Rhoi diwedd ar ddigartrefedd yng Nghymru: Gweithlu cadarn a werthfawrogir

Adroddiad gan y Bwrdd Cynghori Cenedlaethol ar Roi Diwedd ar Ddigartrefedd

Hydref 2025



Cynnwys

Cyflwyniad: Ymrwymiad o ran y gweithlu i danategu'r uchelgais i roi diwedd ar ddigartrefedd 3

Cyflog teg i weithwyr digartrefedd a chymorth tai yng Nghymru 8

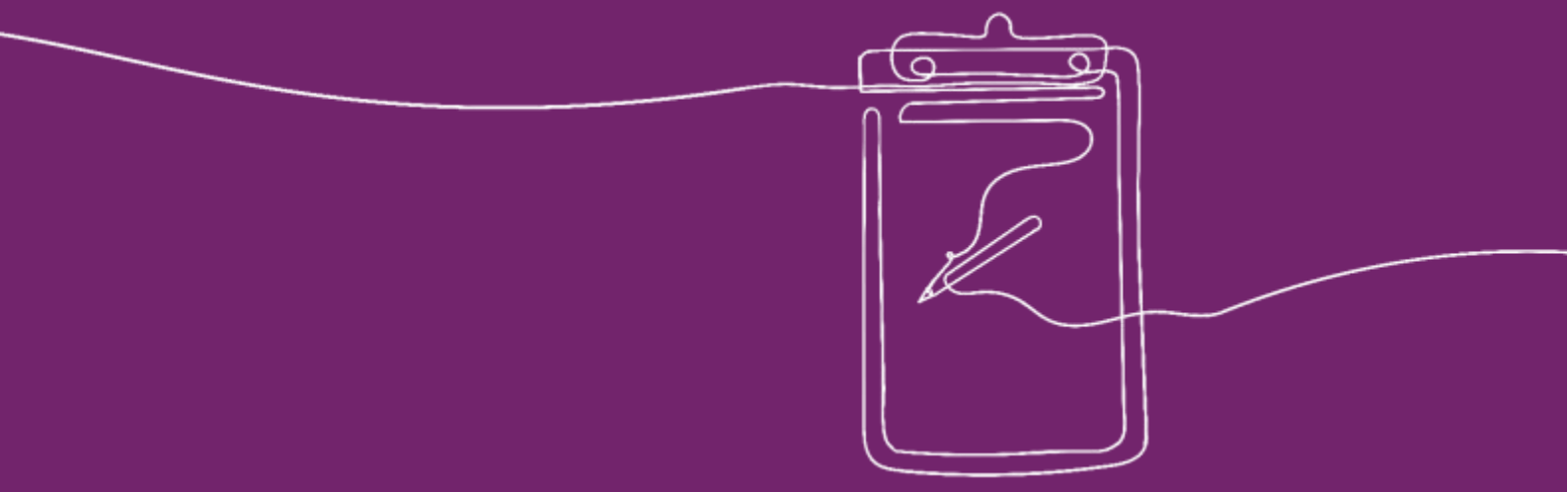
Systemau cymorth i weithwyr digartrefedd a chymorth tai yng Nghymru 17

Hyfforddiant a chymwysterau i weithwyr digartrefedd a chymorth tai yng Nghymru 26

Comisiynu i greu gweithlu cadarn a werthfawrogir 38

Atodiad 1: Datblygu gweithlu cadarn a werthfawrogir: Barn o Rwydwaith Rheng Flaen Cymru 47

Cyflwyniad: Ymrwymiad o ran y gweithlu i danategu'r uchelgais i roi diwedd ar ddigartrefedd



1. Cefndir polisi

1.1. Fe sefydlodd Llywodraeth Cymru Gomisiwn Gwaith Teg yn 2018, a gyhoeddodd ei adroddiad yn 2019. Roedd maniffesto Llafur Cymru ar gyfer etholiad y Senedd yn 2021 yn ymrwymo i 'ganlyn arni ag argymhellion y Comisiwn Gwaith Teg a gwneud Cymru'n Genedl Gwaith Teg go iawn'. Yn dilyn yr etholiad, fe gyhoeddodd Llywodraeth newydd Cymru ei Rhaglen Lywodraethu, a oedd yn ymrwymo i greu economi yn seiliedig ar egwyddorion gwaith teg a chanlyn arni ag argymhellion y Comisiwn Gwaith Teg. Ers hynny mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi canllaw i Waith Teg.

1.2. Yn 2021, fe wnaeth Llywodraeth Cymru hefyd gyhoeddi ei Chynllun Gweithredu ar Roi Diwedd ar Ddigartrefedd, a oedd yn ymrwymo i 'Ddatblygu gweithlu cadarn a werthfawrogir, ac a gydnabyddir am ei arbenigedd', gan gydnabod bod y gweithlu'n hollbwysig i wireddu'r uchelgais i roi diwedd ar ddigartrefedd. Fe atgyfnerthwyd hyn gan y ffaith bod yr ymrwymiad hwn wedi'i gynnwys fel un o'r chwe deilliant strategol yn y Fframwaith Canlyniadau ar gyfer Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd. Fe wnaeth y Bwrdd Cynghori Cenedlaethol ar Roi Diwedd ar Ddigartrefedd sefydlu Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu i ganlyn arni â gwaith ar y mater hwn a datblygu argymhellion ar gyfer y Bwrdd a Gweinidogion. Cafodd barn gweithwyr digartrefedd a chymorth tai rheng flaen ei chasglu a'i hystyried gan y grŵp, gan arwain at gyfres o ffrydiau gwaith â ffocws ar gyflog, cymorth, hyfforddiant a chymwysterau, recriwtio a chadw, a chomisiynu. Mae'r canfyddiadau a'r argymhellion a ddaeth i'r amlwg o'r ffrydiau gwaith hyn wedi arwain at ddatblygu gweledigaeth ar gyfer creu 'gweithlu cadarn a werthfawrogir'.

1.3. Yn haf 2024, fe wnaeth tîm Ymchwil Tai Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi Llywodraeth Cymru gyhoeddi'r adroddiad Fframwaith Canlyniadau ar gyfer Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd: Arolwg Gweithlu 2024, sy'n bwydo i mewn i Bennod 6 yr Adroddiad Sylfaenol (Canlyniad Strategol 4: Gweithlu digartrefedd a chymorth tai cadarn a werthfawrogir, ac a gydnabyddir am ei arbenigedd). Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn darparu adborth gwerthfawr sy'n ategu'r angen i ddatblygu a chyflawni camau gweithredu i ddarparu gweithlu sy'n teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi a'i gefnogi.

2. Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu

2.1. Ym mis Mawrth 2020 fe gyhoeddodd y Grŵp Gweithredu ar Ddigartrefedd ei ail adroddiad ar y fframwaith o bolisïau, dulliau a chynlluniau i roi diwedd ar ddigartrefedd yng Nghymru. Fe gyflwynodd yr adroddiad nifer o argymhellion i Lywodraeth Cymru, gan gynnwys:

- Cyflog priodol a chydnabyddiaeth briodol i gymwyseddau
- Mwy o sicrwydd swydd a chyfleoedd gyrfa
- Hyfforddiant gwell / achrededig trwy ddatblygu safonau galwedigaethol cenedlaethol
- Digon o amser ac adnoddau ar gyfer goruchwyliaeth broffesiynol, cymorth therapiwtig ac adfyfyrio, gan gynnwys rhaglen i fynd i'r afael â thrawma dirprwyol a'i atal (gan gynnwys prosesau i gael ôl-drafodaeth gyda staff ar ôl digwyddiadau difrifol)

2.2. Ar ôl hyn fe gyhoeddwyd Cynllun Gweithredu Llywodraeth Cymru ar Roi Diwedd ar Ddigartrefedd, sy'n cynnwys y cam gweithredu canlynol:

Datblygu gweithlu cadarn a werthfawrogir, ac a gydnabyddir am ei arbenigedd

Bydd Llywodraeth Cymru yn comisiynu gwaith ar y cyd â phartneriaid i ddatblygu fframwaith recriwtio, hyfforddi a datblygu'r gweithlu ar gyfer staff digartrefedd a chymorth tai. Bydd y gwaith hwn yn hyrwyddo'r sector fel gyrfa ac yn ystyried sut y gallwn roi dull wedi'i lywio gan seicoleg ar waith ar draws gwasanaethau tai. Bydd y fframwaith yn tynnu sylw at y modd rydym yn dylanwadu

ar ddiwylliannau ar draws strwythurau llywodraethu, ariannu a chomisiynu yn ogystal â thimau rheng flaen yn y sector.

2.3. Ar ddiwedd 2021, fe wnaeth y Bwrdd Cynghori Cenedlaethol ar Roi Diwedd ar Ddigartrefedd sefydlu Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu i gynghori Llywodraeth Cymru ynghylch sut i roi'r argymhellion gan y Grŵp Gweithredu ar Ddigartrefedd a oedd yn gysylltiedig â'r gweithlu ar waith. Caiff y grŵp hwn ei gadeirio gan Brif Weithredwr Clwyd Alyn, Clare Budden, a gefnogir gan Is-adran Polisi Tai Llywodraeth Cymru, ac mae'n cynnwys cynrychiolwyr o lywodraeth leol a darparwyr gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai yng Nghymru.

2.4. Roedd ar Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu eisiau sicrhau bod ei waith wedi'i wreiddio ym mhrofiadau gweithwyr rheng flaen. Yn y cyfarfod cyntaf, fe benderfynodd aelodau y dylai Cymorth Cymru ymgysylltu â gweithwyr rheng flaen trwy Rwydwaith Rheng Flaen Cymru. Yn ystod mis Rhagfyr, fe gynhaliodd Cymorth chwe chyfarfod ar-lein i weithwyr rheng flaen rannu eu barn ynglŷn â heriau o ran y gweithlu ac fe luniodd adroddiad ar gyfer Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu (Atodiad 1). Cafodd yr adroddiad hwn ei ystyried yn nhrydydd cyfarfod y grŵp ac fe oleuodd y ffrydiau gwaith a sefydlwyd i ddatblygu argymhellion ar gyfer y Bwrdd Cynghori Cenedlaethol ar Roi Diwedd ar Ddigartrefedd.

2.5. Fe sefydlodd Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu bum is-grŵp i ganolbwyntio ar elfennau penodol o argymhellion y Grŵp Gweithredu ar Ddigartrefedd.

- Cyflog
- Cymorth i staff
- Recriwtio a chadw
- Hyfforddiant a chymwysterau
- Comisiynu

2.6. Fe gynhyrchodd pedwar o'r is-grwpiau hyn adroddiadau sy'n cynnwys argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru a rhanddeiliaid eraill. Mae'r rhain yn bodoli fel penodau unigol yn ei adroddiad terfynol. Fe gyhoeddodd y pumed is-grŵp, a oedd â ffocws ar recriwtio a chadw, adroddiad arfer da i gefnogi'r sector, nad yw wedi cael ei gynnwys yn yr adroddiad hwn.

Cwmpas yr adroddiad

2.7. Mae'r gweithlu digartrefedd a chymorth tai yn fawr ac amrywiol o ran ei natur. Er bod y mwyafrif o'r rolau'n cael eu hariannu â'r Grant Cymorth Tai, mae rhan hollbwysig o'r gweithlu'n cael ei hariannu â'r Grant Atal Digartrefedd a'r Grant Cynnal Refeniw. Ceir rolau pwysig eraill a ariennir ac a gyd-ariennir o ffynonellau eraill, yn enwedig y rhai sy'n cefnogi pobl ifanc, pobl ag anabledd dysgu, ffoaduriaid a cheiswyr lloches, a goroeswyr trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

2.8. Mae gweithwyr rheng flaen a sefydliadau a ariennir â'r Grant Cymorth Tai, y Grant Atal Digartrefedd, a'r Grant Cynnal Refeniw i gyd wedi bod yn rhan o ddatblygu'r adroddiad hwn a'i argymhellion, trwy aelodaeth o'r grŵp a'i is-grwpiau, digwyddiadau ymgysylltu ac arolygon. Fodd bynnag, ceir rhai rhannau o'r adroddiad hwn, megis y bennod ar gyflog, sydd wedi dibynnu'n bennaf ar ddata gan wasanaethau a ariennir â'r Grant Cymorth Tai. Ceir eraill, megis y bennod ar hyfforddiant a chymwysterau, sydd wedi rhoi ystyriaeth yn bennaf i rolau 'gweithwyr cymorth' a ariennir â'r Grant Cymorth Tai a'r Grant Atal Digartrefedd, yn hytrach na rolau mwy arbenigol megis gweithwyr cyngor ar dai. Fodd bynnag, dylai egwyddorion cyflog teg, cefnogi staff, a darparu hyfforddiant priodol o ansawdd da fod yn berthnasol i bob rôl ar draws y sector.

2.9. Mae'r adroddiad hwn yn cwmpasu ystod eang iawn o faterion a dylai'r mwyafrif o'i argymhellion fod yn berthnasol i'r gweithlu cyfan. Fodd bynnag, rydym wedi ystyried ble y gall rhaglenni grantiau a ffrydiau ariannu gael eu defnyddio gan Lywodraeth Cymru i gyflawni'r newidiadau gofynnol i gydnabod a chefnogi'r gweithlu'n well. Rydym wedi ceisio bod yn glir ble y mae'r argymhellion yn berthnasol i raglenni grantiau neu ffrydiau ariannu penodol, a ble y mae'r argymhellion yn berthnasol i'r gweithlu ehangach.

3. Ymrwymiad i danategu'r uchelgais i roi diwedd ar ddigartrefedd

Yr ymrwymiad sy'n ofynnol gan Lywodraeth Cymru

3.1. Mae gweithlu cadarn a werthfawrogir yn hanfodol er mwyn i Gymru wireddu'r uchelgais i roi diwedd ar ddigartrefedd. Mae'r adroddiad hwn yn nodi'r llwybr tuag at gyflawni hyn, ac yn gofyn am yr ymrwymiad canlynol gan Lywodraeth Cymru:

3.2. Cyflawni gweithlu digartrefedd a chymorth tai cadarn a werthfawrogir lle mae pobl:

- Yn cael eu gwobrwyo'n deg am y gwaith medrus y maent yn ei wneud, sy'n newid bywydau
- Yn cael eu cynorthwyo i ffynnu mewn amgylchedd gwaith diogel, iach, cynhwysol, sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol
- Yn meddu ar sicrwydd yn eu rolau, gan gael eu cynorthwyo i ddatblygu a chan allu camu ymlaen
- Yn cael eu cydnabod a'u parchu gan gyflogwyr, gwasanaethau a llywodraeth, a'r rheiny'n gwrando arnynt

3.3. Bydd cyflawni'r ymrwymiad hwn yn sicrhau bod y gweithlu'n cael ei gydnabod a'i werthfawrogi am y gwaith a wna; ac mae hyn yn ofyniad allweddol ar gyfer gwireddu uchelgais ac amcanion polisi Llywodraeth Cymru i sicrhau bod digartrefedd yn rhywbeth prin, byrhoedlog, na fydd yn cael ei ailadrodd, ac i wneud y trawsnewid i ailgartrefu'n gyflym.

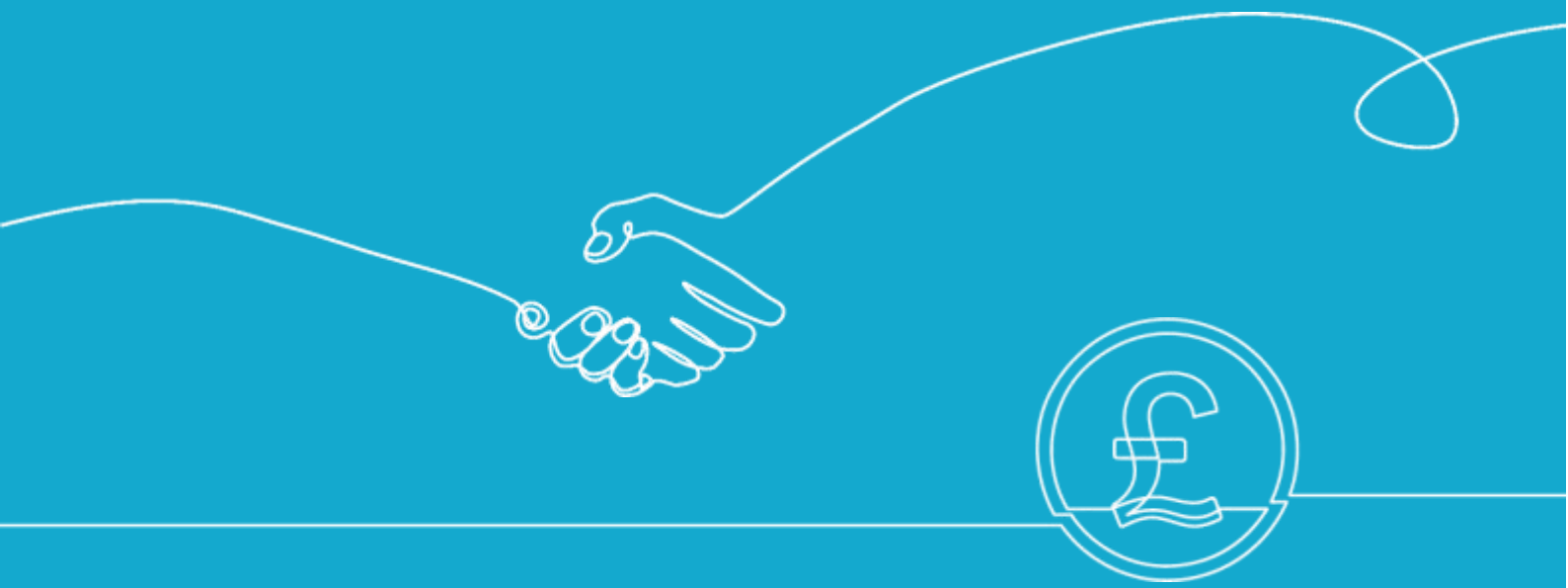
Blaenoriaethau penodol i gyflawni'r ymrwymiad

3.4. Mae'r blaenoriaethau canlynol yn seiliedig ar gomisiynu gwasanaethau ar sail adennill costau llawn, gyda chyllid digonol ar gyfer cyflog teg, costau staffio, ymarfer adfyfyriol, a chymorth a hyfforddiant ar gyfer staff:

- **Gwobrwyo'n deg:** Dechrau gwaith cyn diwedd tymor presennol y Senedd i sefydlu llwybr at gyflog teg ar gyfer gweithwyr digartrefedd a chymorth tai, gan amcanu at gyflawni cyflog sy'n cyd-fynd â rolau sy'n debyg o ran dwyster, cymhlethdod a sgiliau (~£30k yn unol â'r canfyddiadau yn yr adroddiad ar gyflog) erbyn diwedd tymor nesaf y Senedd. Dylai hyn gynnwys cynnal gwahaniaethau priodol a dylai gael ei gyflawni trwy setliadau cyllid, telerau ac amodau grantiau, canllawiau polisi/comisiynu, a mecanweithiau adrodd. Dylid gweithredu ar unwaith i sicrhau bod y Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael ei ariannu'n llawn a'i ddarparu yn yr holl wasanaethau digartrefedd a chymorth tai a gomisiynir.
- **Cymorth:** Sicrhau bod yr holl staff yn gallu gweithio mewn amgylchedd gwaith diogel, iach, cynhwysol, sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol. Mae hyn yn cynnwys gwreiddio a sicrhau mynediad at ymarfer adfyfyriol a rhoi cymorth priodol i staff gynnal eu llesiant ac ymdrin ag effaith trawma dirprwyedig a digwyddiadau trawmatig. Bydd hyn yn cael ei gyflawni trwy setliadau cyllid, telerau ac amodau grantiau, canllawiau polisi/comisiynu, a mecanweithiau adrodd i sicrhau bod awdurdodau lleol yn darparu digon o gyllid ac amser ar gyfer hyn mewn contractau a gomisiynir.

- **Sicrwydd:** Darparu mwy o sicrwydd swydd a sicrwydd o ran hyd cyflogaeth; gan alluogi pobl i gynllunio eu bywydau. Bydd hyn yn cael ei gyflawni trwy bennu cyllidebau dangosol ar gyfer y Grant Cymorth Tai a'r Grant Atal Digartrefedd trwy gydol oes tymor llywodraeth, gan ddarparu mwy o sicrwydd a hyder i bennu contractau tymor hwy ar gyfer comisiynwyr a darparwyr.
- **Datblygiad gyrfa:** Galluogi cyfle ar gyfer twf a datblygiad gyrfa trwy ddatblygu fframwaith sgiliau a chydnabyddiaeth ar gyfer y sector digartrefedd a thai sy'n cynnwys llwybr gyrfa a chyfleoedd i gael hyfforddiant, gwasanaeth cymell a chymwysterau i alluogi'r gweithlu i bontio i ddull ailgartrefu'n gyflym. Bydd hyn yn cael ei ategu gan setliadau cyllid, telerau ac amodau grantiau, canllawiau polisi/comisiynu, a mecanweithiau adrodd i sicrhau bod awdurdodau lleol yn darparu'r cyllid ac amser ar gyfer hyn mewn contractau a gomisiynir.
- **Cydnabyddiaeth:** Parhau i wrando ar weithwyr rheng flaen, ac ymgysylltu â hwy, wrth ddatblygu polisi a deddfwriaeth. Cydnabod rolau pwysig y gweithwyr hyn o ran atal digartrefedd ac ar draws ystod eang o feysydd polisi cyhoeddus, a hyrwyddo hyn o fewn llywodraeth ac yn allanol.

Cyflog teg i weithwyr digartrefedd a chymorth tai yng Nghymru



4. Cyflwyniad

4.1. Mae tystiolaeth a gasglwyd dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf wedi dangos yn gyson bod cyflog isel wedi gwthio gweithwyr digartrefedd a chymorth tai rheng flaen yn nes at dlodi, gyda llawer yn ei chael hi'n anodd talu eu rhent a'u biliau, a rhai'n wynebu risg o ddigartrefedd eu hunain.

4.2. Yn ogystal â'r effaith ar aelodau unigol o staff, mae cyflog isel wedi arwain at lefelau uchel o drosiant staff hefyd, gyda phobl yn gallu dod o hyd i waith â chyflog uwch, a hwnnw'n aml yn waith â llai o straen, mewn sectorau eraill. Mae hyn yn cael effaith sylweddol ar sefydliadau sydd wedi buddsoddi mewn recriwtio a hyfforddi staff. Mae hefyd yn cael effaith negyddol ar bobl sy'n defnyddio gwasanaethau, sy'n aml yn ei chael hi'n anodd meithrin ymddiriedaeth ac sy'n gallu cael trosiant staff yn gythryblus a thrallodus.

4.3. Mae'n bwysig nodi y byddai darparwyr cymorth yn hoffi talu cyflog uwch o lawer i weithwyr cymorth, ond bod cyfyngiadau cyllid a phrosesau comisiynu wedi gwneud hyn yn anodd iawn.

Tystiolaeth o gyflog isel

4.4. Ym mis Ionawr 2023, fe gynhaliodd Cymorth Cymru arolwg gyda thros 600 o weithwyr digartrefedd a chymorth tai rheng flaen ynglŷn ag effaith yr argyfwng costau byw ar eu bywydau. Roedd y data yn dangos:

- bod 86% wedi dweud nad oeddent yn rhoi'r gwres ymlaen er mwyn arbed arian
- bod 56% yn ei chael hi'n anodd talu biliau
- bod 18% yn ei chael hi'n anodd talu eu rhent
- bod 12% yn teimlo'u bod yn wynebu mwy o risg o ddigartrefedd

4.5. Ym mis Rhagfyr 2023 fe gasglodd Cymorth Cymru a Cartrefi Cymunedol Cymru dystiolaeth gan wasanaethau digartrefedd a chymorth tai am y lefelau cyflog yn y sector. Roedd y dystiolaeth yn dynodi:

- bod 41% yn cael cyflog a oedd islaw'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol a oedd ar fin cael ei gyflwyno (a oedd i fod i ddod i rym ym mis Ebrill 2024)
- bod 67% yn cael cyflog a oedd islaw'r Cyflog Byw Gwirioneddol

4.6. Yn 2025, canfu arolwg y Rhwydwaith Rheng Flaen fod 53% o ymatebwyr o Gymru wedi cymryd gwaith ychwanegol am dâl i allu talu costau byw, ac mai dim ond 23% sy'n cytuno bod eu cyflog yn ddigon i dalu treuliau byw.

Camau diweddar i wella cyflog

4.7. Yn dilyn ymgyrch i wella cyflog gweithwyr rheng flaen yn y cyfnod cyn Cyllideb Derfynol Llywodraeth Cymru ar gyfer 2024/25, fe sicrhawyd cynnydd o £13m ar gyfer y Grant Cymorth Tai. Fe ysgrifennodd y Gweinidog Newid Hinsawdd at awdurdodau lleol gan eu cyfarwyddo i ddefnyddio'r cynnydd hwn i gynyddu cyflog staff rheng flaen.

> *"Mae'r cynnydd hwn yn cyfateb i gynnydd o oddeutu 7.8% yng nghyllid 'craidd' y Grant Cymorth Tai o £166,763,000 ac rwyf wedi dyrannu'r cyllid ychwanegol hwn gyda'r disgwyliad eglur iawn y dylai hwn gael ei ddefnyddio i ymdrin â phwysau cyflogau yn y lle cyntaf, a chynorthwyo comisiynwyr i gynorthwyo darparwyr i gyflawni ein hymrwymiad ehangach i Waith Teg a'r Cyflog Byw Gwirioneddol."*

4.8. Roedd cydnabyddiaeth na fyddai'r cynnydd o £13m yn ddigon i sicrhau y gellid talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i'r holl weithwyr; fodd bynnag, roedd hyn yn cael ei ystyried yn gam cyntaf pwysig yr oedd angen adeiladu arno mewn blynyddoedd dilynol.

4.9. Mewn arolwg o ddarparwyr cymorth sy'n cael cyllid o'r Grant Cymorth Tai, a gynhaliwyd ym mis Hydref 2024, dywedodd 91% eu bod yn talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol; fodd bynnag nid oedd 79% yn cael y cyllid gofynnol ac felly roeddent yn gorfod defnyddio incwm o ffynonellau eraill yn gymhorthdal ar gyfer y Cyflog Byw Gwirioneddol.

4.10. Roedd cyllideb Llywodraeth Cymru ar gyfer 2025/26 yn cynnwys cynnydd o £21 miliwn ar gyfer y Grant Cymorth Tai, a groesewir yn fawr gan y sector. Mae gweinidogion wedi nodi bod hwn wedi cael ei ddyrannu i 'gynorthwyo comisiynwyr i gynorthwyo'r sector i dalu costau uwch, megis talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol ac i roi cymorth i ateb galw a chymhlethdod uwch'. Fodd bynnag, mae'r newidiadau i gyfraniadau Yswiriant Gwladol cyflogwyr a gyhoeddwyd yn Natganiad yr Hydref gan Lywodraeth y DU yn debygol o lyncu cryn dipyn o'r £21 miliwn.

