyfer y dull mwy strategol o ymdrin ag adnoddau dynol, y mae ei angen ar frys er mwyn mynd i'r afael â'r heriau o recriwtio a chadw staff yn y sector mewn ffordd gynaliadwy, o ystyried y newid demograffig. Gall y model gyflawni hyn drwy leihau'r cyfyngiadau presennol ar ddulliau mwy cydgysylltiedig, sy'n cynnwys modelau llywodraethu lleol, cyfyngiadau technoleg, , gallu, medrusrwydd, fframweithiau cyllideb anhyblyg ac amrywiadau mewn polisïau, prosesau ac arferion adnoddau dynol. Gallai hyn fod yn gam cyntaf tuag at optimeiddio gwaith cynllunio'r gweithlu yn well ar lefel strategol a darparu ar gyfer strategaethau rheoli cyfalaf dynol sy'n adlewyrchu'r hyblygrwydd, yr ystythder a'r modelau gweithio arloesol sydd eu hangen ar gyfer gweithredu a datblygu ymhellach. Mae hyn yn cyd-fynd yn dda â gwaith a wnaed gan CLILC a'r papur y bydd Gofal Cymdeithasol Cymru yn ei gyflwyno i'w Bwyllgor Gwella ym mis Rhagfyr 2023 i gynnig dull cenedlaethol o hyfforddi ar gyfer dulliau cynllunio'r gweithlu.

1.1. Gofynion o ran technoleg

Yma, rydym yn cyflwyno prif ganfyddiadau ein hadolygiad o ddeallusrwydd artiffisial o ran cefnogi prosesau recriwtio a dethol.

Beth yw ystyr deallusrwydd artiffisial yn y cyd-destun hwn?

Mae deallusrwydd artiffisial, neu 'AI', yn cyfeirio at "allu system i ddehongli data allanol yn gywir, dysgu o ddata o'r fath, a defnyddio'r hyn a ddysgwyd i gyflawni nodau a thasgau penodol drwy addasu'n hyblyg (t. 17).¹⁰⁶"

Mae'r swyddogaethau y gallai deallusrwydd artiffisial eu cefnogi ar wahanol gamau o'r broses recriwtio yn cynnwys:

- **Allgymorth:** Gellir defnyddio deallusrwydd artiffisial ar gyfer cyfathrebu wedi'i dargedu ar draws platfformau ar-lein a'r cyfryngau cymdeithasol
- **Sgrinio:** gellir defnyddio algorithmau i sgrinio CVau ymgeiswyr a llunio rhestr fer o'r ymgeiswyr mwyaf addawol
- **Asesu:** Gellir defnyddio profion sgiliau wedi'u pweru gan ddeallusrwydd artiffisial a phrofion sgiliau sy'n seiliedig ar gemau i asesu rhinweddau pellach, megis dyfalbarhad neu gymhelliant.

¹⁰⁶ Kaplan, A., Haenlein, M.: Siri, Siri, in my hand: who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. *Business Horizons*, 62. 15-25 (2019).

- **Hwyluso:** Gellir defnyddio deallusrwydd artiffisial hefyd i hwyluso'r broses ddethol, er enghraifft mewn gweithgareddau amserlennu.

Manteision posibl

Mae gweithwyr proffesiynol adnoddau dynol mewn sefydliadau mewn sectorau eraill sy'n defnyddio datrysiadau deallusrwydd artiffisial wrth recriwtio wedi nodi buddion o ran lleihau costau, cynyddu nifer yr ymgeiswyr am swyddi, gwelliannu o safbwynt paru ymgeiswyr â swyddi, gwneud prosesau ymgeisio yn haws i ymgeiswyr am swyddi, a chynyddu'r gyfradd ymateb i adborth gan ymgeiswyr am swyddi¹⁰⁷.

- Mae systemau deallusrwydd artiffisial yn gweithredu mewn ffordd ddiuedd, gan sgrinio ymgeiswyr mewn modd teg sy'n cynnig cyfle cyfartal i bob ymgeisydd. At hynny, mae systemau deallusrwydd artiffisial yn darparu ar gyfer rhoi adborth i ymgeiswyr nad oeddent wedi cael eu dethol ar gyfer swydd wag benodol, gan daflu golau ar eu cymwysterau a'u sgiliau fel y gellir eu datblygu yn y dyfodol¹⁰⁸.
- Mae deallusrwydd artiffisial yn arbennig o ddefnyddiol wrth werthuso, graddio, a chymhwyso ymgeiswyr am swyddi, gan alluogi recriwtwyr i ddechrau'r broses recriwtio gyda'r ymgeiswyr swyddi sydd â'r potensial mwyaf¹⁰⁹.

Risgiau a mesurau lliniaru

Gall fod pryderon yn y sector ynghylch moeseg a chywirdeb o ran defnyddio deallusrwydd artiffisial.

Daeth adolygiad o'r goblygiadau i hawliau dynol o ddefnyddio deallusrwydd artiffisial i gefnogi prosesau recriwtio¹¹⁰ i'r casgliad canlynol:

- Nid yw'r risgiau sy'n gysylltiedig â recriwtio gyda deallusrwydd artiffisial yn ganlyniadau anochel o ddefnyddio deallusrwydd artiffisial wrth recriwtio; yn lle hynny maent yn deillio o ddisgwyliadau mawreddog a gallant gael eu gwaethygu o ganlyniad drwy ddefnyddio offer recriwtio â deallusrwydd artiffisial yn ddifyfyr.
- Dylai meini prawf megis sgiliau cymdeithasol a gweddu i dîm barhau i gael eu hasesu gan bobl cyhyd â nad oes unrhyw offerynnau dilys a gefnogir gan ddeallusrwydd artiffisial sydd wedi'u profi'n wyddonol at y diben hwn – yn amlwg mae'r sgiliau hyn yn gwbl ganolog i ddarparu gofal o ansawdd. Dylai penderfyniadau ynghylch cyflogi gael eu gwneud bob amser gan rywun sy'n gwybod am ddeallusrwydd artiffisial yn hytrach na thrwy ddeallusrwydd artiffisial yn unig.

Daeth traethawd ymchwil diweddar ar y pwnc hwn i'r casgliad ei bod yn 'hanfodol o hyd i bob cwmni ystyried [dilysu data a sicrhau ansawdd] yn ofalus ac o bosibl cynnal profion i ddilysu a sicrhau rhagoriaeth ymgeiswyr sy'n deillio o ffynonellau deallusrwydd artiffisial o gymharu â dulliau recriwtio confensiynol' (t. 29¹¹¹). Mae ein gwaith costio felly wedi'i wneud ar gyfer tîm bach a fydd yn gweithio'n agos gyda darparwyr i werthuso perfformiad y plattform.

¹⁰⁷ Okolie, U. C., Irabor, I. E. 2017. "E-recruitment: practices, opportunities and challenges". *European Journal of Business and Management* 9.11, tt. 116–122.

¹⁰⁸ Upadhyay, A. K., Khandelwal, K. 2018. "Applying artificial intelligence: implications for recruitment". *Strategic HR Review* 17.5, tt. 255–258.

¹⁰⁹ Chowdhury, M. H. (2023) The Evolving Landscape of Hiring: Perceived Impact of AI based Recruitment, Uppsala University

¹¹⁰ Hunkenschroer, A.L. a Kriebitz, A. (2022) Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of AI for hiring. *AI and Ethics* (2023) 3:199–213

¹¹¹ Chowdhury, M. H. (2023) The Evolving Landscape of Hiring: Perceived Impact of AI based Recruitment, Uppsala University

- Gall y diffyg dynoliaeth a thryloywder mewn systemau deallusrwydd artiffisial godi amheuron a phryderon ymhlith ymgeiswyr am swyddi ¹¹² – mae'n bwysig felly bod meini prawf dethol a dulliau yn glir.

Plattfformau a lywir gan ddeallusrwydd artiffisial: Achosion defnyddwyr

Cafodd [Applied](#) ei adeiladu'n bwrpasol i wneud y broses recriwtio yn fwy moesegol a haws ei rhagfynegi. Gall y plattfform recriwtio olrhain a mesur amrywiaeth ethnig, amrywiaeth rhyw, a statws anabledd ac ati ar draws y broses gyflogi gyfan er mwyn cynnig darlun ar sail tystiolaeth o ble y gall problemau fod yn digwydd ar y gweill. Mae'r broses recriwtio yn defnyddio asesiadau rhagfynegol a gefnogir gan wyddoniaeth, sy'n sail i gyflogi dienw er mwyn lleihau rhagfarn anymwybodol. Gweler yma am fanylion pellach: <https://www.beapplied.com/diversity-reporting>

Gall hyn greu cyfleoedd i hyrwyddo amcanion Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru.

Mae [Uber](#) wedi llwyddo i gyflwyno plattfform i ddilysu gyrwyr yn ogystal â'u cysylltu â theithwyr a gwneud taliadau. Mae'n nodi'r gofynion amrywiol ar gyfer dod yn yrrwr i Uber ac yn ei gwneud yn bosibl i bobl wneud cais ar-lein, gan eu cysylltu â gwefannau eraill i gael mynediad at wybodaeth am ofynion a lanlwytho tystysgrifau a dogfennau adnabod. Cynigir cefnogaeth i'r rhai sy'n cael problemau gyda'r plattfform drwy dudalennau cymorth ar-lein, canolfan alwadau ffôn a hefyd drwy un o'u Hybiau Greenlight, lle gall gyrwyr presennol drefnu apwyntiad i gael cefnogaeth bersonol. Gweler [yma](#) am fanylion.

Mae [Beamery](#) yn darparu datrysiaid meddalwedd i reoli'r llwybr recriwtio cyfan, o ddenu i gyflogi. Mae'n sicrhau bod darpar recriwtiaid yn parhau i ymgysylltu gydag ymgyrchoedd a negeseuon personol ar draws e-bost, WhatsApp ac SMS er mwyn adeiladu cyfres o ymgeiswyr sy'n 'barod ar gyfer pan fydd eu hangen arnoch chi'.

Mae Forrester (2023) wedi gwerthuso'r effaith ar gwsmer mawr o'r Unol Daleithiau (gyda 38,000 o weithwyr ac 11,000 o weithwyr newydd blynyddol, sydd tua dwywaith maint amcangyfrifedig y gweithlu gofal cartref yng Nghymru, a chymysgiant tebyg). Sylweddolodd y sefydliad fod ganddo fwlch yn ei systemau blaenorol gan mai dim ond pan oedd ymgeiswyr yn ymgeisio am swyddi penodol yr oedd eu systemau olrhain ymgeiswyr yn ymateb. Roeddent yn colli golwg ar gronfeydd ymgeiswyr blaenorol ac yn hytrach roeddent eisiau:

*"creu ymgyrchoedd a neges recriwtio a thargedu unigolion yn llu i feithrin llif ymgeiswyr goddefol i mewn i'r sefydliad ... a chynnal cronfeydd talent yn effeithiol"*¹¹³.

Canfu'r astudiaeth achos fod y sefydliad wedi arbed oddeutu 30,000 o oriau recriwtio dros gyfnod o 12 mis drwy'r nodwedd awtomeiddio a ddarparwyd gan plattfform Beamery, tra'n lleihau'r amser a gymerir i lenwi swyddi gwag 30%. Cynhyrchoedd hyn elw ar fuddsoddiad o 467% iddynt.

Goblygiadau o'r dystiolaeth ymchwil ar ddeallusrwydd artiffisial

Er mwyn gwneud y mwyaf o fanteision posibl deallusrwydd artiffisial ar gyfer recriwtio ym maes gofal cartref, tra'n lliniaru'r risgiau hyn, rydym yn cynnig y canlynol:

- Bod yr offer a'r algorithmau i lywio deallusrwydd artiffisial o fewn y plattfform yn adeiladu ar dystiolaeth ac adnoddau presennol sy'n dod i'r amlwg o'r sylfaen dystiolaeth ynghylch recriwtio ar sail gwerthoedd ym maes gofal cartref, ac – os nad yw hyn eisoes wedi digwydd – bod yr egwyddorion hyn cael eu dilysu gan grŵp amrywiol gan gynnwys pobl sydd â phrofiad bywyd o dderbyn gofal, aelodau o'r teulu, darparwyr, staff rheng flaen a chomisiynwyr, a'i rannu mewn ffordd dryloyw.

¹¹² Jaser Z., Petrakaki D., Starr R., Oyarbide-Magaña E. 2022. "Where automated job interviews fall short". *Adolygiad Busnes Harvard*.

