



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

# Ymchwil i Gyflogaeth Cynorthwywyr Personol ym maes Gofal Cymdeithasol Adroddiad Terfynol

This document is also available in English / Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg

**OGL** © Hawlfraint y Goron ISBN Digidol 978-1-80364-807-1

## Ymchwil i Gyflogaeth Cynorthwyr Personol ym maes Gofal Cymdeithasol

Sarah Wallace, Mark Llewellyn, a Tony Garthwaite  
*Sefydliad Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cymru, Prifysgol De Cymru*

Hayley Randall a Sam Sullivan  
*Data Cymru*



Wallace, S. Llewellyn, M. Garthwaite, T. Randall, H. & Sullivan, S. (2022).  
*Ymchwil i Gyflogaeth Cynorthwyr Personol ym maes Gofal Cymdeithasol.*  
Caerdydd. Llywodraeth Cymru.

Barn yr ymchwilwyr a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid o reidrwydd farn  
Llywodraeth Cymru

Am agor o wybodaeth, cysylltwch â:

Enw: David Clayton

Adran: Gwasanaethau Cymdeithasol ac Integreiddio

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 0300 025 5593

E-bost: [david.clayton@gov.wales](mailto:david.clayton@gov.wales)

## Tabl y cynnwys

1.	Rhagarweiniad a Chefnidir.....	8
	Nodau ac Amcanion yr ymchwil .....	8
	Grŵp Cyfeirio Astudiaeth .....	9
2.	Methodoleg Astudiaeth .....	11
	Adolygiad cyflym o lenyddiaeth.....	11
	Arolygon dwyieithog ar-lein Cymru gyfan o Gynorthwywyr a chyflogwyr .....	12
	Cyfweiliadau unigol – Cynorthwywyr Personol, cyflogwyr a rhanddeiliaid allweddol .....	14
	Dadansoddi data .....	14
	Ataliadau a chyfyngiadau .....	15
3.	Canfyddiadau: Adolygiad Cyflym o Lenyddiaeth .....	16
	Cefndir a chyd-destun .....	17
	Cynorthwywyr Personol – rôl, sgiliau a phwysigrwydd/gwerth .....	19
	Hyfforddiant a datblygu sgiliau .....	21
	Recriwtio a chadw .....	22
	Problemau allweddol ar gyfer y gweithlu CP .....	25
	Effaith Covid-19.....	33
	Arferion diddorol a nodedig yng Nghymru ac ar draws y DU.....	36
	Crynodeb o'r llenyddiaeth .....	42
4.	Canfyddiadau: Arolygon ar-lein Cymru gyfan gyda Chynorthwywyr Personol a chyflogwyr.....	45
	Cysylltiadau cyflogaeth .....	46
	Ariannu a chymorth .....	52
	Telerau ac amodau .....	60
	Hyfforddiant, datblygiad a chymorth .....	69
	Crynodeb o'r canfyddiadau .....	81
5.	Canfyddiadau: Cyfweiliadau ac ymatebion arolwg testun rhydd.....	84
	Rolau a chyfrifoldebau Cynorthwywyr Personol .....	84
	Beth sy'n gweithio'n dda i Gynorthwywyr Personol .....	86
	Meysydd allweddol i'w gwella ar gyfer gweithlu CP a'u cyflogwyr.....	90
	Hyfforddiant a datblygu sgiliau .....	95
	Recriwtio a chadw .....	97
	Cymorth, gwybodaeth a chyngor .....	103
	CP a chysylltiadau cyflogwr – cylch gwaith y rôl a disgwyliadau .....	110
	Effaith Covid-19.....	112
	Crynodeb o'r bennod.....	117
6.	Ymarferion diddorol a nodedig– opsiynau ar gyfer gwelliant .....	121

Meysydd ymarfer diddorol a nodedig.....	121
Opsiynau ar gyfer gwelliant.....	124
Crynodeb.....	129
<b>7. Casgliadau.....</b>	<b>130</b>
Tâl.....	130
Telerau ac amodau.....	132
Hyfforddiant a datblygu sgiliau.....	134
Recriwtio a chadw.....	136
Cymorth, gwybodaeth a chyngor.....	137
Cydnabyddiaeth a gwelededd – hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth o rôl CP.....	140
Perthynas CP a chyflogwr.....	141
Effaith Covid-19.....	142
Myfyrdodau terfynol.....	145
<b>8. Y Cyfeiriadau.....</b>	<b>148</b>
<b>9. Atodiadau.....</b>	<b>153</b>
A: Paramedrau chwilio ac enghraifft o linyr chwilio llenyddiaeth.....	153
B: Arolygon ar-lein Cymru Gyfan o Gynorthwyr Personol a chyflogwyr.....	156
C: Siediwl Cyfweliadau.....	181

## Rhestr o Dablau

TABL 1: NIFER O YMATEBWYR I BOB AROLWG FEL MATH O GWBLHAU.....	13
TABL 2: GWAHANOL FFYRDD O DDEFNYDDIO TALIADAU UNIONGYRCHOL: GOBLYGIADAU AR GYFER DEWIS Y DEFNYDDIWR.....	19
TABL 3: FFACTORAU RECRIWTIO A CHADW AR GYFER GWEITHLU GOFAL CYMDEITHASOL.....	23
TABL 4: DISGRIFIAD UCHEL EI LEFEL O FANDIO CYFLOG CP (THOMPSON & PICKERING, 2021)....	29
TABL 5: PA UN O'R CANLYNOL SY'N DISGRIFIO'CH CYLLIDO?.....	46
TABL 6: PA OSODIAD SY'N DISGRIFIO ORAU EICH CYFLOGAETH FEL CYNORTHWYDD PERSONOL?.....	50
TABL 7: SAWL AWR O GYMORTH Â THÂL YDYCH CHI'N EU DERBYN MEWN WYTHNOS ARFEROL?53	
TABL 8: GYDA PHA UN/RAI O'R CANLYNOL MAE EICH CYNORTHWYDD PERSONOL YN EICH HELPU ?.....	53
TABL 9: PA UN/PA RAI O'R ROLAU CANLYNOL YDYCH CHI'N EU CYFLAWNI AR GYFER YR UNIGOLION NEU'R BOBOL YR YDYCH YN EU CYNORTHWYO FEL CYNORTHWYDD PERSONOL?.....	58
TABL 10: DADANSODDI ORIAU FESUL MATH O BERTHYNAS ADEG EU CYFLOGAETH.....	66
TABL 11: DADANSODDI CYFLOG FESUL MATH O BERTHYNAS ADEG EU CYFLOGAETH.....	66
TABL 12: YM MHA FEYSYDD PERTHNASOL I'CH RÔL(AU) CYFREDOL FEL CYNORTHWYDD PERSONOL YDYCH CHI WEDI DERBYN PETH HYFFORDDIANT.....	73

TABL 13: AMCANGYFRIF O'R NIFER O GYNORTHWYWYR PERSONOL GYDA CHYFWNG HYDER IS AC UWCH (CH) .....	82
---	----

## Rhestr o Ffigyrau

FFIGWR 1: NIFER O GYNORTHWYWYR PERSONOL SYDD GAN POB CYFLOGWR .....	47
FFIGWR 2: ERS PRYD BU CYFLOGWYR YN CYFLOGI UNRHYW CP AR GYFER CYMORTH .....	47
FFIGWR 3: PA MOR ANODD YDYCH CHI'N EI CHAEL I RECRIWTIO CYNORTHWYWYR PERSONOL? 49	
FFIGWR 4: PA MOR ANODD YDYCH CHI'N EI CHAEL I GADW CYNORTHWYWYR PERSONOL (H.Y., CADW STAFF)? .....	49
FFIGWR 5: PA MOR BWYSIG YDY'R FFACTORAU CANLYNOL WRTH RECRIWTIO A CHADW CYNORTHWYWYR PERSONOL? .....	50
FFIGWR 6: FAINT O BOBL YDYCH CHI'N EU CYNORTHWYO YN EICH RÔL FEL CYNORTHWYDD PERSONOL? .....	51
FFIGWR 7: ERS FAINT YDYCH CHI WEDI BOD YN GYNORTHWYDD PERSONOL AR GYFER POB UNIGOLYN YR YDYCH YN EU CYNORTHWYO AR HYN O BRYD?.....	52
FFIGWR 8: AR BETH YDYCH CHI'N GWARIO EICH TALIAD UNIONGYRCHOL? .....	52
FFIGWR 9: SAWL UN O'CH CYNORTHWYWYR PERSONOL CYFREDOL YDYCH CHI WEDI'U CYFLOGI AM BOB CYFNOD O AMSER?.....	55
FFIGWR 10: PAN GYFLOGOCH CHI NHW, FAINT O'CH CYNORTHWYWYR PERSONOL CYFREDOL, OEDD YN FFRIND, NEU'N AELOD O'R TEULU, NEU HEB FOD YN UN O'R NAILL NA'R LLALL? 55	
FFIGWR 11: FAINT O'CH CYNORTHWYWYR PERSONOL CYFREDOL SY'N CAEL EU CYFLOGI GENNYCH CHI NEU'N HUNAN-GYFLOGEDIG? .....	56
FFIGWR 12: PWY SY'N EICH CYFLOGI FEL CYNORTHWYDD PERSONOL? .....	56
FFIGWR 13: AR WAHÂN I GYNORTHWYDD PERSONOL, OES GENNYCH SWYDD ARALL SY'N RHAN O WEITHLU GOFAL CYMDEITHASOL? .....	57
FFIGWR 14: OES GENNYCH SWYDDI ERAILL HEB FOD YN RHAN O WEITHLU GOFAL CYMDEITHASOL? .....	60
FFIGWR 15: BETH YDY'R GYFRADD SYLFAENOL FESUL AWR YR YDYCH YN EI THALU I'CH CYNORTHWYDD/WYR PERSONOL? .....	61
FFIGWR 16: Y BUDDION ROEDD CYFLOGWYR YN SICR EU BOD YN EU CYNNIG .....	61
FFIGWR 17: Y BUDDION NAD OEDD CYFLOGWYR YN SICR A OEDDEN NHW'N EU CYNNIG.....	62
FFIGWR 18: BLE YDYCH CHI'N DOD O HYD I / HYSBYSEBU AM ROLAU CYNORTHWYDD PERSONOL NEWYDD? .....	63
FFIGWR 19: OES CONTRACT GANDDOCH CHI ? .....	63
FFIGWR 20: PA FATH O GONTRACT SYDD GANDDOCH CHI? .....	64
FFIGWR 21: PA FATH O ORIAU A NODIR YN EICH CONTRACT(AU) FEL CP GYDA PHOB UNIGOLYN YR YDYCH YN EU CYNORTHWYO? .....	64
FFIGWR 22: AM BA AGWEDDAU YDYCH CHI'N DERBYN CYFRADDAU YCHWANEGOL O DÂL YN EICH RÔL FEL CYNORTHWYDD PERSONOL .....	67

FFIGWR 23: BUDDION ROEDD CYNORTHWYWYR PERSONOL YN SICR EU BOD YN CAEL EU CYNNIG .....	67
FFIGWR 24: BUDDION ROEDD CYNORTHWYWYR PERSONOL YN ANSICR A OEDDEN NHW'N CAEL EU CYNNIG AI PEIDIO.....	68
4.51 GOFYNNWYD HEFYD I GYNORTHWYWYR PERSONOL SUT GLYWON NHW AM ROLAU NEWYDD CP (FFIGWR 25). .....	69

## Rhestr Termiau

Acronym/Gair allweddol	Diffiniad
Cyfradd sylfaenol fesul awr	Yn cyfeirio at faint o gyflog mae gweithiwr yn ei dderbyn cyn i werth budd-daliadau ychwanegol ei gynyddu; budd-daliadau megis ad-daliad o gostau arbennig neu lwfansau ar gyfer ffactorau ychwanegol megis gweithio shifftiau neu weithio gydag achosion cymhleth.
Contract	Yn cyfeirio at y cytundeb cyfreithiol rhwng cyflogai a chyflogwr sy'n datgan telerau ac amodau'r gyflogaeth.
Taliadau Uniongyrchol (TU/DP)	Mae Taliadau Uniongyrchol yn galluogi unigolion a/neu eu gofalwyr a aseswyd bod ganddyn nhw anghenion gofal cymdeithasol cymwys i gael gofal sydd wedi ei deilwra i'w hanghenion yn hytrach na gofal a gynigir neu a drefnir gan eu hawdurdod lleol. Eu bwriad ydy darparu rhagor o hyblygrwydd, annibyniaeth a dewis a rheolaeth dros y cymorth y mae pobl yn eu derbyn.
Cyflog	Yn cyfeirio at gyfanswm y tâl y mae gweithiwr yn ei dderbyn
Cynorthwydd (wyr) (CP)	Mae Cynorthwydd (CP) yn cynnig gofal a chymorth person-ganolog ar gyfer unigolion fel y gallan nhw gyflawni canlyniadau llesiant personol ble bynnag mae'r unigolyn yn byw.
Cyflog Byw Gwirioneddol	Cyfradd cyflog a amcangyfrifir gan y Sefydliad Cyflog Byw yn ôl asesiad o'r hyn y mae angen ar gyflogai a'u teuluoedd i fyw arno. Telir y cyflog byw gwirioneddol yn wirfoddol gan gyflogwyr.
Recriwtio	Yn cyfeirio at y broses y mae cyflogwyr yn ei defnyddio i ddenu staff i ddod yn gyflogedig.
Cadw	Yn cyfeirio at allu cyflogwyr i gadw eu staff
Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol	Partneriaeth gymdeithasol rhwng undebau llafur, cynrychiolwyr y cyflogwyr a LIC i wella amodau gwaith ym maes gofal cymdeithasol <a href="https://gov.wales/social-care-fair-work-forum">https://gov.wales/social-care-fair-work-forum</a>

Telerau ac Amodau	Yn cyfeirio at ofynion y swydd e.e. oriau gwaith a'r lwfansau a'r budd-daliadau sy'n gysylltiedig â'r rôl.
LIC	Llywodraeth Cymru
WIHSC	Sefydliad Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cymru

## 1. Rhagarweiniad a Chefndir

- 1.1 Comisiynodd Llywodraeth Cymru (LIC) Sefydliad Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cymru (WIHSC), Brifysgol De Cymru (USW), mewn partneriaeth â Data Cymru, i gyflenwi'r astudiaeth, *Ymchwil i Gyflogaeth Cynorthwywyr Personol; ym maes Gofal Cymdeithasol*.
- 1.2 Wedi'i sefydlu ym mis Medi 2020, mae Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol / [Social Care Fair Work Forum](#) yn bartneriaeth rhwng undebau llafur, cynrychiolwyr cyflogwyr a LIC. Bydd y Fforwm, dros amser yn gosod allan yr hyn ydy arferion gwaith da ym maes gofal cymdeithasol.
- 1.3 Mae'r Fforwm wedi sefydlu nifer o Grwpiau Gorchwyl a Gorffen (G&G), yn cynnwys Grŵp oedd yn ffocysu ar Gynorthwywyr Personol (CP) – sy'n cael eu cyflogi gan rai sy'n derbyn Taliad Uniongyrchol (TU) – ym maes gofal cymdeithasol er mwyn ystyried materion yn berthnasol i ac yn wynebu'r gweithlu CP yng Nghymru.
- 1.4 Ymhlith aelodau Grŵp G&G CP mae GMB, Unison, CP, awdurdodau lleol (A'uLI) (Torfaen, Sir y Fflint a Phowys), Gofal Cymdeithasol Cymru, Fforwm Gofal , a LIC.
- 1.5 Daeth y Grŵp G&G i'r casgliad bod diffyg tystiolaeth am Gynorthwywyr Personol yng Nghymru yn cynnwys bylchau mewn data a gwybodaeth. Yn dilyn hyn, cytunodd y Grŵp fod angen ymchwil er mwyn deall yn well y sialensiau a wyneba'r gweithlu a'u cyflogwyr ac i fod yn sail i'r angen i ddatblygu polisi effeithiol ac ystyrlon ymhellach.

## Nodau ac Amcanion yr ymchwil

- 1.6 Nodau ac amcanion yr ymchwil oedd:  
*Nod 1) Casglu data ar weithlu CP yng Nghymru*
- 1.7 Enghreifftiau o'r data angenrheidiol yn cynnwys:
  - y nifer a gyflogwyd fel Cynorthwywyr Personol
  - recriwtio a chadw



- y cymorth sydd ar gael
- statws cyflogaeth
- trosiant staff a chyfraddau swyddi gwag
- cyfraddau cyflog
- demograffeg (yn cynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i rywedd, hil, oed, anabledd)
- cymwysterau a hyfforddiant
  - ymwybyddiaeth o'r adnoddau sydd ar gael yn cynnwys '[Direct Payments: A Guide](#)' a '[Flexible use of direct payments during the pandemic](#)'

*Nod 2) Nodi'r materion allweddol sy'n wynebu'r a graddfa'r broblem*

1.8 Roedd hyn yn cynnwys:

- yr hyn sy'n gweithio'n dda ar hyn o bryd a'r hyn heb fod cystal ar gyfer Cynorthwywyr Personol
- beth ydy'r materion allweddol ar gyfer Cynorthwywyr Personol a sut y gellir gwella'r rhain.
- effaith Covid-19

*Nod 3) Nodi arferion da ac argymell opsiynau ar gyfer gwelliant*

- Nodi arferion da yng Nghymru ac ar draws y DU
- Gwneud argymhellion i wella pethau ar gyfer gweithlu CP a'u cyflogwyr

1.9 Cydweithiodd WIHSC mewn partneriaeth â Data Cymru, gan ddatblygu a rheoli arolygon ar-lein Cynorthwywyr Personol a chyflogwyr Cymru. Mae Data Cymru yn rhan o gymuned ystadegol ALI Cymru ac â phrofiad sylweddol mewn casglu a rheoli data gweithlu, yn cynnwys gwybodaeth ar weithlu gofal cymdeithasol.

### **Grŵp Cyfeirio Astudiaeth**

1.10 Cynorthwywyd yr astudiaeth a'i herio gan Grŵp Cyfeirio Astudiaeth (GCA/SRG); amcanion y GCA oedd:

- Sicrhau bod llais cymuned y rhanddeiliaid yn cael ei ystyried yn yr astudiaeth ar lefel strategol
- galluogi cymuned y rhanddeiliaid i gyfrannu gwybodaeth i'r astudiaeth a'r tîm
- cyngori ar yr adnoddau a'r methodolegau yr oedd ymchwilyr yn eu dewis er mwyn sicrhau eu bod yn berthnasol a hygyrch
  - cynorthwyo'r tîm academiaidd i gadw at amserlen yr astudiaeth

1.11 Roedd y GCA yn cynnwys y tîm astudiaeth, LIC, mwyafrif y grŵp G&G, derbynyddion TU (cyflogwyr), Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC), Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol (CCGC) Cymru a darparwyr gwasanaethau/atebolrwydd cymorth TU.

## 2. Methodoleg Astudiaeth

2.1 Defnyddiodd yr astudiaeth dulliau cymysg. Mae athroniaeth ymarferol ymchwil dulliau cymysg (Johnson & Onwuegbuzie, 2007) yn ffocysu ar “yr hyn sy’n gweithio orau” i ateb problem yr ymchwil a hwyluso dealltwriaeth fwy holistaidd o'r pwnc (Creswell & Poth, 2017).

2.2 Ymhlith y dulliau a ddefnyddiwyd oedd:

- adolygiad cyflym pen desg o lenyddiaeth academaidd a llwyd o Gymru a'r DU.
- dau arolwg dwyieithog ar-lein Cymru gyfan, ar wahân – un o Gynorthwyr Personol ac un o gyflogwyr, dan arweiniad a rheolaeth Data Cymru rhwng 2 Tachwedd a 13 Rhagfyr, 2021
- cyfweiliadau gydag unigolion (ar-lein a thros y ffôn) gyda Chynorthwyr Personol, cyflogwyr a rhanddeiliaid allweddol; er enghraifft darparwyd gwasanaethau/atebolrwydd cymorth TU darparwyd gwasanaethau/atebolrwydd cymorth, ALI, mentrau'r trydydd sector/cymdeithasol.

### Adolygiad cyflym o lenyddiaeth

2.3 Ystyriodd yr adolygiad cyflym pen desg lenyddiaeth academaidd a llwyd i fod yn sail i dealltwriaeth drylwyr o ymarfer ac ymchwil o ran gweithlu CP ar draws Cymru a'r DU.

2.4 Mae adolygiadau cyflym yn cynnig gwybodaeth amserol ar gyfer gwneud penderfyniadau ac yn fodd i ddarparu '*asesiad o'r hyn sydd eisoes yn wybyddus am bolisi neu fater ymarfer, drwy ddefnyddio dulliau adolygu systematig i chwilio a gwerthuso ymchwil sydd eisoes yn bodoli a gwneud hynny yn feirniadol*' (Ymchwil Cymdeithasol Llywodraeth, 2008). Cynhaliwyd yr ymchwil mewn dull cynhwysfawr ansawdd syml a lleddfwyd problem cyfyngiadau oherwydd hepgor camau ac adolygiad cyflym (e.e. defnyddio gwerthusiad ansawdd syml, echdynnu newidynnau allweddol yn unig) drwy ddogfennu'r fethodoleg a ddefnyddiwyd a'r dull o fynd ati (Grant & Booth, 2009).

### *Strategaeth y chwilio*

- 2.5 Archwiliwyd llenyddiaeth academaidd a llwyd (Atodiad A er enghraifft) gan ddefnyddio basau data Prifysgol De Cymru, a'u hategu gyda pheiriannau chwilio'r rhyngwrdd yn cynnwys Google a Google Scholar. Yn ogystal, gwnaed cais i GCA a'r Grŵp G&G i rannu unrhyw lenyddiaeth academaidd a llwyd perthnasol gyda thîm yr astudiaeth. Darllenwyd crynodebau a nodwyd erthyglau perthnasol i'w darllen ymhellach. Chwiliwyd tudalennau cyfeirio cyhoeddiadau perthnasol i ganfod llenyddiaeth na chafwyd drwy chwiliad Prifysgol De Cymru.
- 2.6 Cyfanswm nifer y cyhoeddiadau (academaidd a llwyd) i'w cynnwys yn yr adolygiad oedd 35.

### **Arolygon dwyieithog ar-lein Cymru gyfan o Gynorthwyr a chyflogwyr**

- 2.7 Lluniwyd yr arolygon (Atodiad B) gyda'r GCA a'r Grŵp G&G gan gynnwys 36 o gwestiynau arolwg y CP a 31 cwestiwn yn arolwg cyflogwyr. Darparwyd y diffiniad canlynol gyda phob un o'r arolygon:

*“Cynorthwyydd Personol ydy unigolyn sy'n gweithio'n uniongyrchol gydag un neu fwy o unigolion i'w helpu gyda gwahanol agweddau o'u bywyd bob dydd, i'w helpu i fyw mor annibynnol â phosibl. Cyflogir nhw yn uniongyrchol gan rywun fel chi sy'n trefnu a thalu am y cymorth yr ydych yn ei dderbyn drwy Taliad Uniongyrchol a ddarparwyd ar eich cyfer gan awdurdod lleol. Fe arfer, bydd Cynorthwyr Personol yn cynorthwyo pobl fel chi yn eu cartref neu'ch cymuned a chi, eu cyflogwr, fydd yn diffinio eu rôl – yr unigolyn sy'n derbyn y Taliad Uniongyrchol.”*

- 2.8 Defnyddiwyd adnodd arolwg ar-lein i gynnal yr arolygon (SmartSurvey) a'u dosbarthu drwy ddolenni cyswllt e-bost. Roedd yr arolygon dwyieithog ar gael yn y fformatau canlynol:
- fersiwn ar-lein safonol (ffont a iaith);
  - fersiwn ar-lein hawdd ei ddarllen (ffont safonol);
  - dogfen Word safonol y gellir ei lawrlwytho;
  - dogfen Word safonol hawdd ei ddarllen y gellir ei lawrlwytho; a
  - dogfen Word print bras (iaith safonol ffont 18 pwynt) y gellir ei lawrlwytho.

- 2.9 Roedd ymatebwyr a ddewisodd gyrchu fersiynau Word yn dal i gael eu hannog i gyflwyno eu canlyniadau gan ddefnyddio fersiwn ar-lein ond i ddefnyddio'r copi papur i'w helpu i gwblhau'r arolwg ar-lein. Cynigwyd cymorth ychwanegol i'r rhai na allai gwblhau'r arolwg ar-lein. Darparwyd arolwg ffôn ar gyfer un unigolyn.
- 2.10 Anfonwyd dolen gyswllt at rai o'r Cynorthwyr Personol a chyflogwyr yn uniongyrchol. Fodd bynnag, dosbarthwyd yr arolwg yn bennaf drwy nifer o sefydliadau porthora a rhwydweithiau allweddol. Roedd y rhain yn cynnwys:
- Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol (CCGC) Cymru;
  - Fforwm Taliad Uniongyrchol Cymru Gyfan (AWDPF);
  - Darparwyr gwasanaethau cymorth TU;
  - Darparwyr yswiriant;
  - Undebau Llafur;
  - Gofal Cymdeithasol Cymru;
  - Cyfarwyddiaeth Gofal Cymru; a
  - Chyrff y trydydd sector.
- 2.11 Mae ymatebion rhannol (h.y. lle nad oedd yr ymatebwyr wedi cwblhau'r arolwg) wedi cael eu cynnwys yn adran nodi canfyddiadau yr adroddiad hwn (Pennod 4). Casglwyd cyfeiriadau IP er mwyn nodi ymatebion dyblyg ymhlith ymatebion rhannol. Cafodd unrhyw ymatebion dyblyg neu ymatebion heb ateb y cwestiwn cyntaf eu dileu. Cyfanswm nifer yr ymatebion rhannol a dderbyniwyd oedd 196 ar gyfer arolwg CP a 79 ar gyfer arolwg cyflogwyr. Mae TABL 1 yn dangos nifer yr ymatebion a gwblhawyd a dderbyniwyd o bob arolwg a'r nifer o ymatebion rhannol oedd yn weddill ar ôl gwirio.

**TABL 1: Nifer o ymatebwyr i bob arolwg fel math o gwblhau**

	Cyflawn	Rhannol	Cyfanswm
Arolwg CP	192	29	221
Arolwg Cyflogwyr	138	23	161

## **Cyfweliadau unigol – Cynorthwyr Personol, cyflogwyr a rhanddeiliaid allweddol**

- 2.12 Defnyddiodd yr ymchwiler ddull samplu bwriadus hysbyswyr allweddol (Patton, 2015) i nodi unigolion neu grwpiau o unigolion sydd â gwybodaeth drylwyr a/neu brofiad o bwnc yr ymchwiler (Creswell a Plano Clark, 2018). Ar ôl dod â'r rhain at ei gilydd, gall y grwpiau hysbysydd allweddol hyn amlygu nodweddion a phatrymau pwysig data (Patton, 2015). Recriwtiwyd cyfranogwyr gyda chymorth y GCA a'r Grŵp G&G.
- 2.13 Cwblhawyd cyfweliadau ar-lein (Microsoft Teams) neu dros y ffôn ac yn digwydd rhwng Ionawr a Chwefror 2022. Datblygwyd ac adolygwyd siedlwl y cyfweliadau (Atodiad C) ar gyfer pob un o'r grwpiau cyfranogwyr – Cynorthwyr Personol a rhanddeiliaid allweddol – gan GCA.
- 2.14 Cwblhawyd cyfanswm o dri deg o gyfweliadau CP (n=8); Cyflogwyr (n=12); Rhanddeiliaid allweddol (n=10)

### **Moeseg**

- 2.15 Cyn cychwyn casglu data, sicrhawyd cymeradwyaeth Cyfadran Gwyddorau Bywyd ac Addysg ym Mhrifysgol De Cymru i gynnal cyfweliadau gyda Chynorthwyr Personol, cyflogwyr a rhanddeiliaid allweddol. Derbyniodd pob darpar gyfranogwr daflen wybodaeth yn rhoi manylion am yr astudiaeth a'r hyn fyddai eu cyfranogiad yn ei olygu (Silverman, 2017) a chafwyd caniatâd llafar neu ysgrifenedig cyn cychwyn cyfweld unigolion. Er mwyn cyrchu'r arolwg ar-lein, gofynnwyd i gyfranogwyr gadarnhau eu bod wedi deall bod cwblhau'r arolwg yn golygu eu bod wedi rhoi eu caniatâd.

### **Dadansoddi data**

*Arolygon dwyieithog ar-lein Cymru gyfan o Gynorthwyr Personol a chyflogwyr*

- 2.16 Cyn cychwyn dadansoddi, glanhawyd y data gan ddileu unrhyw allanolynnau. Nodir unrhyw allanolynnau a ddilëir ar gyfer cwestiwn arbennig ym mhennod y canlyniadau. Ar gyfer cwestiynau caeëdig, lluniwyd Tablau yn nodi nifer y canlyniadau. Os oedd cwestiwn arolwg yn gofyn am nifer fel ymateb, cynhyrchwyd cyfartaleddau a rhifau a gan nodi lleiafswm ac uchafswm yr ymatebion.

### *Cyfweliadau gydag unigolion*

- 2.17 Recordiwyd sain y cyfweliadau, eu trawsgyweirio a'u dadansoddi gan ddefnyddio chwe cham Braun a Clarke (2006) o ddadansoddi fesul thema a ddarparodd fframwaith defnyddiol i geisio sicrhau cysondeb. Cafodd ymatebion testun rhydd o'r ddau arolwg eu cynnwys o fewn y dadansoddiad thematig.

### *Triongli'r data a ddaliwyd*

- 2.18 Trionglwyd canfyddiadau ar draws setiau data (adolygiad llenyddiaeth, arolygon a chyfweliadau). Mae'r broses o driongli yn cyfeirio at y farn bod canfyddiadau yn deillio o liaws o ddulliau'n cael eu cyfuno i gyd- gadarnhau ei gilydd (Creswell, 2014). Mae triongli yn cynnig amrywiaeth o fasau data i egluro gwahanol agweddau ar destun yr ymchwil (Noble & Heale, 2019). Ystyriwyd data a ddaliwyd o bob dull er mwyn penderfynu a ydy'r canfyddiadau yn unfryd, yn cynnig gwybodaeth gytûn ar yr un mater neu yn gwrthddweud ei gilydd (O'Cathain *et al*, 2010).

### **Ataliadau a chyfyngiadau**

- 2.19 Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau'r astudiaeth gyntaf yng Nghymru sy'n ffocysu ar weithlu Cynorthwyr Personol. Fel gyda pob astudiaeth, mae cyfyngiadau i'w nodi.

### *Cyfweliadau gydag unigolion*

- 2.20 Roedden ni wedi ceisio recriwtio hyd at 40 o Gynorthwyr Personol a chyflogwyr ar draws Cymru i'w cyfweld ond profodd hyn yn dasg heriol. Dydy'r ffaith fod y nifer go wir o Gynorthwyr Personol a chyflogwyr a siaradwyd gyda nhw a chael eu barn yn llai na'n targed gwreiddiol ddim yn adlewyrchu ymdrech y tîm, na chwaith cymorth y GCA a'r grŵp G&G er mwyn codi ymwybyddiaeth o'r astudiaeth a'i hyrwyddo ymhlith y rhwydweithiau ac rydyn ni'n hynod o ddiolchgar am hyn.
- 2.21 Mae'n bwysig nodi i'r cyfweliadau a gynhaliwyd gyda Chynorthwyr Personol a chyflogwyr ein galluogi i ddod i ddeall eu safbwyntiau a'u profiadau ar draws Cymru.

*Arolygon dwyieithog ar-lein Cymru gyfan o Gynorthwyr Personol a chyflogwyr*

- 2.22 Mae'r ymchwil cyfyngedig sydd eisoes yn bodoli i Gynorthwyr Personol yn golygu nad ydyn ni'n gwybod yn union faint o Gynorthwyr Personol sy'n gweithio yng Nghymru, a does dim ystorfa ganolog o wybodaeth cyswllt ar eu cyfer. Felly, dewiswyd y dull samplu gorau oedd ar gael. Ond oherwydd ei fod yn dibynnu'n drwm ar gydweithwyr y sector cyhoeddus, annibynnol a'r trydydd sector i drosglwyddo dolenni cyswllt yr astudiaeth, efallai bod ychydig o ragfarn yn y samplu.
- 2.23 Mae arolygon yn dibynnu'n helaeth ar ymatebwyr yn cynnig gwybodaeth gywir. Rydyn ni wedi ymdrechu i amlygu meysydd lle gallai allanolynnau (h.y. canlyniadau eithriadol o wahanol i'r mwyafrif) fodoli ac rydyn ni wedi nodi'r camau a weithredwyd i'w gwrthbwysu lle bo'n briodol. Fodd bynnag, dylid trin data'r arolygon fel barn yn hytrach na ffaith.
- 2.24 Deallir bod gan lawer o gyflogwyr unigol nifer o Gynorthwyr Personol ac mae Cynorthwyr Personol yn cynorthwyo llawer o bobl. Oherwydd hyn, gallai cyfrif dwbl gael ei gyflwyno os bydd nifer o Gynorthwyr Personol ar gyfer yr un cyflogwr yn ymateb neu i'r gwrthwyneb.
- 2.25 Ni allwn gadarnhau sawl cyflogwr a arolygwyd sy'n gyflogwyr y Cynorthwyr Personol . Felly, gallai'r data sy'n deillio o'r ddau arolwg gyfeirio at wahanol amgylchiadau. Am y rheswm hwn, dylid bod yn ofalus wrth gymharu 'r ddau arolwg.

### **3. Canfyddiadau: Adolygiad Cyflym o Lenyddiaeth**

- 3.1 Cynorthwyodd yr adolygiad cyflym i osod cyd-destun yr astudiaeth gyda'r nod o:
- nodi'r materion allweddol ar gyfer gweithlu Cynorthwyr Personol (yn cynnwys effaith Covid-19)
  - nodi arferion gorau wrth gynnig cymorth i Gynorthwyr Personol yng Nghymru ac ar draws y DU
  - ystyried argymhellion ar gyfer gwella
  - rhoi gwybodaeth i'r arolygon ar-lein a gwaith maes ansoddol



## Cefndir a chyd-destun

- 3.2 Mae Taliadau Uniongyrchol (TU) yn galluogi unigolion a/neu eu gofalwyr a aseswyd bod ganddyn nhw anghenion gofal cymdeithasol cymwys i gyrchu gofal sydd wedi'i deilwra i'w hanghenion yn hytrach na defnyddio darparwyr statudol sydd eisoes yn bodoli (McGuigan et al, 2015; Gofal Cymdeithasol Cymru, 2019a).
- 3.3 Yng Nghymru, mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) (2014) yn sail i'r defnydd o Daliadau Uniongyrchol ac mae Rhan 4 o'r Ddeddf yn datgan bod rhaid i Awdurdodau Lleol yng Nghymru ystyried TU '*yn rhan annatod o ddiwallu anghenion drwy gynllunio gofal a chymorth*' (Llywodraeth Cymru, 2015; Gofal Cymdeithasol Cymru 2019a). Bwriad Taliadau Uniongyrchol ydy cynnig mwy o hyblygrwydd, annibyniaeth a dewis a rheolaeth dros y cymorth y mae unigolion yn ei dderbyn (McGuigan et al, 2015; Gofal Cymdeithasol Cymru, 2019a).
- 3.4 Gall hyblygrwydd o ran trefniadau gofal wella canlyniadau ar gyfer unigolion (Davey, 2021) ac mae gofalwyr neu berthnasau y rhai sy'n derbyn TU hefyd yn nodi canlyniadau positif o gael mwy o hyblygrwydd, dewis a rheolaeth i reoli eu rôl gofalu di-dâl gydag ymrwymadau eraill. Er enghraifft, aros mewn cyflogaeth â thâl a chael gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith neu fywyd teuluol (Larkin et al, 2015; McNeill & Wilson, 2016; Woolham et al, 2018; Turnpenny et al, 2020).
- 3.5 Mae'r data ddiweddaraf sydd ar gael drwy StatsWales (2020-21) bod 6,648 o bobl (5,295 [o oedolion](#), a 1,353 [o blant](#)) yn derbyn TU yng Nghymru. Ar hyn o bryd, does dim ffigyrau swyddogol o ran nifer y Cynorthwyyr Personol a gyflogwyd gan dderbynyddion TU yng Nghymru.
- 3.6 Yn Lloegr, mae Skills for Care (2021) yn amcangyfrif yn 2020 bod 230,000 o oedolion, pobl hŷn a gofalwyr yn derbyn TU gyda thua 70,000 yn cyflogi eu Cynorthwyyr Personol yn uniongyrchol eu hunain. Ar gyfartaledd, roedd cyflogwyr unigol yn cyflogi 1.85 o Gynorthwyyr Personol yr un, gan greu gweithlu o gwmpas o 130,000. Fodd bynnag mae oedolion iau yn fwy tebygol o dderbyn TU na phobl hŷn (Idriss et al, 2020), ac mae'r nifer sy'n derbyn Taliadau Uniongyrchol yn Lloegr yn parhau yn isel drwyddi draw o

ran gwasanaethau a gomisiynir ([Adult Social Care Activity and Finance Report, England - 2018-19](#)).

- 3.7 Mae'r data hwn yn cynrychioli patrwm ychydig yn wahanol i ddata diweddaraf a gyhoeddwyd am Gymru / [Welsh published data](#) a ddangosodd fod mwy o bobl dros 85 yn defnyddio TU na phobl o dan 25 oed. Ymhlith y ffactorau sy'n effeithio ar nifer y bobol sy'n derbyn TU mae cymhlethdod y gwaith papur, deddfwriaeth cyflogaeth a phrosesau archwilio, yr angen fod gan ddarpar gyflogwr allu meddyliol neu'r gallu i gyrchu unigolyn addas i'w helpu i reoli eu taliad, argaeledd newidiol gwybodaeth a chanllawiau, a *'dulliau or-rhagnodol o fynd ati'* sy'n cyfyngu ar y dewis ar gael i'r unigolyn (Watson, 2020, tud.3).
- 3.8 Gallai'r rhai sy'n derbyn TU gyflogi CP yn uniongyrchol tra gallai eraill brynu eu cymorth gan asiantaeth gofal (Rodrigues, 2019). Yn ychwanegol at brynu cymorth unigolyn, gall cyflogwyr gydgrynhoi eu TU drwy ei ychwanegu at arian un neu fwy o bobl i brynu gwasanaeth, eitem o gyfarpar, neu gontract gydag asiantaeth neu i gyflogi i CP (Cyngor Sir y Fflint, 2019; Gofal Cymdeithasol Cymru, 2019b). Ymhlith enghreifftiau o Gyngor Sir y Fflint (2019) mae camp chwaraeon iechyd meddwl a drefnir gan ddefnyddwyr a grŵp cymdeithasol, grŵp drama a chaffi cymunedol. Gall aelod teuluol yr unigolyn neu gynrychiolydd gyflogi CP lle nad oes gan yr unigolyn sydd angen cymorth y gallu i fod yn gyflogwr (Thompson & Pickering, 2021). Adlewyrchir hyn yn Manthorpe et al (2020), lle roedd mwyafrif y Cynorthwyr Personol yn eu hastudiaeth yn cael eu cyflogi yn uniongyrchol gan yr unigolyn roedden nhw'n ei g/chynorthwyo, ond hefyd, roedd Cynorthwyr Personol oedd yn cael eu cyflogi gan aelodau'r teulu
- 3.9 O'u hastudiaeth gyda phobl hŷn oedd yn derbyn TU (60+oed), datblygodd Rodrigues (2019, tud.1476) dri math o ddefnyddwyr TU: perthynol, cyflogwyr, pwrcaswyr. Mae'r tri dosbarth hwn yn cynnig cyfle i gyferbynnu dewisiadau defnyddir TU a'r bodddhad a ganfyddir a nodi unrhyw beth sy'n sylfaenol gyffredin (Rodrigues, 2019).

**TABL 2: Gwahanol Ffyrdd o Ddefnyddio Taliadau Uniongyrchol: Goblygiadau ar gyfer dewis y defnyddiwr**

Math	Disgrifiad
Defnyddwyr TU a logodd CP roedden nhw'n ei nabod yn flaenorol–defnyddwyr perthynol	Gallai defnyddwyr o'r grŵp fynd o gwmpas yr amhendantwydd o ran pwy ydy'r gofalwr drwy logi rhywun y mae ganddyn nhw berthynas bersonol o ryw fath eisoes gydag e/hi. Drwy logi a rheoli eu gofalwyr eu hunain gallai'r defnyddwyr hyn hefyd gael mwy o ryddid a llais i lunio'r tasgau gofal y maen nhw'n eu derbyn.
Defnyddwyr TU a logodd CP doedden nhw ddim yn ei nabod yn flaenorol – cyflogwyr	Yn debyg i ddefnyddwyr y grŵp cyntaf, mae'r defnyddwyr hyn yn cyflogi eu gofalwyr eu hunain a gallen nhw gael mwy o sgôp i bennu eu tasgau gofal. Yn y grŵp hwn gellir trafod tasgau gofal o fewn y berthynas cyflogwr–cyflogai. Gallai defnyddwyr o'r grŵp hwn wynebu ansicrwydd o ran pwy fydd y gofalwr ond, serch hynny yn gallu dewis eu Cynorthwywyr Personol a datblygu perthynas gyda nhw.
Defnyddwyr TU a brynodd wasanaethau gan ddarparwr gofal ffurfiol (asiantaeth) – pwrcaswyr	Gan eu bod yn prynu gofal gan asiantaeth, efallai byddai gan y defnyddwyr llai o sgôp ar gyfer penderfynu pwy fydd eu gofalwyr na'u dilyniant. Efallai, neu efallai ddim, byddai ganddyn nhw bosibiliadau cyfyng i bennu sut a phryd y caiff gofal ei gyflenwi. Bydd trafod y gofal yn digwydd o fewn perthynas defnyddiwr-darparwr, a allai fod yn rhoi llai o awdurdod i'r defnyddiwr nag i'r berthynas cyflogwr–cyflogai.

### **Cynorthwywyr Personol – rôl, sgiliau a phwysigrwydd/gwerth**

- 3.10 Mae Gofal Cymdeithasol Cymru (2021a) yn diffinio rôl CP fel *'gofal a chymorth person-canolog ar gyfer unigolion, fel y gallan nhw gyflawni canlyniadau llesiant personol lle mae'r unigolyn yn byw'*. O ran demograffeg, yn bennaf mae Cynorthwywyr Personol yn wyn, yn fenyw a Phrydeinig (Skills for Care, 2021; Woolham et al, 2019a). Mae Cynorthwywyr Personol yn defnyddio nifer o sgiliau uchel eu lefel (ymreolaeth, cyfathrebu, cyd-drefnu, asesiad a gwneud penderfyniadau) (Thompson & Pickering, 2021) ac ysgwyddo amrywiaeth o ddyletswyddau yn cynnwys cymorth gyda gofal personol, symudedd, anghenion iechyd penodol, tasgau tŷ megis glanhau a siopa, mynychu coleg/prifysgol a chymdeithasu (Skills for Care, 2021). Y cymorth mwyaf cyffredin a gynigir gan Gynorthwywyr Personol a nodwyd gan Skills for Care (2021, tud.15) oedd 'gofal personol' (68%), ac yna 'dyletswyddau tŷ' (67%), 'symudedd/ symud a chynorthwyo' (65%), a

- 'chymdeithasu gyda ffrindiau a theulu' (61%). Cymorth gyda 'mynychu coleg/prifysgol' a 'mynd i'r gwaith' oedd y lleiaf cyffredin (6% a 5% yn eu tro).
- 3.11 Mae cael mwy nag un cyflogwr yn nodweddiadol (Manthorpe et al, 2020); dangosodd ymatebion 1,915 o arolwg 'Skills for Care' o Gynorthwyr Personol bod gan Gynorthwydd Personol, ar gyfartaledd 1.29 o swyddi, gyda 21% â mwy nag un swydd (2021). Roedd cyfartaledd y nifer o swyddi oedd gan Gynorthwyr Personol yn uwch (3.1) yn astudiaeth Woolham et al (2019a), tra mai dim ond 41 (39%) o'r 105 o Gynorthwyr Personol a ymatebodd oedd yn gweithio i un unigolyn yn unig. Cafodd yr un astudiaeth hefyd fod gan hanner y 105 o'r Cynorthwyr Personol gyflogaeth eilaidd yn cynnwys maethu a gyrru tacsî.
- 3.12 O'i gymharu â rolau gofal traddodiadol, mae Cynorthwyr Personol yn cynnig mwy o gyfleoedd ar gyfer gofal hyn seiliedig ar berthynas a all arwain i lefelau uwch o gymorth person-ganolog (Woolham et al, 2020), a gall gynnig canlyniadau gwell i unigolion (Thompson & Pickering, 2021). Gall ansawdd y gofal a chymorth y mae CP yn ei gynnig gael effaith bositif ar fywydau pobl (Skills for Care, 2016). Er mwyn bod yn effeithiol yn eu rôl mae Cynorthwyr Personol yn cyfeirio at bwysigrwydd o ddangos parch, o feddu ar wiriadau cefndir priodol, parodrwydd i ddysgu ac addasu i anghenion unigol eu cyflogwr, teulu, cefndiroedd cymdeithasol a diwylliannol. (Woolham et al, 2019a).
- 3.13 Mae Thompson & Pickering (2021) yn dweud bod Cynorthwyr Personol yn '*hanfodol i atal ac i lesiant*' (tud.4) ac yn cyfeirio at Gynorthwyr Personol hyn cynorthwyo i wella iechyd, yn mynd ati i gynnal ac atal yn ogystal â bod o bwys '*hanfodol*' fel y dywed cyflogwyr Cynorthwyr Personol eu bod '*yn cynorthwyo i fyw eu bywydau yn well*' (tud.4). Gan bwysleisio pwysigrwydd gofal yn seiliedig ar berthynas, cafodd Rodrigues (2019) fod llawer o gyflogwyr hyn yn rhoi gwerth hanfodol ar ddilyniant gofal a datblygu cysylltiadau gofalu agos ac roedd y cyfranogwyr hyn o blaid cyflogi CP yn hytrach nag asiantaeth gofal.
- 3.14 Mae deall dymuniadau, disgwyliadau, hoffterau ac anghenion eu cyflogwr, a galluogi iddyn nhw wneud gwahaniaeth positif i fywyd eu cyflogwr, yn agweddau foddhad yn y swydd a ddisgrifiwyd gan Gynorthwyr Personol

(Shakespeare et al, 2017). Ar ben hynny, mae Cynorthwywyr Personol sy'n meddu ar brofiad blaenorol o waith gofal wedi nodi bod eu rôl yn darparu mwy o foddhad o'i gymharu â gweithio mewn lleoliadau gofal eraill (Manthorpe et al, 2020). Mae agweddau a ddyfynnir i brofi boddhad mewn swydd yn cynnwys bod ffocws y rôl ar berthynas yn hytrach nag ar dasgau, amser i ddatblygu cysylltiadau ystyrlon gyda'u cyflogwyr a'r cyfle i fod yn wir *'berson-canolog ac yn seiliedig ar berthynas'* (Woolham et al, 2019a; Manthorpe et al, 2020, tud.5). Mae ysgogiadau eraill i weithio fel CP a ddyfynnwyd gan Woolham et al (2019a) yn cynnwys bod y rôl yn rhoi boddhad ac yn werth chweil, gerllaw, gydag oriau cyfleus a hyblyg sy'n ffitio i mewn gyda theulu a dull o fyw.

### **Hyfforddiant a datblygu sgiliau**

- 3.15 Er bod y mwyafrif y Cynorthwywyr Personol yn eu hastudiaeth wedi cwblhau hyfforddiant perthnasol i'w rôl, cwblhawyd llawer ohono cyn cychwyn eu rôl (Woolham et al, 2019b). Yr hyfforddiant mwyaf mynych a gwblhawyd gan Gynorthwywyr Personol yn arolwg Skills for Care (2021) oedd cymorth cyntaf (65%), iechyd a diogelwch (61%), a symud a thrin (60%). Drwyddi draw, doedd gan 63% o Gynorthwywyr Personol ddim cymhwyster gofal cymdeithasol perthnasol oedd yn ganran uwch o'i gymharu â gweithwyr gofal (53%). Yn y cyfamser mae aelodau teulu/ffrindiau sy'n Gynorthwywyr Personol yn llai tebygol o gyrchu hyfforddiant a meddu cymwysterau perthnasol i ofal na Chynorthwywyr Personol sydd heb fod yn deulu/ffrindiau (Woolham et al, 2019b; Manthorpe et al 2020). Adleisiwyd y canfyddiadau hyn gan Skills for Care (2021) tra bod Cynorthwywyr Personol heb fod yn deulu/ffrindiau yn nodi eu bod wedi cael rhagor o hyfforddiant ac yn fwy tebygol o feddu ar gymhwyster perthnasol maes gofal cymdeithasol.
- 3.16 Mae cyfleoedd hyfforddiant ar gyfer Cynorthwywyr Personol yn *'fylchog'* mewn rhai ardaloedd yn Lloegr, doedd hi ddim yn ymddangos bod unrhyw hyfforddiant ar gael (Woolham et al, 2019a, tud.137). Os cynigiwyd hyfforddiant, ystyriwyd ei fod yn werthfawr ac roedd Cynorthwywyr Personol yn awyddus i ymestyn ac ehangu eu sgiliau a gwella o fewn eu rôl (Woolham et al, 2019b). *'Mae hyfforddiant nid yn unig yn cynorthwyo Cynorthwywyr Personol i wneud eu gwaith ond hefyd yn cynnig dilyniant gyrrfaol a'r chyfle i*

*ennill cymwysterau'* (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2019c). Fodd bynnag, mynegodd rhai cyflogwyr bryder bod hyfforddiant yn atgyfnerthu dull o fynd ati sy'n ffocysu ar dasg a 'model-meddygol yn hytrach na chyflenwi'r sgiliau y maen nhw'n teimlo sydd angen ar Gynorthwyr Personol i'w cynorthwyo (Woolham et al 2019a).

### **Recriwtio a chadw**

- 3.17 Mae cymorth lleol i gyflogwyr recriwtio Cynorthwyr Personol yn hanfodol; gall problemau blaenorol a nodwyd megis diffyg profiad ym maes recriwtio a chymorth newidiol ei gwneud hi'n anodd i recriwtio Cynorthwyr Personol. Yng Nghymru, mae Woolham et al (2020) yn nodi bod cymorth i recriwtio ar gael ar gyfer y rhai sy'n derbyn TU ac i'r rai sy'n hunan-ariannu eu gofal. Ymhlith y llwybrau i recriwtio y mae Cynorthwyr Personol yn cyfeirio atyn nhw fynychaf mae sgysiau gyda ffrindiau neu gydweithwyr, dull uniongyrchol o fynd ati gan ddarpar gyflogwr, adnabod eu cyflogwr (ffrind/aelod o'r teulu), ac ar lafar (Woolham et al, 2019a; Skills for Care, 2021). Roedd tua 53% o Gynorthwyr Personol yn Lloegr yn aelod o'r teulu neu'n ffrind i'w cyflogwr, gyda 47% ddim yn adnabod eu cyflogwr cyn dod atyn nhw yn CP (Skills for Care, 2021).
- 3.18 O ystyried y sector gofal chymdeithasol yn Lloegr, mae cyfradd trosiant Cynorthwyr Personol (18.3%) lawer is nac ar gyfer gweithwyr gofal a gyflogir yn y sector annibynnol (39.1%) (Skills for Care, 2021). Mae'r ffactorau a awgrymir am y gwahaniaeth hwn yn cyfeirio at y berthynas fwy agos rhwng cyflogwyr a'u Cynorthwyr Personol, y tasgau gwahanol a gynhaliwyd a gwell telerau ac amodau ar gyfer Cynorthwyr Personol (e.e., cyfradd cymedr uwch fesul awr, llai o ddibyniaeth ar gontractau oriau sero – a drafodir yn nes ymlaen yn y bennod hon). Mae'r un adroddiad yn amlygu bod cyfraddau trosiant hefyd yn gwahaniaethu o fewn gweithlu CP, 14.3% ar gyfer y rhai a gyflogir gan deulu neu ffrindiau o'i gymharu â 22.9% nad oedd yn adnabod eu cyflogwr cyn cychwyn yn eich rôl. Mae'r canfyddiadau hyn yn dangos bod trosiad Cynorthwyr Personol yn llai o broblem pan fydd y CP eisoes yn adnabod y cyflogwr. Mae hyn yn adlewyrchu canfyddiadau blaenorol ac efallai'n *'cael ei ddylanwadu gan y berthynas rhwng Cynorthwyr Personol â'u cyflogwr'* (tud.5). Yr argymhelliad y cyfeiriwyd

ato fynychaf gan gyflogwyr unigol a nodai dim anhawster i recriwtio Cynorthwywyr Personol ydy cyflogi *'rhywun sy'n adnabyddus i chi eisoës, boed yn aelod o'r teulu, ffrind neu gymydog, rhywun yr ydych chi'n adnabod drwy'r ysgol, drwy'r gwaith neu rywun sydd wedi gweithio i chi yn flaenorol drwy asiantaeth neu ddarparwr arall'* (Skills for Care, 2017, tud.49).

3.19 Ymhlith yr argymhellion gan gyflogwyr unigol yn nodi nad oedden nhw'n cael unrhyw broblem i gadw eu CP (Skills for Care, 2017, tud.54) mae:

- pwysigrwydd o sefydlu'r broses recriwtio cywir o'r cychwyn cyntaf
- cymryd yr amser i *'gael y bobl gywir yn y lle cywir'*
- sicrhau eglurder am eich anghenion cymorth; a
- chyflogi unigolion yr ydych eisoës yn eu hadnabod

3.20 Yn ddiddorol iawn, er bod gwahaniaeth yng nghyfraddau cadw a chyfraddau trosiant Cynorthwywyr Personol a gweithwyr gofal yn y sector annibynnol, cafodd, Skills for Care (2021) fod cyfraddau swyddi gwag yr un fath (8.3%). Ar yr olwg gyntaf, mae hyn yn anodd ei egluro, ond yn anffodus does gan Skills for Care ddim rhagor o wybodaeth. Mae recriwtio a chadw yn sialensiau parhaus o fewn y sector gofal cymdeithasol. Mae i ofal cymdeithasol hanes o fod yn sector isel ei gyflog ac isel ei statws, y ddau yn rhesymau a nodwyd dros broblemau recriwtio a chadw (Hussein, 2017; Moriarty & Manthorpe, 2018, Wallace et al, 2020)

3.21 Gan gyfeirio yn fwy cyffredinol at weithlu gofal cymdeithasol, mae Wallace et al (2020, tud.92) yn amlygu nifer o 'dynwyr' (ffactorau recriwtio) a 'gwthwyr' (ffactorau cadw), a gallai llawer ohonyn nhw yn berthnasol i Gynorthwywyr Personol:

**TABL 3: Ffactorau recriwtio a chadw ar gyfer gweithlu gofal cymdeithasol**

Tynwyr (ffactorau recriwtio)	Gwthwyr (ffactorau cadw)
Caniatáu grymuso ac ymreolaeth	Sialensiau'r rôl (e.e. gweithio ar eu pen eu hunain, lefelau cyflog a lefel y cymorth a ddarperir)
Cael cyswllt / perthynas â defnyddwyr gwasanaeth	Y strês bod apwyntiadau yn rhy agos at ei gilydd

Natur y swydd	Diffyg swydd lawn amser
Cyfle ar gyfer dysgu a datblygu	Gweithio shifftiau
Gweithio hyblyg ac argaeledd swyddi yn agos at gartref	Diffyg mewnbwn i siediwlaau gwaith a newidiadau munud olaf
Yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am y rôl a berfformir	Sylweddoli bod gweithwyr asiantaeth yn cael eu talu mwy
Bodddhad swydd (yn cynnwys amrywiaeth a sialens eu rôl)	Telerau ac amodau cyflogaeth (yn enwedig cyflog)
Cael effaith positif ar fywydau pobl	Amser gweithio a phrinder staff
Cyfleoedd ar gyfer datblygiad personol a phroffesiynol	Statws isel gofal cymdeithasol, yn enwedig o'i gymharu a'r GIG
Amodau gwaith da (e.e. oriau gwaith gwarantedig, cyflogau teg)	Swyddi amgen llai ingol
Cyflog da	
Perthynas dda rhwng cyflogwr a staff	
Amgylchedd gwaith cefnogol	

3.22 Cydnabu Skills for Care (2016) nad oes *'un ateb sengl i gynyddu'r cyflenwad o Gynorthwyr Personol'*, a chynnig nifer o argymhellion ar gyfer recriwtio a chadw Cynorthwyr Personol sy'n adlewyrchu eu barn ei bod yn broblem sy'n gofyn am ddull holistaidd o fynd ati yn genedlaethol ac yn lleol (t.2):

**Cysylltu â Chynorthwyr Personol cyfredol a'u cynorthwyo –**

ystyried y modd y gellir cynorthwyo Cynorthwyr Personol a'u hannog i chwilio am rolau ychwanegol. Cam cyntaf ar gyfer llawer lleoliad ydy coladu manylion am Gynorthwyr Personol presennol a sefydlu ychydig o gyswllt cyson, naill ai drwy gylchlythyr misol neu ddulliau eraill.

- **Datblygu cofrestrau Cynorthwyr Personol a ddefnyddir yn rhagweithiol –** Mae angen defnyddio adnoddau megis cofrestrau Cynorthwyr Personol yn rhagweithiol; mae'r potensial ganddyn nhw i fod yn fwy nac adnoddau recriwtio yn unig ac efallai gallen nhw



gynorthwyo ymdrechion i wneud gweithlu CP yn fwy gweledol neu hyd yn oed gychwyn datblygu 'cymuned' o Gynorthwyr Personol ar lefel leol.

- **Mabwysiadu dull holistaidd o fynd ati i recriwtio yn cynnwys ar dafod leferydd** - Dylid nodi tafod leferydd, rhwydweithiau cymheiriaid, y cyfryngau cymdeithasol neu ddulliau eraill a'u defnyddio fel adnodd er mwyn hyrwyddo rôl y CP. Yn gysylltiedig â hyn mae'r grym o glywed gan bobl sydd eisoes yn gweithio fel CP a'r rhai hynny sy'n cyflogi Cynorthwyr Personol.
- **Defnyddio cryfderau a photensial Cynorthwyr Personol presennol** – Dydy llenwi bylchau sy'n dod i'r amlwg, yn cynnwys yr angen am ragor o Gynorthwyr Personol a all berfformio tasgau cymhleth ddim yn unig yn golygu cynyddu nifer o Gynorthwyr Personol newydd. Mae hefyd angen systemau sy'n galluogi Cynorthwyr Personol presennol i ddatblygu eu sgiliau. Dylai Awdurdodau Lleol sefydliadau'r GIG fabwysiadu dulliau di-dor o gynnis hyfforddiant sy'n cydnabod y daith y gallai cyflogwyr Cynorthwyr Personol ei wneud rhwng gofal cymdeithasol a iechyd
- **Ystyried amrywiaethau mewn cyflog ac amodau** – Os ceir sialensiau arbennig i recriwtio Cynorthwyr Personol, rhaid ystyried sut gallai hyblygrwydd o ran trefniadau gwaith, hyfforddiant, cyflog a chymorth fod yn anogaeth i bobl ystyried bod yn CP.

### **Problemau allweddol ar gyfer y gweithlu CP**

- 3.23 Mae'r adran ganlynol yn cyflwyno problemau allweddol ar gyfer y gweithlu fel y nodir yn y llenyddiaeth.

#### *Diffyg cydnabyddiaeth a gwelededd y rôl*

- 3.24 Fel galwedigaeth, merched yn bennaf sy'n gweithio ym maes gofal ond nid yn unig hynny fel mae Shakespeare et al (2017) yn dweud '*darperir yn anghymesur gan bobl â lefel eu haddysg yn isel, lleiafrifoedd ethnig a mudwyr*' (tud1472). Gan ddyfynnu Fine et al (2014), mae'r awduron yn awgrymu y gallai'r '*darostyngiad cymdeithasol*' hwn fod yn arbennig o

berthnasol mewn cyd-destun lle na chydabyddir bod gofalwyr yn grŵp arbenigol proffesiynol gyda gwybodaeth arbenigol.

3.25 Dydy'r '*cyhoedd ddim yn deall*' cymhlethdod y cymorth a ddarperir gan Gynorthwyr Personol (Thompson & Pickering, tud.10) a gallai'r rôl ei hun gael ei '*gamddeall neu'n rôl heb werth*' a '*ffocws cyfeiliornus yn cael ei roi ar dasgau (e.e. gofal personol) yn hytrach nag ar y modd y gall CP alluogi'r rhai sydd angen gofal a chymorth*' (Skills for Care, 2016, tud.4). Yn yr un modd, cyfeiriwyd at ddiffyg cydnabyddiaeth a gwelededd Cynorthwyr Personol gan Woolham et al (2019a) a nododd fod ymatebwyr wedi sôn am amwysedd a dealltwriaeth am rôl y CP a'r dybiaeth mai '*gweithwyr gofal digrefft*' oedden nhw mewn gwirionedd (tud.12).

