

**Cyflwynwyd yr ymateb i ymgynghoriad y [Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol](#)
ar y [gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol](#)**

**This response was submitted to the [Health and Social Care](#)
[Committee](#) consultation on [Health and Social Care Workforce](#)**

HSC 49

**Ymateb gan: | Response from: Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru |
Welsh Local Government Association**





Hydref 2021

Amdanom ni

1. Mae Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC) yn cynrychioli'r 22 awdurdod lleol yng Nghymru, ac mae'r tri awdurdod parc cenedlaethol a'r tri awdurdod tân ac achub yn aelodau cyswllt.
2. Mae CLILC yn sefydliad trawsbleidiol a arweinir yn wleidyddol, gydag arweinwyr pob awdurdod lleol yn penderfynu ar bolisi drwy'r Bwrdd Gweithredol a Chyngor CLILC yn ehangach. Mae CLILC hefyd yn penodi uwch aelodau fel Llefarywr a Dirprwy Llefarywr i ddarparu arweinyddiaeth genedlaethol ar faterion polisi ar ran llywodraeth leol.
3. Mae CLILC yn gweithio'n agos gydag ymgynghorwyr proffesiynol a chymdeithasau proffesiynol o lywodraeth leol ac mae'n cael cyngor ganddynt yn aml, fodd bynnag, CLILC yw corff cynrychioliadol llywodraeth leol ac mae'n darparu llais cyfun, gwleidyddol llywodraeth leol yng Nghymru.

Cyflwyniad

4. Mae CLILC yn croesawu'r cyfle i ymateb i Ymchwiliad y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol i'r gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol. Er bod llawer o'r meysydd diddordeb a ddynodwyd gan y Pwyllgor ar gyfer yr ymchwiliad yn canolbwyntio ar *Cymru Iachach: ein strategaeth gweithlu ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol* (a gyhoeddwyd ym mis Hydref 2020), mae'n hanfodol cydnabod y cyd-destun presennol rydym oll yn gweithio ynddo.
5. Mae'r strategaeth gweithlu hirdymor wedi'i chyhoeddi, a chafodd ei rhoi ar waith yng nghanol pandemig byd-eang, un sy'n cael effaith anghymesur ar y sector iechyd a gofal cymdeithasol, ac yn bwysig iawn, ar y rhai sy'n gweithio yn y sector. Yn anorfod, mae'r pandemig wedi cael effaith ar weithredu'r strategaeth, gan fod natur frys y pwysau presennol wedi golygu bod y pwyslais wedi bod ar gefnogi'r gweithlu ar hyn o bryd yn hytrach na gallu canolbwyntio ar rai o'r dyheadau tymor hirach a fyddai wedi cael eu rhagweld yn wreiddiol pan ddatblygwyd y strategaeth. Mae llawer wedi'i gyflawni er hynny, er enghraifft datblygiad ystod o adnoddau a mecanweithiau cefnogi lles yn cynnwys: rhaglen cymorth i weithwyr; grwpiau cyfoedion i gefnogi

rheolwyr; grŵp cyfoedion galar a cholled; a cherdyn gweithiwr gofal newydd, ond yn briodol, mae'r pwyslais hyd yma yn bennaf wedi bod ar gefnogi'r ymateb i argyfwng.