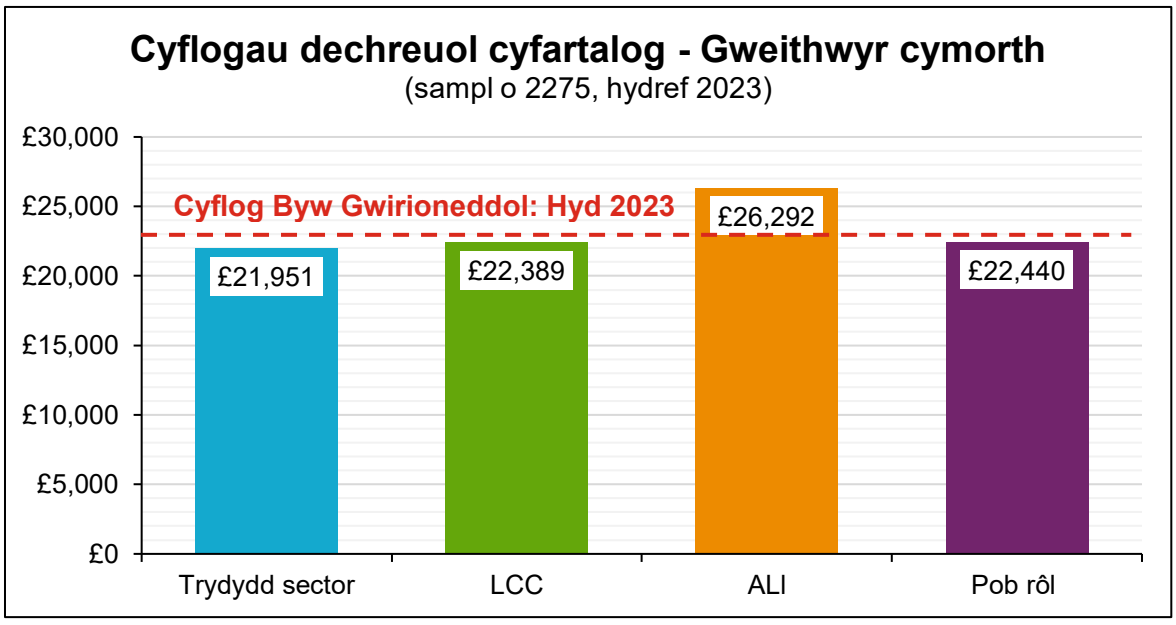
5. Casglu data: Y gweithlu digartrefedd a chymorth tai

5.1. Yn ystod hydref 2023, fe gasglwyd data cyflog ar y gweithlu digartrefedd a chymorth tai gan ddarparwyr cymorth yn y trydydd sector, cymdeithasau tai ac awdurdodau lleol. Mae'r mwyafrif o'r data'n debygol o fod o rolau a ariennir â'r Grant Cymorth Tai, ond roedd y cyfarwyddiadau a oedd yn cyd-fynd â'r arolwg yn annog sefydliadau i gynnwys rolau â chylch gwaith tebyg a ariennir o ffynonellau eraill, megis y Grant Atal Digartrefedd a'r Grant Cynnal Refeniw.

5.2. Mae'r mwyafrif o'r data'n ymwneud â rolau y gellid eu disgrifio fel rolau 'gweithwyr cymorth'. Cyfyngedig oedd y data ar gyfer mathau eraill o rolau ac felly mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio'n bennaf ar y data a'r argymhellion ar gyfer cyflog gweithwyr cymorth.

6. Cyflogau gweithwyr cymorth

6.1. Cafwyd data ar gyflogau gweithwyr cymorth gan 19 o ddarparwyr cymorth yn y trydydd sector, 10 cymdeithas dai a 9 awdurdod lleol. At ei gilydd, roedd y data'n cynrychioli 2275 o swyddi ar draws y sector. Canfuwyd mai £22,446 oedd y cyflog dechreuol cyfartalog, gydag amrywiadau rhwng y cyflogau cyfartalog a delir gan ddarparwyr yn y trydydd sector, cymdeithasau tai ac awdurdodau lleol (gweler y graff isod). I roi cyd-destun, ar 23 Hydref 2023, cyhoeddwyd mai £12 yr awr fyddai'r Cyflog Byw Gwirioneddol y tu allan i Lundain, sy'n cyfateb i £23,088, yn seiliedig ar wythnos waith 37 awr.

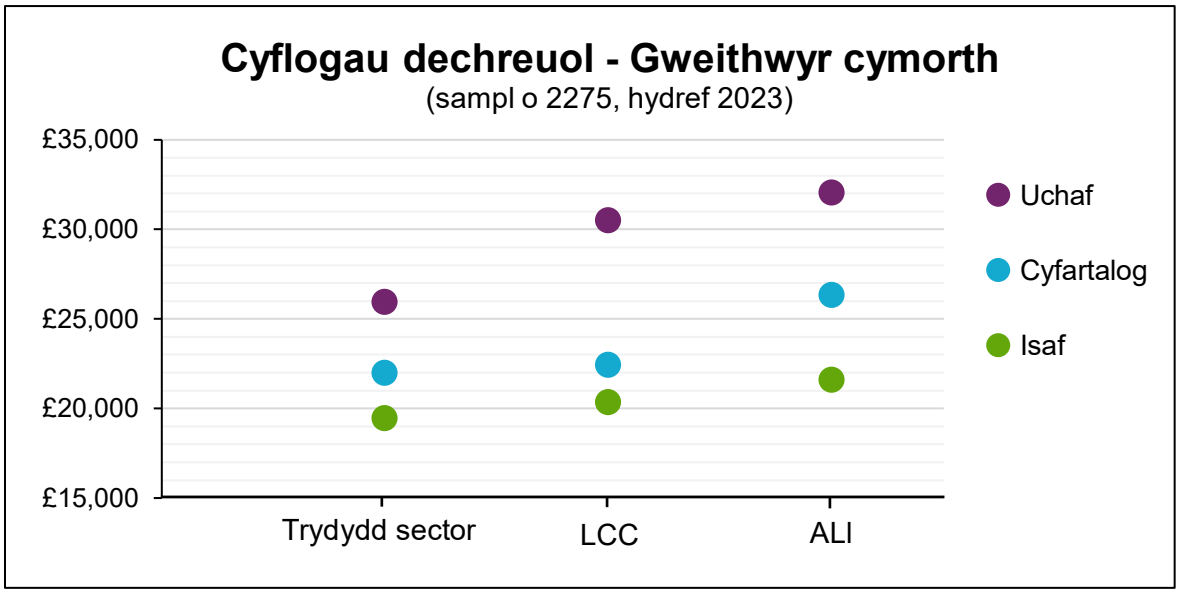


6.2. Mae'r tabl a graff canlynol yn dangos yr amrywiad rhwng y cyflogau isaf, uchaf a chyfartalog, gan ddibynnu pa fath o sefydliad sy'n rhedeg y gwasanaeth.

	Trydydd sector	LCC	ALI	Pob rôl
Cyflog dechreuol uchaf	£25,916	£30,471	£32,020	£32,020
Cyflog dechreuol cyfartalog	£21,951	£22,389	£26,292	£22,440
Cyflog dechreuol isaf	£19,432	£20,319	£21,575	£19,432

6.3. Dengys y data fod y cyflogau isaf yn y trydydd sector, lle mae sefydliadau'n debygol o gael y mwyafrif o'u cyllid o'r grant cymorth tai, a lle cyfyngir arnynt felly o ran yr hyn y maent yn gallu ei dalu â'r arian gan y gofynion a nodir yn ystod y broses gomisiynu. Mae'r cyflog mewn cymdeithasau tai ychydig bach yn uwch, lle gall fod cyfyngiadau o hyd ar y cyflogau oherwydd y cyllid sydd ar gael trwy'r broses gomisiynu, ond lle gellir defnyddio incwm o rannau eraill o'r sefydliad yn gymhorthdal ar eu cyfer. Mae'r cyflogau ar eu huchaf ar gyfer rolau gweithwyr cymorth mewn awdurdodau lleol. Mae hyn yn atgyfnerthu tystiolaeth anecdotaidd gan ddarparwyr cymorth yn y trydydd sector, sy'n dweud eu bod weithiau'n colli staff i rolau cyfatebol yn yr awdurdod lleol, sy'n talu cyflog uwch.

6.4. Mae'r graff isod hefyd yn dangos ystod y cyflogau, gan ddibynnu ar y math o sefydliad, gyda mwy o gyfyngiadau ar y trydydd sector o ran yr hyn y gall fforddio i'w dalu, o'i gymharu â LCC ac awdurdodau lleol. Dengys y graff hwn hefyd fod y lefel cyflog uchaf yn nata LCC yn allanolyn, gan bod y cyfartaledd yn llawer nes at y cyflog isaf.



7. Cyflogau ar gyfer rolau cymharol

7.1. Yn ogystal â dadansoddi data yn y sector digartrefedd a chymorth tai, roedd arnom hefyd eisiau darparu cymhariaeth â rolau tebyg yn y sector tai a'r tu allan iddo.

7.2. Yn gyntaf, mae'n bwynt pwysig o egwyddor y dylai gweithwyr digartrefedd a chymorth tai gael eu cydnabod a'u gwobrwyo'n deg am y swyddi y maent yn eu gwneud. Yn ail, gall unrhyw anghyfartalwch mewn cyflogau gael effaith negyddol ar recriwtio a chadw, ac felly ar ansawdd a pharhad gwasanaethau a ddarperir. Gall cadw'r un gweithiwr cymorth fod yn eithriadol o bwysig i bobl sydd wedi profi trawma ac wedi cael cam gan wasanaethau yn y gorffennol, a gall cadw aelod profiadol o staff fod yn amhrisiadwy ar gyfer rolau cymhleth a

heriol o'r fath. Yn anffodus, mae'n beth cyffredin i'r sector digartrefedd a chymorth tai golli aelodau gwerthfawr o staff, y maent wedi eu hyfforddi ac wedi buddsoddi ynddynt, i rolau â chyflog gwell mewn gwasanaethau tai neu wasanaethau cyhoeddus eraill.

Rolau cymdeithasau tai

7.3. Yn ystod mis Medi a mis Hydref 2024, fe gynhaliodd Cartrefi Cymunedol Cymru arolwg o gyflogau yn y sector tai cymdeithasol. Fe wnaeth deg ar hugain o gymdeithasau tai ddarparu data.

7.4. Rydym wedi adnabod rolau o fewn y set ddata hon sy'n debygol o fod ar yr un lefel hynafedd â gweithiwr cymorth. Fodd bynnag, dylid nodi bod y rolau hyn yn annhebygol o wynebu'r un lefel o ddwyster, cymhlethdod ac argyfwng o ddydd i ddydd, neu'r gofyniad i weithio oriau anghymdeithasol yn rheolaidd, o'i gymharu â gweithwyr digartrefedd a chymorth tai.

Teitl swydd	Adran	Cyflog cyfartalog
Swyddog / Ymgynghorydd Diogelwch Cymunedol	Gwasanaethau Cymunedol	£34,617
Swyddog (Gwasanaethau Cymunedol)	Gwasanaethau Cymunedol	£32,609
Swyddog Tenantiaid	Gwasanaethau Cymunedol	£31,788
Mentor / cymhellwr	Gwasanaethau Cymunedol	£28,819
Ymgynghorydd / cymhellwr	Cynhwysiant Ariannol	£31,294
Swyddog (Cynhwysiant Ariannol)	Cynhwysiant Ariannol	£34,011
Swyddog	Cynhwysiant Ariannol	£34,011
Swyddog Tai	Gwasanaethau Tai	£32,321

7.5. Y cyflog cyfartalog ar gyfer y rolau yn y tabl uchod yw £32,434.

7.6. Er bod y data hwn wedi cael ei gasglu oddeutu flwyddyn ar ôl y data yn yr adran flaenorol o'r adroddiad hwn, ceir gwahaniaeth sylweddol o oddeutu £10,000 rhwng cyflog dechreuol cyfartalog gweithiwr cymorth a'r cyflogau yn y tabl uchod.

Rolau mewn gwasanaethau cyhoeddus eraill

7.7. Fe wnaethom ddadansoddi data a gafwyd o wefan swyddi Indeed ym mis Ionawr 2025, trwy adnabod rolau wedi'u lleoli yng Nghymru a oedd i'w gweld yn debyg o ran natur a hynafedd i weithwyr digartrefedd a chymorth tai.

7.8. Fe geisiom ni beidio â chynnwys rolau clinigol / nyrsio a rolau lle datganwyd ei bod yn ofynnol meddu ar gymhwyster ffurfiol i ymgeisio am y rolau.

Teitl swydd	Math o sefydliad	Cyflog
Ymarferydd Cyfiawnder Ieuenctid	Awdurdod lleol	£35,235 - £39,513
Gweithiwr Allweddol Adsefydlu yn y Carchar	Trydydd sector	£23,000 - £24,000
Swyddog Cymorth	GLITEF	£24,202
Gweithiwr Achosion Cymorth Arbenigol Cymorth i Ddioddefwyr	Trydydd sector	£26,010
Rôl Cymorth yn y Carchar	GCaPhEF	£27,840

Swyddog Adfer ac Ymyrryd Preswyl	Awdurdod lleol	£28,770 - £31,364
Swyddog Gwasanaethau Prawf	GCaPhEF	£26,475 - £31,650
Swyddog Asesu Datrysiadau Tai	Awdurdod lleol	£31,586 - £35,235
Ymarferydd Cyfiawnder Troseddol / Defnyddio Sylweddau	G4S	£24,500 - £27,825
Gweithiwr Gofal a Chymorth	Awdurdod lleol	£27,711 - £29,572
Cynorthwyydd Gwaith Cymdeithasol – Gofal a Gynlluniwyd	Awdurdod lleol	£30,559 - £32,654
Gweithiwr Cymdeithasol – Llesiant Meddyliol	Awdurdod lleol	£34,314 - £39,513
Gweithiwr cymorth person ifanc / ar ffiniau gofal	Awdurdod lleol	£27,269 - £31,067
Cynorthwyydd Gwaith Cymdeithasol	Awdurdod lleol	£31,067 - £35,235
Uwch Weithiwr Cymorth Iechyd Meddwl	Trydydd sector	£34,000 - £36,000
Gweithiwr Datblygu Cymorth Cymheiriaid	Bwrdd Iechyd	£30,420 - £37,030
Swyddog Pontio Llesiant Iechyd Meddwl	Addysg bellach	£26,842 - £29,380
Gweithiwr Cymorth Iechyd Meddwl Cymunedol	Awdurdod lleol	£27,269 - £30,060
Swyddog Cymorth Lles	Aneglur	£28,917
Gweithiwr Cymorth – Gwasanaeth Gadael Gofal	Sector annibynnol	£24,440 - £32,708
Cynorthwyydd Gofal Iechyd – Iechyd Meddwl	Bwrdd Iechyd	£24,433 - £26,060
Gweithiwr Cymorth Celcio	Trydydd sector	£30,000
Uwch Gymhellwr Iechyd a Llesiant Meddyliol	Aneglur	£34,586
Gweithiwr Achosion Iechyd Meddwl	Trydydd sector	£25,584

7.9. Y cyflog dechreuol cyfartalog ar gyfer y rolau yn y tabl uchod yw £28,543. Er bod y data wedi cael ei gasglu oddeutu ddau fis ar bymtheg ar ôl y data gweithwyr cymorth, mae'r gwahaniaeth yn dal yn sylweddol, sef mwy na £6,000.

Casgliad

7.10. Mae'r data uchod yn darparu cymhariaeth ddefnyddiol ac yn dangos bod gweithwyr cymorth yn cael cyflog is o lawer na'u gweithwyr cyfatebol yn y sector tai a gwasanaethau cysylltiedig eraill yn y sector cyhoeddus a'r trydydd sector. Mae hyn yn ategu'r dystiolaeth anecdotaidd o'r sector digartrefedd a chymorth tai eu bod yn colli staff i rolau â chyflog gwell mewn rhannau eraill o'r sector tai neu wasanaethau cyhoeddus eraill. Daw hyn â chost i'r sefydliad – o ran costau recriwtio a chost hyfforddi staff sydd wedyn yn mynd â'u sgiliau i rywle arall – yn ogystal â chreu risg i ansawdd a pharhad y gwasanaethau a ddarperir.

8. Rolau rheoli

8.1. Yn ogystal â data a oedd yn ymwneud â rolau gweithwyr cymorth, roedd yr ymchwil hefyd yn cynnwys data ar rolau uwch mewn gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai. Fel a ddisgwyliwyd, roedd maint y sampl ar gyfer rolau uwch yn llawer llai, gyda 292 o rolau ar draws 14 o ddarparwyr yn y trydydd sector, 10 cymdeithas dai a 7 awdurdod lleol.

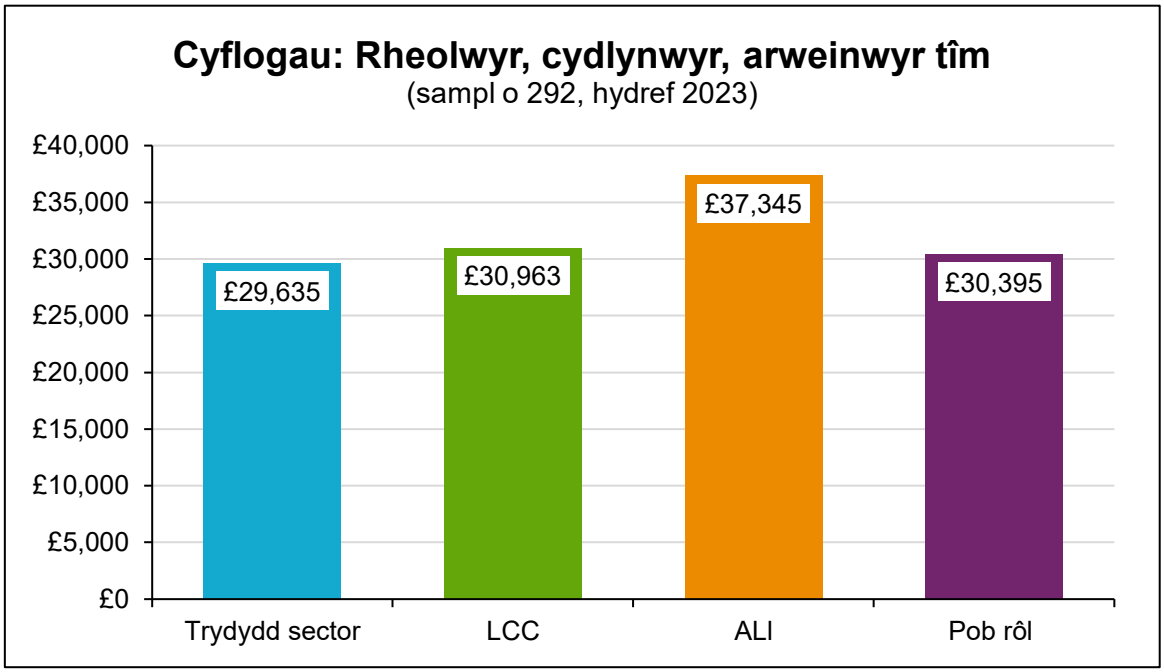
8.2. Hefyd, roedd amrywiadau sylweddol yn y rolau yn y categori hwn, oherwydd gwahanol feintiau a strwythurau sefydliadol. Mae gan y sefydliadau hynny sy'n gweithio gydag ardal un awdurdod lleol yn unig strwythur gwahanol iawn i'r rhai sy'n gweithio ar draws nifer fawr o awdurdodau lleol. Yn yr un modd, mae'n debygol y bydd swm y cyllid sydd ar gael trwy'r Grant Cymorth Tai'n dylanwadu'n drwm ar strwythur rheoli sefydliadau sydd wedi'u neilltuo'n llwyr i roi cymorth, tra gall sefydliadau sy'n darparu ystod ehangach o wasanaethau fod yn darparu cymhorthdal ar gyfer rolau rheoli i'w galluogi i gyd-fynd â strwythurau cyflog ar draws y sefydliad.

8.3. Roedd y rhan fwyaf o'r rolau a oedd wedi'u cynnwys i'w gweld fel pe baent yn gyfrifol am reoli tîm, gwasanaeth neu brosiect. Fodd bynnag, roedd rhai rolau a oedd i'w gweld fel pe baent yn rolau uwch byth mewn sefydliadau.

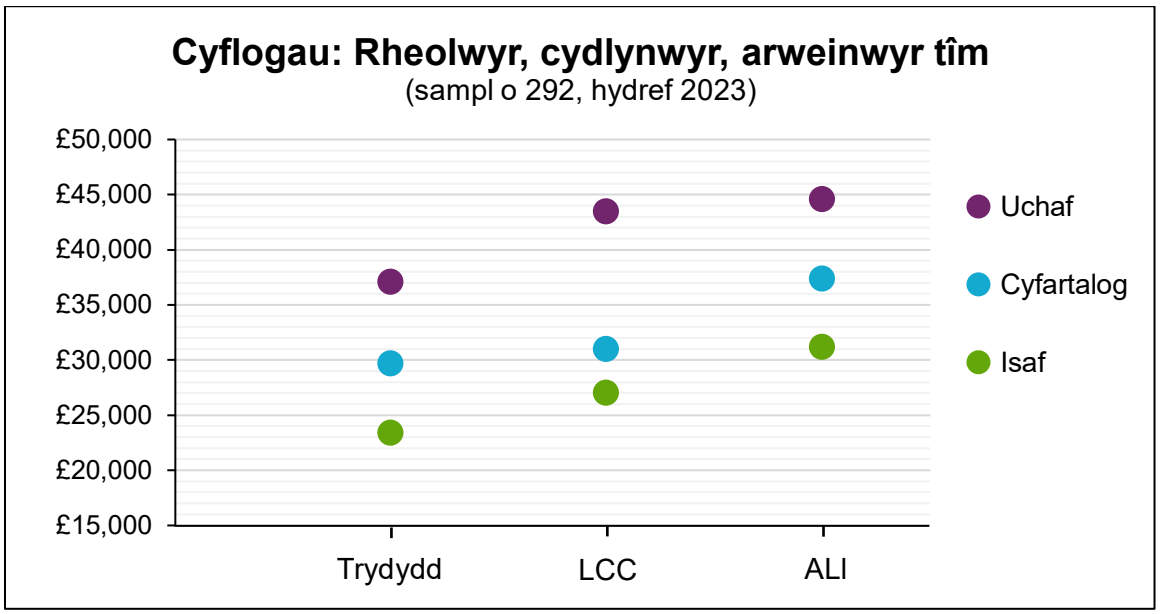
8.4. Roedd rolau'n cynnwys: Rheolwr Prosiect, Arweinydd Tîm, Rheolwr Gwasanaeth Cynorthwyol, Dirprwy Reolwr Gwasanaeth, Rheolwr Rhaglen, Rheolwr Gwasanaethau Tai, Rheolwr Gwasanaethau Cymorth, Cydlynydd Prosiect Tai yn Gyntaf, Rheolwr, Rheolwr Gwasanaeth, Cydlynydd Gwasanaeth, Rheolwr Tai â Chymorth, Cydlynydd Tai â Chymorth, Cydlynydd Ffoaduriaid, Rheolwr Gweithrediadau, Rheolwr Cynllun, Rheolwr Cymorth Llesiant, Cydlynydd, Rheolwr Cymorth Tai, Cydlynydd Cymorth Tai, Rheolwr Tîm Atal Digartrefedd, Rheolwr Tîm Tai yn Gyntaf, Arweinydd Tîm Llety Dros Dro, Arweinydd Tîm Opsiynau Tai, Arweinydd Tîm Cymorth Tai.

8.5. Mae hi felly'n anodd gwneud argymhellion ynghylch cyflogau uwchlaw lefel gweithiwr cymorth. Fodd bynnag, rydym wedi cynnwys y data er gwybodaeth.

8.6. Eto, dengys y data fod y cyflogau isaf i'w cael yn y trydydd sector, gyda chyflogau ychydig bach yn uwch mewn cymdeithasau tai, a'r uchaf mewn awdurdodau lleol.



	Trydydd sector	LCC	ALI	Pob rôl
Cyflog uchaf	£37,070	£43,460	£44,539	£44,539
Cyflog cyfartalog	£29,635	£30,432	£37,345	£30,253
Cyflog isaf	£23,363	£27,018	£31,151	£23,363



Gwahaniaethau cyflog

8.7. O ystyried yr amrywiad sylweddol mewn cyflogau ar lefel arweinydd tîm neu reolwr, fe benderfynom ni ei bod hi'n eithriadol o anodd gwneud argymhellion ynghylch lefel cyflogau rheolwyr. Mae gwahanol feintiau a strwythurau sefydliadau'n golygu ei bod hi'n annhebygol y bydd dull cyson.

8.8. Fodd bynnag, un maes a oedd yn haeddu ystyriaeth bellach yn ein tyb ni oedd pwysigrwydd cynnal gwahaniaethau cyflog rhwng gweithwyr rheng flaen a'u rheolwyr uniongyrchol. Mae hyn yn allweddol i sicrhau bod pobl yn cael eu hannog i ysgwyddo rhagor o gyfrifoldeb a her mewn sefydliad, ac yn bwysig iawn i ddarparu llwybr gyrfa a chadw staff o ansawdd da.

8.9. Mae'r tabl isod yn dangos y gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog gweithiwr cymorth a chyflog cyfartalog rheolwr a gymerwyd o'r data. Heblaw am ddata awdurdodau lleol, ymddengys fod y gwahaniaeth cyfartalog yn ~35% o gyflog gweithiwr cymorth.

	Trydydd sector	LCC	ALI	Pob rôl
Cyflog cyfartalog gweithiwr cymorth	£21,951	£22,389	£26,292	£22,440
Cyflog cyfartalog rheolwr / cydlynydd	£29,635	£30,432	£37,345	£30,253
Gwahaniaeth (£)	£7,684	£8,043	£11,053	£7,813
Gwahaniaeth (%)	35%	36%	42%	35%

8.10. Os bydd gwaith yn mynd rhagddo i gynyddu cyflog gweithwyr rheng flaen yn unol â'r argymhellion yn yr adroddiad hwn, yna dylid ystyried a ddylid mabwysiadu dull cyson o gynnal gwahaniaethau.

9. Argymhellion

9.1. Yn dilyn ystyried y data a amlinellir yn yr adroddiad hwn, mae Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu wedi cytuno ar yr argymhellion canlynol.

9.2. Er bod yr argymhellion yn cyfeirio'n benodol at y Grant Cymorth Tai a'r Grant Atal Digartrefedd, dylai Llywodraeth Cymru sicrhau cyfartalwch ar gyfer rolau cysylltiedig a ariennir gan rannau eraill o Lywodraeth Cymru, megis y rhai sy'n gysylltiedig â chefnogi ffoaduriaid a cheiswyr lloches, a goroeswyr trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol. Dylai Llywodraeth Cymru fod yn ymwybodol hefyd o rolau a ariennir o ffynonellau lluosog, a gweithio gydag adrannau eraill yn Llywodraeth Cymru i sicrhau hod y dull o ran cyflog teg yn cael ei ailadrodd ar draws ffrydiau ariannu perthnasol.

Tymor byr: 2025-26

9.3. Dylid casglu rhagor o dystiolaeth gan ddarparwyr a chomisiynwyr gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai i asesu i ba raddau y mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol a) yn cael ei dalu a b) yn cael ei ariannu'n llawn trwy'r Grant Cymorth Tai neu'r Grant Atal Digartrefedd.

9.4. Dylai Llywodraeth Cymru a chomisiynwyr mewn awdurdodau lleol sicrhau bod yr holl ddarparwyr gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai yn cael y cyllid sy'n ofynnol i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol o leiaf yn ystod 2026/27.

9.5. Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod y disgwyliad hwn yn cael ei gynnwys mewn canllawiau perthnasol ac yn nhelerau ac amodau'r grantiau.

9.6. Dylai comisiynwyr sicrhau bod y disgwyliad hwn yn cael ei gynnwys mewn contractau.

9.7. Dylai tystiolaeth bod hyn yn cael ei gyflawni gael ei chasglu gan ddarparwyr a chomisiynwyr gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai yn ystod hanner cyntaf 2026/27.

Tymor canolig: Y pum mlynedd nesaf

9.8. O ystyried cymhlethdod gwaith a wneir gan weithwyr digartrefedd a chymorth tai, dylai Llywodraeth Cymru nodi llwybr at gynnydd mwy sylweddol mewn cyflogau dros y pum mlynedd nesaf. Dylai lefelau cyflogau fod yn debyg i rolau sy'n gwneud lefelau tebyg o waith cymhleth, megis y rhai a amlinellir ym mhennod 4 (h.y. £28,500-£32,400 a chwyddiant ar ben hynny).