¹¹³ t. 6, Forrester: Cyfanswm Effaith Economaidd Rheoli Cylch Bywyd Talent Beamery, Medi 2023

- Mae'r platform yn cael ei oruchwylio gan dîm bach sy'n cynnal profion sicrhau ansawdd ar hap ar y broses didoli â deallusrwydd artiffisial.
- Mae darparwyr gofal yn dal i gynnal cyfweiliadau a gwneud penderfyniadau dethol: Yn syml, mae deallusrwydd artiffisial yn helpu i ddioli ymgeiswyr anaddas, darparu tystiolaeth a mewnwediadau, cynnal ymgysylltiad personol ag ymgeiswyr, ac amserlennu a chyfathrebu'r gweithgareddau hyn.

Buddion anariannol

Mae'r dystiolaeth a gasglwyd ac a adolygwyd yn yr astudiaeth hon yn dangos yn glir bod cryn le, drwy'r sefyllfa a ddisgrifiwyd ar gyfer y dyfodol, i symleiddio prosesau recriwtio er mwyn dwyn buddion i ddarparwyr, ymgeiswyr a gweithwyr, y bobl sy'n comisiynu a'r rhai sy'n derbyn gofal. Credwn y gall yr ymyriad arfaethedig wneud y canlynol:

- Cyflymu'r broses o ddilysu gweithwyr newydd addas er mwyn mynd i'r afael â'r diffygion presennol yn y cyflenwad.
- Lleihau'r baich ar ddarparwyr gofal cartref, yn enwedig yn achos cwmnïau llai, a ddisgrifiodd eu hunain yn ein digwyddiadau ymgysylltu fel sefydliadau sydd 'eisoed yn denau iawn' ac yn aml 'wedi blino'n lân'.
- Sicrhau profiad blaen tŷ sy'n gyson gadarnhaol ac wedi'i deilwra'n bersonol ar gyfer darpar ymgeiswyr yr adroddir eu bod ar hyn o bryd yn rhoi'r gorau i'r sector oherwydd oedi, a diffyg cyfathrebu, eglurder neu adborth.
- Manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd i ddenu a recriwtio ymgeiswyr addas o golegau a Chanolfannau Gwaith yn dilyn diswyddiadau ar raddfa fawr ac ati, gan gysylltu â Chysylltwyr Gyrfa Rhanbarthol i gynyddu'r traffig i'r platform.
- Cyfuno a sianelu adnoddau i wneud defnydd gwell o'r cyfryngau cenedlaethol a chymdeithasol er mwyn hyrwyddo'r syniad o weithio ym maes gofal.
- Lleihau'r risg bod pobl yn rhoi'r gorau iddi yn dilyn penodiad, pan nad oedd y gweithiwr wedi deall y rôl yn llawn neu pan nad oedd yn addas ar ei chyfer.
- Gweithredu isafswm tâl ac amodau safonedig cenedlaethol (unwaith y cytunir arnynt drwy'r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol) er mwyn lleihau'r trosiant rhwng darparwyr a achosir gan yr amrywiadau presennol, sy'n amharu ar barhad i bobl sy'n derbyn gofal, ac yn creu costau recriwtio ychwanegol i gyflogwyr.
- Lleihau'r rhwystrau presennol i gludadwyedd gweithwyr rhwng darparwyr, fel y gall gweithwyr symud yn rhwydd ac yn ddiogel rhwng darparwyr er mwyn gyflenwi absenoldebau a swyddi gwag, cymryd gwaith ychwanegol neu wahanol neu symud i leoliadau newydd.

Gwella'r broses o ddethol ymgeiswyr drwy roi dulliau sy'n seiliedig ar werthoedd ar waith yn fwy cyson. Fel y mae Bibb a Kelly¹¹⁴ wedi dadlau, "mae'r broses ar gyfer deall pwy yw'r bobl iawn yn rhy arwynebol ... os byddwn yn anwybyddu'r nodweddion sy'n seiliedig ar dystiolaeth sy'n gwneud rhywun yn weithiwr gofal da ... byddwn yn parhau i weld y cyfraddau uchel o swyddi gwag a throsiant sy'n nodweddu'r sector gofal".

Ceir buddion anariannol hefyd i Lywodraeth Cymru a Gofal Cymdeithasol Cymru ar lefel strategol:

- Drwy ddechrau datblygu data gwell am y gweithlu gofal cartref annibynnol, gan gynnwys cyfraddau trosi o'r cam caffael talent a thrwy'r camau recriwtio, dethol a chadw, gall y platform a gwaith ehangach y fasnachfrait gymdeithasol lywio a gwerthuso strategaethau cenedlaethol a rhanbarthol er mwyn gwella prosesau recriwtio. Er enghraifft, ni all Gofal Cymdeithasol Cymru olrhain ar hyn o bryd p'un a yw categorïau o bobl yn gwneud cais am

¹¹⁴ Bibb, S. a Kelly, A. (2021) Fixing recruitment challenges in social care – it's not about pay, Open Access Government, Gorffennaf 5 2021: <https://www.openaccessgovernment.org/fixing-recruitment-challenges-in-social-care-its-not-about-pay/114711/>

swyddi gofal cartref, yn eu sicrhau ac yn parhau ynddynt - nac olrhain ychwaith ba categorïau o bobl sy'n gwneud hynny - ar ôl cael mynediad i Gofalwn i ddechrau. Drwy ganoli'r prosesau recriwtio y caiff ymgeiswyr eu cyfeirio atynt, daw hyn yn bosibl.

- Mae'r fasnachfrait gymdeithasol yn darparu cyfrwng y gellir cyfathrebu mentrau newydd i ddarparwyr drwyddo, ac y gellir eu cefnogi i'w rhoi ar waith drwyddo hefyd. Er enghraifft, pan fydd y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol yn gwneud penderfyniad ynghylch safonau gofynnol cenedlaethol ar gyfer tâl ac amodau, gall y fasnachfrait ddarparu templedi safonol ar gyfer contractau, hysbysebion a pholisïau cysylltiedig i aelodau eu cyrchu.

Dibyniaethau

Mae'r cyflwr a ragwelir ar gyfer y dyfodol yn dibynnu ar y canlynol:

- **Cwblhau'r Fframwaith Tâl a Dilyniant**, a gweithredu telerau ac amodau cenedlaethol ar draws y sector gofal cartref. Heb hyn, bydd y gwaith o ddatblygu templedi safonol ar gyfer hysbysebion swydd, disgrifiadau rôl, llythyrau cynnig a chontractau yn heriol, a bydd potensial trawsnewidiol y plattform yn lleihau'n sylweddol. Disgrifir hyn yn fanylach yn [adran 1.3.3](#) lle rydym yn cyflwyno trosolwg o waith y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol.
- **Mabwysiadu prosesau ymgeisio safonedig** gan nifer digonol o ddarparwyr, ar y sail bod yr arbedion amser a chost o gael mynediad at y porth recriwtio yn fwy na gwerth eu dulliau unigryw.
- **Sicrhau cytundeb â'r GDG** ar gyfer dull cydgysylltiedig cenedlaethol - efallai gyda gwiriadau Llwybr Cyflym i Oedolion yn cael eu cynnal gan yr endid, yn hytrach na chan gyflogwyr.
- **Gallu prosesau sy'n cael eu llywio gan ddeallusrwydd artiffisial** i ddioli a pharu ymgeiswyr â swyddi yn fwy effeithlon na recriwtwyr dynol, a bod digon o ymddiriedaeth yn hyn. Bydd y llwyfan yn cael ei addasu gan arbenigwyr yn y sector adnoddau dynol, gan ddefnyddio offer a dulliau sefydledig ar gyfer profi dawn, a bydd y tîm dynol yn sicrhau ansawdd.
- **Sicrhau bod adnoddau ar gael** i nodi, caffael a theilwra plattform presennol addas, a thalu costau refeniw ar gyfer y tîm adnoddau dynol bach hyd nes y gellir talu'r costau hyn gydag incwm o danysgrifiadau aelodau.
- **Y gellir cynhyrchu nifer digonol o ymgeiswyr o safon** drwy fuddsoddi ymhellach mewn ymgyrchoedd marchnata cenedlaethol a thrwy sianelu ymgeiswyr o'r rhain ac o ymdrechion marchnata lleol i'r un porth.
- **Darpar weithwyr gofal a chyflogwyr yn fodlon ac yn gallu cael mynediad at y plattform**, yn ôl pob tebyg drwy ap ffôn clyfar / tabled neu ar-lein drwy gyfrifiadur. Byddai'r risg hon yn cael ei lliniaru i raddau gan y tîm dynol wrth gefn a thrwy ddewis y plattform mwyaf hygyrch a deniadol.
- **Gellir lleihau nifer yr ymgeiswyr / gweithwyr sy'n gadael** drwy symleiddio'r broses ddilysu ac, yn ddelfrydol, drwy allu talu pobl i gymryd rhan mewn hyfforddiant cychwynnol.
- **Gallu caffael darparwr addas** i ddarparu'r model ar ran yr endid - deallwn y gall fod awydd gan rai awdurdodau lleol i gyflawni hyn y tu allan i'w swyddogaethau safonol, ac mae sefydliadau a mentrau eraill yn gweithredu yn y maes hefyd a allai fod mewn sefyllfa dda i dendro am y rôl.
- **Gallu caffael plattform presennol addas** y gellir ei deilwra, ei ffurfweddu a'i addasu yn y ffyrdd a ragwelir, gan sicrhau rhyngwyneb llyfn â gwefannau presennol (e.e.

Gofalwn.Cymru) gan gyflenwr sy'n gallu darparu cyfleuster storio parhaus yn y cwmwl sy'n cydymffurfio â GDPR a fydd yn parhau i gefnogi, cynnal a diweddarau'r platfform (e.e. wrth i systemau gweithredu gael eu diweddarau). ***Gan ddibynnu ar ganlyniadau gwaith pellach i ddatblygu manylebau technegol yn ystod y cyfnodau gweithredu, mae risg y gallai'r buddsoddiad cychwynnol sydd ei angen gynyddu.***

- **Bod rheoleiddwyr (AGC, CChC) yn cytuno i o leiaf rhyw raddau o gludadwyedd** rhwng cyflogwyr o ran geirdaon, tystiolaeth o hyfforddiant a gwiriadau cyflogaeth. Er enghraifft, gallai hyn gynnwys meithrin cysylltiadau â chofrestr CChC yn ddiweddarach yn natblygiad y platfform.
- **Y gall y fasnachfrait ddatblygu'r ymwybyddiaeth brand angenrheidiol a'r ymddiriedaeth i ymgysylltu â nifer sylweddol o ddarparwyr gofal cartref** - er mwyn cynyddu'r siawns o lwyddo bydd yn bwysig sicrhau bod y cynnyrch yn ymateb yn uniongyrchol i anghenion busnes darparwyr a'i fod yn fforddiadwy. Dylai ei strwythur nid-er-elw a'r ffaith ei fod wedi'i gefnogi gan y llywodraeth hybu ymddiriedaeth.
- **Nad yw darparwyr gofal eisoes wedi'u clymu i gontractau cosbol â chwmnïau meddalwedd recriwtio masnachol, ac nad oes ganddynt staff adnoddau dynol mewnol na ellir eu haildefnyddio'n rhwydd** (e.e. wedi'u secondio i'r endid neu wedi'u symud i wahanol agweddau ar adnoddau dynol) - fel arall gall fod risg o nifer o ddiswyddiadau.

Bod cyflog gweithwyr gofal cartref yn cynyddu - os yw'r platfform ar ei ben ei hun am gynhyrchu gwelliant sylweddol yn nifer yr ymgeiswyr; ond, os bydd tâl yn cynyddu, mae'n bosibl y bydd yn anos ynysu effaith y platfform ac argyhoeddi darparwyr bod angen y platfform hefyd. Yn ôl tystiolaeth ryngwladol a nodwyd gan LSE, "pan fydd mwy nag un ymyriad yn cael ei gyflwyno ar yr un pryd gall hyn sbarduno effaith lluosydd" (t. 216)¹¹⁵ .

¹¹⁵ Edwards, D, Trigg, L, Carrier, J, Cooper, A, Csontos, J, Day, J, Gillen, E, Lewis, R. ac Edwards, A. 2022. A rapid review of innovations for attraction, recruitment and retention of social care workers, and exploration of factors influencing turnover within the UK context. *Journal of Long-Term Care*, (2022), tt. 205–221. DOI: <https://doi.org/10.31389/jltc.130>

1. Dadansoddiad Cost a Budd

1.1. Cyflwyniad

Nod yr adran hon o'r adroddiad yw darparu asesiad pragmatig o ddichonoldeb posibl y prosiect drwy ystyried costau ac yna disgrifio'r buddion. Yn y ddau achos, rydym yn canolbwyntio ar gostau ariannol a buddion ariannol.