6. Wrth i ran helaeth y gymdeithas edrych tuag at lacio cyfyngiadau ac adferiad, mae'r sector iechyd a gofal cymdeithasol yn parhau dan gryn bwysau, a wynebier straen a heriau sylweddol ar draws y gweithlu. Mae heriau sylweddol bellach o ran recriwtio a chadw ar draws y sector gofal cymdeithasol, i awdurdodau lleol a darparwyr annibynnol, yn enwedig o ran gofal cartref. Mae'r hwb brys ddiweddar i gefnogi'r ymgyrch genedlaethol 'Gofalwn' dan arweiniad Gofal Cymdeithasol Cymru gyda chefnogaeth Llywodraeth Cymru wedi bod yn bositif, ond mae'r heriau recriwtio a chadw oedd yn bresennol cyn y pandemig yn parhau, ac yn wir wedi gwaethygu ymhellach. Mae'r sefyllfa bresennol wedi pwysleisio pwysigrwydd y gweithlu, ond mae hefyd wedi amlinellu'r cynnydd sylweddol sydd angen ei wneud er mwyn sicrhau cynaliadwyedd ein sector iechyd a gofal cymdeithasol hanfodol.
7. Mae'r gweithlu yn hollbwysig i bopeth sydd ei angen i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel a chefnogi pobl ddiamddiffyn. Y realiti yw bod y pandemig COVID-19 wedi cael effaith aruthrol ar lawer, os nad pawb sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Wrth ei addasu ar gyfer oedran a rhyw, roedd y gyfradd farwolaeth bron i ddwywaith yn uwch ymhlith gweithwyr gofal cymdeithasol oherwydd Covid-19 o'i gymharu â'r boblogaeth gyffredinol¹. Yn yr un modd, gwyddom fod COVID-19 yn fwy o risg i gymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, felly bydd y gweithwyr rheng flaen gofal cymdeithasol hynny o gefndiroedd BAME wedi eu heffeithio yn anghymesur gan y firws.
8. Mae ein gweithwyr gofal cymdeithasol yn parhau i gael eu hamlygu i lefelau uchel o risg personol, oriau hir mewn amgylcheddau anodd, a hefyd yr ymwybyddiaeth ofidus y mae pobl yn ei deimlo pan fyddant yn gwybod na allant fodloni holl anghenion y bobl maent yn ceisio gofalu amdanynt, neu pan fydd rhywun maent y gofalu amdanynt yn marw. Bydd llawer yn bryderus hefyd am eu teulu eu hunain; bydd llawer yn ymdopi ag ymrwymadau teulu, gofal plant a'u gwaith a bydd llawer yn gweithio mewn ffordd wahanol. Mae'r pwysau dwys ar y gweithwyr hyn a'r effaith ar eu hiechyd meddwl a'u lles ar hyn o bryd ac yn y dyfodol yn parhau i beri pryder.
9. Mae staff ymroddgar wedi rhoi eu bywydau yn y fantol, ond yn aml nid yw pwysigrwydd eu swyddi yn cael ei adlewyrchu yn eu cyflogau, tâl salwch neu statws swydd. Mae'n hanfodol fod yr holl weithwyr gofal cymdeithasol yn cael cynnig yr un gydnabyddiaeth, cefnogaeth a diogelwch fel gweithwyr y GIG. Mae CLILC wedi croesawu cyflwyno agweddau fel y cerdyn gweithiwr gofal cymdeithasol yn ystod y pandemig, fodd bynnag nid yw hyn yn lle tâl ac amodau priodol a llwybr i gynydd o fewn sector gofal proffesiynol.

¹ <https://www.health.org.uk/news-and-comment/charts-and-infographics/what-has-been-the-impact-of-covid-19-on-care-homes-and-social-care-workforce>