9.9. Dylai hyn gynnwys cynlluniau ar gyfer:

- cyllid ychwanegol i sicrhau bod cyflog yn gallu cael ei gynyddu heb leihau'r gwasanaeth a ddarperir
- ymrwymiad i orfodi hyn trwy ganllawiau gan Lywodraeth Cymru a thelerau ac amodau grantiau
- sicrhau bod prosesau comisiynu'n adlewyrchu isafswm cyfradd cyflog newydd ar gyfer gweithwyr digartrefedd a chymorth tai
- dileu'r anghyfartalwch rhwng cyflog mewn gwasanaethau a gomisiynir a gwasanaethau mewnol.
- disgwyliad bod gwahaniaethau ar gyfer rheolwyr uniongyrchol yn cael eu pennu ar gyfradd briodol

9.10. Dylai'r gwaith hwn gyd-fynd ag argymhellion Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu ar hyfforddiant a chymwysterau, sy'n cynnig nodi fframwaith sgiliau a hyfforddiant sy'n ategu cydnabyddiaeth i staff a datblygiad gyrfa staff yn y sector digartrefedd a chymorth tai.

Systemau cymorth i weithwyr digartrefedd a chymorth tai yng Nghymru



10. Cyflwyniad

10.1. Mae'r gweithlu digartrefedd a chymorth tai yn gwneud gwaith anhygoel o gymhleth mewn amgylchiadau eithriadol o heriol, yn cefnogi pobl â phrofiad o drawma, cam-drin domestig, camfanteisio, problemau iechyd meddwl a defnyddio sylweddau, gan eu helpu i ymdrin â systemau tai a lles a deddfwriaeth sy'n gymhleth, a hwythau'n aml yn gweithredu fel yr un person y gallant ddibynnu arno/arni.

10.2. Mae cefnogi pobl sydd wedi neu sydd wrthi'n profi digartrefedd yn waith sy'n gryn her yn emosiynol ac mae nifer o aelodau o staff yn dweud ei fod yn aml yn gallu achosi trawma. Mae'r dystiolaeth yn awgrymu nad oes digon o gymorth ar gael i weithwyr rheng flaen ar draws y sector digartrefedd a chymorth tai. Nid yw'r adnoddau ar gael i achosi newid ystyrlon i'r sefyllfa hon ychwaith.

10.3. Mae'r dyfyniadau canlynol gan weithwyr digartrefedd a chymorth tai rheng flaen yn dangos yr effaith ar eu hiechyd meddwl a'u llesiant, ac yn dangos yr angen am gymorth gwell:

"Mae'r swydd yn anos ac yn eich draenio'n emosiynol – mae'n eich cadw'n effro yn y nos."

"Does arnaf ddim eisiau bod yma mor hir fel nad oes ots gen i ond rwy'n dihuno am 3 yn y bore am fy mod yn poeni am y bobl yr ydym yn ceisio eu cefnogi, mae'n straen anferthol."

"Rwy'n cael rhyw fath o therapi ar hyn o bryd, am fy mod yn cael pyliau o banig, mae fy llwyth gwaith yn afresymol o fawr, rwy'n gwybod bod gen i'r wybodaeth a'r sgiliau i wneud y swydd, ond nid yr adnoddau."

"Mae'r llwyth gwaith wedi dyblu ers Covid, gan achosi llawer iawn o straen [...] Rwy'n mwynhau'r swydd ond mae'r ochr sy'n llawn straen wedi achosi'r pyliau o banig."

Astudiaeth Achos

8.30am 13 Awst 2022 – Roedd HB, gweithiwr iechyd, yn gweithio ar ei ben ei hun ar ddydd Sadwrn ac roedd rheswm ganddo dros gredu bod un or cleientiaid yn profi effeithiau niweidiol sylwedd. Yn unol â'r weithdrefn sefydliadol, fe gynhaliodd arsylwadau ar y cleient dan sylw. Am oddeutu 10:05am fe sylwodd HB ar ddirywiad amlwg yn ymgyflwyniad y cleient ac fe roddodd Naloxone iddynt a berodd i'r cleient ddod atynt eu hunain, ond roedd eu patrwm anadlu'n dal i fod yn broblem felly fe ffoniodd HB y gwasanaethau brys i ofyn am ambiwlans. Fe ddywedodd y triniwr galwadau wrth HB am aros gyda'r cleient, ac fe wnaeth hynny. Am 11:36 fe ffoniodd HB i gael diweddariad am yr ambiwlans a chafodd wybod bod yr alwad yn flaenoriaeth uchel, ac mai ef oedd y cyntaf ar y rhestr ond y byddai'n rhaid iddo aros am 2-5 awr i gael cymorth. Am 13:58pm, ffoniodd HB eto i hysbysu'r gwasanaethau brys ynghylch newid yn ymgyflwyniad y cleient a oedd bellach yn chwydu hylif brown tebyg i goffi ac fe'i cynghorwyd gan y triniwr galwadau i roi'r cleient yn yr ystum adfer.

Am 14:45 fe ffoniodd HB y triniwr galwadau brys eto gan bod y cleient wedi dechrau cael ffit. Tra'r oedd ar yr alwad cafodd y cleient ataliad y galon ac fe gyfarwyddwyd HB i roi CPR, ac fe wnaeth yntau hynny am oddeutu 14 munud nes bod ambiwlans wedi cyrraedd o'r diwedd. Gofynnwyd i HB gynorthwyo'r parafeddyg ag anadlau achub a chywasgiadau nes byddai meddygon yr Ambiwlans Awyr wedi cyrraedd.

Dilynodd HB bob proses a gweithdrefn yn gywir.

Datganwyd fod y cleient wedi marw am 17:01 o'r gloch.

Ffrwd waith systemau cymorth i staff

10.4. Mae'r ffrwd waith systemau cymorth i staff wedi'i bwriadu i adnabod arfer gorau a chyflwyno argymhellion i Lywodraeth Cymru i roi anogaeth a sicrhau bod yr holl weithwyr digartrefedd a chymorth tai yn cael y cymorth y mae ei angen arnynt i gyflawni eu rolau. Mae'r adroddiad

hwn yn cydnabod bod angen ystod o ddulliau i diwallu anghenion gweithwyr y mae arnynt angen gwahanol fathau o gymorth, ac mae hefyd yn ymwybodol o'r amrywiad yn yr adnoddau sydd ar gael i sefydliadau o wahanol fathau a meintiau sy'n gweithredu yn y sector digartrefedd a chymorth tai. Felly mae'r argymhellion a wneir gan y ffrwd waith hon yn ddibynnol ar yr amgylchedd comisiynu, a rhaid iddynt gael eu hategu gan ymdrechion i roi'r argymhellion a wnaed gan y ffrwd waith comisiynu ar waith.

10.5. Cadeiriwyd y ffrwd waith gan Brif Weithredwr Wallich, Lindsey Cordery-Bruce, ac roedd yn cynnwys cynrychiolwyr o'r trydydd sector, llywodraeth leol, a phobl â phrofiad penodol o gefnogi a chyflawni amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol.

10.6. Mae'r adroddiad hwn yn cynnig dadansoddiad byr, gan dynnu ar lenyddiaeth sector-benodol o Gymru i adnabod themâu a thueddiadau sy'n amlygu diffygion systemig a galwadau am newid. Darperir ystod o opsiynau a safonau awgrymedig i ddiffinio'n glir sut y gallai arfer da yn y maes hwn edrych yng Nghymru.

11. Dadansoddi Thematig:

11.1. Mae Dadansoddi Thematig yn dechneg ansoddol a ddefnyddir i gael mewnwelediadau a dehongliadau o gyfweliadau gyda chyfranogwyr ac i wella canfyddiadau o ddata holiaduron. Cyflawnir hyn trwy adnabod nodweddion tebyg a gwahaniaethau yn nehongliadau cyfranogwyr o brofiadau cyffredin. Ceir rhagor o wybodaeth am Ddadansoddi Thematig yma Thematic Analysis - an overview | ScienceDirect Topics

11.2. Dadansoddwyd y dogfennau canlynol:

- Howard, E., a Williams, J. (2021) Workload and Wellbeing: An insight into the experience of operational staff during COVID-19. The Housing Support Network.
- Powell, M. (2022). Developing a resilient and valued workforce: Views from The Frontline Network Wales. Cymorth Cymru.
- Schneider, C., Hobson, C.W., a Shelton, K.H. (2021). Grounding PIE in the Sky: Laying empirical foundations for a Psychologically Informed Environment to enhance wellbeing and practice in a homeless organisation. Health and Social care in the Community: Wiley, 1-11.
- CIHC (2021) Joining the Dots Part 2. Local Government Housing Professionals Survey Report. Tyfu Tai Cymru.
- Kennett, J., a McCausland, K. (2022) Relationships between professional quality of life and workplace induced trauma. The Wallich. Heb ei gyhoeddi.

Canfyddiadau Allweddol:

11.3. Mae canfyddiadau allweddol o'r adolygiad thematig yn cynnwys:

- Dywedodd y rhan fwyaf o staff eu bod yn cael boddhad proffesiynol o helpu pobl; fodd bynnag, os nad ydynt yn gallu helpu oherwydd diffyg tai, mae hyn yn cael effaith seicolegol negyddol
- Soniodd llawer am ormod o waith a mwy o achosion
- Roedd iechyd meddwl cleientiaid wedi gwaethygu
- Mwy o ymddygiad gwrthgymdeithasol a wynebu mwy o berygl
- "Mae'r swydd wedi mynd yn anos"
- Mae cyflogau'n isel
- Mae anghenion iechyd meddwl staff wedi cynyddu ers COVID
- Mae gweithio gartref yn dwyn manteision ond mae hefyd yn gallu arwain at arwahanrwydd

- Mae'n dod yn anos gwahanu rhwng y gwaith a'r cartref
- Mae straen drawmatig eilaidd yn ddangosydd arwyddocaol ar gyfer diffygiad (ond nid yw'n effeithio ar foddhad tosturi)
- Po uchaf fo'r boddhad, po isaf fo'r diffygiad (hyd yn oed os oes straen drawmatig eilaidd yn bresennol)
- Mae diffygiad a syrffed tosturi'n arwain at gyfraddau ymadael a throsiant staff uwch
- Mae'r rhai â straen drawmatig eilaidd yn dal i allu bod ag empathi â chleientiaid
- Mae'r rhai â diffygiad yn aml yn methu â bod ag empathi â chleientiaid
- Mae cymhelliant dwfn yn gwrthdaro â heriau proffesiynol difrifol. Mae hyn yn arwain at deimladau o ddiymadferthedd.
- Staff ac arnynt fwyaf angen ymyriadau ar ffurf amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol (PIE) sydd leiaf tebygol o ymgysylltu
- Mae cysylltiad â risg gan gleientiaid wedi cynyddu
- Teimladau o ddiymadferthedd oherwydd eu bod yn methu â dod o hyd i gartrefi i bobl
- Ymddengys fod llai o straen yn gysylltiedig â rolau â chyflog uwch – ceir canfyddiad bod hyn yn annheg
- Mae gwaith cymorth yn achosi trawma!
- Ceir anghysondeb yn y cymorth i staff ar draws sefydliadau a rhanbarthau
- Gall fod ar weithwyr cymorth angen cymorth wedi'i deilwra (nid dim ond efelychu modelau'r GIG / Heddlu)
- Nid yw contractau a threfniadau comisiynu'r Grant Cymorth Tai'n darparu amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol
- Ceir pethau sy'n gallu amddiffyn staff

Ffactorau Amddiffynnol:

11.4. Er ei bod hi'n anodd newid y cymhlethdod a'r trawma yn y gwaith hwn, mae'n bwysig ystyried y ffactorau amddiffynnol sy'n debygol o gefnogi gweithwyr rheng flaen:

- Hunaniaeth sefydliadol gref
- Boddhad tosturi
- Goruchwyliaeth glinigol
- Ymarfer adfyfyriol
- Hyfforddiant a chymwysterau
- Rheolwr ac arweinwyr cefnogol
- Tîm clòs
- Cyflog ac amodau teg
- Sicrwydd cyflogaeth

Themâu allweddol

- Mae pethau wedi mynd yn anos ers COVID
- Teimlo nad ydynt yn cael eu gwerthfawrogi
- Anobaith a rhwystredigaeth
- Tosturi dwfn y mae pen draw iddo
- Amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol – ond nid i staff
- Dim amser i gael mynediad at gymorth hyd yn oed pe bai ar gael
- Ffactorau amddiffynnol

Cyfyngiadau Dadansoddi Thematig:

11.5. Rhaid nodi nad oedd y data gwreiddiol o'r astudiaethau a enwyd ar gael i'w ddadansoddi ac felly mai dim ond y canfyddiadau yr adroddwyd arnynt a ddefnyddiwyd. Fe wnaeth diffyg adrodd hi'n amhosibl cadarnhau data demograffig. Er bod hyder yn uchel bod cynrychiolaeth deg rhwng cydweithwyr mewn awdurdodau lleol ac yn y trydydd sector, ceir diffyg data caled i ategu'r dybiaeth hon. Efallai y bydd rhai cyfranogwyr wedi cymryd rhan mewn mwy nag un ymgynghoriad a'u bod, felly, wedi cael eu cyfrif ddwywaith.

12. Pam fod gwaith cymorth yn achosi trawma

12.1. Ceir tystiolaeth gref i awgrymu bod gan bobl sy'n cychwyn ar broffesiynau gofalu nodweddion a phatrymau tebyg yn eu proffil seicolegol. Yr hyn y sylwir arno'n aml yw bod y rhai sy'n dod yn rhoddwyr gofal efallai heb gael gofal digonol eu hunain yn ystod eu magwraeth. Fe ysgrifennodd Neath a McCluskey (2019)[1] yn helaeth am y ddeinameg gymhleth a'r paradocsau sy'n codi rhwng y rhai sy'n rhoi gofal a'r rhai sy'n cael gofal. Pan fo anghenion ceisiwr gofal yn dal heb eu diwallu, mae'n fecanwaith ymdopi naturiol eu bod yn dod yn rhoddwr gofal i wneud iawn am y golled hon. Canlyniad hyn yw bod gweithwyr proffesiynol yn dod â'u trawmâu, eu rhagfarnau a'u daliadau eu hunain i mewn i'r sector gofal. Mae hyn nid yn unig yn gyffredin i weithwyr gofal proffesiynol ond mae'n rhan o'n dynoliaeth gyffredin fel pobl. Ceir risg bod gweithwyr proffesiynol wedyn yn ddiarwybod yn amcanu at weithio gyda chleientiaid i ddiwallu eu hangen hwy eu hunain am ofal a rhaid i hyn gael ei reoli'n ofalus mewn amgylchedd cefnogol. Yr hyn y mae'n rhaid i benderfynwyr ei ddeall yw bod hyn yn dwyn risg ychwanegol ac yn gwneud pobl yn fwy agored i drawma dirprwyol. Fel taro'r grachen ar hen anaf, pan fo aelodau ein timau'n dod i gysylltiad â thrawma yn y gwaith, mae'n gwneud mwy o niwed ac yn eu taro'n galetach. Mae'r sector ei hun yn achosi trawma. Pryd bynnag y ceir digwyddiad difrifol, ceir ymchwiliad a phroses graffu sydd, os nad ymdrinnir â hynny'n sensitif, yn gwaethygu teimladau o euogrwydd a chywilydd. Mae hyn yn ddiarwybod yn peryglu cyfleoedd ar gyfer iachau ac, mewn rhai achosion, galaru.

12.2. Pan fo staff dan bwysau a bod yr ymateb ymladd neu ffoi'n cael ei gychwyn, mae'n beth arferol chwilio am y ffordd gyflymaf allan o'r sefyllfa heb ystyried canlyniadau neu deimladau pobl eraill. Yn anffodus, empathi yw'r peth cyntaf i ddioddef pan fo rhywun dan straen eithafol neu'n profi trawma. Mae dyletswydd gofal arnom i newid y ffordd yr ydym yn cefnogi'r gweithlu. Mae angen i staff y sefydliad ddangos empathi a thosturi i helpu eraill. Mae tosturi'n gwbl hanfodol fel ymgyrch cyfiawnder cymdeithasol i weithredu ar leddfu dioddefaint. Os yw aelod o staff dan straen neu'n dioddef, yna ni allant ystyried helpu i leddfu dioddefaint pobl eraill.

12.3. Y canlyniad hirdymor yn y pen draw yw camarfer, niwlo ffiniau, dadsensiteiddio a hunanfodlonrwydd – mae risg yn cynyddu. Nid yw hyn byth yn fwriadol ond mae'n cynyddu'n isymwybodol i weithwyr proffesiynol a dim ond pan fo safonau'n gostwng a chamgymeriadau'n cael eu gwneud y mae'n dod i'r amlwg.

12.4. "People who have had contradictory experiences of caregiving will often tend to miscue professional caregivers so that any attempt at caregiving is frustrated and can end up as a frustrating experience for both parties." Una McClusky

[1] Neath, N., & McCluskey, U. (2019). To be met as a person at work – The effect of early attachment experiences on work relationships. Routledge:Llundain.

Astudiaeth Achos

Fe gysylltodd aelod o staff cymorth â rheolwr llety dros dro'r awdurdod lleol (J) i ddweud bod pryderon ynghylch rhywun a oedd yn byw yn un o'r unedau llety gwasgaru (K). Nid oedd y gweithiwr cymorth wedi clywed gan K am beth amser, roedd wedi colli apwyntiadau, ac roedd sïon ar y cyfryngau cymdeithasol ynghylch yr hyn a allai fod wedi digwydd iddo.

Arferai K ddefnyddio cyffuriau ond roedd wedi bod yn ymwrthod am gwpl o flynyddoedd. Roedd wedi ymddieithrio oddi wrth ei bartner a'i blant oherwydd ei ddefnydd blaenorol o gyffuriau, ond roedd yn gweithio'n galed gyda chymorth ei weithiwr cymorth i wneud gwahaniaeth.

Pan aeth J i'r eiddo, roedd ambiwlans eisoes wedi cael ei galw ac roedd K wedi cael ei gludo i ffwrdd o'r eiddo. Cyhoeddwyd ei fod wedi marw yn y fan a'r lle oherwydd marwolaeth a oedd yn gysylltiedig â chyffuriau, ac fe gadarnhawyd hynny'n ddiweddarach gan y crwner.

Fe gysylltodd J â'r teulu a buodd yn ofalus i gyfleu'r wybodaeth iddynt mewn ffordd dosturiol yn llawn cydymdeimlad gan fod yn ymwybodol ei fod yn cynrychioli'r Cyngor.

Roedd staff J wrth reswm wedi'u syfrdanu a'u tristau gan y digwyddiad hwn ond maent wedi arfer â sefyllfaoedd fel hyn ac wedi datblygu "croen trwchus". Mae J yn ddiolchgar ei fod yn gallu "gadael y pethau hyn wrth y drws" ac yn gallu mynd i redeg neu chwarae pêl-droed i newid ei feddwl, ond maent yn cael effaith arno.

Astudiaeth Achos

Bu X yn dioddef cam-drin rhywiol am gyfnod o ddwy flynedd ers pan oedd yn wyth oed, sydd wedi effeithio ar ei fywyd hyd heddiw. Mae'n 46 oed. Mae wedi cael cyfnodau o sefydlogrwydd, ond mae fel arfer yn syrthio'n ôl i'r un cylchoedd di-drefn o baranoia difrifol, gwyliadwriaeth ormodol, gorbryder, iselder, a mynd yn ôl i ddefnyddio sylweddau a/neu alcohol mewn modd problemus. Mae wedi ei chael hi'n anodd cynnal unrhyw fath o denantiaeth neu dai â chymorth gan bod ei deimladau o gael ei erlid ac o baranoia fel arfer yn ei arwain i gredu bod cymydog neu breswylydd arall yn cynllwynio yn ei erbyn, nes bod y llety'n methu a'r canlyniad yw ei fod yn cysgu allan eto.

Mae X wedi bod yn hysbys i'r sefydliad am fwy na 10 mlynedd ac mae wedi bod mewn nifer o'u prosiectau neu wedi cael cymorth gan weithwyr allgymorth am y rhan fwyaf o'r amser hwn. O fewn y flwyddyn ddiwethaf mae wedi ceisio gwneud amdano'i hun ar sawl achlysur a hynny wedi arwain at alw'r heddlu allan a chael ei weld gan y tîm argyfwng lle mae wedi pledio am gael ei dderbyn i gael help. Ar un achlysur pan oedd staff a'r heddlu'n bresennol, dywedwyd wrth X na fyddai'n symud ymlaen o gwbl os oedd yn dod i mewn y tu allan i oriau arferol drwy'r amser. Mae'r sefyllfa fel arfer yn cael ei phriodoli i ddefnyddio sylweddau ac mae'n cael ei ryddhau o fewn ychydig oriau, ac nid yw cymorth dilynol wedi digwydd oherwydd hyn, neu am fod ffordd X o fyw wedi ei gwneud hi'n anodd mynychu os cynigir unrhyw apwyntiadau pellach.

Yn fwyaf diweddar, fe roddodd X gynnig ar hunanladdiad trwy ddringo ar do eglwys a chwympo, ond yn ffodus fe'i daliwyd gan wal fechan a oedd yn amgylchynu'r to. Daethpwyd ag ef i lawr o'r to yn anymwybodol gan y gwasanaethau brys ac fe'i derbyniwyd i'r ysbyty. Roedd cof X am yr hyn a ddigwyddodd yn niwlog oherwydd y gwymp a lefel y meddwdod; fodd bynnag, dywedodd mai ceisio cyflawni hunanladdiad ydoedd. Tra'r oedd yn yr ysbyty gofynnodd staff am asesiad iechyd meddwl ar X ar dri achlysur a dywedwyd wrthynt y byddai hyn yn digwydd. Arhosodd X yn yr ysbyty am 5 niwrnod ar ôl cael llawdriniaeth ar ei bigwrn a oedd wedi malu'n deilchion, yna cafodd ei ryddhau heb gael asesiad iechyd meddwl. Mae'r tîm o staff sy'n cefnogi X wedi cael eu gadael yn ddig a hwythau'n pryderu am ei ddiogelwch, heb unman arall i droi.

Goblygiadau ar gyfer ymarfer

12.5. Mae penllanw'r pwysau hyn ar ein gweithlu'n dwyn goblygiadau posibl difrifol ar gyfer ymarfer a'r lefel o wasanaeth a ddarperir i bobl sy'n profi digartrefedd. Gall diffygiad staff effeithio ar gynhesrwydd y croeso y mae pobl yn ei gael, yr amynedd a ddangosir a'r lefel o dosturi y maent yn ei phrofi. Os nad yw hyn yn cyrraedd y safon ddisgwyliedig, gall danseilio'r berthynas sylfaenol o ymddiriedaeth sy'n hanfodol, gan adael y gweithiwr a'r cleient yn rhwystredig. Ar ben hynny, ceir canlyniadau ar gyfer diogelu o ganlyniad i ddadsensiteiddio ar draws ein sector. Os yw gweithiwr yn dyst i anrhefn a thrawma sylweddol bob dydd, ceir risg y gall hyn gael ei normaleiddio. Gall senarios a arferai ysgogi ymateb brys gael eu trin â lefel uwch o oddefgarwch o risg dros amser. Wrth i weithwyr flino maent yn dod yn gyndyn o atgyfeirio pobl ymlaen at awdurdodau cyfrifol am ei bod yn ymddangos na "fydd dim byd yn digwydd beth bynnag". Pwysleisiwyd hyn yn yr adroddiad diweddar Mental Health on Hold – The Wallich. Dros amser mae'r continwwm rhwng parodrwydd i dderbyn risg a goddefgarwch o risg yn dod yn gamystumiedig. Wedyn mae'r risg yn cynyddu i'r rhai yr ydym yn eu cefnogi, i broffesiynau, i sefydliadau, i gymdeithas. Mae gan hyn y potensial i beryglu bywyd.

12.6. Y newyddion da yw bod pethau y gallwn eu gwneud i amddiffyn ein timau. Dyma pam fod arnom angen systemau cymorth gwell i staff.

13. Enghreifftiau o arfer da

Cyngor Sir y Fflint: Creu amser i wella

13.1. Yn dilyn cyhoeddi adroddiad ar lesiant staff gan y Rhwydwaith Cymorth Tai, fe wnaeth y tîm Datrysiadau Tai yng Nghyngor Sir y Fflint waith pellach. Fe adeiladon nhw ar yr arolwg cenedlaethol trwy gasglu barn staff lleol ynglŷn â'u llesiant a'u cadernid. Ar ôl yr arolwg fe sefydlwyd grŵp llesiant staff i weithredu ar rai o'r materion a godwyd. Cafodd camau cyflym posibl ymlaen eu hadnabod gan gynnwys cychwyn goruchwyliaeth glinigol. Fe ddarparodd hyn le diogel i staff heb reolwyr yn bresennol gael sgyrsiau gonest am eu hymarfer a myfyrio a bwrw eu bol.

13.2. Cafodd gweithgareddau meithrin tîm eu treialu gan y grŵp llesiant staff i ddarparu pecyn gweithgareddau y gallai cymheiriaid ymgysylltu ag ef. Fe wnaeth hyn hwyluso cyfleoedd i dimau ddod ynghyd a chydweithio, a datblygu perthnasoedd y gellid adeiladu arnynt yn yr amgylchedd gwaith.

13.3. Fe recriwtiwyd ymgynghorydd rheoli i weithio gyda'r tîm i ddatblygu'r diwylliant cywir. Cyfarfu â rheolwyr i ystyried canfyddiadau'r arolwg lleol a thrafod sut y gellid cefnogi newid. Datblygwyd manyleb gwasanaeth a oedd yn canolbwyntio ar werthoedd ac ymddygiadau a bydd hon yn cael ei defnyddio ar gyfer yr holl recriwtio yn y dyfodol. Mae gwaith pellach yn yr arfaeth i ehangu ar y gwaith gwerthoedd gyda staff presennol gan y cydnabyddir bod gwerthoedd a diwylliant yn effeithio ar y gwasanaethau a ddarperir.

TRiM – Rheoli Risg o Drawma

13.4. Drwy'r gwasanaeth Carchardai i gyd defnyddir a darperir y model TRiM gan weithwyr proffesiynol annibynnol o March On Stress. Os yw swyddog yn wynebu digwyddiad sy'n achosi trawma, neilltuir cymorth iddynt o fewn ychydig oriau, eir â hwy oddi ar y safle ac maent yn cael ôl-drafodaeth ffurfiol. Wedyn rhoddir pecyn cymorth ar waith gan ddibynnu ar anghenion ac unigoliaeth y person.

13.5. Proses dan arweiniad cymheiriaid sy'n ceisio adnabod ac asesu'r risg seicolegol i unigolion sydd wedi profi trawma yn ystod eu gwaith ac, os oes angen, cyfeirio cyflogeion ar gyfer help pellach at wasanaethau cymorth proffesiynol arbenigol pan allent fod yn wynebu risg o anaf seicolegol yw Rheoli Risg o Drawma (TRiM).

13.6. Nodau TRiM yw

- Cefnogi anghenion lles staff sydd, neu a fu, mewn cysylltiad â digwyddiad a allai fod yn drawmatig.
- Cynorthwyo rheolwyr i adnabod staff y gall fod arnynt angen cymorth lles ychwanegol ar adeg gynnar a'u cyfeirio at ofal meddygol arbenigol, gan felly leihau'r risg bod afiechyd yn datblygu mewn staff.
- Hybu gweithlu iach a chyfrannu at leihau absenoldeb staff.
- Darparu canllawiau ynghylch mynediad at Ymarferwyr TRiM.
- Darparu canllawiau ar gyfer Ymarferwyr TRiM ynghylch rhoi'r offer asesu risg TRiM ar waith a'u defnyddio.
- Darparu canllawiau ar gyfer Rheolwyr TRiM i gefnogi Ymarferwyr TRiM.

13.7. Cafodd y dull hwn argymhelliad arbennig o gryf gan yr Is-grŵp Systemau Cymorth i Staff.

Canopi

13.8. Mae Canopi yn cynnig gwasanaeth cyfrinachol, rhad-ac-am-ddim sy'n darparu mynediad ar gyfer staff y GIG a gofal cymdeithasol yng Nghymru at amryw lefelau o gymorth iechyd meddwl.

