



Mesur Llesiant yng Ngwaith Cymdeithasol Cymru

Adroddiad Ymchwil gan

**Yr Athro Neil Thompson¹, Abyd Quinn Aziz²
ac Allison Hulmes³**

Medi, 2021

1. Cyfarwyddwr, Avenue Consulting Ltd ac Athro Gwadd y Brifysgol Agored

2. Prifysgol Caerdydd

3. Cyfarwyddwr, BASW Cymru

Crynodeb

O ganlyniad i'r ymwybyddiaeth gynyddol o'r problemau sy'n gysylltiedig ag amodau gwaith gwael (Ravalier, 2019; Ravalier et al., 2020) o fewn gwaith cymdeithasol ym Mhrydain, fe wnaed arolwg i fesur y teimladau o lesiant, yn benodol yng nghyd-destun gwaith cymdeithssol yng Nghymru.

Dosbarthwyd arolwg ar-lein yn cynnwys 61 o eitemau i gyfranogwyr dros bedwar diwrnod. Roedd y raddfa dychwelyd yn siomedig o isel ar 6.11%.

Nododd y canlyniadau bod cryn anfodlonrwydd ynghylch amryw o agweddau ar lesiant a chyfres o broblemau y mae angen mynd i'r afael a hwy. Fe wneir sylwadau ar arwyddocâd posibl y canlyniadau, a thrafodir yr heriau a wynebir gan gyflogwyr gweithwyr cymdeithasol yng Nghymru.

Cyflwyniad

Yr hyn a arweiniodd i Gymdeithas Brydeinig Gweithwyr Cymdeithasol (BASW) ac Undeb Gweithwyr Cymdeithasol (SWU) i gomisiynu ymchwil i'r amodau gwaith a wynebir gan weithwyr cymdeithasol (Ravalier, 2019; Ravalier et al., 2020) oedd y pryder am y pwysedd gwaith cynyddol ar weithwyr cymdeithasol ag effeithiau niweidiol straen.

Trwy'r ymchwil yma, daeth pryderon sylweddol i'r amlwg am y disgwyliadau afrealistig a roddir ar weithwyr cymdeithasol o fewn cyd-destun galwadau cynyddol ac adnoddau'n prin. O ganlyniad, datblygwyd pecyn cymorth llesiant ac amodau gwaith i helpu gweithwyr cymdeithasol i reoli a chadw'n ddiogel mewn amgylchiadau mor anodd (Ravalier and Allen, 2020).

Er bod hwn yn amlwg yn gam i'r cyfeiriad cywir, roedd angen mwy o waith er mwyn cael sylfaen gadarnach o ddealltwriaeth i adeiladu mesurau gwella. Felly fe wnaed y penderfyniad i ymgymryd ag ymchwil pellach ar yr un themâu, tra hefyd yn canolbwyntio'n benodol ar is-set diffiniedig yn dda o weithwyr cymdeithasol y DU. Dewiswyd gweithwyr cymdeithasol a gyflogir yng Nghymru ar gyfer y sampl hon, yn bennaf i adlewyrchu hynodrwydd cynyddol polisïau cymdeithasol Cymru yn dilyn datganoli yn gyffredinol ac effaith deddfwriaeth arwyddocaol Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.

Gyda'i phwyslais ar gysylltu â chyd-gynhyrchu cymunedol, mae'r Ddeddf yn adlewyrchu mewn rhai ffyrdd, y symudiad o oruchafiaeth meddylfryd neo-rhyddfrydol yn Lloegr (Gwilym and Williams, 2021). Roedd o ddiddordeb i ni weld, ymhlith pethau eraill, a oedd y newid hwn ym mholisi cymdeithasol wedi gwneud gwahaniaeth yn nhermau llesiant ac amodau gwaith o gymharu â'r darlun oedd yn dod i'r amlwg o ymchwil ehangach y DU.

Fel mae Thompson a McGowan (2020) yn cydnabod, mae gwaith cymdeithasol yn ei natur yn broffesiwn sy'n gofyn llawer a dan bwysedd, ond nid oes rhaid iddo fod yn straen - hynny yw,

mae yna le i gadw pwysedd o fewn terfynau
hylaw nad ydynt yn arwain at straen sy'n
effeithio ar iechyd. Bydd hyn yn ddibynnol,
wrth gwrs, ar weithwyr cymdeithasol yn derbyn
cefnogaeth briodol ac yn gallu gweithredu o fewn
cyd-destun amodau gwaith addas.