10. Cyn etholiadau'r Senedd yn 2021, cyhoeddodd CLILC eu [Maniffesto](#) sy'n nodi'r prif flaenoriaethau ble rydym ni'n credu y gall Llywodraeth Cymru helpu cyngorau gyflawni canlyniadau cenedlaethol a blaenoriaethu gwasanaethau sydd o'r pwys mwyaf i gymunedau Cymru, gan roi grym i gynghorau ailfywiogi ac ailadeiladu gwasanaethau cyhoeddus, cymunedau a'r economi ar ôl COVID-19.
11. Roedd un o'r meysydd allweddol yn ymwneud â gofal cymdeithasol, ble'r oedd llywodraeth leol yn galw ar Lywodraeth Cymru i werthfawrogi'r gweithlu gofal cymdeithasol a buddsoddi ynddo, gan gyflawni'r angen am barch cydradd gyda gweithwyr y GIG, gan gynnwys sicrhau bod y gweithlu yn cael eu gwobrwyo am y gwaith amhrisiadwy a wnânt a bod ganddynt lwybr i gamu ymlaen yn eu gyrfa o fewn y sector gofal proffesiynol. Rhaid cael uchelgais a'r adnoddau i dalu'r Cyflog Byw i'r sector gofal cymdeithasol cyfan fel isafswm. Ers hynny mae llywodraeth leol wedi croesawu ymrwymiad Llywodraeth Cymru yn eu *Rhaglen Lywodraethu* i dalu'r Cyflog Byw ac mae'n gweithio gyda phartneriaid drwy'r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol i gefnogi'r gwaith hwn, ond mae'n hanfodol bod cynnydd yn cael ei wneud yn gyflym.
12. Yn ychwanegol at y siociau sylweddol a achoswyd gan COVID-19, mae'r sector iechyd a gofal cymdeithasol yn debygol o fod ymhlith y rhai sy'n cael eu heffeithio fwyaf gan y newidiadau o ganlyniad i Brexit a gofynion mynediad newydd y system fewnfudo ôl-Brexit sy'n seiliedig ar bwyntiau, a gyflwynwyd ym mis Ionawr 2021. Hyd yn oed cyn COVID-19, roeddem wedi tynnu sylw at bryderon am feysydd posibl ble gallai recriwtio ddod yn anoddach ar ôl Brexit, roedd hyn yn cynnwys iechyd a gofal cymdeithasol. Mae hyn yn ychwanegu eto at yr heriau sy'n bodoli eisoes o: gydnabyddiaeth a thâl gyda chyflogau isel a phroblemau'n ymwneud ag amodau cyflogi; diffyg cyfleoedd o ran gyrfa; galw cynyddol am wasanaethau; amrywiaeth y gweithlu; sgiliau'r gweithlu; modelau gofal sy'n newid; a lles staff.
13. Mae'r cyfraniad sylweddol y mae'r sector gofal cymdeithasol yn ei wneud i'r economi wedi cael ei amlygu eisoes, mae gwasanaethau oedolion yn unig yn cyfrannu £2.2 biliwn at ein heconomi cenedlaethol, gan greu 127,000 o swyddi². Mae Llywodraeth Cymru wedi cydnabod y cyfraniad economaidd hanfodol hwn, a dynodwyd y sector gofal cymdeithasol fel un o bileri'r economi sylfaenol. Mae'r *Rhaglen Lywodraethu* bresennol yn ymroi i ymdrin â'r "niwed i'n heconomi a achoswyd gan ddegawdau o galedi, Brexit ac effaith y coronafeirws i ddarparu swyddi digonol, sgiliau perthnasol a chyfleoedd hyfforddiant newydd." Mae'n hanfodol felly bod gofal cymdeithasol yn nodwedd gref yn ymrwymiad Llywodraeth Cymru a bod pob dull yn cael ei archwilio megis cynyddu'r defnydd o brentisiaethau mewn gofal cymdeithasol er mwyn helpu i leihau prinder staff, ac i sicrhau bod ein dinasyddion mwyaf diamddiffyn yn cael y gofal a'r gefnogaeth maent ei angen pan fyddant ei angen.

² https://socialcare.wales/cms_assets/file-uploads/The-Economic-Value-of-the-Adult-Social-Care-Sector_Wales.pdf

Strategaeth y Gweithlu

14. Hyd yn oed cyn y pandemig roedd sefydliadau iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru yn wynebu heriau mawr o ran cynaliadwyedd eu cyllid a'u gweithlu. Ar hyd a lled y DU, mae un ym mhob deg o'r boblogaeth sy'n gweithio yn cael eu cyflogi yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol³. Mae sgiliau a chapasiti'r gweithlu yn un o'r prif bethau sy'n effeithio ar ansawdd gofal a chanlyniadau. Bydd darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol cynaliadwy yn llwyddiannus yn y dyfodol yn dibynnu ar ein gallu i ail-siapio a chefnogi'r gweithlu i ddarparu modelau newydd o ofal. Mae ar y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol angen bod wedi eu grymuso, eu hyfforddi'n dda ac yn amlddisgyblaethol, ac mae angen rhoi cyfrifoldeb ac ymreolaeth i weithwyr proffesiynol i allu bodloni anghenion y boblogaeth o fewn y cyfeiriad strategol i'r dyfodol.
15. Rydym wedi bod yn delio â phrinder staff ac anawsterau cadw staff ar draws y sector iechyd a gofal cymdeithasol. Arweiniodd diffyg gweledigaeth gytunedig hirdymor ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru ni i wneud penderfyniadau tymor byr o ran cynllunio ac adnoddau, sy'n gallu peri problemau sylweddol i lywodraeth leol a sefydliadau'r GIG wrth gynllunio'r gweithlu i'r dyfodol. Mae natur fregus y farchnad gofal cymdeithasol hefyd yn effeithio ar ansawdd gofal ac yn cyfrannu at oedi wrth ryddhau o ysbytai. Mae blynyddoedd o gyfyngu ar gyllid cyhoeddus hefyd wedi arwain at lai o leoliadau addysg a hyfforddiant, gan olygu ein bod yn fwy dibynnol ar recriwtio o dramor.
16. Roeddem felly'n croesawu cyhoeddi'r strategaeth gweithlu hirdymor ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol, *Cymru Iachach: ein strategaeth gweithlu ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol*, a'r cyfle i edrych ar sut rydym yn cefnogi ac yn datblygu ein gweithlu i fodloni anghenion iechyd a gofal cymdeithasol ein dinasyddion i'r dyfodol. Ni ellir gorbwysleisio pwysigrwydd strategaeth hirdymor ar y cyd ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol gyda'r nod o ddarparu gweithlu cryf, wedi'i ail-siapio a'i hyfforddi'n dda, gyda'r sgiliau a'r galluoedd angenrheidiol i fodloni anghenion cyfnewidiol poblogaeth Cymru. Gyda dros hanner holl gyllidebau llywodraeth leol a'r GIG yn cael eu gwario ar gostau staff, mae angen cynyddu cynhyrchiant y gweithlu, ymdrin â bylchau posibl mewn sgiliau a lleihau'r ddibyniaeth ar drefniadau staffio dros dro.
17. Yn gyffredinol, rydym wedi bod yn gefnogol o'r themâu a gododd yn ystod cyfnod ymgysylltu datblygiad y strategaeth, a'r dyheadau a'r ffyrdd arfaethedig ymlaen ar gyfer pob thema a amlinellir. Croesawyd y gydnabyddiaeth bod angen i ni gyd weithio gyda'n gilydd i gyflawni gweledigaeth a dyhead y strategaeth hon. Mae ein gweithlu'n cynnwys ystod o bobl yn cynnwys gweithwyr mewn sefydliadau statudol, proffesiynau contractwyr a'r sector preifat, annibynnol a thrydydd sector. Mae'r gydnabyddiaeth a roddir i bwysigrwydd a gwerth gwirfoddolwyr a gofalwyr yn hanfodol, gan wneud y siŵr eu bod yn cael eu cydnabod, eu gwerthfawrogi a'u