13.9. Maent yn cynnig hunangymorth, hunangymorth dan arweiniad, cymorth gan gydweithwyr, a therapïau wyneb-yn-wyneb rhithwir gydag arbenigwyr achrededig.

13.10. Mae Canopi yn amcanu at roi cymorth i'r rhai â symptomau acíwt megis y rhai sy'n teimlo wedi'u gorlethu ac mewn trallod neu sy'n cael anawsterau rheoli'r amryw heriau a ddaeth yn sgîl y pandemig; y rhai sy'n datblygu symptomau gorbryder ac iselder, yn ogystal ag effeithiau tymor hwy megis Anhwylder Straen Ôl-drawmatig (PTSD).

13.11. Mewn trafodaethau gyda chomisiynwyr ac arweinwyr y gwasanaeth Canopi mynegwyd fod eu hymdrechion blaenorol i ehangu wedi cael eu rhwystro gan ddiffyg gweithwyr proffesiynol â chymwysterau addas yng Nghymru.

14. Argymhellion

14.1. Mae'r argymhellion canlynol yn uchelgeisiol ac yn cynnig arfarniad gonest o'r hyn y gellid ei gyflawni yng Nghymru pe bai anghenion cymorth staff yn y sector digartrefedd yn cael eu blaenoriaethu. Rhaid rhoi blaenoriaeth i sicrhau bod gan staff fynediad cyfartal at gymorth priodol hyd yn oed os ydynt yn gweithio i sefydliad bach, sydd o bosibl wedi methu â denu adnoddau o rywle arall.

Ymarfer Adfyfyriol

14.2. Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod ei pholisi, strategaeth a chyllideb yn ei gwneud yn bosibl darparu ymarfer adfyfyriol rheolaidd ar gyfer yr holl staff digartrefedd a chymorth tai rheng flaen.

14.3. Dylai awdurdodau lleol sicrhau bod manylebau gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai yn cynnwys y gofyniad a'r cyllid i'r holl staff rheng flaen ymgysylltu ag ymarfer adfyfyriol rheolaidd.

14.4. Dylai Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol hybu a meithrin diwylliant o adfyfyrio wrth ddatblygu polisi a chomisiynu ac adolygu gwasanaethau.

14.5. Dylai darparwyr gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai sicrhau bod yr holl staff rheng flaen yn cael yr anogaeth, yr amser a'r cymorth i ymgysylltu ag ymarfer adfyfyriol rheolaidd.

14.6. Dylai darparwyr gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai hybu a meithrin diwylliant o adfyfyrio drwy eu sefydliad i gyd, gan gynnwys staff rheng flaen, rheolwyr a'r Bwrdd, i roi anogaeth i fod yn agored ac i ddysgu a gwella'n barhaus.

Cymorth seicolegol

14.7. Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod ei pholisi, strategaeth a chyllideb yn ei gwneud yn bosibl rhoi cymorth seicolegol priodol i'r holl staff digartrefedd a chymorth tai rheng flaen.

14.8. Dylai awdurdodau lleol a darparwyr cymorth ddatblygu dealltwriaeth gyffredin am lefel y cymorth seicolegol y mae ei angen ar gyfer staff mewn mathau penodol o wasanaethau ac mewn ymateb i ddigwyddiadau trawmatig penodol.

14.9. Dylai awdurdodau lleol sicrhau bod manylebau gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai yn cynnwys y gofyniad a'r cyllid i'r holl staff rheng flaen perthnasol gael cymorth seicolegol priodol i ymdrin â thrawma dirprwyol parhaus a digwyddiadau trawmatig penodol.

14.10. Dylai darparwyr gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai sicrhau bod staff rheng flaen yn cael cymorth seicolegol priodol i ymdrin â thrawma dirprwyol a digwyddiadau trawmatig penodol.

14.11. Dylai Llywodraeth Cymru gytuno i gomisiynu adolygiad o argaeledd gwasanaethau cymorth trawma arbenigol ledled Cymru i adnabod unrhyw fylchau yn y cyflenwad; a chyda graddfa amser y cytunwyd arni; a gweithredu ar unrhyw ddiffyg yr adroddir arno trwy hybu/comisiynu datblygiad twf y farchnad.

Llesiant cyflogeion

14.12. Dylai Llywodraeth Cymru ystyried ehangu'r gwasanaeth TRiM i staff digartrefedd a chymorth tai rheng flaen yng Nghymru. Gellid darparu'r gwasanaeth hwn trwy fodel amlasiantaeth.

14.13. Dylai darparwyr gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai ystyried priodoldeb eu rhaglenni cynorthwyo cyflogeion cyfredol ac a ellir rhoi cymorth wedi'i deilwra'n fwy i staff rheng flaen.

14.14. Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod mynediad teg at gymorth iechyd meddwl ar gyfer staff sy'n gweithio yn y sector digartrefedd, ni waeth beth fo maint na sefyllfa ariannol eu sefydliad, trwy ehangu gwasanaethau Canopi.

Hyfforddiant a chymwysterau i weithwyr digartrefedd a chymorth tai yng Nghymru



15. Cyflwyniad

15.1. Mae'r gweithlu digartrefedd a chymorth tai yn gwneud gwaith hynod gymhleth, dwys a heriol sy'n galw am beth wmbredd o wybodaeth ac arbenigedd ar draws ystod eang o feysydd, gan gynnwys cynllunio a darparu cymorth, rheoli risg, deddfwriaeth tai, y system lles, diogelu, iechyd meddwl, defnyddio sylweddau, trais yn erbyn menywod, a llawer mwy. Bob dydd, mae gweithwyr digartrefedd a chymorth tai yn gwneud gwahaniaeth sylweddol i fywydau pobl ac yn cael effaith sylweddol ar wasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.

15.2. Fodd bynnag, nid yw'r gweithwyr hyn wastad yn cael y parch a'r gydnabyddiaeth y maent yn eu haeddu, gan gynnwys gan bobl sy'n gweithio mewn gwasanaethau eraill. Mae gweithwyr rheng flaen wedi dweud wrthym eu bod yn aml yn cael eu hystyried yn 'ddim ond gweithiwr cymorth' ac yn teimlo nad yw eu barn a'u harbenigedd yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu. Ceir hefyd ymdeimlad bod diffyg llwybr gyrfa eglur ac achrediad a chymwysterau penodol yn cyfrannu at ddiffyg cydnabyddiaeth a pharch ar gyfer pobl sy'n gweithio yn y sector digartrefedd a chymorth tai.

"Rydym yn cael ein trin fel ein bod ar waelod y gadwyn fwyd – 'dim ond gweithiwr cymorth wyt ti'."

15.3. Mae sefydliadau unigol yn darparu hyfforddiant cynhwysfawr ar gyfer staff yn ystod eu cyfnod sefydlu a thrwy gydol eu hamser yn cyflawni'r rolau hyn, ond nid oes fframwaith hyfforddiant y cytunwyd arno'n genedlaethol sy'n pennu disgwyliadau ynghylch hyfforddiant ar gyfer gweithwyr digartrefedd a chymorth tai. Hefyd, mae'r diffyg cymwysterau penodol ar gyfer staff digartrefedd a chymorth tai yng Nghymru'n golygu y gall pobl y mae arnynt eisiau ennill cymhwyster wneud cymhwyster tai cyffredinol neu gymhwyster iechyd a gofal cymdeithasol, nad yw'r naill na'r llall ohonynt yn adlewyrchu eu rolau'n llawn.

Ffrwd Waith Hyfforddiant a Chymwysterau

15.4. Mae'r ffrwd waith hyfforddiant a chymwysterau wedi canolbwyntio ar ddarparu argymhellion i Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu ynghylch hyfforddiant a chymwysterau ar gyfer gweithwyr digartrefedd a chymorth tai, sy'n gweithio mewn prosiectau a ariennir â'r Grant Cymorth Tai. Fodd bynnag, efallai y bydd rhai o'r argymhellion yn berthnasol i rolau tebyg a ariennir o ffynonellau eraill.

15.5. Mae hyn yn cynnwys:

Hyfforddiant

- Pa hyfforddiant craidd ddylid ei gynnwys fel rhan o'r broses sefydlu i alluogi staff newydd i ddatblygu'r hyder, yr wybodaeth a'r sgiliau i ddarparu gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai o ansawdd da.
- Beth ddylai gael ei ddarparu fel rhan o'r rhaglen barhaus o hyfforddiant craidd i alluogi staff i ddiweddaru eu gwybodaeth a pharhau i ddatblygu eu sgiliau i ddarparu gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai o ansawdd da.
- Beth sy'n ofynnol gan Lywodraeth Cymru, comisiynwyr a/neu weithwyr cymorth i'w gwneud yn bosibl darparu'r hyfforddiant hwn.

Cymwysterau

- Pa un a ddylid datblygu cymhwyster yn benodol ar gyfer gweithwyr digartrefedd a chymorth tai rheng flaen yng Nghymru.
- Os bwriedir argymell cymhwyster, beth ddylai'r ystyriaethau allweddol yn natblygiad y cymhwyster fod, a beth ddylai'r elfennau allweddol a'r broses hyfforddi/addysgu/dysgu a ddymunir fod.

16. Hyfforddiant i weithwyr digartrefedd a chymorth tai

16.1. Ar ddechrau'r broses hon, fe gynhaliodd Cymorth Cymru arolwg o weithwyr rheng flaen, trwy Rwydwaith Rheng Flaen Cymru, ac arolwg tebyg o reolwyr a chomisiynwyr. Gofynnodd yr arolygon am farn pobl ynglŷn â hyfforddiant a ddarperir fel rhan o'r broses sefydlu a gynhelir gan sefydliad, yn ogystal â'r hyfforddiant parhaus a gynigir i staff.

16.2. Roedd 141 o ymatebion i'r arolwg o weithwyr rheng flaen a 39 o ymatebion gan reolwyr a chomisiynwyr.

Hyfforddiant fel rhan o sefydlu

16.3. Mewn ymateb i'r cwestiwn 'Pa hyfforddiant y mae staff digartrefedd a chymorth tai rheng flaen yn eich sefydliad chi'n ei gael fel rhan o'u rhaglen sefydlu?' gellid grwpio'r mwyafrif o atebion yn ôl y themâu canlynol:

- Prosesau a systemau cymorth (cynllunio cymorth, asesiadau risg, canlyniadau)
- Sgiliau cymorth
- Profiadau niweidiol yn ystod plentyndod, amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol, trawma, dulliau adferol
- Niwroamrywiaeth, iechyd meddwl, defnyddio sylweddau
- Cam-drin, trais, camfanteisio
- Cyfraith, polisi ac arfer ym maes tai
- Polisi ac arfer ym meysydd lles, cyllid, dyledion
- Diogelu
- Iechyd a Diogelwch
- Cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Diogelu data

16.4. Gofynnodd yr arolwg i'r ymatebwyr hefyd 'Beth yw'r cyrsiau neu bynciau hyfforddi mwyaf defnyddiol neu bwysig i weithwyr digartrefedd a chymorth tai rheng flaen eu cael fel rhan o'u rhaglen sefydlu?' Mae'r tabl canlynol yn dangos yr atebion wedi'u grwpio yn ôl themâu, yn nhrefn y pynciau mwyaf cyffredin a grybwyllwyd gan bob grŵp o ymatebwyr. Roedd llawer yn gyffredin rhwng yr atebion a roddwyd gan weithwyr rheng flaen a rheolwyr / comisiynwyr.

Gweithwyr rheng flaen	Rheolwyr
1. Cyfraith, polisi, gweithdrefnau ac arfer ym maes digartrefedd a thai	1. Profiadau niweidiol yn ystod plentyndod, amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol, trawma
2. Iechyd meddwl a defnyddio sylweddau	2. Cyfraith, polisi, gweithdrefnau ac arfer ym maes digartrefedd a thai
3. Sgiliau cymorth (e.e. ymddygiad heriol, rheoli gwrthdaro, cyfweld ysgogiadol, ffiniau proffesiynol) gan gynnwys cysgodi gweithwyr eraill	3. Iechyd meddwl a defnyddio sylweddau
4. Iechyd a diogelwch (gan gynnwys gweithio unigol)	4. Sgiliau cymorth
5. Cynllunio, prosesau a systemau cymorth	5. Polisi ac arfer ym meysydd lles, cyllid, dyledion
6. Profiadau niweidiol yn ystod plentyndod, amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol, trawma	6. Iechyd a diogelwch (gan gynnwys gweithio unigol)
7. Diogelu	7. Cynllunio, prosesau a systemau cymorth

16.5. Wedyn gofynnodd yr arolwg '*Beth ellid ei ychwanegu at hyfforddiant sefydlu neu ei wella ynddo?*', a'r atebion mwyaf cyffredin oedd:

- Cynllun hyfforddi wedi'i ffurfioli'n fwy
- Niwroamrywiaeth
- Anabledd dysgu
- Deddfwriaeth a pholisi tai
- Mecanweithiau ymdopi seicolegol ar gyfer staff cymorth
- Anghenion cymhleth
- System lles
- Cysgodi gweithwyr eraill

Hyfforddiant parhaus

16.6. Gofynnodd yr arolwg i'r ymatebwyr hefyd am yr hyfforddiant parhaus a oedd yn cael ei ddarparu gan y sefydliad, gyda'r atebion mwyaf cyffredin wedi'u rhestru isod:

- Iechyd a diogelwch (gan gynnwys gweithio unigol)
- Niwroamrywiaeth, iechyd meddwl, defnyddio sylweddau
- Profiadau niweidiol yn ystod plentyndod, amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol, gofal sy'n ystyriol o drawma, dulliau adferol
- Sgiliau cymorth ymarferol
- Polisi ac arfer ym meysydd lles, cyllid, dyledion
- Prosesau a systemau cymorth (cynllunio cymorth, asesiadau risg, canlyniadau)
- Cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Diogelu
- Cyfraith, polisi ac arfer ym maes tai
- Cam-drin, trais, camfanteisio
- Diogelu data

16.7. Wedyn gofynnwyd i'r ymatebwyr 'Beth yw'r hyfforddiant parhaus mwyaf defnyddiol neu bwysig y mae gweithwyr digartrefedd a chymorth tai rheng flaen yn eich sefydliad chi'n ei gael?' Mae'r tabl canlynol yn dangos yr atebion wedi'u grwpio yn ôl themâu, yn nhrefn y pynciau mwyaf cyffredin a grybwyllwyd gan bob grŵp o ymatebwyr. Roedd llawer yn gyffredin rhwng yr atebion a roddwyd gan weithwyr rheng flaen a rheolwyr / comisiynwyr.

Gweithwyr rheng flaen	Rheolwyr
1. Iechyd meddwl a defnyddio sylweddau	1. Profiadau niweidiol yn ystod plentyndod, amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol, trawma
2. Cyfraith, polisi ac arfer ym maes digartrefedd	2. Iechyd meddwl a defnyddio sylweddau
3. Profiadau niweidiol yn ystod plentyndod, amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol, trawma	3. Cyfraith, polisi ac arfer ym maes digartrefedd
4. Sgiliau cymorth (e.e. ymddygiad heriol, rheoli gwrthdaro, cyfweld ysgogiadol, ffiniau proffesiynol)	4. Sgiliau cymorth
5. Diogelu	5. System lles
6. Iechyd a diogelwch (gan gynnwys gweithio unigol)	6. Diogelu
7. System lles	
8. Cam-drin, trais, a chamfanteisio	

16.8. Pan ofynnwyd i'r ymatebwyr beth ellid ei ychwanegu at hyfforddiant parhaus neu ei wella ynddo, fe gododd y themâu canlynol:

- Niwroamrywiaeth
- Anabledd dysgu
- Straen ac effaith ar staff
- Anghenion cymhleth
- Gweithio gydag awdurdodau lleol
- Gweithio amlasiantaeth
- Deddfwriaeth tai gan gynnwys cymhwystra
- System lles

16.9. Mae'r pynciau hyn yn debyg iawn i'r rhai a awgrymwyd mewn ymateb i'r cwestiwn cyfatebol am hyfforddiant sefydlu. Y prif wahaniaethau yw ychwanegu 'gweithio gydag awdurdodau lleol' a 'gweithio amlasiantaeth', sy'n awgrymu y byddai gweithwyr rheng flaen yn cael budd o hyfforddiant ar y pynciau hyn unwaith y maent wedi ymgartrefu yn eu rolau ac wedi dechrau meithrin perthnasoedd ag asiantaethau eraill.

17. Datblygu cymhwyster i weithwyr digartrefedd rheng flaen

17.1. Un o'r ystyriaethau allweddol ar gyfer y ffrwd waith hon oedd datblygu cymhwyster i weithwyr digartrefedd a chymorth tai yng Nghymru.

17.2. Cafodd hyn ei ysgogi gan nifer o ffactorau:

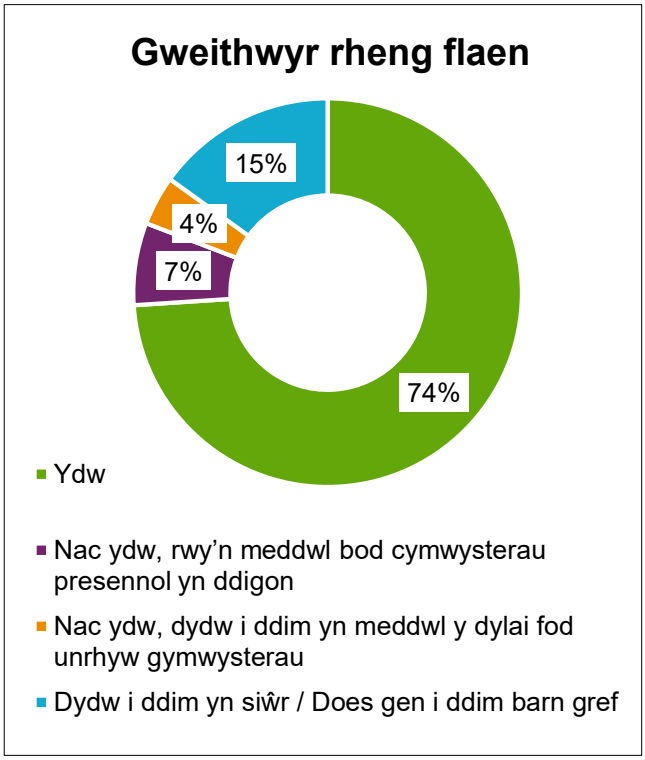
- Mae gweithwyr rheng flaen a sefydliadau'n awyddus i gefnogi datblygiad proffesiynol parhaus, ac yn teimlo y byddai cymhwyster yn amhrisiadwy i gynorthwyo'r gweithlu i ddarparu gwasanaethau rhagorol.
- Mae cymhlethdod yr anghenion, lefelau o risg, a'r angen i lenwi bylchau a adewir gan wasanaethau cyhoeddus sydd dan bwysau, yn golygu bod staff digartrefedd a chymorth tai rheng flaen yn ymdrin ag amgylchiadau cymhleth a heriol iawn bob dydd.
- Ar hyn o bryd, mae staff y mae arnynt eisiau ennill cymhwyster yn cael eu gorfodi i ymgymryd â chyrsiau nad ydynt yn diwallu eu hanghenion yn llawn. Mae rhai'n gwneud cymhwyster tai cyffredinol, tra bo eraill yn gwneud cymhwyster iechyd a gofal cymdeithasol. Er bod y ddau'n darparu dysgu defnyddiol, mae adborth yn awgrymu nad yw'r naill na'r llall yn diwallu anghenion gweithwyr digartrefedd a chymorth tai yn llawn.
- Mae'r gweithlu digartrefedd a chymorth tai yn aml yn teimlo nad ydynt yn cael y gydnabyddiaeth a'r parch y maent yn eu haeddu gan weithwyr proffesiynol sy'n gweithio mewn gwasanaethau eraill, am nad ydynt yn meddu ar gymhwyster proffesiynol. Maent yn aml yn cael eu hystyried yn 'ddim ond gweithiwr cymorth' ac mae hyn yn golygu eu bod yn teimlo nad ydynt yn cael eu gwerthfawrogi ac nad yw eu barn yn cael ei chymryd o ddifrif.

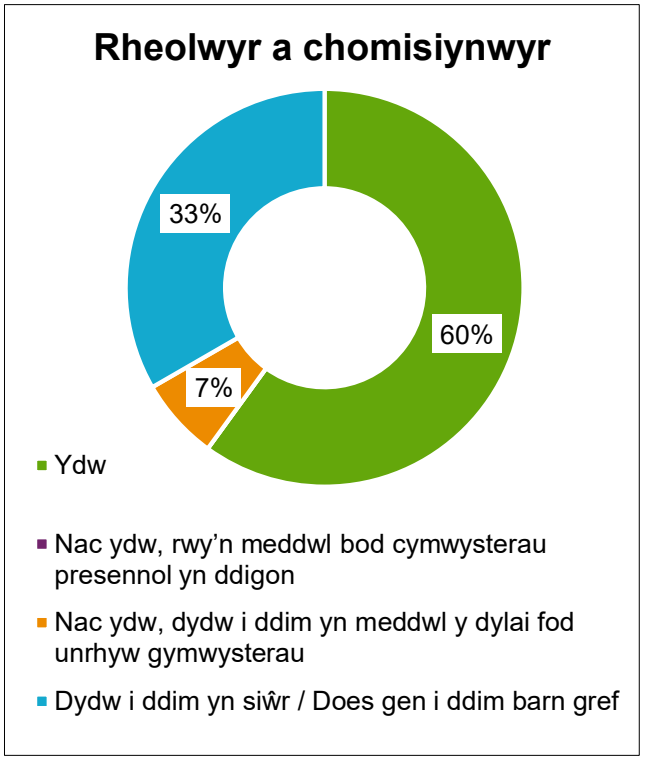
17.3. Roeddem yn awyddus i ddeall yr awch am gymhwyster penodol i weithwyr digartrefedd a chymorth tai, ac fe wnaethom gynnwys cwestiynau ynglŷn â hyn yn ein harolwg ni o weithwyr rheng flaen, a'n harolwg o reolwyr a chomisiynwyr.

Cefnogaeth i ddatblygu cymhwyster

17.4. Canfu'r arolygon fod 74% o weithwyr rheng flaen yn meddwl y dylid datblygu cymhwyster, tra bo 60% o reolwyr a chomisiynwyr yn cytuno. Dim ond 11% o weithwyr rheng flaen, a dim ond 7% o reolwyr a chomisiynwyr, oedd yn anghytuno â'r syniad o ddatblygu cymhwyster.

"Byddai [cymhwyster digartrefedd a chymorth tai] yn wych, yn enwedig mewn perthynas â'r ddadl ynglŷn â gwobrwyo a chydnabyddiaeth."





Rhesymau dros wrthwynebu cymhwyster

17.5. Fe ofynnom ni pam fod pobl yn anghytuno â'r syniad o ddatblygu cymhwyster penodol, er mwyn deall pam allai fod gwrthwynebiad ac a oedd rhwystrau allweddol yr oedd angen i ni eu hystyried pe bai cymhwyster yn cael ei ddatblygu. Fe wnaed y pwyntiau canlynol gan ymatebwyr:

- Roedd ymdeimlad cryf gan lawer o bobl bod profiad yn y gwaith yr un mor werthfawr â chymhwyster ffurfiol os nad yn fwy gwerthfawr na hynny, yn ogystal â bod gan bobl y gwerthoedd cywir.
- Roedd rhai pobl yn teimlo bod yr hyfforddiant a ddarperir yn ystod y cyfnod sefydlu a chyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus yn ddigon.
- Mynegodd rhai pobl ofnau y gallai cymhwyster fod yn rhwystr i recriwtio, gan na fyddai rhai pobl yn fodlon gwneud cymhwyster ffurfiol, yn hyderus i wneud hynny neu'n gallu gwneud hynny
- Roedd rhai pobl yn teimlo bod eu cymwysterau presennol (e.e. cymwysterau iechyd a gofal cymdeithasol) yn ddigon

17.6. Mae'r sylwadau hyn i gyd yn darparu mewnwelediad gwerthfawr i farn pobl ynglŷn â hyfforddiant presennol, gwerth cymhwyster newydd, ac ofnau ynglŷn â sut y gallai cymhwyster eithrio neu atal pobl rhag gweithio yn y sector. Er nad yw'r un o'r sylwadau hyn yn darparu dadl gymhellol pam na ddylid datblygu cymhwyster, maent yn sicr yn pwysleisio pwysigrwydd gwneud cymhwyster yn ddewisol, yn hytrach nag yn orfodol, yn ogystal â dynodi cefnogaeth i lwybr mwy galwedigaethol, gan bwysleisio pwysigrwydd profiad yn y gwaith yn hytrach na chymhwyster sydd wedi'i wreiddio yn y byd academaidd.

Sicrhau bod cymhwyster yn hygyrch ac yn gynhwysol

17.7. Fel a ddangosir gan y paragraffau uchod, roedd yr angen i unrhyw gymhwyster newydd fod yn hygyrch ac yn gynhwysol yn thema allweddol yn ein hystyriaethau. Fe ofynnom ni i'r ymatebwyr i'r arolwg am eu barn ynglŷn â sut y gellid gwneud hyn, ac fe wnaed y pwyntiau canlynol:

- Dylai fod yn ddewisol, nid yn orfodol
- Dylai gael ei ariannu'n llawn gan Lywodraeth Cymru neu drwy drefniadau comisiynu awdurdodau lleol (h.y. cael ei gynnwys yng ngwerth contractau)
- Mae angen i ddysgwyr gael yr amser (â thâl) i wneud y cymhwyster
- Dylai'r cymhwyster fod yn hyblyg fel bod pobl yn gallu dysgu wrth eu pwysau eu hunain
- Dylai'r cymhwyster fod yn gyfuniad o theori ac arfer, gydag elfennau ar-lein a seiliedig-ar-waith, gyda deunyddiau dysgu ar gael mewn gwahanol fformatau. Gallai gynnwys dysgu gyda chymheiriaid, adfyfyrio, ymweliadau â phrosiectau eraill.
- Ni ddylai gallu academaidd fod yn rhwystr i fynediad (h.y. cymwysterau presennol fel gofynion mynediad) na chyfranogiad yn y cymhwyster (e.e. proses asesu).

17.8. Fe ofynnom ni hefyd i weithwyr rheng flaen, rheolwyr a chomisiynwyr am eu barn ynglŷn â beth ddylid ei gynnwys mewn cymhwyster i weithwyr digartrefedd a chymorth tai. Mae'r tabl canlynol yn amlinellu'r atebion mwyaf cyffredin:

Gweithwyr rheng flaen	Rheolwyr
1. Cyfraith, polisi ac arfer ym maes digartrefedd	1. Sgiliau cymorth ymarferol
2. System lles, cyllid a dyledion	2. Cyfraith, polisi ac arfer ym maes digartrefedd
3. Sgiliau cymorth ymarferol	3. Profiadau niweidiol yn ystod plentyndod, amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol, trawma
4. Profiadau niweidiol yn ystod plentyndod, amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol, trawma	4. System lles
5. Iechyd meddwl a defnyddio sylweddau	5. Iechyd meddwl a defnyddio sylweddau
6. Diogelu	
7. Cam-drin, trais a chamfanteisio	

Astudiaeth achos: Tystysgrif Lefel 3 y Sefydliad Tai Siartredig (CIH) mewn Darparu Gwasanaethau Digartrefedd

17.9. Yn ystod ein gwaith i ystyried datblygiad cymhwyster i weithwyr digartrefedd a chymorth tai, fe wnaethom ymchwilio i'r Dystysgrif Lefel 3 mewn Darparu Gwasanaethau Digartrefedd, a ddatblygwyd ac a ddarparwyd yn Lloegr yn ddiweddar. Darperir hon gan Homeless Link, yr elusen aelodaeth genedlaethol ar gyfer sefydliadau digartrefedd yn Lloegr, ac fe'i hachredir gan y Sefydliad Tai Siartredig (CIH).