3.26 Eto i gyd, fel yr amlygwyd yn gynharach yn y bennod hon, mae Cynorthwyr Personol yn perfformio ystod o dasgau medrus a gall eu rôl gynnig mwy o gyfleoedd ar gyfer gofal ar sail perthynas a chymorth wedi'i ganoli ar yr unigolyn. Felly, dros amser, '*mae CP yn debygol o nabod eu cyflogwyr yn well na gweithwyr proffesiynol cymunedol*' a gallan nhw fod yn '*ffynonellau gwerthfawr o wybodaeth a allai fod o fudd i gyflogwr*' (Woolham et al, 2019a, tud.118). Ac adleisio'r hyn y cyfeiriodd Thompson & Pickering (2021) ato yn gynharach, mae gweithio'n agos gyda'u cyflogwr â'r potensial i alluogi ymyriad cynnar; gallai CP nodi newidiadau cynnil mewn llesiant corfforol neu lesiant meddyliol cyn gweithwyr proffesiynol eraill (Woolham et al, 2019a). Felly, dylai Cynorthwyr Personol '*gael eu cydnabod fel gwir enghraifft o weithlu gwirioneddol integredig (neu'r potensial i fod yn integredig)*' (Skills for Care, 2016, p.3). Cynghorodd Woolham et al (2019a) er mwyn gwella gwelededd Cynorthwyr Personol a meithrin hunaniaeth broffesiynol, mae angen '*gweithgaredd cenedlaethol, rhanbarthol a lleol cydgysylltiedig*' (tud.129).

*Arwahanu galwedigaethol a diffyg rhwydweithiau cymorth*

3.27 Dywedodd Woolham et al (2019b) fod diffyg cymorth ar gyfer Cynorthwyr Personol yn '*drawiadol*' (tud.304). Mae arwahanriad galwedigaethol yn gyffredin ymhlith gweithlu Cynorthwyr Personol (Woolham et al, 2019a) a chydabyddir yn helaeth nad ydy Cynorthwyr Personol yn cael llawer o

gymorth a heb gymdeithas broffesiynol i'w cynrychioli. Cysylltir eu cymorth yn uniongyrchol â'u cyflogwr (Thompson & Pickering, 2021) ac fel arfer, dydy sefydliadau dan arweiniad defnyddwyr ddim wedi cael eu hariannu i ddarparu cymorth ar gyfer Cynorthwyr Personol (Woolham et al, 2019a). Mewn achosion o adroddiadau am ymddygiad treisgar, gall diffyg sefydliadau lle gall Cynorthwyr Personol riportio ymddygiad o'r fath a chael cymorth gael '*effaith ddinistriol ar y CP*' (Woolham et al, 2019a, tud.9).

- 3.28 Ar ben hynny, mae Cynorthwyr Personol fel arfer, yn gweithio ar eu pen eu hunain a phrin ydy'r cyfleoedd i gwrdd â Chynorthwyr Personol eraill i gael cymorth cymheiriaid neu ddysgu ganddyn nhw; y rheswm mwyaf cyffredin dros gysylltu â Chynorthwyr Personol eraill ydy ar gyfer cynorthwyo eu cyflogwr, e.e., pan fydd gan gyflogwr dîm o Gynorthwyr Personol i ddiwallu eu hanghenion cymorth yn hytrach na bod yn gymorth i'r CP (Woolham et al, 2019a). Er bod AauLI yn Lloegr yn gynyddol gydnabod pwysigrwydd cymorth cymheiriaid, mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod Cynorthwyr Personol ar y cychwyn yn cael trafferth i ymgysylltu â hyn ac ar ôl gwneud yn ei chael hi'n anodd ei gynnal (Skills for Care, 2016b). Felly, cyfyngedig ydy'r strwythurau cymorth megis rhwydweithiau cymheiriaid a chynrychiolaeth undebau llafur yn enwedig i Gynorthwyr Personol (Woolham et al, 2019a; Woolham et al, 2020).

*Telerau ac amodau a chontractau cyflogaeth*

### Cyflog

- 3.29 O Chwefror 2021, cyfraddau cymedr cyflog fesul awr yn Lloegr oedd £9.95 (Skills for Care, 2021), sy'n uwch na chyflog gweithwyr gofal a gyflogir yn y sector annibynnol (£9.20 fel ag yr oedd Fis Rhagfyr 2020). Yn ogystal, roedd Cynorthwyr Personol oedd yn deulu/ ffrindiau yn cael eu talu ar gyfartaledd 44c yn llai na CP heb fod un deulu/ffrind ac yn ôl yr hyn y mae'r adroddiad yn ei awgrymu gellir cysylltu hyn â'r ffaith efallai bod gan gyflogwyr anghenion mwy cymhleth sydd angen mwy o brofiad ar CP neu sgiliau arbenigol.

- 3.30 Yn y DU mae cyflog isel yn parhau'n rhemp ar draws y sector gofal cymdeithasol (Sion & Trickey, 2021). Gall natur cyflog isel y gweithlu hwn olygu bod gweithwyr gofal yn wynebu anawsterau ariannol (Wallace et al, 2020) a bod llai na hanner y gweithlu gofal personol yng Nghymru yn ennill y Cyflog Byw Gwirioneddol (Sion & Trickey, 2021). O ystyried graddfa a ffactorau ymddangosiadol '*cyflog tlodi*' ar gyfer gweithlu gofal hirdymor ym maes gofal cymdeithasol oedolion yn Lloegr, cafodd Hussein (2017) fod dros hanner yr ymatebwyr yn derbyn rhyw fath o fudd-daliadau lles gweithwyr gofal yn nodi bod rheoli eu harian yn anodd neu'n anodd iawn. I Gynorthwyr Personol priodolwyd cyflog gwael i wneud iddyn nhw deimlo'n ddi-werth, i fod dan strés, anhawster i gydbwyso gwaith gyda bywyd cymdeithasol neu deuluol ac ystyried na fyddan nhw'n parhau i weithio'n amhenodol yn y rôl (Woolham et al, 2019a).
- 3.31 Amlinellodd canfyddiadau allweddol astudiaeth yn Lloegr oedd yn ceisio deall yn well yr hyn roedd cyflogwyr yn talu i'w Cynorthwyr Personol ac a oedd sgiliau CP a gofynion eu rôl yn matsio cyfraddau eu cyflog, (Thompson & Pickering, 2021) y canlynol:
- er cyfraniad hanfodol Cynorthwyr Personol, roedd y cyflog a'r wobr '*yn nodweddiadol yn isafswm cyflog*' (tud.5)
  - mae cyfraddau cyflog ar gyfer y gweithlu yn anghyson, wedi syrthio tu ôl i rolau tebyg yn y sector gofal, ac mae canfyddiad bod Cynorthwyr Personol yn rhan o economi isel ei sgiliau /isel ei gyflog
  - dydy cyfraddau cyflog ddim yn cyd-fynd yn gyson â rolau a chyfrifoldebau CP '*mae llawer o Gynorthwyr Personol yn eu cael eu hun yn gweithio mewn rolau medrus a chymhleth iawn tra'n cael eu talu £8.72 yr awr*' (tud.3). Dangosodd ymatebion i arolwg cyflogwyr isafswm cyfradd o £8.10 yr awr am gymorth yn ystod y dydd.
  - Cyfyng ydy'r canllawiau i helpu cyflogwyr benderfynu faint i dalu eu CP a dydy'r hyn a delir yn fynych ddim yn seiliedig ar sgiliau na chyfrifoldebau. Ar ben hynny, nododd mwyafrif (70%) o'r 116 o gyflogwyr a ymatebodd i arolwg yr astudiaeth mai eu Hawdurdod Lleol oedd yn gosod cyfraddau cyflog Cynorthwyr Personol tra yr hoffai 90% dalu rhagor i'w CP.

3.32 Mae Thompson & Pickering (2021) yn dadlau nad ydy diffyg cysondeb yng nghyfraddau cyflog naill ai ar draws Lloegr neu rhwng cyflogwyr â'i gilydd yn ystyried y sgiliau sydd eu hangen na gwerth gwaith Cynorthwyr Personol a bod hyn yn *'parhau'r gred mai swydd isel ei sgiliau/ isel ei chymwysterau/ isel ei lefel mynediad' ydy hon* (tud.18). I ymateb i hyn, datblygwyd y bandiau cyflog canlynol i *'gydnabod y gwahanol rolau a chymhlethdod cyfnewidiol y sgiliau a'r cyfrifoldebau sydd eu hangen mewn cyd-destunau gwahanol'* (tud.19). Mae'r awduron o'r farn y byddai cyflwyno bandiau fel hyn ar draws gweithlu CP o gymorth i *'wneud y rôl yn fwy deniadol, yn cynnig cyfle i awdurdodau lleol i wella ansawdd a manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd atal* (tud.19).

**TABL 4: Disgrifiad uchel ei lefel o fandio cyflog CP (Thompson & Pickering, 2021)**

Band	Disgrifiydd	Cyfradd cyflog
A	Mae'r Cynorthwyydd Personol yn cynnig cymorth sy'n helpu'r Cyflogwr Unigol i fyw ei f/bywyd ac i fod yn aelod actif o'r gymuned.	£9.00 - £9.99
B	Mae'r Cynorthwyydd Personol yn cynnig cymorth i'r unigolyn ymdopi â'r sialensiau y mae'n eu hwynebu yn ei f/bywyd bob dydd, ei g/chysylltiadau ac i fod yn aelod actif yn y gymuned	£10.00 - £10.99
C	Mae'r Cynorthwyydd Personol yn defnyddio ystod eang o sgiliau i gadw'r unigolyn ynghanol ei f/bywyd ac yn ddiogel	£11.00 - £12.99
D	Mae'r Cynorthwyydd Personol yn wynebu ystod eang o sefyllfaoedd a heriau na ellir mo'u rhagweld a allai niweidio'r unigolyn.	£13.00 - £14.99
E	Mae gofyn i'r Cynorthwyydd Personol fod yn gyson wyladwrus ac i reoli sefyllfaoedd uchel eu risg a'u her er mwyn cadw'r unigolyn a'r cyhoedd yn ddiogel.	£15.00 - £18.00

Contractau, amodau, hawliau a chymorth cyflogaeth

3.33 Mae Skills for Care (2021) yn amlygu *'gwell telerau ac amodau'* (tud.11) ar gyfer Cynorthwyr Personol o'i gymharu â gweithwyr gofal yn y sector annibynnol e.e., nodi cyflog uwch a llai o ddibyniaeth ar gontractau oriau yn ffactorau a allai arwain at well cyfraddau cadw ymhlith Cynorthwyr Personol. Gan ffocysu ar gontractau oriau sero, nododd tua 20% o

Gynorthwyr Personol eu bod wedi'u cyflogi ar y mathau hyn o gontractau o'i gymharu â 35% o weithwyr gofal. Er bod contractau oriau gwaith sero neu heb fod yn warantedig wedi'u cysylltu â lliaws o fylchau amser di-dal yn niwrnod gwaith y cyflogai (Dromey & Hochlaf, 2018), cyfeiriwyd at fanteision hefyd e.e., dewis a hyblygrwydd (Wallace et al, 2020).

- 3.34 Ar wahân i waith Woolham et al (2019a; 2019b), defnyddiwyd ychydig o gyhoeddiadau eraill neu lenyddiaeth a ganolbwyntiai ar gontractau cyflogaeth, amodau, hawliau a chymorth ar gyfer Cynorthwyr Personol. Ymhlith y canfyddiadau allweddol gan Gynorthwyr Personol a hysbyswr allweddol roedd diffyg dull o gyrchu gwybodaeth i Gynorthwyr Personol am eu hawliau fel cyflogai, dealltwriaeth gyfyng o'u hawliau cyflogaeth (a briodolwyd yn rhannol i natur ynysig eu rôl), a soniodd rhai Cynorthwyr Personol nad oedd ganddyn nhw naill ai yswiriant proffesiynol nac aelodaeth o undeb. Ar ben hynny, *'er bod llawer o Gynorthwyr Personol yn gweithio rhan amser, doedd y mwyafrif ddim yn cyfrannu at bensiwn; doedd eu hawliau i dâl gwyliau a thâl salwch ddim yn glir na chwaith y trefniadau ar gyfer tâl salwch* (Woolham et al, 2019a, tud.134). Trafododd hysbyswr y sialensiau parhaus ar undebau o ran recriwtio Cynorthwyr Personol yn aelodau *'gan eu bod yn cael eu cyflogi gan unigolion yn hytrach na gan awdurdodau lleol neu gan asiantaethau gofal'* ac, yn aml, ystyriwyd mai ymuno ag undeb oedd yr unig beth ar ôl i Gynorthwyr Personol ei wneud (Woolham et al, 2019a, tud.85). Roedd Cynorthwyr Personol yn cydnabod y diffyg cymorth a dylid cynnig lefelau cyfwerth o gymorth i Gynorthwyr Personol fel i gyflogwyr a gallai cymdeithas genedlaethol i gynrychioli Cynorthwyr Personol fod o help: *'roedd absenoldeb corff fel hyn yn ddiffyg enfawr'* (tud.84).
- 3.35 Mae diffyg contractau ysgrifenedig neu gontractau annelwig ac amhendant sydd ddim yn adlewyrchu rolau a chyfrifoldebau CP, er enghraifft, defnyddio ymadroddion megis *'a dyletswyddau eraill yn ôl y gofyn'* yn broblemau pellach ar gyfer Cynorthwyr Personol (Woolham et al, 2019a; Manthorpe et al, 2020). Gallai contractau amwys greu *'cyfleoedd i gyflogwr wneud ceisiadau afresymol ac anawsterau petai'r cyflogai yn eu hystyried yn afresymol* (Woolham et al, 2019a, tud.85).

- 3.36 Yn ogystal â pheidio â chael eu talu, roedd enghreifftiau o ddadleuon rhwng Cynorthwyr Personol a'u cyflogwyr yn cyfeirio at oriau gwaith a rheoli disgwyliadau cyflogwyr o'u cwmpas. Gall CP yn aml weithio patrymau shifftiau amrywiol yn cynnwys oriau anghymdeithasol ac oriau anrhagweladwy yn cynnwys shifftiau rhanedig neu shifftiau hir (tua 12-15 o oriau) neu gymryd eu tro i fyw i mewn (Thompson & Pickering, 2021). Fodd bynnag, efallai na fydd CP yn derbyn tâl goramser am weithio gyda'r nos, dros y penwythnos neu wyliau statudol ac yn gweithio goramser yn ddi-dâl , (Woolham et al, 2019b). Mae'r uchod i gyd yn pwysleisio'r angen i Gynorthwyr Personol gael gwell gwybodaeth am eu hamodau gwaith yn cynnwys effaith eu diffyg contractau, pensiynau, tâl gwyliau a salwch (Woolham et al, 2019a). Byddai gwneud hyn yn helpu Cynorthwyr Personol sefydlu telerau ac amodau addas o'r cychwyn cyntaf tra'n manteisio i'r eithaf ar y cyfleoedd y gallai'r gwaith ei gynnig ar gyfer perthynas ystyrlon ac sy'n rhoi boddhad (Manthorpe, 2020).
- 3.37 Yn hytrach na bod yn fwriadol, yr hyn a allai fod yn gyfrifol am amodau gwael ar gyfer cyflogaeth CP ydy diffyg gwybodaeth ar ran y derbynnydd am Daliadau Uniongyrchol a diffyg profiad cyn cyflogi eu CP (Woolham et al 2019a; 2019b). Felly, mae darparu gwasanaethau cymorth, gwybodaeth, hyfforddiant a chanllawiau hygyrch ar gyfer cyflogwyr yn hanfodol ac ni ellir ei ystyried heb gadw mewn cof amodau gwael gwaith CP. Mae cymorth effeithiol ar gyfer cyflogwyr hefyd yn gynhenid gysylltiedig â recriwtio Cynorthwyr Personol; mae disgrifyddion clir ar gyfer swyddi, manylebau person, gwybodaeth am gyfraddau cyflog a gwybodaeth glir am agweddau eraill o'r rôl yn alluogwyr recriwtio (Skills for Care, 2017; Woolham et al, 2019a; Wallace et al, 2020). Ffynonellau cyffredin gwybodaeth a chymorth i gyflogwyr ydy AauLI neu sefydliadau TU/dan arweiniad defnyddwyr/gwirfoddol (Skills for Care, 2021). Ac eto, o ran hyfforddiant i'w cynorthwyo yn eu rôl fel cyflogwr, doedd 90% heb gyrchu hyfforddiant o'r fath. Dylid ystyried darpar rwystrau rhag mynychu'r hyfforddiant a nodi datrysiadau; *'mae'n bosibl i rai cyflogwyr ei chael yn anodd fynychu oherwydd salwch neu anabled, ond hefyd yn bosibl efallai nad oedd rhai*

*cyflogwyr yn ystyried hyfforddiant yn flaenoriaeth iddyn nhw* (Woolham et al, 2019a, tud.15).

3.38 Yn gysylltiedig â'r uchod, mae gofalwyr sy'n cynorthwyo'r rhai y gallai fod yn gysylltiedig y gallai fod yn gysylltiedig sy'n derbyn TU yn dweud eu bod yn profi strés uwch ei lefel o'i gymharu â'r rhai y mae asiantaeth yn rheoli eu Taliadau Uniongyrchol, y mae Woolham et al (2018) yn awgrymu y gallai fod yn gysylltiedig â'u cyfrifoldebau yn gweinyddu'r TU. Mae nifer o astudiaethau yn cyflwyno tystiolaeth o ddiffyg cymorth i ofalwyr i reoli 'r TU (McNeil & Wilson, 2017; Woolham et al, 2018; Turnpenny et al, 2020). Mae'r agweddau yn cynnwys:

- swm cyfyngedig o wybodaeth a'i hansawdd ar gyfer gofalwyr a phroblemau gyda diffyg canllawiau a chanllawiau annigonol
- anawsterau wrth gyrchu cymorth gweinyddu
- rhannu gwybodaeth yn wael drwy'r broses asesu a'r broses cynorthwyo cynllunio
- cyfathrebu gwael rhwng gwahanol sefydliadau a'r ALI neu o fewn yr awdurdod ei hun
- yr angen i ddeall a chadw'r gwaith gweinyddu neu'r gwaith papur yn gyfredol
- derbyn pecynnau gofal ac addasu pecynnau cymorth
- datrys y dryswch am sut ac ar beth i wario'r TU
- rheoli TU a'r sialensiau cysylltiedig â rôl ddeuol y gofalwr (rheoli arian, 'comisiynu gwasanaethau', recriwtio, rheoli risg a chyfrifoldebau cyflogwr)

3.39 Er gwaethaf y sialensiau hyn, cafodd Woolham et al (2018) fod gofalwyr yn hapus i dderbyn y cyfrifoldeb dros reoli TU fel 'pris gwerth ei dalu am wella ansawdd y gofal a'r cymorth ar gyfer rhywun annwyl iddyn nhw' (tud.19). Ond, nododd yr awduron nad yw gofalwyr 'yn aml yn cael eu cynorthwyo'n ddigonol i ysgwyddo'r cyfrifoldebau hyn yn llwyr'. Byddai gofalwyr yn elwa o hyfforddiant a chymorth penodol ar gyfer gofalwyr yn ystod cyfnodau cynnar



o reoli TU ynghyd â help wedi'i dargedu ar gyfer gofalwyr ag anghenion mwy cymhleth neu anghenion dwysach (Turnpenny et al, 2020).

### **Effaith Covid-19**

3.40 O gyfweiliadau gyda 41 o Gynorthwyr Personol yn Lloegr, amlygodd Woolham et al (2020) effaith Covid-19 ar y gweithlu:

- **Cynorthwyr Personol yn stopio gweithio a newidiadau i'r rôl.**

Roedd rhai Cynorthwyr Personol wedi penderfynu peidio â gweithio neu fe ofynnwyd iddyn nhw beidio gan eu cyflogwyr. Y rhesymau dros yr olaf oedd bod cyflogwyr yn cysgodi neu bod Cynorthwyr Personol wedi'u cyflogi'n bennaf i gynorthwyo eu cyflogwr i ymglymu â gweithgareddau yn y gymuned. I'r Cynorthwyr Personol sy'n dal i weithio ond bellach yn methu â mynd â'u cyflogwr allan, tasgau newydd yn cynnwys siopa, aros/gweithio shifftiau hirach i helpu i ddiogelu eu cyflogwr rhag dal y feirws gyda llawer o weithwyr gofal a galwadau mynych i ddarparu cymorth emosiynol/cymdeithasol.

- **Ansicrwydd contractau CP a dulliau cyfyngedig diogelu cyflogaeth.**

Doedd rhai Cynorthwyr Personol ddim yn gynnwys ar gyfer ffyrlo, rhai yn unig oedd yn meddu ar yswiriant yn derbyn salwch, ac roedd lefel cymorth AauLI i Gynorthwyr Personol yn amrywio. *'Roedd rhai wedi dweud wrth eu cyflogwyr am ddefnyddio eu TU i barhau i dalu CP hyd yn oed os gofynnwyd i'r CP beidio â gweithio; ond doedd eraill ddim wedi cysylltu o gwbl gyda'u cyflogwr'* (tud.6)

- **Ffynonellau gwybodaeth a chyfarpar.** Cyfeiriodd Cynorthwyr Personol at ddiffyg ffynonellau dibynadwy gwybodaeth am y feirws ei hun, *'pryd a ble i gael eu profi, i dderbyn Cyfarpar Diogelu Personol (PPE), ac i ddysgu arferion diogel'* (tud.6). Nodwyd yr anhawster i gael PPE ac yn gyffredinol, ni ddefnyddiwyd canolfannau rhanbarthol oherwydd doedd y Cynorthwyr Personol *'ddim wedi'u cofrestru'n briodol'* (tud.6). Yn absenoldeb gwybodaeth, roedd rhai Cynorthwyr Personol wedi dibynnu ar gyngor gan asiantaethau broceriaeth; fodd bynnag, fel y soniwyd yn gynharach yn y bennod hon, ariennir yr

asiantaethau hyn yn bennaf i gynnig cyfarwyddyd i gyflogwyr yn hytrach na Chynorthwyr Personol.

- **Statws gweithwyr allweddol a gwelededd y rôl.** Mynegodd Cynorthwyr Personol ddryswch ai gweithwyr allweddol oedden nhw ai peidio ac o'u cymharu â'r cymorth a'r gydnabyddiaeth i'r GIG a gweithwyr gofal iechyd rheng flaen ac roedden nhw'n teimlo i gyfraniadau gweithwyr gofal gael eu hanwybyddu.

3.41 Ymhlith awgrymiadau Cynorthwyr Personol am yr hyn fyddai fwyaf defnyddiol iddyn nhw allu ymateb ac addasu i'r pandemig roedd:

- mynediad parod i ddigon o PPE o ansawdd da
- gweithredu profion hygyrch, dibynadwy – ar gyfer presenoldeb y feirws, a gwrthgyrff; a sylweddoli y byddai rhaid cynnal profion yn gyson
- mecanweithiau effeithiol ar gyfer olrhain cysylltiadau er mwyn ceisio atal y feirws rhag lledu
- ffynhonnell cyswllt sengl ar gyfer cymorth a chyngor dibynadwy a chywir
- gwell cyflog, contractau ac amodau gwaith llai ansicr
- cymorth ariannol ar gyfer pobl nad oedd yn gallu gweithio, ond nad oedd yn cael eu talu gan y cyflogwr a heb fod yn gymwynasgar gyfer cynllun ffyrlo'r llywodraeth

3.42 Nod Cerdyn Gweithwyr Gofal ydy helpu i nodi gweithwyr allweddol yn ystod y pandemig ac i '*nabod y rôl sydd gan weithwyr gofal allweddol i gynorthwyo unigolion ymhob cymuned yng Nghymru*' (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2021b). Mae Cynorthwyr Personol yn gymwys ar gyfer y cerdyn digidol sy'n cynnwys mynediad i fudd-daliadau yn cynnwys 'cerdyn arian-yn-ôl' a llinell gymorth llesiant. Yn ogystal, mae canllawiau ar gyfer '*y defnydd hyblyg o Daliadau Uniongyrchol yn ystod y pandemig*' ar gael drwy wefan Gofal Cymdeithasol Cymru (2021c), sy'n cynnwys gwybodaeth megis parhad TU, PPE, problemau cyflogaeth ar gyfer Cynorthwyr Personol a chadw'n ddiogel. Ym mis Mai 2020 yn Lloegr, lansiwyd 'app' Gweithlu Gofal, '*app penodol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol*' er mwyn '*cynorthwyo staff drwy pandemig y coronafeirws*' (Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol, 2020).

Fodd bynnag, caewyd yr app ar 31 Mawrth 2021 a chyngorwyd gweithwyr gofal yn hytrach i dderbyn cylchlythyr Diweddarau Gofal Cymdeithasol Oedolion *'i barhau i dderbyn gwybodaeth, cyngor ac adnoddau iechyd a llesiant gan Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol'*<sup>1</sup>.

- 3.43 Yn nhermau cymorth ariannol ar gyfer Cynorthwyr Personol nad oedd yn gallu gweithio oherwydd Covid-19, cyflwynodd LIC (2021a; 2021b) ddau gynllun oedd ar gael i Gynorthwyr Personol:
- cynllun gwella tâl salwch statudol Covid-19 – cymorth ariannol ar gyfer Cynorthwyr Personol sydd angen hunan-ynysu neu angen bod i ffwrdd o'r gwaith ac angen cymorth. Parhaodd y cynllun tan fis Mawrth 2022
  - cynllun cymorth hunan-ynysu - taliad untro o £500 ar gyfer Cynorthwyr Personol y gofynnwyd iddyn nhw hunan-ynysu gan wasanaeth Profi, Orlhain, Diogelu y GIG.
- 3.44 Ar ben hynny, yn 2020 cyhoeddodd y Prif Weinidog Mark Drakeford daliad bonws o £500 i weithwyr allweddol staff gofal oedd, yn ôl Mark Drakeford i gydnabod gweithlu sydd yn aml *'yn cael ei danbrizio a'i anwybyddu'* (LIC, 2020). Dilynwyd hyn yn ddiweddarach yn 2021 gyda *'chynllun cydnabyddiaeth ariannol y GIG a gofal cymdeithasol'* a ddarparodd daliad untro o £735 (LIC, 2021c). Roedd Cynorthwyr Personol yn gymwys i wneud cais am y ddau gynllun.
- 3.45 I gyflogwyr, mae Sefydliad Gofal Cymdeithasol ar gyfer Rhagoriaeth (SCIE, 2021) yn datgan bod y cymorth o ran Covid-19 yn amrywiol. Ymhlith y sialensiau y cyfeiriwyd atyn nhw roedd Cynorthwyr Personol i ffwrdd o'u gwaith, problemau cytundebol, a mynediad i Gyfarpar Diogelwch Personol (PPE) a'r crochris a godir a amdanyn nhw. Fodd bynnag, mae'r un adroddiad yn amlygu enghreifftiau o gymorth rhagweithiol, canllawiau a chymorth ymarferol gan AauLI a gwasanaethau cymorth TU ac roedd gan feysydd lle ceir cyd-gynhyrchu cadarn gwell dealltwriaeth a galluogi cyflogwyr i lunio eu hymatebion i'r pandemig.

---

<sup>1</sup> <https://workforce.adultsocialcare.uk/join>

3.46 Y camau gweithredu (ac enghreifftiau) a amlygodd SCIE (2021 tud.3&4) eu bod o gymorth:

- cyfathrebu a chynghor cefnogol cynnar a chyson e.e., gwybodaeth am gyflogaeth, taliad salwch a phroblemau cytundebol a help i recriwtio gweithwyr yn ddiogel
- cymorth cymheiriaid e.e., sefydlu grŵp ar-lein, ffôn neu gyfrwng cymdeithasol yn gyflym er mwyn i gyflogwyr gadw mewn cysylltiad a rhannu datrysiadau, gweminarau i rannu syniadau a chynghor megis hawliau a materion cyfreithiol
- hyblygrwydd wrth ddefnyddio Taliadau Uniongyrchol a chymorth i alluogi hyn i ddigwydd e.e., ystyried ffyrdd i gyflawni eu canlyniadau yn absenoldeb CP neu pan fydd gweithgareddau wedi dod i ben, defnyddio Taliadau Uniongyrchol i gadw mewn cysylltiad drwy brynu 'dongles'
- ariannu e.e., drwy gyllid wrth gefn gan wneud penderfyniadau yn gyflym / awdurdodi yn gyflym, cymorth i barhau i dalu Cynorthwyr Personol i gynnal contractau (os nad ydy ffyrlo yn bosibl) neu gyllido cymorth amgen os na fyddai Cynorthwyr Personol yn gallu gweithio f
- cymorth ymarferol e.e., trefnu cyflenwadau cyson o PPE a gwneud hynny'n gyflym, cymorth ar y cyd gyda bwyd, meddyginiaethau a galwadau ffôn cyson

### **Arferion diddorol a nodedig yng Nghymru ac ar draws y DU**

3.47 Mae'r adran olaf yn cyflwyno mentrau ac enghreifftiau o arferion diddorol a nodwyd mewn llenyddiaeth a allai fynd i'r afael â'r materion y cyfeiriwyd atyn nhw gan Gynorthwyr Personol yn yr adolygiad hwn sef:

- recriwtio Cynorthwyr Personol
- hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth o rôl CP
- ynysu galwedigaethol/rhwydweithiau CP

#### *Cofrestrau CP a phhecyn adnoddau CP*

3.48 Ym mis Chwefror 2019, lansiodd yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol ei ymgyrch '*When you care, every **day** makes a difference*' gyda'r nod o

recriwtio pobl newydd 'gyda'r gwerthoedd cywir' i faes gofal cymdeithasol a darparu cymorth i recriwtio a chadw'r 'bobl gywir'<sup>2</sup>. Ym mis Chwefror 2021 lanswyd cam nesaf yr ymgyrch genedlaethol recriwtio gofal cymdeithasol oedolion a'i nod ydy ysbrydoli pobl sydd â'r gwerthoedd cywir a'r agwedd briodol i ystyried gyrfa ym maes gofal (Skills for Care 2021). Mae gwefan '[everyday is different](#)' yn cynnwys adran ar rôl CP a swyddi gwag ar gyfer Cynorthwyr Personol. Yng Nghymru, mae'r ymgyrch genedlaethol ar gyfer gofal cymdeithasol a blynyddoedd cynnar a gofal plant [Gofalwn Cymru /We Care Wales](#) yn rhan o brosiect pedair mlynedd i gychwyn i ddenu a recriwtio i'r sector gyda'r nod o ddenu mwy o bobl yng Nghymru i rolau ym maes gofal mwy o bobl, (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2019d). Mae'r wefan yn cynnwys rolau yn y sector megis gwasanaethau gofal yn y cartref, gofal cartref, gwasanaethau cymdeithasol a byw â chymorth, ac eto mae'n aneglur a ydy'r safle yn cynnwys gwybodaeth am rôl CP a swyddi gwag cyfredol.

- 3.49 Enghraifft o Gymru o gynorthwyo recriwtio, hyrwyddo rôl CP a chyflogwyr ydy Porth CP Cyngor Sir y Fflint (2021). Mae'r porth rhyngweithiol yn darparu cofrestr o'r Cynorthwyr Personol sydd ar gael i'w cyflogi ar gyfer derbynwyr TU yn yr ALI a cheir yno hefyd dudalen hafan cyflogwyr a Chynorthwyr Personol. Gall cyflogwyr chwilio am Gynorthwyr a chyrchu llawer o wybodaeth -'cyflogi CP', 'yswariant', 'gwylliau blynyddol', a 'hyfforddiant i gyflogai'. I Gynorthwyr Personol, yn ogystal ag ychwanegu eu manylion ar y gofrestr os ydyn nhw ar gael i'w cyflogi, ceir llawlyfr CP, Cod Ymddygiad CP a mynediad i Raglen Cymorth i Gyflogai AauLI. Mae dolen gyswllt ar wahân yn arwain CP at e-Ddysgu (drwy 'Grey Matter Learning') sy'n cynnig ystod o gyrsiau achrededig. Nododd Gwirio Sicrwydd Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) (2021) waith tîm TU Sir y Fflint yn mynd i'r afael â sialensiau recriwtio a *chadw gweithlu CP drwy ail-lunio tudalennau TU y wefan a chreu porth CP a'i fod yn 'darparu'r wybodaeth a'r cyngor y mae eu hangen i'w galluogi i wneud dewis deallus'* (tud.2).
- 3.50 Wedi'i ddatblygu gan weithwyr allweddol proffesiynol o sefydliadau partner yn cynnwys Unison Cymru Wales, Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen, mae

---

<sup>2</sup> <https://www.gov.uk/government/news/new-campaign-to-recruit-thousands-more-adult-social-care-staff>

[‘The Personal Assistants Online Guidebook’](#) yn adnodd dwyieithog ar-lein wedi'i anelu at y rhai sydd eisoes yn gweithio fel CP a'r rhai hyn oedd yn ystyried ymuno â'r proffesiwn i ddysgu rhagor am y rôl.

#### *Mentrau recriwtio yn Lloegr*

- 3.51 Nododd Woolham et al (2019a) fod enghreifftiau i recriwtio myfyrwyr fel Cynorthwyr Personol fel rhan o'u lleoliad ymarferol wedi bod yn *‘llwyddiannus iawn i ddiwallu anghenion y cyflogwr a'r myfyriwr’* (tud.84). Am gyfnod byr fel arfer roedd hyn, oherwydd byr oedd cyfnod eu lleoliad ymarferol. Cynigiwyd enghreifftiau lle fel CP dewisodd rhai myfyrwyr, ar ôl ennill eu cymhwyster proffesiynol, wedi dewis parhau i weithio fel CP. Yn gysylltiedig â hyn mae gwaith Canolfan Anabledd Sheffield ar gyfer Byw'n Annibynnol, wrth ymateb i broblemau recriwtio CP yn barhaus, a weithiodd gyda darparwyr addysg lleol i godi ymwybyddiaeth o rôl CP ac o swyddi gwag ymhlith eu myfyrwyr (Skills for Care, dim dyddiad). Er i waith blaenorol gyda phrifysgolion gael hyn yn ddull llwyddiannus o recriwtio Cynorthwyr Personol, nodwyd bod *‘diffyg dealltwriaeth gan rai myfyrwyr o amrywiaeth rôl CP heb fod yn ymwybodol o'r cyfleoedd ar gyfer datblygiad a dilyniant gyrfaol’* (tud.2). Gyda'r nod o ddelio gyda'r broblem hon, cynigwyd chwe gwern gan gyflogwyr unigol a Chynorthwyr Personol i fyfyrwyr oedd yn astudio cyrsiau perthnasol ym Mhrifysgol Sheffield Hallam. Hefyd, cynhaliwyd ffeiriau gyrfaol ychwanegol a sesiynau galw heibio gyda gwasanaeth gyrfaedd a chyflogaeth yn y brifysgol. Ar adeg yr adroddiad hwn, ymhlith y canlyniadau roedd cynnydd yn y nifer oedd yn ymweld â gwefan Anabledd Sheffield, 21 o bobl wedi cofrestru'n llawn i fod yn Gynorthwyr Personol ac 19 pellach wedi cwblhau ceisiadau yn rhannol. Yn ychwanegol, roedd gan wasanaeth cyflogaeth y brifysgol hysbyseb byw parhaol yn hyrwyddo cofrestr a swyddi gwag a chynigiwyd sesiynau i fyfyrwyr fel rhan o ddyddiau astudio sgiliau ar draws y Gyfadran Iechyd a Llesiant.
- 3.52 Ymhlith cynlluniau peilot eraill a ariannwyd gan Skills for Care i brofi dulliau arloesol o fynd ati i recriwtio Cynorthwyr Personol oedd:

- [My Life - Pathways to employment](#) – recriwtio darpar Gynorthwywyr Personol o'r gymuned, yn eu gwahodd i bum sesiwn i ddysgu rhagor am y rôl a datblygu eu sgiliau. Mae'n cynnwys asesu darpar ymgeiswyr drwy broses wneud cais gydag 'agwedd positif' er mwyn sicrhau bod ganddyn nhw'r gwerthoedd a'r arferion cywir.
- [SHIP Transforming Care Partnership – Hyrwyddo rôl CP i fyfyrwr lleol](#) - gweithio gyda Phrifysgol Portsmouth a Phrifysgol Southampton i ddatblygu deunyddiau hyrwyddo, megis fideos a thafenni, i hyrwyddo rôl CP ymhlith myfyrwyr a gweithio gydag ysgolion a cholegau lleol i godi ymwybyddiaeth o rôl CP.
- [Cyngor Sir Swydd Nottingham– hyrwyddo rôl CP ymhlith cymunedau gwledig ac anodd eu cyrraedd](#) – gweithgareddau hyrwyddo wedi'u targedu mewn cymunedau gwledig ac ymhlith grwpiau anodd eu cyrraedd er mwyn cynyddu nifer o Gynorthwywyr Personol ar eu cyfeirlyfr. Gweithion nhw hefyd gyda Chymdeithas Genedlaethol y Byddar i wneud eu gwybodaeth ar-lein a'r hyfforddiant sefydlu yn hygyrch i'r gymuned fyddar. Fe wnaethon nhw wella ar eu targed o gael 24 o bobl ar eu rhaglen, gyda 66 o ymgeiswyr drwy'r prosiect drwyddi draw.

#### *Academi waith yn seiliedig ar sector (SBWA)*

- 3.53 Mae rhaglen academi waith yn seiliedig ar sector yn *'helpu i baratoi ar gyfer y rhai sy'n derbyn budd-daliadau diweithdra i wneud cais am swyddi mewn maes gwaith gwahanol'* (Adran Waith a Phensiynau, 2020). Mae SBWA yn cynnig dull hyblyg o fynd ati ac mae lleoliadau ar agor i holl geiswyr swydd 18 oed a throsodd. Ariannodd Skills for Care (2019) bedwar sefydliad i dreialu dull (SBWA) o fynd ati i recriwtio Cynorthwywyr Personol i weithio gyda chyflogwyr unigol. Anogwyd sefydliad peilot i recriwtio a chynorthwyo pobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yng ngweithlu gofal cymdeithasol oedolion yn cynnwys dynion, y rhai o ardaloedd difreintiedig a'r rhai sydd wedi bod yn ddi-waith tymor hir.
- 3.54 Roedd Skills for Care (2019) yn cydnabod 'er mai cyfyng oedd y dystiolaeth o ganlyniadau positif i gyfranogwyr o ran sicrhau swydd, cafwyd thystiolaeth bod cyfranogwyr wedi ennill buddion 'meddalach' o ran hunan-hyder ac

ysgogiad a allai effeithio ar eu siawns o sicrhau cyflogaeth yn y dyfodol' (tud.6). Ymhlith y ffactorau llwyddiant a nodwyd roedd cynnydd mewn sgiliau a hyder Cynorthwyr Personol a chyflogwyr, proffil uwch a enw da gwell i'r sefydliadau oedd yn treialu'r prosiect, ac ymwybyddiaeth ehangach o Gynorthwyr Personol a dull SBWA o fynd ati i recriwtio Cynorthwyr Personol. Fodd bynnag, y sialensiau oedd recriwtio Cynorthwyr Personol a chyflogwyr i'r rhaglenni a'u cadw drwy gydol y rhaglenni a gwaith aml-asiantaethol effeithiol. Cyfeiriodd dysgu defnyddiol at:

- **gynllun a chyflenwi'r rhaglen** -yr angen i gynnwys Cynorthwyr Personol a chyflogwyr unigol, datblygu arbenigedd yn fewnol a gweithio'n effeithiol mewn partneriaeth, hyrwyddo cyfleoedd SBWA yn eang, osgoi amseroedd brig gwyliau i gynnal rhaglenni a chynnig opsiwn rhan amser lle bo'n bosibl.
- **recriwtio Cynorthwyr Personol a chyflogwyr** – buddsoddi amser ac adnoddau ar y dechrau, mabwysiadu dull o fynd ati i recriwtio ar sail gwerthoedd, cyfathrebu parhaus.

#### *Rhwydweithiau Cynorthwyr Personol*

- 3.55 Ac eithrio un, ni wnaeth y chwiliad llenyddiaeth nodi enghreifftiau o rwydweithiau cymorth cymheiriaid ar gyfer Cynorthwyr Personol yng Nghymru. Mae Canolfan Gydwethredol Cymru (dim dyddiad) yn disgrifio Mentrau Cydwethredol Cynorthwyr Personol fel '*dewis amgen ar gyfer asiantaethau gofal sy'n gosod staff a'r rhai sy'n derbyn gofal yn gyntaf*'. Mae'r daflen wybodaeth '*Cynorthwyr Personol yn Dod at ei Gilydd /Personal Assistants Come Together*' yn gwahodd Cynorthwyr Personol i *gysylltu â'i gilydd*' er mwyn cael cymorth. Ni welwyd unrhyw wybodaeth am niferoedd na chwaith enghreifftiau o Fentrau Cydwethredol Cynorthwyr Personol yng Nghymru. Cafwyd un enghraifft o rwydweithiau cymorth ar gyfer Cynorthwyr Personol ar wefan Rhwydwaith Cynorthwyr Personol Yr Alban (dim dyddiad) sydd yn cynnig, ar wahân i wybodaeth a chynghor, cyrsiau dysgu a swyddi gwag, ddigwyddiadau rhwydweithio ar gyfer Cynorthwyr Personol a chyfleoedd i Gynorthwyr Personol '*drafod eu hanghenion a rhannu eu profiadau*'.



3.56 Mae menter ar y cyd rhwng Llywodraeth yr Alban, Cymdeithas Addysg y Gweithwyr (WEA) ac UNISON, mae rhwydwaith CP yr Alban yn gwahodd Cynorthwyr Personol i gyrchu '*rhwydwaith cefnogol o weithwyr gofal eraill, i leisio'ch barn, cwrdd â Chynorthwyr Personol a gweithio a rhannu profiadau gyda nhw*'. Yn ogystal, mae Cymdeithas Addysg y Gweithwyr - WEA (dim dyddiad) yn rhoi'r prosiect ar ben ffordd, yn cynnig canllawiau dros y ffôn ac e-bost, cymorth ac yn cyfeirio, yn darparu cyngor a cymorth annibynnol yn cynnwys cyngor cyfreithiol, gwasanaethau eiriolaeth a chyfryngu a chymorth ar-lein drwy'r wefan a'r cyfryngau cymdeithasol. Ni nodwyd unrhyw wybodaeth bellach h.y. nifer y Cynorthwyr Personol wedi cofrestru gyda'r rhwydwaith na manylion am ddigwyddiadau /fforymau rhwydweithio nac adborth gan Gynorthwyr Personol yn y chwiliad.

*Modelau amgen gofal*

3.57 Mewn papur trafod ar gyfer Sefydliad Gofal Cyhoeddus, mae Watson (2020, tud.4) yn cyfeirio at fodolau amgen o ofal, gan ddisgrifio 'prosiect sandbox' a gynhaliwyd gan Gomisiwn Ansawdd Gofal (CQC) drwy Gronfa [Regulators' Pioneer Fund](#) er mwyn ystyried datblygiad safonau rheoleiddiol ar gyfer Cynorthwyr Personol, mentrau micro a sefydliadau (neu gyrff) ymbarél. Yn benodol, mae'r prosiect yn ffocysu ar 'os a sut' i reoleiddio sefydliadau ymbarél sy'n:

- recriwtio pobl sydd am weithio fel gofalwyr â thâl
- asesu gwybodaeth, sgiliau ac addasrwydd ymgeiswyr
- matsio gweithwyr gofal a chymorth gyda'r bobl a hoffai gael gofal yn eu cartref
- cynorthwyo'r gweithwyr hyn i ennill sgiliau newydd a gwybodaeth yn ôl yr angen
- gweithwyr cymorth i gytuno ar y modd y cynigir gofal a chymorth ar gyfer y rhai y maen nhw'n gofalu amdanyn nhw
- monitro ansawdd a diogelwch y gwasanaeth a gynigir

3.58 Mae sefydliadau fel hyn yn creu math newydd o weithlu hunan-gyflogedig gyda chysylltiadau yn y gymuned leol sy'n seiliedig ar gysylltiadau hirdymor

rhwng yr unigolyn a'u cefnogwyr. Mae tuedd hefyd iddyn nhw ddefnyddio egwyddorion a dulliau timau hunan-reoli gyda diddordeb cryf mewn rhwydweithio cymunedol a dulliau o fynd ati i gynorthwyo yn seiliedig ar asedau a chryfderau.

3.59 Cynnig Y 'Sandbox' – rownd 3: Timau gofal cymunedol yn y cartref (CQC, dim dyddiad) – *'dull o gydweithio gyda darparwyr o fynd ati ydy hyn sy'n cyflenwi modelau gwasanaeth newydd ac effeithiol o bosibl* (tud.1). Gan sylweddoli bod sefydliadau yn dod i'r amlwg sy'n cefnogi Cynorthwyyr Personol a darparwyr micro eraill, mae CQC yn cydnabod bod hwn yn ddull newydd o allu cynnig gofal gyda llawer o fanteision. Nod y 'sandbox' ydy *'mynegi' gliriach yr hyn ydy model gofal a chyd-lunio diffiniad o'r hyn yr hystyrir yn dda yn y sector'* (tud.3). Ymhlith manteision y 'sandbox' a ragwelir i Gynorthwyyr Personol a chyflogwyr (tud.4) mae:

- gofal sydd wedi'i bersonoli fwy gartref sy'n fwy tebygol o wella llesiant a gostwng y nifer sy'n mynd i mewn i ysbytai neu i gartrefi gofal
- ffordd i bobl fwynhau gwasanaeth dull-CP heb o reidrwydd orfod cyflogi a rheoli eu gofalwyr cyflogedig yn uniongyrchol
- opsiwn dull-CP ar gyfer pobl sy'n cynnwys trosolwg rheoleiddiol
- mae gan Gynorthwyydd Personol yr opsiwn o weithio gyda neu drwy sefydliad ymbarél a all gynnig cymorth busnes a phroffesiynol iddyn nhw, cynnig cyflenwi cyfnod salwch ac absenoldeb, monitro ansawdd ac amddiffyn rhag disgwyliadau anaddas neu ormodol.

3.60 Gohiriwyd Rownd 3 o'r 'sandbox' rheoleiddiol yn ystod Covid-19 (CCQ, 2020). Fodd bynnag, mae Watson (2020, tud.4) yn awgrymu hyd yma bod dyddiad, y gwaith a gynhaliwyd ar y prosiect wedi bod yn bositif ac yn *'debygol o gynhyrchu statws ffurfiol ar gyfer y sefydliadau hyn a fydd yn cynnwys mabwysiadu set o safonau arolygu a'r rheiny yn dod yn rhan ddilys o'r fframwaith rheoleiddiol.'*

### **Crynodeb o'r llenyddiaeth**

3.61 Tu hwnt i'r papurau academaidd y cyfeiriwyd atyn nhw yn yr adolygiad hwn, prin oedd y cyhoeddiadau academaidd oedd yn ffocysu'n benodol ar

broblemau allweddol gweithlu CP o safbwynt a barn y Cynorthwyr Personol eu hunain. Ni nodwyd cyhoeddiadau oedd yn ystyried yn benodol sut mae newidynnau megis oed, ethnigrwydd, rhywedd yn effeithio ar fywydau, gwaith a phrofiadau gweithlu CP.

3.62 Serch hynny, mae'r llenyddiaeth academiaidd a ddefnyddiwyd, ynghyd â nifer o gyhoeddiadau llenyddiaeth 'lwyd' wedi helpu i osod cyd-destun yr astudiaeth ac wedi cyfrannu at fynd i'r afael â nodau 2 a 3 o'r astudiaeth drwy:

- nodi problemau allweddol gweithlu CP (yn cynnwys effaith Covid-19).  
Roedd y rhain yn cynnwys:
  - Diffyg cydnabyddiaeth a gwelededd y rôl
  - Arwahanu galwedigaethol a diffyg rhwydweithiau cymorth
  - Telerau ac amodau, a chytundebau cyflogaeth
- nodi arferion diddorol ac ymarfer nodedig yng Nghymru ac ar draws y DU. Cyfeiriodd enghreifftiau at:
  - Recriwtio Cynorthwyr Personol
  - Hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth o rôl CP
  - Rhwydweithiau CP
- ystyried meysydd i'w gwella
- bod yn sail i arolygon ar-lein a gwaith maes ansoddol

3.63 Mae rhai o ganfyddiadau mwy arwyddocaol yr adolygiad yn cyfeirio at yr angen i ystyried Cynorthwyr Personol fel elfen bwysig o system ehangach iechyd a gofal cymdeithasol a sicrhau eu bod yn rhan o'r broses o lunio newidiadau sy'n effeithio ar eu cyflogaeth. Mae'r adolygiad wedi cadarnhau pwysigrwydd ystyried Cynorthwyr Personol wrth ddatblygu ymatebion strategol sydd wedi'u hanelu at sicrhau gweithlu gofal cymdeithasol cryf a chynaliadwy. Mae'n galonogol bod yr adolygiad wedi datgelu nifer o fentrau i gynnig cymorth cymheiriaid i Gynorthwyr Personol i godi ymwybyddiaeth o'r rôl a chynorthwyo'r broses o recriwtio a chadw Cynorthwyr Personol a gellid ystyried hyn ar draws Cymru.



## 4. Canfyddiadau: Arolygon ar-lein Cymru gyfan gyda Chynorthwyr Personol a chyflogwyr

4.1 Mae'r bennod hon o'r adroddiad yn cyflwyno canfyddiadau arolygon dwyieithog Cymru gyfan o Gynorthwyr Personol a'r rhai sy'n cyflogi Cynorthwyr Personol. Nod arolwg Cynorthwyr Personol oedd dod i ddeall eu rôl yn well, y sgiliau sydd ganddyn nhw a'r sialensiau y maen nhw'n eu hwynebu<sup>3</sup>. Nod arolwg y cyflogwyr oedd deall eu safbwynt ar gyflogi Cynorthwyr Personol yn well a'r problemau sy'n gysylltiedig â'u cyflogaeth.

4.2 Trefnir y canfyddiadau yn bum maes:

- **cysylltiad cyflogaeth** – canfyddiadau ar y modd y mae cyflogwyr yn recriwtio Cynorthwyr Personol a pha mor hir mae Cynorthwyr Personol wedi bod yn gweithio i'w cyflogwyr.
- **cyllido a chymorth** – canfyddiadau ar y cyllido a'r cymorth y mae Cynorthwyr Personol yn eu derbyn a'u perthynas gyda'u cyflogwyr.
- **telerau ac amodau** – canfyddiadau ar drefniadau cytundebol, yr oriau dan gytundeb, cyflog a buddion.
- **hyfforddiant, datblygiad a chymorth** – canfyddiadau ar hyfforddiant, datblygiad a chymorth a gynigir gan gyflogwyr i Gynorthwyr Personol a'r cymwysterau sydd gan Gynorthwyr Personol.
- **Demograffeg** – canfyddiadau ar ddemograffeg ymatebwyr i'r arolwg

4.3 Mae pob un o'r pum maes hyn yn cynnwys rhagarweiniad gyda manylion pellach. Ar gyfer pob un o'r rhain, rydyn ni'n cyflwyno canfyddiadau arolwg y cyflogwyr ac yna arolwg y Cynorthwyr Personol. Yn hytrach na'u cyflwyno fesul arolwg, cyflwynir y canlyniadau fesul thema. O wneud hyn, gall y darlennydd gymharu'n haws.

---

<sup>3</sup> Lluniwyd rhai o gwestiynau arolwg CP ar gyfer cael gwybodaeth am hyd at dri unigolyn y mae pob CP yn eu cynorthwyo. Wrth gyfeirio at nifer o bobl a gwblhaodd yr arolwg, rydyn ni'n nodi nifer yr ymatebwyr yn hytrach na nifer yr ymatebion. Er enghraifft, gallai un ymatebydd fod wedi cynnig tri ymateb i un cwestiwn. Felly, gallai nifer yr ymatebion fod yn uwch na nifer yr ymatebwyr .

- 4.4 Cyflwynir y canfyddiadau ar sail Cymru gyfan gan mai nifer fechan o ymatebion a dderbyniwyd ar rai meysydd. Darperir cyfradd ymatebion AauLI yn yr adran ar ddemograffeg (para. 4.62). Ni atebwyd rhai cwestiynau o gwbl gan ymatebwyr. Nodir y nifer o ymatebon a dderbyniwyd fesul cwestiwn o fewn y canfyddiadau.

### Cysylltiadau cyflogaeth

- 4.5 Nod yr ymchwiler oedd dod i ddeall nifer y Cynorthwywyr Personol a gyflogir gan unigolyn, sut mae cyflogwyr yn dod o hyd i Gynorthwywyr Personol a'u cadw, a pha mor hir mae Cynorthwywyr Personol wedi bod gyda'u cyflogwr(wyr).

#### *Arolwg Cyflogwyr*

- 4.6 Gofynnwyd cwestiwn cyntaf yn arolwg y cyflogwyr er mwyn dod i ddeall statws cyllido y cyflogwr yn well. Os nododd ymatebwyr nad oedden nhw'n cyflogi CP, yna gofynnwyd cwestiynau demograffig sylfaenol iddyn nhw iddyn nhw. Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos bod y cyfan o Daliad Uniongyrchol 75% o ymatebwyr yn mynd tuag at gyflogi CP, tra bod 24% yn defnyddio cyfuniad o'u TU a'u harian eu hunain.

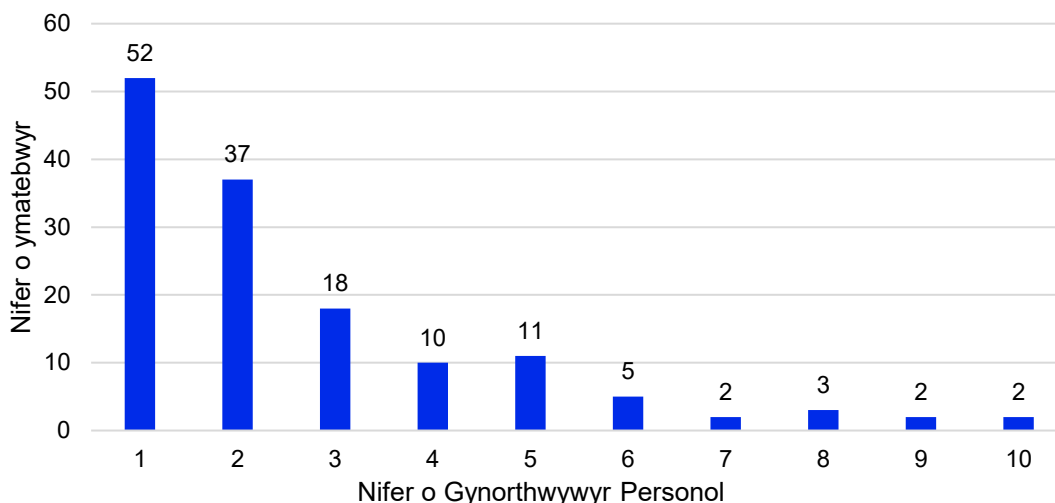
**Tabl 5: Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio'ch cyllido?**

	Nifer o ymatebwyr	Canran yr ymatebwyr (%)
Rwyf yn cyflogi Cynorthwydd(wyr) Personol gan ddefnyddio Taliad Uniongyrchol gan fy awdurdod lleol	120	75
Rwyf yn cyflogi Cynorthwydd(wyr) Personol gan ddefnyddio cyfuniad o'r Taliad Uniongyrchol gan fy awdurdod lleol a fy arian fy hun	39	24
Dydw i ddim yn cyflogi Cynorthwydd(wyr) Personol, ond rydw i'n derbyn Taliad Uniongyrchol gan fy awdurdod lleol	2	1
<b>Cyfanswm nifer yr ymatebion</b>	<b>161</b>	<b>100</b>

- 4.7 O sefydlu'r modd y mae cyflogwr yn ariannu eu Cynorthwywyr Personol, mae hefyd yn bwysig deall sawl CP sydd gan bob cyflogwr. Nododd 52 (37%) o ymatebwyr eu bod yn cyflogi 1 CP a nododd 37 (26%) eu bod yn

cyflogi 2. Fodd bynnag, cymedr<sup>4</sup> (cyfartaledd) y nifer<sup>5</sup> o Gynorthwyyr Personol a gyflogir ydy 2.68 a'r canolrif <sup>6</sup> ydy 2. Seilir y niferoedd hyn ar 142<sup>7</sup> o ymatebion.

**Ffigwr 1: Nifer o Gynorthwyyr Personol sydd gan pob cyflogwr**



4.8 Gofynnodd yr arolwg ers pryd y bu pob cyflogwr yn cyflogi **unrhyw** CP. Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos o'r 144 o ymatebion a dderbyniwyd, roedd y bobl oedd wedi cyflogi CP am gyfnod o dros 3 blynedd yn cyfrif am 67% o gyfanswm yr ymatebion. Gofynnwyd hefyd i bob un o'r cyflogwyr ers pryd roedden nhw wedi bod yn cyflogi eu Cynorthwyyr Personol **cyfredol** (dangosir hyn yn [Ffigwr 9](#)).

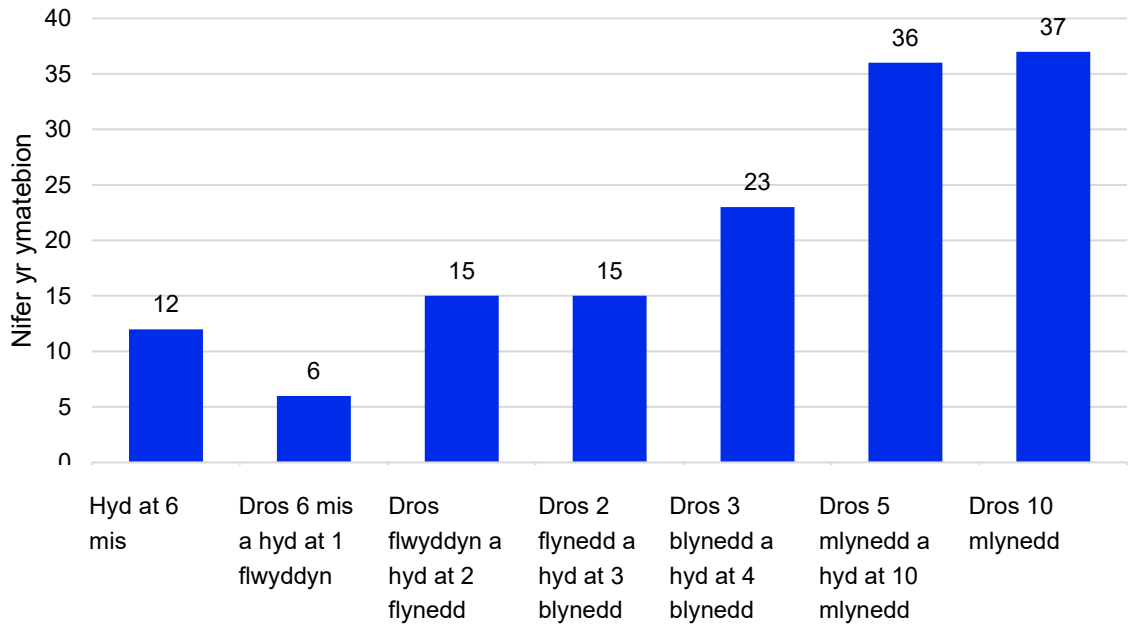
**Ffigwr 2: Ers pryd bu cyflogwyr yn cyflogi unrhyw CP ar gyfer cymorth**

<sup>4</sup> Y cymedr ydy math o gyfartaledd. Amcangyfrifir cymedr drwy adio'r holl werthoedd a rhannu gyda nifer y gwerthoedd. Mae'n dangos canolbwynt mathemategol set o rifau.

<sup>5</sup> Diben y tri chwestiwn dilynol oedd casglu gwybodaeth am y nifer o Gynorthwyyr Personol y mae pob unigolyn yn eu cyflogi. Roedd y cwestiynau hyn yn gofyn i'r ymatebwyr nodi sawl CP maen nhw'n ei gyflogi fesul categorïau gwahanol. Dylai cyfansymiau ar gyfer y cwestiynau hyn fod yn union yr un fath. Fodd bynnag, mewn rhai achosion roedd y nifer yn amrywio ychydig, efallai oherwydd camgymeriad (camgymeriad pwy?) neu oherwydd nad oedd y cyflogwr yn gwybod yr ateb i gwestiwn. Yn yr achosion hyn, cymeron ni mai cyfanswm nifer y Cynorthwyyr Personol a gyflogwyd oedd canolrif y cyfansymiau a amcangyfrifwyd ar gyfer pob cwestiwn.

<sup>6</sup> Mae'r canolrif hefyd yn fath o gyfartaledd. Y gwerth canol ydy e ar ôl rhoi'r gwerthoedd yn eu trefn o'r lleiaf i'r mwyaf

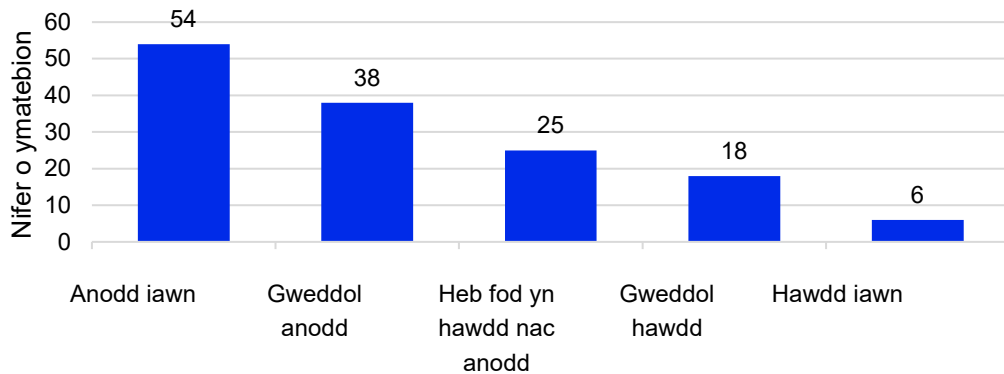
<sup>7</sup> Cafwyd 143 o ymatebion i gwestiynau am Gynorthwyyr Personol ond nodwyd un ymateb fel allanolyn a'u ddileu.