Yn y bennod hon, rydym yn dangos:

- Ei bod yn ymarferol yn ariannol i Lywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol yng Nghymru greu masnachfrait gymdeithasol i gydlynu darparwyr a'u cefnogi i ddarparu gofal cartref yng Nghymru. Mae'r costau o sefydlu a rhedeg y model yr ydym yn ei awgrymu yn gymharol isel.
- Gall y fasnachfrait gymdeithasol sicrhau buddion ariannol i ddarparwyr, awdurdodau lleol, Llywodraeth Cymru, ac i'r bobl sy'n defnyddio gwasanaethau gofal cartref.

Nid ydym yn awgrymu y bydd masnachfrait gymdeithasol yn datrys yr holl broblemau y mae'r sector yn eu hwynebu, ac yn benodol, nid ydym yn awgrymu y bydd, ar ei phen ei hun, yn datrys y bwlch ariannu.

1.2. Y dull

Mae'r dadansoddiad cost a budd wedi'i ddatblygu gan ddefnyddio dau ddull methodolegol.

- **Modelu ariannol dynamig:** mae'r fethodoleg hon wedi chwarae rhan hanfodol wrth lunio strwythur y fasnachfrait gymdeithasol a gwerthuso'r effaith ariannol bosibl ar ddarparwyr.
- **Y ddamcaniaeth newid:** mae'r fethodoleg hon wedi cael ei defnyddio i archwilio buddion y system yn ehangach, gan archwilio sut y gallai'r fasnachfrait gymdeithasol symleiddio'r ecosystem iechyd a gofal cymdeithasol i leihau costau yn gyffredinol. Elfen hanfodol o hyn oedd ystyried sut i leihau cymhlethdod y system. Mae hyn oherwydd, yn y bôn, mae masnachfreinio yn system o symleiddio sy'n ei gwneud yn bosibl lleihau costau a gwella ansawdd. Ceir llawer o fanteision o symud o system gymhleth i system fwy syml a chydlynol yn genedlaethol.

Dadansoddiad Cost a Budd fel offeryn

Mae'r dadansoddiad cost a budd wedi bod yn allweddol wrth lunio trywydd yr astudiaeth ddichonoldeb hon. Wrth i ni ddatblygu ein model gweithredu, fe wnaethom werthuso opsiynau yn ailadroddus wrth iddynt ddatblygu. Er enghraifft, gwnaethom ystyried a allai'r fasnachfrait gymdeithasol ddarparu gwasanaeth a rennir ar gyfer y sector, gan ddarparu gwasanaethau'n uniongyrchol drwy gytundebau lefel gwasanaeth. Cafodd hyn ei ddiystyru oherwydd y costau uchel sydd ynghlwm wrth sefydlu a chynnal sefydliad annibynnol gyda dull traddodiadol o ddarparu gwasanaethau.

Mae proses hon o gynnal dadansoddiad cost a budd hefyd wedi ein galluogi i fodelu adborth o'r adroddiad interim ac awgrymiadau gan ein grŵp llywodraethu a rhanddeiliaid eraill. Felly, mae'r wybodaeth sydd wedi deillio o'r dadansoddiad cost a budd a gyflwynir yn y bennod hon yn ddiweddbwynt enghreifftiol i'r astudiaeth ddichonoldeb hon yn hytrach nag adolygiad cynhwysfawr o'n taith drwy wahanol gerrig milltir ac ambell rwystr.

Tybiaethau

Disgrifir y tybiaethau sy'n sail i'n modelau drwy gydol yr adroddiad ac mae crynodeb ohonynt yn Atodiad 1. Er ein bod yn aml yn disgrifio pwynt data unigol, rydym wedi profi'r gwaith modelu o leiaf ar yr ystod lawn o ddata a ddisgrifir yn y tybiaethau.

Senarios

Wrth ddatblygu'r dadansoddiad cost a budd, rydym wedi edrych ar lawer o wahanol senarios. Mae pob senario yn cyfuno mewnbynnau, tybiaethau, a ffactorau a allai effeithio ar gostau a buddion. Mae'r senarios hyn yn helpu'r broses o werthuso cadernid y dadansoddiad o dan amodau gwahanol ac yn rhoi cipolwg ar ganlyniadau posibl.

Gwariant ac incwm

Rydym wedi defnyddio sawl dull o nodi'r costau o ran gwariant gwirioneddol a'r incwm posibl y gellid ei gynhyrchu. Rydym wedi gwneud ymdrechion rhesymol i roi straen ar ein cyfrifiadau, gan edrych ar ystod o gostau ar gyfer y ddau. Yn y cyfrifiadau o dan sylw yn y bennod hon, rydym wedi defnyddio costau yr ydym yn ystyried eu bod yn gostau canolig o ran technoleg ac yn gostau uchel o ran pobl.

1.3. Gwaith modelu masnachol

Wrth wraidd y model mae mynediad at gymwysiaidau meddalwedd yn y cwmwl sy'n gysylltiedig â phrosesau busnes drwy system sy'n seiliedig ar danysgrifiadau, lle mae deiliaid masnachfrait yn talu ffi gylchol i gael mynediad. Nid ydym wedi nodi'r union drefniadau masnachol na chytundebol ar gyfer hyn gan y bydd y broses arfaethedig yn cynnwys cam lle bydd darparwyr yn ymrwmo i gcontractau cydgysylltiedig â thrydydd partïon.

1.4. Adran 1: Costau

1.4.1. Model ariannol ar gyfer y fasnachfrait gymdeithasol

Rydym wedi datblygu model ariannol rhesymol ar gyfer yr incwm a'r gwariant yn ystod y tair blynedd gyntaf o gynnal y fasnachfrait gymdeithasol. Byddai angen buddsoddiad o £800,000 ym mlwyddyn 1 a £250,000 ym mlwyddyn 2 ar y fasnachfrait gymdeithasol ond byddai'n dychwelyd gwarged o £755,000 erbyn blwyddyn 3.

Tabl: 1 Model ariannol

	Blwyddyn 1 (£,000)	Blwyddyn 2 (£,000)	Blwyddyn 3 (£,000)
Incwm			
Refeniw			
Trwyddedau			
- Craidd	60	288	840
- Cyllid (craidd)	18	86	252
- Cyllid (y gyflogres)	68	326	950
- Adnoddau dynol (caffael talent)	81	387	1129
Grantiau	800	250	0
Cyfanswm yr incwm	1026	1337	3171
Gwariant			
Staff			

- Craidd	242	264	340
- Cyllid	189	189	189
- Adnoddau dynol	189	189	304
Cyfansymiau staff	621	642	834
Technoleg			
- Craidd	25	25	25
- Cyllid (craidd)	12	58	168
- Cyllid (y gyflogres)	45	217	633
- Adnoddau dynol	50	242	706
Cyfansymiau technoleg	133	542	1532
Costau busnes eraill			
- Cynnal	40	40	50
- Marchnata a chyfathrebu	150	50	0
- Ffioedd cyfreithiol a phroffesiynol	65	50	0
- Cyfanswm costau busnes eraill	255	140	50
Cyfanswm gwariant	1009	1324	2416
Gwarged	18	13	755

1.4.2. Ffioedd trwydded enghreifftiol

I ddatblygu'r model ariannol, rydym wedi defnyddio strwythur modelu ffioedd sy'n seiliedig ar werthu trwyddedau. Mewn model masnachfrait traddodiadol, mae'r holl ffioedd fel arfer yn cael eu bwndelu i mewn i un drwydded. Gan nad oedd darparwyr eisiau un dull gweithredu cyfannol, rydym wedi datblygu model gyda nifer o drwyddedau sy'n gysylltiedig ond yn annibynnol sy'n cwmpasu meysydd busnes arwahanol.

Yn y dadansoddiad hwn, rydym yn nodi'r costau ar gyfer tair trwydded.

- **Trwydded 1, Craidd:** Trwydded i ymrwymo i gytundeb masnachfrait. Dyma'r drwydded lefel sylfaenol y mae'n rhaid i'r darparwr ei chael os yw am gael triniaeth fuddiol o fewn y system - gan gynnwys mynediad at wybodaeth a chyngor a thempledi perchnogol.
- **Trwydded 2, Ariannol:** Trwydded i ddefnyddio Swyddogaeth Ariannol Masnachfreintiau Cymdeithasol fel y'i disgrifir ym Mhennod 3, sy'n canolbwyntio ar yr Is-swyddogaethau Cyfrifyddu a Chydnabyddiaeth Ariannol.
- **Trwydded 3,** Trwydded i ddefnyddio Masnachfreintiau Cymdeithasol Adnoddau Dynol fel y'i disgrifir ym Mhennod 4, sy'n canolbwyntio ar elfennau 1-3

Tabl: 2 Y ffioedd ar gyfer trwyddedau'r fasnachfrait

	Ystod y gwaith modelu	Y ffi a ddefnyddir yn y model
Trwydded 1: Craidd	£100 i £300 y mis	£200 y mis
Trwydded 2: Ariannol	£80 i £100 y mis	£100 y mis
	£2 i £10 y gweithiwr y mis	£5 y gweithiwr y mis
Trwydded 3: Adnoddau dynol	£65 i £100 fesul gweithiwr a recriwtiwyd	£78 fesul gweithiwr a recriwtiwyd

Rydym wedi defnyddio tri mewnbwn lefel uchel i gyrraedd y ffioedd trwydded enghreifftiol.

- **Technoleg:** rydym wedi defnyddio ystod o brisiau marchnad amcangyfrifedig ar gyfer y dechnoleg cwmwl a ddisgrifir yn yr adroddiad
- **Pobl:** Rydym wedi edrych ar lefelau staffio i gefnogi'r gwaith o ddarparu gwasanaethau. Mae'r rhain wedi'u nodi yn Nhabl X
- **Gorswm:** rydym wedi defnyddio amrywiaeth o orsymiau ar gyfer costau cyfunol pobl a thechnoleg.

1.4.3. Gwasanaethau sy'n ymuno â'r fasnachfrait gymdeithasol

Mae'r dadansoddiad yn defnyddio data sydd wedi'i fodelu ar sail incwm o 50 o wasanaethau sy'n ymuno â'r fasnachfrait gymdeithasol o Ch3 ym Mlwyddyn 1, 150 o wasanaethau sy'n ymuno â'r fasnachfrait gymdeithasol ym Mlwyddyn 2 a 350 o wasanaethau sy'n ymuno â'r fasnachfrait gymdeithasol ym Mlwyddyn 3.

Y pwynt adennill costau ar gyfer gwasanaethau yn y model yw pan fo 150 o wasanaethau yn ymuno. Mae hyn yn llai na chwarter o'r holl wasanaethau gofal cartref yng Nghymru.

1.4.4. Gwariant ar staff

Mae'r tabl hwn yn amlygu'r gwariant ar staffio ar gyfer y fasnachfrait gymdeithasol ar gyfer Blynyddoedd 1-3 ac mae'n seiliedig ar gyflawni'r trwyddedau a ddisgrifir uchod.

Mae hyn yn dynodi buddsoddiad mewn staff technegol ym Mlwyddyn 1 i sefydlu'r systemau ac yna cynnydd mewn staff cymorth wrth i'r fasnachfrait dyfu.

Tabl: 3 Staff y fasnachfrait

	Blwyddyn 1		Blwyddyn 2		Blwyddyn 3	
	Rolau	Cost	Rolau	Cost	Rolau	Cost
Cyfarwyddwr (Gradd 6)	1	£91,500	1	£91,500	1	£91,500
Arweinydd Adnoddau Dynol (Gradd 7)	1	£74,300	1	£74,300	1	£74,300
Arweinydd Cyllid (Gradd 7)	1	£74,300	1	£74,300	1	£74,300
Arweinydd Technegol, Craidd (Gradd 6)	1	£74,300	1	£57,500	1	£57,500
Arweinydd Technegol, Cyllid (Gradd 6)	1	£57,500	0	£0	0	£0

Arweinydd Technegol, Adnoddau Dynol (Gradd 6)	1	£57,500	0	£0	0	£0
Swyddog Gweithredol, Craidd (SEO)	0	£0	1	£57,500	1	£57,500
Swyddog Gweithredol, Cyllid (SEO)	1	£57,500	1	£57,500	1	£57,500
Swyddog Gweithredol, Adnoddau Dynol (SEO)	1	£57,500	2	£114,900	4	£229,800
Cymorth Tîm	3	£76,500	3	£114,800	5	£191,300
Cyfanswm	10	£620,900	11	£642,300	15	£833,700

1.5. Adran 2: Buddion posibl

Mae'r adran ganlynol yn ceisio rhoi rhyw syniad o'r buddion ariannol y gellid eu cyflawni drwy gyflwyno masnachfrait gymdeithasol.

Nid yw'r buddion ariannol hyn o ganlyniad i weithgarwch aneffeithlon neu orelwa o fewn darparwyr unigol ond aneffeithlonrwydd mewn systemau sy'n arwain at gynnydd mewn costau i ddarparwyr. Ni ddylai unrhyw beth yn yr adran hon ddangos y gall darparwyr leihau costau heb wneud newidiadau i'r system.