17.10. Mae'r cwrs yma'n amcanu at arfogi cyfranogwyr â sgiliau ymarferol i gefnogi unigolion sy'n profi digartrefedd neu'n wynebu risg o ddigartrefedd, gyda ffocws ar ddeall eu hanghenion ac adeiladu ar eu cryfderau a'u nodau personol. Trwy ddull sy'n ystyriol o drawma ac yn seiliedig ar gryfderau, mae unedau'r cwrs wedi'u bwriadu i ddyfnhau gwybodaeth pobl a gwella eu gallu i roi cymorth effeithiol.

17.11. Mae'r cymhwyster yn cwmpasu agweddau allweddol ar ddigartrefedd trwy bedair uned orfodol:

- Gwasanaethau ac atal digartrefedd
- Rôl yr ymarferydd ar gyfer byw'n annibynnol
- Ennyn ymgysylltiad pobl â phrofiad personol o ddigartrefedd
- Sgiliau ymarfer proffesiynol ar gyfer tai

17.12. Mae'r cymhwyster yn cymryd oddeutu 20 wythnos, ac mae disgwyl i ddysgwyr neilltuo oddeutu 8 awr o astudio yr wythnos, a all gynnwys ymchwiliadau seiliedig-ar-waith, astudio annibynnol, ymgysylltu â deunyddiau ar-lein, darllen ac ymchwil ychwanegol, a chwblhau aseiniadau.

17.13. Mae gofynion mynediad yn gysylltiedig â'r cymhwyster, sy'n golygu bod angen i ddysgwyr:

- Fod yn gweithio am dâl neu'n wirfoddol yn y sector tai neu ddigartrefedd

A

- bod wedi cwblhau cymhwyster Lefel 2 (sy'n gyfwerth â TGAU) neu uwch.

17.14. Ceir rhagor o wybodaeth am y cymhwyster yma ac mae manyleb y cwrs i'w gael yma.

17.15. Yn ystod y gwaith hwn, fe wnaethom groesawu Kate Alaway, Pennaeth Datblygu'r Gweithlu Cenedlaethol yn Homeless Link, i siarad gyda Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu am y cymhwyster. Roedd y cyfarfod yn fuddiol tu hwnt, gan ddarparu mewnwelediad gwerthfawr i gefndir datblygu'r cymhwyster yn Lloegr a'r gwersi a ddeilliodd o hynny.

17.16. Roedd y sail resymegol ar gyfer datblygu'r cymhwyster yn debyg iawn i'r trafodaethau yr ydym ni'n eu cael yng Nghymru:

- Nid oedd staff digartrefedd a chymorth tai yn cael eu cydnabod am eu sgiliau a'u harbenigedd gan gydweithwyr a oedd yn gweithio mewn sectorau eraill
- Roedd sefydliadau'n ei chael hi'n anodd cadw staff, oherwydd diffygiad, effaith y pandemig, a chynnydd yng nghymhlethdod anghenion cymorth
- Roedd y sector yn awyddus i helpu i ddatblygu hyder a sgiliau staff, a sicrhau bod pobl a oedd yn defnyddio gwasanaethau'n cael cymorth o'r ansawdd gorau

17.17. Fe wnaeth Homeless Link arwain ar ddatblygu cynnwys y cwrs a darparu tiwtoriaid i ddarparu'r cwrs, ond fe weithiodd gydag Ofqual, y Sefydliad Tai Siartredig (fel y corff dyfarnu), ac Academi Tai'r Sefydliad Tai Siartredig (a fyddai'n asesu).

17.18. Rhan o'r sail resymegol ar gyfer bod â gofynion mynediad a oedd yn nodi cymhwyster Lefel 2 neu uwch oedd er mwyn sicrhau y gallai dysgwyr ymdopi â gofynion academaidd y cwrs. Ceir pedwar aseiniad ysgrifenedig sy'n ofynnol fel rhan o'r cwrs.

17.19. £1,065 yw cost y cwrs; fodd bynnag, mae'r hyfforddiant yn cael ei ran-ariannu ar hyn o bryd gan Elusen St Martin-in-the-Fields felly maent yn gallu cynnig gostyngiad o 50% yn ffioedd y cwrs i'w wneud yn fwy hygyrch i sefydliadau digartrefedd.

17.20. Mae ffactorau llwyddiant allweddol yn cynnwys:

- Ymrwymiad gan y dysgwr a'u rheolwr
- Bod y dysgwr yn deall nad dim ond cwrs hyfforddi ydyw – bod angen iddynt ysgrifennu aseiniadau a chymhwyso'r hyn a ddysgwyd i'w hymarfer
- Bod angen i'r rheolwr ganiatáu amser astudio yn ystod yr wythnos waith

17.21. Mae Homeless Link wedi cael gwerthuso'r cwrs ar adeg ei gwblhau a 6 mis wedi hynny, i weld a yw'r hyn a ddysgwyd wedi cael ei wreiddio yn ymarfer dysgwyr.

17.22. Canlyniadau allweddol ar adeg cwblhau yw:

- Bod 84% wedi dweud bod ganddynt fwy o hyder
- Bod 74% yn teimlo bod eu gwybodaeth a'u gallu i gefnogi pobl wedi cynyddu
- Bod 85% yn teimlo bod achrediad yn bwysig iawn

17.23. Mae canlyniadau allweddol 6 mis ar ôl cwblhau'n cynnwys:

- Bod 100% wedi dweud bod ganddynt fwy o hyder
- Bod 74% wedi cael budd o ddatblygiad gyrfa (yn fewnol neu yn rhywle arall)
- Bod gan 67% ymdeimlad o gydnabyddiaeth gan eu cymheiriaid
- Bod 87% yn teimlo ei fod wedi cryfhau eu hymarfer / eu bod wedi gwreiddio'r hyn a ddysgwyd o fewn eu hymarfer

17.24. Pan ofynnodd aelodau o Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu a oedd rhai dysgwyr wedi ei chael hi'n anodd, fe amlygwyd y materion canlynol fel ffactorau risg:

- Bod y dysgwr neu eu rheolwr heb ystyried yn llawn yr ymrwymiad amser a oedd yn ofynnol
- Bod dysgwyr yn cael y gofynion academaidd, megis ysgrifennu'r aseiniadau, yn anodd
- Bod dysgwyr yn cael eu cyflwyno i wneud y cymhwyster heb fod â rhyw lawer o frwdfrydedd dros hynny eu hunain.
- Bod gwaith yn mynd yn rhy brysur
- Bod amgylchiadau personol wedi newid

17.25. Roedd Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu'n teimlo bod rhai gwersi pwysig o ddatblygu'r cymhwyster, ond roedd rhai o'r ffactorau risg yn cyd-fynd â'r adborth o'n harolygon a'n gweithdai ni y dylai unrhyw gymhwyster a ddatblygir ar gyfer y gweithlu yng Nghymru fod yn ddigon hyblyg i gael ei wneud ochr yn ochr â gwaith, ac na ddylai fod â ffocws rhy academaidd, er mwyn osgoi eithrio neu atal pobl rhag cyfranogi.

18. Gwerthoedd, priodoleddau, gwybodaeth a dealltwriaeth

18.1. Yn dilyn ein harolwg am hyfforddiant a chymwysterau, fe wnaethom ystyried sut allai gwybodaeth, sgiliau a chymwyseddau gweithwyr digartrefedd a chymorth tai rheng flaen gael eu cwmpasu, a sut y gallai hyn oleuo gofynion hyfforddi ar gyfer y sector a chyd-fynd â hwy.

18.2. Roeddem wedi cael adborth cryf gan y sector am bwysigrwydd gwerthoedd a sgiliau rhyngbersonol, ochr yn ochr â gwybodaeth a hyfforddiant mwy ffurfiol, ac roeddem yn awyddus i adlewyrchu hyn.

18.3. Roedd Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu wedi bwrw golwg ar fframweithiau presennol, megis y Fframwaith Tâl a Dilyniant Gofal Cymdeithasol, a ddatblygwyd fel rhan o ymrwymiad Llywodraeth Cymru i waith a chyflog teg ar gyfer y sector gofal cymdeithasol. Cafodd y fframwaith ei gyhoeddi ar gyfer ymgynghori yn 2023, ac roedd yn cynnwys adrannau ar werthoedd, priodoleddau, sgiliau, gwybodaeth a dealltwriaeth. Fe wnaethom hefyd fwrw golwg ar y Fframwaith Sgiliau Digartrefedd Cenedlaethol, a ddatblygwyd gan Homeless Link yn Lloegr.

18.4. Fel rhan o'r gwaith hwn, fe gynhaliom ni weithdy yng nghynhadledd flynyddol Cymorth Cymru ym mis Ionawr 2025, a ofynnodd i gyfranogwyr gyfrannu eu barn ynglŷn â'r gwerthoedd, priodoleddau, gwybodaeth a dealltwriaeth sy'n ofynnol ar gyfer rolau ar wahanol lefelau. Mae'r adborth canlynol wedi cael ei goladu mewn tablau a ysbrydolwyd gan y fframwaith tâl a dilyniant gofal cymdeithasol.

Gweithiwr cymorth

Gwerthoedd a phriodoleddau	Gwybodaeth a dealltwriaeth	Hyfforddiant gofynnol
• Empathi a thosturi • Sgiliau rhyngbersonol cryf • Sgiliau gwrando a chyfathrebu • Gallu i ddal i fod yn gydnerth • Eirioli a negodi • Gallu i feithrin perthnasoedd, cydweithio a gweithio fel rhan o dîm • Gallu i ddeall a chynnal ffiniau proffesiynol • Gallu i beidio â chynhyrfu ac ymateb yn effeithiol i argyfwng • Cynhwysol ac yn cefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth • Yn gallu dangos menter, canolbwyntio ar ddatrysiadau a meddwl yn greadigol • Ymrwymiad i ganolbwyntio ar yr unigolyn	• Dealltwriaeth am ddeddfwriaeth berthnasol ym maes digartrefedd a thai • Dealltwriaeth am Brofiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod, amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol a'r gallu i gyflawni dulliau sy'n ystyriol o drawma. • Dealltwriaeth am y system lles a'r gallu i helpu rhywun i gael mynediad at y budd-daliadau y mae ganddynt hawl iddynt • Dealltwriaeth am weithdrefnau mewn perthynas â chofnodi achosion, adrodd arnynt a'u monitro • Gallu i gynnal asesiadau o anghenion, datblygu cynlluniau cymorth a rhoi cymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn • Dealltwriaeth am risg a sut i reoli risg yn briodol • Dealltwriaeth am sut i roi cymorth cynhwysol a hygyrch i bobl o amrywiaeth o gefndiroedd, gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchodedig	• Deddfwriaeth tai • Atal digartrefedd • System lles / budd-daliadau • Amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol • Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod • Trawma dirprwyol • Iechyd meddwl ac atal hunanladdiad • Defnyddio sylweddau • Problemau iechyd meddwl a defnyddio sylweddau sy'n cyd-ddigwydd • Niwroamrywiaeth • Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol • Cydraddoldeb ac amrywiaeth, gan gynnwys gwrth-hiliaeth • Rhoi cymorth cynhwysol a hygyrch • Llinellau cyffuriau a chamfanteisio • Gweithio gyda chymhlethdod • Dull person cyfan • Adrodd ar achosion a'u monitro • Diogelu (lefel 2) • Ffiniau proffesiynol • Rheoli risgiau • Hysbysu am ddigwyddiadau • Rheoli / dad-ddwysau gwrthdaro • Iechyd a diogelwch • Gweithio unigol • Y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR)

18.5. Roedd cyfranogwyr yn gefnogol i'r syniad o ddatblygu cymwysterau Lefel 2 a Lefel 3 i weithwyr digartrefedd a chymorth tai, ond fe wnaethant bwysleisio na ddylai hyn fod yn orfodol ac na ddylai fod yn ofynnol fel rhan o'r broses recriwtio. Fe awgrymodd rhai pobl y dylid ystyried prentisiaethau hefyd.

Uwch weithiwr cymorth neu weithiwr cymorth arbenigol

18.6. Roedd consensws y byddai'n ofynnol i uwch weithiwr cymorth neu weithiwr cymorth arbenigol fod â'r un gwerthoedd, priodoleddau, gwybodaeth, dealltwriaeth a hyfforddiant â gweithiwr cymorth, ond roedd y canlynol yn cael eu hystyried yn ofynion ychwanegol ar gyfer y lefel hon:

Gwerthoedd a phriodoleddau	Gwybodaeth a dealltwriaeth	Hyfforddiant gofynnol
• Profiad blaenorol o waith cymorth • Gallu i feithrin rhwydweithiau cryf yn allanol • Dibynadwy a hyblyg • Hawdd mynd atynt a hawdd uniaethu â hwy • Ysgogol • Adfyfyriol • Sgiliau cymell	• Dealltwriaeth am sut i arwain tîm, a sut i gefnogi a datblygu aelodau o'r tîm • Dealltwriaeth am werth gweithio mewn ffordd adfyfyriol, a gallu i ddatblygu diwylliant adfyfyriol, a chyflawni ymarfer adfyfyriol • Dealltwriaeth am ddyletswyddau ac arferion rheolaeth llinell • Gwybodaeth a dealltwriaeth fanwl am y maes perthnasol yr arbenigir ynddo (ar gyfer gweithwyr cymorth arbenigol)	• Rheolaeth llinell a goruchwylio • Rheoli salwch ac absenoldebau • Arwain • Cymell • Ymarfer adfyfyriol • Hyfforddiant yn y maes perthnasol yr arbenigir ynddo – sylwer, gall hyn ymwneud â fframweithiau hyfforddi eraill (e.e. fframwaith hyfforddi Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol)

18.7. Hefyd, roedd cyfranogwyr yn teimlo y dylai uwch weithwyr neu weithwyr arbenigol allu ymgymryd â chymhwyster Lefel 3.

Arweinydd tîm / cydlynydd prosiect

18.8. Roedd y canlynol yn cael eu hystyried yn ofynion ychwanegol ar gyfer arweinwyr tîm neu gydlynwyr prosiect, ar ben y rhai yn y tablau uchod.

Gwerthoedd a phriodoleddau	Gwybodaeth a dealltwriaeth	Hyfforddiant gofynnol
• Profiad blaenorol o fod yn weithiwr cymorth • Arweinyddiaeth dosturiol • Gallu i feithrin partneriaethau	• Gwybodaeth am arfer gorau ac arloesi yn y sector • Dealltwriaeth am brosesau comisiynu a chaffael • Gallu a dealltwriaeth am sut i ddarparu goruchwyliaeth o ansawdd da	• Arwain a rheoli • Cyllidebu • Ysgrifennu cynigion / tendro • Rheoli prosiectau • Diogelu Lefel 3

18.9. Hefyd, roedd cyfranogwyr yn teimlo y dylai arweinwyr tîm / cydlynwyr prosiect fod â chymhwyster Lefel 3 neu Lefel 4.

19. Argymhellion

Fframwaith sgiliau a hyfforddiant i weithwyr digartrefedd a chymorth tai

19.1. Dylid datblygu fframwaith sgiliau a hyfforddiant safonedig i weithwyr digartrefedd a chymorth tai, ymgynghori arno, a'i gyhoeddi. Dylai hwn gael ei oleuo yn y lle cyntaf gan ganfyddiadau'r adroddiad hwn, gan gynnwys yr arolwg o weithwyr rheng flaen a rheolwyr / comisiynwyr, a'r gweithdy a gynhaliwyd yng nghynhadledd flynyddol Cymorth Cymru. Dylid cymryd gwersi o'r fframwaith tâl a dilyniant gofal cymdeithasol a Fframwaith Sgiliau Digartrefedd Cenedlaethol Homeless Link hefyd. Dylid rhoi ystyriaeth i'r ystod o rolau digartrefedd a chymorth tai y dylid eu cynnwys yn y fframwaith hwn, yn ogystal â chydnabod lle mae gan rai rolau arbenigol eu fframweithiau sgiliau a chymwysterau eu hunain yn barod.

19.2. Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod polisi a chanllawiau perthnasol (e.e. canllawiau ymarfer y Grant Cymorth Tai) a thelerau ac amodau grantiau'n ei gwneud yn ofynnol i gontractau gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai gynnwys y lefel briodol o gyllid ac amser staff i alluogi staff i wneud hyfforddiant priodol.

19.3. Dylai Llywodraeth Cymru weithio gyda rhannau perthnasol eraill o lywodraeth i sicrhau bod hwn yn cyd-fynd â fframweithiau a gofynion hyfforddi presennol ar gyfer rolau cymorth tai sy'n gorgyffwrdd â meysydd polisi eraill, megis trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol, gwaith ieuenctid a gofal cymdeithasol ac yn ategu'r rhain.

Cymhwyster i weithwyr digartrefedd a chymorth tai

19.4. Dylid datblygu cymwysterau penodol i weithwyr digartrefedd a chymorth tai yng Nghymru. Gallai hyn gynnwys cymwysterau ar lefel 2, 3 a 4, gyda blaenoriaeth yn cael ei rhoi i ddatblygu cymhwyster lefel 2 yn y lle cyntaf.

19.5. Dylai'r cymhwyster gynnwys ystod eang o bobl ac felly dylai ei strwythur a'i gynnwys ymgorffori'r adborth a gasglwyd gan y sector, gan gynnwys:

- Y dylai'r cymhwyster fod yn ddewisol, nid yn orfodol
- Na ddylai gallu academaidd na phrofiad fod yn rhwystr i fynediad (h.y. ni ddylai cymwysterau presennol fod yn ofynnol ar gyfer mynediad)
- Y dylai'r cymhwyster fod yn fwy galwedigaethol nag academaidd, gan osgoi'r angen i ddysgwyr gyflwyno traethodau neu bapurau academaidd maith.
- Bod ar ddysgwyr angen cael yr amser (â thâl) i wneud y cymhwyster
- Y dylai'r cymhwyster fod yn hyblyg fel bod pobl yn gallu dysgu wrth eu pwysau eu hunain
- Y dylai gael ei ariannu'n llawn gan Lywodraeth Cymru neu drwy drefniadau comisiynu awdurdodau lleol (h.y. ei gynnwys yng ngwerth contractau)

19.6. Dylai Llywodraeth Cymru ystyried rhaglen beilot i brofi a gwerthuso'r cymhwyster gyda charfan o ddysgwyr, a ariennir yn llawn.

19.7. Unwaith y mae'r cymhwyster wedi cael ei ddatblygu a'i beilota, dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod polisi a chanllawiau perthnasol (e.e. canllawiau ymarfer y Grant Cymorth Tai) a thelerau ac amodau grantiau'n ei gwneud yn ofynnol i gontractau gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai gynnwys y lefel briodol o gyllid ac amser staff i alluogi staff perthnasol i wneud y cymhwyster.

Comisiynu i greu gweithlu cadarn a werthfawrogir



20. Cyflwyniad

20.1. Mae'r gweithlu digartrefedd a chymorth tai yn gwneud gwaith anhygoel o gymhleth mewn amgylchiadau eithriadol o heriol, yn cefnogi pobl â phrofiad o drawma, cam-drin domestig, camfanteisio, problemau iechyd meddwl a defnyddio sylweddau, gan eu helpu i ymdrin â systemau tai a lles a deddfwriaeth sy'n gymhleth, a hwythau'n aml yn gweithredu fel yr un person y gallant ddibynnu arno/arni. Fodd bynnag, yn rhy aml, nid yw'r gweithwyr hyn yn cael eu cydnabod, eu parchu a'u gwobrwyo fel y maent yn ei haeddu.

20.2. Mae tystiolaeth a gasglwyd dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf wedi dangos bod cyflog isel wedi gwthio gweithwyr digartrefedd a chymorth tai yn nes at dlodi, gyda llawer yn ei chael hi'n anodd talu eu rhent a'u biliau, a rhai'n wynebu risg o fod yn ddigartref eu hunain.

20.3. Yn ogystal â'r effaith ar aelodau unigol o staff, mae cyflog isel wedi arwain at lefelau uchel o drosiant staff hefyd, gyda phobl yn gallu dod o hyd i waith â chyflog uwch, a hwnnw'n aml yn waith â llai o straen, mewn sectorau eraill. Mae hyn yn cael effaith sylweddol ar sefydliadau sydd wedi buddsoddi mewn recriwtio a hyfforddi staff. Mae hefyd yn cael effaith negyddol ar bobl sy'n defnyddio gwasanaethau, sy'n aml yn ei chael hi'n anodd meithrin ymddiriedaeth ac sy'n gallu cael trosiant staff yn gythryblus a thrallodus.

20.4. Mae'n bwysig nodi y byddai darparwyr cymorth yn hoffi talu cyflog uwch o lawer i weithwyr cymorth, ond bod cyfyngiadau cyllid a phrosesau comisiynu wedi gwneud hyn yn anodd iawn.

21. Is-grŵp comisiynu

21.1. Cafodd yr Is-grŵp comisiynu ei sefydlu'n bwrpasol ar ôl i'r is-grwpiau eraill gychwyn ar eu gwaith, gan y cydnabuwyd y byddai llawer o'r argymhellion ynghylch cyflog, cymorth i staff, a hyfforddiant yn golygu y byddai'n ofynnol gwneud newidiadau i sut y mae gwasanaethau'n cael eu comisiynu a'u hariannu.

21.2. Cadeiriwyd yr is-grŵp comisiynu gan Chele Howard, Pennaeth Tai a Chymunedau yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Castell-nedd Port Talbot, ac roedd cynrychiolwyr o dri awdurdod lleol arall, darparwr cymorth yn y trydydd sector a Cymorth Cymru.

Cylch gorchwyl

21.3. Roedd cylch gorchwyl y grŵp yn datgan mai diben yr Is-Grŵp Comisiynu yw darparu argymhellion ar gyfer Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu i hysbysu ynghylch canllawiau comisiynu sy'n seiliedig ar arfer gorau ar gyfer gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai a gomisiynir trwy gyllideb y Grant Cymorth Tai. Nod y canllawiau hyn yw sicrhau bod darparwyr gwasanaethau a ariennir â'r Grant Cymorth Tai'n gallu denu, cadw a chefnogi gweithlu medrus a dawnus sy'n canolbwyntio ar gyflawni canlyniadau da i'r rhai sy'n profi neu'n wynebu risg o brofi digartrefedd.

21.4. Dylai'r argymhellion ganolbwyntio ar y canlynol:

- Trothwyon cost ac ansawdd sy'n seiliedig ar arfer da ar gyfer gwerthuso tendrau neu gomisiynu contractau.
- Adnabod pa agweddau a fydd yn rhan o unrhyw broses werthuso sy'n seiliedig ar arfer da ar y gweithlu a staffio ar ôl i dybiaethau / rhagofynion penodedig gael eu tynnu allan o'r gwerthusiad, sef:
- Bod disgwyl i ddarparwyr ddilyn canllawiau comisiynu ynghylch cyflog. Dylai'r canllawiau gyfeirio at y gwaith annibynnol ar gyflog y sector trwy'r ffrwd waith ar gyflog a amlygwyd ym mharagraff 1.5 ac argymhellion cysylltiedig y bydd y grŵp gorchwyl a

gorffen yn eu cyflwyno i'r Bwrdd Cynghori Cenedlaethol ar Roi Diwedd ar Ddigartrefedd.

- Bod disgwyl i ddarparwyr ganiatáu amser (a chost) mewn contractau ar gyfer hyfforddiant/cymwysterau staff. Bydd angen i hyn gyfeirio at argymhellion a wnaed gan yr is-grŵp Sgiliau a Chymwysterau (a amlygwyd ym mharagraff 1.5) a'r adroddiad terfynol i'r Bwrdd Cynghori Cenedlaethol ar Roi Diwedd ar Ddigartrefedd ar sgiliau a chymwysterau.
- Bod disgwyl i ddarparwyr ganiatáu amser a chost i ddarparu gwasanaethau cymorth ac ymarfer adfyfyriol ar gyfer staff pryd bynnag y mae eu hangen. Bydd angen i hyn gyfeirio at yr argymhellion a wnaed gan yr is-grŵp Cymorth i Staff ym mharagraff 1.5 a'r adroddiad terfynol i'r Bwrdd Cynghori Cenedlaethol ar Roi Diwedd ar Ddigartrefedd ar Wasanaethau Cymorth i staff.
- Darparu canllawiau comisiynu ynghylch pwysau, risg a chymhlethdod fel bod comisiynwyr yn gwybod bod y lefel briodol a'r math priodol o wasanaeth wedi cael eu pennu gan dendrwyr sy'n diwallu anghenion arbenigol a chymhleth ac yn diogelu staff a phobl eraill sy'n defnyddio'r gwasanaeth.
- Bod gan gomisiynwyr ddisgwyliadau realistig ynglŷn â chwmpas a graddfa'r hyn y gellir ei ddarparu o fewn yr adnoddau sydd ar gael.
- Bod gan gomisiynwyr farn ystyriol ynglŷn â hyd contractau/ailgomisiynu / datgomisiynu / ailgyflunio gwasanaethau i ategu'r nodau i ddenu a chadw gweithlu dawnus.

Gweithdai'r grŵp comisiynu

21.5. Fe aeth yr is-grŵp comisiynu ar drywydd datblygu ei argymhellon trwy gynnal cyfres o weithdai, yr oedd rhai ohonynt yn cynnwys aelodau'r is-grŵp yn unig, ac un arall yn cynnwys cynulleidfa ehangach o ddarparwyr a chomisiynwyr cymorth.

21.6. Roedd y gweithdai 'mewnol' yn cynnwys trafodaethau am:

- argymhellion i Lywodraeth Cymru i roi cymorth i ddatblygu gweithlu cadarn a werthfawrogir
- argymhellion ar gyfer newidiadau i ganllawiau Grant Cymorth Tai Llywodraeth Cymru.

21.7. Yn dilyn y gweithdai hyn, fe gytunwyd ar nifer o argymhellion gan aelodau o'r is-grŵp

21.8. Fe ddefnyddiodd y gweithdy 'allanol' un o gyfarfodydd Rhwydwaith Amgylcheddau sy'n Ystyriol o Gyflwr Seicolegol Cymorth Cymru, a gynhaliwyd ar 30 Ebrill 2024 ac yr oedd 47 o bobl yn bresennol ynddo, gan gynnwys darparwyr cymorth yn y trydydd sector, staff cymdeithasau tai ac awdurdodau lleol (yn ddarparwyr a chomisiynwyr gwasanaethau). Defnyddiodd y cyfarfod ystafelloedd trafod i sicrhau bod pawb yn gallu cyfrannu, ac fe ganolbwyntiwyd ar ddau gwestiwn allweddol:

- Sut allwn ni wneud proses gomisiynu'r Grant Cymorth Tai'n un sy'n fwy ystyriol o gyflwr seicolegol?
- Sut allwn ni sicrhau bod y broses gomisiynu'n helpu i ddarparu gwasanaethau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol / yn ystyriol o drawma?

21.9. Cymerwyd nodiadau o bob ystafell drafod ac fe luniwyd adroddiad, a oedd yn crynhoi'r trafodaethau ac yn gwneud cyfres o argymhellion. Trafodwyd hyn yn fanwl yn yr is-grŵp comisiynu ac roedd aelodau'n cefnogi'r argymhellion i gyd, gyda rhai mân newidiadau.

Pwysigrwydd gweithlu cadarn a werthfawrogir i gomisiynwyr

21.10. Yn ystod y trafodaethau hyn roedd ymdeimlad cryf gan ddarparwyr a chomisiynwyr bod gweithlu cadarn a werthfawrogir yn hanfodol i wireddu'r uchelgeisiau ehangach i wneud digartrefedd yn rhywbeth prin, byrhoedlog na fydd yn cael ei ailadrodd. Roedd darparwyr cymorth yn llwyr ymwybodol o'r effaith ar ddarparu gwasanaethau pan ydynt yn methu â recriwtio a chadw staff, yn anad dim ar y cysondeb a'r parhad y maent yn gallu eu darparu i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau, sydd mor hanfodol i bobl sydd wedi profi trawma a methiannau blaenorol mewn systemau.