³ <https://www.kingsfund.org.uk/time-to-think-differently/trends/professional-attitudes-and-workforce/overview-health-and-social-care-workforce>

cynnwys fel rhan o gynllunio'r gweithlu, ynghyd â'r angen i'r strategaeth a'i chynlluniau gweithredu cefnogol gynnwys y bobl hyn i gyd.

18. Mae'r strategaeth yn gosod cyfeiriad strategol, lefel uchel sy'n aml yn uchelgeisiol, felly mae'n hanfodol bod yr holl bartneriaid yn cynnwys Llywodraeth Cymru, y GIG, llywodraeth leol, y sectorau gwirfoddol ac annibynnol yn ogystal â rheoleiddwyr, cyrff proffesiynol a darparwyr addysg yn cytuno â hi ac yn ymuno â hi. Mae adroddiad blaenorol gan Ymddiriedolaeth Nuffield⁴ yn cydnabod bod gwaith ailgynllunio mawr o'r gweithlu yn anodd ac angen ymrwymiad gan y rhai sy'n creu polisiau cenedlaethol ac arweinwyr lleol. O'n rhan ni, mae ar lywodraeth leol a'r GIG angen buddsoddi'r amser ac adnoddau sydd eu hangen i ddatblygu gweithlu gyda'r sgiliau cywir a diwylliant cydweithredol, ataliol sy'n canolbwyntio ar y dinesydd. Mae arnom angen i'n staff ac undebau llafur ymgysylltu yn y gwaith o ddylunio, cynllunio a darparu'r newidiadau angenrheidiol.
19. Y gweithlu yw'r allwedd i ddatblygu system iechyd a gofal cymdeithasol gwbl integredig. Felly, mae angen i gynllunio gweithlu yn yr hirdymor ystyried y system rydym yn ceisio'i chreu drwy ddarparu *Cymru Iachach*, a dylai gynnwys yr holl weithlu iechyd a gofal cymdeithasol ar draws y sector cyhoeddus, annibynnol a'r trydydd sector. Un o'r heriau mwyaf rydym wedi tyngu sylw ati'n barhaus yw'r angen i gael parch cydradd ar draws iechyd a gofal cymdeithasol. Mae angen i hyn gael ei gefnogi gan adolygiad o bolisiau gweithlu, modelau cyflogaeth ac amodau ar draws y ddau sector i adnabod rhwystrau i waith integredig a chyfleoedd i ddatblygu mwy o synergedd a chydaddoldeb rhwng gweithluoedd iechyd a gofal cymdeithasol.
20. Mae'n ddefnyddiol bod y strategaeth yn cydnabod pwysigrwydd datblygu parch cydradd, ond maen arnom angen cydnabod hefyd yr adnoddau sylweddol sydd eu hangen i alluogi hyn ddigwydd. Er enghraifft, rydym wedi gweld Llywodraeth Cymru yn gwarantu cost talu am y Cyflog Byw i weithwyr uniongyrchol GIG Cymru, ond hyd at yr ymrwymiad diweddar yn *Rhaglen Lywodraethu* Llywodraeth Cymru, ni wnaed yr un cynnig i ofal cymdeithasol. Mae llawer o'r gwaith hwn bellach yn cael ei arwain drwy'r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol ac mae'n bwysig bod y cysylltiadau rhwng y strategaeth a'r fforwm hwn yn parhau.
21. Mae'r gwaith i ddatblygu parch cydradd angen cydnabod hefyd bod gwasanaethau cymdeithasol yn gweithredu o fewn strwythurau awdurdod lleol felly wrth edrych ar greu cydraddoldeb mewn tâl nid yw mor syml â rhoi mwy o gyflog i staff gofal cymdeithasol. O ganlyniad i Gytundebau Statws Sengl, mae cyflog ac amodau tebyg yn bodoli ar gyfer holl staff awdurdod lleol, fydd yn cynnwys staff gwasanaethau cymdeithasol, felly mae angen ystyried unrhyw newidiadau o fewn strwythurau cyflog awdurdod lleol presennol a'r effaith ar weithlu ehangach awdurdod lleol.