Mae'r ffigurau yma, yn ôl eu dyluniad, yn frasamcanion a dylid eu hystyried fel rhai sy'n cynnig trefn maint.

Dadansoddiad o'r gyfradd fesul awr yng Nghymru

Gellir rhannu'r gyfradd fesul awr ym maes gofal cartref yn ddau gategori: costau busnes ac elw. Gellir mynegi'r rhain mewn termau ariannol neu fel canran o gyfanswm y ffi.

Mae Matrics Costau Gofal Cartref Cymru y Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol yn nodi'r dadansoddiad cost hwn.

Tabl: 4 Dadansoddiad o'r costau busnes a'r elw gan ddefnyddio Matrics Costau Gofal Cartref Cymru y Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol

	Swm (£)	% o gyfanswm y ffi
Costau gweithwyr		
Cyflog fesul awr	10.90	35.9%
Yswiriant gwladol	0.67	2.2%
Pensiwn	0.41	1.4%
Tâl gwyliau	1.66	5.5%
Tâl salwch	0.56	1.8%
Teithio		
Amser teithio	2.81	9.2%
Milltired	1.91	6.3%
Hyfforddiant		
Amser hyfforddi	1.95	6.4%

Staffio, recriwtio a hyfforddi		
Rheolwyr a goruchwylwyr	4.19	13.8%
Recriwtio staff	0.39	1.3%
Darparwr hyfforddiant a chymhwyster	0.71	2.3%
Costau cofrestru gweithwyr	0.03	0.1%
Adeiladau, cyfleustodau a gwasanaethau		
Rhent, trethi a chyfleustodau	0.37	1.2%
Offer, systemau a chymorth TG	0.35	1.1%
Teleffoni	0.15	0.5%
Gorbenion cyffredinol		
Llogi offer	0.04	0.1%
Deunydd ysgrifennu a phostio	0.08	0.3%
Teithio busnes	0.10	0.3%
Cyffredinol	0.13	0.4%
Nwyddau traul		
Cyfarpar diogelu personol a nwyddau traul	0.59	1.9%
Proffesiynol		
Cost cyllid	0.08	0.3%
Yswiriant a llywodraethu	0.33	1.1%
Cyfreithiol / proffesiynol	0.25	0.8%
Elw	1.72	5.7%
Y gyfradd fesul awr yng Nghymru	30.40	100%

Mae'r matrices yn offeryn costio dynamig, felly mae'r tabl uchod yn amcangyfrif ac yn symleiddio costau busnes ac elw gwirioneddol darparwr gofal cartref ar gyfartaledd.

Mae'r tabl hwn yn fewnbwn sy'n hanfodol i'n model ariannol dynamig. Gwnaethom gytuno â grŵp llywodraethu'r prosiect i ddefnyddio'r matrices hwn fel llinell sylfaen ar gyfer yr holl gyfrifiadau.

Rydym hefyd wedi mewnbwnnu dadansoddiadau eraill i'r model. Mae hyn yn cynnwys dadansoddiadau a ddefnyddiwyd gan awdurdodau lleol yn Lloegr ar gyfer Ymarfer Cost Teg Gofal yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Rydym hefyd wedi mewnbwnnu dulliau pwrpasol a ddatblygwyd gan ddarparwyr a chomisiynwyr.

Mae'r ffi o £30.40 a awgrymwyd gan Matrics Costau Gofal Cartref Cymru yn cynnig cyfradd fesul awr yr ydym yn cydnabod ei bod yn uwch na'r gyfradd a gomisiynwyd gan lawer o awdurdodau lleol yng Nghymru.

Rydym wedi tybio bod cyfradd yr awdurdodau lleol yn is na'r gyfradd fesul awr a delir gan bobl sy'n defnyddio taliadau uniongyrchol i brynu eu gofal, comisiynwyr y GIG a phobl sy'n prynu gofal yn breifat.

1.5.1. Gwariant cyfanredol cenedlaethol ar swyddogaethau busnes a ddarperir gan sefydliadau gofal cartref

Rydym wedi defnyddio'r canrannau o'r uchod a thybiaethau 6-12 i nodi'r gwariant cyfanredol cenedlaethol ar swyddogaethau busnes. Dyna gyfanswm y gwariant gan bob darparwr ar swyddogaethau busnes.

Tabl 5: Gwariant cyfanredol cenedlaethol ar swyddogaethau busnes a ddarperir gan bob sefydliad gofal cartref.

	(€000,000)				
	Categori A	Categori B	Categori C	Categori D	Categori E
Costau gweithwyr					
Cyflog fesul awr	5.1	6.9	1.0	2.8	10.8
Yswiriant gwladol	3.1	4.2	0.6	1.7	6.6
Pensiwn	12.5	17.1	2.5	6.9	26.5
Tâl gwyliau	4.2	5.8	0.8	2.3	9.0
Tâl salwch	5.1	6.9	1.0	2.8	10.8
Teithio					
Amser teithio	21.0	28.9	4.2	11.7	44.8
Milltired	14.3	19.7	2.9	8.0	30.5
Hyfforddiant					
Amser hyfforddi	14.6	20.0	2.9	8.1	31.1
Staffio, recriwtio a hyfforddi					
Rheolwyr a goruchwylwyr	2.9	4.0	0.6	1.6	6.2
Recriwtio staff	5.3	7.3	1.1	3.0	11.3
Darparwr hyfforddiant a chymhwyster	0.2	0.3	0.0	0.1	0.5
Costau cofrestru gweithwyr	31.4	43.1	6.3	17.5	66.9
Adeiladau, cyfleustodau a gwasanaethau					
Rhent, trethi a chyfleustodau	2.7	3.8	0.5	1.5	5.8
Offer, systemau a chymorth TG	2.6	3.5	0.5	1.4	5.5
Teleffoni	1.1	1.5	0.2	0.6	2.3
Gorbenion cyffredinol					

Llogi offer	0.3	0.4	0.1	0.2	0.7
Deunydd ysgrifennu a phostio	0.6	0.9	0.1	0.3	1.3
Teithio busnes	0.8	1.1	0.2	0.4	1.7
Cyffredinol	1.0	1.4	0.2	0.6	2.1
Nwyddau traul					
Cyfarpar diogelu personol a nwyddau traul	4.4	6.0	0.9	2.4	9.3
Proffesiynol					
Cost cyllid	0.6	0.9	0.1	0.3	1.3
Yswiriant a llywodraethu	2.5	3.4	0.5	1.4	5.3
Cyfreithiol/proffesiynol	1.9	2.6	0.4	1.0	4.0
Elw	12.9	17.7	2.6	7.2	27.5
Cyfanswm	227.8	312.4	45.6	126.7	484.8

- **Categoriâu gwariant** ¹¹⁶
- **Categori A:** Gofal a gomisiynir gan yr awdurdod lleol yn unig
- **Categori B:** Gofal a gomisiynir gan yr awdurdod lleol a thaliadau uniongyrchol¹¹⁷
- **Categori C:** Taliadau uniongyrchol
- **Categori D:** Gofal cartref a brynir yn breifat.
- **Categori E:** Cyfanswm

Mae'r tabl hwn yn dangos y swm sylweddol o arian a ddefnyddiwyd i gyflawni swyddogaethau busnes yng Nghymru gyfan. Mae hefyd yn dangos siâp bras y farchnad.

2.6.1. Gwariant gwasanaethau gofal cartref ar swyddogaethau busnes

Gwnaethom ddefnyddio Tabl 3 a thybiaethau X-Y i nodi faint mae gwasanaeth gofal cartref cyffredin yn ei wario ar swyddogaethau busnes. Rydym hefyd yn cynnwys y gwariant wedi'i ddadansoddi ar gyfer pob gweithiwr gofal cartref llawnamser.

¹¹⁶ Yn nodedig oherwydd ei absenoldeb mae gofal cartref a gomisiynir yn uniongyrchol gan y GIG. Nid ydym wedi cynnwys y ffigur hwn gan nad ydym wedi gallu echdynnu'r data hwn.

¹¹⁷ Rydym wedi cynnwys taliadau uniongyrchol yn y categori hwn er mwyn adlewyrchu'r dull a ddefnyddiwyd gan yr Homecare Association *An overview of the homecare market 2020 to include Direct Payments*. Fel y nodir yn ein tybiaethau, dim ond 50% o'r ffigur hwn yr ydym wedi'i gynnwys yn ein cyfrifiadau gan gydnabod nad yw llawer o bobl yn defnyddio'u taliad uniongyrchol ar gyfer gofal cartref.

Tabl: 1 Gwariant gwasanaethau gofal cartref ar swyddogaethau busnes

	Fesul gwasanaeth (£,000)	Fesul swydd cyfwerth ag amser llawn (£)
Costau gweithwyr		
Cyflog fesul awr	485	20,250
Yswiriant gwladol	30	1,250
Pensiwn	18	750
Tâl gwyliau	74	3,100
Tâl salwch	25	1,050
Teithio		
Amser teithio	125	5,200
Milltired	85	3,550
Hyfforddiant		
Amser hyfforddi	87	3,600
Staffio, recriwtio a hyfforddi		
Rheolwyr a goruchwylwyr	186	7,800
Recriwtio staff	17	700
Darparwr hyfforddiant a chymhwyster	32	1,300
Costau cofrestru gweithwyr	1	50
Ardoll prentisiaeth		
Adeiladau, cyfleustodau a gwasanaethau		
Rhent, trethi a chyfleustodau	16	700
Offer, systemau a chymorth TG	15	650
Teleffoni	7	250
Gorbenion cyffredinol		
Llogi offer	2	100
Deunydd ysgrifennu a phostio	4	150
Teithio busnes	5	200
Cyffredinol	6	250
Nwyddau traul		
Cyfarpar diogelu personol a nwyddau traul	26	1,100
Proffesiynol		
Cost cyllid	4	150
Yswiriant a llywodraethu	15	600
Cyfreithiol / proffesiynol	11	450
Elw	77	3,200

2.6.2. Swyddogaethau Busnes y gallai'r fasnachfrait gymdeithasol effeithio arnynt

Yna fe wnaethom adolygu pob proses fusnes, gan asesu cyfleoedd ar gyfer eu symleiddio a'u safoni, ac asesu'r effaith y gallai'r fasnachfrait gymdeithasol ei chael ar bob swyddogaeth fusnes.

Tabl 2 Effaith y fasnachfrait gymdeithasol ar swyddogaethau busnes

	Effaith	
Teithio		
Amser teithio	Uchel	Mae lefelau isel o gynllunio llwybrau neu batrymau darparu gwasanaeth yn arwain at ddefnyddio adnoddau ar gyfer teithio diangen.
Taliad teithio fesul milltir @0.45		
Hyfforddiant		
Amser hyfforddi	Uchel	Mae'r adnoddau sy'n cael eu gwario ar hyfforddiant yn cael eu pwysleisio yng nghyflogaeth gweithwyr ac, felly, mae'n ffwythiant cadw staff
Staffio, recriwtio a hyfforddi		
Rheolwyr a goruchwylwyr	Cymedrol	Busnesau bach a chanolig yw darparwyr ac maent yn ei chael yn anos cael mynediad at dechnoleg drawsnewidiol, mae llawer o brosesau llaw yn dal i fodoli. Mae rhyngweithiadau gyda chomisiynwyr yn feichus a heb eu cydlynu.
Recriwtio staff	Uchel	Mae'r adnoddau sy'n cael eu gwario ar hyfforddiant yn cael eu pwysleisio yng nghyflogaeth gweithwyr ac, felly, mae'n ffwythiant cadw staff
Darparwr hyfforddiant a chymhwyster		
Costau cofrestru gweithwyr	Cymedrol	
Adeiladau, cyfleustodau a gwasanaethau		
Rhent, trethi a chyfleustodau	Cymedrol	Gall rheoli caffael a rheoli categorïau gefnogi gostyngiad mewn costau busnes
Offer, systemau a chymorth TG		
Teleffoni		
Gorbenion cyffredinol		
Llogi offer	Isel	
Deunydd ysgrifennu a phostio	Isel	
Teithio busnes	Isel	
Cyffredinol	Isel	
Nwyddau traul		
Cyfarpar diogelu personol a nwyddau traul	Isel	Gall rheoli caffael a rheoli categorïau gefnogi gostyngiad mewn costau busnes
Proffesiynol		
Cost cyllid	Isel	
Yswiriant a llywodraethu	Isel	
Cyfreithiol / proffesiynol	Uchel	BBaChau yw darparwyr ac maent yn ei chael yn anos cael mynediad at gymorth proffesiynol cyfreithiol oherwydd cymhlethdod y system.

Rydym wedi nodi y gallai model masnachfrait gymdeithasol effeithio'n sylweddol ar amrywiol swyddogaethau busnes, gan arwain at arbedion cost sylweddol o ran teithio, hyfforddi, rheoli a recriwtio.