21.11. Roedd comisiynwyr mewn awdurdodau lleol yr un mor bendant ynglŷn â phwysigrwydd bod â gweithlu cadarn a werthfawrogir. Maent yn teimlo cyfrifoldeb enfawr i sicrhau eu bod y comisiynu gwasanaethau cymorth o'r ansawdd gorau, sy'n diwallu anghenion pobl agored i niwed yn eu cymunedau. Maent yn gwybod bod gallu gwasanaethau i recriwtio staff medrus a phrofiadol yn ganolog i'r nod hwn, ac yn rhannu rhwystredigaethau nad yw gweithwyr rheng flaen yn y sector hwn wedi cael eu cydnabod a'u gwobrwyo fel y maent yn ei haeddu. Fe leision nhw bryderon tebyg bod trosiant staff yn cael effaith arbennig o negyddol ar bobl sydd wedi profi trawma ac sy'n cymryd amser i feithrin perthnasoedd sy'n llawn ymddiriedaeth.

21.12. Yn ogystal â sicrhau'r canlyniadau gorau posibl i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau, roedd comisiynwyr hefyd yn pryderu ynghylch y risg ehangach y byddai gwasanaeth yn methu, pe bai gwasanaeth yn methu â recriwtio a chadw digon o staff â'r profiad a'r sgiliau angenrheidiol. Roedd y ddibyniaeth ar staff asiantaeth hefyd yn bryder i ddarparwyr a chomisiynwyr, yn enwedig pan fo adnoddau'n brin. Roedd barn gref y byddai talu cyflogau uwch i staff parhaol, a sicrhau eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u gwerthfawrogi, yn arwain at gyfraddau cadw gwell ac felly'n lleihau'r ddibyniaeth ar staff asiantaeth costus. Mae'r ansicrwydd a'r ansefydlogrwydd a achosir gan setliadau cyllid blynyddol, sy'n aml yn cael eu cyhoeddi'n agos at ddiwedd y flwyddyn, yn ogystal â gofidiau staff yn ystod prosesau ail-gomisiynu, hefyd yn gallu arwain at faterion recriwtio a chadw.

21.13. Er bod rhai gwahaniaethau barn yn yr is-grŵp comisiynu, ac yn ystod y gweithdai gyda grŵp ehangach o ddarparwyr a chomisiynwyr cymorth, roedd llawer o gonsensws ynghylch yr hyn y mae angen iddo newid. Roedd cydnabyddiaeth hefyd bod comisiynu'n ganolog i gyflawni'r newid hwn, a nifer o'r argymhellion sydd wedi dod i'r amlwg o'r is-grwpiau eraill ar gyflog, systemau cymorth i staff, a hyfforddiant a chymwysterau. Mae hefyd yn bwysig nodi yr hoffai llawer o gomisiynwyr wneud pethau'n wahanol, a bod arnynt eisiau cofleidio dull sy'n fwy ystyriol o gyflwr seicolegol, ond bod y lefel o gyllid y maent yn ei chael trwy'r Grant Cymorth Tai, ar y cyd â rhwystrau sy'n deillio o reolau caffael lleol neu genedlaethol, yn aml yn eu hatal rhag gwneud hynny.

21.14. Mae'r adroddiad hwn yn gwneud cyfres o argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru a chomisiynwyr. Bydd angen i Lywodraeth Cymru ystyried sut y gall alluogi comisiynwyr i wneud y newidiadau a amlinellir isod, trwy broses pennu'r gyllideb a datblygu polisi a chanllawiau. Ceir hefyd gwestiynau i dimau caffael awdurdodau lleol, ynghylch anhyblygrwydd rheolau caffael, a sut y gallant gynorthwyo eu comisiynwyr digartrefedd a chymorth tai i wneud y gorau o'r gwasanaethau y maent yn eu comisiynu. Fel a ddywedodd un comisiynydd:

"Pan ydych yn prynu pennau a phensiliau sydd i gyd o'r un maint, rwy'n deall hynny. Gallwch ddweud bod hyn yn werth am arian. Ond nid yw ein gwasanaethau ni ac anghenion pobl yn perthyn i'r un blychau, dydyn nhw ddim yn dod yn yr un lliw."

22. Argymhellion

22.1. Roedd gorgyffwrdd sylweddol rhwng pob un o'r tair trafodaeth a'r argymhellion a ddeilliodd ohonynt. O ganlyniad, rydym wedi strwythuro'r adroddiad hwn yn thematig, gydag argymhellion o bob un o'r trafodaethau wedi'u coladu a'u cyfuno yn yr adran briodol.

22.2. Mae'r argymhellion wedi'u bwriadu'n bennaf ar gyfer Llywodraeth Cymru a chomisiynwyr gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai.

A. Cyllid cynaliadwy ar gyfer sefydlogrwydd a sicrwydd y gweithlu

Mae cyllid cynaliadwy'n allweddol i alluogi comisiynwyr a darparwyr i greu'r amodau ar gyfer gweithlu cadarn a werthfawrogir. Byddai setliadau amlflwyddyn wedi'u clustnodi a gyhoeddir mor gynnar â phosibl mewn blwyddyn ariannol yn galluogi comisiynwyr i ddarparu sicrwydd a chontractau tymor hwy i ddarparwyr cymorth, a fyddai wedyn yn gallu cynnig sicrwydd swydd i weithwyr, gan helpu i recriwtio a chadw staff profiadol o ansawdd da i gyflawni'r canlyniadau gorau posibl i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau.

A1: Dylai **Llywodraeth Cymru** ddarparu setliadau dangosol amlflwyddyn ar gyfer y Grant Cymorth Tai a'r Grant Atal Digartrefedd, ar lefel sy'n adlewyrchu codiadau chwyddiannol a chynnydd yn y galw ac mewn cymhlethdod.

A2: Dylai **Llywodraeth Cymru** gadw'r Grant Cymorth Tai fel grant ar wahân, wedi'i glustnodi a pheidio â'i ymgorffori yn y Grant Cynnal Refeniw

A3: Dylai **Llywodraeth Cymru** gyhoeddi ei chyllideb derfynol yn gynharach yn y flwyddyn ariannol, i alluogi comisiynwyr a darparwyr i gynllunio ar gyfer y flwyddyn nesaf

A4: Dylai **Llywodraeth Cymru**, mewn partneriaeth gyda chomisiynwyr a darparwyr, adolygu priodoldeb y rhaniad costau confensiynol o 80/10/10 ar draws contract, a'r hyn sydd wedi'i gynnwys o fewn hyn, i sicrhau bod costau'n cael eu hadennill yn llawn o fewn gwasanaethau a gomisiynir. Dylai hyn ystyried codiadau chwyddiannol i elfennau o ddarparu gwasanaethau a newidiadau i ddisgwyliadau ynghylch darparu ymarfer adfyfyriol, cymorth a hyfforddiant, ers mabwysiadu'r rhaniad o 80/10/10.

A5: Dylai **Llywodraeth Cymru** adolygu a mireinio canllawiau mewn perthynas â'r rhyngwyneb rhwng dyletswyddau gofal cymdeithasol a digartrefedd statudol, i sicrhau bod y cyllid sydd ar gael yn cyflawni ei hamcanion bwriadedig, a bod staff yn cael eu hyfforddi'n addas a bod ganddynt adnoddau addas i ymdrin â'r carfannau o bobl y mae disgwyl iddynt weithio gyda hwy.

A6: Dylai **comisiynwyr** ddyfarnu contractau tymor hwy, gyda chodiadau chwyddiannol priodol neu gymalau terfynu wedi'u cynnwys fel rhan o'r contract.

A7: Dylai **comisiynwyr** fod yn gwbl dryloyw ynghylch sut y cyfrifwyd cost y contract ac yn agored i weithio gyda darparwyr i ddeall rhwystrau o ran costau i ddarparu gwasanaethau diogel, o ansawdd da o fewn yr amlen gyllido honno. Dylai **Llywodraeth Cymru** ystyried canllawiau sy'n gwneud hyn yn ofynnol.

A8: Dylai **comisiynwyr** roi mwy o ystyriaeth i effaith daearyddiaeth ar faint o gymorth ellir ei roi'n ymarferol mewn ardaloedd gwledig.

B. Cynnwys cyflog teg fel rhan o gontractau

Mae cyflog teg yn hanfodol i recriwtio a chadw gweithlu cadarn a werthfawrogir. Er mwyn rhoi argymhellion yr is-grŵp cyflog ar waith, mae angen i Lywodraeth Cymru a chomisiynwyr sicrhau bod digon o gyllid ar gael i wasanaethau digartrefedd a chymorth tai.

B1. Dylai **Llywodraeth Cymru** ddarparu ymrwymiad cyllid i'r Grant Cymorth Tai a'r Grant Atal Digartrefedd i alluogi cynnydd yng nghyflog staff rheng flaen yn unol â'r argymhellion

ynghylch cyflog gan Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu, gan atgyfnerthu hyn trwy ganllawiau a thelerau ac amodau grantiau lle y bo'n briodol, i sicrhau bod comisiynwyr yn ariannu cyflog teg yn y sector yn llawn.

B2. Dylai **comisiynwyr** sicrhau bod darparwyr cymorth yn cael digon o gyllid i roi argymhellion yr is-grŵp cyflog ar waith.

B3: Dylai **Llywodraeth Cymru** greu adran ar y gweithlu yng nghanllawiau'r Grant Cymorth Tai gyda rhai pwyntiau bwled eglur, awgrymiadau arfer da, a chynghorion ar gyfer comisiynwyr, gan gynnwys, er enghraifft, cymhwyso egwyddorion Gwaith Teg.

B4. Dylai **Llywodraeth Cymru** a **chomisiynwyr** weithio i roi diwedd ar yr anghyfartalwch cyflog rhwng gwasanaethau mewnol awdurdodau lleol a gwasanaethau trydydd sector a gomisiynir.

C. Cynnwys systemau hyfforddiant a chymorth fel rhan o gontractau

Bydd rhoi argymhellion yr is-grwpiau hyfforddiant a systemau cymorth i staff ar waith yn ddibynnol ar sefyllfa lle mae Llywodraeth Cymru a chomisiynwyr yn sicrhau bod digon o gyllid ar gael i wasanaethau digartrefedd a chymorth tai.

C1. Dylai **Llywodraeth Cymru** ei gwneud yn ofynnol bod hyfforddiant priodol i staff yn cael ei gynnwys fel rhan o gontractau, yn unol ag argymhellion ffrwd waith hyfforddiant a chymwysterau Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu.

C2. Dylai **comisiynwyr** gynnwys y costau (yn gostau amser staff a chostau darparu hyfforddiant) yng ngwerth contractau wrth gomisiynu gwasanaethau

C3. Dylai **Llywodraeth Cymru** ei gwneud yn ofynnol cynnwys ymarfer adfyfyriol a chymorth priodol i staff fel rhan o gontractau, yn unol ag argymhellion ffrwd waith systemau cymorth i staff Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu.

C4. Dylai **comisiynwyr** gynnwys y costau (yn gostau amser staff a chostau darparu ymarfer adfyfyriol, goruchwyliaeth glinigol, cymorth) yng ngwerth contractau wrth gomisiynu gwasanaethau.

D. Cydgynhyrchu a phartneriaeth yn ystod camau comisiynu a rheoli contractau

Ystyrir bod cydgynhyrchu a phartneriaeth yn hollbwysig i broses caffael a chomisiynu gadarnhaol, sydd yn ei thro'n gallu darparu sicrwydd ar gyfer y gweithlu yn ystod cyfnod o ansicrwydd. Os gwneir hyn yn dda, gallai'r sicrwydd hwn wella cyfraddau cadw, gan ddarparu sefydlogrwydd ar gyfer y gweithlu sy'n gallu parhau i ddiwallu anghenion pobl sy'n defnyddio gwasanaethau.

D1. Dylai **Llywodraeth Cymru** ddefnyddio canllawiau'r Grant Cymorth Tai i amlygu pwysigrwydd cydgynhyrchu rhwng comisiynwyr a darparwyr wrth ddatblygu modelau gwasanaeth a darparu gwasanaethau. Dylai hyn gynnwys arfer da megis:

- Comisiynwyr a darparwyr yn buddsoddi amser i ddatblygu perthnasoedd o ansawdd da, o fewn paramedrau deddfwriaeth caffael.
- Comisiynwyr yn treulio mwy o amser gyda gwasanaethau i ehangu eu dealltwriaeth am wirioneddau, heriau a chyfleoedd gweithredol – ac i ddarparwyr gael dealltwriaeth well am safbwyntiau comisiynwyr a'r rheolau sy'n effeithio ar y broses gaffael, megis deddfwriaeth, rheolau sefydlog a rheolau caffael mewnol.
- Comisiynwyr yn cynnwys cyfleoedd ystyrlon i gydgynhyrchu manylebau a siapio dyluniad gwasanaethau gyda darparwyr a phobl sy'n defnyddio gwasanaethau, cyn bod y broses dendro ffurfiol yn dechrau.
- Arfer gorau o ran datblygu perthnasoedd yn llawn ymddiriedaeth rhwng partneriaid i'w gwneud yn bosibl datblygu partneriaethau effeithiol / trefniadau effeithiol ar gyfer gweithio mewn consortia yn ystod y broses gomisiynu (gydag ystyriaeth arbennig i sut y gall hyn weithio ar draws darparwyr mwy/llai a generig/arbenigol).

- Comisiynwyr a darparwyr yn archwilio cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant ar y cyd i'w gwneud yn bosibl rhannu safbwyntiau, gwersi a ddysgwyd a datblygiad.

D2. Dylai **comisiynwyr** wreiddio'r arfer da hwn yn eu gwaith gyda darparwyr.

E. Rheoli cyfnodau pontio ac ansefydlogrwydd y gweithlu yn ystod y broses gomisiynu

Gall y cyfnod cyn, ac yn ystod, y broses gomisiynu ddadsefydlogi'r gweithlu'n arw, gydag ofnau am sicrwydd swydd yn cael effaith negyddol ar eu llesiant ac yn darparu heriau i recriwtio a chadw staff. Mae hyn wedyn yn cael effaith ar bobl sy'n defnyddio gwasanaethau, a all wynebu rhagor o darfu os yw contract yn newid dwylo, gyda chysondeb a pharhad yn hollbwysig i feithrin perthnasoedd cadarnhaol, yn llawn ymddiriedaeth â gweithwyr cymorth.

E1: Dylai **Llywodraeth Cymru** ddarparu canllawiau ac ystyried rhoi polisïau ar waith i wella'r broses gomisiynu a rheoli'r broses bontio'n effeithiol pan fo contractau'n newid dwylo. Dylai hyn gynnwys:

- Comisiynwyr yn bod yn glir ynghylch graddfeydd amser comisiynu ymhell rhag blaen, ac yn peidio â'u newid – neu pan ydynt yn gwneud hynny, eu bod yn cyfleu hyn yn gyflym ac yn effeithiol.
- Comisiynwyr yn darparu graddfeydd amser comisiynu o hyd priodol i alluogi sefydliadau, yn enwedig sefydliadau llai a mwy arbenigol â chapasiti craidd cyfyngedig, i ddatblygu cynigion o ansawdd da, wedi'u costio'n briodol. Dylai graddfeydd amser hefyd ystyried yr amser sy'n ofynnol i hwyluso'r broses bontio rhwng darparwyr, gan gynnwys pontio priodol ar gyfer pobl sy'n defnyddio gwasanaethau, trosglwyddo data a materion megis TUPE.
- Ymrwymiad i weithio'n dda mewn partneriaeth rhwng comisiynwyr a darparwyr i sicrhau parhad a chysondeb i gleientiaid.
- Canllawiau arfer da ar gyfer rheoli prosesau pontio rhwng darparwyr i sicrhau parhad a chysondeb i gleientiaid.
- Ystyried sut i gyfathrebu a chefnogi'r gweithlu rheng flaen yn ystod y broses o bontio i ddarparwr newydd, gan gynnwys sut i reoli'r broses TUPE.
- polisïau i sicrhau bod darparwyr sy'n ymadael yn darparu gwybodaeth gywir ac amserol ar gyfer TUPE (Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth)).

E2. Dylai **comisiynwyr** wreiddio'r arfer da hwn yn eu gwaith gyda darparwyr.

F. Cymorth ar gyfer caffael gwell

Mae caffael yn faes hynod gymhleth, nad oes gan gomisiynwyr digartrefedd a chymorth tai reolaeth lwyr arno. Rhaid iddynt weithio o fewn y fframwaith deddfwriaethol ac o fewn rheolau cyffredinol a rheolau sefydlog eu priod awdurdodau lleol. Mae rheolau caffael go iawn neu ganfyddedig yn aml yn cael eu dyfynnu gan ddarparwyr a chomisiynwyr fel rhwystrau i fabwysiadu dull mwy hyblyg sy'n fwy ystyriol o gyflwr seicolegol wrth gomisiynu gwasanaethau digartrefedd.

F1: Dylai **Llywodraeth Cymru** a **chomisiynwyr** ystyried a oes angen gwneud newidiadau i reolau caffael i alluogi prosesau comisiynu i fod yn fwy ystyriol o gyflwr seicolegol.

F2: Dylai **Llywodraeth Cymru** naill ai datblygu canllawiau unigol neu ddiwygio canllawiau'r Grant Cymorth Tai i gynnwys:

- Dolen i Cyd (Hafan – Caffael CYD), y ganolfan ragoriaeth newydd ar gyfer caffael sy'n cael ei chefnogi gan Lywodraeth Cymru.
- paragraffau ar y Ddeddf Caffael Gofal Iechyd, yn Atodiad E, i roi ystyriaeth ddyladwy i hon ac amlygu rhai o'r gwasanaethau lle gall fod yn berthnasol (e.e. iechyd meddwl).

- sut orau i sicrhau bod caffael yn hyblyg lle mae comisiynu gwasanaethau a ariennir â'r Grant Cymorth Tai yn y cwestiwn.
- Canllawiau sy'n well o ran disgrifio, annog a hwyluso dull sy'n fwy ystyriol o gyflwr seicolegol ar gyfer comisiynu a darparu gwasanaethau, gan gynnwys sut i ddileu rhwystrau i hyn.
- adolygu ac ystyried effeithiau polisïau caffael dirprwyedig ar allu'r 3ydd sector a sefydliadau llai i gyflwyno tendrau.
- Dylai comisiynwyr sicrhau eu bod yn rhoi ystyriaeth briodol i effeithiau eu hymarferion caffael ar y gweithlu, er enghraifft sicrhau bod gan gynigwyr ddigon o amser i gael gwybodaeth gywir, y darperir gwybodaeth gywir ar gyfer TUPE a'u bod yn gallu cyflwyno cynnig sy'n sicrhau gweithlu o ansawdd da yn gywir.
- Rhagor o ganllawiau a chymorth i gomisiynwyr y Grant Cymorth Tai lywio sgyrsiau gyda chydweithwyr caffael.

F3: Dylai **comisiynwyr mewn awdurdodau lleol** fod yn ymwybodol o oblygiadau prosesau caffael a dylid eu hannog i gynnal ymarferion caffael dim ond lle ceir budd dynodedig, a dylai'r adran bresennol yn y canllawiau gael ei chryfhau gan gyfeirio at yr effaith negyddol y gall proses o'r fath ei chael ar staff rheng flaen a defnyddwyr gwasanaethau.
F4: Dylai **awdurdodau lleol** ystyried sut y mae eu polisïau caffael mewnol a'u rheolau sefydlog yn ei gwneud yn bosibl comisiynu gwasanaethau sy'n ystyriol o drawma, sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn i alluogi gweithlu cynaliadwy a chadarn.
F5: Dylai **comisiynwyr mewn awdurdodau lleol** ystyried sut y mae eu polisïau'n galluogi darparwyr llai yn y trydydd sector i gyfranogi'n llawn gan gael chwarae teg yn ystod prosesau comisiynu.

G. Ymddiried yn y gweithlu a'i rymuso

Mae'r gweithlu digartrefedd a chymorth tai yn eithriadol o fedrus, gwybodus a phrofiadol o ran rhoi cymorth o ansawdd da sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ar gyfer pobl sy'n wynebu heriau lluosog a chymhleth. Fodd bynnag, yn rhy aml, nid ydynt yn cael y gydnabyddiaeth a'r parch y maent yn eu haeddu. Mae ymddiriedaeth, grymuso, a chydnabyddiaeth yn hollbwysig i greu gweithlu a werthfawrogir, a gall hyn gael ei ategu trwy welliannau mewn canllawiau ac yn y modd y comisiynir ac y rheolir contractau.

G1: Dylai **Llywodraeth Cymru** ganiatáu mwy o hyblygrwydd i Gomisiynwyr ddarparu datrysiadau mwy creadigol i ddiwallu anghenion a adnabuwyd sy'n cyd-fynd â fframwaith canlyniadau'r Grant Cymorth Tai.

G2: Dylai **Llywodraeth Cymru** adolygu sut y mae awdurdodau lleol yn dehongli ac yn gweithredu canllawiau'r Grant Cymorth Tai gyda ffocws penodol ar ba mor hyblyg yw awdurdodau lleol o ran gwaddol 'gweithgareddau a ganiateir', a oedd yn rhan o ganllawiau blaenorol y grant. Dylid diwygio'r canllawiau, os oes angen, i hybu dulliau hyblyg, sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol o ran pa weithgareddau a ganiateir mewn contract.

G3: Dylai **comisiynwyr** fabwysiadu dull sy'n cynnig mwy o hyblygrwydd ac sy'n ymddiried mewn gwasanaethau a gweithwyr i bennu'r dull gorau o gefnogi pobl, megis
- Mwy o hyblygrwydd a dull sy'n canolbwyntio'n fwy ar yr unigolyn ar gyfer ymdrin â llwythi achosion a dwyster cymorth.
- Cael gwared ar derfynau amser mympwyol ar gyfer gwasanaethau cymorth, gyda hyd y cymorth yn briodol i'r math o wasanaeth a gomisiynir ac anghenion y sawl sy'n defnyddio'r gwasanaeth.

- Mwy o ymddiriedaeth mewn darparwyr cymorth i wneud penderfyniadau ynglŷn â'r materion hyn.
- Llai o ragnodi nifer yr oriau y mae staff yn eu treulio ar weithgareddau penodol.
- Mwy o hyblygrwydd gan gomisiynwyr i alluogi arloesi, creadigrwydd a dulliau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol.

H. Casglu data

Er bod casglu data'n bwysig ar gyfer atebolrwydd ac i ddeall cyrhaeddiad ac effaith gwasanaethau, ceir achosion lle mae casglu gormod o ddata'n gosod baich gweinyddol ychwanegol ar weithwyr, a hoffai flaenoriaethu gwaith i roi cymorth i'w cleientiaid. Pan nad yw'r gweithlu'n gallu deall yr angen i beth data penodol gael ei gasglu, yn enwedig lle nad yw'n ofynnol yn ardaloedd awdurdodau lleol eraill, gall hyn gynyddu rhwystredigaeth ac effeithio ar foddhad yn y swydd, a allai greu risg o ran gallu cadw staff o ansawdd da.

H1: Dylai **Llywodraeth Cymru** ddarparu nodyn cyngor neu ganllawiau i alluogi mwy o gysondeb ac osgoi casglu data diangen.

H2: Dylai **comisiynwyr mewn awdurdodau lleol** ddefnyddio dull mwy cyson o gasglu data o brosiectau i sicrhau nad yw prosiectau'n cael ceisiadau i ddarparu gwybodaeth ddiangen sy'n gosod baich gweinyddol osgoadwy ar wasanaethau. Dylid rhoi ystyriaeth arbennig i gasglu data ar gyfer grwpiau penodol, y gallai rhannu data achosi risg iddynt, megis goroeswyr cam-drin a thrais.

23. Argymhellion ychwanegol

23.1. Daeth yr argymhellion canlynol i'r amlwg o'r gweithdai hefyd, ond nid ydynt yn ymwneud yn uniongyrchol â chomisiynu gwasanaethau digartrefedd a chymorth tai. Rydym yn cynnig cynnwys y rhain yn adroddiad ehangach Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu.

- Cysylltu penodau i atgyfnerthu negeseuon e.e. cyfeirio at Bennod 2, sydd eisoes yn cynnwys gwasanaethau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol [i'w ymgorffori gyda'r argymhellion ynghylch amgylcheddau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol].
- Dylai Llywodraeth Cymru gynnal adolygiad o effaith newidiadau i gyfrifoldebau sefydliadau statudol ar y gweithlu tai a digartrefedd.
- Argymhelliad 5: Dylai sefydliadau statudol eraill adolygu eu cyfrifoldebau a'u heffaith ar y Grant Cymorth Tai ac ar y gweithlu tai a digartrefedd (e.e. Iechyd Meddwl, Prawf, a'r Heddlu sy'n ymateb i bobl ym mhrosiectau'r Grant Cymorth Tai y mae arnynt angen ymyrraeth ychwanegol y tu hwnt i gyfrifoldeb gweithwyr y Grant Cymorth Tai).
- Dylai Llywodraeth Cymru barhau i gefnogi Hyb ACE Cymru i roi anogaeth a chefnogaeth i ddulliau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol neu ddulliau sy'n ystyriol o drawma ar draws yr holl feysydd mewn gwasanaethau cyhoeddus.

Atodiad 1:

Datblygu gweithlu cadarn a werthfawrogir: Barn gan Rwydwaith Rheng Flaen Cymru



Datblygu gweithlu cadarn a werthfawrogir: Barn gan Rwydwaith Rheng Flaen Cymru

Ionawr 2022

1. Cyflwyniad

Mae Cymorth Cymru wedi ysgrifennu'r papur hwn i gynorthwyo'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu, a sefydlwyd gan y Bwrdd Cynghori Cenedlaethol Cymorth Tai i gynghori Llywodraeth Cymru ar sut i gyflawni'r argymhellion yn adroddiadau'r Grŵp Gweithredu ar Digartrefedd sy'n ymwneud â'r gweithlu.

Rydym wedi dadlau ers peth amser i weithwyr rheng flaen ym maes digartrefedd a chymorth tai gael cyfleoedd i rannu eu profiadau a'u syniadau, a chyfrannu'n weithredol tuag at ddatblygu polisi. Roedd aelodau'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu o'r un farn, ac fe gytunwyd y dylai Cymorth Cymru ddefnyddio'r Rhwydwaith Rheng Flaen Cymru i ymgysylltu â gweithwyr rheng flaen a chasglu eu barn ar faterion yn ymwneud â'r gweithlu.

Caiff Rhwydwaith Rheng Flaen Cymru ei ddarparu gan Cymorth Cymru mewn partneriaeth â'r Frontline Network, sy'n gweithio ledled y DU i gefnogi gweithwyr o'r sectorau cyhoeddus, statudol a gwirfoddol sy'n gweithio ar y rheng flaen gyda phobl sy'n profi digartrefedd. Wedi'i sefydlu ddiwedd 2020, mae Rhwydwaith Rheng Flaen Cymru yn cynnal cyfarfodydd rhanbarthol rheolaidd i staff rheng flaen rannu eu profiadau o weithio yn y sector, a thrafod awgrymiadau a syniadau ar gyfer datblygu polisi.

Un o gryfderau niferus y rhwydwaith yw ei fod yn ein galluogi i gasglu profiadau a syniadau staff rheng flaen ledled Cymru, gan helpu i roi darlun clir o'r sector ar draws gwahanol ardaloedd. Mae Prif Weithredwyr ac arweinwyr gwasanaethau yn cael nifer o gyfleoedd i lunio polisi a mynegi eu barn, ond fel y mae'r grŵp gorchwyl a gorffen hwn wedi cydnabod, mae'n hollbwysig ar gyfer y darn hwn o waith bod lleisiau'r gweithwyr rheng flaen yn cael eu cynnwys o'r cychwyn cyntaf.