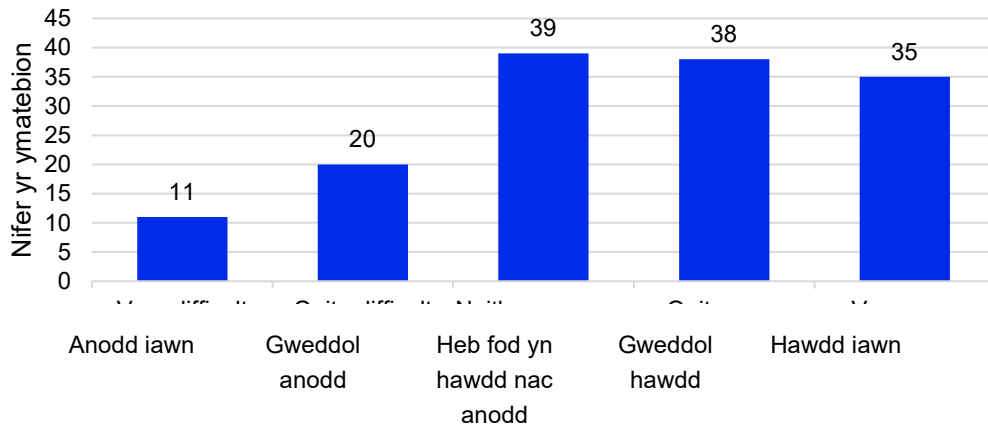
4.9 Nod arall yr ymchwil oedd dod i ddeall pa mor anodd oedd cyflogwyr yn ei chael i recriwtio a chadw Cynorthwywyr Personol. Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos o'r 141 o ymatebion a dderbyniwyd bod 92 (65%) o gyflogwyr wedi nodi eu bod yn ei chael hi'n eitha anodd neu'n anodd iawn i recriwtio Cynorthwywyr Personol.

**Ffigwr 3: Pa mor anodd ydych chi'n ei chael i recriwtio Cynorthwywyr Personol?**



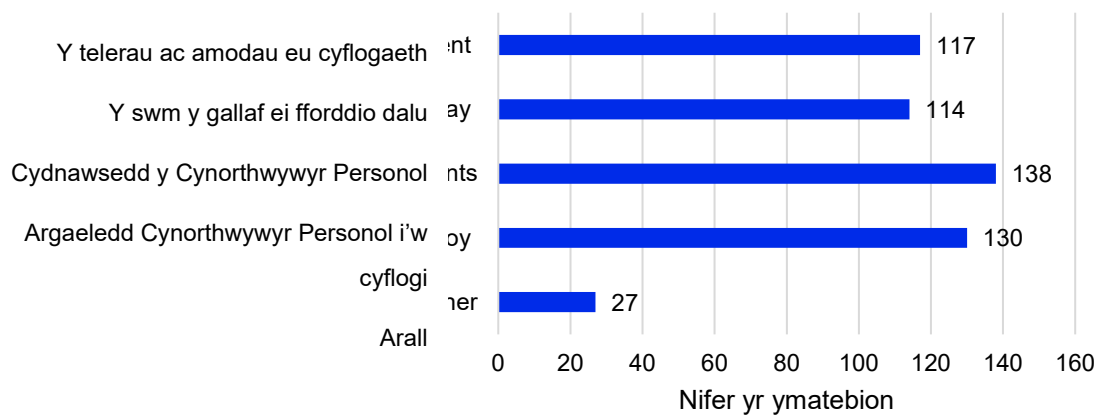
4.10 Fodd bynnag, mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos, unwaith mae Cynorthwywyr Personol yn cael eu recriwtio, mae dros 50% o gyflogwyr yn ei chael hi'n hawdd neu'n hawdd iawn i'w cadw. Gofynnwyd i ymatebwyr hefyd, sawl CP oedd wedi gadael eu cyflogaeth yn ystod y 12 mis diwethaf. O'r 144 o gyflogwyr a atebodd y cwestiwn hwn, nododd 87 CP eu bod wedi gadael eu cyflogaeth yn ystod y 12 mis diwethaf. Felly nifer gymedr (cyfartaledd) y Cynorthwywyr Personol oedd wedi gadael eu cyflogaeth yn ystod y 12 mis diwethaf oedd 0.6. Gellir dehongli hyn fel â ganlyn: am bob 5 cyflogwr unigol, gadawodd 3 CP eu cyflogaeth yn ystod yn 12 mis diwethaf. Mae'r data hefyd yn dangos na chollodd dros 50% o gyflogwyr unigol unrhyw CP yn ystod y cyfnod hwn.

**Ffigwr 4: Pa mor anodd ydych chi'n ei chael i gadw Cynorthwywyr Personol (h.y., cadw staff)?**



4.11 I geisio deall rhai o'r rhwystrau sy'n wynebu cyflogwyr wrth recriwtio a chadw staff, gofynnwyd i ymatebwyr pa ffactorau oedd bwysicaf iddyn nhw wrth recriwtio a chadw Cynorthwywyr Personol. Mae'r cyflogwyr a ymatebodd yn nodi mai'r ffactor bwysicaf oedd bwysicaf oedd cydweddoldeb (compatibility) Cynorthwywyr Personol. Yn dilyn hyn roedd argaeledd Cynorthwywyr Personol i'w cyflogi, telerau ac amodau cyflogaeth ac ystyriaethau ariannol.

**Ffigur 5: Pa mor bwysig ydy'r ffactorau canlynol wrth recriwtio a chadw Cynorthwywyr Personol?**



#### *Arolwg CP*

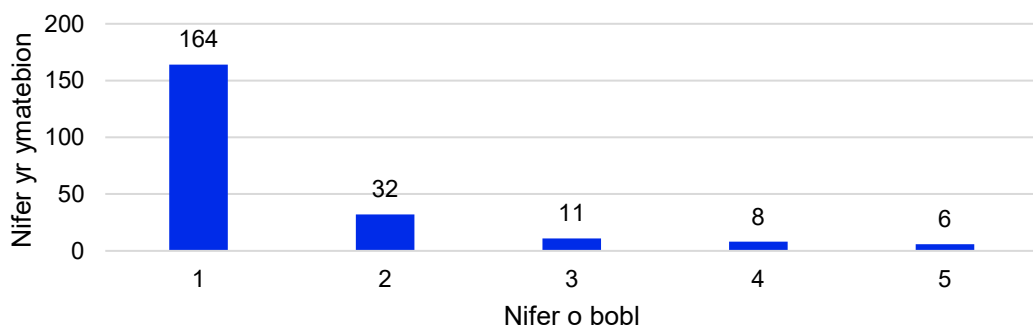
4.12 Defnyddiwyd y cwestiwn cyntaf yn arolwg CP i ddod i ddeall statws cyflogaeth yr ymatebwyr yn well. Nododd y mwyafrif o ymatebwyr eu bod yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan yr unigolyn roedden nhw'n ei g/chynorthwyo.

**Tabl 6: Pa osodiad sy'n disgrifio orau eich cyflogaeth fel Cynorthwydd Personol?**

	Nifer yr ymatebwyr	Canran yr ymatebwyr (%)
Rwyf yn cael fy nghyflogi'n uniongyrchol fel CP i gynorthwyo o leiaf un unigolyn. Y person neu'r bobl rwyf yn eu cynorthwyo neu eu teuluoedd sy'n trefnu fy nghyflog, treth ac Yswiriant Cenedlaethol.	202	91
Rwyf yn hunan-gyflogedig i ddarparu cymorth i o leiaf un unigolyn. Rwyf wedi cofrestru gydag HMRC at ddibenion cynorthwyo pobl. Y bobl yr wyf yn eu cynorthwyo sy'n talu fy nghyflog, ond rwyf yn gwneud fy nhrefniadau fy hun o ran y dreth a chyfraniad Yswiriant Cenedlaethol.	13	6
Mae'r ddau osodiad yn berthnasol i mi	6	3
<b>Cyfanswm yr ymatebion</b>	<b>221</b>	<b>100</b>

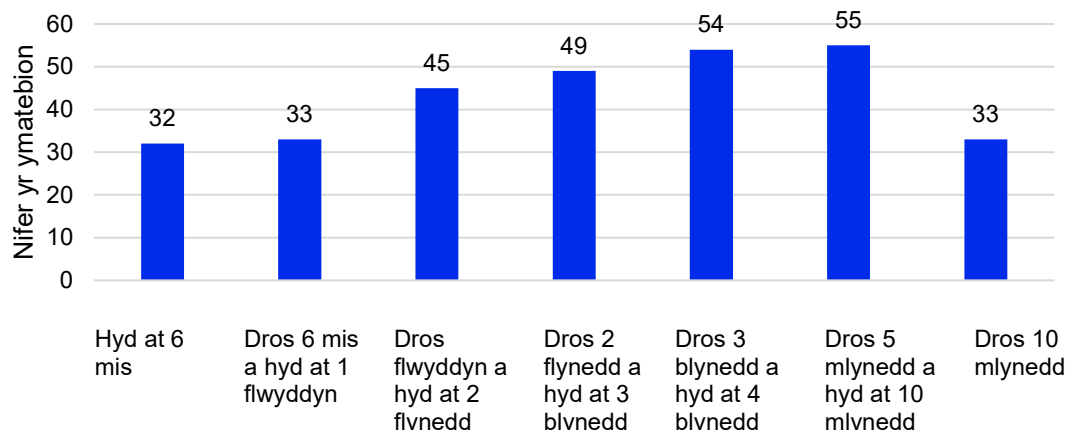
- 4.13 Gofynnwyd i ymatebwyr faint o bobl roedden nhw'n eu cynorthwyo yn eu rôl fel CP. O'r 221 o ymatebion a dderbyniwyd, y nifer gymedr (cyfartaledd) o bobl y mae pob CP yn eu cynorthwyo ydy **1.46**. Nododd 164 (74%) o ymatebwyr mai dim ond **1** unigolyn y maen nhw'n ei c/chynorthwyo (yr ystadegyn hwn ydy'r canolrif hefyd).

**Ffigwr 6: Faint o bobl ydych chi'n eu cynorthwyo yn eich rôl fel Cynorthwydd Personol?**



- 4.14 Gofynnodd yr arolwg ers pryd y bu pob ymatebydd yn gweithio fel CP. Derbyniwyd 301 o ymatebion. Mae Ffigwr 7 yn dangos nad oes fawr o amrywiaeth rhwng nifer yr ymatebion ar gyfer pob opsiwn. Roedd hyn yn amrywio o 32 (11%) o ymatebion i 55 (18%) o ymatebion. Yr opsiwn mwyaf poblogaidd (moddol) oedd mwy na 5 mlynedd a hyd at 10 mlynedd, ar 55 o ymatebion..

**Ffigwr 7: Ers faint ydych chi wedi bod yn Gynorthwydd Personol ar gyfer pob unigolyn yr ydych yn eu cynorthwyo ar hyn o bryd?**



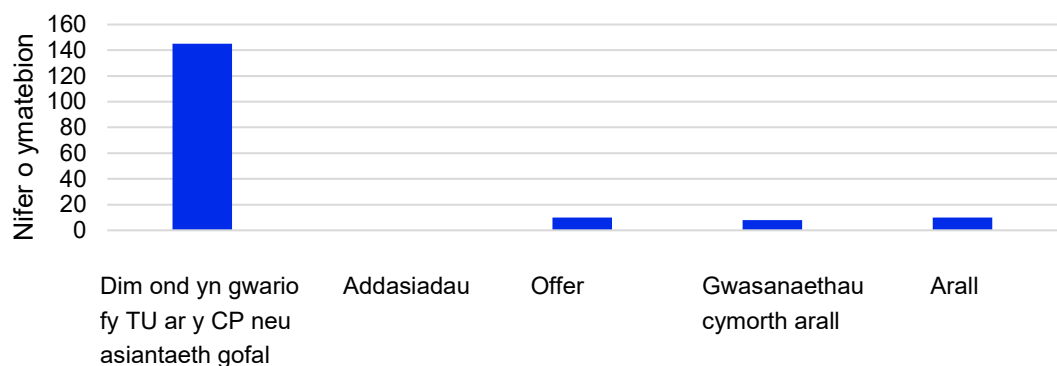
### Ariannu a chymorth

- 4.15 Rhan bwysig o'r ymchwil hwn ydy deall y broses o ariannu CP yn well, y cymorth y maen nhw'n ei dderbyn a'r berthynas sydd rhyngddyn nhw a'u cyflogwr. Canolbwyntiodd rhan fawr o'r arolwg ar hyn. Isod, ceir y canfyddiadau.

#### *Arolwg Cyflogwyr*

- 4.16 Ni ddefnyddir TU ar gyfer CP yn unig. Felly gofynnwyd un cwestiwn ar beth roedd cyflogwyr yn gwario eu TU, ar wahân i oriau cymorth CP neu asiantaeth gofal. Aml-ddewis oedd y cwestiwn a derbyniodd 159 o ymatebion. Nododd 145 (91%) o ymatebwyr eu bod yn gwario eu TU ar oriau cymorth yn unig. Roedd hyn yn sylweddol uwch nag unrhyw ymateb arall.

**Ffigwr 8: Ar beth ydych chi'n gwario eich Taliad Uniongyrchol?**



- 4.17 Gofynnwyd i gyflogwyr sawl awr o gymorth maen nhw'n eu derbyn bob wythnos. Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos y darperir y

mwyafrif o oriau gofal gan Gynorthwyr Personol. Mae'r data yn dangos bod nifer yr oriau a ariennir gan y DPS yn uwch na nifer yr oriau a gyllidir gan arian y cyflogwr ei hun.

**Tabl 7: Sawl awr o gymorth â thâl ydych chi'n eu derbyn mewn wythnos arferol?**

		Gan Gynorthwyr Personol	Gan asiantaeth gofal	Gan drefniadau eraill
Ariannwyd gan Daliad	Cymedr	27	10	25
Uniongyrchol	Canolrif	14	4	4
Ariannwyd gan eu harian eu hunain	Cymedr	18	0	1
	Canolrif	5	0	0
Y ddwy ffrwd ariannu	Cymedr	29	1	2
	Canolrif	12	0	0

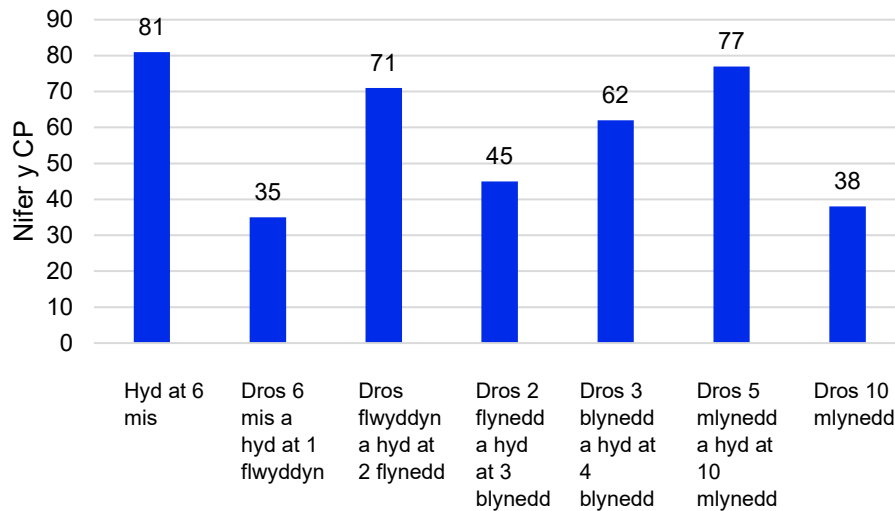
- 4.18 Gall y cymorth sydd ei angen ar gyflogwyr unigol wahaniaethu'n sylweddol o unigolyn i unigolyn. Er mwyn dod i ddeall yn well y cymorth y mae ymatebwyr yn ei dderbyn, gofynnwyd i gyflogwyr pa fathau o gymorth sydd ei angen arnyn nhw gan eu Cynorthwyr Personol. [Error! Reference source not found.](#) yn dangos o'r 158 o ymatebwyr, nododd 106 (67%) eu bod angen cymorth gyda'u bywyd fel person anabl, a dywedodd yr un nifer (67%) bod angen help arnyn nhw i gymdeithasu. Ymhlith yr opsiynau eraill gyda nifer fawr o ymatebion oedd cymorth gydag hylendid personol, mynd i ddiwydiadau a help i wisgo.

**Tabl 8: Gyda pha un/rai o'r canlynol mae eich Cynorthwydd Personol yn eich helpu ?**

	Nifer yr ymatebwyr	Canran yr ymatebwyr (%)
Cymorth gyda fy mywyd fel person anabl	106	67
Cymorth i gymdeithasu	106	67
Cymorth gydag hylendid personol, megis ymolchi a defnyddio'r toiled	101	64
Cymorth i fynd i ddiwyddiadau	96	61
Cymorth i wisgo	90	57
Cymorth gyda thasgau eraill perthnasol i iechyd, megis casglu presgripsiynau ac apwyntiadau gyda'r meddyg	85	54
Cymorth gyda symudedd a help i symud	82	52
Cymorth i fyw bywyd annibynnol	78	49
Cymorth i gymryd meddyginiaethau	77	49
Cymorth gyda bwyta ac yfed	75	47
Cymorth i gyfathrebu	74	47
Cymorth gyda dyletswyddau'r cartref megis siopa, glanhau a garddio	73	46
Cymorth gyda namau gwybyddol neu anawsterau dysgu	63	40
Cymorth gyda fy mhroblemau iechyd meddwl megis pryder ac iselder	62	39
Cymorth emosiynol drwy'r berthynas ddatblygwyd dros amser	55	35
Cymorth i ddysgu sgiliau newydd	43	27
Cymorth gyda nam ar y synhwyrau megis colli clyw neu olwg	27	17
Cymorth i fynd i'r gwaith a'i fynychu yn cynnwys cludiant a chymorth yn y gweithle	15	9
Cymorth i fynychu'r ysgol, coleg neu'r brifysgol	12	8
Cymorth i fynd i'r gwaith, yn cynnwys datblygu sgiliau cyflogaeth, chwilio am swydd / ceisiadau am swydd	10	6
Cymorth ar gyfer rhywun arall	10	6
Arall	9	6
Cymorth i fanteisio ar gyfleoedd hyfforddiant	7	4

- 4.19 Er mwyn deall y broblem o gadw eu Cynorthwywyr Personol, gofynnwyd i gyflogwyr ers pryd y buon nhw'n cyflogi eu Cynorthwydd(wyr) Personol cyfredol. [Error! Reference source not found.](#) yn dangos i 409 CP gael eu cyflogi gan y 142 o gyflogwyr a ymatebodd. O'r rhain roedd 81 CP wedi cael eu cyflogi am hyd at 6 mis a bod 77 wedi cael eu cyflogi am rhwng 5 a 10 mlynedd.

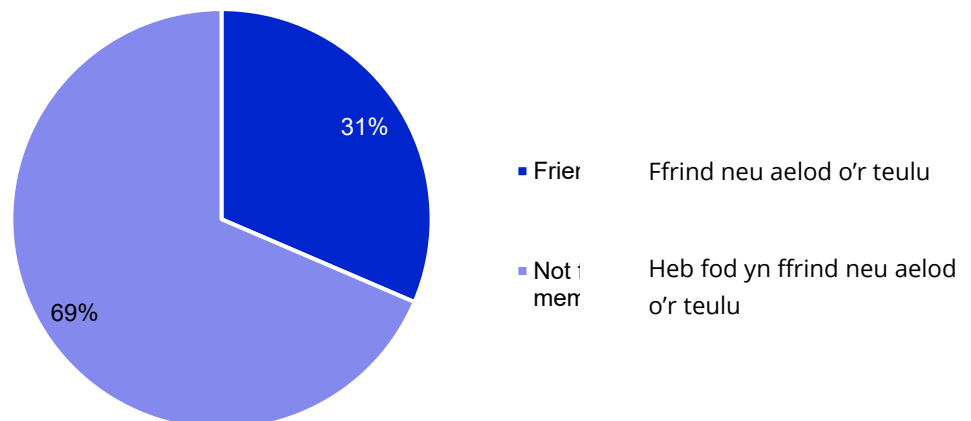
**Ffigwr 9: Sawl un o'ch Cynorthwywyr Personol cyfredol ydych chi wedi'u cyflogi am bob cyfnod o amser?**



4.20 Er mwyn deall y berthynas rhwng y cyflogwyr a'u CP, gofynnwyd cyfres o gwestiynau i gyflogwyr

4.21 Mae Ffigwr 10 yn dangos bod 337 CP yn cael eu cyflogi gan y 137 o gyflogwyr a ymatebodd pan ofynnwyd am eu perthynas gyda'u Cynorthwydd/wyr Personol. Mae'r data yn dangos bod 106 (31%) o'r Cynorthwywyr Personol hyn yn ffrind neu'n aelod o'r teulu pan gawson nhw eu cyflogi.

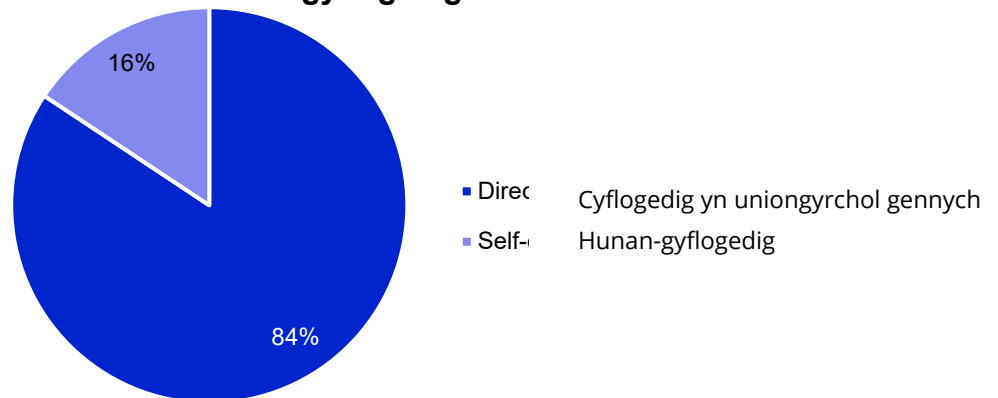
**Ffigwr 10: Pan gyflogoch chi nhw, faint o'ch Cynorthwywyr Personol cyfredol, oedd yn ffrind, neu'n aelod o'r teulu, neu heb fod yn un o'r naill na'r llall?**



4.22 Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos bod 338 o Gynorthwywyr Personol yn cael eu cyflogi gan y 135 o gyflogwyr a ymatebodd pan ofynnwyd iddyn nhw am statws cyflogaeth eu Cynorthwywyr Personol. Mae'r

data yn dangos bod 285 (84%) o'r Cynorthwyr Personol hyn yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan yr ymatebydd.

**Ffigwr 11: Faint o'ch Cynorthwyr Personol cyfredol sy'n cael eu cyflogi gennych chi neu'n hunan-gyflogedig?**

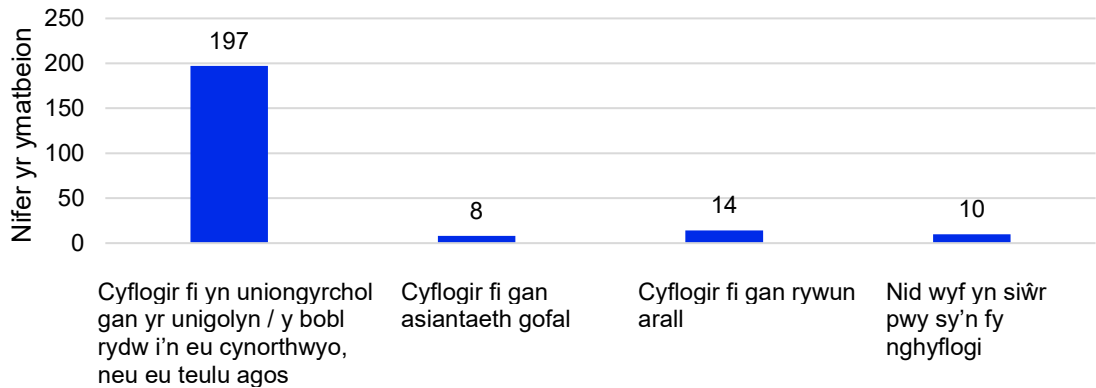


#### *Arolwg CPP*

- 4.23 Hefyd, gofynnwyd cwestiynau i Gynorthwyr Personol i'n helpu i ddod i ddeall sut roedd cyflogwyr yn eu hariannu. O'r 297 o ymatebion a dderbyniwyd, nododd cyfanswm o 245 (82%) fod yr unigolyn y maen nhw'n ei g/chynorthwyo yn defnyddio Taliadau Uniongyrchol yr ALI. Nododd 26 (9%) pellach eu bod yn defnyddio cyfuniad o Dâl Uniongyrchol a hunan-gyllido, tra bod 13 (4%) yn datgan eu bod yn hunan-ariannu yn unig. Doedd 13 (4%) o ymatebwyr ddim yn sicr sut roedd y cymorth yn cael ei ariannu.
- 4.24 Hefyd, gofynnwyd cwestiynau i Gynorthwyr Personol er mwyn dod i ddeall yn well y berthynas rhwng y CP a'u cyflogwyr. Gofynnwyd i Gynorthwyr Personol pwy sydd yn eu cyflogi ac mae **Ffigwr 12** yn dangos o'r 229 o ymatebion a dderbyniwyd, fod 197 (86%) yn nodi eu bod yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan yr unigolyn neu'r bobol y maen nhw'n eu cynorthwyo.

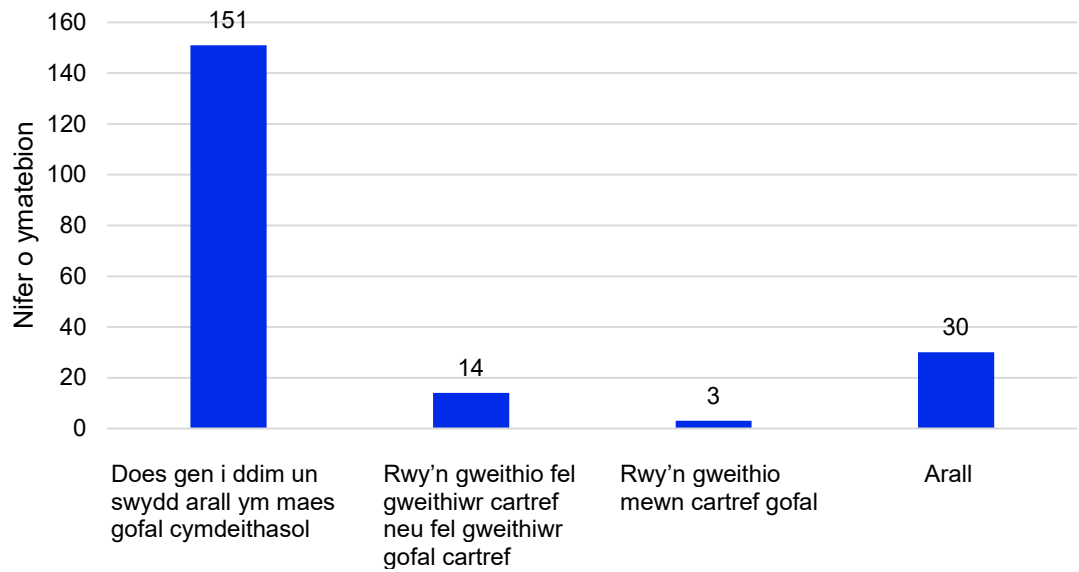
**Ffigwr 12: Pwy sy'n eich cyflogi fel Cynorthwydd Personol?**





- 4.25 Nododd 14 (6%) eu bod yn cael eu cyflogi gan rywun arall a nododd mwyafrif o'r mai'r ALL neu ddarparwr TU oedd yn eu cyflogi
- 4.26 Gofynnwyd hefyd i Gynorthwyyr Personol a oedden nhw'n ffrind neu aelod o deulu eu cyflogwr pan gawson nhw eu cyflogi. O'r 305 o ymatebion a dderbyniwyd, dywedodd 212 (70%) nad oedden nhw'n ffrind teulu nac yn aelod o deulu'r cyflogwr, ceir ymatebion perthnasol yn **Ffigwr 10**
- 4.27 I ddeall y dyletswyddau roedd disgwyl i bob CP eu cyflawni o fewn eu rôl, gofynnwyd iddyn nhw pa rolau maen nhw'n eu cyflawni ar gyfer yr unigolyn neu'r bobl y maen nhw'n eu cynorthwyo. Mae **Tabl 9** (drosodd) yn dangos o'r 303 o ymatebion a dderbyniwyd roedd 218 (72%) o gyflogwyr yn cael cymorth gyda'u bywyd fel person anabl; 216 (71%) yn cael cymorth i gymdeithasu a 215 (71%) yn cael eu cynorthwyo'n emosiynol. Ceir ymatebion perthnasol gan gyflogwyr yn **Nhabl 8**.
- 4.28 Nod pellach yr ymchwil oedd deall a oedd gan yr ymatebwyr swyddi eraill heblaw am eu rôl fel CP. Cafodd dau gwestiwn eu cynnwys yn gofyn a oedd gan ymatebwyr unrhyw swyddi eraill ym maes gofal cymdeithasol neu tu allan i faes gofal cymdeithasol.
- 4.29 Cafwyd cyfanswm o 195 o ymatebion i'r cwestiwn yn ymwneud â gofal cymdeithasol (Ffigwr 13)). O'r rhain dywedodd 151 (77%) nad oedd ganddyn nhw unrhyw swydd arall ym maes gofal cymdeithasol, nododd 14 (7%) eu bod yn weithwyr gofal cartref neu'n weithwyr gofal yn y cartref, nododd 3 (2%) eu bod yn gweithio mewn cartref gofal a nododd 30 (15%) 'arall'.

**Ffigwr 13: Ar wahân i Gynorthwyydd Personol, oes gennych swydd arall sy'n rhan o weithlu gofal cymdeithasol?**

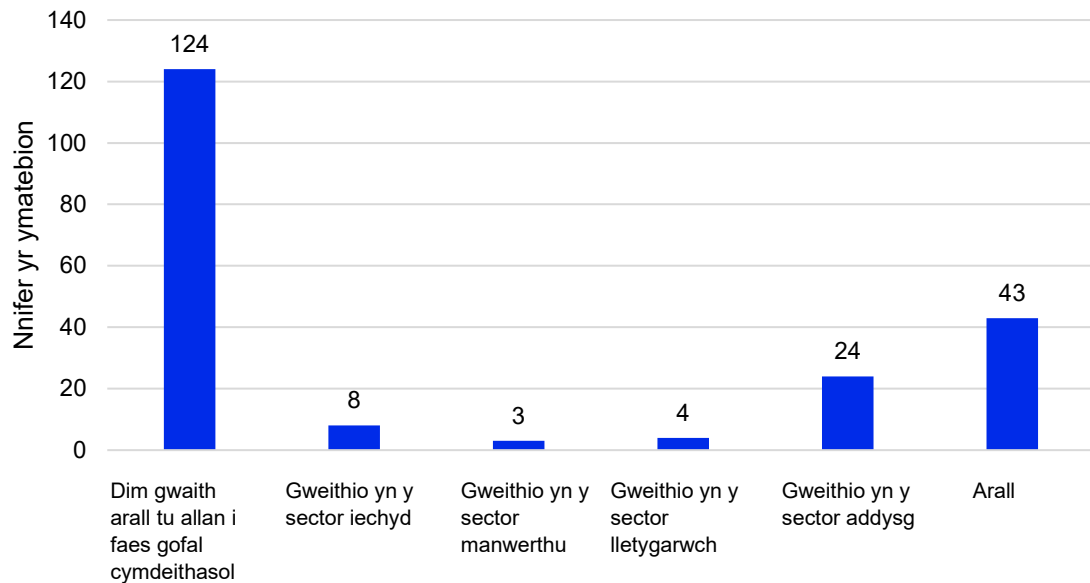


**Tabl 9: Pa un/pa rai o'r rolau canlynol ydych chi'n eu cyflawni ar gyfer yr unigolion neu'r bobol yr ydych yn eu cynorthwyo fel Cynorthwydd Personol?**

	Nifer yr ymatebion	Can ran yr ymatebion (%)
Eu cynorthwyo i fyw eu bywyd fel person anabl	218	72
Eu cynorthwyo i gymdeithasu	216	71
Eu cynorthwyo'n emosiynol drwy'r berthynas dros amser	215	71
Eu cynorthwyo i fynd i ddigwyddiadau	201	66
Eu cynorthwyo gyda dyletswyddau'r cartref megis siopa, glanhau a garddio	187	62
Eu cynorthwyo i fyw bywyd annibynnol	186	61
Eu cynorthwyo gyda symudedd a'u helpu i symud	179	59
Eu cynorthwyo gyda'u hylendid personol, megis ymolchi a mynd i'r toiled	178	59
Eu cynorthwyo i gyfathrebu	178	59
Eu cynorthwyo gyda thasgau eraill perthnasol i iechyd, megis casglu presgripsiynau ac apwyntiadau gyda'r meddyg	167	55
Eu cynorthwyo gyda namau gwybyddol neu anawsterau dysgu	162	53
Eu cynorthwyo i wisgo	161	53
Eu cynorthwyo gyda'u problemau iechyd meddwl megis pryder ac iselder	144	48
Eu cynorthwyo i fwyta ac yfed	142	47
Eu cynorthwyo i gymryd meddyginiaethau	134	44
Eu cynorthwyo i ddysgu sgiliau newydd	130	43
Cynorthwyo'r rhai gyda nam ar y synhwyrâu megis colli clyw neu olwg	107	35
Eu cynorthwyo i fynd i'r gwaith a'i fynychu yn cynnwys cludiant a chymorth yn y gweithle	33	11
Eu cynorthwyo i fynd i'r gwaith, yn cynnwys datblygu sgiliau cyflogaeth, chwilio am swydd / gwneud cais am swydd	30	10
Eu cynorthwyo i fanteisio ar gyfleoedd hyfforddiant	29	10
Eu cynorthwyo i fynychu'r ysgol, coleg neu'r brifysgol	28	9
Arall	26	9

4.30 Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos bod 201 o ymatebion am gyflogaeth arall tu allan i faes gofal cymdeithasol. O'r rhain, nododd 124 (62%) nad oedd ganddyn nhw swyddi eraill tu allan i faes gofal cymdeithasol a nododd 24 (12%) eu bod yn gweithio yn y sector addysg.

**Ffigwr 14: Oes gennych swyddi eraill heb fod yn rhan o weithlu gofal cymdeithasol?**



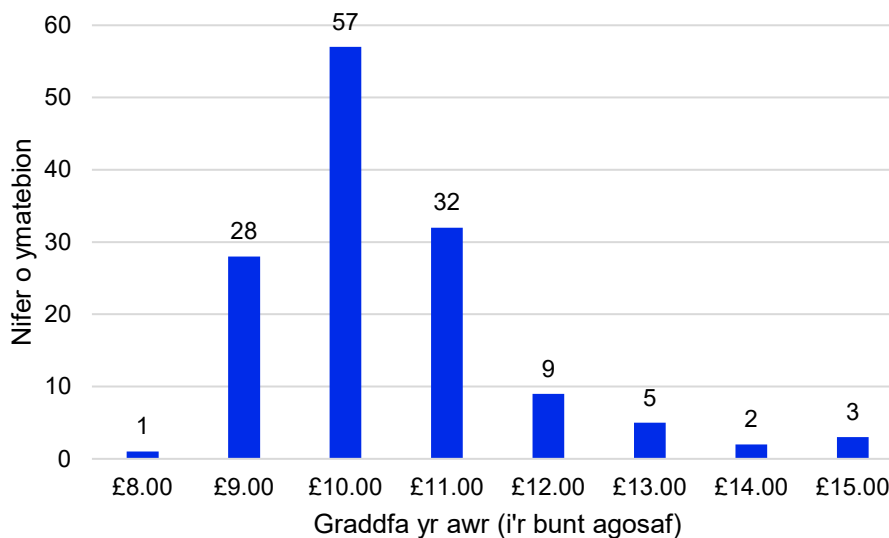
### Telerau ac amodau

- 4.31 Er nad yw gweithlu CP yn un sy'n cael ei reoleiddio, mae gofyn i'r rhai sy'n derbyn TU ddiwallu dyletswyddau cyflogaeth statudol. Roedd, felly yn bwysig i ddod i ddeall yn well delerau ac amodau cyflogaeth Cynorthwywyr Personol. Roedd hyn yn cynnwys statws eu contract, yr oriau y cytunwyd arnyn nhw, eu cyflog a'u buddion.

#### *Arolwg Cyflogwyr*

- 4.32 Gofynnwyd i gyflogwyr a oedd gan eu Cynorthwywyr Personol gontract cyflogaeth. O'r 138 ymateb a dderbyniwyd, atebodd 109 (79%) yn gadarnhaol, atebodd 16 (12%) yn negyddol ac roedd 13 (9%) yn ansicr. Ceir ymatebion perthnasol yn [Ffigwr 18](#)
- 4.33 Hefyd, gofynnwyd i gyflogwyr nodi'r gyfradd sylfaenol fesul awr y maen nhw talu i'w Cynorthwywyr Personol. O'r 137 o ymatebion a dderbyniwyd, y cyflog cymedr (cyfartaledd) fesul awr a dalwyd i CP oedd £10.30. Y cyflog uchaf a dalwyd oedd £15.00, a'r isaf yn £8.00. Mae Ffigwr [Error! Reference source not found.](#) yn dangos mai £10 (i'r bunt agosaf) oedd yr ymateb mwyaf cyffredin (moddol) gyda dros 85% o ymatebwyr yn nodi eu bod yn talu eu Cynorthwywyr Personol rhwng £8.50 a £11.50 yr awr. Gwelir ymatebion perthnasol yn [Nhabl 11](#)

**Ffigwr 15: Beth ydy'r gyfradd sylfaenol fesul awr yr ydych yn ei thalu i'ch Cynorthwydd/wyr Personol?**

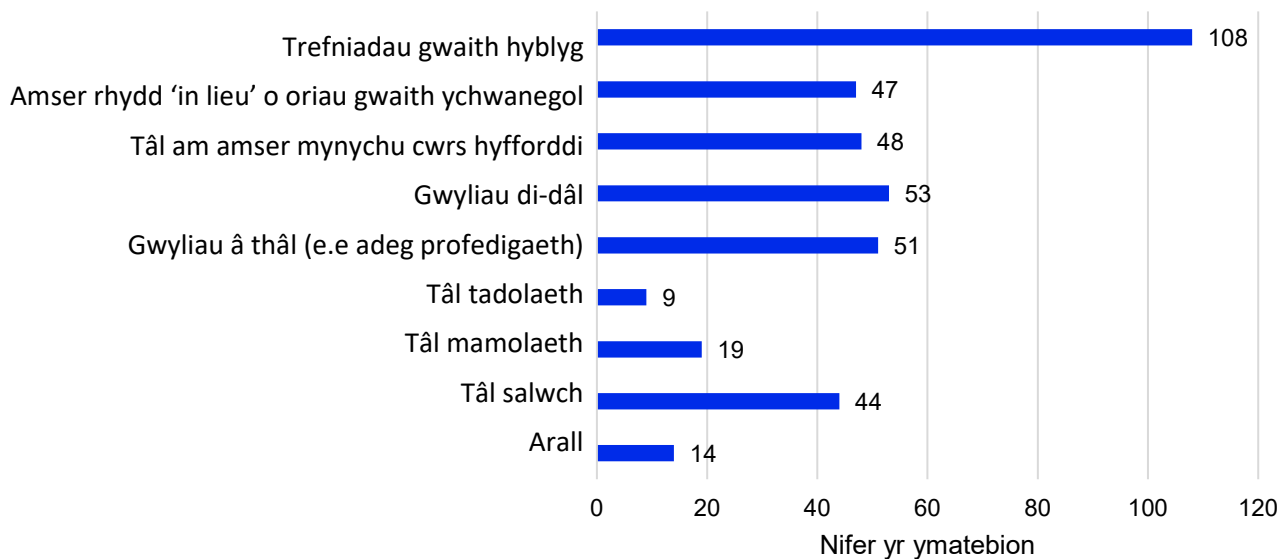


4.34 Gofynnwyd i gyflogwyr a oedden nhw'n cynnig unrhyw fuddion cyflogaeth arall i'w Cynorthwywyr Personol. Derbyniwyd 137 o ymatebion. Gallai cyflogwyr ddewis "Rydw i'n sicr mod i'n cynnig hyn", "Dydw i ddim yn sicr mod i'n cynnig hyn" neu "Rydw i'n sicr nad ydw i'n cynnig hyn" ar gyfer pob opsiwn.

Gofynnwyd cwestiwn tebyg i'r Cynorthwywyr Personol. Gwelir ymatebion perthnasol yn [Error! Reference source not found.](#).

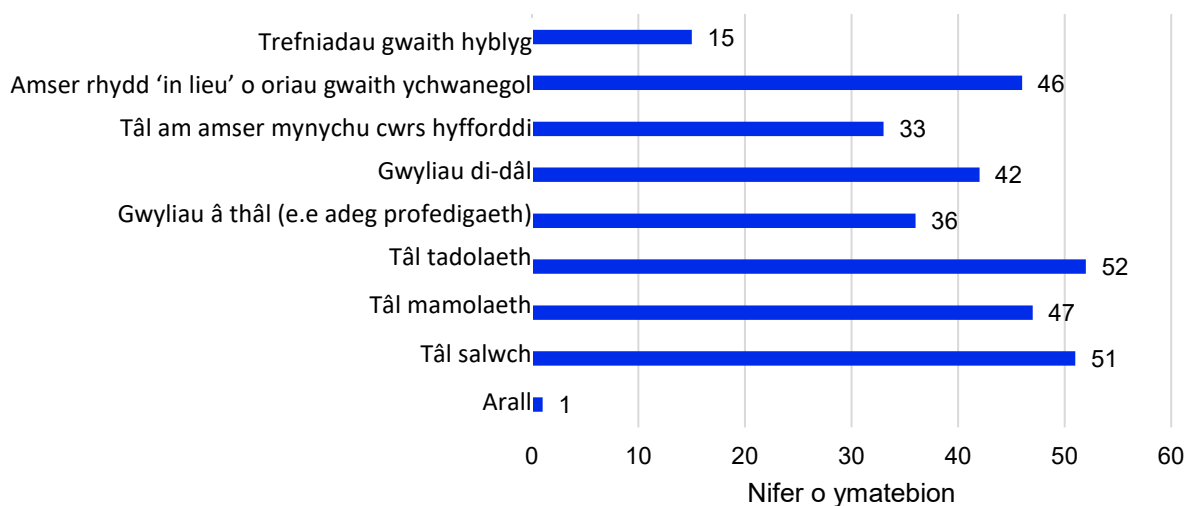
4.35 Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos bod 108 (79%) ymatebwyr wedi nodi eu bod yn sicr eu bod yn cynnig trefniadau gwaith hyblyg. O'r 137 ymateb a dderbyniwyd, dim ond 9 (7%) nododd eu bod yn sicr eu bod yn cynnig tâl tadolaeth

**Ffigwr 16: Y buddion roedd cyflogwyr yn sicr eu bod yn eu cynnig**



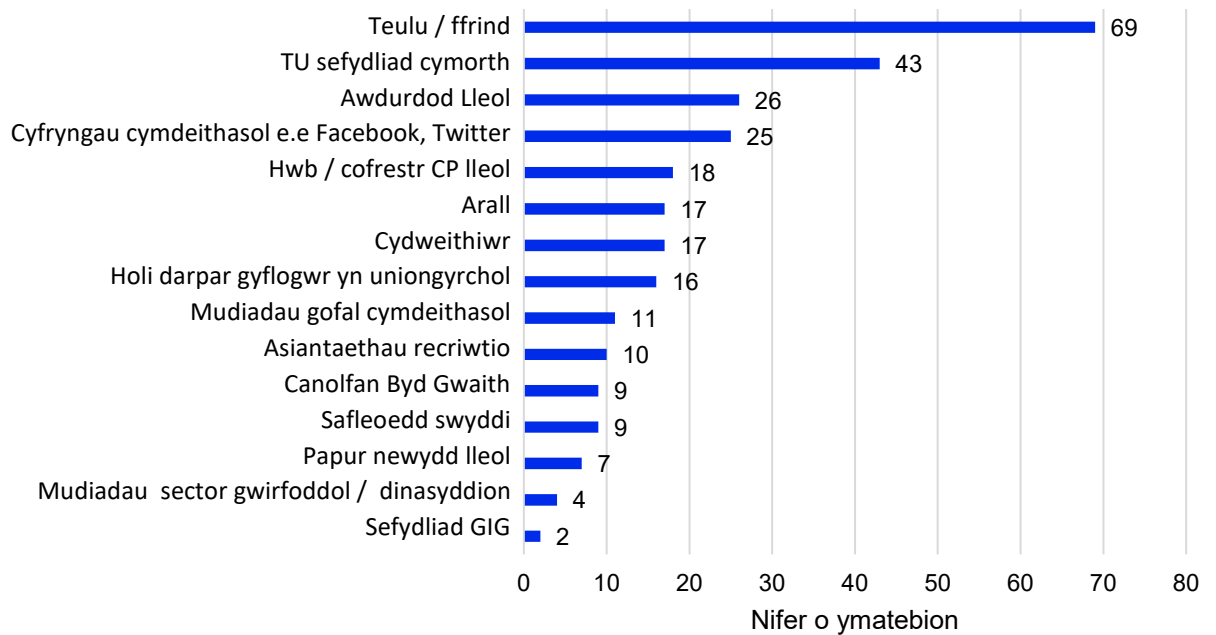
4.36 Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos y nifer o ymatebwyr a ddewisodd 'ansic' pan ofynnwyd iddyn nhw pa fuddion roedden nhw'n eu cynnig i'w Cynorthwywyr Personol. Dim ond 15 (11%) o ymatebwyr oedd yn ansic a oedden nhw'n cynnig oriau hyblyg i'w Cynorthwywyr Personol. Roedd dros 24% o ymatebwyr yn ansic a oedden nhw'n cynnig y rhan fwyaf o fuddion y gofynnwyd iddyn nhw amdanyh nhw.

**Ffigwr 17: Y buddion nad oedd cyflogwyr yn sicr a oedden nhw'n eu cynnig**



4.37 Gofynnwyd i gyflogwyr ym mhle maen nhw'n dod o hyd i / hysbysebu am rolau CP newydd. Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos 137 o ymatebion, dewisodd 69 (50%) teulu / ffrind. Dilynydd hyn gan sefydliadau cymorth TU, gyda 43 (31%) o ymatebion.

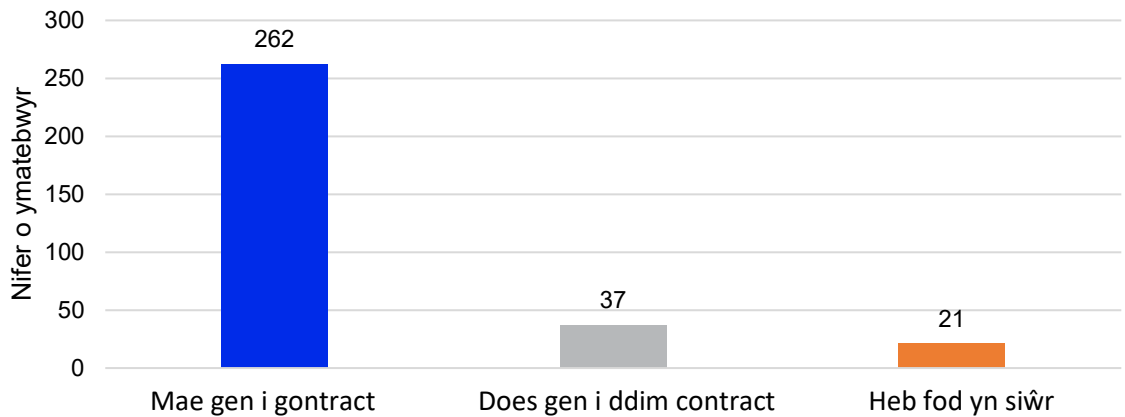
**Ffigwr 18: Ble ydych chi'n dod o hyd i / hysbysebu am rolau Cynorthwydd Personol newydd?**



*Arolwg CP*

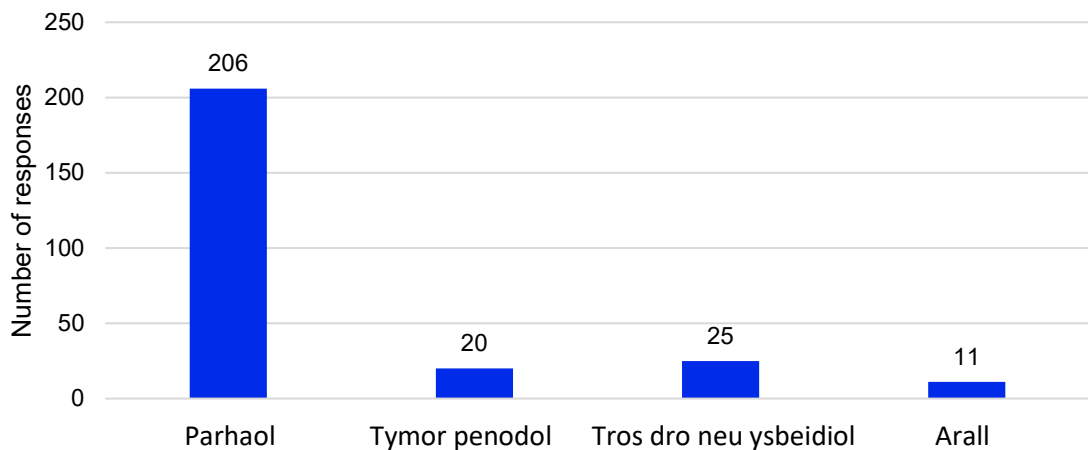
4.38 Roedd hefyd yn bwysig sicrhau ein bod yn cael safbwynt Cynorthwywyr Personol o ran telerau ac amodau eu contract. Gofynnodd yr arolwg pa fath o contractau oedd ganddyn nhw gyda'r unigolyn neu'r bobl roedden nhw'n eu cynorthwyo. Fel y gwelir yn [Error! Reference source not found.](#), o'r 320 o ymatebion, nododd 262 (82%) bod ganddyn nhw gontract. Cafwyd dryswch ynglŷn â thelerau cyflogaeth ymhlith Cynorthwywyr Personol, gan fod 21 (7%) o'r ymatebion yn aneglur a oedd ganddyn nhw gontract ai peidio gyda'r unigolyn roedden nhw'n ei g/chynorthwyo.

**Ffigwr 19: Oes contract ganddoch chi ?**



4.39 Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos bod 206 (79%) o'r 262 oedd yn meddu ar gontract, yn nodi bod ganddyn nhw gontract parhaol.

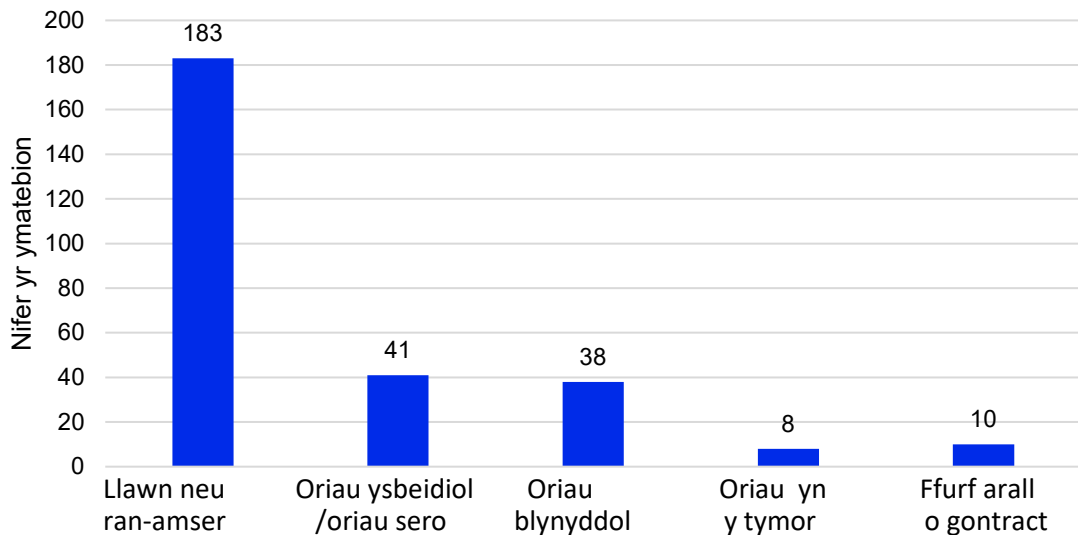
**Ffigwr 20: Pa fath o gontract sydd ganddoch chi?**



4.40 Gofynnwyd hefyd i Gynorthwyr Personol pa fath o oriau a nodwyd yn eu contract(au) gyda'r unigolyn neu'r bobl y maen nhw'n eu cynorthwyo. Mae [Ffigwr 21](#) yn dangos o'r 280 o ymatebion a dderbyniwyd bod 183 (65%) wedi nodi eu bod yn llawn amser neu'n rhan amser.

**Ffigwr 21: Pa fath o oriau a nodir yn eich contract(au) fel CP gyda phob unigolyn yr ydych yn eu cynorthwyo?**





- 4.41 Yna gofynnwyd i Gynorthwyyr Personol am nifer eu horiau contract a nifer eu horiau di-gontract ymhob un o'u rolau.
- 4.42 Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos yr uchafswm o **oriau contract** bob wythnos ar gyfer pob math o berthynas (h.y. boed yn aelod o'r teulu, yn ffrind neu heb fod y naill na'r llall) fesul swydd sef 72<sup>8</sup>, a'r isafswm fesul swydd yn 0<sup>9</sup>. Y nifer cymedr (cyfartaledd) o oriau ar gyfer pob math o berthynas fesul swydd oedd 14.1. Mae'r canlyniadau yn dangos ychydig o amrywiaeth mewn oriau contract rhwng gwahanol fathau o berthynas.
- 4.43 Gofynnwyd i Gynorthwyyr Personol faint o **oriau goramser â thal** roedden nhw'n eu gweithio bob wythnos i bob unigolyn roedden nhw eu cynorthwyo. Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos mai 18 oedd yr uchafswm yr oriau goramser ar gyfer pob math o berthynas a'r isafswm oedd 0. Nifer cymedr (cyfartaledd) o oriau goramser ar gyfer pob math o berthynas fesul swydd oedd 1.5.
- 4.44 Gofynnwyd i Gynorthwyyr sawl **awr ychwanegol o gymorth gwirfoddol** roedden nhw'n eu darparu bob wythnos yn eu rôl. Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos mai uchafswm yr oriau o gymorth gwirfoddol ar gyfer pob math o berthynas fesul swydd oedd 120 a'r isafswm ar gyfer pob

<sup>8</sup> Er bod y hyn yn ymddangos yn uchel, ni nodwyd fel allanolyn gan fod ymatebion eraill gyda rhifau tebyg.

<sup>9</sup> Contract oriau-sero.

math o berthynas fesul swydd oedd 0. Cymedr (cyfartaledd) oriau cymorth gwirfoddol ar gyfer pob math o berthynas fesul swydd oedd 5.

**Tabl 10: Dadansoddi oriau fesul math o berthynas adeg eu cyflogaeth**

		Roeddwn i'n aelod o'r teulu neu'n ffrind	Doeddwn i ddim yn aelod o'r teulu na ffrind	Unrhyw fath o berthynas
<b>Oriau contract</b>	Cymedr	17.1	13.0	14.1
	Canolrif	15	11	12
	Isafswm	3	0	0
	Uchafswm	51	72	72
<b>Goramser â thâl</b>	Cymedr	1.3	1.7	1.5
	Canolrif	0	0	0
	Isafswm	0	0	0
	Uchafswm	18	16	18
<b>Cymorth gwirfoddol</b>	Cymedr	12.4	1.0	5.0
	Canolrif	2	0	0
	Isafswm	0	0	0
	Uchafswm	120	10	120

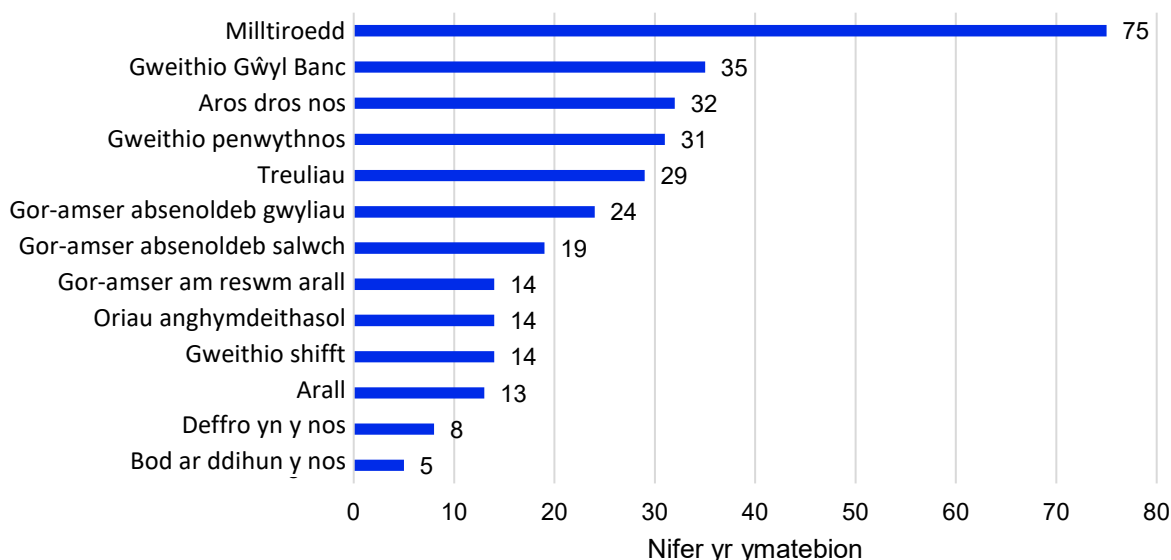
4.45 Gofynnwyd i Gynorthwywyr Personol nodi cyfradd sylfaenol eu cyflog a dalwyd iddyn nhw fesul awr. Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos mai uchafswm y gyfradd fesul awr ar gyfer pob math o berthynas fesul swydd oedd £25.00 a'r lleiafswm oedd £7.00. Cymedr (cyfartaledd) y gyfradd fesul awr ar gyfer pob math o berthynas fesul swydd oedd £10.46.

**Tabl 11: Dadansoddi cyflog fesul math o berthynas adeg eu cyflogaeth**

	Roeddwn i'n aelod o'r teulu neu'n ffrind	Doeddwn i ddim yn aelod o'r teulu na ffrind	Unrhyw fath o berthynas
<b>Cymedr</b>	£10.30	£10.53	£10.46
<b>Canolrif</b>	£10.00	£10.00	£10.00
<b>Lleiafswm</b>	£7.00	£8.00	£7.00
<b>Uchafswm</b>	£25.00	£21.00	£25.00

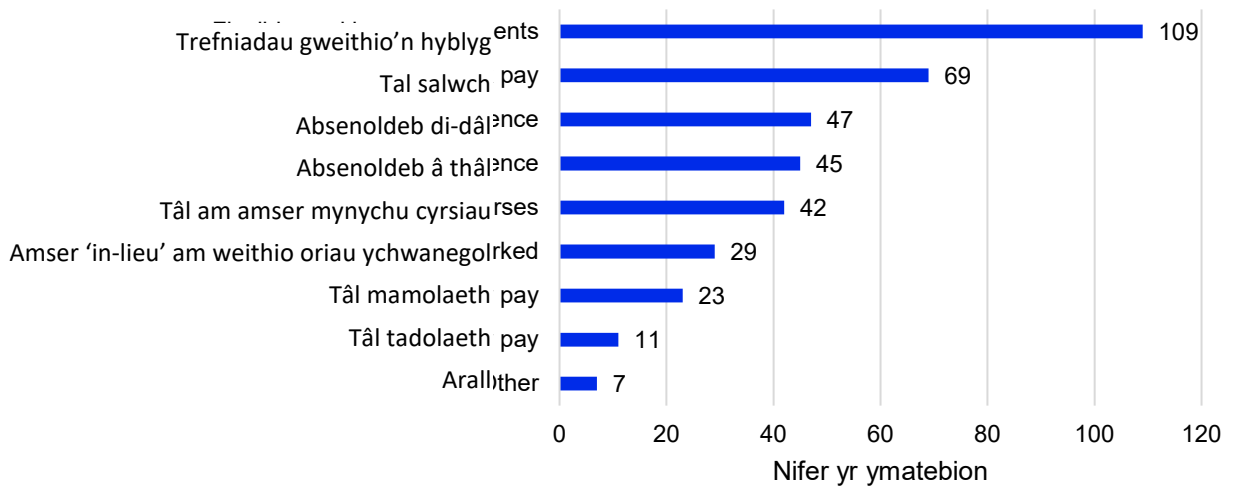
4.46 Gofynnwyd i Gynorthwywyr Personol ddewis unrhyw agwedd yr oedden nhw'n derbyn cyfraddau ychwanegol o dâl yn eu rôl. Anogwyd ymatebwyr i ddewis pob agwedd oedd yn berthnasol. Felly, ni fydd nifer yr ymatebion ar gyfer pob dewis yn cyfateb i gyfanswm yr ymatebion. Mae [Ffigur 22](#) yn dangos o'r 147 o'r ymatebion a dderbyniwyd mai milltiroedd oedd y mwyaf cyffredin ar 75 (51%) ac yna gweithio gwyliau banc ar 35 (24%).