Rhan allweddol o'r ymchwil hwn, felly, yw ceisio egluro digon-olrwydd, neu fel arall, y gefnogaeth a'r amodau gwaith sydd ar gael i weithwyr cymdeithasol yng Nghymru.

Nid yw mater straen yng ngwaith cymdeithasol yn newydd. Er enghraifft, mae gwaith Collins (2020) wedi bod yn codi materion yn ymwneud a galwadau gormodol ar weithwyr cymdeithasol dros nifer o flynyddoedd, ac nid ef oedd y cyntaf i wneud hynny.

Mae straen, a ddeallir fel absenoldeb llesiant, yn parhau i fod yn bryder mawr, er y nifer o adegau cafodd ei nodi i fod yn broblem arwyddocaol. Rhan ganolog o'r rhesymeg dros ymgymryd â'r ymchwil hwn oedd canolbwyntio ar faterion mewn cyd-destun Cymreig yn benodol ac i ychwanegu at y sylfaen wybodaeth gyflawn gynyddol yn ymwneud a llesiant ac/neu ei absenoldeb fel ffactor wrth lunio profiad bywyd personél gwaith cymdeithasol.

Dull

Cafodd System Data Llesiant perchnogol LUME ei weinyddu trwy ebost. Mae'r system yn cynnwys 61 o ddatganiadau wedi'u gwasgaru ar draws 12 o gategoriâu, ystyr ag emosiwn; ymreolaeth a rheolaeth; adnabyddiaeth a gwobrau; symudiad a dat-

blygiad; arfau ac adnoddau; mesur; llwyth gwaith a disgwylia-
dau; gwerthuso a goruchwyllo; gweithio mewn tîm a chyfath-
rebu; arweinyddiaeth; cydraddoldeb a pharch; a chefnogaeth
i iechyd a llesiant.

Gofynnwyd i bawb oedd yn cymryd rhan i ddangos maint eu
cytundeb, yn amrywio o 1, yn anghytuno'n gryf, i 6, cytuno'n
gryf. Roedd cyfle ym mhob rhan i ychwanegu sylwadau.

Anfonwyd negeseuon ebost at bob aelod o BASW Cymru,
cyfanswm o 1,228, dros gyfnod o bedwar diwrnod. Hynny yw,
cafodd 3 o'r 12 rhan, sylw pob dydd. Anfonwyd nodyn atgoffa
ar y pumed diwrnod.

Am fod yr holl ddatganiadau wedi'u geirio mewn geiriau pen-
dant (er enghraifft, 'Rwy'n fodlon bod...'). y sgôr isaf, y raddfa
fwyaf o anfadlonrwydd. Yna dadansoddwyd y sgoriau a'r syl-
wadau cysylltiedig yn ofalus yng nghyd-destun ymchwil perth-
nasol cynharach.

Mae system LUME yn cofnodi ac yn casglu'r atebion yn awto-
matig, gan eu dosbarthu mewn un o dri chategori: Coch: sgôr
o 1.99 neu lai; Ambr: sgôr rhwng 2 a 3.99 a Gwyrdd: sgôr o 4
neu uwch. Mae Gwyrdd yn dangos canlyniad cadarnhaol a, thra
bod o hyd le i wella mewn unrhyw agwedd o ddarpariaeth lle-
siant yn y gweithle, mae sgôr categori Gwyrdd yn awgrymu bod
y mudiad dan sylw yn gwneud gwaith da yn y bôn o wneud lle-
siant y cyflogai yn realiti yn hytrach na dyhead yn unig.

Mae Ambr yn awgrymu mwy o 'fag gymysg', cyfuniad o elfen-
nau cadarnhaol a negyddol. Mae'n dangos i ni fod rhai pethau'n
gweithio'n dda tra bod rhai manau hefyd yn achosi problemau
ac angen sylw. Mae Coch yn dangos manau o gryn bryder. Mae
sgôr mor isel yn dangos bod cryn anfadlonrwydd am y man(nau)
penodol sydd dan sylw. Tra bod rhain yn gategoriâu bras, fe
allent fod o help i roi trosolwg o ba agweddau o reolaeth lle-
siant sydd yn gweithio'n dda ac sydd angen sylw. Ni fwriedir
iddynt fod yn ddull caeth na phendant, ond yn ganllawiau cyff-
redinol defnyddiol yn unig.