2.6.3. Yr anhawster o gyflawni safoni a symleiddio

Yna fe wnaethom adolygu pob proses fusnes, gan asesu pa mor anodd y byddai i gyflawni safoni a symleiddio drwy fasnachfrait gymdeithasol.

	Anhawster	
Teithio		
Amser teithio	Uchel	Byddai angen newid y system er mwyn cydlynu dyraniad y pecyn yn ddynamig. Gellid cyflawni hyn drwy sicrhau bod mäs critigol o ddarparwyr yn rheoli pecynnau ar y cyd
Milltiredd	Uchel	
Hyfforddiant		
Amser hyfforddi	Isel	Byddai cynyddu cyfraddau cadw yn lleihau amser hyfforddi
Staffio, recriwtio a hyfforddi		
Rheolwyr a goruchwylwyr	Isel	Bydd symleiddio a chydlynu tasgau rheoli a goruchwylio allweddol yn lleihau costau
Recriwtio staff	Isel	
Darparwr hyfforddiant a chymhwyster	Isel	
Costau cofrestru gweithwyr	Isel	
Adeiladau, cyfleustodau a gwasanaethau		
Rhent, trethi a chyfleustodau	-	
Offer, systemau, cymorth TG	-	
Teleffoni	-	
Gorbenion cyffredinol		
Llogi offer	-	
Deunydd ysgrifennu a phostio	-	
Teithio busnes	-	
Cyffredinol	-	
Nwyddau traul		
Cyfarpar diogelu personol a nwyddau traul	Cymedro I	Bydd mynediad at reoli caffael a rheoli categorïau yn lleihau costau busnes
Proffesiynol		
Cost cyllid	-	
Yswiriant a llywodraethu	-	
Cyfreithiol / proffesiynol	Cymedro I	Cael mynediad at weithwyr cyfreithiol proffesiynol drwy leihau cymhlethdod y system.

2.6.4. Arbedion y gellid eu cyflawni

Gan ddefnyddio'r asesiadau effaith a gweithredu a amlinellir uchod a meincnodau safonol y diwydiant, gwnaethom ddadansoddi pob swyddogaeth fusnes yn systematig er mwyn datblygu amcangyfrif meintiol o arbedion posibl ar sail 4 senario:

- 1.a Ceidwadol iawn
- 1.b Ceidwadol
- 1.c Uchelgeisiol
- 1.d Uchelgeisiol iawn

Roedd hyn yn sylfaen ar gyfer cyfrifo'r cwantwm o arbedion y gellid eu cynhyrchu drwy roi prosesau symlach a safonedig ar waith. Mae'r dull hwn yn sicrhau bod ein rhagamcanion wedi'u gwreiddio mewn gostyngiadau cost posibl ond realistig ac yn cyfrif am yr heriau ymarferol sy'n gysylltiedig â gweithredu.

Tabl: 3 Senarios arbed

	Senarios effeithlonrwydd system			
	a	1.b	a	2.b
Teithio				
Amser teithio	10%	25%	40%	60%
Milltiredd	10%	25%	40%	60%
Hyfforddiant				
Amser hyfforddi	10%	25%	40%	60%
Staffio, recriwtio a hyfforddi				
Rheolwyr a goruchwylwyr	10%	25%	40%	40%
Recriwtio staff	10%	25%	60%	80%
Darparwr hyfforddiant a chymhwyster	10%	25%	40%	40%
Costau cofrestru gweithwyr	10%	25%	40%	40%
Adeiladau, cyfleustodau a gwasanaethau				
Rhent, trethi a chyfleustodau	0%	0%	0%	0%
Offer, systemau, cymorth TG	0%	0%	0%	0%
Teleffoni	0%	0%	0%	0%
Gorbenion cyffredinol				
Llogi offer	0%	0%	0%	0%
Deunydd ysgrifennu a phostio	0%	0%	0%	0%
Teithio busnes	0%	0%	0%	0%
Cyffredinol	0%	0%	0%	0%
Nwyddau traul				
Cyfarpar diogelu personol a nwyddau traul	5%	10%	12%	15%
Proffesiynol				
Cost cyllid	0%	0%	0%	0%
Yswiriant a llywodraethu	0%	0%	0%	0%
Cyfreithiol / proffesiynol	10%	25%	25%	25%

2.6.5. Arbedion system amcangyfrifedig y gellid eu cyflawni

Gwnaethom werthuso'n systematig gostau cyflawni swyddogaethau busnes ar lefel system. Drwy droshaenu'r arbedion rhagamcanol ar y strwythur costau presennol, roeddem yn gallu nodi mesur mesuradwy o enillion effeithlonrwydd a buddion ariannol posibl ar lefel y system.

Mae'r dadansoddiad hwn yn ystyried yr effeithiau unigol a'r anawsterau gweithredu ac yn rhoi persbectif cynhwysfawr ar y potensial cyfunol ar gyfer lleihau costau.

Tabl 4 Senarios effeithlonrwydd system

	(£000,000)
	Senarios effeithlonrwydd system

	a	1.b	a	2.b
Categori A	9.7	23.7	37.5	48.2
Categori B	13.2	32.5	51.5	66.1
Categori C	1.9	4.7	7.5	9.7
Categori D	5.4	13.2	20.9	26.8
Categori E	20.6	50.5	79.8	102.6

Yna fe wnaethom ystyried pa effaith y byddai'r senarios yn ei chael pe bai'r arbedion yn cael eu defnyddio i ariannu cynnydd yn y gyfradd sylfaenol fesul awr o 10.90.

Tabl 5 Effaith ar y gyfradd fesul awr

	(£)			
	Senarios effeithlonrwydd system			
Cyfradd fesul awr	12.07	13.78	15.45	16.75

3. Y camau nesaf

3.1. Casgliadau ynghylch dichonoldeb

Wrth lunio'r adroddiad hwn, mae'r awduron wedi archwilio'r sector gofal cartref yng Nghymru ar y cyd, mewn ffordd ailadroddol a chydgyhyrchiol. Mae tybiaethau a chyd-ddibyniaethau wedi datblygu oherwydd gweithgareddau ymgysylltu, dysgu, her adeiladol, a chyngor proffesiynol arbenigol. Ni fu erioed amser mwy cymhellol i feddwl yn wahanol er mwyn cefnogi sector sy'n sylfaen i'n system iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Roedd y cynnig gwreiddiol i archwilio dichonoldeb "*model masnachfrait o Ofal cartref*", wedi'i fireinio gyda chasgliad mai "masnachfrait gymdeithasol" fyddai'r model mwyaf ymarferol i'w weithredu yng Nghymru, i gyflawni dyheadau gwreiddiol y cynnig o ran cefnogi a chynnal sector gofal cartref bywiog. Mae'r model hwn yn cyfuno llawer o elfennau masnachfrait draddodiadol heb rai o'r cyfyngiadau a'r costau uchel sy'n gysylltiedig â masnachfreintiau ac mae'n cofleidio ysbryd o gydweithio a chydgyhyrchu a welir mewn modelau cydweithredol.

Daw'r adroddiad i'r casgliad, drwy weithio'n wahanol, y gellir gwneud arbedion effeithlonrwydd mewn swyddogaethau "swyddfa gefn" a all ryddhau cyllid y mae mawr ei angen i gynyddu telerau ac amodau ein staff rheng flaen hanfodol. Dylid nodi, fodd bynnag, na ddylid ystyried hyn fel rheoli costau, oherwydd heb ail-fuddsoddi i helpu i fynd i'r afael â thelerau ac amodau ar gyfer staff rheng flaen, bydd staffio yn parhau i fod yn her barhaus yn y sector.

Daethpwyd i'r casgliad y gallai datblygu masnachfrait gymdeithasol fod o fudd i'r sector drwy:

- Cefnogi a chynnal gwasanaethau gofal cartref presennol a newydd
- Creu'r potensial ar gyfer 'brand cenedlaethol' o ofal cartref, lle gall darparwyr unigol, er enghraifft, ddewis cadw eu brandiau eu hunain ond hysbysebu eu bod yn aelodau balch o'r fasnachfrait genedlaethol.
- Creu cyfle i hwyluso mwy o gydweithredu ac effeithlonrwydd ar draws y sector
- Darparu cyfle i fuddsoddi mewn staff rheng flaen
- Gwella cyfraddau recriwtio a chadw staff ym maes gofal cartref
- Cydlynu a gwneud defnydd o arbenigedd presennol, megis y deunyddiau a ddatblygwyd gan Gofal Cymdeithasol Cymru ar gyfer hyfforddi a recriwtio.
- Alinio gwaith yn strategol â gwaith y Swyddfa Genedlaethol ar gyfer Gofal Cymdeithasol a fframweithiau comisiynu cenedlaethol.

Ni ddylid diystyru effaith gwella telerau ac amodau ar gyfer tua 20,000 o staff yng Nghymru. Gall masnachfrait gymdeithasol gefnogi'r agenda hon ond ni all fod yr unig ateb, bydd y sector yn parhau i fod angen buddsoddiad o bob rhan o wasanaethau cyhoeddus yng Nghymru, os ydym am wneud gwahaniaeth hirdymor a pharhaus.

3.2. Argymhellion

Mae'r adroddiad yn dangos y gallai masnachfrait gymdeithasol wneud gwahaniaeth sylweddol i'n system iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. Argymhellir felly bod ADSS Cymru, llywodraeth leol, Llywodraeth Cymru, Gofal Cymdeithasol Cymru ac Arolygiaeth Gofal Cymru yn ystyried cynnwys yr adroddiad a sut y gallai eu sefydliadau gefnogi ei weithrediad.

Opsiynau

Mae'r adroddiad wedi cyfeirio at ystod o opsiynau posibl ar gyfer cynnal y sefydliad newydd; ac un o'r rhain fyddai i awdurdod lleol gynnal y sefydliad ar ran gweddill Cymru; gallai un arall fod i sefydliad annibynnol presennol weithredu fel gwesteiwr. Mae cynsail yma, er enghraifft gydag uned cyflawni busnes ADSS Cymru neu chyda sefydliadau fel Maethu Cymru a'r Gwasanaeth Mabwysiadu Cenedlaethol, er y bydd angen cynnal asesiad effaith pellach (gan gynnwys ystyriaeth fanwl o unrhyw oblygiadau Teckel) yn ystod y cam cynllunio gweithredu.

Cyd-ddibyniaethau

Mae gofal cartref yn faes cymhleth ac amrywiol, ac felly mae'r adroddiad wedi amlygu ystod o gyd-ddibyniaethau. Er y gall y fasnachfrait gymdeithasol gefnogi'r sector, ni all wneud hyn ar ei ben ei hun. Mae angen newidiadau yng nghanfyddiad y cyhoedd, buddsoddiad ac o ran creu parch cydradd â gwasanaethau eraill megis y GIG. Bydd hefyd angen gwneud newidiadau i arferion comisiynu awdurdodau lleol, a byddai angen i Gofal Cymdeithasol Cymru ac Arolygiaeth Gofal Cymru gydweithio â'r fasnachfrait gymdeithasol os yw am lwyddo.

Potensial yn y dyfodol

Teimlwyd bod gofal cartref yn faes sy'n cael effaith fawr, o ystyried yr ystod eang o ddarparwyr sy'n gweithio heb fawr o gydweithrediad ac weithiau mewn cystadleuaeth. Os bydd masnachfrait gymdeithasol yn cael ei datblygu ac yn profi ei bod yn fuddiol i'r sector, mae potensial i'r sefydliad gynnig rhai o'i wasanaethau i feysydd eraill o'r sector gofal a allai fod yn wynebu heriau tebyg, megis darpariaeth gofal preswyl annibynnol.

3.3. Y camau nesaf

Os penderfynir dilyn yr argymhellion lefel uchel, y cam nesaf fyddai datblygu cynllun gweithredu manwl i gwmpasu:

- Cyfnod gweithredu (0-2 flynedd), lle bydd y prif ffocws ar y canlynol:
 - Creu'r endid cyfreithiol ar gyfer y fasnachfrait gymdeithasol a chytuno ar drefniadau lletya – bydd hyn yn gofyn am gynnal ymchwiliad pellach, asesiad effaith a gwneud penderfyniadau ynghylch rheolau Teckel a chaffael, a phroses ddethol
 - Recriwtio tîm bach i redeg yr endid, a sefydlu bwrdd cyfarwyddwyr
 - Arolwg llawn o ddarparwyr gofal cartref – yn ddelfrydol drwy AGC – er mwyn cael darlun llawn o brosesau a systemau presennol a'r awydd i ymuno â gwahanol gynhyrchion a thalu amdanynt
 - Llunio gofynion technegol ar gyfer y system wrth i arbenigwyr adnoddau dynol weithio mewn partneriaeth â nifer o ddarparwyr cefnogol a chyda Gofal Cymdeithasol Cymru ac arweinwyr gweithlu'r awdurdodau lleol
 - Arfarniad opsiynau o blatfformau meddalwedd parod presennol yng ngoleuni'r gofynion technegol. Negodi gyda chyflenwyr i ddarparu a – pan fo angen – datblygu eu cynhyrchion ymhellach i'w defnyddio gan y fasnachfrait gymdeithasol
 - Sefydlu perthnasoedd ar draws y sector er mwyn tyfu'r aelodaeth
- Cyfnod gwreiddio (2-5 mlynedd) pan gyflwynir gwasanaethau pellach o ganlyniad i adborth parhaus gan aelodau.