**Ffigwr 22: Am ba agweddau ydych chi'n derbyn cyfraddau ychwanegol o dâl yn eich rôl fel Cynorthwydd Personol**



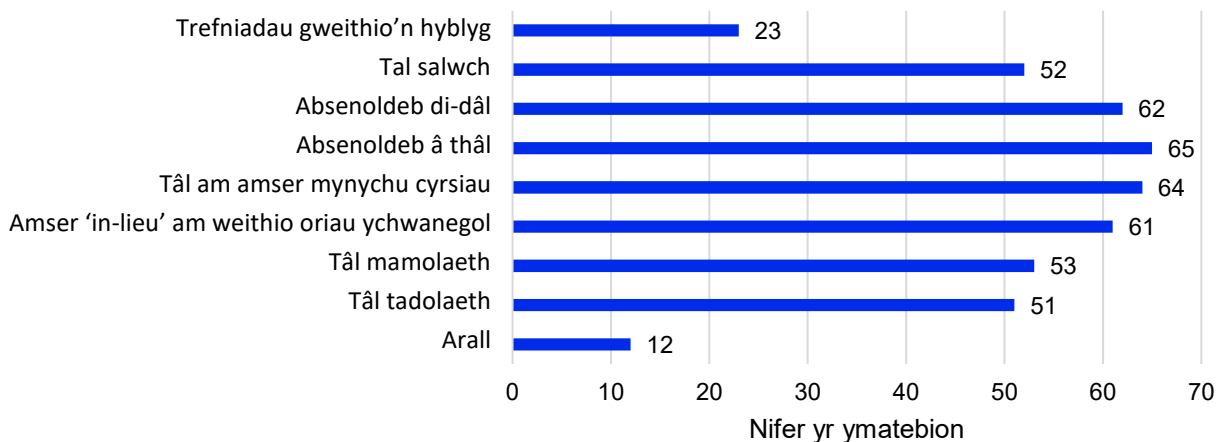
4.47 Gofynnwyd i Gynorthwywyr Personol a ydyn nhw'n, cael cynnig unrhyw fuddion ychwanegol, er enghraifft, gweithio hyblyg neu dâl salwch. Gallai ymatebwyr ddewis a oedden nhw'n "sicr eu bod yn cael ei gynnig", yn "ansicr a oedden nhw'n cael ei gynnig" neu yn "sicr nad oedden nhw'n cael ei gynnig". Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos o'r 190 o ymatebion a dderbyniwyd, nododd 109 (57%) eu bod wedi cael cynnig gweithio oriau hyblyg fel budd ychwanegol a hynny oedd yr ymateb mwyaf cyffredin.

**Ffigwr 23: Buddion roedd Cynorthwywyr Personol yn sicr eu bod yn cael eu cynnig**



4.48 Mae **Ffigwr 24** yn dangos nifer yr ymatebwyr a ddewisodd 'ansicr' pan ofynnwyd pa fuddion roedden nhw'n eu derbyn

**Ffigwr 24: Buddion roedd Cynorthwywyr Personol yn ansicr a oedden nhw'n cael eu cynnig ai peidio**



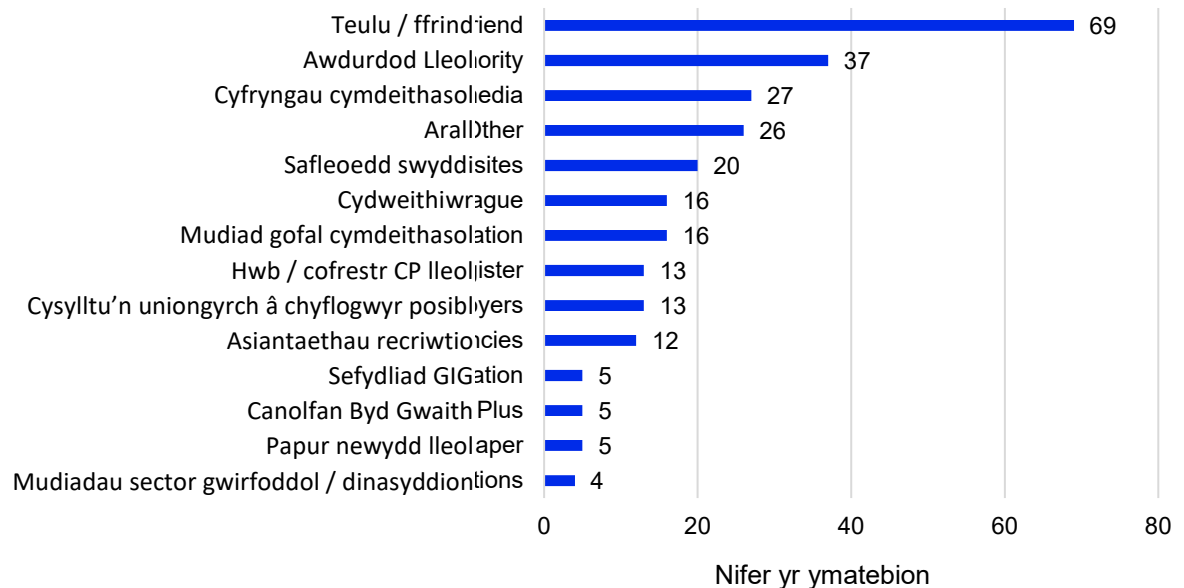
4.49 Roedd 23 (12%) o'r ymatebwyr yn ansicr a oedden nhw'n cael cynnig gweithio oriau hyblyg ai peidio, ffigwr sy'n llawer llai na nifer y bobol oedd yn ansicr am y buddion eraill a restrwyd yn y cwestiwn. Roedd dros 26% o ymatebwyr yn ansicr a oedden nhw'n cael cynnig y buddion eraill a restrwyd yn y cwestiwn.

4.50 Gofynnwyd i Gynorthwywyr Personol faint o ddyddiau roedden nhw wedi bod i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch yn ystod y 12 mis diwethaf. Derbyniwyd

197 o ymatebion ac uchafswm nifer o ddyddiau oedd 160 oherwydd salwch. Yr isafswm oedd 0 diwrnod. Cymedr (cyfartaledd) y dyddiadau oedd 2.1.

- 4.51 Gofynnwyd hefyd i Gynorthwyr Personol sut glywon nhw am rolau newydd CP (**Ffigwr 25**).

**Ffigwr 25: Sut mae Cynorthwyr Personol yn clywed am rolau newydd**



- 4.52 Mae'n dangos, o'r 176 o ymatebion a dderbyniwyd, bod 69 (39%) yn nodi eu bod yn clywed am rolau CP newydd gan deulu / ffrind. Roedd yr opsiwn hwn bron ddwywaith yn uwch nag unrhyw opsiwn arall a ddewiswyd.

### Hyfforddiant, datblygiad a chymorth

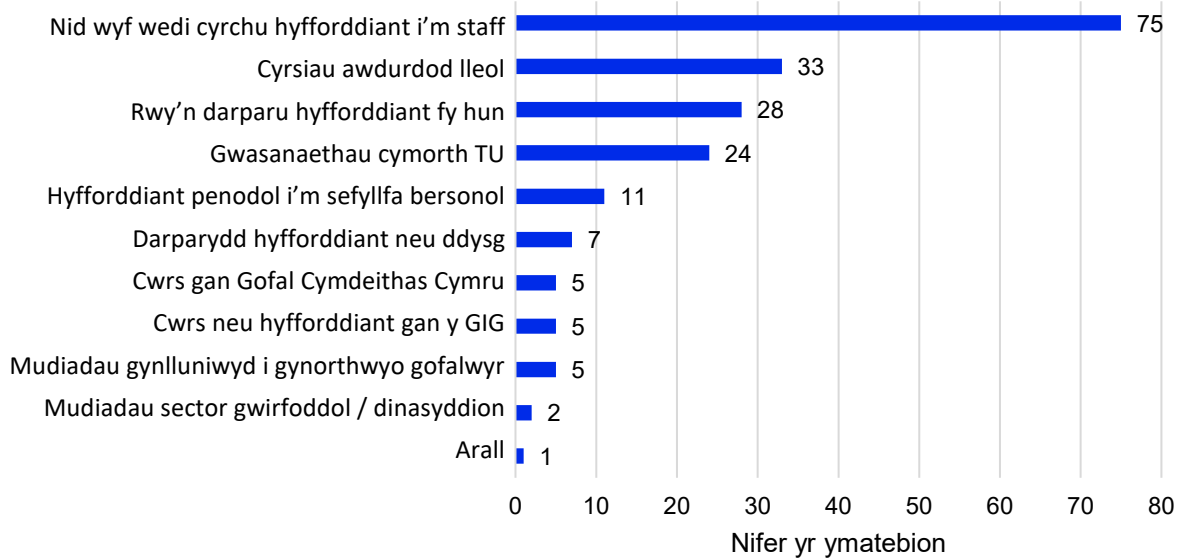
- 4.53 Mae hyfforddiant a datblygiad priodol yn hanfodol i sicrhau bod gan y gweithlu y sgiliau angenrheidiol. Mae'r adran hon yn help i gyfleu darlun cliriach o lefel a'r math o hyfforddiant y mae Cynorthwyr Personol a'u cyflogwyr yn ei dderbyn.

#### *Arolwg Cyflogwyr*

- 4.54 Gofynnwyd i gyflogwyr pa fath o sefydliadau neu wasanaethau a ddefnyddion nhw i gyrchu cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad ar gyfer eu Cynorthwydd/wyr Personol. Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos o'r 137 o ymatebion a dderbyniwyd, doedd 75 (38%) o ymatebwyr ddim wedi ceisio cyrchu hyfforddiant ar gyfer eu staff. O'r rhai oedd wedi,

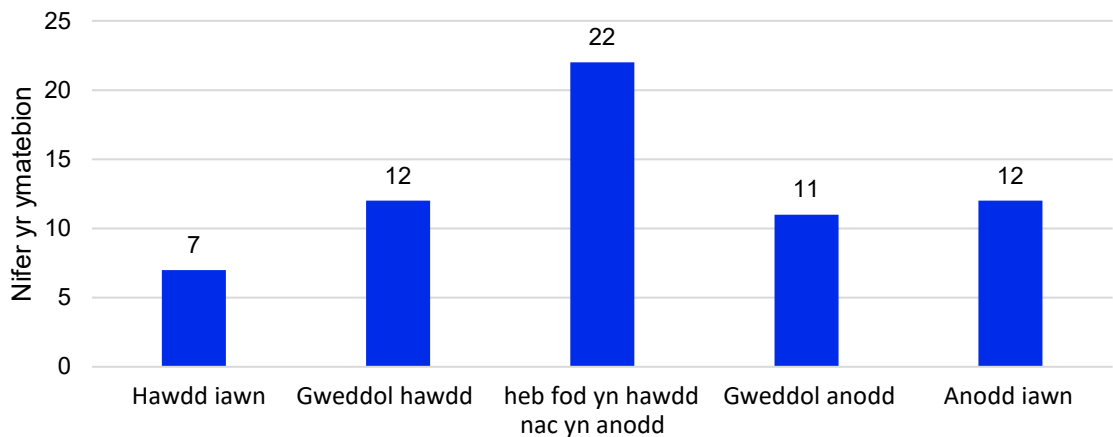
cyrsiâu'r ALI oedd y dull mwyaf cyffredin o gyrchu hyfforddiant a datblygiad ar gyfer eu Cynorthwywyr Personol.

**Ffigwr 26: Pa fath o sefydliadau neu wasanaethau a ddefnyddioch i gyrchu cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad ar gyfer eich Cynorthwydd(wyr) Personol?**



4.55 Gofynnwyd i gyflogwyr pa mor hawdd oedden nhw'n ei chael i drefnu cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad ar gyfer eu Cynorthwywyr Personol. Mae **Ffigwr 27** yn dangos, o'r 64 ymateb a dderbyniwyd, bod 22 (34%) yn dweud nad oedd hi'n hawdd na chwaith yn anodd. Dywedodd 23 (36%) ei bod hi'n eitha anodd neu'n hynod anodd, tra bod 19 (30%) yn nodi naill ai'n eitha hawdd neu'n hawdd iawn.

**Ffigwr 27: Pa mor hawdd ydych chi'n ei chael i drefnu cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad ar gyfer eich Cynorthwywyr Personol?**



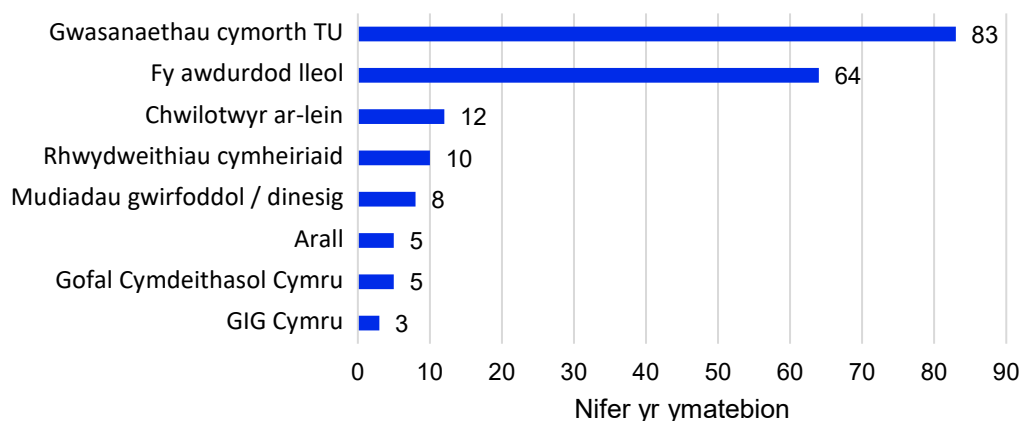
4.56 Gofynnwyd i gyflogwyr pa wybodaeth a chymorth y maen nhw wedi'u cyrchu i'w helpu yn eu rôl fel cyflogwr. Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos o'r 138 o ymatebion a dderbyniwyd, nododd 65 (47%) eu bod wedi cyrchu help gyda yswirio sef yr ymateb uchaf, ac 16 (12%) yn dweud eu bod wedi cyrchu help ar gyfer camau disgyblu staff sef yr ymateb isaf o ran nifer.

**Ffigwr 28: Pa wybodaeth a chymorth ydych chi wedi'u cyrchu i'ch helpu yn eich rôl fel cyflogwr?**



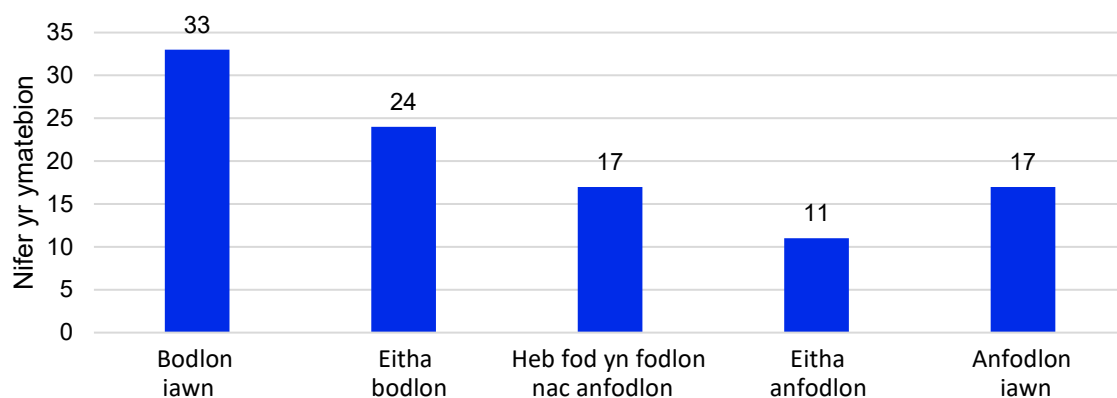
4.57 Gofynnwyd i gyflogwyr pa sefydliadau neu wasanaethau maen nhw wedi'u defnyddio i gyrchu gwybodaeth. Mae [Ffigwr 29](#) yn dangos, o'r 101 o ymatebion a dderbyniwyd, nododd 83 (82%) eu bod wedi defnyddio gwasanaeth cymorth TU a 64 (63%) yn nodi eu bod wedi defnyddio eu Hawdurdod Lleol i gyrchu gwybodaeth

**Ffigwr 29: Pa sefydliadau neu wasanaethau ydych chi wedi'u defnyddio i gyrchu gwybodaeth a chymorth i'ch helpu yn eich rôl fel cyflogwr?**



4.58 Gofynnwyd i gyflogwyr pa mor fodlon oedden nhw gyda lefel y wybodaeth a'r cymorth mae'n nhw'n ei derbyn i'w helpu yn eu rôl fel cyflogwyr, Mae [Error! Reference source not found.0](#) yn dangos o'r 102 ymateb a dderbyniwyd, nad oedd 17 (17%) o ymatebwyr yn fodlon nac yn anfodlon. Roedd 57 (56%) naill ai'n eitha bodlon neu'n fodlon iawn ac roedd 28 (28%) naill ai'n eitha anfodlon neu'n anfodlon iawn.

**Ffigwr 30: Pa mor fodlon ydych chi gyda lefel y wybodaeth a'r cymorth yr ydych yn ei derbyn i'ch helpu yn eich rôl fel cyflogwr?**



#### *Arolwg CP*

4.59 Gofynnwyd i Gynorthwyr Personol a oedden nhw wedi cael unrhyw hyfforddiant yn eu rôl. O'r 203 a ymatebodd, dywedodd 67 (33%) eu bod wedi derbyn hyfforddiant, tra dywedodd y 136 (67%) oedd yn weddill nad oedden nhw wedi derbyn unrhyw hyfforddiant. Ymatebodd 64 CP pan ofynnwyd ym mha feysydd roedden nhw wedi derbyn hyfforddiant, eu bod yn feysydd oedd yn berthnasol i'w rôl gyfredol. Mae [Tabl 12](#) yn dangos o'r 64 a



ymatebodd bod 41 (64%) wedi nodi eu bod wedi derbyn hyfforddiant i symud a thrafod â llaw.

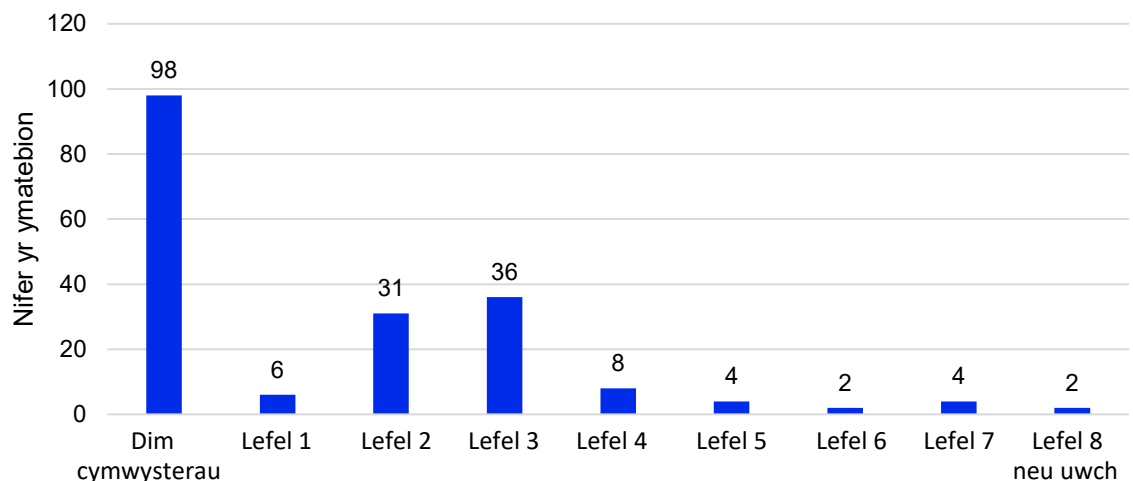
**Tabl 12: Ym mha feysydd perthnasol i'ch rôl(au) cyfredol fel Cynorthwydd Personol ydych chi wedi derbyn peth hyfforddiant**

	Nifer o ymatebwyr	Canran o ymatebwyr (%)
Symud a Thrafod â llaw	41	64
Cymorth Cyntaf	34	53
Iechyd a Diogelwch	34	53
Diogelu	31	48
Diogelwch bwyd ac arlwyo	30	47
Ymwybyddiaeth o Gymorth Cyntaf Brys	28	44
Trin meddyginiaethau yn ddiogel ac ymwybyddiaeth ohono	25	39
Cyfrinachedd / GDPR	24	38
Rheoli Haint	24	38
Urddas, Parch, Gofal Person-Ganolog i	23	36
Cymorth hylendid personol	22	34
Dyletswydd i ofalu	21	33
Rheoliadau Rheoli Sylweddau Peryglus i Iechyd (COSHH)	20	31
Gofal Ymataliaeth	19	30
Diogelwch tân	19	30
Awtistiaeth	18	28
Sgiliau cyfathrebu	17	27
Dementia	17	27
Ymddygiad positif a chymorth	17	27
Darparu gweithgareddau / llesiant	15	23
Amrywiaeth, cydraddoldeb, a hyfforddiant ar hawliau dynol	15	23
Gofalu am y croen ac atal briwiau pwyso	15	23
Maethiad a hydradu	13	20
Chwythu'r bib a chodi pryderon	13	20
Epilepsi	12	19
Galluedd Meddyliol a Diogelu Rhag Amddifadu o Ryddid	12	19
Clefyd siwgr	11	17
Iechyd meddwl / trallod	11	17
Trin achwynion / datrys gwrthdaro	10	16
Rheoli ac ataliad	10	16

	Nifer o ymatebwyr	Canran o ymatebwyr (%)
Nam dysgu	8	13
Nam ar y synhwyr	8	13
Arweinyddiaeth a Rheoli	7	11
Cymorth lliniarol	6	9
Strôc	6	9
Goruchwylio / rheoli perfformiad	6	9
Arall	6	9
Hyfforddiant perthnasol i blant/ pobl ifanc	5	8
Nam corfforol	5	8

4.60 Gofynnwyd i Gynorthwywyr Personol am eu cymwysterau uchaf ym maes gofal cymdeithasol. Mae [Error! Reference source not found.1](#) yn dangos, o'r 191 o ymatebion a dderbyniwyd, nododd 98 (51%) nad oedd ganddyn nhw unrhyw gymwysterau gofal cymdeithasol. O'r rhai oedd yn meddu ar gymhwyster, Lefel 3 oedd y cymhwyster gofal cymdeithasol uchaf ei lefel y cyfeiriwyd ato (19%).

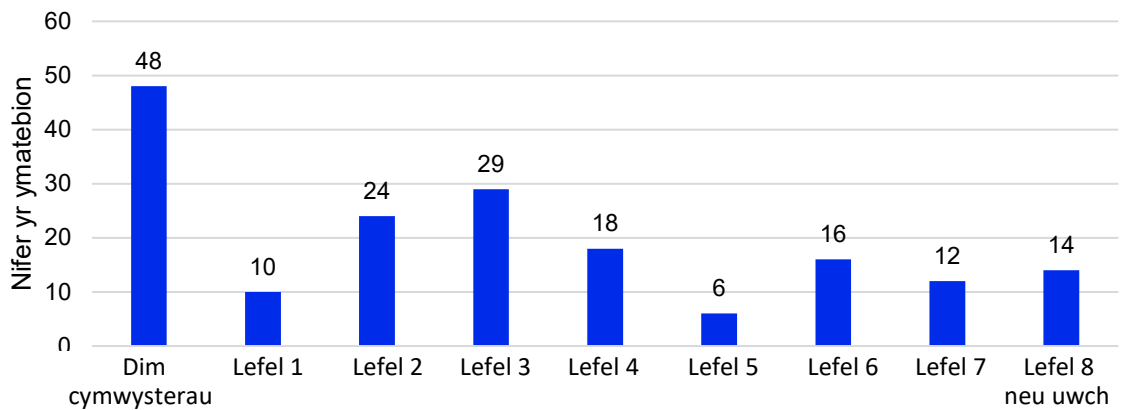
**Ffigwr 31: Beth ydy lefel uchaf eich cymhwyster/cymwysterau ym maes gofal cymdeithasol**



4.61 Gofynnwyd i Gynorthwywyr Personol am eu cymhwyster uchaf ei lefel mewn pwnc heb fod ym maes gofal cymdeithasol. Mae [Ffigwr 32](#) yn dangos, o'r 177 ymateb a dderbyniwyd, nododd 48 (27%) nad oedd ganddyn nhw unrhyw gymhwyster mewn maes heb fod ym faes gofal cymdeithasol.

Dyweddodd 29 (16%) mai Lefel 3 oedd eu cymhwyster uchaf mewn pwnc heb fod ym maes gofal cymdeithasol.

**Ffigwr 32: Beth ydy lefel uchaf eich cymhwyster (cymwysterau) mewn pwnc heb fod ym maes gofal cymdeithasol?**



- 4.62 O'r 194 o Gynorthwyyr Personol a ymatebodd pan ofynnwyd iddyn nhw a oedden nhw'n gymwys i wneud eu swydd, cytunodd 174 (90%) eu bod yn teimlo'n gymwys. Doedd 10 (5%) ddim yn cytuno nac yn anghytuno ac roedd 10 (5%) yn anghytuno.
- 4.63 O'r 195 o Gynorthwyyr personol a ymatebodd pan ofynnwyd iddyn nhw a oedden nhw'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn eu rôl, cytunodd 164 (84%) eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Doedd 13 (7%) ddim yn cytuno nac anghytuno ac roedd 18 (9%) yn anghytuno.
- 4.64 O'r 193 o Gynorthwyyr Personol a ymatebodd a oedden nhw'n mwynhau bod yn CP, cytunodd 182 (94%) eu bod yn mwynhau eu rôl. Doedd 7 (4%) ddim yn cytuno nac anghytuno ac roedd 4 (2%) yn anghytuno.

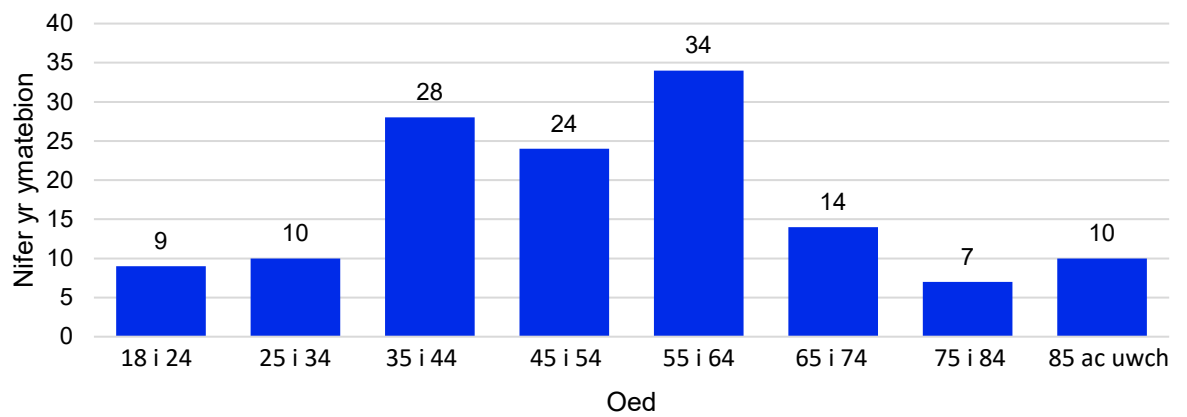
**Demograffeg**

4.65 Yn olaf, nod yr ymchwil oedd i ddod i ddeall yn well ddemograffeg y cyflogwyr a'u Cynorthwyr Personol. Roedd adran ddemograffeg y ddau arolwg yn opsiynol<sup>10</sup>.

#### *Arolwg Cyflogwyr*

4.66 Mae **Ffigwr 33** yn dangos o'r 135 o ymatebion a dderbyniwyd, roedd 64% o'r ymatebion rhwng 35 a 64 oed. Mae'r data yn dangos bod y nifer o ymatebwyr sy'n iau na 35 oed yn debyg i'r nifer sy'n 75 oed a hŷn.

**Ffigwr 33: Oed ymatebwyr arolwg y cyflogwyr**

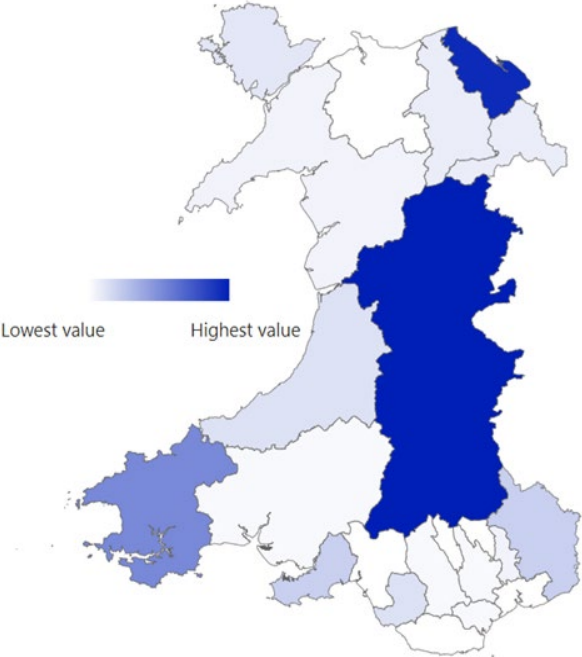


4.67 Cafodd cyflogwyr Cynorthwyr Personol hefyd yr opsiwn i roi eu rhywedd. O'r 136 o'r ymatebion a dderbyniwyd, nododd 92 (68%) eu bod yn fenywod a 41 (30%) yn ddynion. Nododd 3 ymatebydd yr opsiwn 'arall' neu 'dewis peidio â dweud'.

<sup>10</sup> Roedd y gosodiad canlynol wedi'i gynnwys.

"Defnyddir yr adran ganlynol i ddeall yn well ddemograffeg Cynorthwyr Personol. Mae'r cwestiynau hyn yn ddi-enw ac os nad ydych chi'n gyfforddus l'w cwblhau, yna dewiswch **'Finish survey'** ar waelod y dudalen".

Dangosir yr ALI lle mae pob ymatebydd yn byw ynddo yn **Ffigwr 34 Error!**  
Reference source not found.: **Ym mha awdurdod lleol ydych chi'n byw**



**(Cyflogwyr)?**

	<b>Nifer yr Ymatebwyr</b>
Ynys Môn	4
Gwynedd	2
Conwy	0
Sir Ddinbych	3
Sir y Fflint	36
Wrecsam	3
Powys	38
Ceredigion	5
Sir Benfro	20
Sir Gaerfyrddin	1
Abertawe	8
Castell-nedd Port Talbot	0
Pen-y-bont ar Ogwr	5
Bro Morgannwg	0
Caerdydd	1
Rhondda Cynon Taf	1
Merthyr Tudful	0
Caerffili	1
Blaenau Gwent	0
Torfaen	2
Sir Fynwy	8
Casnewydd	0

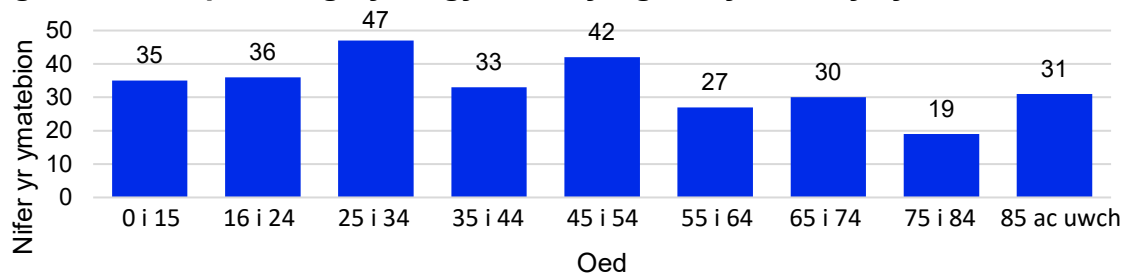
- 4.68 Gan gyflogwyr sy'n byw yn Sir y Fflint, Powys a Sir Benfro cawson nifer uchaf o ymatebion. Mae hyn yn dangos nad ydy'r data yn gynrychioliadol o Daliadau Uniongyrchol a hanes o Gynorthwyr Personol mewn nifer o AauLI. Ni chafwyd ymatebion gan gyflogwyr yng Nghonwy, Castell-Nedd Port Talbot, Bro Morgannwg, Merthyr Tudful, Merthyr Tydfil, Blaenau Gwent, na Chasnewydd.
- 4.69 Gofynnwyd i ymatebwyr nodi a oedd eu gweithgareddau o ddydd o ddydd yn cael eu cyfyngu oherwydd problem iechyd neu nam sydd wedi parhau neu y mae disgwyl iddo barhau am o leiaf 12 mis. O'r 134 o ymatebion a dderbyniwyd, nododd 104 (78%) fod ganddyn nhw broblem iechyd neu nam sydd wedi parhau neu y mae disgwyl iddo barhau am o leiaf 12 mis. Dim ond 25 (19%) nododd nad oedd ganddyn nhw broblem a dewisodd 5 (4%) beidio â dweud.

- 4.70 O'r 136 o ymatebwyr a atebodd y cwestiwn am ethnigrwydd, dywedodd 130 (96%) eu bod yn wyn, 2 (1%) yn dweud eu bod yn perthyn i grŵp cymysg/ aml-ethnig a dewisodd 4 (3%) beidio â dweud.
- 4.71 O'r 132 o ymatebion a dderbyniwyd pan ofynnwyd iddyn nhw nodi eu mamiaith, nododd 123 (93%) mai Saesneg oedd eu prif iaith, 5 (4%) yn nodi mai Cymraeg oedd eu prif iaith. Nododd 3 (2%) 'arall' a dewisodd 1 (1%) 'beidio â dweud'.
- 4.72 O'r 135 o ymatebodd a dderbyniwyd, dywedodd 129 (96%) bod **pob un** o'u Cynorthwyr Personol yn cyfathrebu â nhw yn eu mamiaith. Nododd 3 (2%) fod **rhai** o'u Cynorthwyr Personol yn cyfathrebu gyda nhw yn eu mamiaith, nododd 1 (1%) nad oedd **yr un ohony'n nhw** yn cyfathrebu gyda nhw yn eu mamiaith a nododd 2 (1%) 'arall'.

#### Arolwg CP

- 4.73 Gofynnwyd i Gynorthwyr Personol beth oedd oed<sup>11</sup> yr unigolyn neu'r bobl y maen nhw'n eu cynorthwyo. [Error! Reference source not found.](#)

**Ffigwr 35: Oed pob unigolyn a gynorthwyr gan Gynorthwyr Personol**

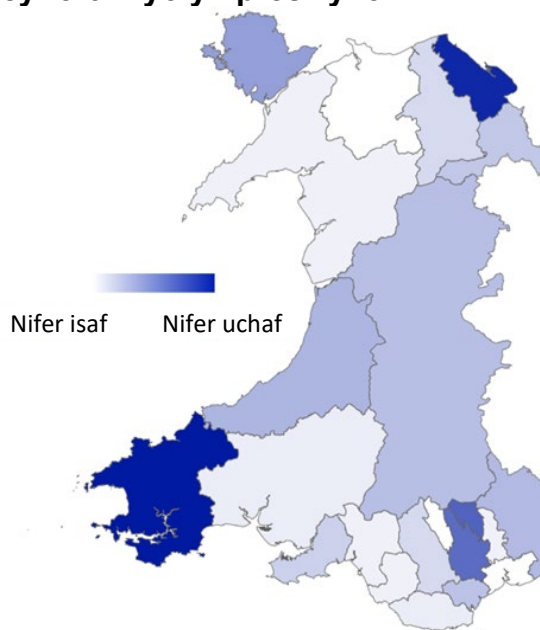


- 4.74 Mae'n dangos, o'r 300 o ymatebion a dderbyniwyd, roedd nifer yr ymatebion a dderbyniwyd am y bwloch oed wedi'u gwasgaru yn eitha gwastad. Y mwyaf cyffredin oedd y rhai rhwng 25 a 34 oed gyda 47 (16%) o ymatebion a'r lleiaf cyffredin oedd y rhai rhwng 75 ac 84 oed gydag 19 (6%) o ymatebion.

Gofynnwyd i Gynorthwyr Personol ym mha ALI mae'r unigolyn neu'r bobl y maen nhw'n eu cynorthwyo yn byw. Mae [Error! Reference source not found.](#) yn dangos o'r 300 o ymatebion a dderbyniwyd, cafwyd yr ymateb mwyaf gan Sir Benfro gyda 50 (17%). Nododd y Cynorthwyr Personol a ymatebodd i'r arolwg nad oedd cyflogwyr yng Nghonwy, Merthyr Tudful na Chasnewydd.

<sup>11</sup> Dim ond i unigolyn sydd yn 18 oed neu drosodd y gellir talu Taliadau Uniongyrchol. Os ydy'r unigolyn sydd angen cymorth yn iau, telir y taliad fel arfer i'w gwarchodwyr cyfreithiol a fydd y cyflogwr ar eu rhan. Am y rheswm hyn, gall ystod oed yr unigolyn a gynorthwyr yn is nag ystod oed y cyflogwyr.

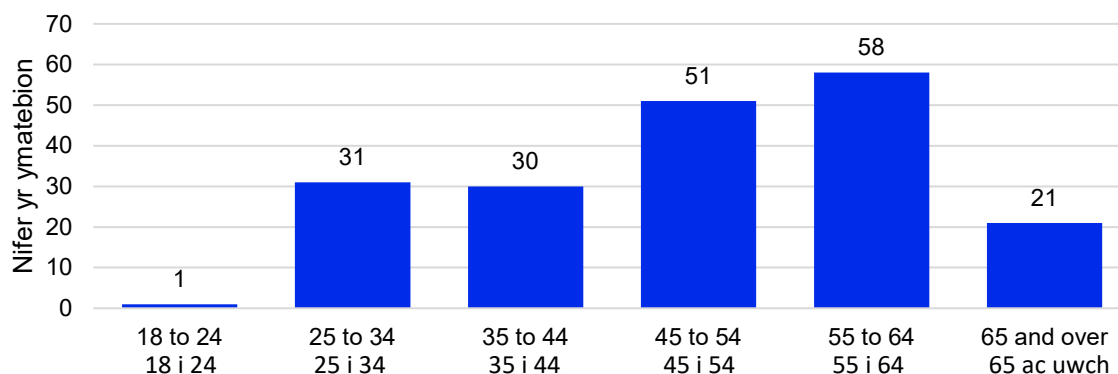
**Ffigwr 36: Ym mha awdurdod lleol y mae'r unigolyn neu'r bobl yr ydych yn eu cynorthwyo yn preswyllo?**



	Nifer yr ymatebwyr
Ynys Môn	4
Gwynedd	2
Conwy	0
Sir Ddinbych	3
Sir y Fflint	36
Wrecsam	3
Powys	38
Ceredigion	5
Sir Penfro	20
Sir Gaerfyrddin	1
Abertawe	8
Castell-nedd Port Talbot	0
Pen- y-bont ar Ogwr	5
Bro Morgannwg	0
Caerdydd	1
Rhondda Cynon Taf	1
Merthyr Tudful	0
Caerffili	1
Blaenau Gwent	0
Torfaen	2
Sir Fynwy	8
Casnewydd	0

4.75 Mae **Ffigwr 37** yn dangos, o'r 192 o ymatebion a dderbyniwyd, roedd 58 (30%) rhwng 55 a 64 oed a 51 (27%) rhwng 45 a 54 oed. Dim ond 1 ymatebydd a nododd ei f/bod rhwng 18 a 24 oed.

**Ffigwr 37: Oed Cynorthwywyr Personol**





- 4.76 Rhoddwyd yr opsiwn i Gynorthwyyr Personol i nodi eu rhywedd. O'r 193 a ymatebodd, nododd 161 (83%) mai menywod oedden nhw, 31 (16%) yn ddynion a dewisodd (1%) beidio â dweud.
- 4.77 O'r 193 ymatebion a dderbyniwyd, nododd 161 (83%) **nad ydy** eu gweithgareddau o ddydd i ddydd yn gyfyng oherwydd problem iechyd neu nam sydd wedi parhau neu y mae disgwyl iddo barhau am o leiaf 12 mis. Nododd 23 (12%) **eu bod yn** gyfyng a dewisodd 9 (5%) 'beidio â dweud'.
- 4.78 O'r 192 o Gynorthwyyr Personol a ymatebodd, pan ofynnwyd iddyn nhw am eu hethnigrwydd, dywedodd 187 (97%) eu bod yn wyn, 1 (1%) yn dweud ei f/bod yn Ddu / Affricanaidd/ Caribiaidd / Du Prydeinig a dewisodd 4 (2%) 'beidio â dweud'.
- 4.79 O'r 190 o Gynorthwyyr Personol a ymatebodd, pan ofynnwyd iddyn am eu cenedligrwydd, dywedodd 184 (97%) eu bod yn ddinasyddion Prydeinig, 2 (1%) yn nodi eu bod yn ddinasyddion yr UE (ddim yn Brydeinig), 1 (1%) yn nodi nad oedd yn ddinesydd yr UE a dewisodd 3 (2%) 'beidio â dweud'.
- 4.80 O'r 192 o Gynorthwyyr Personol a ymatebodd, pan ofynnwyd iddyn nhw nodi eu prif iaith, dywedodd 176 (92%) mai Saesneg oedd eu prif iaith 13 (7%) yn nodi mai Cymraeg oedd eu prif iaith, 1 (1%) yn nodi 'arall' a 2 (1%) yn dewis 'peidio â dweud'.
- 4.81 Gofynnwyd i Gynorthwyyr Personol a oedden nhw'n cyfathrebu yn eu prif iaith gyda'r unigolyn neu'r bobl roedden nhw'n eu cynorthwyo. Ymatebodd 191 CP a gofynnwyd iddyn nhw ddewis pob ymateb oedd yn berthnasol i'w sefyllfa, Felly, efallai na fydd y niferodd yn cyfateb i 191. Nododd 179 (94%) ymatebydd eu bod yn cyfathrebu yn eu prif iaith oedd hefyd yn brif iaith yr unigolyn roedden nhw'n ei g/chynorthwyo. Dywedodd 5 (26%) CP eu bod yn cyfathrebu yn eu prif iaith oedd yn wahanol i 'r unigolyn roedden nhw'n ei g/chynorthwyo, ac roedd 10 (5%) CP yn cyfathrebu mewn iaith nad oedd yn brif iaith iddyn nhw.

### **Crynodeb o'r canfyddiadau**

- 4.82 Isod, ceir crynodeb o ganfyddiadau'r ymchwil hwn. Dydy'r sampl ddim yn gynrychioliadol o bob ALL yng Nghymru (fel y dangosir yn **Ffigur 35**) a dylid trin y casgliadau yn yr adran hon fel amcangyfrif yn hytrach na gwir ffigurau.

### *Nifer y Cynorthwyyr Personol*

4.83 Yn 2018/19 roedd 6,262<sup>12</sup> o bobl yn derbyn TU yng Nghymru. At ddibenion yr ymchwil hwn, amcangyfrifwyd <sup>13</sup> y nifer o Gynorthwywyr Personol yng Nghymru gan ddefnyddio data'r arolwg.

**Tabl 13: Amcangyfrif o'r nifer o Gynorthwywyr Personol gyda Chyfwng Hyderis ac uwch (CH)**

	CH Is	Amcangyfrif	CH Uwch
Nifer o Gynorthwywyr Personol sydd gan bob cyflogwr	2.33	2.68	3.03
Nifer o bobl mae pob Cynorthwydd Personol yn eu cynorthwyo	1.33	1.46	1.58
Nifer o Gynorthwywyr Personol sydd yng Nghymru	9,234	11,495	14,266

*Recriwtio a chadw*

- 4.84 Dangosodd arolwg y cyflogwyr bod y mwyafrif o gyflogwyr yn ei chael hi'n eitha anodd neu'n anodd iawn i recriwtio staff ond ni chafodd y mwyafrif o gyflogwyr hi'n anodd eu cadw. Mae'r cyfradd trosiant isel hefyd yn awgrymu nad yw cyflogwyr yn cael trafferth i gadw eu Cynorthwywyr Personol.
- 4.85 Roedd y cyfnod amser y mae cyflogwyr wedi cyflogi eu Cynorthwywyr Personol yn ymestyn yn eitha gwastad sef rhwng 6 mis a 10 mlynedd. Adlewyrchwyd y canfyddiad hwn yng nghanfyddiadau arolwg y CP. Roedd y cyfnod amser y nododd pob CP y buon cynorthwyo yr unigolyn hefyd yn ymestyn yn wastad sef rhwng 6 mis a 10 mlynedd.
- 4.86 Mae'r ddau arolwg yn dangos mai'r dull mwyaf cyffredin o hysbysebu a dod o hyd i rolau CP newydd oedd drwy'r teulu / ffrind yn ogystal â thrwy'r ALI.

*Rolau a chyfrifoldebau Cynorthwywyr Personol*

- 4.87 Nododd arolwg cyflogwyr ac arolwg y CP mai cymorth gyda bywyd fel unigolyn anabl a chymorth gyda chymdeithasu ydy anghenion cymorth mwyaf cyffredin cyflogwyr unigol.
- 4.88 Nododd arolwg cyflogwyr fod 31% o Gynorthwywyr Personol naill ai'n ffrind neu'n aelod o'r teulu cyn dod yn CP. Roedd hyn yn debyg i'r rhif a nodwyd yn arolwg y CP

<sup>12</sup> <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Health-and-Social-Care/Social-Services/Adult-Services/Service-Provision/adultsreceiving-services-by-local-authority-age-group>

<sup>13</sup> Mae nifer y Cynorthwywyr Personol yn gyfartal â nifer y bobl sy'n derbyn Taliad Uniongyrchol wedi'i luosi gyda nifer o Gynorthwywyr Personol sydd gan bob cyflogwr ac yna'i rhannu gyda nifer y bobl y mae y mae pob Cynorthwydd Personol yn eu cynorthwyo.

gyda 30% o Gynorthwywyr Personol yn dweud bod yr unigolyn y maen nhw'n ei g/chynorthwyo yn ffrind neu'n aelod o'r teulu cyn iddyn nhw gychwyn yn eu swydd.

#### *Statws Cyflogaeth*

- 4.89 Yn arolwg y cyflogwyr, nododd 79% o'r ymatebwyr eu bod yn sicr bod ganddyn nhw contract cyflogaeth gyda'u Cynorthwywyr Personol. Roedd y nifer o Gynorthwywyr Personol a nododd bod ganddyn nhw contract cyflogaeth gyda'u cyflogwr yn debyg, gydag 82% yn nodi bod ganddyn nhw contract a 7% yn dweud eu bod nhw'n ansicr. Nododd canlyniadau'r arolwg cyflogwyr fod 84% o'r Cynorthwywyr Personol a ddisgrifiwyd yn yr arolwg yn cael eu cyflogi yn uniongyrchol gan yr unigolyn oedd yn cael ei g/chynorthwyo, a'r gweddill yn hunan-gyflogedig. Roedd arolwg y CP hefyd yn awgrymu bod y mwyafrif o Gynorthwywyr Personol yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol, gyda 91% CP yn nodi eu bod yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan y bobl y maen nhw'n eu cynorthwyo.

## 5. Canfyddiadau: Cyfweliadau ac ymatebion arolwg testun rhydd

- 5.1 Mae'r bennod hon yn cyflwyno canfyddiadau o gam ansoddol yr ymchwil a chyfweliadau gyda Chynorthwywyr Personol ac mae'n cynnwys cyfweliadau gyda Chynorthwywyr Personol, cyflogwyr a rhanddeiliaid allweddol, ac ymatebwyr testun rhydd o arolygon ar-lein Cymru gyfan o Gynorthwywyr Personol a chyflogwyr. Mae'r themâu a gyflwynir yn yr adran hon wedi'u canoli ar farn Cynorthwywyr Personol a chyflogwyr. Caiff rhanddeiliaid eu cynnwys pan fyddan nhw'n cynnig safbwyntiau ychwanegol. Gyda phob dyfyniad cyfeirir at y math o ddata a'r ffynhonnell. Ni chafodd yr holl wybodaeth arall a all enwi pobl ei chynnwys.

### Rolau a chyfrifoldebau Cynorthwywyr Personol

- 5.2 Roedd Cynorthwywyr Personol yn cynnal ystod o ddyletswyddau a chyfrifoldebau medrus i gyflawni eu rôl a diwallu anghenion eu cleientiaid. Ymhlith yr agweddau mae gofal personol, cymdeithasu a chymorth ymarferol:

*Rydw i'n trefnu eu holl feddyginiaethau, rydw i'n archebu eu presgripsiynau, eu casglu, eu didoli, dw i'n delio â llawer o bethau o ddydd i ddydd, eu cludo i apwyntiadau ysbyty, eu cludo i'r ysbyty a'u cludo nôl adref, siopa, golchi eu dillad, dipyn o bopeth mewn gwirionedd (CP, Cyfweliad)*

*Nid gofal personol ydy e, mae'n bopeth arall y gallwch chi ei ddychmygu. Rhaid eich bod yn gallu trwsio ei blwch Sky, ei pheiriant golchi a dangos iddi hi sut i wneud popeth. Rhaid i chi wneud galwadau ffôn drosti hi gan ei bod yn fyddar iawn a dydy hi ddim yn gallu siarad o gwbl [...] Mae'n swydd enfawr, cylch gorchwyl enfawr (CP, Cyfweliad)*

- 5.3 Roedd yr un CP ag yn y dyfyniad olaf uchaf yn cydnabod bod angen 'sgiliau iaith arwyddion uchel eu lefel' i allu cynorthwyo a chyfathrebu'n effeithiol gyda'i chyflogwr. Fe nodon nhw, oherwydd anghenion cymorth eu cyflogwr roedden nhw a CP arall yn: 'eitha medrus wrth feddwl am bethau i siarad amdanyn nhw [...]. Felly, mae meddwl am bethau i drafod am oriau ac oriau ac oriau yn ei chwmmi yn heriol iawn, [...]. ...dim ond gyda'r [CP arall neu gyda minnau gall hi drafod hynny gan nad yw'r sgiliau gan ei theulu na'u ffrindiau eraill.
- 5.4 Roedd Cynorthwywyr Personol hefyd yn cynnig cymorth i'w cyflogwyr i reoli eu TU a gyda recriwtio a threfnu Cynorthwywyr Personol eraill:

*Dw i'n atgoffa fy nghyflogwr pan fydd hi'n adeg cyflwyno'r daflen amser, a fi ydy'r un sy'n cadw golwg ar y oriau felly, gallai mynd o'i chwmpas hi fel arall fod yn ddefnyddiol (CP, Arolwg)*

*Fi ydy'r un sy'n trefnu pawb a phan fo angen staff ychwanegol arnon. Fi ydy'r un sy'n dod o hyd iddyn nhw a'u trefnu. Ata i fyddan nhw'n troi os bydd problem neu ymholiad neu os byddan nhw'n cymryd gwyliau, fi ydy'r trefnydd (CP, Cyfweliad)*

5.5 I'r CP yn y dyfyniad olaf uchod, mae ysgwyddo dyletswyddau ychwanegol o ran trefnu yn golygu y caniateir: *i'r teulu fwynhau'r amser gyda'u mam neu eu tad yn hytrach na gorfod poeni am yr holl bethau hyn (CP, Cyfweliad)*

5.6 Ymhlith y sgiliau ychwanegol rôl CP mae gwneud penderfyniadau, bod yn hyblyg ac ymatebol a chynllunio gweithgareddau:

*Rhaid i bod ar eich gwylidwriaeth am fathau o arwyddion yn dibynnu ar ymddygiad yr unigolyn [...]. ...rhaid i chi chwilio am unrhyw arwydd eu bod yn gwyro o'u hymddygiad arferol neu wirio eu bod yn iawn [...]. Yn gyffredinol, rhaid eich bod yn gallu gyrru, gallu trefnu digwyddiad a gallu gwneud penderfyniadau yn gyflym ar y ffordd orau os bydd rhywbeth ar fin ddigwydd (CP, Cyfweliad)*

5.7 Er gwaethaf ystod y rolau a'r cyfrifoldebau medrus y soniwyd amdany'n nhw uchod, roedd teimlad ymhlith rhai Cynorthwywyr Personol nad oedden nhw'n cael eu werthfawrogi, ac yn cael eu tanbriso a heb eu cydnabod fel gweithwyr proffesiynol:

*Mae staff CP yn cael eu tanbriso, yn ddihyfforddiant a heb eu cydnabod yn weithwyr proffesiynol o gwbl, ac eto mae angen i lawer ddeall meddyginiaethau a'u gweinyddu, rhaid bod ganddyn nhw sgiliau cyfathrebu effeithiol ar wahanol lefel. Bydd angen iddyn nhw goginio, glanhau, golchi dillad, cymryd rhan mewn gwahanol weithgareddau (CP, Arolwg)*

*Er mod i'n teimlo mod i'n cael fy ngwerthfawrogi gan fy nghyflogwr, dydw i ddim yn teimlo bod gweithwyr cymdeithasol yn fy ngwerthfawrogi na fy nghymryd o ddifrif. Pan fydd sefyllfaoedd yn codi y mae rhaid mynd i'r afael â nhw h.y. diogelu, ceir llawer o siarad gwag ond dim canlyniadau. Mae'n teimlo bod pethau'n cael eu celu (CP, Arolwg)*

- 5.8 Drwy berthynas waith agos gyda'r cyflogwyr, mae gan Gynorthwyr Personol wybodaeth fanwl o'u cyflogwyr/ y rhai y maen nhw'n eu cynorthwyo ac mae Cynorthwyr Personol yn cydnabod y gwerth y gallen nhw eu ychwanegu at drafodaethau aml-asiantaethol.

*Mwy na thebyg, hoffen i fod yn rhan o un o'r cyfarfodydd gyda'r gweithiwr cymdeithasol [...]. ...ond y duedd ydy 'o dim ond CP ydy hi, peidiwch â thrafferthu gyda hi'. [...] Dw i'n treulio mwy o amser un-i -un gyda hi nag unrhyw un arall hyn eu bywyd [...] Felly, ie baswn i'n dweud mod i'n ei nabod hi cystal ag un ohonyn nhw a baswn i'n meddwl â chyfraniad eitha gwerthfawr i'w gynnig (CP, Cyfweliad)*

- 5.9 I ddau CP, bu eu profiad o weithio gyda gweithwyr proffesiynol eraill, yn yr achos hwn y Meddygon Teulu a nyrsys ardal, yn bositif ac mae'r dyfyniadau isod yn dangos y cyd-fanteision i weithwyr proffesiynol, yn cynnwys, cydnabod a gwranddo ar Gynorthwyr Personol a'r cyfraniad a'r mewnwleidiadau y gallan nhw eu cynnig:

*Maen nhw [Meddygon Teulu] yn eitha hapus oherwydd na all llawer o gleifion ddweud pethau wrthyn nhw bob amser, dydyn nhw ddim yn gallu clywed oherwydd problemau clyw neu oherwydd dementia a dydyn nhw ddim yn gallu ateb. Felly, mae'r rhan fwyaf o Feddygon Teulu yn ystyried fy nghael i o gwmpas fel eiriolwr dros y cleient o fudd ac yn ei chael hi lawer yn haws i siarad â rhywun fydd yn cyflawni yr hyn y maen nhw'n ei ofyn (CP, Cyfweliad)*

- 5.10 O ran codi ymwybyddiaeth o fanteision Taliadau Uniongyrchol a dealltwriaeth ymhlith gweithwyr proffesiynol, cynigiodd cyflogwr enghraifft o'i brofiad blaenorol o fod ar banel Prifysgol oedd yn recriwtio myfyrwyr gwaith cymdeithasol: ...roedd nifer o fyfyrwyr oedd yn anghytuno â hyn (y TU) ac felly, soniais wrthyn nhw mod i'n gwneud gwahanol bethau, ar yr adeg honno roeddwn yn mynychu dosbarthiadau 'aqua fit'. Byddai fy nghynorthwydd personol yn dod gyda fi ac ymuno yn y gweithgaredd (Cyflogwr, Cyfweliad)

### **Beth sy'n gweithio'n dda i Gynorthwyr Personol**

- 5.11 Mae adfyfrio ar yr hyn sy'n gweithio'n dda iddyn nhw a'r hyn sy'n eu hysgogi i fod yn CP a pharhau yn eu rôl, agweddau allweddol yn cynnwys:

*Ymreolaeth y rôl*

- 5.12 Roedd cael yr annibyniaeth i 'hunan-gyfeirio' a thynnu ar eu sgiliau a'u profiad yn nodwedd bositif:

Hyblygrwydd y rôl

- 5.13 Roedd gallu ffitio'u rôl o gwmpas ymrwymadau eraill megis teulu neu gyflogaeth arall yn bwysig ac felly hefyd hyblygrwydd eu cyflogwyr. Hefyd roedd bod yn hyblyg ac yn barod i addasu yn galluogi mwy o ddewis wrth gynorthwyo eu cyflogwyr i gyflawni eu canlyniadau.

*Mae hyblygrwydd y swydd yn eich galluogi i gyflawni cymaint mwy ar gyfer yr unigolyn yr ydych chi'n ei g/chynorthwyo. Does dim rhaid i chi geisio ffitio'r profiadau bywyd yn y 9 tan 5, gallwch amrywio pethau. Felly, os bydd rhywbeth yn digwydd dweder nos Sadwrn, gallwch drefnu'ch oriau fel bod pawb yn cael y gorau o bopeth [...]. Felly, mae cael yr hyblygrwydd yna yn beth da (CP, Cyfweliad)*

Datblygu perthynas gyda'u cyflogwyr a'u teuluoedd

- 5.14 Roedd ffurfio perthynas waith agos yn seiliedig ar ymddiriedaeth a chyd-barch yn bwysig ac fe'i hystyrid yn ganolog i gyflawni rôl CP.

*...mae'r pâr dwi'n gweithio iddyn nhw ar hyn o bryd yn dod yn ffrindiau i mi yn ogystal ac mae'r berthynas waith lawer mwy agos yn ogystal, sy'n golygu y gallwch chi, yn fy marn i beth bynnag, helpu'r unigolyn yn fwy (CP, Cyfweliad)*

*...rydyn ni 'n rhan o'r teulu ac mae'n amgylchedd hyfryd. [...] ...rydych chi'n dod i'w nabod, dod i wybod am eu cefndir, eu bywyd a bywydau eu teuluoedd, mae'n wych mae rhaid i mi ddweud. Faswn i ddim am wneud dim byd arall (CP, Cyfweliad)*

- 5.15 Yn gysylltiedig â'r uchod oedd buddion ddaw drwy'r Cynorthwywyr Personol i'r cyflogwr megis dilyniant yn y gofal, a dewis y cyflogwr, a chymharwyd profiadau Cynorthwywyr Personol mewn sectorau eraill o weithlu gofal cymdeithasol, er enghraifft gofal cartref, canolfannau dydd a gofal preswyl:

*...er yr addewid bod gwaith gofal cartref yn berson-canolog nid dyna sy'n digwydd. [...] ...bydden nhw'n eich tynnu allan a dweud, 'edrychwch, dych chi'n gwybod eich bod dros eich amser, rhaid i ch*

*fynd a'u gadael nhw i gario mlaen' a doedd hynna ddim i mi* (CP, Cyfweliad)

- 5.16 Yn yr un modd, pan oedd cyflogwr wedi cael profiad blaenorol o dderbyn ffurfiau traddodiadol o ofal, roedden hwythau yn cymharu hynny gyda'u dewis o ofal a chymorth a gynigwyd gan Gynorthwyr Personol. Y nodweddion allweddol y cyfeiriwyd atyn nhw oedd dod i nabod eu CP, datblygu perthynas y ac ymgyfarwyddo â nhw:

*Defnyddion ni staff asiantaeth am ychydig a doedden ni ddim yn gwybod pwy fyddai'n dod drwy'r drws o un ymweliad i'r llall. Gallai fod yn ddieithryn llwyr ac roedd [enw] weithiau yn dychryn achos doedd hi erioed wedi cwrdd â'r unigolyn hwn o'r blaen* (Cyflogwr, Cyfweliad)

*Dw i'n meddwl mai cael TU ydy'r ffordd orau, rydych chi bob amser yn cael yr un ferch neu ddyn yn dod ac rydych chi'n dod i'w nabod a dod yn gyfeillgar gyda nhw, maen nhw' fel rhan o'r teulu mewn ffordd* (Cyflogwr, Cyfweliad)

- 5.17 Roedd cyflogwyr yn cymharu'n bositif y cyfleoedd y mae rôl CP yn eu cynnig o ran gweithgareddau cymdeithasol gyda ffurfiau eraill o ofal cymdeithasol megis canolfannau dydd.

#### Bodddhad y swydd

- 5.18 Nodwedd gyson ymhlith Cynorthwyr Personol oedd y bodddhad roedden nhw'n ei gael o'u rôl. Yn ganolog i'w bodddhad oedd natur foddhaus y swydd drwy'r cymorth galluogi roedden nhw'n ei gynnig i'w cyflogwyr:

*Mae [fy rôl] mor foddhaus gan fy mod yn helpu pobl, mae mor werth chweil i wneud hynny. Mae'n beth gwych [...]. Dw i wrth fy modd yn gweithio mewn rôl fel hyn. Dw i'n hoffi rhoi opsiynau bywyd i bobl, felly mae popeth fe yna yn wych* (CP, Cyfweliad)

*Mae gwybod mod i'n gwneud bywyd rhywun arall yn well a hapusach yn gwneud i mi wenu* (CP, Arolwg)

#### Canlyniadau Cyflogai

- 5.19 Cynigiodd Cynorthwyr Personol enghreifftiau o ganlyniadau yr oedden nhw wedi cynorthwyo eu cyflogwr i'w cyflawni.