Yn unol ag ymrwymiad i gyfartaledd, amrywiaeth a chynhwys-
sedd, roedd yr archwiliad a'r negeseuon ebost cysylltiedig yn
ddwyieithog yn y Gymraeg a'r Saesneg

Canlyniadau

Mae Tablau 1 i 12 isod yn dangos y sgoriau am bob un o elfennau system data LUME.

Tabl 1 - Ystyr ag emosiwn

Rwy'n gweld fy ngwaith i fod yn ystyrllon ac yn ddymunol	Gwyrdd	4.4
Mae fy ngwaith yn galluogi mi i dyfu fel person	Gwyrdd	4.1
Mae'r gwaith yn gwneud i mi deimlo fy mod yn gwneud gwahaniaeth	Gwyrdd	4.1
Mae fy ngwaith yn foddhaol yn emosiynol	Ambr	3.9
Mae'r awyrgylch emosiynol yn y gweithle yn iach	Ambr	3.5

Tabl 2 - Ymreolaeth a rheolaeth

Mae gennyf ddigon o ymerolaeth a rheolaeth i gwblhau fy ngwaith	Gwyrdd	4.1
Mae gennyf ddigon o hyblygrwydd a rheolaeth dros fy ngwaith	Ambr	3.6
Mae'n bosibl i ddylanwadu'r rheolaeth o sut y gwneir y gwaith	Ambr	3.7

Mae arweinwyr yn adnabod yn gywir y sefyllfaoedd pryd y dylent wneud penderfyniadau eu hunain a phryd ddylai unigolion bod a'r ymerolaeth i wneud penderfyniadau eu hunain

Ambr 3.3

Tabl 3 - Adnabyddiaeth a gwobrau

Rwy'n cael fy ngwobrwyo'n ddigonol yn ariannol am fy ngwaith

Ambr 3.4

Rwy'n derbyn cydnabyddiaeth bersonol a phroffesiynol priodol am fy ngwaith

Ambr 3.3

Rwy'n cael fy ngwobrwyo ar sail fy ymdrech gan ddefnyddio fy gallu yn hytrach nag ar gyflawniadau, canlyniadau neu chynnyrch yn unig

Ambr 3.0

Ar y cyfan rwy'n cael fy ngwerthfawrogi fel cyflogai

Ambr 3.4

Tabl 4- Symudiad a datblygiad

Mae yna gyfleoedd i mi symud ymlaen yn fy ngyrfa

Ambr 2.9

Mae yna gyfleoedd i ddatblygu fy ngalluoedd

Ambr 3.4

Mae dyfnhau ag ymestyn gallu fy rôl yn cael ei ystyried i fod yr un mor bwysig i symud i fyny

Ambr 3.2

Mae dysgu a datblygiad ar gyfer fy nyfodol yn y sefydliad yn cael eu hannog a'u cefnogi'n weithredol

Ambr 3.3

Fe ddarperir cyfleoedd ac adnoddau priodol ar gyfer dysgu

Ambr 3.3

Tabl 5 - Arfau ac Adnoddau

Mae gennyf fynediad at yr arfau a'r technolegau priodol rwyf eu hangen i weithio'n effeithiol

Ambr 2.4

Mae gennyf fynediad at yr hyfforddiant a'r cymorth priodol ar gyfer yr arfau a'r technolegau rwy'n eu defnyddio

Ambr 2.1

Mae gennyf fynediad at yr adnoddau ariannol rwyf ei angen i weithio'n effeithiol

Ambr 2.0

Mae cost-effeithiolrwydd yn cael ei gydbwysu'n briodol gydag ansawdd a gweithio ar y peth iawn

Coch 1.9

Nid yw adnoddau yn cael eu dyrannu ar sail cyflawni cynhyrchion penodol neu gyflawniadau sydd yna yn ein cyfyngu rhag gweithio ar y pethau iawn

