

Adroddiad i'r	Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio
Dyddiad y cyfarfod	23rd Tachwedd 2022
Aelod Arweiniol / Swyddog:	Cyng/Cllr Gill German / Cyng/Cllr Elen Heaton / Nicola Stubbins
Awdur yr Adroddiad	Nicola Stubbins, Cyfarwyddwr Corfforaethol
Teitl	Gwybodaeth Report – Materion recriwtio a chadw staff mewn gwasanaethau cymdeithasol

1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

- 1.1. Heriau recriwtio a chadw staff mewn Gwasanaethau Cymdeithasol Plant ac Oedolion
- 1.2. Effaith heriau recriwtio a chadw mewn Gwasanaethau Cymdeithasol Plant ac Oedolion
- 1.3. Camau sy'n cael eu cymryd i liniaru'r heriau hyn

2. Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?

- 2.1. Yng nghyfarfod olaf y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio, gofynnodd yr Aelodau am adroddiad gwybodaeth yn amlinellu'r camau sy'n cael eu cymryd i liniaru heriau recriwtio a chadw staff ym maes Gofal Cymdeithasol Plant ac Oedolion.

3. Beth yw'r Argymhellion?

- 3.1. Bod y Pwyllgor yn nodi'r adroddiad ac yn ystyried a oes angen rhagor o graffu

4. Manylion yr adroddiad

- 4.1 Mae Gwasanaethau Cymdeithasol Plant ac Oedolion Lleol yn darparu ystod eang a chymhleth o wasanaethau statudol, gyda llawer ohonynt yn gofyn am staff arbenigol a chymwysterau proffesiynol. Maent hefyd yn darparu amrywiaeth o wasanaethau atal ac ymyrraeth gynnar, sy'n aml yn cael eu hystyried yn anstatudol gan eu bod yn tueddu i gael eu hariannu grant, fodd bynnag mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles Cymru 2014 bellach yn ei gwneud yn ofynnol i

LA's ddarparu'r rhain. Yn ogystal â hyn, mae'r Awdurdod Lleol yn comisiynu ystod eang o wasanaethau gofal cymdeithasol y mae'n parhau i fod yn statudol gyfrifol amdanynt.

4.2.4.2. Oherwydd natur Gwasanaethau Cymdeithasol a Gwasanaethau Gofal Cymdeithasol, mae'r sector hwn yn cael ei reoleiddio'n drwm.

4.3.4.3. Cydnabyddir bod argyfwng cenedlaethol, ledled y DU, recriwtio a chadw mewn Gofal Cymdeithasol, ar draws y rhan fwyaf os nad pob rôl. Mae'r argyfwng hwn yn cael ei adlewyrchu yn y Gwasanaethau Iechyd hefyd. Mae gwasanaethau gofal cymdeithasol yn chwarae rhan hanfodol mewn llwybrau gofal iechyd - gan gadw pobl yn dda am hirach y tu allan i'r ysbyty a galluogi rhyddhau adref yn gynt, mwy diogel. Felly, mae'r sector yn chwarae rhan hanfodol wrth amddiffyn capasiti'r GIG a'i allu i ddarparu gofal diogel o ansawdd uchel. Mae effaith yr heriau hyn yn golygu bod pobl yn colli allan ar ofal a chefnogaeth hanfodol, gan eu gadael yn llai annibynnol, yn fwy agored i niwed ac yn fwy tebygol o ddibynnu ar wasanaethau gofal iechyd. Ond nid perthynas unffordd yw hon - mae diffyg capasiti o ran gofal sylfaenol a gofal cymunedol hefyd yn ffactor pwysig, sy'n arwain at fwy o bwysau mewn gwasanaethau gofal cymdeithasol.

4.4. Am flynyddoedd lawer mae gweithlu gwasanaethau cymdeithasol DCC wedi aros yn weddol sefydlog er gwaethaf yn genedlaethol y sector gofal cymdeithasol sy'n profi heriau mawr sy'n gysylltiedig â recriwtio a chadw staff. Fodd bynnag, yn sgil digwyddiadau fel COVID-19 a Brexit, mae cyfraddau swyddi gwag DCC bellach wedi codi'n sydyn. Mae'r heriau hyn yn rhoi pwysau ar y sector cyfan, ei weithwyr, a'i ddefnyddwyr, gydag Awdurdodau Lleol a darparwyr gofal yn gorfod dibynnu fwyfwy ar staff asiantaeth drud.