*Doedd ganddyn nhw ddim sgiliau cymdeithasol [...]. Fel llawer o bobl , roedden nhw'n teimlo'n ynysig ond nawr gallwn fynd allan i gymdeithasu [...]. ...mae'n berson newydd, mae hi wedi aeddfedu ac erbyn hyn y mae'n siarad â phobl (CP, Cyfweliad)*

*...dydy dau o'r bobl roeddwn i'n eu cynorthwyo ddim angen Cynorthwywyr Personol bellach oherwydd ein bod wedi datblygu'r sgiliau oedd eu hangen arnyn nhw. Roedden nhw'n gallu cyrchu'r gymuned ar eu pen eu hunain, roedden nhw'n gallu trin eu harian eu hunain a thalu am eu diodydd eu hunain a holl fwyd yn y bar a'r gwasanaeth gweini wrth y bwrdd a mynd i mewn i siopau heb help (CP, Cyfweliad)*

#### Ansawdd bywyd a chanlyniadau - cyflogwyr

- 5.20 Yn yr un modd, trafododd cyflogwyr fuddion o dderbyn TU a'r rhan bwysig chwaraeodd Cynorthwywyr Personol wrth gynnig ychydig mwy o ddewis a rheolaeth i gyflawni eu canlyniadau, a chyfeiriodd cyflogwr at 'ansawdd bywyd enfawr'. Isod, cyfeiriodd y cyflogwr at yr annibyniaeth y mae TU a chyflogi tîm o Cynorthwywyr Personol wedi eu cynnig a'r newid a welwyd yn eu merch:

*Roedd hi'n datblygu'n fewnblyg, ddim yn cwrdd â ffrindiau na chwaith yn gallu bod yn y gymuned leol. Erbyn hyn, mae [enw] yn byw ynghanol y dref, mae'n cyrchu ei siopa, eu digwyddiadau cymdeithasol a darperir hynny gan dîm y Cynorthwywyr Personol (Cyflogwr, Cyfweliad)*

- 5.21 Cynigiodd cyflogwyr eraill enghreifftiau o'r gwahaniaeth roedden nhw wedi weld/profi drwy dderbyn TU a'u Cynorthwywyr Personol:

*Dw i'n teimlo ei fod [TU] wedi newid fy mywyd yn llwyr. [...] Daeth ffrind [...] i fy ngweld yn ddiweddar a dwedodd hi 'Wir [enw], rwyt ti mor wahanol', 'rwyt ti'n hapusach, llawer mwy hyderus' er bod fy iechyd corfforol wedi gwaethygu, mae fy iechyd meddwl gymaint yn well (Cyflogwr, Cyfweliad)*

*...mae hi'n hapusach o ran ei hanghenion a'i sefyllfa bresennol, mae hi gymaint yn hapusach i gael y Cynorthwywyr Personol hynny o gwmpas (Cyflogwr, Cyfweliad)*

- 5.22 Roedd Taliadau Uniongyrchol hefyd yn galluogi cyflogwyr i fod yn fwy annibynnol a gallu treulio amser gyda phlant eraill, gofalu am aelodau eraill o'r teulu ac i barhau mewn cyflogaeth:

*Mae cael Cynorthwyr Personol ar gyfer fy merch yn golygu y galla i barau i weithio a gofalu am aelodau eraill o'r teulu (Cyflogwr, Arolwg)*

*Heb gynorthwydd personol fy mab, fyddwn i ddim yn gallu mynd i'r gwaith a bydden ni'n wynebu caledi ariannol, Byddwn i'n colli fy swydd, fy incwm a'n cartref (Cyflogwr, Arolwg)*

### **Meysydd allweddol i'w gwella ar gyfer gweithlu CP a'u cyflogwyr**

- 5.23 Yn yr adran ganlynol, ceir problemau allweddol a nodwyd gan Gynorthwyr Personol a'u cyflogwyr nad oedd yn gweithio cystal ac/neu ystyriaethau ar gyfer gwelliant. Ymhlith y themâu allweddol mae Tâl; telerau ac amodau; Hyfforddiant a datblygu sgiliau; Recriwtio a chadw; Cymorth; gwybodaeth a chynghor (ar gyfer Cynorthwyr Personol a chyflogwyr); a Chysylltiadau – cylch gorchwyl y rôl a disgwyliadau.

#### **Tâl, telerau ac amodau**

##### *Tâl*

- 5.24 Yn thema fynych, nododd Cynorthwyr Personol bod cyflog isel yn broblem, yn enwedig yng nghyd-destun lefel y cymhlethdod a'r sgiliau angenrheidiol a chymharodd Cynorthwyr Personol hyn â rolau eraill tu allan i'r sector gofal cymdeithasol gyda llai o gyfrifoldeb. Felly, roedd y CP yn yr ail ddyfyniad isod yn ystyried eu rôl yn 'alwedigaeth' yn hytrach na 'swydd' :

*Gwell cyflog ar gyfer y cyfrifoldebau sydd ganddon ni. Rydyn ni'n delio gydag unigolion a chymhlethdodau difrifol a meddyginiaeth ac mae'r rhan fwyaf ohonon ni ddim ond yn cael £8.91-£9.00 yr awr (CP, Arolwg)*

*Dw i ddim yn meddwl bod y cyflog yn dda iawn. Dydw i ddim yn ei wneud am yr arian. A bod yn onest fyddwn i ddim yn gwneud y swydd petawn i'n ei wneud am yr arian yn unig, [...] galwedigaeth ydy hi, yn bendant nid swydd, mae'n alwedigaeth. [...] ...mae'n talu £10 yr awr a mewn gwirionedd dw i'n cael mwy na hynn yn hyn gwneud gwaith glanhau. Rydw i'n gwneud gwaith glanhau fel gweithiwr hunan-*

*gyflogedig a dw i'n cael £12 yr awr, felly mae'n gwneud i chi gwestiynu ychydig ond wir, i ailadrodd, dydw i ddim yn ei wneud am yr arian. Dw i'n ei wneud oherwydd ei fod yn waith dwi'n caru ei wneud (CP, Cyfweliad)*

5.25 Yn ystod y 10 mlynedd yn eu rôl, nododd CP mai dim ond un codiad cyflog roedd wedi gael. *Pan gychwynnais yn y swydd hon 10 mlynedd yn ôl y gyfradd fesul awr oedd £8.95. Dim ond un codiad cyflog dwi wedi'i gael ystod y cyfnod hwn. Ar hyn o bryd telir £9.50 yr awr (CP, Arolwg)*

5.26 Cyfeiriwyd at gyflog hefyd yng nghyd-destun diffyg eglurder a gwybodaeth am y gwahanol gyfraddau. Isod, mynegodd y CP ddryswch ac ansicrwydd am y gwahanol gyfraddau a delir ac am gyfraddau gyda neu heb lwfans teithio:

*... mae'r swyddi C P sydd ar gael yn talu cyfraddau cyflog gwahanol. Mae rhai ohonyn nhw'n talu £9.20, rhai yn talu £9.80 ynghyd â milltiroedd, rhai yn talu £12.00, ac rydych yn meddwl 'iawn beth sy'n rhaid i chi ei wneud?' 'Beth ydy'r gwahaniaeth rhyngddo i yn gwneud fy swydd a rhywun arall yn gwneud eu gwaith ac yn derbyn £3 ychwanegol yr awr? Felly ni wneir hynny yn glir (CP, Cyfweliad)*

*Amser di-dâl*

5.27 Cynigiodd Cynorthwywyr Personol enghreifftiau o ddyletswyddau ychwanegol di-dâl. Yn y dyfyniad isod, mae CP yn dweud nad oedd ymwybodol na thalwyd am weithio goramser yn y swydd ac mae hyn yn amlygu diffyg gwybodaeth am delerau ac amodau yn eu contract.

*Dw i ddim yn cael fy nhalu am yr oriau dwi'n eu gweithio [...] Doeddwn i ddim yn sylweddoli ar y cychwyn nad oeddwn i'n gallu hawlio goramser achos doedd neb wedi egluro hynny i mi, felly pan wnes i hawlio, cymerwyd yr holl arian oddi arnaf . Dwi wedi cael fy nhalu am oramser ym mhob man arall dw i wedi gweithio erioed a dw i'n sicr ei fod yn anghyfreithiol. Beth alla i ei wneud? Does neb y gallai i ofyn iddyn nhw. (CP, Arolwg)*

5.28 Cyfeiriwyd hefyd at y diffyg dewis i weithio goramser ac i weithio dros wyliau banc a: *Dydyn ni ddim hyd yn oed yn cael cynnig dyddiau i ffwrdd yn lle hynny neu gwyliau ychwanegol (CP, Arolwg)*

*Gwariant ychwanegol*

- 5.29 Darparodd Cynorthwyr Personol enghreifftiau o wariant cysylltiedig â chynnal eu rôl megis adnoddau ar gyfer gweithgareddau, costau cludiant cyhoeddus, a phrydau bwyd allan. Hefyd codwyd y mater o wariant milltiroedd ychwanegol cysylltiedig â chynorthwyo eu cyflogwyr: (para. 5.34).

*...mae ganddi ddiddordeb ysol mewn celf a chrefft, felly, dw i wedi buddsoddi mewn paent, papurau, dw i wedi prynu cylchgronau, felly es i dipyn o gostau i brynu stoc. (CP, Cyfweliad)*

*Gallai fod o fantais i un cleient gael pas bws 1+1 i arbed ar fy nhreuliau fy hun (CP, Arolwg)*

*...pan fydd hi gyda fi, mae'n amser te a dw i'n ei bwydo ac eto dydw ddim yn cael unrhywbeth, byddai hynny yn dod allan o fy nghyfradd fesul awr, felly doedd hynny ddim yn glir (CP, Cyfweliad)*

- 5.30 Roedd y CP yn y dyfyniad olaf uchod wedi codi premiwm yswiriant cartref ychwanegol er mwyn darparu cymorth yn eu cartref eu hun:

*Yn y pen draw, bu rhaid i mi orfod talu premiwm ar fy yswiriant i fy yswirio rhag ofn i rywbeth ddigwydd i mi, neu petai rhywbeth yn digwydd iddi yn fy nhŷ. Ond ni fyddwn i ddim wedi fy yswirio petai hi wedi gwneud unrhyw niwed pan oedd yn fy nhŷ i. Felly, roeddwn i ychydig yn nerfus am hynny (CP, Cyfweliad)*

- 5.31 Mewn enghraifft arall, disgrifiodd CP iddi/iddo gael trafodaethau mynych gyda'/u Hawdurdod Lleol i gyfiawnhau a chynnwys costau eu pryd bwyd fel treuliau:

*Mae [fy nghyflogwr] wrth ei bodd yn mynd allan, cael pryd o fwyd allan, cael coffi a chacen allan, mynd am dro, mynd i siopa - dyna beth mae hi'n hoffi ei wneud. Bydd dadlau bob tro y byddwn ni'n cael prydau allan oherwydd eu bod nhw (yr ALI) yn dweud 'o dydych chi ddim yn gallu cael eich prydau ar dreuliau' a dwi'n dweud, 'wel wna i ddim mynd â hi felly, achos dydw i ddim yn mynd i dalu i fynd â hi allan am bryd o fwyd dydw i ddim yn talu am fy mhryd o fwyd achos fyddwn i ddim yn dewis mynd i fwyta. Felly, rydyn ni'n cael y drafferth hyn bob amser lle mae rhaid i ni ymgyrchu i gael y lwfansau hyn. [...] Mae wedi cael ei ganiatáu erioed ond mae rhaid i ni ateb yr un fath o bwyntiau a gwneud yr un peth drosodd a throsodd (CP, Cyfweliad)*

### *Telerau ac amodau*

- 5.32 Er y nodwyd bod cyflog isel Cynorthwyr Personol yn broblem, soniwyd yn gyson am hawliau megis cyflog gwyliau, tal salwch a lwfans milltiroedd.

#### Hawl i daliad oherwydd salwch

- 5.33 Doedd Cynorthwyr Personol oedd yn meddu ar gontractau oriau misol llai/rhan amser ddim yn gallu cymhwyso ar gyfer tâl salwch statudol (SSP), gan nad oedden nhw'n diwallu gofynion trothwy cyfraniadau Yswiriant Cenedlaethol:

*...oherwydd mai rhan amser ydych chi, does dim hawl gyda chi i dâl salwch gan nad ydych yn talu digon ac oherwydd nad ydych yn ennill digon i dalu Yswiriant Cenedlaethol, dydych chi ddim hyd yn oed yn gallu cael SSP. Felly, dydy bod yn sâl ddim yn opsiwn i fwyafrif o Gynorthwyr Personol, hyd yn oed os ydyn nhw'n sâl, dydy e ddim yn rhywbeth y gallan nhw ei wneud oherwydd dydy credyd cynhwysol ddim yn dod i rym am chwe wythnos, mae'n anodd ei hawlio, dydy hyn ddim yn opsiwn. Felly, mae angen mynd i'r afael â holl broblem tal salwch. (CP, Cyfweliad)*

#### Milltiroedd

- 5.34 Amlygwyd amrywiaethau ymhlith Cynorthwyr Personol o ran cyfraddau milltiroedd a delir ar gyfer rolau gwahanol, a chafwyd enghreifftiau o Gynorthwyr Personol yn talu eu milltiroedd eu hunain wrth gynorthwyo eu cyflogwr.

*Roedden nhw hefyd ceisio darganfod a oedd hawl gen i unrhyw fath o gostau teithio oherwydd mod i'n ei chodi o'r ysgol ac rydyn ni'n mynd o gwmpas yn ystod yr haf; a dywedwyd wrtha i nad ydych yn cael unrhyw gostau teithio o gwbl, felly dydy fy £9.20 yr awr, wyddoch chi, ddim yn mynd yn bell iawn. (CP, Cyfweliad)*

#### Tâl a hawliau gwyliau

- 5.35 Ymhlith y sialensiau mae diffyg gwybodaeth am hawl i wyliau ac anallu Cynorthwyr Personol i ddewis pryd i gymryd eu gwyliau:

*Doeddwn i hefyd ddim yn ymwybodol bod hawl gyda fi i unrhyw wyliau. O ganlyniad, des i wybod y llynedd pan newidiodd pethau (newid yn narparwr cymorth TU) mod i wedi cronni cyfwerth â 32 o oriau o wyliau a thrwy lwc, ces eu cario ymlaen, Ond don i ddim*

*chwaith yn ymwybodol o hynny, felly a bod yn onest roedd hynny'n eitha amatur ar fy rhan, a gwneud i chi feddwl ai swydd go iawn ydy hon ai peidio? (CP, Cyfweliad)*

*... Dw i'n gwybod bod rhai cyflogwyr am i chi gymryd eich gwyliau o'u cwmpas nhw, pan fyddan nhw cael gwyliau (CP, Cyfweliad)*

- 5.36 Nododd un CP a fynegodd foddhad cyffredinol gyda'r telerau ac amodau fod diffyg Cynorthwywyr Personol eraill i gyflenwi yn golygu na allai gymryd gwyliau:

*...rydyn ni yn derbyn tâl salwch a chael gwyliau a phopeth, dwi'n hapus gyda'r holl bethau hynny [...]. Yr unig beth sy'n digwydd i mi weithiau ydy, oherwydd mod i'n gweithio cymaint o oriau, cael rywun i gyflenwi drosta i [...]. ...a bod yn onest mae'n anodd iawn i mi drïo cymryd gwyliau [...]. Yn llythrennol, roedd rhaid i mi gymryd penwythnosau hir a dyna fy ngwyliau. Dw i'n meddwl yn fwy diweddar mod i wedi cael 1 wythnos a dyna'r mwyaf dw i wedi'i gael gan nad oes neb ar gael i allu cyflenwi drosta i (CP, Cyfweliad)*

- 5.37 Soniodd Cynorthwywyr Personol eraill hefyd am y broblem o ddiffyg staff i gyflenwi dros y gwyliau a hynny'n golygu eu bod yn gorfod fforffedu eu gwyliau: *roedd hi'n anodd dod o hyd i rywun i gyflenwi drosta i. Ac felly, dydw i ddim yn cymryd fy ngwyliau a cholli fy hawl iddyn nhw (CP, arolwg)*

- 5.38 Cynigiodd CP y dylid darparu cronfa llanw bylchau o Gynorthwywyr Personol, yn enwedig ar gyfer cyfnodau byr o absenoldeb megis gwyliau a salwch:

*Fy awgrym i oedd y dylen ni gael un neu dda o'r hyn fydden ni'n ei alw yn 'banc o staff neu staff llanw bylchau, gallen ni wneud hynny i gyflenwi dros wyliau neu bydden nhw ar wrth gefn pan fyddai rhywun yn sâl (CP, Cyfweliad)*

#### Taliadau cadw

- 5.39 Sylw un CP ar yr gwahaniaethau rhwng AauLI y wlad yng nghyd-destun 'taliadau cadw' a delir os digwydd nad oes angen CP neu bod y cyflogwyr yn mynd i mewn i'r ysbyty. Roedden nhw'n cydnabod, yn eu rôl lle derbyniwyd cyflog llawn am ddigwyddiadau o'r fath, mai'r cyflogwr oedd wedi gofyn am hyn:

*...gydag un awdurdod lleol, mae gennym sefyllfa lle nad fyddai cyflogwr eich angen chi neu bod y cyflogwr yn mynd i mewn i'r ysbyty,*

*yr unig dâl gewch chi gan yr ALI ydy'r tâl cadw sy'n hanner eich cyflog, a gallan nhw wneud hyn unrhyw bryd [...]. [mewn Awdurdod Lleol arall] os bydd byddwn yn cael tâl cadw, byddwn ni'n derbyn ein cyflog llawn oherwydd dyna oedd cais [y cyflogwr]. Nawr dw i'n gorfod bod yn ddewisol a thrio darganfod yr hyn y mae'r cyflogwr yn ei gynnig (CP, Cyfweliad)*

### **Hyfforddiant a datblygu sgiliau**

- 5.40 Cytunwyd bod diffyg cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad yn broblem ymhlith Cynorthwyr Personol. Roedd hyn yn cynnwys darpariaeth neu ofyniad am hyfforddiant '*safonol gorfodol*' megis codi a chario â llaw, a diogelu:

*...gyda chynorthwydd personol yr unig beth sydd angen amoch chi ydy DBS. Felly does dim angen unrhyw gymwysterau i fod yn CP (CP, Cyfweliad)*

*Dylech, yn awtomatig fod yn cael cynnig hyfforddiant ar ddiogelu, mae hynny'n rheidwydd, ond bues i'n gweithio gyda Thaliadau Uniongyrchol [ALI] am nifer o flynyddoedd cyn derbyn hyfforddiant diogelu drwyddyn nhw (CP, Cyfweliad)*

- 5.41 Yr un oedd y farn am argaeledd hyfforddiant arbenigol, er enghraifft, iechyd meddwl, hyfforddiant synhwyrdd ac awtistiaeth, a dybiai Cynorthwyr Personol i fod yn arbennig o bwysig ar gyfer rolau penodol a grwpiau penodol o gleientiaid, ac i ddiwallu anghenion cymorth eu cyflogwyr.

*...mae gan un cleient broblemau difrifol o ran iechyd meddwl. Dydw i ddim wedi fy hyfforddi hyd yn oed, o gwbl mewn iechyd meddwl (CP, Cyfweliad)*

*Dydw i ddim wedi cael unrhyw hyfforddiant ar gyfer fy rolau fel CP. Hoffwn i gael hyfforddiant synhwyrdd neu hyfforddiant ar nam ar y golwg [...]. ...codi a chario â llaw [...] gweinyddu meddyginiaethau (CP, arolwg),*

- 5.42 Mewn rhai achosion, pan nad oedd hyfforddiant yn cael ei ddarparu/ ei gynnig, cyfeiriodd Cynorthwyr Personol eu bod yn gweithredu eu hunain i chwilio am hyfforddiant neu arsylwi ar weithwyr proffesiynol eraill a '*gwneud nodiadau*':

*Rydw i'n ymchwilio yn barhaus ac yn gorfod gwneud fy natblygiad proffesiynol fy hun (CP, Cyfweliad)*

*Wnes i ddim, mewn gwirionedd, ystyried gofyn am unrhyw hyfforddiant oherwydd gyda fy nghyflogwr blaenorol, roedd cymaint o bobl feddygol yn dod i mewn; roeddwn yn gofyn cwestiynau ac arfer gwyllo beth roedden nhw'n ei wneud a gwneud nodiadau (CP, Cyfweliad)*

- 5.43 O safbwynt cyflogwr, roedd prinder hyfforddiant ar gael ar gyfer Cynorthwywyr Personol:

*Hoffwn weld cynllun hyfforddiant a chymhwyster priodol. Mae [fy CP] wedi gwneud y gwaith ers dipyn ac mae hi'n dda iawn, iawn, a fu dim rhaid i mi gynnig hyfforddiant iddi ond doedd dim hyfforddiant ar gael beth bynnag. (Cyflogwr, Cyfweliad)*

- 5.44 Mewn enghraifft lle darparwyd hyfforddiant CP yn flaenorol gan eu darparwr cymorth TU, roedd agweddau megis gorfod talu am gostau teithio CP a Chynorthwywyr Personol yn gorfod cael amser i ffwrdd o'u rôl i fynychu'r hyfforddiant yn golygu nad oedd yn 'ymarferol':

*Byddai [darparwr cymorth TU blaenorol] yn cynnal hyfforddiant ond byddai hynny lawr rhywle yn [ALI arall]. Byddai rhaid i chi dalu eich CP i deithio lawr yno, talu'r costau'n llawn a bod i ffwrdd am gyfnod. Felly doedd e ddim yn ymarferol, ond ni chynhaliwyd yr hyfforddiant yn y diwedd achos doedden nhw ddim yn gallu ei fforddio ei gynnal. (Cyflogwr, Cyfweliad)*

- 5.45 Cyfeiriodd cyflogwr ar gynnwys a'r math o hyfforddiant ar gael gan gwestiynu pa mor berthnasol oedd e i'w Cynorthwywyr Personol allu diwallu ei anghenion cymorth. Nodwyd pwysigrwydd cynnig hyfforddiant unigol yn hytrach na chynnig yr un math o hyfforddiant i bawb.

*Deall rôl y CP – dechreuwyd newydd*

- 5.46 Ystyriwyd bod darparu gwybodaeth am rôl CP a'r hyn y mae'n ei olygu ar gyfer Cynorthwywyr Personol newydd sy'n dod i mewn i'r sector yn bwysig ac yn fodd defnyddiol i gynnig digon o wybodaeth a dealltwriaeth iddyn nhw gyflawni eu rôl. Ymhlith y cynigion mae cyflenwi sesiynau sefydlu ac asesiadau hyfforddiant:



*Byddwn i'n meddwl mai'r peth lleiaf y bydden nhw yr [ALI] yn ei wneud fyddai cynnal sesiwn undydd am yr hyn ydy gwaith CP a gallen nhw fynd i'r sesiwn ac egluro'r rôl yn union ac ateb unrhyw gwestiwn (CP Cyfweiliad)*

- 5.47 Ail-soniodd CP arall am bwysigrwydd cynnig gwybodaeth i Gynorthwywyr Personol newydd a chael eu cynorthwyo. Yn niffyg 'cyfnod sefydlu', yn flaenorol roedden nhw wedi cynorthwyo Cynorthwywyr Personol newydd gan gydnabod mai amser di-dâl oedd hyn.

*Ei chydabod yn rôl proffesiynol*

- 5.48 Cyfeiriwyd at y pwnc o gofrestrriad proffesiynol yng nghyd-destun cynnig mwy o gydnabyddiaeth i'r rôl, i'r rôl yn cael ei gwerthfawrogi fwy, a mwy o gyfleoedd ar gyfer hyfforddiant a datblygiad proffesiynol.

*Hoffwn weld y rôl yn cael ei phroffesiynoli fwy a'i gwerthfawrogi mwy. [...] dwi'n credu bod y CP yn agos i waelod rhestr hierarchaidd gofal (CP, Cyfweiliad)*

*...ar ôl i mi gyflawni [fy FfCCh/QCF L2], dw i am roi pwysau ar Gofal Cymdeithasol Cymru i fod yn Weithiwr Gofal Cymdeithasol cofrestredig fel mater o ddiddordeb proffesiynol yn unig. Rydw i eisoes yn cadw at y Cod Ymarfer ond dydw i ddim yn hapus gyda'r ymateb "dim angen cofrestru" pan ofynnais i am hyn. Hoffwn i fod yn gofrestredig er y codir tâl amdano (CP, arolwg)*

- 5.49 Cymharodd un CP â'r gofyn am gofrestrriad a hyfforddiant o fewn y sector gofal yn y cartref a chynnig y byddai cofrestru yn cynnig gwell dealltwriaeth o gylch gorchwyl rôl CP.

## **Recriwtio a chadw**

*Anawsterau recriwtio*

- 5.50 Roedd anawsterau ymhlith cyflogwyr yn amrywio o fod yn gallu recriwtio CP addas am oriau penodol i allu dod o hyd i staff cyflenwi pan fyddai eu Cynorthwywyr Personol yn absennol, er enghraifft drwy salwch neu ar wyliau.
- 5.51 Pan fyddai cyflogwyr yn profi sialensiau i recriwtio Cynorthwywyr Personol a phan fyddai swyddi gwag heb eu llenwi, roedd hyn yn golygu ysgwyddo rhagor o gyfrifoldebau gofalu drostyn nhw eu hunain:

*Mae recriwtio wedi bod yn anodd iawn [...]. Dw i wedi cael blwyddyn gyfan weithiau lle na chawson ni neb ar leoliad gan ei bod hi wedi cymryd amser hir i ddod o hyd i rywun [...]. ...arna i mae'r holl gyfrifoldeb (Cyflogwr, Cyfweliad)*

- 5.52 Yn yr un modd, pan na ellir dod o hyd i CP i gyflenwi am gyfnodau byr pan fyddai Cynorthwyr Personol yn absennol, dywedodd gofalwr bod rhaid dibynnu ar aelodau'r teulu am ofal a chymorth di-dâl.

*Mae llawer o gymorth a gofal di-dâl anffurfiol yn cael ei ddarparu gan fy nghyn ferch-yng-nghyfraith oherwydd prinder unrhyw help cyflenwi pan fydd CP yn absennol oherwydd salwch/ ar wyliau blynyddol (Cyflogwr, arolwg)*

- 5.53 Mewn enghraifft arall, yn ystod cyfnod o gael trafferth i recriwtio CP, soniodd cyflogwr am orfod talu staff asiantaeth ar gyfradd uwch:

*Dylwn i fod yn gallu cael gweithiwr arall o asiantaeth, ond mae hynny yn costio, dw i'n talu £11 i fy CP ond petai rhaid i mi gael rhywun o asiantaeth, byddwn i'n talu £19 yr awr a dw i ddim yn gallu fforddio hyn - dw i ddim yn derbyn digon o Daliadau Uniongyrchol i dalu hynny. Fe wnes i benderfynu gwneud hynny unwaith pan oeddwn i'n sâl iawn ac roedd yn costio cymaint a doedd y gwasanaethau cymdeithasol ddim yn fodlon ychwanegu at y TU, dywedon nhw 'rhaid i chi dalu hynny eich hunan' [...]. Dw i wedi gwneud hynny unwaith a doeddwn i ddim yn ystyried sut roedd yn gynaliadwy. Roeddwn i'n trio recriwtio rhywun yn ystod adeg pan roeddwn i mor desbret. (Cyflogwr, Cyfweliad)*

*Ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw*

- 5.54 Mae'r problemau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw yn cynnwys cyflog isel, gwelliannau a nifer o oriau dan gontract a ddyfarnwyd.

Cyflog isel

- 5.55 Roedd cyflogwyr yn priodoli faint o gyflog roedden nhw'n gallu ei gynnig fel sialens wrth recriwtio pobl, gan gymharu â rolau eraill o fewn y sector gofal cymdeithasol sy'n cynnig cyfraddau mwy cystadleuol:

*...pan gewch asiantaethau lleol, a dw i wedi gweld yr hysbysebion fy hun yn hysbysebu am ofalwyr a thalu bron i £12 yr awr tra mod i ddim*

*ond yn cynnig £9.79 oherwydd dyna beth mae'r cyngor yn dweud bod rhaid i mi dalu fy staff. Beth ydych chi'n mynd i wneud - 20 awr i mi neu i'r asiantaeth lan yr heol sy'n talu £2 yn fwy (Cyflogwr, Cyfweliad)*

- 5.56 Yn dilyn hyn, ystyriai un CP bod cyfraddau isel cyflogau yn effeithio ar ansawdd darpar ymgeiswyr, o ran eu sgiliau, hyfforddiant a phrofiad:

*Mae'r cyflog isel iawn yn denu cyflogai heb unrhyw gymwysterau, ac nid y nhw bob amser ydy'r ymgeiswyr i weithio mewn rôl gofalu. Byddai cyflog uwch ac ychydig o gymwysterau yn help i sicrhau Cynorthwywyr Personol gwell (CP, arolwg)*

- 5.57 Roedd CP arall yn cysylltu diffyg cynnydd cyflog cynyddrannol â phroblemau recriwtio a chadw gan nodi mai eu symbyliad dros barhau yn y rôl oedd eu hymrwymiad i'w cyflogwr:

*Mae'r awdurdod yn gwybod nad ydyn nhw wedi codi eu cyfraddau cyflog ers dros ddegawd [...]. Mae pobl mewn angen wedi ei chael hi'n heriol iawn i recriwtio a chadw staff o ganlyniad i hynny. Mae holl ffurfiau eraill o fy nghyflogaeth wedi cynyddu eu cyfraddau cyflog yn sylweddol dros yr 11 mlynedd diwethaf. Mae pob gwaith arall yn cynnig mwy o arian na'r math yma o waith. Yr unig reswm dwi'n dal i'w wneud ydy fy ymrwymiad i'r cleient arbennig hwn a fyddai, mwy na thebyg, yn agored iawn i niwed fel arall (CP, arolwg)*

- 5.58 Nododd un cyflogwr bod cyflog isel hefyd yn effeithio ar ei allu i gadw ei Gynorthwywyr Personol:

*Dylai'r cyflog fod yn uwch, dyna'r rheswm bob amser dros adael – maen nhw angen rhagor o dâl. [...] mae yn y natur ddynol, os ydych chi'n cael cynnig tua £5 yr awr yn fwy nag ydych chi'n ei ennill nawr, byddai'r mwyafrif yn meddwl, 'ie fe gymerai hynny'. Mae teyrngarwch yn mynd ymhell ond mae arian yn siarad (Cyflogwr, cyfweliad)*

- 5.59 Gwelwyd bod cyfradd y TU a osodwyd gan eu Hawdurdod Lleol yn effeithio ar allu cyflogwyr i gynnig cyfraddau cyflog da a sylw un cyflogwr oedd eu bod wedi penderfynu talu cyfradd uwch i'w CP ond bod hynny wedi effeithio ar eu horiau â chymorth.

*Dw i'n meddwl mai'r gyfradd fan hyn ydy isafswm cyflog o tua £8.50 yr awr, gallai fod yn £9 yr awr. Rydw i'n talu mwy na hynny oherwydd*

*mod i'n credu ei bod yn swydd mor werthfawr a chymhleth. [...]. Dw i'n meddwl mewn rhai ffyrdd bod talu [£11 yr awr i CP] yn effeithio ar faint o oriau galla i eu cael ond o ran moeseg pethau, allwn i ddim talu llai iddi hi oherwydd dwi'n gwerthfawrogi ei gwaith gymaint. (Cyflogwr, Cyfweliad)*

- 5.60 Priodolwyd yr amrywiaeth mewn cyfraddau cyflog CP i wahanol gyfraddau TU y mae Awdurdodau Lleol yn eu gosod ar draws Cymru, ynghyd â'r nifer o oriau â chymorth a ddyfernir:

*Yn llythrennol, loteri cod post ydy hyn [y gyfradd TU]. Dyma enghraifft i chi, dw i'n byw yn [ALI] lle mae'r gyfradd yn £12.40 ac [mewn ALI arall] y gyfradd ydy £11.36 [...]. ...chi'n dueddol o orffen gyda chyfradd rhwng £9 sef ychydig dros y lleiafswm cyflog byw a £10.20 yn dibynnu ar ble rydych chi'n byw, £10.50 mewn rhai manau. Gall pawb gynnig cyfraddau cyflog gwahanol yn dibynnu ar sawl awr sydd ganddyn nhw (Cyflogwr, Cyfweliad)*

#### Gwelliannau

- 5.61 Roedd yr anallu i gynnig buddion i'w Cynorthwywyr Personol megis cydnabyddiaeth am hyd eu gwasanaeth a hawliau uwchlaw gofynion statudol yn rhwystredigaeth a'i ystyried yn ffactor arall oedd yn dwysáu anawsterau recriwtio a chadw:

*Does dim y galla i ei gynnig i fy nghyflogai o ran gwella pethau iddyn nhw. Alla i ddim dweud wrth rywun sydd wedi bod gyda fi am 5 mlynedd 'Hei, dw i'n gwybod nad yw'n llawer ond dyma ddiwrnod ychwanegol o wyliau i chi'. Alla i ddim cynnig tâl salwch go wir, rhaid ei fod yn dâl statudol. Sut ydych chi'n talu'ch morgais pan rydych chi'n derbyn tâl salwch statudol, sut ydych chi'n talu'ch biliau? (Cyflogwr, Cyfweliad)*

#### Oriau gwaith byr /dyfarniad TU

- 5.62 Mae'r nifer o oriau dan gontract sydd ar gael yn dibynnu ar asesiad/dyfarniad TU a nodwyd bod hyn yn sialens ychwanegol i recriwtio a chadw staff. I Gynorthwywyr Personol yn chwilio am gyflogaeth lawn amser, gallai hyn olygu ymdopi â nifer o rolau llai dan gontract a gallai hyn fod yn heriol:

*Os yw'n ddatrysiad rhan amser, yna efallai bod pobl yn gwneud 4 swydd ar wahân a dim ond un jobyn arall ydych chi, ond i sicrhau'r*

*unigolyn yr ydych wir ei h/eisiau, mae'n anodd ei gwneud hi'n werth chweil iddyn nhw (Cyflogwr, Cyfweliad)*

*Dw in meddwl bod gen i 6 chyflogwr, felly gallwn i weithio wythnos o 35 awr. Mae'n wirion, ond dyna'r unig ffordd i mi sicrhau 35 awr o waith â thâl. [...] dyna un o resymau pan rydych chi'n colli cymaint o Gynorthwyr Personol – dydyn nhw ddim yn gallu ymdopi gyda'r holl redeg o gwmpas yn ceisio sicrhau oriau llawn amser (CP, Cyfweliad)*

*Prin iawn ydy'r achosion lle cewch chi dros ddeg awr o [becynnau TU] ganddyn nhw [...]. Felly, o feddwl am, dweder 37 awr yr wythnos, rhaid i chi weithio i nifer o gleientiaid i lenwi'r oriau hynny (CP, Cyfweliad)*

- 5.63 Cyfeiriodd agweddau pellach ar ddal lawer o gcontractau oriau byr ar gyfraddau gwahanol a delir gan wahanol gyflogwyr a dibynnu ar eu cyllidebau:

*...os, dweder, bod ganddoch chi bedwar cleient, fyddai pob un ohonyn nhw ddim yn cynnig yr un gyfradd i chi [...]. Yn amlwg, rhaid i chi ystyried y problemau, chi'n gwybod, ydy hi werth i mi gael yr ail swydd yma, ydy hi werth i mi wneud hyn, rhaid i chi bwysu a mesur pa fath o fuddion cewch chi, yr hyn fydd o fantais i chi a'r hyn sy'n gweithio'n dda i chi (CP, Cyfweliad)*

#### *Llwybrau i recriwtio*

- 5.64 Yn hytrach na chael eu recriwtio drwy lwybrau ffurfiol megis hysbysebion canolfannau gwaith, cyfeiriodd Cynorthwyr Personol at gael eu cyflogaeth drwy ddulliau anffurfiol, er enghraifft, eisoes yn nabod eich cyflogwr neu deulu'r cyflogwr, ar lafar a hysbysebion lleol.
- 5.65 Yn yr un modd, dywedodd cyflogwyr hefyd bod y mathau hyn o lwybrau recriwtio anffurfiol yn fwy llwyddiannus na llwybrau traddodiadol. Cynigiwyd enghreifftiau yn ychwanegol at y rhai a gynigir uchod yn cynnwys Facebook:

*Fe wnes i hysbysebu ar Facebook, ac wedyn, cysylltodd dyn â fi ac yna cynhalion ni gyfweliad a daeth e i weithio i mi ac roedd yn iawn. Yna, ces [enw] oedd yn ffrind i ffrind a daeth ei wraig i weithio i fi (Cyflogwr, Cyfweliad)*

*Rhoddes i hysbyseb ar fy hwb Facebook [...]. dim ond am tua 2 awr ymddangosodd yr hysbyseb ar Facebook, roeddwn i eisiau rhywun i fy helpu gartref gyda fy ngŵr am 10 awr am £10 yr awr a chysylltodd 4 o bobl gyda fi (Cyflogwr, Cyfweliad)*

*Sgiliau a phriodoleddau CP – cyflogi'r person cywir*

- 5.66 Trafododd cyflogwyr rai o'r nodweddion pwysig y maen nhw'n chwilio amdanyn nhw wrth recriwtio Cynorthwywyr Personol. Ymhlith yr agweddau allweddol roedd ymddiriedaeth, hyblygrwydd a phrofiad blaenorol. I'r cyflogwr yn yr ail ddyfyniad isod, roedd y priodweddau hyn yn bwysicach na chymwysterau ffurfiol.

*Rhaid i mi gael yr unigolyn cywir [...]. Mae fel petai'ch yn rhoi eich bywyd yn eu dwylo [...]. Rhaid i mi gael rhywun y galla i ymddiried ynddo/ynddi [fy Nghynorthwywyr Personol] i a'i nabod yn dda iawn (Cyflogwr, Cyfweliad)*

*rhaid bod [Cynorthwywyr Personol] yn hyblyg iawn oherwydd nid gofynion 9 i 5 ydy fy ngofynion i [...]. Dydw i ddim yn chwilio am gymwysterau na dim byd fel hynny, dw i'n ystyried yr unigolyn, a'i g/alluoedd (Cyflogwr, Cyfweliad)*

*Dw i'n edrych ar brofiad blaenorol [wrth recriwtio]. Roedd y CP sydd gen i ar y foment yn ofalwr cyn hyn drwy asiantaeth ac felly, roedd ei chymwysterau ac adroddiad DBS yn gyfredol, a dyna'r hyn dw i'n chwilio amdano (Cyflogwr, Cyfweliad)*

*Galluogwyr ar gyfer cadw staff*

- 5.67 Nododd cyflogwyr yr hyn roedd gweithio iddyn nhw o ran cadw eu staff. Cyfeiriwyd at y nodweddion canlynol sef bod yn gyflogwr cefnogol, cyd-barch, cydweithrediad a chyfnod prawf cychwynnol a disgrifiadau swydd clir.

*...dw i'n meddwl mai'r rheswm maen nhw [y Cynorthwywyr Personol] wedi bod gyda ni cyhyd ydy ein bod yn cynnig cymorth llawn o ran eu cyflogaeth, amgylchedd gwaith diogel a glân a, [...], wedi'r cyfan, aelod o'r staff ydyn nhw a rhaid i ni barchu ein gilydd. Dw i'n eu parchu nhw [enw] ac maen nhw'n parchu ein bod yn darparu amgylchedd gwaith diogel ar eu cyfer (Cyflogwr, Cyfweliad)*

*Rydyn ni wedi bod yn ffodus gyda'n holl staff dros lawer o flynyddoedd, Cafwyd problemau ac anghydfodau ac weithiau anawsterau gyda'r rhai oedd yn derbyn y gofal ond deliwyd â'r rhain a'u datrys wrth i ni a'n CP gydweithredu. Hefyd ystyriwyd mewnbwn y gofalwyr eraill (Cyflogwr, arolwg)*

*...rydyn ni bob amser yn argymhell cyfnod prawf o 6 mis [...] mae'n wirioneddol bwysig i gael swydd ddisgrifiad da (Cyflogwr, Cyfweliad)*

## **Cymorth, gwybodaeth a chyngor**

*Sgiliau cyflogwr – bod yn gyflogwr da*

5.68 Amlygodd cyfweliadau ac ymatebion i arolwg brofiadau cymysg ymhlith Cynorthwyr Personol o ran y cymorth a'r canllawiau gafwyd gan eu cyflogwyr.

5.69 Isod, mae CP yn sôn am bwysigrwydd cael gwybodaeth glir am eu rôl, y cyfrifoldebau a hawliau o fewn contract eu cyflogaeth:

*Roedd [fy nghontract] yn fy hysbysu am yr oriau roeddwn i'n gweithio, cyfradd fy nghyflog, sut y bydden nhw gweithio allan fy hawliau gwyliau [...]. Roedd fy nisgwyliaidau o fewn fy nghontract yn eitha syml ond hefyd at bwy i fynd i gael cyngor a gwybodaeth am bethau fel gwyliau blynyddol neu salwch a phethau fel yna (CP, Cyfweliad)*

5.70 Ymhlith y materion y cyfeiriodd Cynorthwyr Personol â phrofiad llai positif atyn nhw oedd diffyg gwybodaeth eu cyflogwyr o ddeddfau cyflogaeth a hawliau cyflogai a gorfod chwilio'n annibynnol neu ofyn am wybodaeth am ddyddiadau talu cyflog a hawliau:

*Dydy fy nghyflogwyr ddim yn ymwybodol o ddeddfau a deddfwriaeth fel cyflogwr. Does dim digon o wybodaeth yn cael ei drosglwyddo i gyflogwyr na chyflogai (CP, Arolwg)*

*...er enghraifft, darganfod beth ydy'ch oriau gwyliau – felly, y diwrnod o'r blaen dywedodd fy nghyflogwr wrtha i 'o mae gyda chi X nifer o oriau i'w cymryd cyn diwedd Mawrth' – nawr meddylies 'o iawn' achos don i ddim wedi meddwl am wyliau gan fod llawer o bethau wedi bod yn mynd ymlaen tu allan i'r gwaith. Felly, pethau fel dyddiadau tâl [...] mae i fynd i fi i ofyn y cwestiynau hynny (CP, Cyfweliad),*

- 5.71 Mewn cyfweiliadau dywedodd 2 CP nad oedd ganddyn nhw gontractau ysgrifenedig ar gyfer cyflogaeth:

*Does gen i [ddim contract], dw i'n meddwl mod i wedi llofnodi darn o bapur ond roedd hyn gyda chyflogwyr blaenorol [...]. Dwi'n credu bod gen i math o ddarn o bapur A4 gyda swydd ddisgrifiad wedi'i deipio arno (CP, Cyfweiliad)*

*Baswn i'n dweud 'na' i hynny [hawliau cyflogai i gael gwybodaeth ] yn y bôn, contract llafar ymhob achos sengl sydd yn golygu dim byd (CP, Cyfweiliad)*

- 5.72 Cymharodd CP ei d/ddau gyflogwr gwahanol :

*Yn sicr, mae'r fenyw dw in gweithio iddi nawr, yn drefnus iawn yn rhoi fy oriau drwodd, ond gyda fy nghyflogwr blaenorol roedd rhaid i mi ysgrifennu nodyn i fy atgoffa fy hun i atgoffa fy nghyflogwr, felly dwi'n credu mai ar ysgwyddau'r unigolion mae'r cyfrifoldeb (Cyflogwr, Cyfweiliad)*

- 5.73 Yn ogystal â phroblemau yn ymwneud â hawliau cyflogaeth, soniodd Cynorthwyyr Personol am ddiffyg cymorth gan eu cyflogwr megis goruchwyliaeth, cyfeiriad yn eu rôl a chyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol.

*Ar y foment dydw i ddim yn teimlo mod i'n cael fy ngwerthfawrogi. Dwi'n meddwl ei bod hi'n anodd pan nad oes goruchwyliaeth neu heb fodd o gysylltu â neb. (CP, arolwg)*

*...does ganddon ni ddim cymorth, dim goruchwyliaeth na chwaith ddatblygiad proffesiynol parhaus achos does unman gallwn ni fynd gydag e, achos eich bod yn cael eich gadael i ymdopi ar eich pen eich hun [...]. Os ydych chi eisiau rhywun sy'n ystyried y swydd fel gyrfa, sut mae hynny'n digwydd achos ni chaniateir i ddim bydd fel hynny digwydd. (CP, Cyfweiliad)*

- 5.74 Er gwaethaf y sialensiau hyn, mynegodd Cynorthwyyr Personol eu bod yn deall cymhlethdod y rôl o fod yn gyflogwr a chyfeiriodd CP at bwysigrwydd sicrhau bod cyflogwyr hefyd yn derbyn a gallu cyrchu gwybodaeth, cyfarwyddyd a chymorth i gyflawni eu rôl yn effeithiol.



*...weithiau, dydyn nhw erioed wedi bod yn gyflogwyr a dydyn nhw ddim yn gwybod y rheolau, dydyn nhw ddim yn gwybod y rheoliadau, dydyn nhw ddim yn gwybod eu hawliau, dydyn nhw ddim yn gwybod eich hawliau chi, dydyn nhw ddim yn wybod beth i'w ddisgwyl [...]. Mae bylchau enfawr yng nghontractau'r Taliadau Uniongyrchol ac yn bersonol, dydw i ddim yn meddwl mai cyfrifoldeb rhieni ydy trio gweithio pethau allan, yn enwedig pan fydd rhieni dan straen, dydyn nhw ddim yn gwybod cyfraith cyflogaeth, does gan rai ohonyn nhw ddim cymwysterau eu hunain na chwaith yn gallu darllen nac ysgrifennu (CP, Cyfweiliad)*

- 5.75 Awgrymodd yr un CP er mwyn helpu i sicrhau bod cyflogwyr yn llwyr ymwybodol o'u rôl a'u cyfrifoldeb ac yn teimlo bod y sgiliau ganddyn nhw i fod yn gyflogwyr da dylai: *[gwasanaethau cymorth TU] fod yn rhan o'r broses o'r cychwyn cyntaf. Dw i'n meddwl os ydych yn mynd i chwilio am waith a gweithio i rywun a bod nhw yn eich hoffi, yna mae'n amlwg eu bod yn mynd i gytuno i chi fynd amdani. Dw i'n credu y dylai'r tîm Taliadau Uniongyrchol fod yna a dweud 'iawn, yn amlwg mae rhaid i chi gael dau ganolwr i roi geirda i chi, mae angen gwiriad DBS arnoch chi, rhaid i chi drefnu hyfforddiant ar ddiogelwch ar eu cyfer, ac os ydyn nhw'n mynd allan mewn car, mae angen i chi wirio yswiriant y car (CP, Cyfweiliad)*
- 5.76 Yn ogystal, nododd y CP bwysigrwydd canllawiau clir a hygyrch ar gyfer cyflogwyr: *... doedd pobl eraill ddim ond cael cynnig papur argraffedig neu bapur wedi'i lungopio'n wael yn llawn o ddeddfwriaeth nad oedd yn golygu dim o gwbl iddyn nhw. Nawr, yn aml iawn, mae'r cyflogwr yn unigolyn ag anabledd dysgu, dylai popeth fod mewn fformat hygyrch (CP, Cyfweiliad)*
- Cymorth a gwybodaeth – cyflogwyr*
- 5.77 Amlygodd ymatebion o fewn y cyfweiliadau a'r arolwg testun rhydd bod argaeledd a darpariaeth o wybodaeth cyson o ansawdd da a chymorth i gyflogwyr yn amrywiol ac anwadal.
- 5.78 Lle roedd cymorth, gwybodaeth a chanllawiau yn gweithio'n dda, y nodweddion pwysig a nodwyd oedd atebion sydyn i ymholiadau, tawelu meddwl pobl bod cymorth wrth law os oedd angen, cymorth ar gyfer recriwtio Cynorthwywyr Personol newydd, 'gwirio (check-ins)' cyson ac unigolyn cyswllt allweddol:

*Rhaid i mi ddweud bod fy ngweithiwr cymdeithasol yn wych, mae hi'n gwirio pethau bob hyn a yn er mwyn sicrhau bod y Taliad Uniongyrchol yn gweithio a bod fy asiantaeth yn gweithio'n gywir (Cyflogwr, Cyfweliad)*

*Mae'r tîm Taliad Uniongyrchol ar ben arall y ffôn pryd bynnag dw i'n ffonio. Os nad ydw i'n cael ateb yn syth, fe wnân nhw gysylltu â fi bob amser a fy helpu gydag unrhyw anhawster neu ymholiad sydd gen i. Mae aelod o'r tîm yno bob amser ac rydych chi'n gwybod os ydych chi'n cyflogi aelod newydd o'r staff, y byddan nhw'n eich helpu i gynnig yr help sydd ei angen i sefydlu hynny (Cyflogwr, Cyfweliad)*

*Dw i'n cael cymorth mawr gan fy ILA [Ymgynghorydd Byw yn Annibynnol]. Mae'n ateb pob e-bost yn syth ac yn fy nghynorthwyo gyda fy nyletswyddau fel cyflogwr (Cyflogwr, arolwg)*

- 5.79 Mae nodweddion cymorth a gwybodaeth o ansawdd da yn cynnwys darparu cyfrifon a reolir, gan ddiddymu'r cyfrifoldeb oddi ar y cyflogwyr a rhyddhau eu hamser:

*Dw i'n ceisio rhedeg pethau mor llyfn â phosibl, hefyd dw i'n defnyddio'r gwasanaethau sydd ar gael, y gyflogres ac ochr hynny o bethau. Dw i'n defnyddio gwasanaethau [darparwr cymorth TU], felly dydy hynny ddim yn cymryd llawer o fy amser ac oherwydd mod i'n brysur iawn, iawn gyda chymaint o bethau gwahanol eraill, fyddai gen i ddim amser i drin y gyflogres a phethe fel 'na. Mae'r [gwasanaethau hynny] yn hanfodol, yn hanfodol i mi (Cyflogwr, Cyfweliad)*

- 5.80 Fodd bynnag, cafwyd enghreifftiau gan gyflogwyr pan nad oedd y ddarpariaeth a mynediad i wybodaeth a chymorth o ansawdd da yn gweithio cystal ac mewn rhai achosion ddim yn bodoli o gwbl. O'i gyferbynnu â'r enghreifftiau positif a geir uchod, yr hyn oedd yn destun rhwystredigaeth i gyflogwr oedd peidio â derbyn ymateb (neu ddim yn ymateb o gwbl), teimlo eu bod yn cael eu hanwybyddu a'u gadael i ymdopi ar eu pen eu hunain, a diffyg dilyniant neu 'check-ins':

*...rhagor o gymorth a rhagor o help gyda'r rôl cyflogwr a gofyn cwestiynau i mi megis ydy [enw] yn gyfforddus?' [...] a fy helpu i wneud penderfyniadau ac i wneud y penderfyniadau cywir. Fel cyfathrebu pan fyddan nhw'n fy ffonio bob hyn a hyn, dim ond i sicrhau mod i'n iawn a bod popeth yn mynd yn iawn. (Cyflogwr, Cyfweliad)*

*Fwy neu lai fy ngadael i ymdopi â phethe. Does dim mewnbwn gan y gwasanaethau cymdeithasol ar unrhyw lefel neu nad ydyn nhw'n cynnig unrhyw help ac maen nhw'n annibynadwy. Yn neilltuo Taliadau Uniongyrchol ac yn eich gadael i ymdopi - dydy hyn ddim yn dderbyniol (Cyflogwr, arolwg)*

- 5.81 I'r rhai oedd yn rheoli TU ar ran unigolyn arall, roedd y dyletswyddau cysylltiol yn feichus ac yn anodd eu rheoli, yn enwedig wrth geisio eu cydbwysu gyda'u cyfrifoldebau gofalu eu hunain ac ymrwymadau eraill:

*Oes unrhyw un yn sylweddoli pa mor anodd ydy hi i fod yn gyflogwr? Cyfrifoldeb dros nifer o staff, cyfrifoldebau cyfreithiol dros salwch, gwyliau ayb., ar ben cyfrifoldeb dros yr unigolyn/unigolion yn eich gofal sydd angen cymorth (Cyflogwr, arolwg)*

*Dw i'n teimlo mod i wedi cael fy ngadael i ymdopi â phopeth dan gochl y byddai'n haws ond dydy e ddim. Rydw i'n gweithio ac mae plant eraill gen i a nawr dwi'n gyflogwr yn gorfod delio â hysbysebu, dyletswyddau AD, taflenni amser, gwiriadau DBS, treth ayb. nad oes gen i amser i ddelio â nhw ynghyd â fy ymrwymadau eraill ac edrych ar ôl plentyn anabl (Cyflogwr, Arolwg)*

- 5.82 Roedd cymorth a chanllawiau, yn enwedig yn ystod cyfnodau cynnar o dderbyn TU o fudd mawn ac i'r cyflogwr isod, unwaith roedd TU wedi'i sefydlu roedd angen llai o ofal dwys:

*...ar y cychwyn, roedd llawer i'w ddysgu [...]. ond dw i'n iawn nawr, dechrau'r daith ydy hi a dyna pryd rydych chi angen help i oresgyn y rhwystrau (Cyflogwr, Cyfweliad)*

#### *Addaswydd TU*

- 5.83 Soniwyd am addasrwydd dyfarniad TU yng nghyd-destun addasrwydd/gallu cyflogwyr i reoli TU a phan ddyfarnwyd pecynnau TU bychain:

*Ddylwn i ddim fod wedi bod yn gyflogwr. Mae gen i anabledd dysgu. Fy mam sydd yn gorfod trefnu fy nghymorth a fy ngofal yn ogystal â darparu gofal drosti hi ei hun. Mae gorfod bod yn gyflogwr hefyd yn ormod (Cyflogwr, Arolwg)*

*Gallai rhywun fod yn cael dwy awr yr wythnos, ac erbyn, er enghraifft, i chi eu casglu a'u gyrru i rywle, gallai hynny gymryd 20 munud i hanner awr, felly mae'ch amser yn gyfyngedig o gofio mai dim ond oriau penodol sydd gennych. Ond os ydych am weld gwahaniaeth ym mywyd rhywun, mae'n cymryd mwy na dwy awr yr wythnos i hyrwyddo hynny (CP, cyfweliad)*

- 5.84 Cwestiynodd y rhanddeiliaid gynladwyedd a fforddiadwyedd nifer fechan o oriau TU wedi'u rhannu dros gyfnod byr a'r sialens i recriwtio Cynorthwywyr Personol ar gyfer y math hynny o gontractau: ...*Os ydych yn edrych am waith sy'n golygu gwneud galwadau hanner awr bedair gwaith y dydd, mae'n debygol iawn na fyddwch yn llwyddo i ddod o hyd i CP ar gyfer hynny* (Rhanddeiliad, cyfweliad).
- 5.85 Beiodd rhanddeiliad arall y prinder o ddarpariaeth traddodiadol gofal yn y cartref am waethygu'r mathau hyn o atgyfeiriadau a 'thagu' gwasanaeth y TU. Nodon nhw: *Dwi'n eu hanfon nhw [atgyfeiriadau] yn ôl [...]. ...allwch chi recriwtio CP i wneud y mathau hynny o alwadau* (Rhanddeiliad, cyfweliad)
- 5.86 Yn gysylltiedig â'r uchod oedd pa mor bwysig oedd hi i bod gweithwyr cymdeithasol yn sicrhau bod darpar gyflogwyr yn cael gwybod yn llawn am eu cyfrifoldebau, ac yn meddu ar y 'sgiliau a'r cymwyseddau' i reoli TU: ...*weithiau, pan fydd gweithwyr cymdeithasol yn gweithio'n agos gyda'r unigolyn hwnnw, dw i ddim yn meddwl, yn gyffredinol, eu bod yn deall ystod llawn y cyfrifoldebau tuag at yr unigolyn hwnnw sy'n agored o niwed ac efallai yn eu hatgyfeirio ar gyfer Taliad Uniongyrchol* (Rhanddeiliad, cyfweliad)

*Cymorth allanol ar gyfer Cynorthwywyr Personol*

- 5.87 Disgrifiwyd cymorth allanol, gwybodaeth a chyngor ar gyfer Cynorthwywyr Personol gan un CP yn 'wael iawn, iawn'. Nodwyd yr anawsterau gan Gynorthwywyr Personol eraill o ran ble i fynd i gyrchu canllawiau a chyngor annibynnol, derbyn ateb a chael eu cyfeirio nôl at eu cyflogwr, Fel mae'r dyfyniadau isod yn dangos, cysylltir agweddau wedi'u canoli ar gael tawelwch meddwl bod cymorth ar gael os bydd angen, yn enwedig os bydd y gofyn am gyngor yn gysylltiedig â'u cyflogwr a gwell ymwybyddiaeth o'r adnoddau sydd eisoes yn bodoli .

*...mae'n ymwneud â meddu'r wybodaeth bod rhywun heblaw eich cyflogwr ar ben arall ffôn ac os nad ydych am ei drafod gyda'ch*

*cyflogwr, y gallwch gysylltu'n hawdd a hapus gyda rhywun arall (CP, cyfweliad))*

*Don i ddim yn gwybod bod pecyn adnoddau o gwbl ar gael ar gyfer CP, pecyn roedd pobl Gofal Cymdeithasol Cymru wedi'i baratoi. [...] tasen ni am gael gwybodaeth am ryw sefyllfa arbennig, petaen ni'n mynd at ymgynghorwyr [darparwr cymorth TU], gallwn fod yn aros am wythnosau am ateb, os un o gwbl (CP, cyfweliad)*

- 5.88 Cafwyd sylwadau gan un CP ar amrywiaeth yn ansawdd y cymorth a gynigwyd a chymharodd darparwyr cymorth TU gwahanol mewn AauLI gwahanol:

*Felly, ar gyflogres [ALI] mae gennych unigolyn yno o'r enw [enw] sy'n wych iawn, fe wnawn nhw bopeth o fewn eu gallu i helpu rhywun a chwilio am bethau [...]. O ran cwmnïau eraill fel [enw] sy'n gweithio yn [ALI] nawr, waeth i chi fwrw'ch pen yn erbyn y wal ddim. Byddech chi'n cael mwy o synnwyr wrth siarad â thorth o fara, hynny ydy os gallwch chi fynd drwyddo iddyn nhw. Felly, mae gwahanol ddarparwyr yn cynnig gwahanol bethau. (CP, cyfweliad)*

#### *Natur ynysig rôl CP*

- 5.89 Cyfeiriodd nifer o Gynorthwyr Personol at brofiad o deimlo'n ynysig, heb lawer o gyfleoedd i gwrdd a chysylltu â Chynorthwyr Personol eraill. Ar ben hynny, teimlwyd bod diffyg cymorth cyflogwr a chymorth ehangach 'yn dwysáu eu synnwyr o ynysiad.