Argymhellir datblygu bid ar gyfer y buddsoddiad sydd ei angen ar gyfer blynyddoedd 0-2 a fydd wedyn yn lleihau ym mlynyddoedd 2-5 wrth i fwy o asiantaethau ymuno â'r fasnachfrait gymdeithasol.

Atodiad 1: Tybiaethau

Cyflwyniad

Mae'r adran hon yn crynhoi'r holl bwyntiau data rydym wedi'u defnyddio yn ein gwaith modelu. Rydym wedi grwpio pwyntiau data yn y tybiaethau allweddol sy'n sail i'r astudiaeth ddichonoldeb.

Mae'r niferoedd wedi'u talgrynnu.

Strwythur y sector

Tybiaeth 1: Mae'r sector gofal cartref yng Nghymru wedi'i ddominyddu gan nifer o gwmnïau canolig a llawer o gwmnïau bach ac awdurdodau lleol.

Mae tua 650 o wasanaethau gofal cartref wedi'u cofrestru gydag Arolygiaeth Gofal Cymru. O'r rhain, mae 525 yn gwmnïau cyfyngedig, 90 yn gwmnïau elusennol, 22 yn awdurdodau lleol, a'r gweddill yn gymysgedd o gofrestrïadau unigol a phartneriaethau.¹¹⁸

Gall un sefydliad gofrestru sawl gwasanaeth, a elwir yn aml yn ganghennau. Caiff y gwasanaethau hyn eu trin fel endidau unigol gan Arolygiaeth Gofal Cymru.

Amcangyfrifwyd bod tua 525 o sefydliadau unigol yn darparu gofal cartref yng Nghymru.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn amcangyfrif bod 19,600 o bobl yn gweithio ym maes gofal cartref yn 2022.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn amcangyfrif bod awdurdodau lleol yn cyflogi 4,200 (22% o'r gweithlu cyfan) o bobl i ddarparu gofal cartref, a bod 15,300 (78%) yn cael eu cyflogi gan ddarparwyr gwasanaethau a gomisiynwyd.

Gallwn amcangyfrif, ac eithrio awdurdodau lleol, fod gan wasanaethau gofal cartref yng Nghymru, ar gyfartaledd, tua 31 o bobl yn gweithio ynddynt mewn rolau rheng flaen yn 2022.

Mae CTheF yn diffinio cwmni fel cwmni canolig os yw'n cyflogi llai na 250 o bobl, yn fach os oes ganddo lai na 50 o weithwyr a micro os oes ganddo lai na 10 o weithwyr.¹¹⁹ Yn ddryslud, y diffiniad o ficro-ddarparwr yng nghyd-destun gofal cymdeithasol yw darparwr sy'n cyflogi llai nag 8 o bobl.¹²⁰

Mae gan rai cwmnïau wasanaethau lluosog, ac mae rhai yn darparu gwasanaethau gofal cymdeithasol eraill, megis cartrefi gofal preswyl. Serch hynny, byddai'r rhan fwyaf o sefydliadau gofal cartref yn cael eu dosbarthu'n sefydliadau bach. Mae'r dybiaeth hon yn hanfodol i ddatblygu unrhyw ddull gweithredu gan ei fod yn helpu i fframio'r model masnachol a'r gwasanaethau a fydd yn gwneud y gwahaniaeth mwyaf arwyddocaol.

¹¹⁸Cyrchwyd data AGC ar 13 Tachwedd 2023 drwy

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiMGZkYmYxOGMtZGJhZi00ZiZiLTg5YzctM2VkYWJkZjIxYTkyliwidCl6ImEyY2MzNmM1LTkyODAtNGFhY04ODg3LWQwNmRhYjg5MjE2Yj9>

¹¹⁹ <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/international-manual/intm412080>

¹²⁰ <https://www.careinspectorate.wales/sites/default/files/2018-03/161027aboveandbeyonden.pdf>

Tybiaeth 2: Mae manteision ac anfanteision, cryfderau a gwendidau i sector sydd wedi'i ddominyddu gan gwmnïau llai.

Yn gynharach yn yr adroddiad hwn, gwnaethom drafod pwysigrwydd yr economi sylfaenol i Gymru. Fodd bynnag, mae'n werth ailddatgan mai cwmnïau gofal cartref bach a chyrff yn y trydydd sector yw asgwrn cefn llawer o gymunedau, a'u bod yn cyflogi pobl leol ac yn ailgylchu llawer o'r elw a wneir i mewn i economi Cymru. Mae hyn yn cyferbynnu, er enghraifft, â'r rhan fwyaf o ddarparwyr gofal cymdeithasol plant preifat a darparwyr gofal cymdeithasol plant gwirfoddol sy'n gweithredu yng Nghymru¹²¹

Fodd bynnag, yn ddiamau, mae rhai gwendidau i sector sydd wedi'i ddominyddu gan gwmnïau llai. Mae rhai busnesau bach a chanolig, er enghraifft, yn ei chael yn anodd cyflwyno dulliau busnes newydd a alluogir gan dechnoleg oherwydd eu maint. Adlewyrchwyd hyn yn ein sesiynau ymgysylltu pan amlinellodd rhai darparwyr yr aneffeithlonrwydd, o ran amser ac arian, o ran nodi'r dechnoleg 'iawn'.

Mae Siambrau Masnach Prydain wedi nodi:

- Bod 37% o fusnesau bach a chanolig yn credu nad oes ganddynt y gallu i reoli cyflenwyr, contractau a thrwyddedau TGCh lluosog.
- Bod 25% yn teimlo nad yw eu hoffer digidol presennol yn ddigon gwydn i helpu i amddiffyn eu busnes rhag heriau sy'n dod i'r amlwg.
- Bod 17% o fusnesau bach a chanolig yn anghytuno bod eu cyflenwyr offer cysylltedd presennol yn eu helpu i addasu i amgylchiadau newidiol.

Tybiaeth 3: Mae'r ecosystem gofal cartref yng Nghymru yn dameidiog, gan arwain at gymhlethdod, a all achosi aneffeithlonrwydd system.

Mae saith bwrdd iechyd GIG daearyddol a 22 awdurdod lleol. Mae gan bob un ei ddull comisiynu, contractio, rheoli gofal a phennu ffioedd ei hun.

Darperir gofal cartref gan 650 o wasanaethau sy'n eiddo i 525 o wahanol endidau. Mae gan bob endid ei ddull ei hun o ymdrin â swyddogaethau busnes. Mae hyn yn gryfder ac yn wendid. Mae'n arwain at hyblygrwydd gweithredol ar draws y sector, ond gall gwahaniaethau sylweddol mewn contractau cyflogaeth, dulliau recriwtio, hyfforddiant, strategaethau buddsoddi, ac elw gweithredu wedi'i dargedu hefyd wneud gwaith cynllunio strategol yn anodd.

Cynyddir y cymhlethdod hwn ymhellach drwy raglenni cenedlaethol a rhanbarthol megis y rhaglen Micro Ofalwyr¹²² a'r ffaith y gall pobl sy'n cael taliadau uniongyrchol eu defnyddio i gontractio ag asiantaeth gofal cartref yn uniongyrchol.

Mae darparwyr wedi nodi bod y cymhlethdod hwn yn cynyddu costau busnes ac yn gwneud y gwaith o gynllunio busnes yn anodd. Enghraifft dda o hyn yw darparwr a ddisgrifiodd ei fod yn darparu gwasanaethau mewn ardal gymharol fach gyda daearyddiaeth gyffredin a phroffil economaidd-gymdeithasol cyffredin. Fodd bynnag, mae'r ardal hon yn cwmpasu dau awdurdod lleol. Mae gan bob awdurdod lleol safbwynt gwahanol ar ffioedd; mae un awdurdod lleol yn talu tua £5 yr awr yn fwy na'r llall.

Bu sawl ymgais i leihau cymhlethdod. Mae'r Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol wedi gweithio gyda'r sector, gan gynnwys y Gymdeithas Gofal Cartref, i gytuno ar safbwynt cyffredin ar ffioedd a

¹²¹https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1059604/Wales_su_mmary.pdf

¹²² ¹²² <https://www.monmouthshire.gov.uk/cy/what-is-micro-care/>

chyfansoddiad ffioedd. Mae hyn hefyd yn galluogi awdurdodau a darparwyr i gyrraedd safbwynt cyffredin ar ffioedd gan ystyried materion sy'n ymwneud â'r farchnad leol megis natur wledig y wlad. Mae'r gwaith hwn wedi bod yn gyfraniad pwysig i'r gwaith modelu costau dynamig.

Tybiaeth 4: Mae nifer y gwasanaethau cofrestredig wedi bod yn cynyddu.

Bu cynnydd o 30% yn nifer net y gwasanaethau gofal cartref sydd wedi'u cofrestru ag Arolygiaeth Gofal Cymru dros y pedair blynedd diwethaf.¹²³ Mae hyn yn dangos bod llawer o gwmnïau gofal cartref presennol yn ehangu drwy greu gwasanaethau newydd, neu fod cwmnïau newydd neu sefydliadau yn y trydydd sector yn mynd i mewn i'r farchnad am y tro cyntaf.

Tybiaeth 5: Mae sefydliadau gofal cartref yn nodi bod recriwtio a chadw staff yn mynd yn gynyddol anodd.

Yn 2021, amcangyfrifodd Gofal Cymdeithasol Cymru fod y gweithlu gofal cartref yn cynnwys 23,100 o bobl a bod 7.9% o swyddi wedi'u llenwi.¹²⁴ Byddai hyn yn dangos bod angen tua 25,000 o weithwyr gofal cartref ar Gymru.

Fodd bynnag, erbyn 2022, amcangyfrifodd yr un sefydliad mai dim ond 19,600 o bobl oedd yn gweithio mewn gofal cartref. Mae hyn yn ostyngiad o 18%.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi nodi y gallai'r gostyngiad hwn fod wedi'i achosi gan newid wrth gyfrifo'r gweithlu. Fodd bynnag, fel y maent hefyd wedi nodi, mae hyn yn adlewyrchu tystiolaeth anecdotaidd.

Rydym wedi cyfrifo bod angen 5,000 o weithwyr ychwanegol ar Gymru ac mae'r diffyg capasiti hwn yn cyfateb i 4 miliwn o oriau gofal.

Yn 2021 amcangyfrifodd uned ymchwil y Senedd fod trosiant staff tua 32%¹²⁵. Os bu gostyngiad pellach yn y gweithlu mae'n debygol bod hyn wedi cynyddu'r gyfradd trosiant crynswth yn ddramatig.

Y sefyllfa cyllid macro

Tybiaeth 6: Mae gwerth economaidd y sector yn arwyddocaol yn genedlaethol i Gymru.

Yn 2018, cyhoeddodd Sgiliau Gofal a Datblygu adroddiad¹²⁶ yn amcangyfrif beth oedd gwerth economaidd sector gofal cymdeithasol oedolion Cymru. Amcangyfrifwyd bod gwerth ychwanegol crynswth (GYC) y sector gofal cymdeithasol i oedolion yn 2016 yn £1.2 biliwn, sef 1.9% o gyfanswm GYC Cymru. Mae hyn yn fwy nag:

- amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota; y celfyddydau,
- adloniant a hamdden,

¹²³ Cyrchwyd data AGC drwy

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiMGZkYmYxOGMtZGJhZi00ZjZiLTg5YzctM2VkYWJkZjkxYTkyIiwidCI6ImEvY2MzMmM1LTkyODAtNGFINy04ODg3LWQwNmRhYjg5MjE2YiJ9>

¹²⁴ <https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Adroddiad-y-gweithlu-gofal-cymdeithasol-2022.pdf>

¹²⁵ <https://ymchwil.senedd.cymru/erthyglau-ymchwil/dyfodol-gofal-cymdeithasol/>

¹²⁶ https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Gwerth-Economaidd-y-Sector-Gofal-Cymdeithasol-i-Oedolion_Cymru.pdf

- a'r sectorau cyflenwi dŵr, carthffosiaeth a rheoli gwastraff.