Ambr 2.0

Mae'r amgylchedd lle rwy'n gweithio yng ngalluogi mi wneud fy ngwaith gorau

Coch 1.9

Tabl 6 - Mesur

Mae'r gwerthusiad ohonof fi ac o'm gwaith yn deg ac yn addas

Ambr 2.2

Mae'r broses o werthuso fy mherfformiad yn glir ac yn dryloyw

Coch 1.9

Gallaf ddylanwadu ar sut mae fy mherfformiad yn cael ei fesur

Coch 1.9

Rwy'n cael fy ngwerthuso ar sail fy ymdrech a'm galluedd yn hytrach nag ar fy nghyflawniadau, cynhyrchion neu ganlyniadau

Ambr 2.0

Nid yw goliau a thargedau yn achosi unrhyw wrthdaro cystadleuol rhwng pobl a thimau

Coch 1.9

Mae'r sefydliad yn mesur yn gywir, y perfformiad tuag at gyrraedd canlyniadau cywir i'r cwsmer

Coch 1.8

Tabl 7 - Llwyth gwaith a disgwyliadau

Mae ansawdd ac anhawster y gwaith y disgwylir i mi ei wneud yn rhesymol

Ambr 2.3

Mae camau ac amrywiaeth fy ngwaith yn briodol

Ambr 2.1

Mae fy llwyth gwaith yn fy ngalluogi i gael cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith

Coch 1.8

Fe wneir yn glir i mi yr hyn a ddisgwylir gennyf yn nhermau fy ngwaith

Ambr 2.0

Tabl 8 - Gwerthuso a goruchwyllo

Mae'r adborth a gaf gan fy rheolwr yn fy helpu i greu gwaith o werth

Ambr 2.0

Mae'r adborth a gaf gan fy rheolwr yn fy helpu i ddysgu a datblygu

Coch 1.9

Mae'r adborth a gaf gan fy rheolwr yn fynych priodol

Coch 1.8

Mae polisiau a gweithdrefnau yn glir

Ambr 2.0

Nid yw canllawiau polisiau yn rhy gyfyng na chaeth

Coch 1.9

Mae'r staff yn cael y cyfle, gyda'r rheolwyr, i ddylanwadu ar bolisiau a gweithdrefnau

Coch 1.6

Tabl 9 - Gweithio mewn tîm a chyfathrebu

Rwy'n hapus gyda lefel yr ymddiriedaeth a'r cyfathrebu agored sydd yn y tîm

Ambr 3.4

Rwy'n teimlo'n gyffyrddus wrth godi gwahaniaeth barn

Ambr 3.5

Rwy'n hapus gyda lefel y gefnogaeth a'r cydweithrediad yn y tîm

Ambr 3.4

Mae mynediad at wybodaeth yn cael ei gyfathrebu mewn dull perthnasol ac amserol

Ambr 3.2

Fe ymgynghorir a'r staff ar faterion pwysig

Ambr 2.9

Mae'r gwaith yn weladwy ac wedi'i alinio'n dda gyda thimau eraill er mwyn osgoi dyblygu neu wrthdaro.

Ambr 2.7

Tabl 10 - Arweinyddiaeth

Mae gan y mudiad nodau clir a strategaeth ddilys i wasanaethu'r cwsmer

Ambr 3.5

Rwyf wedi ymrwymo i ddilyn llwybr strategol y mudiad

Ambr 3.6

Mae'n glir sut mae'r nodau rydym yn gweithio tuag atynt fel tîm yn cyfrannu at y strategaeth gyfundrefnol gyffredinol

Ambr 3.3

Mae'r arweinwyr yn cyfathrebu mewn dull ysbrydoledig ac yn meithrin ymddiriedaeth a pharch

Ambr 2.9

Mae'r arweinwyr yn annog meddwl yn greadigol ag i herio'r staus quo

Ambr 2.7

Tabl 11 - Cydraddoldeb a pharch

Mae yna ymrwymiad clir i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad

Ambr 2.2

Mae awyrgylch y gwaith a sut rwyf yn cael fy nhrin yn teimlo'n gynhwysol ac yn cefnogi amrywiaeth a thegwch

Ambr 2.2

Rwy'n hyderus bydd/byddai unrhyw bryderon ynghylch gwahaniaethu yn cael eu trin yn briodol