*Dwi'n ei chael hi'n swydd unig iawn gyda diffyg cymorth (CP, arolwg )*

*Byddai'n hyfryd siarad â rhywun hyd yn oed ar y ffôn weithiau pan fydda i'n teimlo'n ansicr a ydy'r penderfyniad a wnes yn un cywir neu i ofyn am gyngor am rhywbeth yn ymwneud â'r fenyw dw i'n gofalu amdani (CP, arolwg)*

- 5.90 Gan bwysleisio gwerth cymorth cymheiriaid, dywedodd CP oedd yn cydweithio gyda CP arall: *Faswn i ddim eisiau eu wneud [ar fy mhen fy hun] [...]. Mae'n dda i gael unigolyn arall i rannu'r broblem a helpu allan ac rydyn ni'n cydweithio'n dda (CP, cyfweliad)*

- 5.91 Fodd bynnag, nododd CP arall nad oedd gweithio o fewn tîm o Gynorthwyr Personol o anghenraid yn golygu y bydden nhw'n rhyngweithio wyneb yn wyneb yn

aml. Yn hytrach roedden nhw wedi ffurfio grŵp 'WhatsApp' i gyfathrebu gyda'i gilydd:

*...dydyn ni ddim o anghenraid yn gweld ein gilydd fel Cynorthwywyr Personol gan mod i'n gorffen shifft ac mae rhywun arall yn dod i mewn, felly does dim llawer o rhyngweithio rhyngddon ni. Ond rydyn ni'n dal i weithio fel tîm, rydyn ni'n cynnal sgwrs grŵp ar WhatsApp, ac felly rydyn ni'n dod i nabod ein gilydd (CP, cyfweliad)*

5.92 Gan ddarparu enghraifft o waith anffurfiol CP, cyfeiriodd cyflogwr at fudd grŵp o'r fath, ar gyfer eu CP eu hun, Cynorthwywyr Personol eraill, a'u merch:

*Maen nhw [CP a'r unigolyn sy'n derbyn cymorth] wedi ymuno â grŵp bach hyfryd o Gynorthwywyr Personol, felly maen nhw'n cwrdd yn ystod yr wythnos, felly mae ganddi gwmni unwaith yr wythnos ac mae'n cynnig ychydig o gwmni i [enw] hefyd. Dw i'n meddwl ei bod yn eitha anodd i geisio gwneud eich gwaith ar eich pen eich hun drwy'r amser [...]. Mae ganddyn nhw grŵp bach hyfryd nawr, mae 4 CP a phedwar o ddefnyddwyr Taliad Uniongyrchol [...]. Mae'n cynnig cefnogaeth i fy CP, mae'n cynorthwyo'r Cynorthwywyr Personol eraill ac mae'n gwmni i fy merch (Cyflogwr, cyfweliad)*

### **CP a chysylltiadau cyflogwr – cylch gwaith y rôl a disgwyliadau**

5.93 Fel yr amlygwyd yn gynharach yn y bennod hon, roedd y cyfle i Gynorthwywyr Personol ddatblygu perthynas waith agos gyda'u cyflogwyr yn ysgogiad allweddol i fod yn CP. Fodd bynnag, i rai Cynorthwywyr Personol, roedd anfanteision i berthynas waith agos gyda'u cyflogwr. Ymhlith yr hyn a amlygwyd gan brofiadau Cynorthwywyr Personol oedd pylu ffiniau a chynnydd yng nghylch gorchwyl /disgwyliadau'r rôl gynyddol ac yn y dyfyniad cyntaf, mae un CP yn disgrifio teimlo ei bod 'wedi'i gorlethu':

*Dw i'n teimlo wedi fy ngorlethu gan waith weithiau. Mae iechyd emosiynol a chorfforol y fenyw yr ydw i'n gofalu amdani wedi gwaethygu'n sylweddol mewn dwy flynedd. Mae ei gŵr hefyd erbyn hyn yn fwy dibynnol arna i. (CP, arolwg)*

*Mae'n gwneud i chi deimlo eich bod yn anninistriol. Pobl ydyn ni, nid robotiaid. Dw i'n teimlo bod pobl yn dibynnu gormod arnoch, gofynnir i chi fynd yr ail filltir a thu hwnt. (CP, arolwg)*

*Dw i'n teimlo bod y ffiniau rhyngddo i a gŵr y fenyw yr ydw i'n gofalu amdani wedi pylu. Mae'n ystyried fi fel merch iddo y gall siarad â fi fel y cyfryw. Mae hyn yn anodd ar adegau a dw i'n cael trafferth i'w gael i ddeall mai cyflogai ydw i. Gydag amser, mae ei ddisgwyliadau o fy rôl wedi cynyddu'n sylweddol (CP, arolwg)*

- 5.94 Cyfeiriodd Cynorthwyr Personol at eu profiadau o weithio gyda chyflogwyr heriol y mae'r Cynorthwyr Personol yn yr ail a'r trydydd dyfyniad isod yn cynnig fel rhesymau dros adael eu rôl:

*...fy mos, ei thad, ydy'r dyn mwyaf ofnadwy ac anodd dw i wedi cwrdd erioed. Dw i'n teimlo mwy fel caethferch na CP. Ac mae'r Cynorthwyr Personol eraill yn teimlo'r un fath! (CP, arolwg)*

*Fe wnes i fwynhau e ond ches i ddim cymorth ac ron i'n teimlo'n ynysig. Manteisiwyd arna i a ches i fy nefnyddio, felly, yn ddiweddar gadewais [...]. Treuliais gymaint o amser yn troedio'n ofalus nad oeddwn i ddim yn gallu cyflawni fy rôl i gynorthwyo ei wraig (CP, arolwg)*

*Roedd disgwyl i mi ymestyn fy oriau ar shifft petai fy 'nghleient' yn aros am nyrs i gyrraedd er enghraifft, er ei bod yn bryd i mi fynd i weithio yn fy mhrif swydd. Roedd cyfathrebu am fy nghyflogaeth yn anodd gyda fy 'nghleient'. Ces fy nghyflogi am 8 mlynedd cyn i fi gael digon a chyflwynais fy rhybudd (CP, arolwg)*

- 5.95 I'r ddau CP isod, golygai eu perthynas agos gyda'u cyflogwyr a'r 'bond' a'r 'ymddiriedaeth' a ddatblygwyd rhyngddyn nhw, synnwyr o gyfrifoldeb a'r awydd i beidio a'u siomi, effeithio ar y berthynas honno nac aflonyddu ar ddilyniant y gofal. Roedd hyn wedi golygu penderfyniadau i ysgwyddo dyletswyddau ychwanegol heb eu cynnwys yn nisgrifiad eu swydd a pheidio â chymryd eu lwfansau gwyliau:

*...rydych chi'n gwneud pethau efallai na fyddech chi byth yn meddwl y byddech chi'n eu gwneud ond oherwydd eich bod yn y sefyllfa honno a'ch bod wedi 'bondio' gyda'r cleient, rydych chi'n ei wneud, dydych chi ddim yn troi rownd a dweud 'wel dydy hynny ddim yn fy swydd ddisgrifiad, dw i ddim yn mynd i'w wneud e' (CP, cyfweliad)*

*Yn y bôn, fi ydy'r unig CP a dw i wedi gweithio gyda hi am 4 blynedd [...]. Dw i erioed wedi cymryd gwyliau o gwbl. [...] Dw wedi ymgymryd*

*â pheidio â chymryd gwyliau oherwydd byddai hynny wedi bod yn argyfyngus iddi hi. Fydd dim CP arall yn dod oherwydd ein bod yn siarad am berthynas, yr ymddiriedaeth a phopeth arall sy'n bwysig iawn i rai cleientiaid . [...]. Dw i wedi cymryd y cyfrifoldeb i gyflenwi gwasanaeth y dylai'r unigolyn ei dderbyn. (CP, cyfweiliad)*

- 5.96 Dwy agwedd arall a nododd yr un CP oedd delio â phwnc codiad cyflog gyda'u cyflogwr a mynd â'u cyflogwr ar wyliau neu ar ddyddiau allan:

*...mae'r holl drafod am gynyddu cyflog yn anodd iawn achos bod disgwyl i chi ddelio gyda nhw ond pan fyddwch chi'n agos atyn nhw [...]. ...rydyn ni mor agos, mae hefyd fel ffrind, mae wir yn anodd iawn (CP, cyfweiliad)*

*Ron i wedi addo y byddwn i'n mynd â hi ar wyliau gan ei bod mor isel eu hysbryd, felly yn pen draw es i â hi i westy. [...] Talodd hi am ei gwyliau bach, dim ond 3 diwrnod oedd e, tales i am y fy arhosiad yn y gwesty a dw i'n meddwl ei bod hi wedi rhoi £10 i mi tuag y petrol i fynd yr holl ffordd i'r ddinas [dinas yn Lloegr]. [...] wrth gwrs, nawr mae hi am wneud hyn drwy'r amser, mae'n anodd oherwydd allwch chi ddim galw gwyliau bach fel hyn yn gostau, sef £300 am 3 noson yn y gwesty (CP, cyfweiliad)*

### **Effaith Covid-19**

- 5.97 Ategwyd profiadau positif ar gyfer cyflogwyr yng nghyd-destun y pandemig gan y tawelwch meddwl a ddarparwyd gan AauLI a gwasanaethau cymorth eraill drwy gynnig gwybodaeth gyson, 'check-ins' a chynigion o gymorth megis casglu meddyginiaethau a siopa:

*Roedden nhw'n ffonio o'r ganolfan ddydd bob dydd a bydden nhw wedi dod i wneud y siopa neu gasglu meddyginiaeth neu wneud unrhywbeth i mi mewn gwirionedd (Cyflogwr, cyfweiliad)*

*Anfonwyd tua tair tudalen o wybodaeth [gan yr ALI] a chwarae teg, anfonwn nhw hynny a ffoniodd y tîm iechyd meddwl cymunedol a rhoi rhif ffôn i mi ffonio mewn argyfwng. felly don i ddim yn teimlo'n ynysig (Cyflogwr, cyfweiliad)*



5.98 Fodd bynnag, roedd profiadau cyflogwyr yn amrywio. Ymhlith y materion a drafodwyd roedd anallu i gael Cyfarpar Diogelu Personol (PPE) gan eu Hawdurdod Lleol a theimlo nad oedden nhw'n cael cymorth a diffyg dilyniant. Wedyn, fe wnaeth y cyflogwyr isod droi nôl at chwilio am eu PPE eu hun ar gyfer eu Cynorthwyrwr Personol:

*Dywedwyd wrtha i am fynd i chwilio am fy PPE fy hun ar gychwyn y pandemig gan nad oedd yr awdurdod lleol yn gallu cael PPE ar fy nghyfer am o leiaf nifer o wythnosau. Chwiliais ac roedd yma o fewn 48 awr, felly allai hi ddim fod wedi bod mor anodd â hynny nac oedd?* (Cyflogwr, cyfweiliad)

*Es i ati a phrynu pethau PPE fy hun a delio â'r sefyllfa bob dydd fel roedd pethau'n codi mewn gwirionedd. [...] Baswn i wedi hoffi cael mwy o gymorth gan y tîm neu i'r gweithiwr cymdeithasol holi 'oes angen PPE arnoch chi, ydych chi eisiau unrhyw beth arall?' i'ch helpu drwy'r pandemig* (Cyflogwr, cyfweiliad)

5.99 Yn yr un modd, roedd cymorth, gallu cyrchu cyfarpar, a'r brechiad yn amrywio o ran Cynorthwyrwr Personol: *Roedd fy nghyflogwr yn dda iawn gyda hynny, ces yr holl gyfarpar PPE roedd ei angen arna i* (CP, cyfweiliad)

5.100 Cysylltwyd y pandemig â gwaethygu problemau 'recriwtio a chadw' a chyfeiriodd cyflogwr at Gynorthwyrwr Personol yn gadael rhag ofn iddyn nhw gael y feirws:

*Bu'n anodd i ddod o hyd i bobl i'w recriwtio a helpu drwy gydol y Covid 'ma [...]. Dw i'n cofio ar ddechrau Covid mod i wedi colli pedwar aelod o staff yn syth oherwydd eu hofnau* (Cyflogwr, cyfweiliad)

5.101 Nododd cyflogwr arall y rheswm pam adawodd eu CP oedd nad oedd yn dymuno derbyn brechiad Covid-19 a phryderon dros allu dod o hyd i gyflogaeth amgen:

5.102 Roedd swyddi gwag CP heb eu llenwi a'r angen i Gynorthwyrwr Personol eraill o fewn y tîm hunan-ynysu yn golygu bod pwysau ychwanegol ar Gynorthwyrwr Personol megis gweithio oriau ychwanegol:

*...cafodd un neu ddwy o'r [Cynorthwyrwr Personol] eraill Covid, doedd un neu ddwy o'r merched eraill ddim yn gallu dod i mewn [...]. Felly, roedd hi'n eitha anodd, fi oedd yr un oedd yn gweithio shifftiau nos a dydd am ychydig* (CP, cyfweiliad)

*Dw i wedi gweithio gydag un unigolyn dros ddwy flynedd ac wrth fy modd yn gweithio gydag e. Mae'r pwysau arna i yn ystod pandemig Covid a'r gostyngiad mewn gwasanaethau ar ôl hynny ar gyfer fy angen fel unigolyn yn dal i fod yn anodd iawn i'w reoli gan mai fi ydy'r unig CP ar y foment. (CP, arolwg)*

- 5.103 Hefyd, amlygwyd dyletswyddau ychwanegol o ran cadw eu hunain a'u cyflogwyr yn ddiogel:

*...roedd llawer o bethau i'w hystyried tra roedd hi yn fy ngofal [...]. Baswn i'n dweud y byddwn wedi treulio o leiaf awr y dydd yn diheintio popeth, felly gweithiais i dros fy oriau penodedig, ond roeddwn yn hapus i wneud hynny os byddai'n golygu cadw pawb yn ddiogel (CP, cyfweliad)*

- 5.104 I gyflogwyr oedd, yn flaenorol, wedi bod yn derbyn cyfuniad o Taliadau Uniongyrchol a darpariaeth arall megis canolfannau dydd, roedd cau'r ddarpariaeth honno yn ystod y cyfnod clo wedi rhoi profiad o 'fywyd gwahanol' iddyn nhw:

*...gyda Covid, roedd bywyd [enw] yn wahanol i'r bywyd oedd ganddo cyn hynny ac roedd gartref, wel yn y diwedd pan roedden ni'n gallu ei anfon nôl [i'r ganolfan ddydd], aeth am ychydig o wythnosau ac yna dechreuodd ei ymddygiad droi'n heriol gan nad oedd am fynd oherwydd bod ei agwedd at fywyd yn wahanol yn dilyn Covid ac roedd yn well ganddo aros gartref yn hytrach nag eistedd mewn ystafell yn y ganolfan ddydd ar ei ben ei hun drwy'r dydd. (Cyflogwr, cyfweliad)*

- 5.105 Trafododd cyflogwr y newidiadau o ganlyniad i'r pandemig, gan nodi bod Awdurdodau Lleol wedi datblygu'n fwy hyblyg o ran y sut y gellid defnyddio Taliadau Uniongyrchol. Mae'r enghraifft isod yn cyfeirio at ddefnyddio TU i gyllido cyfarpar a'r cysyniad o allu cronni Taliadau Uniongyrchol yn datblygu'n fwy realistig.

*Ni fu [Taliadau Uniongyrchol wedi'u cronni] yn realiti o gwbl, bu ychydig o drafod am hyn ers Covid gan nad oedd pobl yn gallu cael eu Cynorthwywyr Personol yn eu cartrefi, felly roedd arian yn crynhoi. Felly, bu rhai yn llwyddiannus i fynd nôl at yr awdurdod lleol a holi 'a alla i wario'r arian hwn ar y darn hwn o gyfarpar a fydd yn helpu yn hytrach' a nawr mae syniad bod rhai o'r pethau hyn wir o fudd. Felly mae Covid wedi ysgogi trafodaethau ond fel arall doedd hynny ddim*

*yn opsiwn realistig o ran cronni Taliadau Uniongyrchol (Cyflogwr, cyfweliad)*

- 5.106 I gyflogwyr a/neu'r rhai hynny oedd yn rheoli'r TU, ynghyd â'r ffaith nad oedd eu Cynorthwywyr Personol yn gallu gweithio ac roedd cau gwasanaethau a chymorth eisoes yn bodoli yn ystod y cyfnod clo wedi bod yn anodd ac yn ynysu pobl ar adegau. Fel yr amlygir yn y dyfyniad olaf isod, roedd ofn dal y feirws wedi arwain rhai cyflogwyr i benderfynu peidio â defnyddio eu CP.

*Yn amlwg, yn ystod y clo cyntaf, doedd fy CP ddim yn gallu gweithio, felly roedd pawb gartref [...]. Roedd hynny yn eitha anodd ond doedden i ddim yn gallu mynd i unman chwaith, felly roedden ni gartref yn llythrennol (Cyflogwr, cyfweliad)*

*...roedden ni'n arfer cael cyfarfodydd Taliadau Uniongyrchol hyfryd ond wrth gwrs stopiodd Covid hynny ac mae hynny'n bechod (Cyflogwr, cyfweliad)*

*Penderfynes beidio â chael neb am 8 wythnos. Teimlais bod rhaid i mi gau fy hun i lawr am 8 wythnos ac roedd yn anodd (Cyflogwr, cyfweliad)*

- 5.107 Yn gysylltiedig â'r dyfyniad uchod, disgrifiodd CP sut, ar ôl i'w cyflogwr gael Covid eu bod 'wedi'u parlysu rhag ofn dal Covid' ac o ganlyniad doedd y cyflogwr ddim am i'w Cynorthwywyr Personol ddod i'r gwaith. O ganlyniad roedd hyn wedi effeithio ar eu henillion:

*Doedd [y Cyflogwr] ddim am weld neb yno, roedd arni gymaint o ofn a doedd hi ddim am i ni weithio . [...] ...a doedd hi ddim am fy ngweld am wythnosau oherwydd mod i wedi cael Covid, dwedodd 'o na peidiwch â dod i'r gwaith, dw i ddim am eich gweld chi'. Ches i ddim arian am hynny, ond dyna ni (CP, cyfweliad)*

- 5.108 Yn y cyfamser, i gyflogwyr eraill, roedd effaith posibl cael eu hynysu o gwmni ac o help Cynorthwywyr Personol ar iechyd meddwl wedi arwain at benderfyniad i barhau i dderbyn cymorth:

*...penderfynon ni, yn fy achos i, byddai'n well gen i beidio â dioddef o broblemau iechyd meddwl yn sgil yr ynysu ac yn y blaen a byddai'n well gen i ei bod hi [CP] yn dod i mewn os oedd hi'n gysurus i wneud hynny a chytunon ni ei bod hi (Cyflogwr, cyfweliad)*

- 5.109 Trafododd rhanddeiliaid effaith Covid-19 gan nodi profiadau positif a llai positif. Er enghraifft, oherwydd y pandemig, y symud i weithio ar-lein a ystyriai un rhanddeiliad bod hynny yn gwella'r cydweithredu drwy ddod â phobl *'at ei gilydd yn gyflym'*. I rhanddeiliaid arall, roedd y symud i gymorth ar-lein wedi prysuro amser sefydlu Taliadau Uniongyrchol o'r: *pwynt cyfeirio, y cyswllt a'r ymglymiad cychwynnol, yr holl waith papur angenrheidiol a'r pecyn ariannu* (Rhanddeiliad, cyfweiliad).
- 5.110 Fodd bynnag, roedd yr amser a gymerwyd i recriwtio Cynorthwywyr Personol wedi ymestyn: *...gallwn ni nawr mwy na thebyg ddyblu neu dreblu'r llinell amser honno [4- wythnos yn flaenorol]* (Rhanddeiliad, cyfweiliad)
- 5.111 Er bod darparwr TU wedi nodi y buasai'n well ganddyn nhw barhau gyda dulliau cymorth, tra dywedodd un arall pa mor bwysig oedd hi i ddarparu cymorth wyneb yn wyneb yn enwedig ar gyfer yr ymweliad cyntaf â chyflogwr newydd. Gan gydnabod manteision dulliau wyneb yn wyneb o fynd ati, trafododd rhanddeiliad arall y posibilrwydd o fabwysiadu 'dull cyfunol o fynd ati' wrth symud ymlaen: *...mae angen o hyd i ni fynd allan i gwrdd â phobl, mae bob amser yn well wyneb yn wyneb. Ond bydd rhai prosesau a systemau mewn gwirionedd yn symlach gan ein bod yn gallu eu gwneud ar-lein nawr.* (Rhanddeiliad, cyfweiliad)
- 5.112 Yn olaf, ystyriwyd bod Covid-19 yn achosi cynnydd yn y nifer o atgyfeiriadau cymhleth a dderbynnir, a hynny'n effeithio ar allu Taliadau Uniongyrchol i fod yn adnodd ataliol *'phobl heb fod mewn argyfwng ddim yn cael sylw.* (Rhanddeiliad, cyfweiliad).

*Cymorth ariannol Llywodraeth Cymru yn ystod Covid -19*

- 5.113 Mae'r cymorth ariannol a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru ar gyfer Cynorthwywyr Personol nad oedd yn gallu gweithio oherwydd Covid-19 yn cynnwys cynllun statudol gwella tâl salwch, a'r cynllun cymorth hunan-ynysu. Nododd Cynorthwywyr Personol a chyflogwyr bod y rhain o fudd arbennig. I Gynorthwywyr Personol, roedd y taliadau hyn yn tawelu eu meddwl na fydden nhw'n wynebu caledi ariannol petai rhaid iddyn nhw hunan-ynysu oherwydd dal Covid-19.

*...o fod yn sâl gyda Covid, yn amlwg dim ond y tâl salwch statudol gawn ni, sydd yn ddim byd. [...] ...os byddwn yn sâl byddwn ni'n dal i gael ein cyflog llawn oherwydd Covid. [...]. Ydi, felly, mae hynny yn tawelu peth ar ein meddwl* (CP, cyfweiliad)

- 5.114 I gyflogwyr, roedd y cynllun yn fodd o dawelu eu meddwl ac yn helpu i osgoi 'pwysau ychwanegol'.

*Dim ond un aelod o staff fu rhaid hunan-ynysu a gwnaeth hynny am 10 diwrnod, ac roedd hi'n gallu cael grant Llywodraeth Cymru [...]. Roedd [hynny] o fudd mawr [...]. ...mae'r swm wedi'i osod, does dim gennyich yn weddill, mae wedi'i gyllidebu. Wnaeth hynny ddim rhoi pwysau ar y CP nac arnon ni fel cyflogwr oherwydd roedd hi [CP] yn gallu cyrchu'r grant yn hawdd a thalwyd yr arian mewn dim o dro*  
(Cyflogwr, cyfweiliad)

- 5.115 Yn yr un modd, nododd CP y budd bod bonws o £500 i weithiwr allweddol, a'i ddilyn gan £735 'cynllun cydnabyddiaeth ariannol y GIG a gofal cymdeithasol:

*Rydw i'n ffodus iawn mod i wedi cael dau 'ddiolch' gan y Llywodraeth am weithio drwy'r pandemig a dw i mwy na hapus am hynny ond baswn i'n meddwl, hebdo, byddai wedi bod ychydig yn fwy anodd*  
(CP, cyfweiliad)

### **Crynodeb o'r bennod**

- 5.116 Mae'r bennod hon wedi cyflwyno canfyddiadau gan ddefnyddio data o gyfweiliadau ac ymateb testun-rhydd lle ffocyswyd yn bennaf ar Gynorthwywyr Personol a chyflogwyr, a defnyddio safbwyntiau rhanddeiliaid i gynnig ystyriaethau ychwanegol. Mae'n grynoded o'r data ansoddol; dydy e ddim yn hawlio ei fod yn gynrychioliadol o'r holl Gynorthwywyr Personol, cyflogwyr a rhanddeiliaid yng Nghymru. Ei werth ydy cynnig mewnwelediad cyfoethog a manwl sy'n gweithio tuag at fynd i'r afael ag amcanion yr astudiaeth hon – i ddod i ddeall yn well yr hyn sy'n gweithio'n dda, yr hyn sydd ddim yn gweithio cystal, problemau allweddol ar gyfer gweithle CP yng Nghymru, ac effaith Covid-19. Gan dynnu ar y data hwn a'i ganfyddiadau, amlygodd nifer o agweddau a nodwyd yn y bennod hon fod profiadau cyflogwyr ar adegau yn gynhenid gysylltiedig gyda phrofiadau Cynorthwywyr Personol.

### **Yr hyn sy'n gweithio'n dda ar gyfer Cynorthwywyr Personol**

- 5.117 Mae Cynorthwywyr Personol yn ymgymryd â chyfoeth o rolau uchel eu sgiliau, sy'n amrywio o ofal personol, gweithgareddau cymdeithasol, cymorth ymarferol ac mae sgiliau megis trefnu, cynllunio, gwneud penderfyniadau, gallu addasu a bod yn ymatebol, yn bwysig. Mae ganddyn nhw wybodaeth drylwyr o'u cyflogwr/ yr

unigolyn y maen nhw'n eu cynorthwyo a phan mae'n nhw'n cael eu cynnwys gan weithwyr proffesiynol eraill, yn gallu cynnig mewnwelediad gwerthfawr.

5.118 Ymhlith yr agweddau sy'n gweithio'n dda i Gynorthwywyr Personol mae:

- annibyniaeth y rôl
- hyblygrwydd y rôl
- datblygu perthynas gyda'u cyflogwyr a'u teuluoedd
- boddhad yn y swydd
- galluogi eu cyflogai i gyflawni eu canlyniadau

5.119 Cysylltwyd llawer o agweddau sy'n gweithio'n dda ar gyfer Cynorthwywyr Personol â'r berthynas agos gynhenid a ddatblygwyd gyda'u cyflogwyr, yn seiliedig ar ymddiriedaeth a chyd-barch. Roedd Cynorthwywyr Personol yn cael boddhad o ddarparu dilyniant gofal a galluogi dewis a rheolaeth, a chynorthwyo eu cyflogwr/wyr i gyflawni eu canlyniadau. Mae'r nodweddion hyn yr un mor bwysig ymhlith cyflogwyr a gyfeiriodd ansawdd bywyd, annibyniaeth a chael amser ar gyfer ymrwymadau eraill, er enghraifft, teulu a chyflogaeth.

### **Yr hyn sydd ddim yn gweithio cystal – Problemau allweddol ar gyfer Cynorthwywyr Personol a chyflogwyr**

5.120 Agweddau sydd ddim yn gweithio cystal ar gyfer Cynorthwywyr Personol a chyflogwyr

- cyflog, telerau ac amodau
- hyfforddiant a datblygu sgiliau t
- recriwtio a chadw
- cymorth, gwybodaeth a chyngor
- perthynas CP a chyflogwr – cylch gorchwyl a disgwyliadau'r rôl

5.121 Mae rhai o'r agweddau uchod â chysylltiad agos â Chynorthwywyr Personol a chyflogwyr ac ni ellir eu hystyried ar wahân. Er enghraifft, roedd cyflog isel a thelerau ac amodau gwael yn fater amlwg iawn ymhlith Cynorthwywyr Personol a nodwyd ei fod yn cyfrannu at anawsterau recriwtio a chadw staff ymhlith cyflogwyr. Fodd bynnag, i Gynorthwywyr Personol roedd gwariant ychwanegol, amser di-dâl a heb fod yn gallu cymryd gwyliau oherwydd diffyg staff cyflenwi yn dwysáu'r broblem

o gyflogau isel a thelerau ac amodau. Enghraifft arall ydy effaith anghysondeb yn y cymorth a'r wybodaeth ar gyfer cyflogwyr er mwyn sicrhau bod ganddyn nhw'r sgiliau priodol a'r wybodaeth gywir i gynorthwyo eu Cynorthwywyr Personol yn llwyr ac i gynnal a chadarnhau eu hawliau cyflogaeth. Mae hyn yn arbennig o bwysig o gofio am ddiffyg cymorth penodol ar gyfer Cynorthwywyr Personol a diffyg rhwydweithiau cymorth cymheiriaid. Yn olaf, er bod perthynas waith agos yn symbylydd allweddol i Gynorthwywyr Personol ac yn cael ei werthfawrogi gan gyflogwyr, mae 'na anfanteision hefyd h.y. pylu ffiniau'r rôl broffesiynol, cynnydd yng nghylch gorchwyl /disgwyliadau'r rôl a'r cyfrifoldeb a deimlir tuag at eu cyflogwr.

### **Effaith Covid-19**

5.122 Cymysg oedd profiadau Cynorthwywyr Personol a chyflogwr o gymorth yn ystod pandemig Covid-19 gyda rhai yn teimlo eu bod wedi cael eu cynorthwyo i'r eithaf a'u meddwl wedi cael ei dawelu ac eraill ar y llaw arall yn teimlo ei bod wedi cael llai o gymorth. Ymhlith enghreifftiau positif gan gyflogwyr roedd:

- derbyn gwybodaeth/ y newyddion diweddaraf, 'check-ins' gan ddarparwr cymorth eu ALI/TU
- mynediad hawdd i PPE
- cymorth ychwanegol a gynigir e.e. casglu meddyginiaethau, siopa

5.123 Roedd effaith Covid-19 ar Gynorthwywyr Personol, cyflogwyr a rhanddeiliaid yn cynnwys:

- problemau recriwtio a chadw yn gwaethgu e.e., Cynorthwywyr Personol yn gadael eu rôl oherwydd ofn cael y feirws neu ddim yn dymuno cael eu brechu.
- pwysau ychwanegol ar Gynorthwywyr Personol e.e., ymgymryd ag oriau ychwanegol i lenwi swyddi gwag neu pan oedd Cynorthwywyr Personol eraill yn hunan-ynysu
- cyflogwyr yn teimlo'n ynysig e.e., cau cymorth megis canolfannau dydd a chyflogwyr yn cwrdd â'i gilydd, penderfyniad gan rai beidio â defnyddio eu Cynorthwywyr Personol
- cynnydd yn nifer yr atgyfeiriadau cymhleth

5.124 Y pethau cadarnhaol yn deillio o Covid-10:

- bod yn fwy agored a mwy o hyblygrwydd ymhlith Awdurdodau Lleol o ran y modd y mae Taliadau Uniongyrchol yn cael eu gwario e.e. i brynu cyfarpar, cronni Taliadau Uniongyrchol
- gweithio ar-lein a darparu cymorth, mwy o gydweithredu ac amseroedd sefydlu cyflymach ar gyfer Taliadau Uniongyrchol. Fodd bynnag, gwerth cynnig wyneb yn wyneb a mabwysiadu dull cyfunol o gyflenwi
- cymorth ariannol Llywodraeth Cymru



## 6. Ymarferion diddorol a nodedig– opsiynau ar gyfer gwelliant

6.1 Mae'r bennod hon yn crynhoi meysydd o ymarfer diddorol a nodedig sydd wedi dod i'r amlwg drwy'r astudiaeth, at ei gilydd. Mae hefyd yn nodi opsiynau ar gyfer gwelliant fel yr awgrymwyd gan Gynorthwyr Personol, cyflogwyr a rhanddeiliaid allweddol.

### Meysydd ymarfer diddorol a nodedig

6.2 Cynigiodd rhanddeiliaid a chyflogwyr nifer o enghreifftiau o feysydd cyfredol blaenorol a darpar feysydd o ymarfer diddorol yng Nghymru a Lloegr.

*Cyngor Sir y Fflint (FCC)*

6.3 Cyfeiriwyd at [Gyngor Sir y Fflint - Flintshire County Council](#) fel man lle gwnaed llawer o waith i gynorthwyo Cynorthwyr Personol a'u cyflogwyr mor effeithiol â phosibl. Roedd elfennau o hyn yn cynnwys:

- **ail-gynllunio gwefan newydd:** yn cynnig ystod o wybodaeth megis taflen wybodaeth, ffilmiau byr, cylchlythyr chwarterol, llawlyfr CP a manylion cyswllt: *mae'n fath o siop un stop ac mae wedi bod yn gweithio'n eitha da* (Rhanddeiliad, cyfweliad)
- **cydlynnydd CP** a'i rôl fydd: *cynorthwyo'r cynorthwyr personol yn well* (Rhanddeiliad, cyfweliad)
- **porth CP/ [PA portal](#):** Mae'r porth yn cynnig gwybodaeth ar gyfer Cynorthwyr Personol cofrestr o Gynorthwyr Personol sy'n chwilio am waith a mynediad i hyfforddiant a dysgu ar-lein.
- **tudalen hafan i gyflogwyr/ [Employers home page](#):** Yn darparu gwybodaeth, gall cyflogwyr gynnwys manylion am swydd wag a chwilio am Gynorthwyr Personol.
- **hyfforddiant a dysgu:** Gyda thua '100 cwrs' ar y porth mae gan Gynorthwyr Personol yr opsiwn i gwblhau cyrsiau [Grey Matter Learning](#) a/neu gwrs saith modiwl yn cynnwys: *cydraddoldeb ac amrywiaeth, cymorth cyntaf, gofal person-ganolog, diogelu, iechyd a diogelwch a rheoli haint* (Rhanddeiliad, cyfweliad)

6.4 Ar ôl ei gwblhau, bydd Cynorthwyr Personol yn derbyn tystysgrif sefydlu CP (cwrs saith modiwl, tystysgrifau ar wahân ar gyfer cyrsiau a gwblheir drwy 'Grey

Matter Learning'. Roedd cydnabod sgiliau Cynorthwywyr Personol drwy ddarparu tystysgrifau yn nodwedd gadarnhaol:

*Dw i'n credu bod hynny yn rhywbeth positif, maen nhw'n cael cydnabyddiaeth am sgiliau neu wybodaeth sydd ganddyn nhw eisoes ond heb gael eu cydnabod* (Rhanddeiliad, cyfweliad)

- 6.5 Mae Cynorthwywyr Personol hefyd yn gallu cyrchu rhaglen Cyngor Sir y Fflint - [FCC's Care First Employee Assistant Programme](#), sy'n cynnig gwybodaeth a chymorth, megis cwnsela.
- 6.6 Mae meysydd pellach o ymarfer diddorol y mae FCC (Cyngor Sir y Fflint) yn eu cynnal yn cynnwys hyrwyddo Taliadau Uniongyrchol a rôl Cynorthwywyr Personol drwy gynhyrchu cyfres o ffilmiau / [series of films](#), sy'n dangos y berthynas rhwng ALI a derbynwyr TU; a'r defnydd o fentrau micro yn Sir y Fflint i drïo dull newydd o gysylltu derbynwyr TU a Chynorthwywyr Personol.
- 6.7 Amlygodd rhanddeiliaid FCC y pwysigrwydd o geisio adborth yn barhaus a mireinio eu hymarfer: *Rydyn ni'n chwilio am adborth ar bob cam, yr hyn rydyn ni'n ei wneud yn iawn, yr hyn rydyn ni'n ei wneud yn anghywir, sut gallwn ni wneud pethau'n well. Rydyn ni am weithio gyda phobl a dwi'n meddwl mai dyna'r peth allweddol* (Rhanddeiliad, cyfweliad)
- 6.8 Cyfeiriodd rhanddeiliaid eraill at drafodaethau gyda FCC am eu dull o fynd ati a defnyddio'r ffilmiau a ddatblygwyd gan FCC:

*Fe ges i sgwrs gyda Sir y Fflint, ac mae ganddyn nhw gydlynnydd CP [...]. ...mae ganddyn becyn hyfforddiant CP sydd ar gael ar-lein ar gyfer Cynorthwywyr Personol* (Rhanddeiliad, cyfweliad)

*Dw i wedi rhoi clipiau fideo Sir y Fflint ar [ein gwefan], sut mae Taliadau Uniongyrchol yn gweithio, beth ydy Taliadau Uniongyrchol, beth ydy rôl CP* (Rhanddeiliad, cyfweliad)

#### *Torfaen*

- 6.9 Yn [Nhorfaen](#), ymhlith y meysydd ymarfer diddorol a drafodwyd oedd mynediad ar gyfer Cynorthwywyr Personol i hyfforddiant perthnasol a gynigir i staff eraill, darparu adnoddau ar-lein, a llawlyfr CP mewn fformat e-ddysgu

6.10 Mae Cynorthwyr Personol sy'n cwblhau'r e-ddysgu yn derbyn tystysgrif: *...yr hyn yr ydyn ni'n ceisio ei wneud ydy sicrhau cymaint o Gynorthwyr Personol â phosibl i'w wneud yn ystod 12 wythnos cyntaf eu gyflogaeth* (Rhanddeiliad, cyfweiliad).

*App ar y Ffôn 'Smart'*

6.11 Disgrifiodd un rhanddeiliaid eu cynlluniau a datblygu App i'r Ffôn Smart' i gyflogwyr a Chynorthwyr Personol hwyluso *'eu grwpiau cymorth cymheiriaid eu hun drwy fforymau'* a chynnig cyfle i Gynorthwyr Personol i gysylltu â Chynorthwyr Personol eraill a rhannu cyngor: *Rydyn ni ar y cam profi ar y foment, ond ein gobaith ydy y byddwn yn gallu ei lansio efallai yn ystod y Gwanwyn/ yn gynnar yn yr Haf* (Rhanddeiliad, cyfweiliad).

*Defnyddio Taliadau Uniongyrchol i dalu am wasanaethau amgen*

6.12 Amlygodd cyflogwr cynllun peilot cynnar rhwng fforwm rhiant/gofalwr a Llywodraeth Cymru am lawr *'becynnau cymorth ar gyfer gofalwyr a fydd yn caniatáu i chi gyrchu unigolyn medrus, garddwr, addurnwr, y math o weithgareddau o ddydd i ddydd na fyddai gan ofalwyr yr amser a'r pleser i'w gwneud eu hunain'* (Cyflogwr, cyfweiliad).

*Cynllun peilot blaenorol rhwng aseswyr DEWIS ac aseswyr Rhondda Cynon Taf (RhCT)*

6.13 Yn 2012, lansiwyd carfan gyntaf cynllun peilot i hyfforddi Cynorthwyr Personol yn yr hyn oedd FfCCh Lefel 3 mewn lechyd a Gofal Cymdeithasol / [QCF Level 3 in Health and Social Care](#). Gweithiodd aseswyr DEWIS ac ALI RhCT gyda Gofal Cymdeithasol Cymru i ddatblygu'r cymhwyster a'r canllawiau perthnasol. Nodwyd mai cymhwyster Lefel 3 fyddai'r mwyaf priodol, yn enwedig gan fod Cynorthwyr Personol: *ddim yn cael eu goruchwylio gan weithiwr arall neu reolwr, felly mae llawer o ymreolaeth yno, mae angen iddyn nhw fod yn gwneud y penderfyniadau eu hunain* (Rhanddeiliad, cyfweiliad)

*...roedd disgrifydd y lefel hon [ar gyfer y dyfarniad] yn amlygu rôl o weithiwr Lefel 2 [...]. Roedd hi'n glir iawn bod Cynorthwyr Personol yn gweithio ar Lefel 3* (Rhanddeiliad, cyfweiliad).

6.14 Cynhaliodd y cynllun peilot gyfanswm o bedair carfan, gyda rhai sesiynau yn cael eu cyflenwi gan gyflogwyr: *...roedd ganddon ni un neu ddau o gyflogwyr oedd yn cyflenwi ein sesiynau hyfforddi* (Rhanddeiliad, cyfweiliad).

O safbwynt Cynorthwywyr Personol oedd wedi derbyn yr hyfforddiant, y buddion sy'n perthyn i'r gwerth o gael eu cydnabod fel gweithwyr proffesiynol, yn derbyn goruchwyliaeth grŵp a chyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfaoel. Yn ychwanegol, roedd yr hyfforddiant a gynhaliwyd o fewn grŵp wedi golygu bod Cynorthwywyr Personol yn cysylltu â'i gilydd: *...canlyniad hyn oedd cymorth cymheiriaid [...]. Felly, un o'r pethau positif a ddeilliodd o hyn oedd datblygu cymorth cymheiriaid a rhwydwaith* (Rhanddeiliad, cyfweiliad).

### **Opsiynau ar gyfer gwelliant**

- 6.15 Yn ogystal â gwella cyflog ynghyd â thelerau ac amodau, cynigiodd Cynorthwywyr Personol, cyflogwyr a rhanddeiliaid allweddol eu hopsiynau ar gyfer gwelliant.

#### Ar gyfer Cynorthwywyr Personol

##### Hyfforddiant a datblygu cyfleoedd

- 6.16 O bersbectif Cynorthwywyr Personol a chyflogwyr, byddai cynnydd mewn cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant a datblygiad proffesiynol, cyfnod sefydlu a hyfforddiant ar gyfer Cynorthwywyr Personol newydd a hynny'n gyson, yn faterion i'w croesawu.
- 6.17 Yng nghyd-destun hyfforddiant, nododd rhanddeiliaid yr angen/disgwyliad y dylai Cynorthwywyr Personol dderbyn '*lleiafswm hyfforddiant*' sylfaenol megis diogelu a '*symud a lleoli*' er mwyn sicrhau: '*eu bod yn ddiogel ar eu cyfer nhw ac ar gyfer y bobl y maen nhw'n eu cynorthwyo*' (Rhanddeiliad, cyfweiliad).

##### Cymorth, gwybodaeth a chynghor ar gyfer Cynorthwywyr Personol

- 6.18 Nododd un rhanddeiliad yr angen i Gynorthwywyr Personol fanteisio ar 'efelychiad' o'r cymorth a gynigir i gyflogwyr:

*I mi, arfer da fyddai gweld gwasanaeth cymorth cyfatebol ar gyfer y Cynorthwywyr Personol hynny [...]. gwasanaeth gwahanol a gomisiynir i edrych ar ôl anghenion a llesiant y Cynorthwywyr personol hynny* (Rhanddeiliad, cyfweiliad)

- 6.19 Awgrymwyd y byddai darparu gwybodaeth ar adeg cychwyn yn eu rôl o gymorth i Gynorthwywyr Personol, ynghyd â derbyn y diweddaraf gan ddarparu'r cymorth ALI a/neu TU a 'check-ins': *Dw i'n meddwl y byddai o gymorth mawr i gael manylion cyswllt pobl ac felly pan fyddwch yn cychwyn dywedir wrthoch chi 'gallwch ffonio'r rhif hwn'. [...] ...i gael rhestr o ddyddiadau derbyn tâl er mwyn i chi wybod pryd y*

*byddwch yn cael eich talu a beth ydych hawliau gwyliau, pethau sylfaenol iawn mewn gwirionedd (CP, cyfweliad).*

6.20 Nododd rhanddeiliad bwysigrwydd o dderbyn gwybodaeth./canllawiau cyson wedi'u ffocysu ar gynyddu dealltwriaeth Cynorthwywyr Personol o'u hawliau cyflogaeth: *Dw i'n credu y gallai'r awdurdod lleol ddarparu fforwm ar gyfer cynorthwywyr personol i'w hyfforddi i ddod i ddeall beth ydy eu hawliau [...]. ...yn sicr, mae rôl gan yr awdurdod lleol i godi ymwybyddiaeth o hawliau cyflogwyr (Rhanddeiliad, cyfweliad).*

6.21 Dulliau eraill y gallai Cynorthwywyr Personol deimlo y gallen nhw gael eu cynorthwyo'n well fyddai cael eu cynnwys ac i bobl ymgynghori â nhw a sicrhau bod mecanweithiau ar gael sy'n caniatáu iddyn nhw i gael eu clywed ac i bobl wrando arnyn nhw: *Cael ein cynnwys neu ymgynghori â ni ar faterion yn ymwneud â'n cyflogaeth a phroblemau eraill a allai effeithio ar ein hamodau gwaith (CP, arolwg)*

*Pobl yn gwrando arnon ni - Diolch am gynnal yr arolwg hwn. Gobeithio y bydd o fudd i gynorthwywyr personol ac felly eu cleientiaid (CP, arolwg)*

#### Rhwydweithiau CP / cysylltu â'i gilydd

6.22 Ymhlith yr awgrymiadau am gynorthwyo Cynorthwywyr Personol yn well roedd cyfleoedd i Gynorthwywyr Personol gwrdd a chysylltu â'i gilydd. Ar gyfer y Cynorthwywyr Personol hyn, roedd y rhain yn amrywio o gyd-gyfarfodydd y byddai'r ALI yn eu cydlynu, grwpiau/cyfarfodydd cymunedol ar gyfer Cynorthwywyr Personol a'u cyflogwyr a grŵp Facebook a reolir.

*...efallai bob dau fis, gallai'r Cynorthwywyr Personol yn yr ardal fynd lawr i Neuadd y Ddinas a chael sgwrs, paned o de, darn o gacen a sgwrsio â'i gilydd am unrhyw fater fyddai ganddyn nhw, ac unrhyw gwestiwn gan bobol o'r [ALI]. Byddai hynny'n eitha defnyddiol gan eich bod yn eitha ynysig yn weithiwr sy'n gweithio ar eich pen eich hun [...].*

*Dw i'n credu y byddai rhyw fath o grŵp cymunedol neu grŵp cymdeithasol lle gall Cynorthwywyr Personol a'u cleientiaid gwrdd â'i gilydd yn rheolaidd yn wych (CP, arolwg)*

*Dw i'n meddwl y byddai grŵp Facebook yn dda ond [...] ni allai gael ei gynnal gan Gynorthwywyr Personol yn unig, allech chi ddim casglu rhai Cynorthwywyr Personol at ei gilydd a chynnal grŵp cymorth CP gan y byddech yn rhoi'r wybodaeth anghywir i'ch gilydd [...]. Felly,*

*byddai angen iddo gael ei gynnal gan dîm Taliadau Uniongyrchol yr awdurdodau lleol er mwyn sicrhau bod y ffeithiau yn wir a'r cyngor a'r wybodaeth a roddir i chi yn gywir (CP, cyfweiliad))*

- 6.23 Fodd bynnag, mae materion ymarferol i'w hystyried a fyddai'n caniatáu i Gynorthwywyr Personol i gwrdd â'i gilydd sef y broblem o gostau: ...*dydy rhai Cynorthwywyr Personol ddim am hynny [cwrdd â'i gilydd], ni fyddan nhw'n cael eu talu am yr amser maen nhw'n ei dreulio'n cwrdd â'i gilydd* (CP, cyfweiliad).

*Dw i'n meddwl ar un adeg roedden nhw [ALI] yn ceisio cael Cynorthwywyr Personol i gyd-gwrdd ond anghofion nhw petaen nhw'n cwrdd yn rheolaidd y byddai hynny'n costio arian yn gyson (CP, cyfweiliad)*

- 6.24 Yn ogystal â rhwydweithiau cymheiriaid, cynigiodd rhanddeiliaid gymuned ymarfer CP fel maes i'w wella: ...*a fyddai rhywbeth megis cymuned ymarfer yn helpu Cynorthwywyr Personol, yn amlwg mae cyfrinachedd yn wirioneddol bwysig o ran yr hyn maen nhw'n ei wneud a'r gwaith maen nhw'n ei wneud. Ond gallai cymuned ymarfer lle gallen nhw fel grŵp, nodi'r pynciau yr hoffen nhw eu hystyried, fod yn ffynhonnell bwerus iawn o gymorth iddyn nhw ond gall hefyd fod yn gyfle i ddatblygu* (Rhanddeiliad, cyfweiliad).

*Ar gyfer cyflogwyr*

#### Recriwtio, cadw a chyflenwi

- 6.25 Roedd cynigion cyflogwyr i liniaru'r heriau a brofwyd oherwydd anawsterau recriwtio neu gyflenwi dros gyfnodau absenoldeb eu Cynorthwywyr Personol wedi'u canoli ar sefydlu cronfa neu fanc o Gynorthwywyr Personol sydd ar gael, a sefydliad (cwmni cydweithredol efallai) a allai alluogi cyflogwyr i 'rannu' eu Cynorthwywyr Personol gyda chyflogwyr eraill.
- 6.26 Roedd awgrymiadau gan gyflogwyr yn cynnwys darparu cyllideb i ariannu hysbysebion recriwtio, iwnniform a gweithgareddau adeiladu tîm CP. Yn yr un modd, amlygodd CP budd posibl o gael gwisg gwaith: *Oes yna grysg polo neu 'hwidi' mewn lliwiau llachar y gallech chi eu darparu? Dw i'n gwneud llawer o waith 'chwarae stomplyd' a gweithgareddau crefft. Byddai'n wych peidio â maeddu fy nillad neis i. Rydyn ni'n gwneud llawer o waith yn yr awyr agored felly byddai 'hwidi' yn dda* (CP, arolwg).

### Cymorth, gwybodaeth a chyngor i gyflogwyr

- 6.27 Cynigwyd nifer o opsiynau gan gyflogwyr o ran y mathau o gymorth a gwybodaeth roedden nhw'n ystyried a fyddai o gymorth.
- 6.28 Gan fynegi ansicrwydd am yr hyn y gallen nhw ddefnyddio eu TU i'w ariannu, teimlai cyflogwyr y gellid sicrhau gwelliannau drwy gynnig gwybodaeth gyson ac eglur:

*Mae'n ymddangos i mi nad oes gan y gwasanaethau cymdeithasol sy'n asesu ac ati ddim syniad clir o'r hyn gall Taliad Uniongyrchol ei wneud na'i ddiben, a'r posibiladau y gallwch gael cymorth o ran perthynas agos sy'n byw gyda chi (Cyflogwr, cyfweliad)*

*Derbynies i lythyr gan Lywodraeth Cymru oedd yn nodi petaech am ymuno â champfa neu dalu ffioedd tacsï i fynd i weithgareddau yn y gymuned, gallech ddefnyddio Taliad Uniongyrchol i wneud hynny ond dydy awdurdodau lleol ddim yn dweud hynny wrthoch chi (Cyflogwr, cyfweliad)*

### Darparu cymorth ymarferol ac emosiynol cyson

- 6.29 Er mwyn cydnabod yr ynysu a allai fod yn rhan o fod yn gyflogwr, galwyd am ychydig o gymorth ychwanegol i fynd i'r afael â'r materion hyn:
- O'm safbwynt i, byddai cymorth emosiynol yn dda. Mae'n swydd unig iawn – bod yn llwyr gyfrifol am fy mam, cyflogi pump o bobl, bob amser bod yr un i ddelio ag unrhyw salwch, gwyliau, argyfwng teuluol ar gyfer y Cynorthwywyr Personol tra'n ceisio byw fy mywyd fy hun (Cyflogwr, cyfweliad)*
- 6.30 O ran rhanddeiliaid, roedd cymorth a chyngor ar gyfer cyflogwyr yn canolbwyntio ar gynyddu eu hyder i reoli eu Cynorthwywyr Personol yn effeithiol er mwyn diwallu eu hanghenion eu hunain, heb effeithio ar eu perthynas gyda'r CP:
- [Cynnig adborth ar eu perfformiad] mae hynny'n wirioneddol bwysig [...]. ...felly mae rhywbeth am sut y gall cyflogwyr wedyn ddatblygu'r hyder i allu gynnig adborth mewn modd sy'n adeiladol ac yn cadw'r berthynas sydd ganddyn nhw (Rhanddeiliad, cyfweliad)*
- 6.31 Dywedwyd yr un peth gan gyflogwyr gan ddatgan yr angen am 'reolwr canol' i'w helpu i osgoi trafodaethau anodd gyda'u Cynorthwywyr Personol:

*...mae angen y rôl hon o reolwr canol [...]. Mae'n anodd i mi geryddu fy staff fy hun oherwydd bydden nhw mewn hwyliau drwg gyda fi a finnau mewn hwyliau drwg gyda nhw. Yr hyn sydd ei angen arna i ydy rheolwr canol. [...] ...gallai rheolwr canol ddelio gyda phob sefyllfa lletchwith. Os ydy'ch wedi datblygu perthynas agos, mae'n sefyllfa anodd (Cyflogwr, cyfweliad)*

#### Cynnig hyfforddiant ar gyfer cyflogwyr

- 6.32 Cyfeiriodd rhai cyflogwyr at gynnig hyfforddiant yn enwedig wrth gychwyn yn eu rôl. Roedd hyn yn canolbwyntio ar gael dealltwriaeth glir o'u rolau a'u cyfrifoldebau, eu hawliau hwy a hawliau eu gweithwyr.

*Rwy'n teimlo y dylai fod cyrsiau hyfforddi gan awdurdodau lleol ar gael i gyflogwyr Cynorthwywyr Personol i ddweud wrthy ch sut i fod yn gyflogwr. Hyd yn hyn rwy'n teimlo ei fod yn opsiwn 'dysgu wrth fynd ymlaen'. Gall hyn achosi pryder aruthrol (Cyflogwr, Arolwg)*

*Pan ddechreuais gyda Thaliadau Uniongyrchol, ni chefais unrhyw hyfforddiant ar sut i dalu staff, sut i weithio allan hawl i wyliau ac ati, mae angen gwell hyfforddiant gan nad ydy pobl eisiau gwneud cais am Daliadau Uniongyrchol gan eu bod yn teimlo ei fod yn rhy anodd i'w reoli. (Cyflogwr, Arolwg)*

- 6.33 Cynigiodd rhanddeiliad hefyd y dylid datblygu hyfforddiant penodol i gyflogwyr. Fodd bynnag, cydnabuwyd pwysigrwydd cael y 'cydbwysedd cywir' ac i gyflogwyr beidio â gorfodi hyfforddiant arnyn nhw, yn enwedig pan fyddan nhw'n aml yn rheoli ymrwymadau sy'n cystadlu â'i gilydd. Ailadroddodd rhanddeiliad a oedd wedi datblygu pecyn hyfforddi yn flaenorol yr anawsterau wrth geisio cymell cyflogwyr i fynychu:

*... doedd dim modd cael neb i ddod i mewn i fod ar y cwrs. Rwy'n meddwl bod llawer o'n defnyddwyr gwasanaeth fel hyn, mae eu bywydau dan cymaint straen gydag un peth a'r llall, os ydych chi'n rhiant i blentyn anabl, y peth olaf fyddech chi am ei wneud ydy dod i gael rhywfaint o hyfforddiant ar fod yn gyflogwr da. (Rhanddeiliad, cyfweliad)*

- 6.34 Rhoddwyd enghreifftiau o'r hyfforddiant presennol sy'n cael ei gynnig i gyflogwyr: *gwn fod yr yswirwyr atebolrwydd i gyd yn darparu hyfforddiant ar eu pyrth, a chyn y*



*pandemig fe wnaethon nhw'n wir sefydlu lleoliadau hyfforddiant go iawn yn lleol fel y gallai pobl fynd iddyn nhw i ddysgu ynghylch bod yn gyflogwr da, felly rydyn ni bob amser yn hyrwyddo'r sesiynau hynny (Rhanddeiliad, cyfweliad).*

- 6.35 Yn yr un modd, wrth gyfeirio at y ddarpariaeth o hyfforddiant a rhwydweithiau cymorth i gyflogwyr, nododd yr un rhanddeiliad hyn: ... *Rydyn ni wedi ceisio sefydlu grwpiau cymorth, grwpiau cyfoedion, rydyn ni wedi ceisio cysylltu trwy lythyr ac e-bost. Dros y blynyddoedd rydyn ni wedi ceisio dod â phobl at ei gilydd a dydyn nhw ddim eisiau hynny, dydyn nhw ddim yn troi i fyny ac rydw i'n credu bod hyd yn oed yr yswirwyr atebolrwydd wedi cynnal ychydig o sesiynau cwrdd a chyfarch, gyda lluniaeth a chael tua tri neu pedwar o bobl yn mynychu (Rhanddeiliad, cyfweliad).*

### **Crynodeb**

- 6.36 Diben y bennod hon ydy darparu pont rhwng y canfyddiadau a'r casgliadau sy'n dilyn y bennod hon. Yn syml, petai pob ardal yng Nghymru yn gweithio'n gyson ar lefel rhai o'r arferion diddorol a nodedig y soniwyd amdany'n nhw yn y bennod hon, byddai nifer o'r materion a nodwyd yn y penodau blaenorol yn peidio â bod yn broblemau.

## 7. Casgliadau

7.1 Mae'r adran derfynol hon yn tynnu casgliadau tair ffynhonnell data yr astudiaeth hon at ei gilydd sef: adolygiad cyflym o lenyddiaeth, arolygon ar-lein Cymru gyfan Cynorthwyr Personol a chyflogwyr, ac ymatebion cyfweiliadau ac arolwg testun rhydd.

7.2 O ystyried yr hyn sy'n gweithio'n dda a'r hyn sydd ddim yn gweithio cystal ar gyfer Cynorthwyr Personol, ynghyd â'u cyflogwyr, datblygwyd wyth maes trosfwaol o'r dadansoddiad:

1. Cyflog
2. Telerau ac amodau
3. Hyfforddiant a datblygu sgiliau
4. Recriwtio a chadw
5. Cymorth, gwybodaeth a chynghor
6. Cydnabyddiaeth a gwelededd – hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth o rôl CP
7. Perthynas CP a chyflogwr
8. Effaith Covid-19

7.3 Yn y bennod derfynol hon, rydyn ni'n triogli tystiolaeth o'r adroddiad yn erbyn pob un o'r wyth maes – boed nhw'n adolygiad llenyddiaeth [LR], arolygon CP a chyflogwr [S], neu ddata ansoddol, (cyfweiliadau ac ymatebion testun rhydd) [Q] – er mwyn adlewyrchu'r arlliwiau o fewn y dystiolaeth.

7.4 Ymhob un o'r wyth is-adran, rydyn ni wedyn yn nodi cyfres o oblygiadau sy'n deillio o'r triogli hyn. Mae'n bwysig nodi. er i'r dystiolaeth gael ei threfnu fel hyn i fod yn fwy eglur, ceir gorgyffwrdd rhwng bob un o'r rhain a dylid eu hystyried gyda'i gilydd yn hytrach nag yn unigol.

7.5 Mae'r bennod yn gorffen gan adfyfrio ar dri amcan yr astudiaeth, ac ar y camau nesaf ar gyfer y rhanddeiliaid hynny sy'n mynd i ddatblygu'r gwaith hwn ymhellach.

### Tâl

7.6 Cyflog efallai ydy'r maes amlycaf a'r pwysicaf i'w ystyried o gofio'r dystiolaeth a gasglwyd gan yr astudiaeth hon. Yn dilyn y dadansoddiad, mae dwy agwedd allweddol o ran cyflog angen eu hystyried: effaith cyfraddau cyflog isel ar Gynorthwyr Personol; ac anghysondeb yng nghyfraddau cyflog a diffyg eglurder.

### *Cyfraddau cyflog isel a'u heffaith ar Gynorthwyr Personol*

- 7.7 Er bod cyfradd gymedrig cyflog y mae Cynorthwyr Personol yn ei dderbyn a'i dalu gan gyflogwyr yng Nghymru yn uwch na'r Cyflog Byw Gwirioneddol sef £9.90<sup>14</sup> – yn seiliedig ar yr arolwg, y gyfradd gymedrig sylfaenol fesul awr a delir i Gynorthwyr Personol £10.30 [S]; a'r gyfradd gymedrig sylfaenol fesul awr a dderbynnir gan Gynorthwyr Personol £10.46 [S]<sup>15</sup> – yn anochel mae yna amrywiaethau i'r ffigwr hwn (isod, gweler problem anghysondeb)
- 7.8 Nododd Cynorthwyr Personol drwy'r astudiaeth fod gan wariant ychwanegol effaith hefyd ar faint o enillion gwirioneddol clir fydd gan Gynorthwyr Personol. Ymhlith yr enghreifftiau o wariant ychwanegol a gafwyd yn yr astudiaeth mae costau cludiant cyhoeddus, tâl milltiroedd, prydau bwyd gyda'u cyflogwr, ac adnoddau ar gyfer gweithgareddau [Q].
- 7.9 Ar ben hynny, lle ceir nifer isel o oriau dan gontract ar gyfer Cynorthwyr Personol mae hyn yn golygu nad ydy' r rhain yn cwrdd â throthwyon ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Cenedlaethol ar gyfer derbyn tâl Cyflog Statudol a budd-daliadau cysylltiol eraill [Q].
- 7.10 Mae'r dystiolaeth hefyd yn dangos nad ydy cyfraddau cyflog yn adlewyrchu lefel sgiliau ac ystod y tasgau y mae Cynorthwyr Personol yn eu gwneud, o gofio pa mor heriol ydy eu rôl. Ystyriwyd bod cyflog isel yn achosi problemau oherwydd cymhlethdod y sgiliau sydd eu hangen [Q], yn enwedig o'i gymharu â rolau gyda chyfraddau cyflog tebyg neu uwch tu allan i sector gofal cymdeithasol sy'n golygu llawer llai o gyfrifoldeb [Q].
- 7.11 Effaith gyffredinol hyn ydy bod cyswllt rhwng cyfraddau cyflog isel a theimlad Cynorthwyr Personol eu bod yn cael eu tanbriso [LR, S, Q].

### *Cyfraddau cyflog anghyson gyda diffyg eglurder*

- 7.12 Mae dystiolaeth a gasglwyd o'n hastudiaeth yn dangos y telir amrediad o gyfraddau fesul awr i Gynorthwyr Personol yng Nghymru. Mae'r cyfraddau cyflog yn anghyson heb gyswllt clir â rolau a chyfrifoldebau [LR].

---

<sup>14</sup> Bydd hyn yn wir am bob gweithiwr gofal cymdeithasol, yn cynnwys Cynorthwyr Personol, o Ebrill 2022: <https://gov.wales/social-care-staff-earn-real-living-wage>

<sup>15</sup> Mae'r ddau ffigwr hefyd yn uwch na chyfradd gymedrig cyflog fesul awr ar gyfer Cynorthwyr Personol yn Lloegr o £9.95 (o fis Rhagfyr 2020) [LR]

- 7.13 Amrywiodd y cyfraddau a dderbynnir gan Gynorthwywyr Personol yng Nghymru o £25 yr awr i £7 yr awr [S], a'r cyfraddau a delir i gyflogwyr yn amrywio o £15 yr awr i £8 yr awr [S].
- 7.14 I Gynorthwywyr Personol, mae diffyg gwybodaeth er mwyn deall cylch gwaith rolau cyflog uwch – yn gryno, diffyg eglurder a diffyg gwybodaeth am y gwahanol gyfraddau cyflog [Q].
- 7.15 Priodolwyd yr amrywiaeth mewn cyfraddau cyflog i'r ffaith bod gwahanol Awdurdodau Lleol ar draws Cymru yn gosod gwahanol gyfraddau, ac mae hyn yn anodd i'w ddeall o safbwynt Cynorthwywyr Personol [Q].
- 7.16 Mae cyfraddau TU a osodir gan Awdurdodau Lleol hefyd yn effeithio ar allu cyflogwyr i gynnig cyfraddau 'da' i ddarpar gyflogai – dewisodd rhai cyflogwyr unigol dalu rhagor pro rata ond effaith hyn ydy gostwng y nifer o oriau cymorth y gallan nhw eu derbyn drwy'r gyllideb o fewn eu TU [Q].
- 7.17 Mae yna felly wahanol gyfraddau cyflog ymhlith amryfal contractau oriau byr y byddai Cynorthwywyr Personol yn eu cyflawni [Q].

### **Cwestiynau terfynol**

- 7.18 Felly, rydyn ni'n dod i'r casgliad bod angen i randdeiliaid allweddol ystyried a mynd i'r afael â'r cwestiynau canlynol sef goblygiadau a dynnir o grynodedeb o'r casgliadau uchod:
- i ba raddau bydd ymrwymiad Llywodraeth Cymru i Gyflog Byw Gwirioneddol yn gweithredu fel isafswm yn hytrach nag uchafswm?
  - beth ydy'r ateb gorau i'r broblem o wahanol gyfraddau cyflog ar draws Awdurdodau Lleol yng Nghymru?
  - sut gellir adlewyrchu'r ystod o sgiliau a chymhlethdod tasgau y mae Cynorthwywyr Personol yn ymgymryd â nhw yn y gyfradd cyflog fesul awr a dderbynnir?

### **Telerau ac amodau**

- 7.19 Mae telerau ac amodau cyflogaeth yn elfennau pwysig wrth asesu gwerth y pecyn tâl cyffredinol a gynigir i gyflogai. Cyfraith cyflogaeth ac arferion da sy'n penderfynu bod y telerau a'r amodau hyn yn cael eu cynnwys mewn contract rhwng y cyflogwr a chyflogai.

### *Darparu contract a math o gontract*

- 7.20 Mae'r astudiaeth yn datgelu bod Cynorthwyr Personol yng Nghymru yn fwy tebygol (tua 80%) bod contract ganddyn nhw na pheidio, ond nid ymhob achos (12%) ac mewn rhai achosion (tua 8%) roedd amwysedd a oedd contract yn bodoli o gwbl [S]. Dydy absenoldeb o gontractau ysgrifenedig neu gontractau annelwig ddim yn adlewyrchu rolau/cyfrifoldebau [LR].
- 7.21 Mae'r math o gontract yn amrywio gyda 64% yn meddu ar gontract parhaol a 13% yn meddu ar gontract oriau dros dro/oriau sero [S], gyda'r olaf yn llai na Lloegr (20%) [LR].
- 7.22 Dydy hi ddim yn anghyffredin i Gynorthwyr Personol gael mwy nag un cyflogwr. Mae Cynorthwyr Personol, ar gyfartaledd yn cynorthwyo 1.46 o gyflogwyr [S] ac yn Lloegr mae ganddyn nhw ar gyfartaledd 1.29 o swyddi [LR]. Mae rheoli amryfal gontractau oriau bach yn peri problemau i Gynorthwyr Personol ac mae goblygiadau i recriwtio a chadw.