Mae'r data a gyflwynwyd yn yr adroddiad yn dangos bod gan y sector gofal cartref GYC o £0.3bn yn 2016, sef 0.5% o GYC Cymru.

Tybiaeth 6: Mae awdurdodau lleol yng Nghymru yn gwario cyfanswm o oddeutu £228m ar ofal cartref a gomisiynir.

Mae'r tabl a ganlyn yn dangos y twf mewn gwariant gan awdurdodau lleol Cymru ar ofal cartref i bobl hŷn. ¹²⁷ Defnyddir y dybiaeth hon fel amcangyfrif Categori A o swm y gwariant cenedlaethol ar ofal cartref yn y dadansoddiad cost a budd.

Tabl: 6 Y gwariant alldro cyfanredol gan awdurdodau lleol Cymru ar ofal cartref

	(£000,000)						
	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Unigolyn hŷn	171	183	187	195	215	208	228

¹²⁷ <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Local-Government/Finance/Revenue/Social-Services/social-services-socialservicesrevenueexpenditure-by-clientgroup>

Tybiaeth 7: Mae awdurdodau lleol yng Nghymru yn gwario cyfanswm o oddeutu £312m ar ofal cartref a gomisiynir.

Mae'r tabl a ganlyn yn dangos y twf mewn gwariant gan awdurdodau lleol Cymru ar ofal cartref wedi'i rannu'n grwpiau gwahanol o bobl sy'n derbyn gofal. ¹²⁸ Defnyddir y dybiaeth hon fel amcangyfrif Categori B o swm y gwariant cenedlaethol ar ofal cartref yn y dadansoddiad cost a budd. Rydym yn cydnabod y bydd y ffigur alldro hwn yn cynnwys arian a wariwyd gan awdurdodau lleol ar

Tabl: 12 Y gwariant alldro cyfanredol gan awdurdodau lleol Cymru ar ofal cartref

	(£000,000)						
	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Unigolyn hŷn	171	183	187	195	215	208	228
Anableddau Corfforol	24	25	24	25	23	26	31
Anableddau Dysgu	33	35	37	39	37	44	45
Iechyd meddwl	8	8	7	6	7	7	9
	236	250	254	265	282	286	312

Tybiaeth 8: Mae awdurdodau lleol yng Nghymru yn gwario cyfanswm o oddeutu £85m ar daliadau uniongyrchol a gomisiynir.

Tabl: 13 Y gwariant alldro cyfun gan awdurdodau lleol Cymru ar daliadau uniongyrchol (£miliwn)

	(£000,000)						
	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Unigolyn hŷn	17	18	20	22	24	25	30
Anableddau Corfforol	20	23	22	24	25	25	26
Anableddau Dysgu	26	25	27	28	29	32	33
Iechyd meddwl	1	1	2	2	2	2	2
Cyfanswm	65	68	71	76	79	85	91
50% o'r cyfanswm	32	34	36	38	40	42	46

Rydym wedi tybio y bydd 50% o daliadau uniongyrchol yn cael eu defnyddio i brynu gofal yn annibynnol gan asiantaethau gofal cartref.

¹²⁸ <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Local-Government/Finance/Revenue/Social-Services/social-services-socialservicesrevenueexpenditure-by-clientgroup>

Tybiaeth 9: Yn 2022-23, gwariodd yr awdurdodau lleol yng Nghymru gyfanswm o oddeutu £360m ar ofal cartref a thaliadau uniongyrchol a gomisiynir.

Mae'r dybiaeth hon yn cyfuno'r holl ofal cartref a gomisiynir a 50% o'r taliadau uniongyrchol. Defnyddir y dybiaeth hon fel amcangyfrif Categori C o swm y gwariant cenedlaethol ar ofal cartref yn y dadansoddiad cost a budd.

Tabl : 14Y gwariant alldro cyfanredol gan awdurdodau lleol Cymru ar ofal cartref a 50% o daliadau uniongyrchol

	(£000,000)						
	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Gwariant gan ALLau	268	284	290	303	322	328	358

Tybiaeth 10: Yn 2022-23, gwariodd hunan-arianwyr yng Nghymru gyfanswm o oddeutu £130m ar ofal cartref .

Yn 2018 amcangyfrifodd Sgiliau Gofal a Datblygu fod hunan-arianwyr wedi gwario cyfanswm o oddeutu £95m ar ofal cartref yn 2015-16.

Gan ddefnyddio taflywyr twf tebyg i arian sydd wedi'i wario ar ofal cartref a gomisiynir, byddai hyn yn dangos y byddai hunan-arianwyr wedi gwario £130m yn 2022-23.

Defnyddir y dybiaeth hon fel amcangyfrif Categori D o swm y gwariant cenedlaethol ar ofal cartref yn y dadansoddiad cost a budd.

	(£000,000)						
	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Hunan-arianwyr	95 100 103 107 114 116 127	100	103	107	114	116	127

Tybiaeth 11: Yn 2022-23, cafodd cyfanswm o oddeutu £490m ei wario'n genedlaethol ar ofal cartref .

	(£000,000)						
	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Hunan-arianwyr	363	384	392	410	435	444	485

Defnyddir y dybiaeth hon fel amcangyfrif Categori E o swm y gwariant cenedlaethol ar ofal cartref yn y dadansoddiad cost a budd.

Tybiaeth 12: Yn 2022-23, ar gyfartaledd, cynhyrchwyd trosiant o £728k gan bob gwasanaeth gofal cartref.

Tabl 15 Trosiant fesul gwasanaeth cofrestredig (£ miloedd)

	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Gwasanaethau	509	526	595	614	666
	(£,000)				
Categori A	337	361	367	371	362
Categori B	499	504	474	465	469
Categori C	569	576	541	534	538
Categori D	201	204	191	189	190
Categori E	771	780	732	723	728

Fel y nodwyd uchod, gall un cwmni gynnig llawer o wasanaethau cartref neu wasanaethau gofal cymdeithasol i eraill.

Mae 660 o wasanaethau, ac amcangyfrifwn fod 525 o endidau unigol (cwmnïau / sefydliad trydydd sector) yn darparu gofal cymdeithasol. Fodd bynnag, mae'r ffigur hwn yn cynnig trefn maint.

Micro-ariannu

Tybiaeth 13: Mae trefniadau comisiynu a chontractio a chynlluniau busnes a gweithredu darparwr gofal cartref yn dibynnu ar uned gontractio a elwir yn "gyfradd fesul awr".

Y gyfradd fesul awr yw'r ffi a delir gan gomisiynwyr am yr unigolyn sy'n darparu'r hyn sy'n cyfateb i awr o ofal. Mae'r gyfradd fesul awr yn amrywio'n sylweddol rhwng awdurdodau.

Y gost fesul awr i ddarparwr yw darparu unigolyn sy'n darparu'r hyn sy'n gyfwerth ag awr o ofal. Yna caiff elw ei ychwanegu at y gost hon. Dylai'r gost fesul awr, ynghyd â'r elw fod yn gyfartal â'r gyfradd fesul awr.

Mae'r comisiynwyr yn gosod y gyfradd fesul awr, ac mae hyn yn adlewyrchu amodau'r farchnad.

Mae'r gost fesul awr yn dibynnu ar amrywiaeth o ffactorau, gan gynnwys costau sefydlog ac amrywiol.

Tybiaeth 14: Nid yw cynnydd yn y gyfradd fesul awr yn rhan o'r astudiaeth ddichonoldeb hon.

Nodwyd bod yr Homecare Association wedi galw am gynnydd yn y gyfradd fesul awr, gan eu bod yn credu bod y gyfradd gyfredol a delir gan awdurdodau lleol yn is na'r gost wirioneddol o ddarparu awr o ofal cartref.

Mae'r Homecare Association wedi nodi mai'r pris isaf ar gyfer darparu un awr o ofal cartref yng Nghymru yn 2023-24 yw £28.64. Mae'r pris hwn yn cynnwys cost o £27.55 ac elw o £1.09.¹²⁹

Fel y cytunodd grŵp llywodraethu'r prosiect, rydym wedi defnyddio gwaith modelu a chategoreiddio'r Homecare Association fel sail i'n cyfrifiadau. Fodd bynnag, mae sawl dull arall, gan gynnwys y dull a ddefnyddiwyd yn Lloegr yn ystod yr ymarfer *Cost Teg Gofal*¹³⁰.

Mae'r Homecare Association a'r Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol wedi datblygu offeryn costio. Mae hyn yn dangos y gallai'r gyfradd resymol fesul awr a delir i ddarparu'r ofal yng Nghymru:

- sydd â llai na 2,000 o oriau fod yn £30.45,
- sydd â mwy na 2,000 o oriau fod yn £29.87.

Yn y ddau achos, mae'r prisiau hyn yn cynnwys cost o £28.72; ond mae'r model yn tybio elw o 6% i gwmnïau llai a 4% o elw i'r cwmnïau mwy. Gellir addasu'r offeryn i amodau lleol yng Nghymru, felly mae'r ffigurau uchod wedi'u cynnwys fel canllaw yn unig.

Tybiaeth 15: Mae amrywiad sylweddol rhwng, er enghraifft, Cymru a Lloegr.

Mae'r Homecare Association wedi nodi mai isafswm y gost o ddarparu un awr o ofal cartref yn Lloegr yn 2023-24 yw £28.55¹³¹. Mae'r gost hon yn cynnwys cost o £27.55 ac elw o £1.00.¹³²

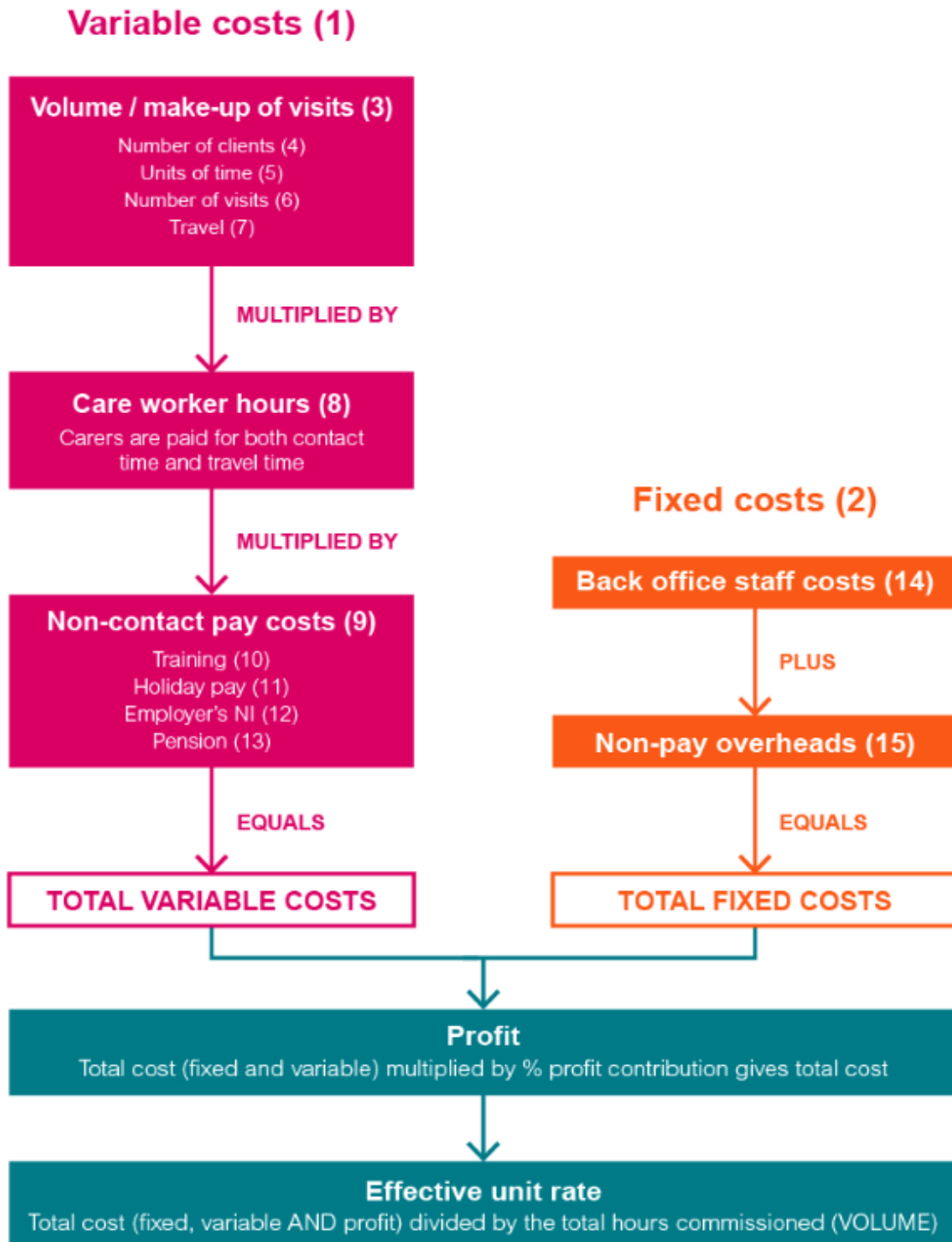
¹²⁹ <https://www.homecareassociation.org.uk/resource/wales-minimum-price-for-homecare-2023-24.html>

¹³⁰ <https://www.gov.uk/government/publications/market-sustainability-and-fair-cost-of-care-fund-2022-to-2023-guidance/market-sustainability-and-fair-cost-of-care-fund-2022-to-2023-guidance#:~:text=care%20home%20bed%27.-,Cost%20of%20care%20exercise,local%20cost%20of%20providing%20care.>

¹³¹ <https://www.homecareassociation.org.uk/resource/minimum-price-for-homecare-2023-24.html>

¹³² <https://www.homecareassociation.org.uk/resource/wales-minimum-price-for-homecare-2023-24.html>

Tybiaeth 16: Gellir dadansoddi'r gost fesul awr ymhellach, gan adlewyrchu'r gost o gyflawni swyddogaethau busnes hanfodol.