4.5. Mae Gwasanaethau Cymdeithasol yn colli staff yn aml oherwydd y tâl a'r amodau gwell a gynigir gan Awdurdodau Lleol cyfagos a'r Bwrdd Iechyd Lleol, yn aml ar gyfer rolau tebyg ond llai heriol. Yn fwy diweddar, ac yn rhannol o ganlyniad i drefniadau gweithio mwy hyblyg, mae Asiantaethau Recriwtio wedi cynyddu yn sylweddol / gwella eu cyflogau a'u telerau ac amodau.

4.6. Pan fyddwn yn recriwtio rydym yn aml ond yn gallu disodli staff profiadol sydd â gweithwyr sydd newydd gymhwyso neu ddibrofiad nad ydynt yn gallu ymgymryd â gwaith mwy cymhleth ac sydd wedi'u gwahardd mewn deddfwriaeth rhag cyflawni tasgau penodol. Mae llawer o ddechreuwyr newydd yn staff iau, sydd newydd gymhwyso, ac mae cyfraddau cyfnod mamolaeth wedi cynyddu'n ddiweddar.

4.7. Mae heriau recriwtio a chadw a brofwyd gan DCC Gwasanaethau Cymdeithasol Plant ac Oedolion yn effeithio ar ei allu i gyflawni ein cyfrifoldebau statudol. Er bod staff yn gweithio'n ddi-baid dros y ddwy flynedd ddiwethaf, mae lefelau anghenion heb eu diwallu, heb eu diwallu neu eu diwallu ar gam yn cynyddu, ac mae'r sefyllfa'n gwaethygu. Mae'r niferoedd cynyddol o bobl sydd angen gofal a chymhlethdod cynyddol eu hanghenion yn llawer mwy na'n gallu i gwrdd â nhw.

4.8. 4.8. Gallai methiant DCC i gyflawni ei gyfrifoldebau statudol arwain at:

- Marwolaeth, anaf neu esgeulustod i blentyn neu oedolyn sydd ag anghenion gofal a chymorth
- Her gyfreithiol
- Niwed i enw da
- Cosb gan Gorff Rheoleiddio

Mae effaith recriwtio a chadw staff o fewn CS wedi'i nodi gan AGC yn ei arolygiad o wasanaethau amddiffyn plant. Dyma'r llythyr canfyddiadau wedi'r arolygiad hwn nododd AGC 'Mae recriwtio a chadw staff gofal cymdeithasol yn faes sy'n peri pryder cenedlaethol. Mae'n faes arbennig o bryder o fewn timau derbyn ac ymyrraeth mewn gwasanaethau plant yn awdurdod lleol Sir Ddinbych. Mae'r sefyllfa bresennol yn rhoi pwysau sylweddol ar staff y canfu ein bod wedi'u neilltuo, gan anelu i sicrhau'r canlyniadau gorau i blant a'u teuluoedd. Mae staff yn gweithio'n anhygoel o galed i geisio cwrdd â'r galw, ac yn aml yn gweithio oriau hir. Rhaid i'r awdurdod lleol sicrhau gweithlu digonol sydd wedi ymgymhwyso'n addas.'

4.9. Mae heriau recriwtio a chadw staff yn rhoi mwy o bwysau ar staff sy'n weddill ym mhob tîm, gan effeithio'n negyddol ar eu lles a'u lefelau cynyddol o absenoldeb heb ei gynllunio. Mae'r defnydd o staff asiantaeth hefyd yn cael effaith negyddol ar ysbryd staff parhaol sy'n cael eu talu'n sylweddol llai na'u cymheiriaid asiantaeth. Ble mae'r cymhelliant i aros a pheidio symud i asiantaeth? Mae risg o fewn y

gweithlu presennol nad yw materion perfformiad a gallu yn cael eu herio'n gadarn gan fod Rheolwyr yn amharod i fentro staff sy'n gadael neu'n mynd i ffwrdd ar absenoldeb oherwydd salwch.