### *Gwybodaeth yn y contract*

- 7.23 Mae tystiolaeth naill ai bod y telerau ac amodau yng nghontractau Cynorthwyr Personol, h.y. hawliau cyflogai, yn absennol neu'n aneglur [LR]. Mae gan hyn oblygiadau o ran Cynorthwyr Personol yn gwybod yr hyn oedd ganddyn nhw hawl iddo a pheidio â derbyn tâl hawl am bethau fel salwch a gwyliau, gweithio penwythnosau a gweithio goramser [LR, Q].
- 7.24 Mae cyswllt hefyd rhwng diffyg gwybodaeth glir mewn contractau ac eglurder am rolau a chyfrifoldebau [Q].
- 7.25 Yr un mor bwysig, mae'r astudiaeth yn awgrymu diffyg ymwybyddiaeth ymhlith cyflogwyr a chyflogai a oedden nhw cynnig y rhan fwyaf o fuddion a nodwyd yn yr arolwg ai peidio – 24% o gyflogwr a 26% o Gynorthwyr Personol yn ansicr [S].

### *Amser di-dâl*

- 7.26 Gallai'r diffyg eglurder mewn contractau gael ei adlewyrchu yng nghanfyddiadau'r astudiaethau nad yw Cynorthwyr Personol bob amser yn derbyn tâl am yr holl waith maen nhw'n eu wneud [LR, Q, S]. Mae goblygiadau ar gyfer recriwtio a chadw yn ogystal â chyflawni dilynant gofal pan fyddai angen Cynorthwyr Personol eraill i gyflenwi dros absenoldebau.

- 7.27 Adlewyrchir faint o oriau ychwanegol di-dâl yn nifer yr oriau o gymorth gwirfoddol a riportwyd gan Gynorthwyr Personol – 12.4 o oriau bob wythnos gan Gynorthwyr Personol oedd yn aelodau'r teulu neu ffrindiau ac 1 awr gan eraill [S].
- 7.28 Clywson am esiamplau o Gynorthwyr Personol yn cyflawni dyletswyddau ychwanegol di-dâl a/neu heb gael y dewis o weithio goramser a gwyliau banc [Q].
- 7.29 Pan dalwyd cyfraddau cyflog ychwanegol, roedden nhw ar gyfer milltiroedd (51%) a gweithio gwyliau banc (24%) [S].

### **Cwestiynau terfynol**

- 7.30 Rydyn ni felly yn dod i'r casgliad bod rhaid i randdeiliaid allweddol ystyried a mynd i'r afael â'r cwestiynau canlynol sef y goblygiadau a dynnwyd o'r crynodeb o'r canfyddiadau uchod:
- beth ydy'r ffordd orau o sicrhau bod cyflogwyr yn cydymffurfio gyda deddfau cyflogaeth ac arferion cyflogaeth da wrth gynnig contractau sy'n adlewyrchu'r rolau, y cyfrifoldebau, y telerau ac amodau cyflogaeth yn llwyr?
  - beth ddylai disgwyliadau lleiaf posibl Cynorthwyr Personol fod o gael tâl am oriau gwaith ychwanegol ac anghymdeithasol?

### **Hyfforddiant a datblygu sgiliau**

- 7.31 Mae cynnig gofal cymdeithasol da yn gofyn am ystod o sgiliau a nodweddion, rhai ohonyn nhw wedi'u hennill drwy hyfforddiant cymhwyster ffurfiol. Mae perthnasedd hyfforddiant i Gynorthwyr Personol cymaint ag yw i unrhyw gyflogai arall yn y sector gofal cymdeithasol ac mae cyflogwyr wedi pwysleisio pwysigrwydd sicrhau bod gan eu Cynorthwyr Personol y sgiliau i'w cynorthwyo yn hytrach na chymwysterau ffurfiol [LR].

#### *Cymwysterau ffurfiol a hyfforddiant sgiliau*

- 7.32 Mae'r astudiaeth yn datgelu diffyg argaeledd gofynnol neu gyson o hyfforddiant gorfodol safonol [Q], cyfleoedd hyfforddiant anghyson ar gyfer Cynorthwyr Personol [LR] a mwyafrif o Gynorthwyr Personol (51%) yng Nghymru heb unrhyw gymhwyster gofal cymdeithasol [S]. Er hynny, mae hyn yn cymharu'n ffafriol â Lloegr (63%) [LR].
- 7.33 Lle cyrchwyd hyfforddiant, yr hyfforddiant mwyaf cyffredin oedd symud a thrin â llaw, cymorth cyntaf a iechyd a diogelwch. [LR, S].

7.34 Mae'r dystiolaeth yn awgrymu diffyg cyfleoedd datblygiad proffesiynol ar gyfer Cynorthwywyr Personol [Q] gyda dim ond 33% yn nodi eu bod wedi derbyn unrhyw hyfforddiant ond cyflogwyr hefyd am bwysleisio pwysigrwydd rhinweddau personol yn cynnwys cydweddoldeb [S], ynghyd a chymwysterau ffurfiol [Q].

#### *Darpariaeth a mynediad*

7.35 Er bod cyfleoedd hyfforddiant yn anghyson, maen nhw'n cael eu gwerthfawrogi gan Gynorthwywyr Personol [LR]. Serch hyn a'r mynediad amrywiol i hyfforddiant arbenigol e.e. iechyd meddwl, nam synhwyraidd, cytunodd y mwyafrif o Gynorthwywyr Personol (90%) fod ganddyn nhw'r sgiliau i berfformio eu rôl [S].

7.36 Mae'r astudiaeth yn datgelu'r anawsterau sydd gan rhai cyflogwyr i gyrchu hyfforddiant, gan nodi prinder o hyfforddiant ar gael [Q]. Fodd bynnag, cadarnhaodd cymaint â 38% nad oedden nhw wedi ceisio cyrchu hyfforddiant ar gyfer eu Cynorthwywyr Personol [S]. Lle darperir hyfforddiant, fel arfer, fe'i darperir drwy gyrsiau'r ALI.

7.37 Ceir tystiolaeth bod Cynorthwywyr Personol yn trefnu eu hyfforddiant eu hunain a chydabuwyd y sialensiau roedd cyflogwr yn eu hwynebu wrth geisio hwyluso hyfforddiant ar gyfer eu Cynorthwywyr Personol, er enghraifft staff cyflenwi ar gyfer absenoldebau [Q].

7.38 Rhaid i unrhyw ymdrechion i wella argaeledd sicrhau ei fod yn berthnasol i amgylchiadau unigol rôl CP ac anghenion y cyflogwr a pheidio mabwysiadu dull o fynd ati bod un math yn siwtio pawb [Q].

#### *Cwestiynau terfynol*

7.39 Rydyn ni felly yn dod i'r casgliad y dylai rhanddeiliaid allweddol ystyried a mynd i'r afael â'r cwestiynau canlynol sy'n deillio o grynodedb o'r canfyddiadau uchod:

- sut gellir cynyddu cyfleoedd hyfforddiant a datblygu ar gyfer Cynorthwywyr Personol a chyflogwyr?
- pa rôl ddylai hyfforddiant cymwysterau ffurfiol ei chwarae i wella sgiliau Cynorthwywyr Personol?
- beth ydy'r ffordd orau o sicrhau na fydd cyfleoedd hyfforddiant yn dilyn y dull o fynd ati bod un math yn siwtio pawb?

## **Recriwtio a chadw**

- 7.40 Mae natur unigryw y trefniadau cyflogaeth yng nghyd-destun TU yn effeithio ar recriwtio a chadw Cynorthwywyr Personol. Mae 65% o gyflogwyr yng Nghymru yn ei chael hi'n anodd neu'n anodd iawn i recriwtio Cynorthwywyr Personol [S] ac mae nifer o oblygiadau i'r anawsterau hyn.

### *Ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw*

- 7.41 Mae'r astudiaeth yn datgelu perthynas glir rhwng pecynnau tâl Cynorthwywyr Personol a'r gallu i'w recriwtio a'u cadw, gydag 85% o gyflogwyr yn nodi bod arwyddocâd telerau ac amodau, o ran hyn, yn eitha pwysig neu'n bwysig iawn [S].
- 7.42 Fel gyda rhannau eraill o'r sector gofal cymdeithasol, ystyrir bod cyflog isel yn effeithio ar argaeledd ac ansawdd darpar ymgeiswyr [LR, Q] fel roedd yr anallu i gynnig hawliau uwch na'r gofynion statudol i Gynorthwywyr Personol [Q].
- 7.43 Ceir peth tystiolaeth o amrywiaeth yn yr amodau ymhlith AauLI Cymru e.e., taliadau cadw mewn rhai achosion [Q].
- 7.44 Efallai yn anochel, nodwyd bod gorfod rhannu nifer fechan o oriau TU dros gyfnodau byr yn rhwystr i recriwtio [Q].

### *Recriwtio a galluogwyr cadw*

- 7.45 Nododd yr astudiaeth ystod o brofiadau yn cynorthwyo recriwtio. Nodwyd bod llwybrau anffurfiol megis ar dafod leferydd yn cael eu defnyddio yn aml [LR] yn ogystal â'r cyfryngau cymdeithasol [Q] yn hytrach na hysbysebu ffurfiol [Q]. Mae'r llwybrau anffurfiol hyn fel arfer yn cynnwys hysbysebu a dod o hyd i Gynorthwywyr Personol drwy deulu a ffrindiau [S].
- 7.46 Un canlyniad o gyflogi teulu neu ffrindiau ydy bod cyfraddau trosiant yn llai o broblem [LR] ac yng Nghymru roedd tua 30% o Gynorthwywyr Personol yn deulu neu ffrindiau cyn dod yn CP [S].
- 7.47 Mae'n bwysig sefydlu proses gywir ar gyfer recriwtio o'r cychwyn cyntaf a sicrhau eglurder am anghenion cymorth [LR] ac mae swydd ddisgrifiad clir yn help yn hyn o beth [Q].
- 7.48 Mae'n galonddid nodi bod yr arolwg yn datgan bod dros 50% o gyflogwyr yn ei chael hin hawdd neu'n eitha hawdd i gadw eu Cynorthwywyr Personol [S].



### *Effaith anawsterau recriwtio a chadw*

- 7.49 Awgrymir bod cyfrifoldebau Cynorthwyr Personol a'u cyflogwyr yn cynyddu pan fydd recriwtio yn anodd [Q].
- 7.50 O'r Cynorthwyr Personol y siaradon ni â nhw, dywedodd nifer fechan ohonyn nhw nad ydyn nhw'n gallu cymryd gwyliau ac wedi gorfod fforffedu eu gwyliau oherwydd prinder staff [Q].
- 7.51 Yn yr un modd, mae cyflogwyr yn dweud bod rhaid iddyn nhw brynu gofal gan asiantaethau ar gost uwch ac yn gorfod dibynnu mwy ar aelodau'r teulu yn ddi-dâl yn niffyg staff cyflenwi [Q].

### **Cwestiynau terfynol**

- 7.52 Felly, rydyn ni'n dod i'r casgliad bod angen i randdeiliaid allweddol ystyried a mynd i'r afael â'r cwestiynau canlynol sy'n deillio o grynodedb y canfyddiadau uchod:
- sut gellir cymhwysu'n ehangach yr hyn a ddysgir o'r ymarfer nodedig ar dechnegau recriwtio a chadw?
  - beth rhagor gellir ei wneud i wella pecyn tâl Cynorthwyr Personol i wella recriwtio?

### **Cymorth, gwybodaeth a chyngor**

#### **a) ar gyfer Cynorthwyr Personol (yn cynnwys rhwydweithiau cymheiriaid)**

- 7.53 Drwy ddiffiniad, mae Cynorthwyr Personol yn gweithio fel unigolion yn hytrach nag mewn amgylchedd tîm. Fel arfer, maen nhw'n gweithio ar eu pen eu hun yn y gwaith, i raddau helaeth heb gymorth [LR]. Dydy hyn ddim yn golygu, fodd bynnag, nad ydyn nhw angen na'n gwerthfawrogi bod yn rhan o rwydwaith ehangach lle gallan nhw gyrchu cymorth a chyngor.

#### *Cyfleoedd i rwydweithio*

- 7.54 Mae'r astudiaeth yn awgrymu y dylid cynnig lefelau cyfwerth o gymorth i Gynorthwyr Personol ag a gynigir i'w cyflogwyr [LR, Q] a gallai cymdeithas genedlaethol i gynrychioli Cynorthwyr Personol fod yn ddefnyddiol [LR].
- 7.55 Mae diffyg cymorth ehangach gyda chyfleoedd i ymgysylltu â Chynorthwyr Personol eraill yn gyfyng yn dwysáu'r ynysiad y mae Cynorthwyr Personol yn ei deimlo [LR, Q].

7.56 Ar y cychwyn mae Cynorthwyr Personol yn cael trafferth i ymwneud â rhwydweithiau cymheiriaid ond os gwnân nhw, maen nhw'n ei chael yn anodd i'w gynnal [LR]. Mae ystyriaethau ymarferol yma, megis yr amser a'r gost o fynychu [Q].

*Mynediad i gymorth a gwybodaeth*

7.57 Mae angen cymorth gwell ar Gynorthwyr Personol drwy gyrchu canllawiau a chyngor annibynnol [Q] a chyfyng ydy eu dealltwriaeth o'u hawliau cyflogaeth [LR] neu adnoddau cyfredol [Q].

7.58 Gall y cymorth sydd ei angen ar Gynorthwyr Personol fod ar wahanol ffurf a gall gynnwys goruchwyliaeth, cyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfaol, mynediad i gyngor annibynnol a mecanweithiau i'w clywed ac i wrando arnyn nhw [Q].

7.59 Pan welir bod cyflogwyr yn cynorthwyo Cynorthwyr Personol, ystyrir bod hyn yn alluogydd i gadw staff [Q].

**b) ar gyfer cyflogwyr**

7.60 Efallai mai cyflogi CP drwy'r system TU fydd profiad cyntaf nifer o bobl o fod yn gyflogwr. Mae Cynorthwyr Personol yn cydnabod cymhlethdodau ac maen nhw hefyd yn sylweddoli pwysigrwydd bod cyflogwyr yn cael eu cynorthwyo ac ennill y sgiliau sydd eu hangen i gyflawni eu rôl [Q].

*Cymorth ar gyfer cyflogwyr i gyflawni eu cyfrifoldebau*

7.61 Mae'r astudiaeth yn awgrymu y gallai fod cysylltiad rhwng amodau gwael cyflogaeth ar gyfer Cynorthwyr Personol a diffyg gwybodaeth a phrofiad cyflogwyr, er enghraifft i gyfraith cyflogaeth, hawliau a hawliadau cyflogaeth [LR]. Ac eto, ceir tystiolaeth bod cyflogwyr yng Nghymru yn cyrchu pob math o gymorth a restrir yn yr arolwg i'w helpu yn eu rôl fel cyflogwyr [S].

7.62 Mae'r astudiaeth yn dangos y gall dyletswyddau rheoli TU ar ran rhywun fod yn feichus ac yn anodd ei reoli [Q] ac mae unigolion sy'n cynorthwyo'r rheiny sy'n derbyn TU yn riportio eu bod yn profi lefelau uwch o strês o'i gymharu â'r rhai hynny y mae eu TU yn cael ei reoli gan asiantaeth [LR].

7.63 Mae ein canfyddiadau yn cadarnhau pwysigrwydd bod darpar gyflogwyr yn wybodus am eu dyletswyddau ac yn meddu ar y 'sgiliau a'r cymwyseddau' i reoli TU [Q].

- 7.64 Y ffynonellau mwyaf cyffredin o gymorth/gwybodaeth ar gyfer cyflogwr ydy darparwyr cymorth TU ac Awdurdodau Lleol [S].
- Cymorth o ansawdd da, cyson a dibynadwy*
- 7.65 Mae tystiolaeth o gysylltiad rhwng cymorth da ar gyfer cyflogwyr â recriwtio, e.e., defnyddio swydd ddisgrifiadau clir, manylebau person a gwybodaeth am gyfraddau cyflog [LR]. Drwyddi draw, fodd bynnag, amrywiol ydy argaeledd a darpariaeth o wybodaeth a chymorth da eu hansawdd [Q] gyda 56% o gyflogwyr yn datgan eu bod yn eitha bodlon neu'n fodlon iawn gyda'r cymorth y maen nhw'n ei dderbyn a 28% yn dweud eu bod yn eitha anfodlon neu'n anfodlon iawn [S].
- 7.66 Mae'r astudiaeth yn awgrymu bod angen i'r math o gymorth sydd ar gael fod yn un amserol, yn enwedig yn ystod cyfnodau cynnar derbyn TU, ac yn cynnwys 'check-ins' cyson lle cynigir a chymorth gyda recriwtio [Q]. Byddai cyflogwyr (yn cynnwys gofalwyr sy'n cynorthwyo'r rhai hynny sy'n derbyn TU) yn elwa o hyfforddiant a chymorth pwrpasol yn ystod cyfnodau cynnar o reoli TU ynghyd â help wedi'i dargedu ar gyfer gofalwyr gydag anghenion mwy cymhleth a dwys [LR].
- 7.67 Mae hyfforddiant yn elfen bwysig o gymorth ar gyfer cyflogwyr sy'n amlygu'r diffyg hyfforddiant ar gael er mwyn dod i ddeall eu rolau a'u cyfrifoldebau yn well [Q]. Mae'n cael ei gydnabod, fodd bynnag, nad oes llawer yn mynychu hyfforddiant a rhwydweithiau cymorth ar gyfer cyflogwyr.
- 7.68 Mae ymchwil yn Lloegr yn awgrymu na dderbyniodd y rhan fwyaf o gyflogwyr hyfforddiant na'i gyrchu [LR].

### **Cwestiynau terfynol**

- 7.69 Felly, rydyn ni'n dod i'r casgliad bod angen i randdeiliaid allweddol ystyried a mynd i'r afael â'r cwestiynau canlynol a'r goblygiadau yn deillio o grynodedb o'r canfyddiadau uchod:
- sut gellir gwneud cymorth ar gyfer Cynorthwywyr Personol, cyflogwyr a gofalwyr, ar gael yn fwy cyson a mwy hygyrch?
  - sut orau i sicrhau bod yr elfennau cymorth sydd eu hangen i gyflenwi nid yn unig cyngor a gwybodaeth ond hefyd ffactorau eraill y cyfeiriwyd atyn nhw yng nghanfyddiadau'r astudiaeth hon?
  - pwy sydd â'r sgiliau gorau i drefnu a hwyluso darpariaeth ystod o gymorth angenrheidiol?

## **Cydnabyddiaeth a gwelededd – hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth o rôl CP**

- 7.70 Ni fu'r mater o statws, cydnabyddiaeth a gwerth a roddir ar weithwyr gofal cymdeithasol, yn cynnwys Cynorthwyr Personol erioed mor amlwg. Mae argyfwng presennol y gweithlu ynghyd â dwy flynedd o bwysau ychwanegol oherwydd y pandemig wedi golygu na fu hi erioed mor bwysig i sicrhau bod pobl yn ymwybodol o'r gwaith hanfodol y mae Cynorthwyr Personol yn ei wneud.

### *Dyletswyddau uchel eu sgiliau Cynorthwyr Personol*

- 7.71 Mae Cynorthwyr Personol yn defnyddio nifer o sgiliau uchel eu lefel (ymreolaeth, cyfathrebu, cydlynu, asesu a gwneud penderfyniadau) [LR].
- 7.72 Darperir ystod o gymorth gan Gynorthwyr Personol [S] ac mae eu dyletswyddau yn amrywio o ofal personol, gweithgareddau cymdeithasol a chymorth ymarferol i sgiliau megis trefnu, cynllunio, gwneud penderfyniadau, gallu addasu a bod yn ymatebol. Mae'r rhain yn rolau pwysig i gymorth parhaus cyflogwyr [Q].

### *Cynyddu cydnabyddiaeth o weithlu CP a'i gyfraniad*

- 7.73 Yn gynyddol, mae angen ystyried Cynorthwyr Personol fel elfen bwysig o system iechyd a gofal cymdeithasol ehangach [LR] gan fod Cynorthwyr Personol yn gallu bod yn ffynhonnell werthfawr a allai fod o fudd i weithwyr proffesiynol eraill [LR], ond mae rhai Cynorthwyr Personol yn teimlo eu bod yn cael eu tanbriso ac nad ydyn nhw cael eu cydnabod fel gweithwyr proffesiynol [Q].
- 7.74 Mae gan Gynorthwyr Personol wybodaeth drylwyr o'u cyflogwr/ o'r unigolyn y maen nhw'n ei g/chynorthwyo a phan maen nhw'n cael eu cynnwys gan weithwyr proffesiynol eraill, yn gallu cynnig mewnwelediad gwerthfawr [Q], er bod amwysedd a diffyg dealltwriaeth o rôl CP ymhlith gweithwyr proffesiynol o fewn y gymuned.
- 7.75 Dydy'r cyhoedd ddim yn deall cymhlethdod y gofal y mae Cynorthwyr Personol yn ei gynnig [LR].
- 7.76 Mae cynnwys Cynorthwyr Personol i helpu i lunio newidiadau sy'n effeithio ar eu cyflogaeth yn ystyriaeth bwysig ar gyfer y dyfodol [LR], a gallai cofrestrriad proffesiynol gynnig modd o greu mwy o gydnabyddiaeth, gwerth a rhagor o gyfleoedd ar gyfer hyfforddiant a datblygiad proffesiynol [Q]

## **Cwestiynau terfynol**

- 7.77 Rydyn ni felly yn dod i'r casgliad bod rhaid i'r rhanddeiliaid allweddol ystyried a mynd i'r afael â'r cwestiynau canlynol sy'n deillio o grynodedb y canfyddiadau uchod:

- beth rhagor gellid ei wneud i sicrhau bod Cynorthwyr Personol yn cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi yn eu rôl?
- sut gellid gwella'r berthynas waith gyda gweithwyr proffesiynol yn gweithio gyda'r gymuned fel bod y wybodaeth a'r mewnwelediadau sydd gan Gynorthwyr Personol yn cael eu parchu?
- sut gellir cydbwysio manteision posibl yr ymreolaeth a gynigir i unigolion gan Daliadau Uniongyrchol gyda darpar fanteision y mae cofrestriad proffesiynol yn ei gynnig i weithwyr?

### **Perthynas CP a chyflogwr**

7.78 Mae dulliau perthynol o ofal a chymorth wedi bod wrth wraidd y modd y mae Cynorthwyr Personol yn gweithio erioed. Mae'r berthynas rhwng Cynorthwyr Personol a derbynwyr TU yn aml yn ymestyn ymhell tu hwnt i berthynas cyflogwr a chyflogai er lles y ddau, ond gall hyn arwain at amgylchiadau heriol.

#### *Gwerth gynhenid gofal sy'n seiliedig ar berthynas*

- 7.79 Mae cael CP yn cynnig cyfleoedd ar gyfer gofal yn seiliedig ar berthynas a all arwain at lefelau uwch o gymorth person-ganolog [LR], ac mae cyflogwyr yn gosod gwerth hanfodol ar ddilyniant gofal a datblygiad perthynas gofalu agos gyda'u Cynorthwyr Personol [LR].
- 7.80 Cytunodd 84% o Gynorthwyr Personol eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn eu rôl [S], a chytunodd 94% o Gynorthwyr Personol eu bod yn mwynhau eu rôl [S]. Ymhlith agweddau Cynorthwyr Personol o foddhad yn y swydd mae deall dymuniadau, disgwyliadau, dewisiadau ac anghenion eu cyflogwr a gwneud gwahaniaeth positif iddyn nhw [LR]. Dywedodd Cynorthwyr Personol hefyd eu bod yn cael boddhad yn eu swydd drwy'r dilyniant gofal roedden nhw'n gallu ei gynnig, yn galluogi dewis a rheolaeth a chynorthwyo eu cyflogwr (cyflogwyr) i gyflawni eu canlyniadau [Q].
- 7.81 Mae ffurfio perthynas waith agos gyda'u cyflogwyr a'u teuluoedd yn agwedd ganolog o rôl CP [Q]. Mae'r nodweddion sy'n gweithio'n dda yn gysylltiedig â'r berthynas gynhenid a ddatblygwyd gyda'u cyflogwyr [Q].
- 7.82 Gall Cynorthwyr Personol gynnig canlyniadau i unigolion a gall ansawdd y gofal a'r cymorth y mae Cynorthwyr Personol yn ei gynnig gael effaith bositif ar fywydau unigolion [LR]. Mae'r nodweddion hyn yr un mor bwysig ymhlith cyflogwyr

a gyfeiriai at ansawdd bywyd, annibyniaeth ac amser i dreulio ar ymrwymadau eraill [Q].

#### *Rheoli ffiniau a disgwyliadau*

- 7.83 Gall enghreifftiau o anghydfod o ran disgwyliadau cyflogwyr ddigwydd ar brydiau [LR], a allai ddwysáu pan fydd cynnydd yn nisgwyliadau'r rôl a'r cylch gwaith [Q].
- 7.84 Mae'r synnwyr o gyfrifoldeb a heb fod eisiau effeithio ar y berthynas na siomi eu cyflogwr yn deimladau a fynegwyd, gan Gynorthwyr Personol [Q], a gallai hynny arwain at anawsterau o ran trafod pynciau fel codiad cyflog (o safbwynt CP) a phroblemau gyda'r modd y mae Cynorthwyr Personol yn perfformio'u rôl (o safbwynt y cyflogwyr) [Q].

#### **Cwestiynau terfynol**

- 7.85 Rydyn ni felly yn dod i'r casgliad bod rhaid i'r rhanddeiliaid allweddol ystyried a mynd i'r afael â'r cwestiynau canlynol sy'n deillio o grynodedb y canfyddiadau uchod:
- sut gellid defnyddio'r adborth positif ar foddhad yn y swydd a'r teimlad o werth i annog defnyddwyr gwasanaeth i ddewis Taliadau Uniongyrchol a'u helpu i recriwtio a chadw Cynorthwyr Personol?
  - pa gymorth ychwanegol a allai helpu i drefnu trafodaeth gymodlon rhwng cyflogwyr a Chynorthwyr Personol?

#### **Effaith Covid-19**

- 7.86 Yn anochel, soniwyd yn helaeth yn nhystiolaeth yr astudiaeth am brofiadau o gynorthwyo pobl a chael cymorth drwy'r pandemig dros y ddwy flynedd diwethaf.

#### *Amrywiaeth y cymorth ar gyfer Cynorthwyr Personol a chyflogwyr*

- 7.87 Amrywiodd lefel y cymorth ar gyfer Cynorthwyr Personol a chyflogwyr ar draws Awdurdodau Lleol, gyda rhai profiadau positif iawn ac eraill yn llai positif megis gorfod trefnu eu cyfarpar PPE eu hun [LR, Q]. Ynghyd â hyn roedd y ffaith yn ystod cychwyn y pandemig, bod diffyg ffynonellau dibynadwy o wybodaeth am y feirws a sut a ble i gael cyfarpar PPE ar gyfer Cynorthwyr Personol [LR/Q].
- 7.88 I gyflogwyr, ymhlith yr agweddau defnyddiol roedd cyfathrebu cynnar a chyson a mwy o hyblygrwydd ar ran ALI i ddefnyddio Taliadau Uniongyrchol ar gyfer dewisiadau amgen yn niffyg Cynorthwyr Personol [LR, Q]. Ffocysodd

enghreifftiau positif ar dderbyn gwybodaeth gyson, 'check-ins' a chael cymorth i gasglu meddyginiaeth a siopa [Q].

- 7.89 Teimlai cyflogwyr yn fwy ynysig oherwydd cau cymorth oedd eisoes yn bodoli megis canolfannau dydd a chyd-gyfarfodydd cyflogwyr [Q].

#### *Efaith ar recriwtio a chadw*

- 7.90 Penderfynodd rhai Cynorthwyr Personol roi'r gorau i weithio neu gofynnwyd iddyn nhw roi'r gorau iddi gan eu cyflogwr [LR], ac arweiniodd hyn at anawsterau wrth gyflenwi yn eu lle, yn enwedig os oedden nhw'n ynysu [LR]. Arweiniodd Covid-19 i rai Cynorthwyr Personol adael eu rôl oherwydd ofn dal y feirws a/neu bod y cyflogwyr yn gofyn i Gynorthwyr Personol beidio â dod i'r gwaith [C]. Roedd cynorthwyr personol yn aml yn gweithio oriau ychwanegol i gyflenwi yn lle eraill dros gyfnodau o absenoldeb [C].
- 7.91 Bu cynlluniau taliadau Covid-19 Llywodraeth Cymru, taliad bonws gweithiwr allweddol, a 'chynllun cydnabyddiaeth ariannol y GIG a gofal cymdeithasol' o fudd i Gynorthwyr Personol a chyflogwyr [LR]. Roedd y taliadau hyn yn cynnig sicrwydd i Gynorthwyr Personol a oedd yn sâl eu hunain neu yr oedd yn ofynnol iddyn nhw hunanynysu o ganlyniad i Covid-19 [Q].
- 7.92 Mae'r symudiad cymdeithasol i weithio ac ymgysylltu ar-lein, a mwy o ddefnydd o dechnoleg [Q] wedi arwain at fwy o gydweithio, ac wedi cyflymu amseroedd sefydlu TU [Q].

#### **Cwestiwn terfynol**

- 7.93 Felly rydyn ni'n dod i'r casgliad bod angen i'r rhanddeiliaid allweddol ystyried a mynd i'r afael â'r cwestiynau canlynol, sef y goblygiadau a dynnwyd o'r crynodeb o'r canfyddiadau uchod.
- sut y bydd modd manteisio ar arloesedd yr ymateb i'r pandemig, heb gollir creadigrwydd a'r ymddiriedaeth a nodwedda'r cyfnod hwnnw?
- 7.94 Er hwylustod, mae'r rhestr lawn o'r 19 cwestiwn terfynol o'r adrannau uchod wedi'u crynhoi isod:
1. Tâl
    - i ba raddau y bydd ymrwymiad LIC i Gyflog Byw Gwirioneddol yn gweithredu fel isafswm yn hytrach nag uchafswm?

- beth ydy'r ateb gorau i'r mater o gyfraddau cyflog gwahanol ar draws yr AauLI?
  - sut y gellir adlewyrchu yr ystod o sgiliau a chymhlethdod y tasgau a gyflawnir gan Gynorthwyr Personol yn well yn y gyfradd tâl fesul awr a dderbynnir?
2. Telerau ac amodau
- beth ydy'r ffordd orau o sicrhau bod cyflogwyr yn cydymffurfio â chyfreithiau cyflogaeth ac arferion da maes cyflogaeth wrth ddarparu contractau sy'n adlewyrchu'n llawn y rolau, cyfrifoldebau, telerau ac amodau cyflogaeth?
  - beth ddylai fod y disgwyliad lleiaf y dylai Cynorthwyr Personol ei dderbyn fel tâl am oriau gwaith ychwanegol ac anghymdeithasol?
3. Hyfforddiant a datblygu sgiliau
- sut y gellir cynyddu cyfleoedd hyfforddi a datblygu i Gynorthwyr Personol a chyflogwyr?
  - pa rôl ddylai hyfforddiant cymhwyster ffurfiol ei chwarae wrth wella sgiliau CP?
  - beth ydy'r ffordd orau o sicrhau nad ydy cyfleoedd hyfforddi yn dilyn y gred fod un dull yn addas i bawb?
4. Recriwtio a chadw
- sut y gellir cymhwysu'nr ehangach yr hyn a ddysgwyd o'r arfer nodedig ar dechnegau recriwtio a chadw?
  - beth arall y gellir ei wneud i wella pecyn taliadau cynorthwyr personol i wella recriwtio?
5. Cymorth, gwybodaeth a chynghorion Support, information, and advice
- sut y gellir sicrhau bod cymorth ar gyfer Cynorthwyr Personol, cyflogwyr a gofalwyr ar gael yn fwy cyson ac yn hygyrch?
  - sut orau i sicrhau bod yr elfennau cymorth sydd eu hangen yn cwmpasu nid yn unig cyngor a gwybodaeth, ond hefyd ffactorau eraill y cyfeirir atyn nhw yng nghanfyddiadau'r astudiaeth hon?
  - pwy sydd yn y sefyllfa orau i drefnu a hwyluso darpariaeth yr amrediad o gefnogaeth sydd ei hangen?



6. Cydnabyddiaeth ac amlygrwydd - hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth o rôl Cynorthwydd Personol

- beth arall y gellid ei wneud i sicrhau bod Cynorthwyr Personol yn cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi am y rôl y maen nhw'n ei gwneud?
- sut y gellid gwella'r berthynas waith gyda gweithwyr proffesiynol, i sy'n gweithio gyda'r gymuned, fel bod y wybodaeth a'r mewnwelediad sydd gan Gynorthwyr Personol yn cael eu parchu?
- sut y gellir cydbwysu manteision posibl yr ymreolaeth a gynigir gan Daliadau Uniongyrchol i unigolion gyda'r manteision posibl i weithwyr a gynigir gan gofrestrriad proffesiynol?

7. Perthynas y CP a'r cyflogwr

- sut y gellid defnyddio'r adborth cadarnhaol ar foddhad swydd a theimlad o werthfawrogiad i annog defnyddwyr gwasanaeth i ddewis Taliadau Uniongyrchol, a helpu i recriwtio a chadw Cynorthwyr Personol?
- pa gymorth ychwanegol a allai helpu i drefnu sgysiau rhwng cyflogwyr a Chynorthwyr Personol ar bynciau sensitif ac anodd?

8. Effaith Covid-19

- sut y bydd modd manteisio ar arloesedd yr ymateb i'r pandemig, heb golli'r creadigrwydd a'r ymddiriedaeth a nodwedda'r cyfnod hwnnw?

**Myfyrdodau terfynol**

7.95 Roedd tri nod wedi'u datgan ar gyfer yr astudiaeth hon. Yn yr adran olaf hon, rydym yn rhoi sylw cloi ar bob un.

*Nod 1) Casglu data drwy Gymru ar y gweithlu CP yng Nghymru*

7.96 Mae'r nod hwn wedi'i gyflawni, a chyflwynir y dystiolaeth ym Mhennod 4 o'r adroddiad hwn.

*Nod 2) Dynodi materion allweddol sy'n wynebu'r gweithlu a maint y broblem*

7.97 Mae'r nod hwn wedi'i gyflawni, a chyflwynir y dystiolaeth ym Mhenodau 4 a 5 o'r adroddiad hwn, a'i grynhoi yn y Bennod hon, ynghyd â chyfres o gwestiynau cloi a fydd, gobeithio, yn helpu i lywio cyfeiriad gwaith rhanddeiliaid allweddol yn dilyn yr adroddiad hwn..

*Nod 3) Dynodi arferion gorau ac argymell opsiynau ar gyfer gwella pethau*

- 7.98 Mae Pennod 6 yn cynnig ystorfa o arferion diddorol a nodedig, yn ogystal â darparu ffocws ar gyfer nifer o feysydd gellid eu gwella.
- 7.99 Yn ogystal, fodd bynnag, hoffem fyfyrion ar natur yr opsiynau sydd bellach yn wynebu rhanddeiliaid, yn unol â'r dystiolaeth a ddarparwyd yn yr adroddiad hwn ac, yn benodol, mewn perthynas â'r 19 cwestiwn terfynol yr ydyn ni wedi'u drafftio.
- 7.100 I'r perwyl hwn mae'n bwysig adlewyrchu bod darparu'r opsiwn o TU i alluogi pobl i gael eu gofal a chymorth yn fecanwaith pwysig i gyflawni egwyddor Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru), sef rhoi mwy o lais a rheolaeth dros y canlyniadau sy'n eu helpu i gyflawni llesiant.
- 7.101 Y prif ddefnydd o'r TU oedd i gyflogi cynorthwyr personol, gan greu perthynas cyflogwr/gweithiwr rhwng gweithiwr gofal a derbynnydd gofal. Bydd angen ystyried rhinweddau unrhyw opsiynau ar gyfer newid sy'n effeithio ar y berthynas honno hefyd yng nghyd-destun cyflawni egwyddorion y Ddeddf, yn ei hanfod, mae hyn yn ymwneud ag asesu'r effaith ar faint o lais a rheolaeth unigol gaiff ei effeitho o bosibl gan ragor o safoni ymarfer.
- 7.102 Mae'n or-symbl i ystyried hyn fel dewis syml rhwng ymreolaeth unigol a rheoleiddio safonol. Mae'n fwy priodol ystyried yr opsiynau ar hyd sbectrwm lle, ar un pen, mae dewis a rheolaeth dros y berthynas rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr a'i delerau ac amodau cysylltiedig yn gorwedd yn gyfan gwbl ag ymreolaeth y partion hynny. Ar y pen arall, mae'r berthynas honno wedi'i rhagnodi a'i llywodraethu, i raddau helaeth, gan reoleiddio a rheolaeth statudol.
- 7.103 Ym mhob achos, tybir bod cydymffurfio â chyfraith cyflogaeth a chyfreithiau eraill yn gysegredig fel y mae unrhyw faterion uniondeb sy'n gysylltiedig â defnyddio cyllid cyhoeddus.
- 7.104 Yn amlwg, mae nifer o opsiynau ar gael ar hyd y 'sbectrwm' hwn a'r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol, a bydd angen i'r holl randdeiliaid eraill lunio barn gychwynnol ar yr hyn sy'n cyflawni orau'r nodau ar y cyd o fodloni egwyddorion y Ddeddf a chymhwyso arferion da ym maes cyflogaeth. Darperir yr enghraifft syml isod i ddangos y cymhlethdodau sy'n gysylltiedig â chymhwyso'r sbectrwm y cyfeirir ato yn ymarferol a'i oblygiadau:

**Y drafodaeth** – Talu treuliau am deithio i'r gwaith

- **Pen 'Ymreolaeth' y sbectrwm** : mae penderfyniadau ynghylch a ddylid talu costau teithio i'r gwaith i Gynorthwyr Personol ac, os felly, pa swm i'w dalu,

yn fater i'w benderfynu gan y cyflogwr, os dymunir mewn ymgynghoriad â'r cyflogai.

- **Pen 'Rheolaeth statudol' y sbectrwm:** mae'r penderfyniad ynghylch a ddylid talu costau teithio i'r gwaith i Gynorthwyr Personol, a chyfradd y taliad, yn cael ei bennu gan Lywodraeth Cymru ac wedi'i gynnwys mewn rheoliadau. Byddai disgwyl i bob cyflogwr gydymffurfio neu wynebu'r canlyniadau os nad ydyn nhw'n gwneud hynny.

- 7.105 Mae goblygiadau'r ddau begwn hyn yn amlwg drwy'r adroddiad hwn. Er enghraifft, dywedwyd bod talu costau teithio i'r gwaith yn cael effaith ar recriwtio a chadw, ac ar les a theimlad gweithwyr cyflogedig. Mae hyn yn awgrymu y byddai rhywfaint o system orfodol yn fuddiol. Fodd bynnag, mae goblygiadau cost i system safonol a byddai angen monitro camau gorfodi a thrafodaethau sensitif o bosibl gyda'r partïon yr effeithir arnyn nhw. Gallai opsiynau interim gynnwys gosod safon ddisgwylidig i annog mabwysiadu ond peidio â'i orfodi drwy unrhyw system reoleiddio, gan felly amddiffyn y dewis unigol ond cynyddu'r tebygolrwydd o gydymffurfio gydag arfer da.
- 7.106 Y fethodoleg ar gyfer cymhwyso'r dull sbectrwm, felly, ydy nodi'r opsiynau ymreolaeth a'r rhai safonedig, ystyried eu goblygiadau o ran cael y cydbwysedd cywir o ran bodloni egwyddorion y Ddeddf ac arferion cyflogaeth da, a phenderfynu sut, ym mhob achos, y mae cyflawni'r cydbwysedd hwnnw orau.
- 7.107 Rydyn ni'n argymhell defnyddio'r dull 'sbectrwm' o fynd i'r afael â'r holl faterion a amlygwyd ym Mhennod 7 fel ffordd effeithiol y bydd rhanddeiliaid yn abl i fynd i'r afael â'r cwestiynau cloi a'u goblygiadau.

## 8. Y Cyfeiriadau

Braun, V. & Clarke, C. (2006). Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

Care Quality Commission. (2021). *Evaluation of the CQC's regulatory sandboxing pilot*. Ar gael ar: <https://www.cqc.org.uk/what-we-do/how-we-work-people/evaluation-cqcs-regulatory-sandboxing-pilot>

Care Quality Commission. (dim dyddiad). *Sandbox proposal – round 3: Community care at home teams*. Ar gael ar: <https://www.cqc.org.uk/sites/default/files/20190915%20Community%20Care%20at%20Home%20Teams%20background%20information.pdf>

Care Inspectorate Wales. (2021). *Assurance Check 2021: Flintshire County Council*. Ar gael ar: <https://committeemeetings.flintshire.gov.uk/documents/s65599/Enc.%201%20for%20Care%20Inspectorate%20Wales%20Assurance%20Visit%20Outcomes.pdf?LLL=0> (Accessed 15.10.21).

Creswell, J.W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed method approaches*. 4<sup>ydd</sup> arg. London: Sage Publications Ltd.

Creswell, J.W. & Plano Clark. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. 3<sup>rd</sup> arg. Sage Publications Ltd.

Creswell, J.W. & Poth, C.N. (2017). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. 4<sup>ydd</sup> arg. Sage Publications Ltd.

Davey, V. (2021) Influences of service characteristics and older people's attributes on outcomes from direct payments. *BMC Geriatrics*, 21. [doi.org/10.1186/s12877-020-01943-8](https://doi.org/10.1186/s12877-020-01943-8)

Yr Adran Gwaith a Phensiynau/Department of Work and Pensions. (2020). *Guidance: Sector-based work academy programme: employer guide*. Ar gael ar: <https://www.gov.uk/government/publications/sector-based-work-academies-employer-guide/sector-based-work-academies-employer-guide>

Yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol/Department of Health and Social Care. (2020). *Dedicated app for social care workers launched*. Ar gael ar: <https://www.gov.uk/government/news/dedicated-app-for-social-care-workers-launched>

Dromey, J. & Hochlaf, D. (2018) *Fair Care. A Workforce Strategy for Social Care*. Institute for Public Policy Research. Ar gael ar: <https://www.ippr.org/files/2018-11/fair-care-a-workforce-strategy-november18.pdf>

Cyngor Sir Y Fflint. (2021). *Flintshire County Council Personal Assistant portal*. Ar gael ar: <https://www.flintshire.gov.uk/en/Resident/Social-Services/Direct-Payments/PA-Portal.aspx>

Cyngor Sir Y Fflint. (2019). *A guide to pooling your funding with other people. Direct Payments – Your life, Your choice*. Ar gael ar: <https://www.flintshire.gov.uk/en/PDFFiles/Social-Services/Adult-Social-Services/SSA-A12PP-Pooling-Direct-Payments-Guidance-English.pdf>

Grant, M.J. & Booth, A. (2009) A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies, *Health Information and Libraries Journal*, 26, 91-108.

- Government Social Research. (2008). *REA Toolkit: Rapid Evidence Assessment Toolkit Index*. Ar gael ar:  
<https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20140402163359/http://www.civilservice.gov.uk/networks/gsr/resources-and-guidance/rapid-evidence-assessment/what-is>
- Hussein, S. (2017). "We don't do it for the money"...The scale and reasons of poverty-pay among frontline long-term care workers in England'. *Health and Social Care in the Community*, 25(6), p.1817-1826.
- Idriss, O., Allen, L. & Alderwicket, H. (2020). *Social care for adults aged 18–64*. London. The Health Foundation. <https://doi.org/10.37829/HF-2020-P02>
- Johnson, R.B, Onwuegbuzie., A.J. and Turner, L.A. (2007). Towards a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112-133.
- Larkin, M. (2015). Developing the knowledge base about carers and personalisation: contributions made by an exploration of carers' perspectives on personal budgets and the carer–service user relationship, *Health & Social Care in the Community*, 23(1), 33–41.
- Manthorpe, J., Woolham, J., Norrie, C., & Samsi, K. (2020). Family matters: Personal assistants' experiences of engaging and working with their employers' families. *International Journal of Care and Caring*, 4(4), 497-511.  
<https://doi.org/10.1332/239788220X15917993343915>
- McGuigan, K., McDermott, L., Magowan, C., McCorkell, G., Witherow, A. & Coates, V. (2016). The Impact of Direct Payments on Service Users Requiring Care and Support at Home. *Social Work in Action*, 28(1), 37-54. <https://doi.org/10.1080/09503153.2015.1039973>
- McNeill, S. & Wilson, G. (2017). Use of Direct Payments in Providing Care and Support to Children with Disabilities: Opportunities and Concerns. *The British Journal of Social Work*. 47(7), 1903–22. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcw159>
- Moriarty, J., Manthorpe, J., & Harris, J. (2018). *Recruitment and Retention in Adult Social Care Services*. Social Care Workforce Unit, Kings College London. Ar gael ar:  
<https://www.kcl.ac.uk/scwru/pubs/2018/reports/Recruitment-and-retention-report.pdf>
- Mitchell, W., Beresford, B., Brooks, J., Moran N. & Glendinning C. (2017). Taking on choice and control in personal care and support: The experiences of physically disABlD young adults. *Journal of Social Work*. 17(4), 413-433. <https://doi.org/10.1177/1468017316644700>
- Noble, H. & Heale, R. (2019). Triangulation in research, with examples. *Evidence based Nursing*, 22(3).
- O'Cathain, A., Murphy, E. & Nicholl J. Three techniques for integrating data in mixed methods studies. *BMJ*. 2010 Sep 17;341:c4587.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Personal Assistants Network Scotland. (dim dyddiad). About us. Ar gael ar:  
<https://www.panetworkscotland.org.uk/about>
- Rodrigues, R. (2019). Caring relationships and their role in users' choices: a study of users of direct payments in England. *Ageing & Society*, 1-21.  
[doi.org/10.1017/S0144686X19000035](https://doi.org/10.1017/S0144686X19000035)
- Shakespeare, T., Porter, T. & Stöckl, A. (2017). *Personal Assistance, Relationships, Power, Ethics and Emotions*. University of East Anglia, Norwich. Ar gael ar:

<https://www.sdsscotland.org.uk/wp-content/uploads/2017/07/PA-Relationship-Power-Ethics-EmotionsUAEJune-2017.pdf>

Silverman, D. (2017). *Doing qualitative research*. 5<sup>ed</sup> arg. Sage Publications Ltd.

Sion, C. & Trickey, M. (2020) *The future of care in Wales: Resourcing social care for older adults*. Cardiff University. Wales Fiscal Analysis. Ar gael ar: [https://www.cardiff.ac.uk/\\_data/assets/pdf\\_file/0019/2427400/social\\_care\\_final2\\_aug20.pdf](https://www.cardiff.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0019/2427400/social_care_final2_aug20.pdf)

Skills for Care. (2021). *Individual employers and the personal assistant workforce*. Ar gael ar: <https://www.skillsforcare.org.uk/adult-social-care-workforce-data/Workforce-intelligence/publications/Topics/Individual-employers-and-personal-assistants.aspx>

Skills for Care. (2019). *A sector-based work academy approach to the recruitment of personal assistants. Review of self-evaluations*. Ar gael ar: <https://www.skillsforcare.org.uk/Employing-your-own-care-and-support/Resources/Information-for-local-authorities-NHS-and-support/Other-useful-resources/Sector-based-work-academy-for-PAs/SBWA-for-PAs-report.pdf>

Skills for Care. (2017). *Recruitment and retention in adult social care: secrets to success. Learning from employers what works well*. Ar gael ar: <https://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Recruitment-and-retention/Secrets-of-success/Recruitment-and-retention-secrets-of-success-report.pdf>

Skills for Care. (2016a). *The personal assistant (PA) workforce in social care and health. Research and recommendations to support PA working across England*. Ar gael ar: <https://www.skillsforcare.org.uk/Employing-your-own-care-and-support/Resources/Information-for-local-authorities-NHS-and-support/Reports-and-research/The-PA-workforce-in-social-care-and-health-Dec-16/The-PA-workforce-in-social-care-and-health.pdf>

Skills for Care. (2016b). *Supporting individual employers and their personal assistants. Research into local authorities' support for people that employ personal assistants*. Ar gael ar: <https://www.skillsforcare.org.uk/Employing-your-own-care-and-support/Resources/Information-for-local-authorities-NHS-and-support/Reports-and-research/Research-into-local-authorities-support-March-2016/Local-authorities-support-for-individual-employers.pdf>

Skills for Care. (no date). *Testing innovative approaches to the recruitment of personal assistants (PA's)*. Disability Sheffield Centre for Independent Living. Ar gael ar: <https://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Recruitment-and-retention/Employing-your-own-care-and-support/Recruitment-models/Disability-Sheffield/Disability-Sheffield-innovative-approaches-to-PA-recruitment.pdf>

Social Care Institute for Excellence. (2021). *Challenges and solutions: commissioning social care during COVID-19*. Ar gael ar: <https://www.scie.org.uk/care-providers/coronavirus-covid-19/commissioning/challenges-and-solutions>

Gofal Cymdeithasol Cymru. (2021a). *Personal assistant*. Ar gael ar: <https://socialcare.wales/qualification-framework/job-roles/personal-assistants-pas-in-social-care/personal-assistant>

Gofal Cymdeithasol Cymru. (2021b). *Care Worker Card*. Ar gael ar: <https://socialcare.wales/service-improvement/care-worker-card-faqs#section-35876-anchor>

- Gofal Cymdeithasol Cymru. (2021c). *Flexible use of direct payments during the pandemic*. Ar gael ar: <https://socialcare.wales/service-improvement/flexible-use-of-direct-payments-during-the-pandemic#section-36248-anchor>
- Gofal Cymdeithasol Cymru. (2019a). *What are direct payments?* Ar gael ar: <https://socialcare.wales/service-improvement/what-are-direct-payments>
- Gofal Cymdeithasol Cymru. (2019b). *Pooling direct payments*. Ar gael ar: <https://socialcare.wales/service-improvement/pooling-direct-payments#section-31044-anchor>
- Gofal Cymdeithasol Cymru. (2019c). *Using direct payments to employ personal assistants*. Ar gael ar: <https://socialcare.wales/service-improvement/using-direct-payments-to-employ-personal-assistants#section-31030-anchor>
- Gofal Cymdeithasol Cymru. (2019d). *Thousands more care workers needed in Wales by 2030*. Ar gael ar: <https://socialcare.wales/news-stories/thousands-more-care-workers-needed-in-wales-by-2030> (Accessed 2 December 2019).
- StatsCymru/StatsWales. (2019). *Adults receiving services by local authority and age group*. Ar gael ar: <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Health-and-Social-Care/Social-Services/Adult-Services/Service-Provision/adultsreceivingservices-by-localauthority-agegroup>
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (2003). *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioural Research*. Thousand Oaks: Sage.
- Thompson, J. & Pickering, S. (2021). *Individual Employer Pay Scale Report: Survey and Interview Findings*. Sheffield County Council. Just Works Ltd.
- Turnpenny, A., Rand, S., Whelton, B., Beadle-Brown, J. & Babaian, J. (2020). Family carers managing personal budgets for adults with learning disabilities or autism. *British Journal of Learning Disabilities*, 49(1), 52-61. [doi.org/10.1111/bld.12348](https://doi.org/10.1111/bld.12348)
- Canolfan Cydweithredol Cymru/Wales Cooperative Centre. (dim dyddiad). *Personal Assistant Cooperatives*. Ar gael ar: <https://care.wales.coop/all-resources/fact-sheet-personal-assistant-co-operatives/>
- Watson (2020). *Meeting urgent demand with new models of care and individual service funds. Discussion Paper*. Institute of Public Care. Ar gael ar: <https://ipc.brookes.ac.uk/files/publications/Meeting%20urgent%20demand%20with%20new%20models%20of%20care%20and%20ISFs.pdf>
- Wallace, S., Garthwaite, T. & Llewellyn, M. (2020). *Review of Evidence of Variation in Terms and Conditions for Social Care Employment Contracts in Wales*. Ar gael ar: <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2020-09/review-of-evidence-of-variation-in-terms-and-conditions-for-social-care-employment-contracts-in-wales.pdf>
- Llywodraeth Cymru. (2021a). *Covid-19 statutory sick pay enhancement scheme*. Ar gael ar: <https://gov.wales/covid-19-statutory-sick-pay-enhancement-scheme#section-53595>
- Llywodraeth Cymru. (2021b). *Self-isolation support scheme*. Ar gael ar: <https://gov.wales/self-isolation-support-scheme>
- Llywodraeth Cymru. (2021c). *NHS and social care financial recognition scheme: guidance for social care workers*. Ar gael ar: <https://gov.wales/nhs-and-social-care-financial-recognition-scheme-guidance-social-care-workers.html>

Llywodraeth Cymru. (2020). First Minister of Wales announces £500 extra payment for care staff. Press Release. Ar gael ar: <https://gov.wales/first-minister-wales-announces-ps500-extra-payment-care-staff>

Llywodraeth Cymru. (2015). *Social Services and Well-being (Wales) Act 2014. Part 4 Code of Practice (Meeting Needs)*. Ar gael ar: <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2019-05/part-4-code-of-practice-meeting-needs.pdf>

Woolham, J., Samsi, K., Norrie, C., & Manthorpe, J. (2020). *The impact of the coronavirus (Covid-19) on people who work as social care Personal Assistants*. NIHR Policy Research Unit in Health and Social Care Workforce. The Policy Institute, King's College London. <https://doi.org/10.18742/pub01-036>

Woolham, J. G., Norrie, C. M., Samsi, K., & Manthorpe, J. (2019a). *Roles, responsibilities, and relationships: hearing the voices of Personal Assistants and Directly Employed Care Workers*. NIHR Policy Research Unit in Health and Social Care Workforce. The Policy Institute, King's College London. <https://doi.org/10.18742/pub01-005>

Woolham, J. G., Norrie, C. M., Samsi, K., & Manthorpe, J. (2019b). The employment conditions of social care personal assistants in England. *The Journal of Adult Protection*. 21(6), 293-306. <http://doi.org/10.1108/JAP-06-2019-0017>

Woolham J, Steils N, Daly G, Ritters K. (2018) The impact of personal budgets on unpaid carers of older people. *Journal of Social Work*, 18(2),119-141. <https://doi/10.1177/1468017316654343>

Cymdeithas Addysg y Gweithwyr/Workers Education Association. (dim dyddiad). Personal Assistant's Network. Ar gael ar: <https://www.weascotland.org.uk/Project/personal-assistants-network>



## 9. Atodiadau

### A: Paramedrau chwilio ac enghraifft o linyn chwilio llenyddiaeth

Cynhwysiant a meini prawf cyfyngu sydd wedi eu cymhwyso:

- Teitl (TI) yn unig (wedi'i ehangu i gynnwys 'haniaethol' os ydy canlyniadau chwilio'n gyfyngedig)
- Dyddiad: Y 5 mlynedd diweddaraf (2016-2021)
- Lleoliad: y DU yn unig
- Math o gyhoeddiad: Wedi'i adolygu gan gymheiriaid, cyfnodolion ysgolheigaidd, llenyddiaeth lwyd (e.e., datganiadau polisi a phapurau trafod, adroddiadau ymchwil, taflenni ffeithiau, gwefannau)
- Iaith: Saesneg

#### Cofnod o'r ymchwiliad - CINAHL Plus 3.8.21

Cyfyngiadau: ar ôl 1 Ionawr 2016, cyfnodolion ysgolheigaidd, erthyglau, adroddiadau, Saesneg, 'Teitl' yn unig (wedi'i ehangu i gynnwys canlyniadau chwilio 'haniaethol' os yw'n gyfyngedig), y DU [er gwaethaf cyfyngu i 'DU yn unig' bydd canlyniadau chwilio yn cynnwys cyhoeddiadau byd-eang]

	<b>Cyfuniadau</b>	<b>Nifer</b>	<b>Nifer wedi eu harbed i'w darllen eto</b>
	Cynorthwyyr Personol A Pherthynas â'r cyflogwr	0	0 newydd/perthnasol
1	Cynorthwyyr Personol NEU gynorthwydd gofal personol NEU weithiwr cynorthwydd personol NEU weithiwr gofal personol NEU weithiwr cymorth personol	17	1 arbedwyd – anfonwyd cais i lyfrgellydd LSE
2	Cynorthwyyr Personol NEU gynorthwydd gofal personol NEU weithiwr cynorthwydd personol NEU weithiwr gofal personol NEU weithiwr cymorth personol A datblygiad hyfforddiant a sgiliau	249	0 newydd/perthnasol
3	Cynorthwyyr Personol NEU gynorthwydd gofal personol NEU weithiwr cynorthwydd personol NEU weithiwr gofal personol NEU weithiwr cymorth personol A datblygiad hyfforddiant a sgiliau	149	0 newydd/perthnasol

4	Cynorthwyr Personol NEU gynorthwydd gofal personol NEU weithwr cynorthwydd personol NEU weithwr gofal personol NEU weithwr cymorth personol A thelerau ac amodau – wedi ei newid i fod yn 'telerau ac amodau'r gweithlu'	17	0 newydd/perthnasol
5	Cynorthwyr Personol NEU gynorthwydd gofal personol NEU weithwr cynorthwydd personol NEU weithwr gofal personol NEU weithwr cymorth personol a hawliau cyfogaeth	27	0 newydd/perthnasol
6	Cynorthwyr Personol NEU gynorthwydd gofal personol NEU weithwr cynorthwydd personol NEU weithwr gofal personol NEU weithwr cymorth personol A chyflog	878 yn nodi'r gair cyflog ond nid o ran CP	0 newydd/perthnasol
7	Cynorthwyr Personol NEU gynorthwydd gofal personol NEU weithwr cynorthwydd personol NEU weithwr gofal personol NEU weithwr cymorth personol A chymorth	6,575 [fel uchod 'cymorth'	
8	Cynorthwyr Personol NEU gynorthwydd gofal personol NEU weithwr cynorthwydd personol NEU weithwr gofal personol NEU weithwr cymorth personol A heriau	4,583 [fel uchod 'heriau'	
9	Cynorthwyr Personol NEU gynorthwydd gofal personol NEU weithwr cynorthwydd personol NEU weithwr gofal personol NEU weithwr cymorth personol A heriau'r gweithlu	51	0 newydd/perthnasol
10	Cynorthwyr Personol NEU gynorthwydd gofal personol NEU weithwr cynorthwydd personol NEU weithwr gofal personol NEU weithwr cymorth personol AC arferion da	413	0 newydd/perthnasol

Canlyniadau cyfyngedig yn ymwneud â thelerau'n ymwneud â Chynorthwyr Personol - rhoddwyd terfyn ar weddill y chwilio sy'n weddill a chanolbwyntio ar TU a derbynwyr/cyflogwyr

	<b>Cyfuniad</b>	<b>Nifer</b>	<b>Nifer arbedwyd ar gyfer darllen pellach</b>
1	Taliadau Uniongyrchol NEU gyllidebau personol A Chynorthwyr Personol	16	2

2	Taliadau Uniongyrchol	15	0 newydd/perthnasol
3	Taliadau Uniongyrchol NEU gyllidebau personol	57	3
4	Cyflogwyr Tâl Uniongyrchol A Chynorthwyyr Personol	44	0 newydd/perthnasol
5	Cyflogwyr Tâl Uniongyrchol	0	
6	Tâl Uniongyrchol A heriau	3	0 newydd/perthnasol
7	Taliadau Uniongyrchol A heriau NEU rwystrau NEU anawsterau	4	0 newydd/perthnasol
8	Taliadau Uniongyrchol AC adnoddau	2	0 newydd/perthnasol
9	Taliadau Uniongyrchol A chymorth i gyflogwyr	0	
10	Taliadau Uniongyrchol A Covid-19	0	
11	Taliadau Uniongyrchol A Covid-19 AC effaith	0	

## **B: Arolygon ar-lein Cymru Gyfan o Gynorthwyr Personol a chyflogwyr**

### **Cynorthwyr Personol**

#### **Cynorthwyr Personol yng Nghymru - hoffem ni glywed gennych chi**

##### **Cyflwyniad**

Mae ymchwil yn cael ei chynnal gan Brifysgol De Cymru a Data Cymru ar ran Llywodraeth Cymru i wella gwybodaeth a dealltwriaeth am Gynorthwyr Personol. Bydd holl ddata'r arolwg yn aros yn ddi-enw ac ni fydd atebion unigol yn cael eu rhannu â Llywodraeth Cymru. Bydd unrhyw wybodaeth a rowch chi yn yr arolwg hwn yn effeithio ar bob Cynorthwydd Personol ac nid eich amgylchiadau unigol presennol chi yn unig.

Mae Cynorthwydd Personol yn rhywun sy'n gweithio'n uniongyrchol gydag un neu fwy o bobl i'w helpu gydag amrywiol agweddau ar eu bywyd bob dydd, i'w helpu i fyw mor annibynnol â phosibl. Byddant yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan rywun sy'n trefnu ac yn talu am y cymorth maent yn ei dderbyn trwy Taliad Uniongyrchol sydd wedi cael ei ddarparu iddynt gan awdurdod lleol. Yn nodweddiadol bydd Cynorthwyr Personol yn cefnogi pobl yn eu cartrefi eu hun neu yn eu cymunedau, ac mae'r rôl maent yn ei chwarae yn cael ei diffinio gan eu cyflogwr – yr unigolyn sy'n derbyn y Taliad Uniongyrchol.