Mae sefydliadau'n defnyddio modelau cost gwahanol i bennu'r gost fesul awr ar gyfer gwasanaeth penodol. Mae'r graffig uchod yn disgrifio'r dull a fabwysiadwyd gan raglen gwella Gofal ac Iechyd Lloegr (CHIP)¹³³.

Mae'r Homecare Association yn defnyddio'r term Costau Gweithwyr Gofal (Careworker Costs) i ddisgrifio costau newidiol a'r Gorswm Gros (Gross Margin) i ddisgrifio costau sefydlog. Mae'r categorïau hyn wedi'u rhannu ymhellach yn sawl is-gategori ac yna'n is-is-gategoriâu. Mae hyn wedi'i nodi yn [Atodiad 1 – Tybiaethau](#).

Rydym wedi nodi bod llawer o swyddogaethau busnes yn perthyn i'r is-is-gategoriâu a ganlyn o dan gorswm gros sefydlog:

- Swyddogaethau swyddfa gefn
- Swyddogaethau rheoli a goruchwyllo
- TG a theleffoni
- Cyllid cyfreithiol a phroffesiynol

Gan ddefnyddio'r is-is-gategoriâu cost, rydym wedi nodi'r gwariant cenedlaethol damcaniaethol yn yr is-is-gategoriâu hyn. Mae hyn yn tybio bod y costau hyn yn sefydlog.

Mae'r cyfrifiad yn dangos bod swm sylweddol o arian wedi'i fuddsoddi yn y meysydd hyn gan lywodraeth leol Cymru a'r rhai sy'n ariannu eu hunain drwy ffioedd.

Mae hyn yn cael ei wario mewn sector marchnad wasgaredig sydd wedi'i ddominyddu gan lawer o sefydliadau llai o faint. Cydnabyddir bod aneffeithlonrwydd sylweddol ym mhrosesau busnes y math hwn o sector. Gall hyn olygu nad yw gwariant cenedlaethol yn cael ei wario'n effeithiol o'i ystyried yn ei gyfanrwydd.

Gwaith modelu masnachol: Y swyddogaeth AD

Mae canoli'r broses recriwtio o ddarparwyr gofal cartref annibynnol i un plattform canolog yn waith cymhleth sy'n cynnwys gwahanol dybiaethau a dibyniaethau. Rydym wedi ystyried tybiaethau a dibyniaethau cyffredinol yn ogystal â'r rhai sy'n effeithio ar bob elfen o'r broses. <https://practicesolutions786.sharepoint.com/:w/s/FranchiseModelofCare-ADSSsharedteam/ERMfmi0j-spGp3l3tQgOPYMB1UtA9qG00GHav3JlePzhlQ?e=BXqeJH>

Tybiaethau:

Gwybodaeth am adnoddau dynol a phrofiad o'r maes: Tybir y bydd diffyg arbenigedd adnoddau dynol / diffyg gwybodaeth angenrheidiol am gyfraith cyflogaeth ac felly efallai y bydd darparwyr yn ei chael yn anodd delio â materion recriwtio / cyflogaeth yn effeithiol.

Amser ac adnoddau cyfyngedig: Tybir bod darparwyr yn rhy fach i fod ag adnodd adnoddau dynol pwrpasol ac felly'n ei chael yn anodd neilltuo digon o amser ac adnoddau ar gyfer recriwtio. Gall hyn arwain at oedi wrth ymateb, a chymorth annigonol i ymgeiswyr.

Telerau ac amodau cenedlaethol: Tybir bod y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol wedi datblygu telerau ac amodau cenedlaethol a bod polisïau adnoddau dynol cysylltiedig yn eu lle o'r diwrnod cyntaf o'u gweithredu.

¹³³ <https://www.local.gov.uk/our-support/partners-care-and-health/commissioning-and-market-shaping/costing-care/homecare-cost>

Safoni prosesau: Tybir bod pob darparwr yn fodlon defnyddio'r prosesau recriwtio safonedig, gan gynnwys disgrifiadau swydd, cymwysterau, a meini prawf asesu ymgeiswyr.

Technoleg / cymhwysedd digidol: Tybir bod y darparwyr yn fodlon ac yn gallu mabwysiadu system newydd i reoli eu swyddogaeth recriwtio.

Cydymffurfio'n gyson: Tybir bod pob darparwr yn cydymffurfio â gofynion cyfreithiol a rheoleiddiol o ran recriwtio, ac na fydd canoli yn cyflwyno problemau cydymffurfedd.

Ymrwymo a chydweithredu: Tybir bod pob darparwr yn fodlon ymrwymo i'r endid cenedlaethol a chydweithredu'n frwd drwy gydol y cyfnod pontio.

Dibyniaethau:

Awdurdodau lleol: Bydd pob un o'r 22 awdurdod lleol wedi ymrwymo i weithio o fewn paramedrau'r endid newydd.

Parodrwydd darparwyr: Mae'n ddibyniaeth hollbwysig bod pob darparwr unigol yn barod ac yn fodlon croesawu'r plattform recriwtio newydd. Mae'n bosibl y bydd rhai darparwyr yn gwrthsefyll y newid neu'n wynebu heriau logistaidd wrth fabwysiadu system newydd.

Technoleg / cymhwysedd digidol: Mae llwyddiant canoli yn dibynnu ar integreiddio'n effeithiol â systemau presennol y darparwyr, a all amrywio'n fawr o ran technoleg a seilwaith.

Ansawdd data: Mae data recriwtio cywir yn hanfodol ar gyfer proses drosglwyddo lyfn. Mae ansawdd data yn ddibyniaeth sylweddol, ac efallai y bydd angen glanhau data.

Cydymffurfedd cyfreithiol a rheoleiddiol: Dibyniaethau ar lynu wrth ofynion cyfreithiol a rheoliadol. Mae sicrhau nad yw canoli yn peryglu cydymffurfedd yn hollbwysig.

Rheoli newid: Mae'r gallu i reoli'r newidiadau'n effeithiol a chael cefnogaeth yr holl ddarparwyr yn ddibyniaeth sylweddol. Mae strategaethau rheoli newid yn hanfodol.

Dyrannu adnoddau: Mae dyrannu adnoddau, o ran personél a chyllideb, er mwyn hwyluso'r broses ganoli yn ddibyniaeth sydd angen ystyriaeth ofalus.

Hyfforddiant a chefnogaeth: Bydd darparwyr yn dibynnu ar hyfforddiant digonol a chefnogaeth barhaus i addasu i'r plattform canolog newydd.

Cyfathrebu â rhanddeiliaid: Mae cyfathrebu effeithiol â'r holl rhanddeiliaid, gan gynnwys gweithwyr, rheolwyr, undebau llafur a phartneriaid allanol, yn ddibyniaeth hanfodol.

Amser a phennu camau: Mae'n bosibl y bydd angen cyflwyno'r broses o ganoli'n raddol dros amser er mwyn lliniaru unrhyw aflonyddwch a dibyniaethau a all effeithio ar broses bontio lyfn.

Monitro perfformiad: Mae'r gallu i fonitro perfformiad ac effeithlonrwydd y plattform canolog, ar ôl ei gyflwyno, yn ddibyniaeth hollbwysig.

Atodiad 2: Sefydliadau a gynrychiolwyd yn ystod y digwyddiadau ymgysylltu

Hoffem ddiolch i'r sefydliadau canlynol am eu hadborth yn ystod yr astudiaeth ddichonoldeb:

Abacare
Abicare
ADSS
All Care Wales
Rhwydwaith Cyfarwyddwyr AD Cymru Gyfan
Rhwydwaith Rheolwyr Hyfforddiant Cymru Gyfan
Arian Care
Ategi
BAWSO
Believe Care
Cyngor Caerdydd
Care Cymru
Fforwm Gofal Cymru
Care in Hand
Arolygiaeth Gofal Cymru
Care Match
Care One 2 One
Careco Health Care
Cyngor Sir Caerfyrddin
Canolfan Gwasanaethau Cyhoeddus Digidol / Mimulus
Cyngor Ceredigion
Gweithdy Comisiynu Cydweithredol
Catalyddion Cymunedol
Cysylltu (Teleofal)
Cornpoppy
CGGC
Cwmpass
Prosiect Ymchwil Dementia a Gofal Cartref
Cyngor Sir Ddinbych
Cydweithrediad Gofal Cartref
ERDG
Cyngor Sir y Fflint
Cymuned Ymarfer Her yr Economi Sylfaenol
GH Supported Living

Gofal Cymunedol a Sylfaenol Abertawe a'r Cyffiniau
Fforwm Darparwyr Gofal Cartref Gwent
Bwrdd Gwasanaethau Cymdeithasol Gwent
Partneriaeth Strategol Gwent
Habitat Home care
Integreiddio Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol
Home Instead
Cynyddu Capasiti Cymunedol (Gogledd/De Cymru)
Prifysgol Caint
Liberty Care Ltd
Living at Home
Lougher HomeCare
Marie Curie
Asiantaeth Gofal Michael Phillips
Gofal Cymdeithasol i Oedolion Sir Fynwy
Y Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol
CBS Castell-nedd Port Talbot (Dysgu a Datblygu)
Newcross Healthcare
Cyngor Casnewydd
GIG (Trawsnewid)
Bwrdd Gweithlu Rhanbarthol Gogledd Cymru
Cartref Gofal yr Hen Ficerdy
Padda Care
Partneriaethau ar gyfer Cynnydd
Cymdeithas Gwasanaethau Gwirfoddol Sir Benfro
Cyngor Sir Penfro
Fforwm Pobl Hŷn Sir Benfro
Fforwm Darparwyr Sir Benfro
Planed
Cyngor Sir Powys
Bwrdd Iechyd Addysgu Powys (Nyrs Arweiniol Dementia)
Premier Care Plus
Preseli Cares
Cyngor BS RhCT
Y Groes Goch
Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol (Arweinwyr)
Right at Home
RSD Homecare

Seren Care
Cydwasanaethau, GIG
Cymuned Ymarfer Gofal Cymdeithasol
Gofal Cymdeithasol Cymru
Cyngor Abertawe
Cyngor Gwasanaethau Gwirfoddol Abertawe
Rhwydwaith Darparwyr Abertawe
Tai a Gofal Cymdeithasol Torfaen
Cymdeithas Gofal Cartref y DU
Unsain
Cyngor Bro Morgannwg
Gofalwn Cymru
Llywodraeth Cymru (Arloesi)
Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
Partneriaeth Gofal Gorllewin Cymru
Cyngor Sir Wrecsam

Atodiad 3: Rhestr o ddogfennau cyfeirio allweddol

1. ['Uwchben a Thu Hwnt' Adolygiad cenedlaethol o ofal cartref yng Nghymru](#)
2. [Gwerth Economaidd y Sector Gofal Cymdeithasol i Oedolion – Cymru](#)
3. [Y diffyg gofal cartref](#)
4. [Isafswm Pris yr Homecare Association ar gyfer Gofal Cartref 2023-24 \(Cymru\)](#)
5. [Ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref ac i ba raddau y mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref](#)
6. [Adroddiad data'r gweithlu 2022](#)
7. [Ymgynghoriad Llywodraeth Cymru – crynodeb o'r ymateb gan y gweithlu gofal cartref](#)

Atodiad 4: Rhestr o ddogfennau ychwanegol

- [Adroddiad cyfreithiol](#): Adroddiad terfynol ar y posibilrwydd o sefydlu endid cyfreithiol newydd i ddarparu gwasanaethau i ddarparwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru
- [Bwrdd Miro](#)
- [Y ddamcaniaeth newid](#)
- Crynodeb o'r digwyddiadau ymgysylltu
- Adroddiad interim