4.10. Mae rhai Awdurdodau Lleol cyfagos wedi gwneud penderfyniad i dalu atodiad o'r farchnad. Gall mabwysiadu dull Atodiad o'r Farchnad liniaru'r Risg Cyflog Cyfartal drwy leddfu grymoedd y farchnad. Fodd bynnag, y risg o Atodiad Marchnad yw y bydd yn tanio'r rhyfel ymgeisio parhaus rhwng cyflogwyr rhanbarthol, a gall effeithio ar rolau eraill o fewn y meysydd gwasanaeth hynny, h.y. Uwch Ymarferwyr, Dirprwy Reolwyr Tîm a Therapyddion Galwedigaethol.

4.11. Mae tueddiadau cyffredinol yn anhawster llenwi swyddi / staff yn gadael:

- Graddfeydd cyflog uwch a gynigir gan awdurdodau cyfagos / bwrdd iechyd / asiantaethau recriwtio wedi'u gwaethygu gan yr argyfwng costau byw
- Mwy o gymhlethdod / risg o waith
- Anhawster i ddod o hyd i / comisiynu gofal a chymorth priodol gan gynnwys gofal preswyl a gofal cartref
- Swyddi wedi'u hariannu dros dro / ansicrwydd ynghylch parhau i ariannu swyddi
- Cyflog uwch mewn rolau eraill sy'n cael eu hystyried fel bod â llai o gyfrifoldeb / pwysau
- Pwysau gwaith oherwydd llwyth gwaith uwch
- Cyhoeddusrwydd negyddol – diwylliant 'ar fai'
- y pandemig yn creu ymdeimlad o "losgi allan" a lleihau parodrwydd ymgeiswyr posib i symud i'r sector
- O fewn y sector gofal preswyl a gofal cartref nid yw rhai staff eisiau, neu'n teimlo'n methu, gweithio mwy o oriau oherwydd gallai effeithio ar fudd-daliadau eraill

5.0 Swyddi gwag presennol mewn gwasanaethau plant – gan gynnwys ymyrraeth gynnar ac atal gofal plant

Rôl	Na. o Swyddi Gwag	
Gweithiwr Cymdeithasol	12	Hysbysebwr sawl gwaith inc. ar Raddfa Gyflog newydd
Uwch Ymarferydd	1	Hysbysebwr sawl gwaith

Uwch weithiwr cymorth i deuluoedd	1	Cais newydd gau, 5 cais
Gofal plant: Arweinydd Ystafell Hanfodol Cymru Cynorthwyyr Gofal Plant Hanfodol Cymru Cynorthwy-ydd Gofal Plant	7	Hefyd ei gwneud yn ofynnol: Rolling Supply Childcare Assistant gan mai dim ond 1 aelod cyflenwi sydd gan staff ar hyn o bryd. Mae'r swyddi hyn i gyd wedi bod allan fel rhan o ymgyrch recriwtio fwy ers mis Gorffennaf. Ry'n ni wedi gorfod ymestyn 3 gwaith.
Teuluoedd yn Gyntaf / Dechrau'n Deg: TAF Admin post (clawr MAT) hysbysebir 4 gwaith (dim diddordeb). Newydd gael dyddiad cau ar y 5ed tro ac mae ganddynt 5 ap i'r rhestr fer Swyddog Cyfeirio a Systemau Teuluoedd yn Gyntaf - hysbysebwyd 3 gwaith dim ymgeiswyr o gwbl Dechrau'n Deg Portage/Arweinydd Tîm Datblygu Iaith Cynnar Arweinydd Tîm Gofal Plant Dechrau'n Deg	4	Hysbysebwyd sawl gwaith
Therapydd Galwedigaethol LIFT	1	Hysbysebwyd sawl gwaith
Cyfanswm	26	Plus 4 ar gyfnod mamolaeth

(As at 31/10/22)