⁴ C Imison, S Castle-Clarke & R Watson, 2016, Reshaping the Workforce to deliver the care patients need, Nuffield Trust

22. Gwyddom fod pwysau brys a chynyddol i ddatblygu gweithlu mewn iechyd a gofal cymdeithasol gyda'r cymysgedd sgiliau angenrheidiol i weithio'n effeithiol mewn timau amlddisgyblaethol ac felly mae angen cynnwys hyn yn addysg a hyfforddiant gweithwyr proffesiynol iechyd a gofal cymdeithasol, yn cynnwys cyfleoedd hyfforddi mwy integredig. Mae galluogi a hwyluso datblygiad gyrfa a dysgu hyblyg yn yr amgylchedd iechyd a gofal cymdeithasol hefyd yn darparu mwy o sefydlogrwydd yn ein gwasanaethau ac yn sicrhau cysylltiadau cadarn â'r poblogaethau a gefnogwn. Mae hon yn her anferth. Gan ddechrau gyda'n plant ysgol, mae arnom angen ennyn brwdfrydedd ac addysgu ein pobl ifanc i'w hannog i ddilyn gyrfaoedd mewn gofal cymdeithasol ac iechyd, ac ehangu mynediad at y gyrfaoedd hyn yn ein cymunedau. Rydym yn llwyr gefnogi'r nod o greu cyfleoedd i annog plant a phobl ifanc i ystyried gyrfa mewn iechyd a gofal cymdeithasol ac mae'n hanfodol bod hyn yn cysylltu â chefnogaeth gyrfa sydd eisoes yn bodoli ac yn datblygu arno, agwedd sy'n cael ei ddatblygu yn dilyn lansio rhwydwaith gyrfaoedd ar y cyd yn gynharach yn y flwyddyn, gan helpu i gryfhau'r cysylltiadau rhwng y rhai sy'n chwilio am swyddi â gyrfaoedd yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol.
23. Mae arnom angen datblygu'r gweithlu presennol ar bob graddfa, drwy ehangu sgiliau gweithwyr proffesiynol cofrestredig, hyfforddi uwch ymarferwyr a datblygu staff anfeddygol iechyd a gofal cymdeithasol. Mae gweithwyr cefnogi yn darparu gofal hanfodol, o ansawdd, yn canolbwyntio ar y claf i unigolion yn y cartref, yn y gymuned ac mewn gofal eilaidd a gall buddsoddiad pellach mewn staff anfeddygol leihau'r pwysau ar staff cymwys a darparu llwybr gwerthfawr i gymhwyster proffesiynol i rai sydd heb gymwysterau academaidd. Mae'r uchelgais o gael 'gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol brwdfrydig sydd wedi ymgysylltu ac sy'n cael eu gwerthfawrogi, gyda'r cymhwyster, y gallu a'r hyder i fodloni anghenion pobl Cymru' yn cael ei gefnogi'n llwyr, ond fel yr amlygwyd yn flaenorol, mae'n hanfodol bod yr adnoddau ar gael i gefnogi hyn.
24. Mae arnom hefyd angen hyfforddi a datblygu'r gweithlu presennol i sicrhau eu bod yn gyfforddus ac yn gallu gwneud y mwyaf o dechnolegau newydd wrth fodloni canlyniadau i unigolion a chynyddu effeithlonrwydd. Felly, mae'n bositif i weld y pwyslais a roddir yn y strategaeth ar wneud y gorau o'r cyfleoedd digidol sydd ar gael er mwyn gwneud y mwyaf o'r ffordd rydym yn gweithio.
25. Er mwyn dylunio, cynllunio a darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol di-dor mewn partneriaeth ag unigolion ac yn canolbwyntio ar eu hanghenion, bydd gofyn i ymarferwyr ar draws iechyd a gofal cymdeithasol gydweithio'n agosach. Mae modelau gofal integredig newydd yn cael eu datblygu ar hyd a lled Cymru ac mae llywodraeth leol wedi ymrwymo i gynyddu cyflymdra a maint y gwaith hwn ac fel system i ddysgu o arfer da wrth iddo ddatblygu. Rydym yn cefnogi'n llwyr yr angen am thema sy'n canolbwyntio ar weithio'n ddi-dor yn y strategaeth, gyda faint o waith sy'n cael ei wneud yn y maes hwn ar hyn o bryd a chyflymdra'r gwaith sy'n ddisgwyliedig, rydym yn credu fod angen i ni fod yn uchelgeisiol yn ein nod o wneud modelau gweithlu aml-broffesiwn ac aml-asiantaeth yn drefn arferol.