Ambr 2.1

Nid yw hierarchaeth o fewn y mudiad yn effeithio ar fy nheimlad o hunanwerth

Coch 1.9

Ni oddefir bwlio neu aflonyddu a chant eu hymdrin fel sy'n briodol

Ambr 2.0

Tabl 12 - Cefnogaeth i iechyd a llesiant

Rwy'n hapus gyda'r gefnogaeth sydd ar gael ar gyfer absenoldeb megis profedigaeth a salwch

Ambr 2.1

Fe gefnogir ansawdd bywyd trwy gefnogaeth i lesiant corfforol a meddyliol

Coch 1.9

Mae'r mudiad yn cefnogi'r staff trwy eu hanawsterau yn y gwaith a thu allan

Coch 1.7

Defnyddir mentrau a rhaglenni llesiant ac maent yn effeithiol

Coch 1.8

Yn gyfan gwbl, roedd sgoriau'r ymatebion yn disgyn i dri chategori fel a ganlyn:

COCH	15
AMBR	42
GWYRDD	4

Cafwyd cyfanswm o 221 o sylwadau ar draws y 12 adran. Byddwn yn cyfeirio isod, yn yr adran ar Drafod, at rai o'r rhai yr oeddem yn teimlo i fod yn arwyddocaol yng ngoleuni'r 'negeseuon' cyffredinol o'r data a gasglwyd.

Trafod

Yn y lle cyntaf, rhaid i ni osod ein trafodaeth yng nghydestun y lefel isel iawn o ymatebion. Felly mae angen i ni ystyried unrhyw wersi medrwn geisio dysgu o'r ymchwil, i fod yn ymddangosol yn hytrach nag yn ddiffiniol mewn unrhyw ystyr.

Mae'n ddiddorol i ddyfalu a allai'r ymateb isel fod yn rhannol yn adlewyrchiad o'r materion oedd yn cael eu hymchwilio. Hynny yw:

i ba raddau gall raddfa'r ymateb isel fod oherwydd pryder am yr union amodau o orlwytho gwaith a symbylodd yr astudiaeth yn y lle cyntaf?

Mae'n arwyddocaol hefyd i'r arolwg cael ei gynnal yn ystod y pandemig pan oedd nifer o arolygon yn cael eu cynnal gan wahanol fudiadau, gan gyfrannu o bosibl at orlwyth o arolygon.

Fodd bynnag, o gael y cysondeb sgorio ar draws y 12 adran, rydym, serch hynny, yn gallu nodi cyfres o negeseuon sy'n atgyfnerthu'r hyn a gadarnhawyd gan ymchwil cynharach. Rydym yn gwneud sylwadau yn y lle cyntaf ar bob un o'r 12 adran a gwmpesir gan y system data cyn nodi, a gwneud sylwadau ar, y themâu sy'n torri ar draws rhai neu bob un o'r adrannau hyn.

Ystyr ag emosiwn

Trwy'r datblygiad o'r cysyniad o ddeallusrwydd ysbrydol (Zohar a Marshall, 2000), a ddaeth yn boblogaidd ym mlynedd oedd cynnar yr 21ain canrif, fe dynnwyd sylw at y pwysigrwydd o greu ystyr yn y gweithle a sefydlu'r syniad bod ymgysylltiad a boddhad y cyflogai yn gysylltiedig â pha mor ystyrlon neu arall yw'r gwaith.

Yn yr un modd, trwy'r cysyniad poblogaidd o ddeallusrwydd emosiynol (Murphy, 2006), fe dynnwyd sylw at rôl emosiwn yn y gweithle (Bolton, 2005; Finch and Aranda-Mena, 2020). Mae gwaith yn rhan sylfaenol o'r profiad dynol ac mae iddo ganlyniadau o bwys yn nhermau iechyd, llesiant a hunaniaeth. Gall gweithleoedd chwarae rolau cadarnhaol a negyddol yn nhermau llesiant emosiynol cyflogai ac felly o bosibl eu hiechyd meddwl.

Am y rhesymau hyn mae'r adran hon yn holi am faterion sy'n ymwneud ag ystyr ac emosiwn. Cyfanswm y sgôr cyfartalog yn yr adran hon oedd 40, gyda'r amrediad llawn o'r ymatebion (1-6) yn dystiolaeth. Mae lled yr amrediad yn awgrymu profiadau amrywiol yn hyn o beth, yn amrywio o foddhad isel i foddhad uchel.