5.1 Swyddi gwag presennol mewn Gwasanaethau Cymdeithasol i Oedolion

Rôl	Na. o Swyddi Gwag	
Gweithiwr Cymdeithasol	6	Hysbysebir sawl gwaith inc. ar Raddfa Gyflog newydd
Therapydd galwedigaethol	1	Hysbysebir sawl gwaith inc. ar Raddfa Gyflog newydd

Dirprwy Reolwr Tîm	1	Hysbysebwyd sawl gwaith
Cydlynnydd Tîm Adnoddau Cymunedol	1	Hysbysebwyd sawl gwaith
Annibyniaeth yn y cartref yn cefnogi gweithwyr	4	hysbysebu 20 gwaith ac wedi adolygu nifer y swyddi gwag a'r oriau sydd ar gael ond yn dal heb eu llenwi
Cynorthwy-ydd Gofal Llys Awelon	1	hysbysebu 8 gwaith ers Hyd 21
Gweithwyr Iechyd a Gofal Cymdeithasol Gogledd a De DCC	3	hysbysebu 8 gwaith ers Hyd 20
Gweithiwr Cymorth Llety	1	hysbysebu 8 gwaith ers Hyd 20
Gweithiwr Cymorth Ailalluogi	1	hysbysebu 8 gwaith ers Hyd 20
Cymhorthydd Gofal Dydd Cysgod Y Gaer	1	hysbysebu 5 gwaith ers Awst 21
Cynorthwy-ydd Gofal Nos Cysgod Y Gaer	1	hysbysebu 5 gwaith ers Awst 21
Staff Gofal Cyflenwi - rolau amrywiol	5	rolling advert ond ymateb yn eithaf gwael, llawer o staff ar bwl rhyddhad fel ail swyddi
Cyfanswm	26	Plus 7 ar Gyfnod Mamolaeth (gyda 2 arall yn Rhag)

(Vacancies as at 31/10/22)

5.2 Rheoli Absenoldeb Arfaethedig a Chyfnod Mamolaeth

Yn ogystal â'r swyddi gwag presennol fel yr amlinellir yn y tabl uchod, mae'n rhaid i Blant a Gofal Cymdeithasol i Oedolion hefyd jyglo hawl blynyddol staff a hefyd staff ar Gyfnod Mamolaeth. Yn y gorffennol mae'r 'prinder' dros dro hyn wedi cael eu hisosod a'u cyfareddu gan y timau, fodd bynnag, o ystyried lefel y swyddi gwag a swyddi heb eu llenwi, mae hyn yn gynyddol broblematig ac mae'n creu hyd yn oed mwy o heriau o ran llwyth gwaith a morâl staff. Yn ogystal, pan fydd staff yn dychwelyd o Gyfnod Mamolaeth maen nhw'n aml yn gwneud hynny ar oriau llai gan eu bod yn gorfod cymryd gwyliau blynyddol o fewn cyfnod diffiniedig. Ar hyn o bryd mae gan Ofal Cymdeithasol Plant 4 aelod o staff ar gyfnod mamolaeth ac mae gan Ofal Cymdeithasol Oedolion 7 aelod o staff ar gyfnod mamolaeth.

6.0 Camau a gymerwyd i liniaru'r argyfwng recriwtio a chadw staff

6.1 Sefydlwyd Bwrdd Recriwtio a Chadw Gofal Cymdeithasol Corfforaethol dan gadeiryddiaeth y Cyfarwyddwr Corfforaethol, gyda chefnogaeth Adnoddau Dynol, Cyfathrebu, a Gweithio Sir Ddinbych. Datblygwyd cynllun gweithredu a gweithredwyd y rhan fwyaf o weithredoedd gan gynnwys:

- Penodi Arbenigwr Recriwtio Adnoddau Dynol penodol ar gyfer Gofal Cymdeithasol
 - Hysbyseb estynedig am swyddi gwag ym maes gofal cymdeithasol
 - Gwell pecynnau recriwtio
 - Dadansoddiad manwl o joiners a data leavers
 - Cysylltu â Gweithio Sir Ddinbych i gipio
- Ffeiriau Swyddi penodol a mynychu DCC mewn amryw o ddigwyddiadau cymunedol gan ganolbwyntio ar recriwtio gofal cymdeithasol
- Ymgyrch hysbysebu a chyfryngau cymdeithasol penodol yn canolbwyntio ar recriwtio gofal cymdeithasol inc. cerbydau lifrai a brandio DCC
- Dileu Gradd 7 i weithwyr cymdeithasol newydd a therapyddion galwedigaethol
- Dilyniant Gradd 8 i Radd 9 i Weithwyr Cymdeithasol a Therapyddion Galwedigaethol
- Ail-gyflwyno taliadau athrawon ymarfer
- Adolygiad o Weithwyr Cymdeithasol Iechyd Meddwl Oedolion
- Hawlio Ffioedd Cofrestru – proses wedi'i hadolygu a'i symleiddio
- Mae Adnoddau Dynol wedi gwneud cymhariaeth gynhwysfawr o ran tâl ac amodau ar draws 6 Awdurdod Lleol Gogledd Cymru a BIPBC

6.2 O ystyried bod yr argyfwng recriwtio a chadw staff yn fater cenedlaethol deallir bod terfyn ar nifer y camau y gall DCC eu cymryd ar ei ben ei hun i fynd i'r afael â'r her hon ac felly mae Aelodau Arweiniol ac Uwch Swyddogion hefyd wedi bod yn allweddol i godi'r mater hwn ar lefel ranbarthol a chenedlaethol drwy Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC) a Chymdeithas Cyfarwyddwyr y Gwasanaethau Cymdeithasol (ADSS) Cymru.

6.3 Mae gan y Prif Dîm Gweithredol (CET) oruchwyliaeth a monitro rheolaidd o'r sefyllfa ac mae Recriwtio a Chadw Gofal Cymdeithasol yn eitem sefydlog gyda chyfarfodydd misol pwrpasol.

6.4 Mae'r Gofrestr Risg Gorfforaethol hefyd wedi cael ei hadolygu gan mai'r canlyniad yw bod "y risg o gamgymeriad diogelu neu ymarfer difrifol, lle mae gan y cyngor gyfrifoldeb, gan arwain at niwed difrifol neu farwolaeth" disgrifiad a rheolaethau wedi'u diweddarau. Mae'r sgôr cynhenid wedi cynyddu i adlewyrchu'r pwysau mae'r cyngor yn ei wynebu ac effeithiau newidiadau yn yr amgylchedd allanol (mae'r rhain wedi'u nodi yn y disgrifiad). Mae'r sgôr cynhenid wedi cynyddu o B2 – Risg Feirniadol: Tebygol / Effaith Uchel i A1 – Risg Critigol Bron yn sicr / Effaith uchel iawn. Mae'r sgôr gweddilliol wedi cynyddu o D2 – Risg Fawr: Annhebygol / Effaith Uchel i A1 – Risg Critigol Bron yn sicr / Effaith uchel iawn. Mae'r sgôr risg wedi cael ei gynyddu ar sail ein hasesiad bod y siawns o hyn yn digwydd yn uwch ar hyn o bryd nag yr oedd o'r blaen. Er nad ydym yn ystyried y tebygolrwydd fel "bron yn sicr o ddigwydd yn y rhan fwyaf o amgylchiadau" (sef y diffiniad o Debygolrwydd Risg A yn ein methodoleg risg), mae'r risg yn sicr wedi cynyddu. Felly, mae'n teimlo'n

briodol i gynyddu'r sgôr Tebygolrwydd Risg, ac mae hynny'n golygu ei gynyddu o B i A. Mae cynyddu'r sgôr risg yn galluogi'r risg i gael ei flaenoriaethu a'i ddwysáu ymhellach, sy'n teimlo'n briodol ac yn angenrheidiol ar hyn o bryd. Mae'r effaith wedi cael ei gynyddu oherwydd rydyn ni'n gwybod bod y risg yn uwch o ran tebygolrwydd ac er gwaethaf ein rheolaethau, rydym ar derfynau'r hyn y gellir ei wneud i leihau'r tebygolrwydd o'r risg. Mae'r risg y tu hwnt i'n chwant.