Ar hyn o bryd, mae gennym gyfle unigryw i wneud gwelliannau sylweddol a pharhaol i'r sector, wedi'u harwain gan argymhellion y Cynllun Gweithredu i Roi Diwedd ar Ddigartrefedd, ac wedi'i gefnogi gan gyhoeddiadau cyllideb ddrafft diweddar Llywodraeth Cymru i gyflawni ymrwymiad y Rhaglen Llywodraethu i drawsnewid gwasanaethau digartrefedd yng Nghymru. Mae'n hanfodol ein bod yn gwrando ar farn gweithwyr rheng flaen yn y sector, ac yn defnyddio eu profiad a'u mewnwelediad.

2. Pwy oedd y bobl y gwnaethom siarad â nhw a beth oedd eu cefndir?

Buom yn siarad â 45 o weithwyr rheng flaen ym maes digartrefedd a chymorth tai mewn 6 cyfarfod rhanbarthol ar-lein. Fe wnaethom ofyn cyfres o gwestiynau i'r rhai a fynychodd am eu swyddi presennol a'u profiadau, yn ogystal ag archwilio beth oedd yn eu denu i'r sector a'r hyn sy'n eu cadw yna.

2.1. Rolau cyfredol

Mae gweithwyr rheng flaen sy'n cymryd rhan yn nhrafodaethau'r rhwydwaith ledled Cymru yn cynnwys amrywiaeth o rolau swyddi:

- Gweithiwr Cynghori
- Swyddog Cynllun Bondiau
- Ymgynghorydd Busnes
- Gweithiwr Achos
- Gweithiwr Cyswllt Cymunedol
- Gweithiwr Ymateb i Argyfwng
- Swyddog Llety Brys
- Rheolwr Cyflogwr a Phartneriaeth
- Rheolwr Ymgysylltu â Chyflogaeth
- Gweithiwr Ymyrraeth Teulu
- Cynorthwyydd Cymorth i Deuluoedd
- Swyddog Cymorth i Deuluoedd
- Gweinyddu Cyllid a Budd-dal Tai
- Gweithiwr Cymorth Lle Bo'r Angen
- Pennaeth Ailsefydlu
- Llinell Gymorth ac Uwch Ymarferydd Lloches
- Swyddog Cymorth Atal Digartrefedd
- Rheolwr Gwasanaethau Tai ac Atal
- Swyddog Cyngor Tai
- Cydlynydd Tai yn Gyntaf
- Gweithiwr Cymorth Tai yn Gyntaf
- Cynghorydd Annibynnol ar Drais Domestig – arbenigedd tai
- Gweithiwr Achos Cyfraith Tai
- Opsiynau Tai - Swyddog achos digartrefedd
- Cynghorydd Opsiynau Tai
- Swyddog Opsiynau Tai
- Rheolwr Datrys Tai
- Gweithiwr Cymorth Tai
- Hwylusydd Gosod
- Swyddog Cymdogaeth
- Swyddog Allgymorth ac Ailsefydlu
- Swyddog Partneriaethau
- Rheolwr Prosiect
- Gweithiwr Prosiect
- Gweithiwr Prosiect, Ymgysylltu ac Ymwybyddiaeth
- Swyddog Cyswllt Carchardai
- Uwch Weithiwr Ymyrraeth Tai
- Uwch Hwylusydd Gosodiadau
- Uwch Weithiwr Cymorth
- Cydlynydd Gwasanaeth
- Gweithiwr Allgymorth SMS
- Gweithiwr Allgymorth Arbenigol
- Gweithiwr Cymorth Arbenigol
- Gweithiwr Camddefnyddio Sylweddau
- Eiriolwr Cefnogi
- Cynorthwyydd Cymorth
- Gweithiwr Cymorth
- Gweithiwr Datblygu Llety â Chymorth
- Rheolwr Tîm o amgylch y Denantiaeth
- Cymorth Tenantiaeth Lle Bo'r Angen
- Swyddog Cymorth Tenantiaeth
- Swyddog Cynaliadwyedd Tenantiaeth
- Swyddog Cyngor ar Hawliau Lles ac Arian
- Swyddog Cymorth Tai i Bobl Ifanc

2.2. Cefndir Pobl

Er bod llawer o bobl wedi gweithio ym maes digartrefedd a chymorth tai ers sawl blwyddyn, neu hyd yn oed ddegawdau, mae eraill wedi ymuno â'r sector yn fwy diweddar ac wedi gweithio'n flaenorol mewn swyddi a diwydiannau gwahanol iawn. Mae'r rhain yn cynnwys swyddi manwerthu, gwaith ffatri, gweinyddu, y gwasanaeth sifil, addysg anghenion arbennig, yr heddlu a nyrsio. Mae tystiolaeth glir bod pobl wedi ennill sgiliau trosglwyddadwy mewn swyddi eraill, megis gwaith tîm, adeiladu ymddiriedaeth a datblygu perthnasoedd cadarnhaol, sy'n werthfawr iawn mewn gwaith cymorth. Soniodd llawer am y boddhad a gawsant o'u rôl newydd ac amlygwyd y potensial i recriwtio pobl â'r gwerthoedd a'r sgiliau cywir o du allan i'r sector.

> **“Roeddwn i'n rheolwr gwerthu mewn manwerthu – roedd yn ychydig o ysgytwad diwylliannol [symud i waith cymorth] - ond roeddwn eisiau rhoi rhywbeth yn ôl. Gall manwerthu fod yn waith sy’n cymryd yn hytrach na rhoi.”**

> **“Roeddwn yn gweithio mewn ffatri, bob amser yn hoffi helpu pobl, ac wedi gwneud rhywfaint o fentora, ac ennill nifer o gymwysterau. Pan gaeodd y ffatri, gweithiais gydag hostel, yna prosiect digartrefedd ar y stryd, a symud ymlaen i gymorth tenantiaeth.”**

3. Beth ydych chi'n ei fwynhau am eich swydd?

3.1. Gwneud gwahaniaeth

Yr hyn sy'n uno'r rhai a fynychodd, ac mewn llawer o achosion yn cadw pobl yn yr hyn sy'n aml yn sector heriol, yw'r awydd i helpu eraill a gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i fywydau pobl. Roedd helpu pobl i ddod o hyd i, a chynnal tenantiaethau, sicrhau mynediad at gymorth ar gyfer iechyd meddwl, defnyddio sylweddau; a chyngor ar gynllunio ariannol yn cael eu crybwyll dro ar ôl tro fel ffactorau sy’n ysgogi pobl i weithio yn y sector. Roedd llawer yn cydnabod effaith gadarnhaol ymyrraeth gynnar ar leihau niwed, yn enwedig wrth weithio gyda phobl ifanc. Siaradodd un person am ei profiad bywyd o fod yn ddigartref, gan esbonio mai ei cymhelliant i weithio ym maes atal digartrefedd a chymorth tai yw’r awydd i roi rhywbeth yn ôl i’r sector a’i cynorthwyodd. Sylweddolodd person arall a arferai weithio fel casglwr dyledion a oedd yn gyfrifol dros droi pobl allan o’u cartrefi, ei bod am helpu pobl i aros yn eu tenantiaeth, felly daeth yn gynghorydd opsiynau tai. Mae’n amlwg bod y sector hwn yn denu pobl sydd ag empathi ac awydd gwirioneddol i helpu eraill, ac mae hyn yn sicr yn rhywbeth i’w ddathlu.

> **“Y rheswm rwy’n aros yw oherwydd fy mod I’n ei garu; dyma’r swydd orau rwyf erioed wedi’i chael. Rwyf wrth fy modd yn gweld pobl yn gallu symud ymlaen a pharhau â’u bywydau.”**

> **"Rwyf wrth fy modd, helpu pobl ifanc i ddatblygu sgiliau annibynnol, gofalu amdanynt, a sicrhau eu bod yn symud ymlaen gyda’u bywydau.”**

> **"Y gallu i helpu rhywun i sefydlu ei le ei hun a theimlo'n hyderus yw'r rheswm rwy'n gwneud y swydd hon. Mae’n rhoi ymdeimlad o gyflawniad ac o werth - yn sicr nid ydym yn ei wneud am yr arian."**

> **"Mae gen i brofiad bywyd ac rwyf eisiau rhoi rhywbeth yn ôl a rhannu'r hyn rwyf wedi'i ddysgu."**

3.2. Amrywiaeth a her

Mae awydd i helpu pobl yn rhan fawr o gymhelliant unigolion i weithio yn y sector, ond nid dyna’r stori gyfan. Roedd amrywiaeth hefyd yn ffactor cyffredin, gyda llawer o aelodau'r rhwydwaith yn nodi bod yr amrywiaeth eang o gymorth y maent yn ei ddarparu yn gwneud y gwaith yn hynod o ddiddorol. Mae'r cyfle i ddysgu am nifer o faterion gwahanol, o gyngor ar ddyledion i ofal iechyd yn amlwg yn rhywbeth sy'n denu llawer i'r proffesiwn ac yn ysgogi pobl. Dywedodd llawer o'r staff y gwnaethom siarad â hwy nad oedd unrhyw ddau ddiwrnod yr un fath ac eu bod yn mwynhau'r her sy'n gysylltiedig â darparu cymorth, gan ddelio’n aml â chymhlethdodau mewn amgylchiadau o dan bwysau.

> **"Rwy'n hoffi'r amrywiaeth o bobl, yr amrywiaeth o heriau, nid oes un diwrnod, neu awr yr un fath. Yr hyn sy'n fy nghadw i fynd yw'r llwyddiannau achlysurol a gawn - ac rydyn ni bob amser yn dysgu."**

> **"Mae'r gwaith yn ddiddorol, heriol, byth yn ddiflas, a gall fod yn werth chweil."**

4. Beth nad ydych yn ei hoffi am eich swydd?

Roedd yr atebion a roddwyd i'r cwestiwn hwn yn gyson ar draws pob un o'r cyfarfodydd rhanbarthol. Mae'n amlwg iawn bod yr heriau sy'n wynebu'r sector yr un peth waeth ble yng Nghymru y mae rhywun yn gweithio. Er y gall hyn fod yn siomedig, mae hefyd yn cynnig cyfle i ni wneud gwelliannau sylweddol i'r sector yn ei gyfanrwydd; drwy fynd i'r afael â'r materion a godwyd yma. Mae gennym y cyfle nid yn unig i wella amodau gwaith staff yn y sector, ond hefyd i wella'r cymorth y mae pobl yn ei dderbyn.

4.1. Pwysau, risg a chymhlethdodau

Mae gweithio gyda phobl sy'n profi digartrefedd, yn ffoi rhag cam-drin domestig, neu'n cael trafferth gyda dibyniaeth ac anghenion iechyd meddwl bob amser yn cael effaith emosiynol. Fodd bynnag, mae gweithwyr rheng flaen wedi rhannu profiadau o gynnydd sylweddol mewn amodau gwaith anodd yn ystod pandemig COVID. Mae llwyth achosion wedi cynyddu, ac mae'r bobl y maent yn eu cynorthwyo yn profi unigrwydd, rhwystredigaeth, diflastod a phroblemau iechyd meddwl llawer gwaeth o ganlyniad i gyfyngiadau COVID, diffyg llety parhaol ac anhawster cael mynediad at wasanaethau eraill. Mae gweithwyr rheng flaen yn profi cynnydd mewn lefelau camdriniaeth gan rai sy'n defnyddio'r gwasanaethau, sydd wedi dod yn fwy anobeithiol a rhwystredig oherwydd y diffyg llety parhaol a hyd yn oed y llety dros dro sydd ar gael.

Mae llawer o'r gweithwyr rheng flaen yr ydym wedi siarad â hwy yn teimlo eu bod ar fin diffygio, ar ôl defnyddio'u holl egni a dyfeisgarwch yn ystod anterth y pandemig. Er bod cymdeithas yn dechrau agor eto, mae'r niferoedd enfawr mewn llety dros dro ac sydd angen cymorth yn teimlo'n llethol i lawer o staff rheng flaen, ac mae rhai yn teimlo nad ydynt yn gallu parhau yn ei swydd.

Mae camfanteisio ar blant ac oedolion gan gangiau trefnedig sy'n ymwneud â cogio a llinellau cyffuriau hefyd yn rhoi gweithwyr cymorth mewn sefyllfaoedd peryglus, megis gorfod ymweld â llety dros dro sy'n cael ei dargedu gan gangiau troseddol. Fel sector mae gennym ddyletswydd gofal i'r gweithwyr rheng flaen hyn, sydd eisoes yn gweithio mewn sefyllfaoedd ingol, i beidio â'i gadael heb ddiogelwch.

Mae gweithwyr cymorth sy'n ystyriol o drawma ac yn empathig yn meddu ar brofiad helaeth o weithio gyda phobl mewn sefyllfaoedd anobeithiol, ond mae cyfuniad o'r ffactorau a grybwyllir uchod: pwysau'r ddwy flynedd ddiwethaf, diffyg adnoddau, yn golygu bod nifer cynyddol o bobl mewn argyfwng pan fyddant yn cyflwyno fel rhai mewn perygl o fod yn ddigartref. Mae gweithwyr cymorth mewn sefyllfa annymunol o orfod dweud wrth bobl sydd angen cymorth nad oes digon o adnoddau i ateb y galw. Mae hyn yn anochel yn arwain at bryder ac yn ychwanegu at straen emosiynol mewn swydd sydd eisoes yn heriol. Dywedodd llawer o'r gweithwyr rheng flaen a siaradodd â ni eu bod yn mynd â'r pryderon hyn adref gyda nhw, gan ei chael hi'n anodd datgysylltu gan wybod bod yna bobl mewn angen dybryd nad ydynt yn gallu eu helpu.

> **"Mae'r swydd hon yn mynd yn fwy anos ac yn fwy emosiynol – mae'n eich cadw'n effro yn y nos."**

> **"Dydw i ddim eisiau aros yn ddigon hir fel fy mod ddim yn pryderu, ond rwy'n deffro am 3 o'r gloch y bore oherwydd rwy'n poeni am y bobl rydym yn ceisio eu cynorthwyo – mae'n straen aruthrol."**

> **"Rwy'n cael rhyw fath o therapi ar hyn o bryd, oherwydd rwy'n cael pyliau o banig - mae fy llwyth gwaith yn anferthol. Rwy'n gwybod bod gen i'r wybodaeth a'r sgiliau i wneud y gwaith, ond nid yr adnoddau."**

> **"Mae'r llwyth achos wedi dyblu ers Covid, mae'n straen gwirioneddol [...] Rwy'n mwynhau'r swydd ond mae'r straen wedi achosi'r pyliau o banig."**

4.2. Diffyg adnoddau

Mae effaith cyfyngiadau gwariant cyhoeddus dros y ddegawd diwethaf yn golygu bod gwasanaethau eisoes o dan straen cyn i COVID daro'r DU. Roedd diffyg eiddo addas, yn enwedig llety person sengl, wedi'u gofnodi'n dda cyn pwysau ychwanegol y pandemig. Fe wnaeth yr ymdrech aruthrol i gael pobl oddi ar y stryd ac i ryw fath o lety ar ddechrau'r argyfwng ddangos i bawb beth oedd yn bosibl. Fodd bynnag, wrth i gymdeithas ailagor, mae'r problemau a oedd yn bodoli cyn y pandemig — diffyg llety parhaol addas, diffyg llety dros dro, a chyllidebau dan straen yn parhau.

Mae gweithwyr cymorth yn wynebu'r dasg amhosibl o geisio diwallu anghenion pobl heb yr adnoddau sydd eu hangen arnynt i wneud ei gwaith. Gyda thua 1,000 o bobl y mis ar hyn o bryd yn cyflwyno i adrannau digartrefedd awdurdodau lleol, a phrinder eiddo addas, mae staff yn gorfod dweud wrth bobl nad ydynt yn gallu dod o hyd i lety iddynt.

Mae hon yn troi sefyllfa sydd eisoes yn heriol i un sydd yn argyfyngus wrth i staff sydd o dan bwysau enfawr gorfod ystyried gadael swydd y maent yn ei charu i swydd sy'n talu'n well a sydd â llai o straen emosiynol. Mae'r peryglon i'r sector yn glir, gan ein bod mewn perygl o golli staff talentog, sy'n llaw empathi i sectorau eraill, gan arwain at straen pellach ar wasanaethau digartrefedd a chymorth tai.

> **"Nid ydym yn gallu symud pobl ymlaen felly mae'r llwyth gwaith yn pentyrru. Nid oes un achos yn un hawdd – maent yn hynod o gymhleth. Nid ydym yn gallu ymlacio ar ddiwedd y dydd - ac rydym wedi ein cyfyngu o ran beth allwn ei wneud pan nad yw'r adnoddau ar gael. Mae llety person sengl yn broblem wirioneddol, ac mae'r baich emosiynol ar ddiwedd y dydd yn rhywbeth rydym yn ei chael yn anodd ymdopi ag ef."**

> **"Mae angen i mi ddod o hyd i lety dros dro i rywun sydd wedi cael ei droi allan - mae ein diwrnod cyfan yn negyddol, nid wyf erioed wedi bod mor negyddol. Rwy'n teimlo'n ddiwerth, nid oes unrhyw beth y gallaf ei wneud i'w helpu - nid oes llety dros dro, does dim tai cymdeithasol - nid wyf yn teimlo y gallaf ymdopi â'r swydd hon llawer hirach - ac ni feddyliais erioed y byddwn yn dweud hynny. Rydw i eisiau gwneud fy ngwaith y gorau gallaf, ond rwy'n cael fy llethu, nid oes digon o adnoddau ac nid ydym yn gallu helpu pobl."**

4.3. Biwrocratiaeth

Mynegodd gweithwyr rheng-flaen ym maes digartrefedd a chymorth tai fod y baich o brosesau biwrocrataidd a'r angen i lywio systemau cymhleth ar ran y bobl maent yn eu cynorthwyo yn peri llawer o rwystredigaeth. Gwaethygodd hyn yn ystod y pandemig, gyda nifer o wasanaethau'n symud ar-lein ac roedd hi'n anodd iawn cysylltu ac ymgysylltu â nhw. Mae llawer o'r gweithwyr rheng flaen a siaradodd â ni yn rhannu eu rhwystredigaeth am yr amser mae'n gymryd i geisio cael gwybodaeth gan wasanaethau eraill, sy'n aml yn golygu bod ar y ffôn am gyfnodau hir, amser y byddai'n well ganddynt ei dreulio gyda phobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau. Roedd cael mynediad at, a llywio system budd-daliadau lles hefyd yn faich cyson ar ei hamser.

O fewn y sector digartrefedd, cafodd rhywfaint o'r fiwrocratiaeth a'r gofynion adrodd eu lleihau yn ystod y pandemig er mwyn galluogi gwasanaethau i fod yn ystwyth, yn hyblyg ac i ymateb i'r heriau a achoswyd gan COVID. Mae hyn yn rhoi cyfle i ystyried a oes angen rhai o'r systemau a'r prosesau yn y dyfodol, ac a ellid codi rhai o'r beichiau hyn yn barhaol i leddfu'r pwysau ar weithwyr rheng flaen.

4.4. Ansicrwydd swyddi

Mae'r modd y mae llawer o wasanaethau cymorth yn cael eu hariannu, gyda phrosesau tendro blynyddol a chontractau tymor byr, yn arwain at ansicrwydd i weithwyr. Mae diffyg gwybodaeth o

ran a fydd eich swydd yn cael ei hariannu y tu hwnt i ddiwedd y flwyddyn yn ychwanegu at amgylchedd sydd eisoes o dan bwysau, ac yn gallu gorfodi pobl i ddewis rhwng gwneud swydd maent yn ei charu, a gwneud cais am waith mwy sefydlog sy'n darparu sicrwydd ariannol iddynt hwy a'u teuluoedd. Mae'r cylch ariannol blynyddol hwn yn peryglu colli pobl dalentog i sectorau eraill, ac yn gallu rhwystro buddsoddiad mewn datblygu gwasanaethau i ddiwallu anghenion pobl sydd eisoes yn cael trafferth cael mynediad at gymorth – gan fod prosiect neu rôl newydd yn aml angen amser i sicrhau newid gwirioneddol.

5. Cyflog, Telerau ac Amodau

Fel y nodir uchod, roedd yr adborth gan weithwyr rheng flaen ynghylch cyflog a thelerau ac amodau gwaith yn y sector yn gyson ledled Cymru. Nid yw'r cyflog yn adlewyrchu'r wybodaeth sydd ei hangen, na'r lefel o gyfrifoldeb a ddisgwylir gan y gweithwyr hyn.

5.1. Cyflog

Yn yr un modd â'r sector gofal cymdeithasol, mae rolau rheng flaen hanfodol yn y sector digartrefedd a chymorth tai yn aml ymhlith y rhai sy'n cael eu talu lleiaf. Fel cymdeithas nid ydym eto wedi dysgu gwerthfawrogi'r rolau hyn yn ddigonol i wneud yn siŵr bod y cyflog yn cyfateb i'w gwir gwerth. Mae gennym gyfle unigryw nawr, wrth i lywodraethau ledled y byd fyfyrio ar effaith y pandemig byd-eang, i sicrhau bod y gweithwyr rheng flaen hynny sydd wedi rhoi eu hunain a'u teuluoedd mewn perygl o niwed er mwyn cadw gwasanaethau i fynd i ddiwallu anghenion eraill, yn cael eu cydnabod am eu harbenigedd, ac yn cael eu talu'n deg. Mae'n eironi cywilyddus bod rhai gweithwyr rheng flaen yn y sector wedi disgrifio eu hunain fel rhai sy'n cael eu gwthio tuag at ddigartrefedd gan gyflog isel ac ansicrwydd sy'n gysylltiedig â chontractau tymor byr.

> **"Dim cyflog digonol ac yn cael ein tanbrisio, er gwaethaf y ffaith ein bod yn delio â materion hynod heriol a chymhleth."**

> **"Mae cyflog isel yn ein gwthio'n agosach at ddigartrefedd."**

> **"Mae'n broblem systemig - mae'n broffesiwn sy'n cael ei ddominyddu gan fenywod, ac felly mae'n cael ei danbrisio."**

> **"Nid yw ein cyflogau yn cynyddu gyda chwyddiant ond mae ein costau byw yn gwneud hynny - felly mae bil y dreth gyngor yn mynd i fyny ond nid yw fy nghyflog."**

> **"Rwy'n cael fy nhalu'n llai nawr nag oeddwn pan ddechreuais weithio – mae toriadau yn gyrru cyflogau i lawr."**

> **"Ni chawsom unrhyw godiad cyflog am 10 mlynedd – mae mwy o bobl wedi'u recriwtio ar gyflogau uwch tra bod y gweithwyr rheng flaen wedi aros ar y gwaelod, fel pe na bai ein gwaith yn haeddu mwy."**

> **"Rwyf wedi gwneud yr un swydd mewn dau awdurdod lleol gwahanol ond cefais fy nhalu £2 fil yn fwy yn un ohonynt, ac er fy mod yn caru'r gwaith, rwyf wedi gorfod symud o swydd i swydd i gael y cyflog sydd ei angen arnaf i ofalu am fy nheulu.**

5.2. Cymhariaethau â rolau eraill

Mae teimlad cryf iawn ymhlith gweithwyr rheng flaen ledled Cymru bod eu rolau yn aml yn cymharu'n anffafriol â swyddi sy'n talu'n well, megis gweithwyr cymdeithasol a swyddogion tai, tra'n cynnwys llawer o'r un cyfrifoldebau. Fel y nodwyd uchod yn 3.2, un o'r prif agweddau sy'n denu ac yn ysgogi llawer o weithwyr rheng flaen, yw amrywiaeth a her y gwaith. Fodd bynnag, er mwyn darparu cymorth i'r amrywiaeth eang o bobl a'r anghenion cymorth y maent yn eu hwynebu, mae angen i weithwyr rheng flaen feddu ar ystod eang o wybodaeth a sgiliau manwl, yn ogystal â

chadw i fyny â pholisi a deddfwriaeth. Serch hynny, nid yw'r cyflog yn cymharu â staff mewn rolau tebyg — ac mae rhai o'r rolau hynny wedi gallu symud i weithio o gartref, tra bod gweithwyr cymorth tai rheng flaen yn parhau i fynd allan i'r gymuned a gofynnwyd iddynt ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol yn ystod y pandemig.

> **"Rôl debyg i weithwyr cymdeithasol ond heb yr un lefel o dâl."**

> **"Dechreuais fel swyddog tai, yn ennill £4 mil yn fwy na'r hyn rydw i nawr fel gweithiwr cymorth."**

> **"Heb ein talu'n ddigonol ac wedi ein tanbrisio fel sector – awgrymir yn aml mai swydd heb sgiliau yw hi, ond nid dyna'r gwir. Rydym yn delio â sefyllfaoedd heriol iawn - mae gan gleientiaid broblemau iechyd meddwl, problemau defnyddio sylweddau, profiadau plentyndod anodd, ac maent angen cymorth gyda budd-daliadau. Rwy'n teimlo fel gweithiwr cymdeithasol heb gyflog digonol".**

Cymhariaeth gyffredin arall oedd gyda rolau sy'n talu mwy ond sydd â llawer llai o straen a chyfrifoldeb, er enghraifft gweithio yn y sector manwerthu, gwaith gweinyddol neu fel gyrwr dosbarthu. Dywedodd llawer o bobl ei bod yn anodd recriwtio a chadw staff yn y sector digartrefedd a chymorth tai pan fo cyfleoedd sy'n talu'n well mewn sectorau gyda llai o bwysau, cymhlethdod a chyfrifoldeb. Cyfeiriodd rhai hefyd at effaith y cynnydd yn y Cyflog Byw Cenedlaethol ar gyfer rolau eraill, gan nodi bod rolau gyda llai o straen a chyfrifoldebau yn dod yn gyfwerth â chyflogau gweithwyr cymorth.

> **"Os ydych chi'n gweithio yn Tesco, nid oes gennych y problemau hyn ond byddwch chi'n cael yr un cyflog neu hyd yn oed cyflog well."**

> **"Mae staff swyddfa yn cael mwy o arian na gweithwyr cymorth."**

> **"Gwell bod yn yrrwr dosbarthu - mwy o dâl, llai o straen."**

> **"Roeddwn i bob amser yn ystyried fy hun yn berson cymwynasgar ac optimistaidd ond rydw i wedi blino'n lân [...] Gallaf gael mwy o dâl am wneud gwaith tracio ac olrhain. Mae'n ddrwg gennyf swnio mor negyddol ond mae'r flwyddyn ddiwethaf hon yn enwedig wedi bod yn hynod o anodd.."**

> **"[O ganlyniad i gynnydd yn y Cyflog Byw Cenedlaethol] dim ond 30c o wahaniaeth sydd rhwng cyflog ar gyfer gofal tŷ a chyflog gweithiwr cymorth."**

5.3. Effaith tendro cystadleuol

Roedd gweithwyr rheng flaen yn teimlo'n gryf bod y prosesau comisiynu presennol yn cyfrannu at ostwng cyflogau, gan fod sefydliadau'n cael eu gorfodi i gystadlu â'i gilydd er mwyn sicrhau cyllid o gyllidebau sydd eisoes o dan straen. Dywedodd rhai eu bod yn teimlo fel petai hi'n ras wyllt lle mae cost yn cael blaenoriaeth dros ansawdd, gyda chyflogau gweithwyr rheng flaen yn talu'r pris am hyn. Gall hyn arwain at amheuaeth bod rhai sefydliadau'n tanseilio cyflogau er mwyn cystadlu mewn proses dendro.

Rhoddwyd enghraifft o rôl a gostyngwyd o £24 mil y flwyddyn i £19 mil y flwyddyn i bobl a oedd yn newydd i'r rôl, ac oherwydd yr anghysondeb cafodd cyflog yr holl staff ei ostwng i £19 mil y flwyddyn, waeth beth fo'u sgiliau a'u blynyddoedd o brofiad yn y sector. Mae llawer o staff yn ofni'r effeithiau o gael eu symud o un darparwr gwasanaeth i weithio i un arall (TUPE) a'r ansicrwydd sy'n deillio o'r posibilrwydd o orfod gweithio am gyflog is. Mae llawer o aelodau'r rhwydwaith yn galw am fframwaith cyflog cenedlaethol lle caiff isafswm cyflog ei osod, gan ddileu'r elfen hon fel ffactor yn y broses gomisiynu ac yn atal y ras wyllt wrth i sefydliadau gystadlu â'i gilydd i sicrhau cyllid.