##### **Peidiwch â llenwi'r arolwg hwn oni bai bod y rôl sydd gennych yn cyd-fynd â'r disgrifiad uchod.**

Hoffem ddeall yn well y rôl rydych chi'n ei chwarae fel Cynorthwydd Personol, y sgiliau sydd gennych chi, a'r heriau rydych yn eu hwynebu. Mae gwybod mwy amdanoch chi a'r swydd rydych chi'n ei gwneud yn golygu bod cefnogaeth well yn gallu cael ei datblygu am y llawer o Gynorthwyr Personol yng Nghymru a'r bobl maent yn gweithio iddynt. Rydym ni'n gofyn i gyflogwyr Cynorthwyr Personol – y bobl sy'n derbyn Taliad Uniongyrchol – llenwi arolwg ar wahân hefyd.

##### **Cwblhau'r arolwg**

Efallai eich bod wedi derbyn y gwahoddiad i gwblhau'r arolwg hwn mewn nifer o wahanol ffyrdd – naill ai trwy eich cyflogwr, neu oddi wrth awdurdod lleol, neu drwy gyfrwng sefydliad rhanddeiliaid allweddol.

Nid yw'r holiadur hwn yn gofyn am unrhyw wybodaeth a fydd yn eich adnabod chi. Fodd bynnag bydd cyfeiriadau IP y bobl hynny sy'n llenwi'r arolwg ar-lein yn cael eu casglu, er mwyn nodi ymatebion dyblyg posibl, ond ni fyddant yn cael eu rhannu tu allan i Data Cymru. Mae polisi preifatrwydd Data Cymru ar gael i'w weld [yma](#). Bydd enwau'n cael eu tynnu o unrhyw adroddiadau ymchwil a gyhoeddir gan ddefnyddio gwybodaeth rydych wedi'i darparu, er mwyn sicrhau nad yw dim o'r wybodaeth rydych yn ei darparu yn gallu eich adnabod chi fel unigolyn.

Wrth i chi glicio '**Nesaf**' neu '**Gorffen yr arolwg**' ar waelod y dudalen rydych yn cyflwyno'r holl wybodaeth rydych chi wedi'i darparu hyd at y pwynt hwnnw. Os byddwch chi'n cau'r

arolwg cyn y diwedd, yna ni fydd yr wybodaeth ar y dudalen roeddech chi arni yn cael ei chyflwyno. Mae'r cyflwyniadau hyn yn cael eu galw'n 'ymatebion rhannol' a byddant yn cael eu defnyddio gan ddilyn yr un canllawiau ag unrhyw ymatebion llawn sy'n cael eu derbyn.

A fydddech chi cystal â chwblhau'r arolwg erbyn 17:00 ar ddydd Gwener 26 Tachwedd. Os hoffech chi gael unrhyw wybodaeth bellach, neu os cewch chi unrhyw anhawster wrth gwblhau'r arolwg ar-lein, e-bostiwch [surveys@data.cymru](mailto:surveys@data.cymru) neu ffoniwch 029 2090 9500.

Dylai'r arolwg hwn gymryd hyd at 30 munud i'w gwblhau. Os ewch allan o'r arolwg heb ei gwblhau yna bydd yn rhaid i chi ailddechrau, felly sicrhewch fod gennych chi ddigon o amser cyn cychwyn. Cliciwch '**Nesaf**' i ddechrau'r arolwg.

Ewch i'n [gwefan](#) os oes arnoch chi angen yr arolwg mewn fformat mwy hygyrch, mae fersiynau gwahanol ar gael.

### Adran 1: Eich cyflogaeth

1. Dewiswch **un** datganiad sy'n disgrifio orau eich cyflogaeth chi fel Cynorthwydd Personol.

*Rydym yn cydnabod na fydd y datganiadau hyn o bosibl yn cyd-fynd yn berffaith â'ch amgylchiadau chi ond dewiswch yr un sy'n fwyaf addas i'r amgylchiadau hynny.*

- Rwy'n cael fy nghyflogi'n uniongyrchol fel Cynorthwydd Personol i gefnogi o leiaf un person. Y person neu'r bobl rwy'n eu cefnogi, neu eu teulu uniongyrchol, sy'n trefnu fy nhâl, treth, ac Yswiriant Gwladol.
- Rwy'n hunan-gyflogedig i ddarparu cefnogaeth i o leiaf un person. Rwyf wedi fy nghofrestru am hunan-asesiad gydag HMRC at ddibenion cefnogi pobl. Mae'r bobl rwy'n eu cefnogi yn talu cyflog i mi, ond rwy'n gwneud fy nhrefniadau fy hun am fy nhreth a chyfraniadau Yswiriant Gwladol.
- Mae'r ddau ddatganiad yn berthnasol i mi.

2. Dwedwch wrthym pwy sy'n eich cyflogi fel Cynorthwydd Personol.

- Rwy'n ansicr pwy sy'n fy nghyflogi
- Rwy'n cael fy nghyflogi'n uniongyrchol gan y person neu'r bobl rwy'n eu cefnogi, neu eu teulu uniongyrchol
- Rwy'n cael fy nghyflogi gan asiantaeth ofal
- Rwy'n cael fy nghyflogi gan rywun arall (nodwch pwy):

3. Faint o bobl ydych chi'n eu cefnogi yn eich rôl fel Cynorthwydd Personol?

4. Beth oedd eich perthynas â'r person neu'r bobl rydych chi'n eu cefnogi cyn i chi ddechrau eu cefnogi?

*Mae angen i'r cwestiwn hwn gael gwblhau am bob person rydych chi'n darparu cymorth amdanyh nhw a bydd yn ymddangos fel rhestr o gwymplenni ar-lein.*

*Dylai Person 1 fod y person sy'n eich 'prif gyflogaeth' fel Cynorthwydd Personol, sy'n cael ei ddiffinio gan nifer yr oriau rydych chi'n gweithio yr wythnos.*

- Roeddwn yn aelod o'r teulu neu'n ffrind
- Nid oeddwn yn aelod o'r teulu neu'n ffrind

5. Sut mae'r person neu'r bobl rydych chi'n darparu cymorth iddynt yn ariannu'r gefnogaeth rydych chi'n ei rhoi?

*Mae angen i'r cwestiwn hwn gael gwblhau am bob person rydych chi'n darparu cymorth amdany'n nhw a bydd yn ymddangos fel rhestr o gwymplenni ar-lein.*

- Drwy ddefnyddio Taliad Uniongyrchol a ddarperir gan eu hawdurdod lleol
- Drwy ddefnyddio eu harian eu hun (hunan-ariannu)
- Drwy ddefnyddio cyfuniad o Daliad Uniongyrchol a hunan-ariannu
- Nid yw'n siŵr sut mae'r cymorth yn cael ei ariannu

6. Beth yw oedran y person neu'r bobl rydych chi'n eu cefnogi?

*Mae angen i'r cwestiwn hwn gael gwblhau am bob person rydych chi'n darparu cymorth amdany'n nhw a bydd yn ymddangos fel rhestr o gwymplenni ar-lein.*

- 0 i 15
- 16 i 24
- 25 i 34
- 35 i 44
- 45 i 54
- 55 i 64
- 65 i 74
- 75 i 84
- 85 neu drosodd

7. Ym mha awdurdod lleol ydy'r person neu'r bobl rydych chi'n eu cefnogi yn preswyllo?

*Mae angen i'r cwestiwn hwn gael gwblhau am bob person rydych chi'n darparu cymorth amdany'n nhw a bydd yn ymddangos fel rhestr o gwymplenni ar-lein.*

- Ynys Môn
- Gwynedd
- Conwy
- Sir Ddinbych
- Sir y Fflint
- Wrecsam
- Powys
- Ceredigion
- Sir Benfro
- Sir Gaerfyrddin
- Abertawe

- Castell-nedd Port Talbot
- Pen-y-bont ar Ogwr
- Bro Morgannwg
- Caerdydd
- Rhondda Cynon Taf

8. Pa rai o'r rolau canlynol ydych chi'n eu cyflawni, hyd yn oed os ydy hynny'n achlysurol, am y person neu'r bobl rydych chi'n eu cefnogi fel Cynorthwydd Personol?

*Mae angen i'r cwestiwn hwn gael gwblhau am bob person rydych chi'n darparu cymorth amdany'n nhw a bydd yn ymddangos fel tabl ar-lein.*

*Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

- Eu cefnogi gyda symudedd a'u cynorthwyo i symud
- Eu cefnogi gyda hylendid personol, fel ymolchi a defnyddio'r toiled
- Eu cefnogi gyda gwisgo
- Eu cefnogi gyda chyfathrebu
- Eu cefnogi gyda bwyta ac yfed
- Eu cefnogi gyda i gymryd meddyginiaeth
- Eu cefnogi gyda thasgau eraill mewn perthynas ag iechyd, fel casglu presgripsiynau ac apwyntiadau gyda meddyg teulu
- Eu cefnogi gyda phroblemau o ran eu iechyd meddwl, fel gofid ac iselder
- Eu cefnogi gyda fy namau gwybyddol neu anawsterau dysgu
- Eu cefnogi gyda namau synhwyraidd fel colled clyw a golwg
- Eu cefnogi gyda eu bywyd fel person anabl
- Eu cefnogi gyda mynd i mewn i waith gan gynnwys datblygu sgiliau cyflogaeth, chwilio / ymgeisio am swydd
- Eu cefnogi gyda mynd i'r gwaith a mynychu gwaith gan gynnwys cludiant a theithio, a chymorth yn y gweithle
- Eu cefnogi gyda i fynychu ysgol, coleg neu brifysgol
- Eu cefnogi gyda i ymgymryd â chyfleoedd hyfforddiant
- Eu cefnogi gyda chymdeithasu
- Eu cefnogi gyda dyletswyddau cartref fel siopa, glanhau, a garddio
- Eu cefnogi gyda i ddysgu sgiliau newydd
- Eu cefnogi gyda mynd i ddigwyddiadau
- Eu cefnogi gyda i ddilyn ffordd o fyw annibynnol
- Eu cefnogi yn emosiynol trwy'r berthynas sydd wedi datblygu dros amser
- Arall (rhowch fanylion isod)

Sylwadau:

9. Am faint o amser ydych chi wedi bod yn Gynorthwydd Personol i'r person neu'r bobl rydych chi'n eu cefnogi ar hyn o bryd?

*Mae angen i'r cwestiwn hwn gael gwblhau am bob person rydych chi'n darparu cymorth amdany'n nhw a bydd yn ymddangos fel rhestr o gwymplenni ar-lein.*

- Hyd at 6 mis
- Mwy na 6 mis a hyd at 1 flwyddyn
- Mwy nag 1 flwyddyn a hyd at 2 flynedd

- Mwy na 2 flynedd a hyd at 3 blynedd
- Mwy na 3 blynedd a hyd at 5 mlynedd
- Mwy na 5 mlynedd a hyd at 10 mlynedd

Mwy na 10 mlynedd

10. Ac eithrio fel Cynorthwydd Personol, oes gennych chi unrhyw swyddi eraill sy'n rhan o'r gweithlu gofal cymdeithasol?

*Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

- Nid oes gennyf unrhyw swyddi eraill ym maes gofal cymdeithasol
- Rwy'n gweithio fel gweithiwr gofal cartref
- Rwy'n gweithio mewn cartref gofal
- Arall (rhowch fanylion):

11. Oes gennych chi unrhyw swyddi eraill nad ydynt yn rhan o'r gweithlu gofal cymdeithasol?

*Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

- Nid oes gennyf unrhyw swyddi eraill tu allan i ofal cymdeithasol
- Rwy'n gweithio yn y sector iechedd
- Rwy'n gweithio yn y sector manwerthu
- Rwy'n gweithio yn y sector lletygarwch
- Rwy'n gweithio yn y sector addysg
- Arall (rhowch fanylion):

## **Adran 2: Eich telerau ac amodau fel Cynorthwydd Personol**

12. Pa fath o gontract(au) sydd gennych chi fel Cynorthwydd Personol gyda'r person neu'r bobl rydych chi'n eu cefnogi?

*Mae angen i'r cwestiwn hwn gael gwblhau am bob person rydych chi'n darparu cymorth amdanyh nhw a bydd yn ymddangos fel tabl ar-lein.*

- Nid oes contract gennyf
- Contract parhaol
- Contract cyfnod penodedig
- Contract dros dro neu achlysurol
- Nid wyf yn siŵr a oes contract gennyf neu beidio
- Unrhyw fath arall o gontract

13. a) Pa fath o oriau sy'n cael eu datgan yn y contract(au) sydd gennych chi fel Cynorthwydd Personol gyda'r person neu'r bobl rydych chi'n eu cefnogi?

*Mae angen i'r cwestiwn hwn gael gwblhau am bob person rydych chi'n darparu cymorth amdanyh nhw a bydd yn ymddangos fel tabl ar-lein.*



- Nid oes contract gennyf
- Amser llawn neu ran-amser
- Oriau achlysurol / dim oriau
- Oriau sy'n cael eu cyfrif yn flynyddol
- Oriau yn ystod tymhorau ysgol
- Nid wyf yn siŵr a oes contract gennyf neu beidio
- Math arall o gontract

13. b) Faint o oriau ydych chi wedi eich contractio i'w gweithio bob wythnos yn eich rôl(au) fel Cynorthwydd Personol?

*Bydd y cwestiwn yma'n cael ei ofyn i chi dim ond os dewiswch chi "Amser llawn neu ran-amser" am gwestiwn 13a).*

\_\_\_\_\_ awr

13. c) Yn fras, faint o oriau o oramser am dâl ydych chi'n eu gweithio bob wythnos yn eich rôl(au) fel Cynorthwydd Personol?

*Bydd y cwestiwn yma'n cael ei ofyn i chi dim ond os dewiswch chi "Amser llawn neu ran-amser" am gwestiwn 13a).*

*Rhowch sero os nad ydych chi'n gweithio goramser.*

\_\_\_\_\_ awr

13. ch) Yn fras, faint o oriau ychwanegol o gymorth gwirfoddol ydych chi'n eu darparu bob wythnos yn eich rôl(au) fel Cynorthwydd Personol?

*Bydd y cwestiwn yma'n cael ei ofyn i chi dim ond os dewiswch chi "Amser llawn neu ran-amser" am gwestiwn 13a).*

*Cynhwyswch dim ond unrhyw oriau rydych chi'n eu gwneud sydd tu hwnt i'r rhai rydych chi wedi'u cynnwys uchod. Os nad ydych chi'n darparu unrhyw oriau gwirfoddol, rhowch sero.*

\_\_\_\_\_ awr

14. Rhowch y gyfradd sylfaenol yr awr rydych chi'n ei derbyn am eich rôl(au) fel Cynorthwydd Personol.

*Mae angen i'r cwestiwn hwn gael gwblhau am bob person rydych chi'n darparu cymorth amdanyh nhw a bydd yn ymddangos fel blychau testun lluosog ar-lein.*

*Cofiwch fod yr arolwg hwn yn gwbl ddi-enw.*

£ \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_

15. Dewiswch unrhyw agweddau rydych chi'n derbyn cyfraddau tâl ychwanegol amdanynt yn eich rôl(au) fel Cynorthwydd Personol.

*Mae angen i'r cwestiwn hwn gael gwblhau am bob person rydych chi'n darparu cymorth amdanynt nhw a bydd yn ymddangos fel blychau testun lluosog ar-lein.*

*Cofiwch fod yr arolwg hwn yn gwbl ddi-enw. Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

- Gweithio sifftiau
- Gweithio ar benwythnos
- Gweithio ar wyl banc
- Nosweithiau effro – gweithio trwy gydol y nos
- Nosweithiau deffro – gweithio'r rhan fwyaf o'r nos ond yn gallu cymryd egwylliau pan nad oes eich angen
- Cysgu i mewn – cysgu drwy gydol y nos ond yn ymateb pan fo angen
- Oriau anghymdeithasol
- Goramser i gyflenwi am salwch
- Goramser i gyflenwi am wyliau
- Goramser am reswm arall
- Milltiredd
- Treuliau (gan gynnwys bwyd rydych chi'n ei fwyta gyda'r cleient)
- Arall (rhowch fanylion isod)

Sylwadau:

16. Pa rai o'r canlynol sy'n cael eu cynnig i chi fel Cynorthwydd Personol?

*Cofiwch fod yr arolwg hwn yn gwbl ddi-enw. Dewiswch bob un sy'n berthnasol i'r holl bobl rydych chi'n eu cefnogi.*

	<b>Rwy'n siŵr fy mod yn cael cynnig hyn</b>	<b>Rwy'n siŵr nad ydw i'n cael cynnig hyn</b>	<b>Nid wyf yn siŵr a ydw i'n cael cynnig hyn neu beidio</b>
Tâl salwch (ar ben yr hyn sy'n statudol)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tâl mamolaeth (ar ben yr hyn sy'n statudol)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tâl tadolaeth (ar ben yr hyn sy'n statudol)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Caniatáu absenoldeb am dâl (e.e. profedigaeth)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Caniatáu absenoldeb heb dâl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amser am dâl i fynychu cyrsiau hyfforddiant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amser i ffwrdd yn gyfnewid am weithio oriau ychwanegol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trefniadau gweithio hyblyg (e.e. amserau dechrau/ gorffen hyblyg, oriau cywasgedig, neu pa oriau sy'n cael eu gweithio mewn diwrnod)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arall (rhowch fanylion isod)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sylwadau:

17. Yn fras sawl milltir ydych chi'n teithio o'ch cartref i allu ymgymryd â'ch rôl(au) fel Cynorthwydd Personol?

\_\_\_\_\_ milltir

18. Faint o ddyddiau ydych chi wedi eu cael i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch yn y 12 mis diwethaf yn eich rôl(au) fel Cynorthwydd Personol?

*Peidiwch â chynnwys unrhyw ddyddiau roeddech yn absennol am resymau sy'n ymwneud â COVID-19. Cofiwch fod yr arolwg hwn yn gwbl ddi-enw.*

\_\_\_\_\_ diwrnod

### **Adran 3: Eich hyfforddiant a'ch cymwysterau**

19. a) Ydych chi wedi derbyn unrhyw hyfforddiant yn eich rôl(au) presennol fel Cynorthwydd Personol?

- Ydw
- Nac ydw

19. b) Dewiswch bob un o'r meysydd rydych chi wedi derbyn rhywfaint o hyfforddiant ynddynt sy'n berthnasol i'ch rôl(au) presennol fel Cynorthwydd Personol.

*Bydd y cwestiwn yma'n cael ei ofyn i chi dim ond os dewiswch chi "Ydw" am gwestiwn 19a).*

*Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

- Darparu gweithgareddau / llesiant
- Awtistiaeth
- Hyfforddiant mewn perthynas â phlant / pobl ifanc
- Sgiliau cyfathrebu
- Trafod cwynion / datrys anghydfod
- Cyfrinachedd / y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR)
- Gofal ymataliaeth
- Rheoli ac atal
- Rheoli Sylweddau sy'n Beryglus i Iechyd (COSHH)
- Dementia
- Diabetes
- Gofal sy'n canolbwyntio ar Urddas, Parch, a'r Person
- Dyletswydd ofal
- Ymwybyddiaeth Cymorth Cyntaf brys
- Epilepsi
- Cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol
- Diogelwch tân
- Cymorth Cyntaf
- Diogelwch bwyd ac arlwyo
- Iechyd a Diogelwch

- Rheoli Heintiau
- Arwain a Rheoli
- Nam dysgu
- Trafod meddyginiaeth yn ddiogel ac ymwybyddiaeth
- Galluedd Meddyliol a Threfniadau Diogelu wrth Amddifadu o Ryddid
- Iechyd / trallod meddwl
- Codi a Chario
- Maethiad a hydradu
- Cymorth lliniarol
- Cymorth hylendid personol
- Nam corfforol
- Ymddygiad positif a chefnogaeth
- Diogelu
- Nam ar y synhwyrâu
- Gofal croen ac atal briwiau pwyso
- Strôc
- Goruchwyliaeth / rheoli perfformiad
- Chwythu'r chwiban a chodi pryderon
- Arall (rhowch fanylion):

20. Beth yw lefel uchaf eich cymwyster(au) gofal cymdeithasol?

*Cyfeiriwch at y "Lefelau Cymwysterau" [yma](#).*

- Dim cymwysterau
- Lefel 1
- Lefel 2
- Lefel 3
- Lefel 4
- Lefel 5
- Lefel 6
- Lefel 7
- Lefel 8 neu'n uwch

21. Beth yw lefel uchaf eich cymwyster(au) nad ydynt yn rhai gofal cymdeithasol?

*Cyfeiriwch at y "Lefelau Cymwysterau" [yma](#).*

- Dim cymwysterau
- Lefel 1
- Lefel 2
- Lefel 3
- Lefel 4
- Lefel 5
- Lefel 6
- Lefel 7

Lefel 8 neu'n uwch

22. Sut ydych chi'n clywed am rolau newydd i Gynorthwydd Personol?

*Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

- Asiantaethau recriwtio
- Gwefannau swyddi
- Papur newydd lleol
- Cyfryngau cymdeithasol, e.e. Facebook, Twitter
- Sefydliadau dinasyddion / sector gwirfoddol
- Mynd at ddarpar gyflogwyr yn uniongyrchol
- Canolfannau Byd Gwaith
- Porth / cofrestr lleol Cynorthwywyr Personol
- Sefydliad GIG
- Sefydliad gofal cymdeithasol
- Awdurdod lleol
- Cydweithiwr
- Teulu / Ffrind

Arall (rhowch fanylion):

#### **Adran 4: Eich barn chi fel Cynorthwydd Personol**

23. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno â'r datganiadau dilynol?

	Cytuno'n gryf	Cytuno	Ddim yn cytuno nac yn anghytuno	Anghtuno	Anghytuno'n gryf
Rwy'n teimlo bod gennyf bopeth i wneud y gorau y gallaf am y person neu'r bobl rwy'n eu cefnogi	c	c	c	c	c
Rwy'n teimlo fy mod yn cael fy ngwerthfawrogi yn fy rôl(au) fel Cynorthwydd Personol	c	c	c	c	c
Rwy'n mwynhau bod yn Gynorthwydd Personol	c	c	c	c	c

Sylwadau:

24. Yn eich barn chi, beth allai gael ei wneud i'ch cefnogi chi'n well yn eich rôl fel Cynorthwydd Personol?

25. Oes unrhyw beth arall hoffech chi ei ddweud wrthym ni?

### Adran 5: Amdanoch chi

Caiff yr adran nesaf ei defnyddio i ddeall demograffeg cyflogwyr Gynorthwywyr Personol yn well. Mae'r cwestiynau hyn yn ddi-enw a byddem ni'n eich annog i'w cwblhau, ond os nad ydych yn gysurus yn eu hateb, yna dewiswch '**Gorffen yr arolwg**' ar waelod y dudalen.

26. Beth yw eich oedran?

16 i 17  
 18 i 24

25 i 34  
 35 i 44

45 i 54  
 55 i 64

65 a throsodd

27. Beth yw eich rhywedd?

Benyw  
 Gwyrw

Arall  
 Gwell gennyf beidio â dweud

28. Ydy'ch gweithgareddau o ddydd i ddydd yn cael eu cyfyngu o ganlyniad i broblem iechyd neu nam sydd wedi para, neu y disgwylir iddo bara, am o leiaf 12 mis?

Ydyn  
 Nac ydyn  
 Gwell gennyf beidio â dweud

29. Beth yw eich ethnigrwydd?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Gwyn  | <input type="checkbox"/> Asiaidd / Asiaidd Prydeinig |
| <input type="checkbox"/> Du / Affricanaidd / Caribïaidd / Du Prydeinig | <input type="checkbox"/> Arall                       |
| <input type="checkbox"/> Grŵp ethnig cymysg/ lluosog                   | <input type="checkbox"/> Gwell gennyf beidio â dweud |

30. Beth yw'ch cenedligrwydd?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Prydeinig                        | <input type="checkbox"/> Tu allan i'r Undeb Ewropeiadd |
| <input type="checkbox"/> Undeb Ewropeiadd (nid Prydeinig) | <input type="checkbox"/> Gwell gennyf beidio â dweud   |

31. Beth yw'ch prif iaith chi?

- Saesneg
- Cymraeg
- Gwell gennyf beidio â dweud
- Arall (rhowch fanylion):

32. Ydych chi'n cyfathrebu yn eich prif iaith chi â'r bobl rydych chi'n eu cefnogi?

*Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

Rwy'n cyfathrebu yn fy mhif iaith I sydd hefyd eu prif iaith nhw  
Rwy'n cyfathrebu yn fy mhif iaith i, ond nid dyna eu prif iaith nhw  
Rwy'n cyfathrebu yn eu prif iaith nhw, ond nid dyna fy mhif iaith i

## **Diolch**

Diolch am gwblhau'r arolwg hwn.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau, neu ymholiadau am yr arolwg hwn, cysylltwch â [surveys@data.cymru](mailto:surveys@data.cymru).



## Cyflogwyr

### **Pobl sy'n cyflogi Cynorthwyydd Personol – eich profiadau o gymorth**

#### **Cyflwyniad**

Mae ymchwil yn cael ei chynnal gan Brifysgol De Cymru a Data Cymru ar ran Llywodraeth Cymru i wella gwybodaeth a dealltwriaeth am y berthynas gyflogi sydd gennych chi â Chynorthwyydd Personol. Bydd holl ddata'r arolwg yn aros yn ddi-enw ac ni fydd atebion unigol yn cael eu rhannu â Llywodraeth Cymru. Ni fydd unrhyw wybodaeth a rowch yn yr arolwg hwn yn cael unrhyw effaith ar eich hawliau presennol i ofal a chymorth unigol.

Mae Cynorthwyydd Personol yn rhywun sy'n gweithio'n uniongyrchol gydag un neu fwy o bobl i'w helpu gydag amrywiol agweddau ar eu bywyd bob dydd, i'w helpu i fyw mor annibynnol â phosibl. Byddant yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan rywun fel chi sy'n trefnu ac yn talu am y cymorth a gewch trwy Daliad Uniongyrchol sydd wedi'i ddarparu i chi gan awdurdod lleol. Yn nodweddiadol bydd Cynorthwyydd Personol yn cefnogi pobl yn eu cartrefi eu hun neu yn eu cymunedau, ac mae'r rôl maent yn ei chwarae yn cael ei diffinio gennych chi, eu cyflogwr – y person sy'n derbyn y Taliad Uniongyrchol.

Hoffem ni ddeall yn well eich safbwyntiau chi am gyflogi Cynorthwyydd Personol. Mae gwybod mwy amdanoch chi a'r rôl mae eich Cynorthwyydd(wywydd) Personol yn ymgymryd â hi i chi yn golygu bod modd datblygu gwell cefnogaeth i'r llawer o Gynorthwyydd Personol yng Nghymru a'r bobl fel chi maent yn darparu gofal a chymorth amdany'n nhw. Mae arolwg ar wahân yn cael ei anfon at Gynorthwyydd Personol, ond byddem yn ddiolchgar pe baech chi'n gallu ein helpu drwy ddsbarthu'r arolwg iddyn nhw hefyd.

**At ddibenion yr arolwg hwn, mae unrhyw un rydych yn eu talu'n uniongyrchol am gymorth yn cael ei ystyried fel Gynorthwyydd Personol.**

#### **Cwblhau'r arolwg**

Efallai eich bod wedi derbyn y gwahoddiad i gwblhau'r arolwg hwn mewn nifer o wahanol ffyrdd – naill ai trwy awdurdod lleol neu drwy gyfrwng sefydliad rhanddeiliaid allweddol.

Nid yw'r holiadur hwn yn gofyn am unrhyw wybodaeth a fydd yn eich adnabod chi. Fodd bynnag bydd cyfeiriadau IP y bobl hynny sy'n llenwi'r arolwg ar-lein yn cael eu casglu, er mwyn nodi ymatebion dyblyg posibl, ond ni fyddant yn cael eu rhannu tu allan i Data Cymru. Mae polisi preifatrwydd Data Cymru ar gael i'w weld [yma](#). Bydd enwau'n cael eu tynnu o unrhyw adroddiadau ymchwil a gyhoeddir gan ddefnyddio gwybodaeth rydych wedi'i darparu, er mwyn sicrhau nad yw dim o'r wybodaeth rydych yn ei darparu yn gallu eich adnabod chi fel unigolyn.

Wrth i chi glicio '**Nesaf**' neu '**Gorffen yr arolwg**' ar waelod y dudalen rydych yn cyflwyno'r holl wybodaeth rydych chi wedi'i darparu hyd at y pwynt hwnnw. Os byddwch chi'n cau'r arolwg cyn y diwedd, yna ni fydd yr wybodaeth ar y dudalen roeddech chi arni yn cael ei

chyflwyno. Mae'r cyflwyniadau hyn yn cael eu galw'n 'ymatebion rhannol' a byddant yn cael eu defnyddio gan ddilyn yr un canllawiau ag unrhyw ymatebion llawn sy'n cael eu derbyn.

A fydded chiystal â chwblhau'r arolwg erbyn 17:00 ar ddydd Gwener 26 Tachwedd. Os hoffed chi gael unrhyw wybodaeth bellach, neu os cewch chi unrhyw anhawster wrth gwblhau'r arolwg ar-lein, e-bostiwch [surveys@data.cymru](mailto:surveys@data.cymru) neu ffoniwch 029 2090 9500.

Dylai'r arolwg hwn gymryd hyd at 30 munud i'w gwblhau. Os ewch allan o'r arolwg heb ei gwblhau yna bydd yn rhaid i chi aildechrau, felly sicrhewch fod gennych chi ddigon o amser cyn cychwyn. Cliciwch '**Nesaf**' i ddechrau'r arolwg.

### **Nodyn i ymatebwyr sy'n cwblhau'r arolwg ar ran rhywun arall.**

Os ydych chi'n cwblhau'r arolwg hwn ar ran cyflogwr unigol, rhowch wybodaeth sy'n ymwneud â'r unigolyn sy'n cyflogi Cynorthwydd Personol.

Ewch i'n [gwefan](#) os oes arnoch chi angen yr arolwg mewn fformat mwy hygyrch, mae fersiynau gwahanol ar gael.

### **Adran 1: Eich Cynorthwydd Personol a sut telir am hyn**

1. Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio eich trefniant ariannu?

*Dewiswch **un** datganiad sy'n fwyaf perthnasol i'ch sefyllfa chi. Peidiwch â chynnwys eich cyfraniad ariannol wedi'i asesu wrth feddwl am eich ateb.*

- Rwy'n cyflogi Cynorthwydd(wywyr) Personol gan ddefnyddio'r Taliad Uniongyrchol oddi wrth f'awdurdod lleol.
- Rwy'n cyflogi Cynorthwydd(wywyr) Personol gan ddefnyddio fy arian fy hun.
- Rwy'n cyflogi Cynorthwydd(wywyr) Personol gan ddefnyddio cyfuniad o'r Taliad Uniongyrchol oddi wrth f'awdurdod lleol **a'm** harian fy hun.
- Nid wyf yn cyflogi Cynorthwydd(wywyr) Personol ond rwyf yn derbyn Taliad Uniongyrchol oddi wrth f'awdurdod lleol.

2. Faint o oriau o gymorth am dâl ydych chi'n eu derbyn mewn wythnos nodweddiadol?

*Dylai cyfanswm y **rhifau** isod fod yr holl oriau rydych chi'n eu prynu mewn wythnos nodweddiadol. Cofiwch fod yr arolwg hwn yn gwbl ddi-enw.*

Gan  
Gynorthwywyr  
Personol

Gan asiantaethau  
gofal

Drwy drefniadau  
eraill

Wedi'u hariannu drwy  
Daliad Uniongyrchol  
Wedi'u hariannu gan fy  
arian fy hun

3. Yn ogystal â thalu am oriau o gymorth oddi wrth Gynorthwydd(wywyr) Personol neu asiantaeth ofal, ar beth ydych chi'n gwario'ch Taliad Uniongyrchol?

*Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

- Rwyf ond yn gwario fy Nhaliad Uniongyrchol ar Gynorthwydd Personol neu asiantaeth ofal
- Addasiadau
- Offer
- Gwasanaethau Cymorth eraill
- Arall (rhowch fanylion)

## **Adran 2: Am beth oes angen cymorth arnoch chi**

4. Am ba rai o'r canlynol oes angen cymorth arnoch chi?

*Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

- Cymorth gyda symudedd a'm cynorthwyo i symud
- Cymorth gyda hylendid personol, fel ymolchi a defnyddio'r toiled
- Cymorth gyda gwisgo
- Cymorth gyda chyfathrebu
- Cymorth gyda bwyta ac yfed
- Cymorth i gymryd meddyginiaeth
- Cymorth gyda thasgau eraill mewn perthynas ag iechyd, fel casglu presgripsiynau ac apwyntiadau gyda meddyg teulu
- Cymorth gyda phroblemau o ran fy iechyd meddwl, fel gofid ac iselder
- Cymorth gyda fy namau gwybyddol neu anawsterau dysgu
- Cymorth gyda namau synhwyrdd fel colled clyw a golwg
- Cymorth gyda fy mywyd fel person anabl
- Cymorth gyda mynd i mewn i waith gan gynnwys datblygu sgiliau cyflogaeth, chwilio / ymgeisio am swydd
- Cymorth gyda mynd i'r gwaith a mynychu gwaith gan gynnwys cludiant a theithio, a chymorth yn y gweithle
- Cymorth i fynychu ysgol, coleg neu brifysgol
- Cymorth i ymgymryd â chyfleoedd hyfforddiant
- Cymorth gyda chymdeithasu
- Cymorth gyda dyletswyddau cartref fel siopa, glanhau, a garddio
- Cymorth i ddysgu sgiliau newydd
- Cymorth gyda mynd i ddigwyddiadau
- Cymorth i ddilyn ffordd o fyw annibynnol
- Cymorth yn emosiynol trwy'r berthynas sydd wedi datblygu dros amser
- Arall (rhowch fanylion):

## **Adran 3: Cyflogi Cynorthwywyr Personol i'ch cefnogi**

**Arweiniad ar bwy i'w cynnwys wrth ateb y cwestiynau ar y dudalen hon.**

Cynhwyswch unrhyw **Gynorthwywyr Personol** rydych yn eu cyflogi'n uniongyrchol gan ddefnyddio'r Taliadau Uniongyrchol a gewch chi oddi wrth eich awdurdod lleol, neu rydych yn talu amdanynt gan ddefnyddio eich arian eich hun.

5. Am faint o amser ydych chi wedi bod yn cyflogi Cynorthwywyr Personol i'ch cefnogi chi?

*Gweler yr arweiniad uchod am bwy i'w cynnwys.*

- Hyd at 6 mis
- Mwy na 6 mis a hyd at 1 flwyddyn
- Mwy nag 1 flwyddyn a hyd at 2 flynedd
- Mwy na 2 flynedd a hyd at 3 blynedd
- Mwy na 3 blynedd a hyd at 5 mlynedd
- Mwy na 5 mlynedd a hyd at 10 mlynedd
- Mwy na 10 mlynedd

6. Faint o'ch Cynorthwywyr Personol **presennol** ydych chi wedi'u cyflogi am bob cyfnod?

*Gweler yr arweiniad uchod am bwy i'w cynnwys yn y cyfanswm hwn. Nodwch **nifer** y Cynorthwywyr Personol sydd gennych yn ôl pob cyfnod o amser.*

Hyd at 6 mis

Mwy na 6 mis a hyd at 1 flwyddyn

Mwy nag 1 flwyddyn a hyd at 2 flynedd

Mwy na 2 flynedd a hyd at 3 blynedd

Mwy na 3 blynedd a hyd at 5 mlynedd

Mwy na 5 mlynedd a hyd at 10 mlynedd

Mwy na 10 mlynedd

**Cyfanswm:**

7. Adeg eu hurio, faint o'ch Cynorthwywyr Personol **presennol** oedd yn ffrind neu'n aelod o'ch teulu, neu ddim yr un o'r rhain?

*Dylai'r cyfanswm fod yn hafal â'r cyfanswm yn y cwestiwn blaenorol. Nodwch **nifer** y Cynorthwywyr Personol sydd gennych yn ôl pob math o berthynas.*

Ffrindiau neu aelodau o'r teulu

Ddim yn ffrindiau nac aelodau o'r teulu

**Cyfanswm**

8. Faint o'ch Cynorthwywyr Personol **presennol** sy'n cael eu cyflogi gennych chi neu sy'n hunan-gyflogedig?

*Dylai'r cyfanswm fod yn hafal â'r cyfanswm yn y cwestiynau blaenorol. Mae unrhyw Gynorthwywyr Personol rydych yn trefnu treth ar eu cyfer yn cael eu cyfrif fel cael eu cyflogi'n uniongyrchol gennych chi. Mae unrhyw Gynorthwywyr Personol sy'n trefnu eu treth eu hun yn cael eu cyfrif fel hunan-gyflogedig. Nodwch **nifer** y Cynorthwywyr Personol sydd gennych yn ôl pob math o gyflogaeth.*

Eu cyflogi'n uniongyrchol gennych chi

Hunan-gyflogedig

**Cyfanswm**

9. Pa mor anodd ydy hi i chi **recriwtio** Cynorthwywyr Personol?

- Hawdd iawn     Eithaf hawdd     Ddim yn hawdd nac yn anodd     Eithaf anodd     Anodd iawn

Sylwadau:

10. Pa mor anodd ydy hi i chi **gadw** Cynorthwywyr Personol (h.y cadw staff)?

- Hawdd iawn     Eithaf hawdd     Ddim yn hawdd nac yn anodd     Eithaf anodd     Anodd iawn

Sylwadau:

11. Faint o Gynorthwywyr Personol sydd wedi gadael cyflogaeth gyda chi yn y 12 mis diwethaf?

*Gweler yr arweiniad uchod am bwy i'w cynnwys yn y cyfanswm hwn.*

12. Pa mor bwysig ydy'r ffactorau canlynol i chi wrth **recriwtio a chadw** Cynorthwywyr Personol?

*Sgoriwch bob ffactor ar raddfa o 'pwysig iawn i mi' i 'dibwys iawn i mi'.*

	<b>Pwysig iawn i mi</b>	<b>Eithaf pwysig i mi</b>	<b>Ddim yn bwysig nac yn ddibwys i mi</b>	<b>Eithaf dibwys i mi</b>	<b>Dibwys iawn i mi</b>
Argaeledd Cynorthwywyr Personol i'w cyflogi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cydweddoldeb y Cynorthwywyr Personol i mi a / neu'r person maent yn ei gefnogi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Y swm y gallaf fforddio talu i'm Cynorthwywyr Personol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Telerau ac amodau eu cyflogaeth	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arall (rhowch fanylion isod)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sylwadau:

13. Oes gan eich holl Gynorthwywyr Personol gontract cyflogaeth gyda chi?

*Mae hyn yn unrhyw gontract sy'n amlinellu telerau'ch perthynas weithio.*

- Oes  
 Nac oes

- Ansicr
- Gwell gennyf beidio â dweud

14. Rhowch y gyfradd sylfaenol yr awr rydych yn ei thalu i'ch Cynorthwydd(wywyr) Personol.

*Cofiwch fod yr arolwg hwn yn gwbl ddi-enw.*

£ \_\_\_\_ . \_\_\_\_

15. Pa rai o'r canlynol ydych chi'n eu cynnig i'ch Cynorthwydd(wywyr) Personol?

*Cofiwch fod yr arolwg hwn yn gwbl ddi-enw. Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

	<b>Rwy'n siŵr fy mod yn cynnig hyn</b>	<b>Rwy'n siŵr nad ydw i'n cynnig hyn</b>	<b>Nid wyf yn siŵr a ydw i'n cynnig hyn neu beidio</b>
Tâl salwch (ar ben yr hyn sy'n statudol)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tâl mamolaeth (ar ben yr hyn sy'n statudol)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tâl tadolaeth (ar ben yr hyn sy'n statudol)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Caniatáu absenoldeb am dâl (e.e. profedigaeth)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Caniatáu absenoldeb heb dâl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amser am dâl i fynychu cyrsiau hyfforddiant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amser i ffwrdd yn gyfnewid am weithio oriau ychwanegol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trefniadau gweithio hyblyg (e.e. amserau dechrau / gorffen hyblyg, oriau cywasgedig, neu pa oriau sy'n cael eu gweithio mewn diwrnod)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arall (rhowch fanylion isod)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sylwadau:

16. Ble ydych chi'n dod o hyd i / yn hysbysebu am rolau Cynorthwydd Personol newydd?

*Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

- Asiantaethau recriwtio
- Gwefannau swyddi
- Papur newydd lleol

- Cyfryngau cymdeithasol, e.e. Facebook, Twitter
- Sefydliadau dinasyddion / sector gwirfoddol
- Mynd at ddarpar gyflogwyr yn uniongyrchol
- Canolfannau Byd Gwaith
- Porth / cofrestr lleol Cynorthwywyr Personol
- Sefydliad GIG
- Sefydliad gofal cymdeithasol
- Awdurdod lleol
- Cydweithiwr
- Sefydliadau cymorth Taliadau Uniongyrchol
- Teulu / Ffrind
- Arall (rhowch fanylion):

#### Adran 4: Hyfforddiant, datblygiad a chefnogaeth

17. a) Pa fathau o sefydliadau neu wasanaethau ydych chi wedi'u defnyddio i gyrchu cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad i'ch Cynorthwydd(wywyr) Personol?

*Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

- Nid wyf wedi ceisio cyrchu hyfforddiant i'm staff
- Rwy'n darparu fy hyfforddiant fy hun
- Cyrsiâu sy'n cael eu cynnal gan awdurdod lleol
- Darparwr dysgu neu hyfforddiant
- Gwasanaethau cymorth Taliadau Uniongyrchol
- Sefydliad dinasyddion / sector gwirfoddol
- Sefydliadau sydd wedi'u dylunio i gefnogi gofalwyr
- Cyrsiâu neu hyfforddiant sy'n cael eu cynnal gan y GIG
- Cyrsiâu sy'n cael eu cynnal gan Gofal Cymdeithasol Cymru
- Hyfforddiant sy'n benodol i'm sefyllfa bersonol
- Arall (rhowch fanylion):

17. b) Pa mor hawdd ydy hi i chi drefnu cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad i'ch Cynorthwywyr Personol?

*Bydd y cwestiwn yma'n cael ei ofyn i chi dim ond os na ddewiswch chi "Nid wyf wedi ceisio cyrchu hyfforddiant i'm staff" am gwestiwn 17a).*

- |                                     |                                       |   |                                       |                                     |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hawdd iawn | <input type="checkbox"/> Eithaf hawdd | <input type="checkbox"/> Ddim yn hawdd nac yn anodd | <input type="checkbox"/> Eithaf anodd | <input type="checkbox"/> Anodd iawn |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---|---------------------------------------|-------------------------------------|

Sylwadau:

18. a) Pa wybodaeth a chefnogaeth ydych chi wedi eu cyrchu i'ch helpu yn eich rôl fel cyflogwr?

*Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*



- Nid wyf wedi ceisio cyrchu gwybodaeth neu gefnogaeth
- Help wrth dalu staff
- Hysbysebu rolau
- Cyfweld ag ymgeiswyr
- Camau disgyblu ar gyfer staff

- Yswiriant – beth mae ei angen arnaf a sut i'w gael
- Gwybodaeth am salwch a gwyliau
- Cyfrifoldebau cyfreithiol (e.e. contractau)
- Arall (rhowch fanylion):

18. b) Pa sefydliadau neu wasanaethau ydych chi wedi'u defnyddio i gael gwybodaeth a chefnogaeth i'ch helpu yn eich rôl fel cyflogwr?

*Bydd y cwestiwn yma'n cael ei ofyn i chi dim ond os na ddewiswch chi "Nid wyf wedi ceisio cyrchu gwybodaeth neu gefnogaeth" am gwestiwn 18a).*

*Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

- Fy awdurdod lleol
- GIG Cymru
- Gwasanaethau cymorth Taliadau Uniongyrchol
- Sefydliad dinasyddion / sector gwirfoddol
- Rhwydweithiau cymheiriaid / pobl eraill sy'n derbyn taliadau uniongyrchol
- Gofal Cymdeithasol Cymru
- Peiriannau chwilio ar-lein
- Arall (rhowch fanylion):

18.c) Pa mor fodlon ydych chi ar lefel yr wybodaeth a'r gefnogaeth rydych chi'n ei chael i'ch helpu yn eich rôl fel cyflogwr?

*Bydd y cwestiwn yma'n cael ei ofyn i chi dim ond os na ddewiswch chi "Nid wyf wedi ceisio cyrchu gwybodaeth neu gefnogaeth" am gwestiwn 18a).*

- Bodlon iawn
- Eithaf bodlon
- Ddim yn fodlon nac yn anfodlon
- Eithaf anfodlon
- Anfodlon iawn

#### **Adran 5: Eich safbwyntiau chi**

19. I ba raddau ydych chi'n teimlo eich bod yn derbyn cymorth effeithiol gan y Cynorthwydd(wywyr) Personol sy'n gweithio i chi, neu'r gweithwyr gofal rydych chi'n eu talu i'ch cefnogi?

20. Beth allai gael ei wneud i'ch cefnogi chi'n well fel cyflogwr, p'un a ydych chi'n derbyn Taliadau Uniongyrchol neu'n ariannu eich hun?

21. Oes unrhyw beth arall hoffech chi ei ddweud wrthym ni?

## Adran 6: Amdanoch chi

Caiff yr adran nesaf ei defnyddio i ddeall demograffeg cyflogwyr Gynorthwyr Personol yn well. Mae'r cwestiynau hyn yn ddi-enw a byddem ni'n eich annog i'w cwblhau, ond os nad ydych yn gysurus yn eu hateb, yna dewiswch '**Gorffen yr arolwg**' ar waelod y dudalen.

22. Beth yw eich oedran?

- |                                  |                                  |                                  |  |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 18 i 24 | <input type="checkbox"/> 35 i 44 | <input type="checkbox"/> 55 i 64 | <input type="checkbox"/> 75 i 84       |
| <input type="checkbox"/> 25 i 34 | <input type="checkbox"/> 45 i 54 | <input type="checkbox"/> 65 i 74 | <input type="checkbox"/> 85 a throsodd |

23. Ym mha ardal awdurdod lleol ydych chi'n byw?

- |                                       |   |   |
|---------------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ynys Môn     | <input type="checkbox"/> Sir Benfro               | <input type="checkbox"/> Merthyr Tudful |
| <input type="checkbox"/> Gwynedd      | <input type="checkbox"/> Sir Gaerfyrddin          | <input type="checkbox"/> Caerffili      |
| <input type="checkbox"/> Conwy        | <input type="checkbox"/> Abertawe                 | <input type="checkbox"/> Blaenau Gwent  |
| <input type="checkbox"/> Sir Ddinbych | <input type="checkbox"/> Castell-nedd Port Talbot | <input type="checkbox"/> Torfaen        |
| <input type="checkbox"/> Sir y Fflint | <input type="checkbox"/> Pen-y-bont ar Ogwr       | <input type="checkbox"/> Sir Fynwy      |
| <input type="checkbox"/> Wrecsam      | <input type="checkbox"/> Bro Morgannwg            | <input type="checkbox"/> Casnewydd      |
| <input type="checkbox"/> Powys        | <input type="checkbox"/> Caerdydd                 |   |
| <input type="checkbox"/> Ceredigion   | <input type="checkbox"/> Rhondda Cynon Taf        |   |

24. Beth yw eich rhywedd?

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Benyw | <input type="checkbox"/> Arall                       |
| <input type="checkbox"/> Gwryw | <input type="checkbox"/> Gwell gennyf beidio â dweud |

25. Ydy'ch gweithgareddau o ddydd i ddydd yn cael eu cyfyngu o ganlyniad i broblem iechyd neu nam sydd wedi para, neu y disgwylir iddo bara, am o leiaf 12 mis?

- Ydyn
- Nac ydyn
- Gwell gennyf beidio â dweud

26. Beth yw eich ethnigrwydd?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Gwyn  | <input type="checkbox"/> Asiaidd / Asiaidd Prydeinig |
| <input type="checkbox"/> Du / Affricanaidd / Caribiaidd / Du Prydeinig | <input type="checkbox"/> Arall                       |
| <input type="checkbox"/> Grŵp ethnig cymysg/ lluosog                   | <input type="checkbox"/> Gwell gennyf beidio â dweud |

27. Beth yw'ch prif iaith chi?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Saesneg                     | <input type="checkbox"/> Mae fy holl Gynorthwyr Personol yn cyfathrebu â mi yn fy mhrif iaith  |
| <input type="checkbox"/> Cymraeg                     | <input type="checkbox"/> Mae rhai o'm Cynorthwyr Personol yn cyfathrebu â mi yn fy mhrif iaith |
| <input type="checkbox"/> Gwell gennyf beidio â dweud |  |
| <input type="checkbox"/> Arall (rhowch fanylion):    |  |

28. Ydy'ch Cynorthwyr Personol **presennol** yn siarad eich prif iaith chi?

- Nid yw'r un o'm Cynorthwyyr Personol yn cyfathrebu â mi yn fy mhrif iaith
- Arall (rhowch fanylion):

## **Diolch**

Diolch am gwblhau'r arolwg hwn.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau, neu ymholiadau am yr arolwg hwn, cysylltwch â [surveys@data.cymru](mailto:surveys@data.cymru).

## C: Siediwl Cyfweiliadau

### Siediwl cyfweiliad Cynorthwydd Personol - CP (PA)

#### BOD YN GYNORTHWYDD PERSONOL (PA)

1. Wnewch chi ddweud pryd a sut gwnaethoch chi ddod yn Gynorthwydd Personol?

*Awgrymiadau: beth wnaeth eich denu at eich rôl fel Cynorthwydd Personol? Faint oeddech chi'n ei wybod am y rôl pan wnaethoch chi ymgeisio? Beth oedd/ydy eich cymhellion dros wneud cais a pharhau i weithio o fewn y rôl? Ers pryd ydych chi wedi bod yn Gynorthwydd Personol?*

2. Beth mae bod yn Gynorthwydd Personol yn olygu i chi?

*Awgrymiadau: dyletswyddau, cyfrifoldebau, pa fath o gymorth ydych chi'n ei ddarparu?*

3. Pa ffactorau ydych chi'n eu hystyried pan fyddwch chi'n gwneud penderfyniadau am bwy rydych chi'n gweithio iddo/iddi?

*Awgrymiadau: lleoliad, tâl, lefel/cymhlethdod y cymorth/sgiliau sydd eu hangen, hyblygrwydd y rôl*

#### CYFLOGAETH

4. I ba raddau ydych chi'n teimlo bod eich hawliau fel cyflogai yn cael eu parchu?

*Awgrymiadau: A oes gennych chi contract cyflogaeth? Ydych chi wedi darllen eich Telerau ac Amodau?*

5. A ydy eich cyflogwr yn rhoi unrhyw fuddion y tu hwnt i'r isafswm statudol i chi?

*Awgrymiadau: A oes gennych chi drefniant gyda'ch cyflogwr sy'n golygu bod gennych chi godiadau cyflog ar ben yr isafswm statudol a delir i chi ar gyfer pethau fel absenoldeb salwch, tâl mamolaeth ac ati?*

6. Sut byddech chi'n disgrifio'r berthynas sydd gennych chi gyda'ch cyflogwr?

*Awgrymiadau: Natur y berthynas waith, contractau, ffiniau*

#### CYMORTH AR EICH CYFER CHI

7. I ba raddau ydych chi'n teimlo eich bod yn meddu ar y sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen ar gyfer eich rôl?

*Awgrymiadau: Pa mor barod oeddech chi'n teimlo pan wnaethoch chi ymgymryd â'r rôl ar y dechrau? Pa hyfforddiant ydych chi wedi'i gwblhau? Os felly ym mha ffordd? Os na wnaethoch hynny, pam lai?*

8. I ba raddau ydych chi'n teimlo eich bod yn cael cefnogaeth yn eich rôl?

*Awgrymiadau: Pa gefnogaeth sydd ar gael os ydych chi ei angen? Pa gymorth (os o gwbl) wnaethoch chi ei dderbyn/rydych chi'n parhau i'w dderbyn? Pa mor hawdd ydy cael gafael ar y gefnogaeth? Ydy hyn wedi newid dros amser? cefnogaeth cyfoedion/undeb llafur.*

9. Beth ellid ei wneud yn wahanol i'ch cefnogi'n well gydag unrhyw heriau yr ydych chi wedi'u profi?

*Awgrymiadau: sut fath o gefnogaeth fyddai hynny, a sut byddai modd darparu hwnnw?*

## **MATERION YNGLŶN Â COVID-19**

10. I ba raddau y mae pandemig COVID-19 wedi effeithio ar y cymorth yr ydych chi'n ei ddarparu?

11. I ba raddau y mae pandemig COVID-19 wedi effeithio ar eich rôl fel Cynorthwydd Personol?

12. A fu unrhyw ganlyniadau anfwriadol yn gysylltiedig â COVID-19?

*Awgrymiadau: Os felly, beth ydyn nhw? Beth oedd yr effaith gafodd rhain? A newidiodd unrhyw beth o ganlyniad i hyn?*

## **YN GYFFREDINOL**

13. Gan ystyried eich profiad chi eich hun fel cynorthwydd personol, beth sy'n gweithio'n dda?

*Awgrymiadau: beth sydd yna, o'ch profiad chi, sy'n gwneud iddo weithio'n dda? A oes gennych chi unrhyw enghreifftiau o arferion da?*

14. Pa heriau ydych chi wedi eu profi fel CP?

*Awgrymiadau: ystyriwch eich rôl yn gyffredinol fel CP*

15. Beth fydddech chi'n ei ddweud ydy'r newidiadau pwysicaf a fyddai'n gwella'ch profiad fel Cynorthwydd Personol?

*Awgrymiadau: Beth fyddai effaith y newidiadau hyn? Ar ba ffurf byddai'r rhain?*

16. A oes yna unrhyw beth arall yr hoffech ei ddweud wrthyf am eich profiad fel Cynorthwydd Personol?

## Siediwl cyfweiliad Cyflogwr

### BOD YN GYFLOGWR

1. A allwch chi ddweud wrthyf pryd a sut y daethoch chi'n gyflogwr?

*Awgrymiadau: Faint oeddech chi'n ei wybod am rôl cyflogwr cyn i chi ddechrau? Pa mor hawdd oedd cael gafael ar y wybodaeth hon? Beth oedd yr amgylchiadau arweiniodd i chi gael Taliad Uniongyrchol? Ers pryd ydych chi wedi bod yn gyflogwr? Faint o Gynorthwywyr Personol ydych chi wedi eu cyflogi ac am ba hyd?*

2. Beth mae bod yn gyflogwr yn ei olygu?

*Awgrymiadau: Dyletswyddau, cyfrifoldebau.*

3. Pa ffactorau ydych chi'n eu hystyried pan fyddwch chi'n gwneud penderfyniadau ynghylch pwy ydych chi am ei gyflogi?

*Awgrymiadau: Pa mor rydd ydych i gael gwneud y dewis?*

### RHEOLAETH

4. I ba raddau ydych chi'n teimlo bod gennych chi reolaeth dros y cymorth rydych chi'n ei dderbyn?

*Awgrymiadau: Pam bod / Pam nad oes gennych y rheolaeth?*

5. I ba raddau mae eich profiad fel cyflogwr wedi gwireddu'r addewid o gael mwy o reolaeth sy'n aml yn gysylltiedig â Thaliadau Uniongyrchol?

*Awgrymiadau: Pam ei fod / pam nad ydy e? Allwch chi roi enghraifft?*

6. Pa ganlyniadau ydych chi wedi gallu eu cyflawni fel cyflogwr Cynorthwydd neu Gynorthwywyr Personol?

*Awgrymiadau: Meddyliwch am y gwahaniaethau rhwng bod mewn rheolaeth trwy Daliadau Personol yn hytrach na chael eich cefnogi gan asiantaeth gofal? I ba raddau y byddech chi wedi gallu (neu ddim yn gallu) cyflawni'r canlyniadau hyn gyda mathau eraill o gymorth? Sut mae hyn yn cymharu â mathau eraill o ofal y gallech fod wedi'i dderbyn?*

### CYMORTH AR EICH CYFER CHI

7. I ba raddau ydych chi'n teimlo eich bod yn meddu ar y sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen ar gyfer eich rôl?

*Awgrymiadau: Pa mor barod oeddech chi'n teimlo pan wnaethoch chi ymgymryd â'r rôl ar y dechrau? Pa hyfforddiant ydych chi wedi'i gwblhau? Os felly ym mha ffordd? Os na wnaethoch hynny, pam lai?*

8. I ba raddau ydych chi'n teimlo eich bod yn cael cefnogaeth yn eich rôl?

*Awgrymiadau: Pa gefnogaeth sydd ar gael os ydych chi ei angen? Pa gymorth (os o gwbl) wnaethoch chi ei dderbyn/rydych chi'n parhau i'w dderbyn? Pa fath o gefnogaeth ydych chi'n ei ddernyn ar gyfer eich anghenion cymorth? Pa mor hawdd ydy cael gafael ar y gefnogaeth? Ydy hyn wedi newid dros amser?*

9. Beth ellid ei wneud yn wahanol i'ch cefnogi'n well gydag unrhyw heriau yr ydych chi wedi'u profi?

*Awgrymiadau: sut fath o gefnogaeth fyddai hynny, a sut byddai modd darparu hwnnw?*

## **RECRIWTIO A CHADW**

10. Pa mor hawdd i chi oedd recriwtio cyflogai?

*Awgrymiadau: Beth oedd y rhwystrau a'r galluogwyr? Enghreifftiau o arferion da.*

11. Beth oedd y ffactorau achosodd heriau i chi o ran cadw eich cyflogai?

*Awgrymiadau: Yn eich profiad chi, beth oedd yr heriau? Enghreifftiau o arferion da.*

12. Beth ydych chi'n ei wneud fel cyflogwr i sicrhau bod hawliau cyflogaeth eich gweithwyr yn cael eu cadw?

*Awgrymiadau: Sut ydych chi'n gweld eich rôl? Pa asesiadau (e.e., iechyd a diogelwch) ydych chi wedi'u gwneud? Beth ydy'r berthynas rhwng sgiliau, hyfforddiant, recriwtio a chadw? Pwysigrwydd contractau 'templed'. Rôl gwahanol fathau o gontractau?*

## **MATERION YNGLŶN Â COVID-19**

13. I ba raddau mae pandemig COVID-19 wedi cael effaith ar y cymorth rydych chi'n ei dderbyn?

14. I ba raddau mae pandemig COVID-19 wedi cael effaith ar eich rôl fel cyflogwr?

15. A fu unrhyw ganlyniadau anfwriadol yn gysylltiedig â COVID-19?

*Awgrymiadau: Os felly, beth ydyn nhw? Beth oedd yr effaith gafodd rhain? A newidiodd unrhyw beth o ganlyniad i hyn?*

## **YN GYFFREDINOL**

16. Gan ystyried eich profiad eich hun fel cyflogwr, beth sy'n gweithio'n dda?

*Awgrymiadau: Beth ynglŷn ag e sy'n gweithio'n dda? Oes gennych chi enghreifftiau o arferion da?*

17. Pa heriau gawsoch chi fel cyflogwr?

*Awgrymiadau: Meddyliwch yn gyffredinol am eich rôl fel cyflogwr*

18. Beth fyddech chi'n ei ddweud ydy'r newidiadau pwysicaf a fyddai'n gwella'ch profiad fel cyflogwr?

*Awgrymiadau: Beth fyddai effaith y newidiadau hyn? Ar ba ffurf byddai'r rhain?*

19. Oes yna unrhyw beth arall yr hoffech ei ddweud wrthyf am eich profiad fel cyflogwr?



## Siediwl cyfweiliadau rhanddeiliaid allweddol

1. Allwch chi ddisgrifio eich rôl / cyfrifoldeb o fewn eich sefydliad?

*Awgrymiadau: beth mae eich swyddogaeth yn ei olygu, sut mae eich rôl yn rhyngweithio gyda rhai sy'n derbyn Taliadau Uniongyrchol/ rhai sy'n Gynorthwywyr Personol.*

2. Pa fath o gefnogaeth mae eich sefydliad yn ei ddarparu i Gynorthwywyr Personol/ i rai sy'n derbyn TU?
3. Beth sy'n gweithio'n dda / ddim yn gweithio cystal am y cymorth mae eich sefydliad sy'n darparu ar gyfer Cynorthwywyr Personol/ i rai sy'n derbyn Taliadau Uniongyrchol?

*Awgrym: Pam ei fod yn gweithio'n dda / pam na weithiodd cystal? Oes gennych chi enghraifft?*

4. I ba raddau mae pandemig COVID-19 wedi effeithio ar y cymorth rydych chi'n ddarparu i'r Cynorthwywyr Personol/ i rai sy'n derbyn Taliadau Uniongyrchol?

*Awgrym: Os ydy hyn i gyd wedi newid, sut oedd pethau cyn hyn a sut mae'n cymharu gyda'r sefyllfa ar hyn o bryd?*

5. Beth sy'n gweithio i Gynorthwywyr Personol/ i rai sy'n derbyn TU?

*Awgrym: pam bod hyn yn gweithio'n dda? Allwch chi gynnig enghraifft?*

6. Beth oedd yr heriau allweddol oedd yn wynebu Cynorthwywyr Personol/ y rhai sy'n derbyn TU?

*Awgrym: pa effaith gafodd y rhain? Sut mae eu goresgyn?*

7. Beth (os o gwbl) ellid ei wneud yn wahanol i wella'r gefnogaeth i'r Cynorthwywyr Personol / i rai sy'n derbyn TU?

*Awgrymiadau: beth sydd ar goll? Pa wahaniaeth a wnâi hyn?*

8. Oes gennych chi enghreifftiau o 'arferion da' o ran y cymorth a gynigwyd i Gynorthwywyr Personol/ i rai sy'n derbyn Taliadau Uniongyrchol?

*Awgrym: Pa wahaniaeth wnaeth y rhain (os o gwbl)?*

9. Diolch i chi. Oes yna unrhyw beth arall hoffech chi ychwanegu nad ydyn ni wedi sôn amdano?