26. Fel y soniwyd yn gynharach yn yr ymateb hwn, mae'r pandemig wedi effeithio ar weithredu'r strategaeth, sydd wedi golygu bod y pwyslais wedi bod ar y tymor byr a chefnogi'r ymateb i argyfwng, ac roedd angen blaenoriaethu rhannau o'r strategaeth gweithlu er mwyn cefnogi'r ymateb. Fodd bynnag, mae wedi dangos mai dyheadau'r strategaeth yw'r rhai cywir. Mae bellach yn bwysicach nag erioed bod gennym strategaeth gweithlu genedlaethol gydlynol, sy'n gallu cefnogi'r holl bartneriaid i symud yn gyflym i sicrhau bod gennym weithlu cryf, wedi'i ail-siapio a'i hyfforddi'n dda, gyda'r sgiliau a'r galluoedd angenrheidiol i fodloni anghenion cyfnewidiol poblogaeth Cymru.

Casgliad

27. Mae COVID-19 wedi atgyfnerthu'r achos dros newid sy'n sail i'r strategaeth gweithlu presennol ar y cyd a heb os, bydd y pandemig yn parhau i gael effaith barhaus ar iechyd a gofal cymdeithasol yn y blynyddoedd sydd i ddod. Mae'r heriau recriwtio a chadw presennol yn adlewyrchu'r angen i gynllunio ymlaen ar anghenion y gweithlu i'r dyfodol ac er bod recriwtio a chadw yn bryderon allweddol brys, mae angen ymdrin â Thelerau ac Amodau ehangach i'r gweithlu, yn cynnwys y potensial o ddatblygu gyrfa a dilyniant, yn ogystal â thâl. Fel yr amlygwyd eisoes, mae wedi tynnu sylw at y materion yn ymwneud â pharch cydradd rhwng y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol a'r angen i amddiffyn diogelwch a lles ein gweithlu, yn enwedig y rhai sydd ar reng flaen darpariaeth gwasanaethau. Tynnwyd sylw hefyd at yr angen i ganolbwyntio mwy ar amrywiaeth ein gweithlu, a'r sefyllfa fwy bregus sy'n wynebu rhai pobl, yn enwedig rhai o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig. Mae gwir angen canolbwyntio ar les staff o hyd, gan sicrhau bod pob gweithiwr yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi a'i gefnogi.
28. Yng nghyd-destun y pandemig a chynlluniau i ymateb ac adfer, rydym yn parhau'n gefnogol o'r angen i ddatblygu dyheadau'r strategaeth gweithlu. Mae heriau y mae angen i ni barhau i ymateb iddynt ar y cyd ar hyn o bryd o ran y gweithlu. Mae llawer wedi'i gyflawni dros y 18 mis diwethaf, ond mae'n hanfodol bod unrhyw ymatebion yn cael eu gosod mewn dull strategol hirdymor. Mae dyheadau a gweithredoedd y strategaeth hirdymor bresennol yn parhau'n berthnasol i'n cefnogi yn ein hymdrechion i helpu i sicrhau bod gennym weithlu sy'n gallu darparu'r gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol hanfodol y mae ar ein dinasyddion eu hangen ac y maent yn eu haeddu.