> **"Rwyf wedi gweld rhai sefydliadau'n cynnig cyfraddau cyflog is ac yn ennill y contract gan danseilio sefydliadau eraill. Rwy'n poeni y gallaf gael fy nhrosglwyddo (TUPE) i gyflog is. Byddwn yn croesawu cyfradd tâl genedlaethol, nid i'w thorri, ond ei chynyddu, neu rydym mewn perygl o golli arbenigedd o'r sector."**

> **"Cyflogau dan bwysau – a'r broses dendro. Hoffwn weld cyflogau yn cael eu cymryd allan o'r broses dendro – ac yn hytrach gosod isafswm cyflog."**

5.4. Telerau ac Amodau

Canlyniad arall o gyllidebau tynn yw israddio telerau ac amodau gwaith, gyda gweithwyr rheng flaen yn colli lwfansau shifft, tâl penwythnos, Gwyliau Ganc a thâl goramser. Mae telerau ac amodau gwael wedi gwthio rhai staff rheng flaen i orfod gwneud mwy nag un swydd er mwyn gallu cynnal eu teuluoedd a fforddio eu costau tai eu hunain. Unwaith eto, fel yn y sector gofal cymdeithasol, mae'r sector hwn yn cyflogi cyfran uchel o fenywod, felly mae'r cyflog isel, contractau tymor byr a thelerau ac amodau gwael yn arwain at anghydraddoldeb pellach.

Mae costau teithio cynyddol yn faich pellach ar gyflogau gweithwyr rheng flaen, gan nad yw polisïau treuliau yn adlewyrchu'r cynnydd mewn prisiau tanwydd. Fel un o'r ychydig wasanaethau a barhaodd i fynd allan yn ystod y pandemig i ddarparu cymorth hanfodol wyneb yn wyneb, mae hyn yn effeithio ar weithwyr cymorth tra bod gwasanaethau eraill wedi gallu symud i weithio o adref.

> **"Mae angen edrych ar y cyfan - nid yn unig y gwaith a'r tâl ond ar y cymorth, y cwnsela, diwrnodau hyblyg – os mae staff yn clywed am sefydliad da, mae eraill eisiau gweithio yno."**

> **"Nid yw gweithwyr cymorth yn cael lwfans shifft, lwfans penwythnosau, felly rydyn ni'n gweld staff yn gadael."**

> **"Rwy'n cael 45c y filltir am deithio ond mae'r gwir gost yn llawer uwch, a rhaid i ni dalu ein hyswiriant busnes ein hunain – mae angen edrych ar hyn."**

Argymhellion :

- Dylai'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu ystyried datblygu fframwaith cyflog cenedlaethol i osod isafswm lefelau cyflog ar gyfer gweithwyr digartrefedd a chymorth tai.
- Dylai'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu ystyried sut y gallai prosesau comisiynu osgoi creu ras wyllt o ran clogau staff.
- Dylai'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu ystyried sut y gellid gwella telerau ac amodau gwaith ar draws y sector.

6. Cynnydd a chymwysterau

6.1. Cynnydd

Cafwyd ymateb cymysg ynghylch cyfleoedd i symud ymlaen yn y sector gan staff rheng flaen, gyda nifer y cyfleoedd yn ymddangos fel petai'n dibynnu ar faint y sefydliad. Roedd sefydliadau mwy, megis cymdeithasau tai yn gallu cynnig mwy o gyfleoedd datblygu gyrfa. Roedd eraill yn teimlo y byddai angen iddynt adael eu sefydliad presennol er mwyn symud ymlaen yn eu gyrfa, gan fod nifer fach o reolwyr ac nid oedd disgwyl iddynt adael yn fuan.

Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi nad yw pob gweithiwr rheng flaen yn y sector eisiau symud i rôl rheoli, gyda llawer yn teimlo y byddai hynny'n eu tynnu i ffwrdd o ryngweithio â phobl sy'n defnyddio gwasanaethau. Rhannwyd enghreifftiau o weithwyr a gafodd eu dyrchafu i rôl rheoli ond

a gollodd yr elfen o ryngweithio â defnyddwyr gwasanaeth ac wedi penderfynu dychwelyd i weithio yn y rheng flaen. Roedd teimlad cryf ymhlith rhai gweithwyr rheng flaen na ddylai cynnydd mewn tâl fod yn gysylltiedig â symud i rôl rheoli yn unig; ond y dylid gwobrwyo staff rheng flaen am eu blynyddoedd o brofiad, a'u bod yn gallu aros mewn rolau rheng flaen a chael rhyw fath o gynnydd. Roedd eraill yn teimlo y gallai mwy o sicrwydd ynghylch ariannu arwain at greu rolau uwch, a oedd yn cadw cysylltiad â phobl sy'n defnyddio gwasanaethau, ond hefyd yn rhoi cyfle i ennill sgiliau ac ysgwyddo mwy o gyfrifoldeb. Byddai dull mwy cynnil o ddyrchafiadau yn y sector yn helpu i ddatblygu llwybrau gyrfa amrywiol i weddu i fwy o weithwyr, a hefyd yn atal colli gwybodaeth o wasanaethau rheng flaen.

Mae'r diffyg llwybrau gyrfa clir hefyd wedi arwain at rai staff yn cael trafferth ennill cydnabyddiaeth am brofiad gwaith blaenorol wrth ddychwelyd i'r sector ar ôl seibiant. Yn hytrach na gallu adeiladu ar ei gwaith blaenorol yn y sector, mae rhai wedi gorfod mynd yn ôl i raddfa gyflog is wrth ddychwelyd. Yn ogystal â datblygu llwybrau clir, byddai rhyw fath o gyngor gyrfaoedd yn ddefnyddiol i helpu gweithwyr rheng flaen i gofnodi a chael cydnabyddiaeth am brofiad a gafwyd mewn rolau blaenorol.

> **"Cyrhaeddais rôl uwch reolwr - ond doeddwn i ddim yn ei hoffi oherwydd roeddwn yn colli gweithio gyda chleientiaid - felly mae angen cydnabod pobl sy'n gweithio mewn gwasanaethau rheng flaen, a'u gwobrwyo am eu gwybodaeth a'u profiadau fel nad ydych chi'n eu colli o'r rheng flaen."**

> **"O ran gyrfa - nid wyf wedi symud ymlaen – a dydw i ddim eisiau gwneud cais am swyddi rheoli - rwyf eisiau gweithio gyda chleientiaid. Byddaf yn ddigon hapus aros yn y rôl hon tan y byddaf yn ymddeol pe bai'r cyflog yn adlewyrchu fy ngwaith."**

> **"Rôl rheolwr – mi wnes i bwyso a mesur, ond dim ond £70 yn fwy ar ôl treth, gyda mwy o gyfrifoldeb a byddai'n fy nghymryd i i ffwrdd oddi wrth fy nhîm a'm cleientiaid. Felly nid yw'n gymhelliant mawr i fynd amdani, ond rwyf eisiau rhyw fath o gynnydd. Mae pawb eisiau gwella eu hunain, ond mae cydbwysedd bywyd a gwaith yn bwysig hefyd."**

6.2. Cymwysterau

Mae angen gwneud mwy o ymchwil i archwilio rôl cymwysterau wrth gefnogi a datblygu'r sector. Cafwyd ymateb cymysg gan y rhwydwaith ar y pwnc hwn, a chodwyd nifer o faterion sydd angen eu hystyried ymhellach. Mae gan lawer o weithwyr yn y sector gymwysterau eisoes ond nid yw'r rhain bob amser yn cael eu cydnabod na'u gwerthfawrogi. Awgrymodd rhai pobl fod hyn oherwydd nad oes fframwaith cymwysterau clir ar gyfer y sector hwn. Roedd eraill yn teimlo nad oedd eu cymwysterau yn cael eu hystyried yn uniongyrchol berthnasol i'r sector, ond fel gyda phobl sy'n dod o sectorau eraill, mae sgiliau trosglwyddadwy, a chymwysterau o ddisgyblaethau eraill, megis cymdeithaseg er enghraifft, yn gallu ychwanegu gwerth. Mae dileu cymorth ariannol i staff ennill cymwysterau wrth weithio yn rhwystr i lawer. Gyda lefelau isel o gyflog, nid oes llawer o gymhelliant i astudio i ymuno â'r sector, ac i'r rhai sydd eisoes yn y sector, mae'n gwneud talu am astudio yn anodd neu'n amhosibl.

Roedd rhai pobl yn teimlo y gallai cymwysterau penodol ar gyfer y sector digartrefedd a chymorth tai fod yn ddefnyddiol i osod safon ofynnol, ac y gallai helpu i gynyddu cydnabyddiaeth gan sectorau eraill ei fod yn 'broffesiwn'. Fodd bynnag, mae'n bwysig sicrhau nad yw unrhyw symudiad tuag at gymhwyster a phroffesiynoli'n troi'n rhwystr i ddechrau gyrfa mewn gwaith cymorth. Fel gyda gofal cymdeithasol, mae perygl i'r sector golli pobl sydd â photensial os oes gormod o bwyslais ar gymwysterau fel gofyniad mynediad. Mae angen ystyried hefyd unrhyw faich ychwanegol y bydd cymwysterau neu achredu yn ei roi ar unigolion a sefydliadau, o ran amser, capasiti a chost.

> **"Nid yw [fy nghymwysterau] wedi gwneud unrhyw wahaniaeth i'm rôl na sut rwy'n cael fy ngweld yn fy rôl. Ni fydd yn helpu i mi ddatblygu ym maes cymorth lle bo'r angen gan fod nifer y rolau'n gyfyngedig – mae'n fwy o gyflawniad personol."**

> **"Mae gan lawer o weithwyr cymorth gymwysterau, roedd y sefydliad yn arfer cefnogi staff i wneud cymwysterau mewn gwaith cymdeithasol ond mae gormod o gyfyngiadau ariannol erbyn hyn."**

Argymhelliad:

- Dylai'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu archwilio'r mater ynghylch cymwysterau yn fwy manwl, gan fyfyrio ar ddatblygiadau mewn meysydd eraill a cheisio cael y cydbwysedd cywir rhwng darparu cyfleoedd heb greu rhwystrau gwirioneddol neu ganfyddedig i bobl sy'n ymuno â'r sector.

7. Trawma a chymorth

Fel y manylir uchod, mae gwaith yn y sector yn hynod heriol. Mae cynorthwyo pobl i ddelio ag argyfyngau personol ac effaith trawma yn cael effaith emosiynol sylweddol ar staff. Gall gweithiwr cymorth dreulio llawer o'i diwrnod yn gwrando ar brofiadau pobl o gamdriniaeth, trais, ecsbloetio, hunan-niweidio neu hunanladdiad, wrth iddynt gynorthwyo pobl sy'n byw trwy drawma sylweddol. Maent yn dod ar draws profiadau gwirioneddol ofnadwy, gyda nifer o staff cymorth yn dweud wrthym eu bod wedi dod o hyd i bobl wedi marw o ganlyniad i hunanladdiad, gorddosau neu effaith anghydraddoldebau iechyd corfforol. Ni ellir anghofio'n hawdd yr arswyd o ddod o hyd i rywun maent wedi bod yn adeiladu perthynas o ymddiriedaeth ag ef ers misoedd, weithiau blynyddoedd.

Mae gweithwyr cymorth yn defnyddio lefelau uchel o empathi a dulliau trawma wrth weithio gyda'r bobl maen nhw'n eu cynorthwyo. Fodd bynnag, nid yw'r un lefel o ofal yn cael ei rhoi'n gyson i weithwyr rheng flaen yn y sector. Ymddengys bod gwahanol lefelau o gefnogaeth i staff yn dibynnu ar y sefydliad, gyda rhai'n darparu cefnogaeth ragorol ac eraill yn methu â chyrraedd y safon.

Mae angen i staff gael mynediad at ystod o gymorth sy'n addas i'r unigolyn ac sy'n parhaus. Mae rhai sefydliadau'n cynnig mynediad at linellau cymorth ffôn trwy eu cynllun cymorth i weithwyr, ond dywedodd llawer o'r gweithwyr rheng flaen a siaradodd â ni nad oeddent yn gallu siarad â pherson dienw ar y ffôn am rai o'r pethau maen nhw wedi'u gweld yn eu gwaith. Roedd yna deimlad bod y rhain yn rhaglenni cymorth generig ac nad oeddent yn gymwys i gefnogi staff gyda'r lefelau o drawma dirprwyol y maent yn eu profi. Galwodd llawer am gymorth seicolegol gan rywun sy'n annibynnol o'u sefydliad, ond sydd â'r wybodaeth a'r profiad o'r trawma sy'n gysylltiedig â'u rolau.

> **"Rwyf wedi gweld pobl yn hongian o ffitiadau golau, wedi dod o hyd i bobl yn farw mewn eiddo, wedi profi camdriniaeth, ac wedi gorfod rhoi CPR i bobl."**

> **"Rydyn ni'n gweld pobl rydyn ni wedi gweithio gyda nhw ers amser maith sydd wedi gorddosio ac wedi marw, ond dywedir wrthym i gario ymlaen â'r gwaith - mae llinell gymorth ar gael – dydw i heb ei ddefnyddio, mae'n amhersonol."**

> **"Pan gafodd cleient ei ddarganfod yn farw, doeddwn i ddim eisiau trafod y peth gyda rhywun ar ben arall y ffôn nad oedd yn ymwybodol o'r amgylchiadau. Byddai'n well pe bai rhyw gymorth mewnol ar gael, mae cynnig llinell gymorth yn teimlo fel petai'r sefydliad yn pasio'r cyfrifoldeb."**

7.1. Pwysigrwydd gwaith tîm ac arweinyddiaeth / rheolaeth dda

O ystyried y cyflog isel a straen y swydd, gall fod yn anodd i unrhyw un y tu allan i'r sector ddeall beth sy'n cadw pobl yn y rolau hyn. Roedd yn amlwg iawn gan y rhwydwaith na fyddai llawer yn

gallu parhau oni bai am gefnogaeth eu rheolwyr a'u cydweithwyr. Nododd y mwyafrif llethol o ymatebion mai cefnogaeth eu cydweithwyr a'u rheolwyr oedd yn eu cadw i fynd. Mae'n ostyngedig clywed am ymrwymiad staff tuag at ei gilydd - gyda rhai rheolwyr ar gael 24 awr y dydd os oes angen i staff gysylltu â nhw. Fodd bynnag, mae'n amlwg nad yw'r ffordd hon o weithio'n gynaliadwy ac mae yna risg gwirioneddol o weithwyr a rheolwyr rheng flaen yn gorweithio.

> **"Mae perthynas clòs gyda chydweithwyr - rydyn ni'n cefnogi ein gilydd trwy'r holl waith amrywiol rydyn ni'n ei wneud."**

> **"Mae rhwystredigaethau cyson yn y swydd – byddwn i'n gadael y swydd a'r sector pe na bawn i'n cael cefnogaeth gan dîm gwych, sefydliad da a rheolwr arbennig. Mae hynny'n lleddfu'r holl bethau negyddol."**

7.2. Amgylchedd sy'n Ystyriol o Gyflwr Seicolegol

Fel y disgrifir uchod, soniodd llawer o weithwyr rheng flaen am y dulliau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol neu drawma y maent yn eu defnyddio wrth gynorthwyo pobl sy'n defnyddio eu gwasanaethau. Fodd bynnag, mae dull gwirioneddol seicolegol ei sail yn cynnwys darparu ymarfer myfyriol a chymorth seicolegol priodol i alluogi gweithwyr i fyfyrio ar rai o'r sefyllfaoedd heriol y maent yn eu hwynebu ac i brosesu'r trawma dirprwyol y mae llawer yn ei brofi.

Roedd gwahanol lefelau o fynediad at ymarfer myfyriol ar draws y rhwydwaith, ond cydnabu'r holl staff a siaradodd â ni am fanteision ymarfer myfyriol ac roeddent am weld hyn yn cael ei gynnig i bob aelod o staff fel rhan o'r gefnogaeth parhaus. Siaradodd staff a oedd yn gweithio mewn gwasanaethau a oedd yn cynnwys mynediad rheolaidd at oruchwyliaeth glinigol am y gwahaniaeth cadarnhaol y mae'n ei wneud iddynt ac i'w gallu i barhau i gyflawni eu rolau a chynorthwyo'r bobl sy'n defnyddio eu gwasanaethau.

Roedd yn amlwg bod y ddarpariaeth o gymorth seicolegol yn amrywio'n sylweddol rhwng gwasanaethau. Roedd gweithwyr yn hynod ymwybodol o oblygiadau costau darparu'r math hwn o gefnogaeth, yn ogystal ag oblygiadau amser ac adnoddau i gymryd rhan mewn ymarfer myfyriol, goruchwyliaeth glinigol neu fathau eraill o gymorth seicolegol. Ymddengys bod rhai o'r sefydliadau mwy o faint yn meddu ar y gallu neu'r gyllid i ddarparu'r pethau hyn, ond nid oedd eraill yn gallu gwneud hynny.

Roedd mynychwyr yn gryf o'r farn y dylid cynnwys y math hwn o ddarpariaeth mewn contractau'r Grant Cymorth Tai a ddyfernir gan awdurdodau lleol, a bod digon o gyllid yn cael ei ddarparu i dalu am gymorth clinigol neu seicolegol annibynnol i staff, yn ogystal â chynnwys yr amser i staff ymgysylltu ag ymarfer myfyriol

> **"Rydyn ni i fod i allu cael mynediad at gwnselwyr trwy ap, ond rydyn ni mor brysur a ddim yn gwybod sut i'w ddefnyddio. Byddai'n dda cael rhywun yn y tîm i'n helpu gyda'r materion emosiynol y mae staff yn eu hwynebu - rydyn ni'n gweithio gyda chleientiaid sydd wedi profi cam-drin domestig, achosion amddiffyn plant, ceisiadau o hunanladdiad a phobl sy'n defnyddio sylweddau."**

> **"Rwy'n teimlo fy mod yn cael cefnogaeth dda iawn – gyda dull Amgylchedd sy'n Ystyriol o Gyflwr Seicolegol. Mae rhywun yn dod i fewn bob 6 wythnos neu'n fwy os oes angen i ddelio â'r materion sydd gennym."**

Argymhellion:

- Dylai'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu ystyried sut i gefnogi a datblygu arweinwyr a rheolwyr sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol ymhellach.
- Dylai'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu argymell bod ymarfer myfyriol a chymorth seicolegol priodol yn cael ei ddarparu i holl staff digartrefedd a chymorth tai – a dylai hyn gael ei ariannu'n llawn drwy'r broses gomisiynu.

8. Recriwtio a chadw staff

8.1. Cyflogau, Telerau ac Amodau

Y ddau beth allweddol a nododd gweithwyr rheng flaen i fynd i'r afael â'r problemau presennol o ran recriwtio a chadw staff yn y sector yw: cyflogau ar y lefel gywir i ddenu'r bobl iawn ar gyfer y swydd, a thelerau ac amodau da (gan gynnwys lefelau da o gefnogaeth i staff) er mwyn eu cadw. Fel y nodwyd uchod, roedd gweithwyr rheng flaen yn teimlo'n gryf nad yw'r lefelau cyflog presennol yn adlewyrchu'r cyfrifoldebau a ddisgwylir gan weithwyr cymorth eu cyflawni nac ychwaith y lefelau o wybodaeth a sgiliau sydd eu hangen ar gyfer y swydd. Mae ansicrwydd contractau tymor byr a'r straen o wneud ceisiadau cyllid blynyddol hefyd yn achosi i staff symud i sectorau sy'n cynnig mwy o sicrwydd, ac yn aml yn llai o straen megis manwerthu a lletygarwch.

8.2. Denu pobl o du allan i'r sector

Fel y nodwyd ar ddechrau'r adroddiad hwn, roedd nifer o'r rhai a fynychodd gyfarfodydd Rhwydwaith Rheng-Flaen Cymru wedi dod o gefndir proffesiynol gwahanol iawn. Fodd bynnag, roedd yna deimlad gwirioneddol bod yna botensial i ddenu mwy o weithwyr cymorth posibl, gan nad yw rhai pobl yn ymwybodol beth mae'r sector digartrefedd a chymorth tai yn ei olygu – neu hyd yn oed yn gwybod ei fod yn bodoli. Effaith hyn yw bod yr un gronfa o weithwyr yn symud o gwmpas y system, gyda phobl yn cael swyddi newydd ond yn gadael rhagor o swyddi gwag sydd angen eu llenwi. Cafwyd rhywfaint o drafodaeth am yr hyn y gellid ei wneud i gynyddu ymwybyddiaeth o'r sector er mwyn denu mwy o bobl i wneud cais am rôl yn y maes digartrefedd a chymorth tai ac i helpu i liniaru'r heriau recriwtio sy'n wynebu cymaint o sefydliadau.

8.3. Disgrifiadau swydd

Roedd llawer o'r gweithwyr rheng-flaen a siaradodd â ni yn rhannu eu rhwystredigaeth ynghylch prosesau recriwtio anhyblyg a hen ffasiwn, gan gynnwys y defnydd o ddisgrifiadau swydd nad ydynt yn adlewyrchu realiti realiti'r rôl. Mae hyn yn arwain at ddwy broblem, yn gyntaf mae'n arwain at drosiant uchel o staff wrth i bobl ymgeisio am rolau nad ydynt yn ymarferol yn cyfateb i'r hyn a ddisgrifiwyd ar bapur. Mae hefyd yn gweithredu fel rhwystr i'r rhai sydd eisoes mewn rolau cymorth sydd eisiau gwneud cais am rolau tebyg, oherwydd nid yw'r profiad maent wedi'i ennill yn eu rôl bresennol yn cyfateb i'r hyn sy'n cael ei ofyn amdano yn y disgrifiadau swydd.

Mae'r dull hwn o recriwtio yn peryglu anwybyddu ymgeiswyr da, ac yn tarfu ymhellach ar dimau sydd eisoes yn profi cyfraddau uchel o drosiant staff, gan fod unigolion nad ydynt yn addas ar gyfer realiti'r rôl yn gadael yn fuan ar ôl cyfnod o ymsefydlu. Mae hyn yn rhoi mwy fyth o bwysau ar gyllidebau, gan fod sefydliadau'n gorfod gwario mwy ar y broses recriwtio, tra bo staff presennol yn wynebu mwy o bwysau i ymgymryd ag oriau ychwanegol tra bod gwasanaethau'n brin o staff.

Mae angen cydbwysedd rhwng proses recriwtio a disgrifiadau swydd sy'n adlewyrchu realiti rôl, a sicrhau nad yw pobl sydd â gwerthoedd cryf a sgiliau trosglwyddadwy yn cael eu hatal rhag gwneud cais am ei bod yn teimlo nad ydynt yn ddigon cymwys.

> **"Rydyn ni'n gweld nad yw'r cyflogau'n denu'r bobl iawn sy'n addas ar gyfer y swydd, felly rydyn ni'n defnyddio gweithwyr asiantaeth – ond nid yw hynny'n gwneud i'r bobl ifanc [rydyn ni'n eu cynorthwyo] deimlo'n ddiogel. Does gan y gweithwyr asiantaeth yr un cysylltiad â'r bobl ifanc."**

> **"Bydd talu cyflog priodol yn denu pobl i ddechrau, ond fyddwch chi ddim yn medru eu cadw os nad yw'r Telerau ac Amodau yn dda."**

> **"Yn aml, nid yw'r disgrifiad swydd yn amlinellu'r gwaith rydyn ni'n gwneud mewn gwirionedd - nid yw'n adlewyrchu'r sgiliau a'r llwyth gwaith a'r cyfrifoldebau. Mae gennym gyfrifoldebau llawer uwch nag yr awgrymir gan y darn papur rydym yn ei llofnodi".**

Argymhellion:

- Dylai'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu gefnogi ymgyrch gyfathrebu arfaethedig Llywodraeth Cymru i ddenu pobl i weithio yn y sector ac ystyried beth arall y gellid ei wneud i wella recriwtio a chadw staff, y tu hwnt i'r argymhellion uchod ar gyflog, Telerau ac Amodau a chefnogaeth i staff.
- Dylai'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu ystyried sut y gellid gwella prosesau recriwtio a disgrifiadau swyddi i ddenu a chadw'r bobl iawn yn y sector.

9. Cydnabyddiaeth a pharch

Mae'r materion o ran cyflog, amodau a diffyg fframwaith cymwysterau ffurfiol o fewn y sector hefyd yn cael effaith negyddol ar y ffordd y caiff rolau gweithwyr cymorth eu deall y tu hwnt i'r sector, gyda gweithwyr rheng flaen yn profi diffyg parch at eu gwaith gan broffesiynau eraill. Siaradodd staff am eu rhwystredigaeth o beidio â chael eu hystyried fel proffesiwn dilys gan eraill, a'r effaith negyddol y mae hyn yn ei chael ar ddefnyddwyr gwasanaethau. Mae gweithwyr cymorth yn datblygu dealltwriaeth fanwl o brofiadau pobl, ond yn aml cânt eu heithrio o gyfarfodydd â gwasanaethau eraill neu nid ydynt yn teimlo bod eu barn yn cael eu gymryd o ddifri na'u parchu.

Gallai gwelliannau mewn cyflog a datblygu fframwaith i gydnabod sgiliau gweithwyr cymorth yn ffurfiol, ynghyd ag ymdrechion i gynyddu dealltwriaeth o'u gwaith hanfodol, helpu i wella statws y sector a gwella rhyngweithio â gwasanaethau eraill. Mater arall a godwyd gan nifer o'r rhai a fynychodd, oedd Cynllun Cydnabyddiaeth Ariannol Llywodraeth Cymru, gan fod llawer o weithwyr cymorth wedi cael eu gwrthod ar gyfer y taliad, er bod gweithwyr cymorth lle bo'r angen wedi'u cynnwys yn y canllawiau gwreiddiol.

> **"Mae llawer o wasanaethau eraill yn dibynnu ar dai - mae gwasanaethau cymdeithasol a'r Bwrdd Iechyd yn dod atom am gymorth - ond maen nhw'n ceisio dweud wrthym sut i wneud ein gwaith oherwydd nad ydyn nhw'n deall yr hyn rydym yn ei wneud."**

> **"Mae yna dueddiad gan wasanaethau statudol y byddwn yn darparu'r help sydd ei angen ar bobl, pan ddylai fod yn dod o wasanaethau eraill. Caiff ein gwaith ei weld fel rhyw berthynas dlawd, ac mae hynny'n rhwystredig iawn."**

> **"Rydyn ni'n cael ein trin fel pe baem ar waelod y gadwyn fwyd – 'dim ond gweithiwr cymorth wyt ti' - ond fi yw'r un sy'n dod o hyd i dai i bobl."**

> **"Nid yw'n ymwneud cymaint â'r cyflog ond â'r ymdeimlad o beidio â chael ein gwerthfawrogi. Mae ein tîm yn wych ac rydyn ni'n cefnogi ein gilydd, ond gyda phethau fel y bonws o £500, rydym bellach yn gorfod apelio oherwydd dywedir wrthym nad ydym yn gwneud gwaith rheng flaen. Felly i mi nid y cyflog yw'r broblem ond y teimlad o beidio â chael ein cydnabod."**

Argymhelliad

- Dylai'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu ystyried sut y gallwn wella'r gydnabyddiaeth a'r parch at weithwyr digartrefedd a chymorth tai ymhlith proffesiynau a sectorau eraill.

10. Camau nesaf

Hoffai gweithwyr rheng flaen i'w safbwyntiau gael eu hystyried gan y Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Gweithlu a'u hymgorffori yn yr argymhellion a wneir i Weinidogion a'r Bwrdd Cynghori Cenedlaethol ar Gymorth Tai. Os oes angen unrhyw ymgysylltiad pellach, mae Cymorth Cymru yn hapus iawn i ddefnyddio Rhwydwaith Rheng Flaen Cymru i gasglu unrhyw fewnwelediad pellach, drwy gyfarfodydd neu arolygon.