Roedd y sylwadau yn cydnabod gall y gwaith fod yn ddraeniad emosiynol. Cyfeiriwyd hefyd at y pwysedd ychwanegol a ddaeth trwy weithio o adref mewn ymateb i'r pandemig.

O ystyried natur gwaith cymdeithasol fel proffesiwn gofalgar sy'n mynd i'r afael a grymuso a chyfiawnder cymdeithasol, nid yw'n syndod dylai'r sgoriau am ystyr ag emosiwn fod yn gadarnhaol ar gyfartaledd (hynny yw, o fewn yr amrediad Gwyrdd). Mae'n achos o bryder fodd bynnag, tra bod cyfanswm y cyfartaledd yn gadarnhaol, roedd rhai o'r ymatebion unigol yn yr amrediad Coch, gan fynegi bod yna rhai mannau o anfodlonrwydd.

Oherwydd pa mor ymdrechgar yw gwaith cymdeithasol,

mae angen arbennig o ddybryd i sicrhau bod cyflogai yn gweld bod eu dyletswyddau yn ystyrlon ac yn foddhaol o ran emosiwn.

Os na chaiff materion o'r fath eu trin yn effeithiol, gall y canlyniadau fod yn lefelau o straen sy'n effeithio ar iechyd (Thompson, 2019)

Ymreolaeth a rheolaeth

Fe gydnabuwyd ers amser maith bod cael y synnwyr o ymreolaeth a rheolaeth yn bwysig yn nhermau ymgysylltu a chyflogai ac osgoi straen (Huq, 2017). Mae'r rhain felly yn faterion pwysig pan ddaw i fodlonrwydd gyda'r swydd, ymgysylltu a chynhyrchiant. Rydym yn eu gweld i fod yn arbennig o bwysig yn nhermau natur broffesiynol gwaith cymdeithasol a'r ffaith bod y cymhlethdodau cysylltiedig yn gwneud dull gorchymyn a rheolaeth uniongyrchol o reoli llif gwaith yn anymarferol oherwydd y galwadau i wneud barnau angenrheidiol o ddydd i ddydd.

Roedd cyfanswm cyfartaledd yr adran hon yn 3.7, sydd tua'r ochr uchaf o Ambr, sydd ddim yn achosi or bryder. Fodd bynnag, roedd yr ymatebion yn cwmpasu'r amrediad llawn o 1 i 6, gan olygu bod rhai o'r sgoriau unigol yn Goch. Mae hyn yn awgrymu nad yw rhai pobl yn cael digon o ymreolaeth a rheolaeth i weithredu fel gweithwyr proffesiynol effeithiol neu lwyddo i gael lefel cadarnhaol o lesiant.

Roedd y sylwadau yn bennaf yn feirniadol o reolaeth wael neu anatebol a gafodd yr effaith o danseilio ymreolaeth a rheolaeth.

Adnabyddiaeth a gwobrau

Efallai nad oes rhaid dweud bod adnabyddiaeth a gwobrau yn sail bwysig o ysgogiad ac yn cyfrannu tuag at foddhad a llesiant Cyfanswm cyfartaledd yr adran hon oedd 3.3, o fewn amrediad Ambr. Fodd bynnag, unwaith eto, roedd y sgoriau yn amrywio o 1 i 6, gan ddangos unwaith eto bod rhai pobl yn anfodlon i raddau helaeth.

Eto, cafwyd sylwadau yn dangos beirniadaeth o ymarferion rheoli. Roedd un yn arbennig yn peri pryder:

“Mae gennyf broblem ar hyn o bryd gyda fy lleoliad gwaith a dywedodd fy mhennaeth wrthyf nad ydynt yn barod i gyfaddawdu oherwydd pe buaswn yn gadael, byddant yn gallu llenwi fy swydd. Nid oedd hyn yn gwneud i mi deimlo fy mod yn cael fy ngwerthfawrogi.”

Sylw arall a wnaed oedd “Does dim gwobrwyo, dim hyd yn oed da iawn” ac un arall oedd: “Aros am y cyfle i ymddeol neu gael fy niswyddo”.

Dywedodd un person ei bod yn teimlo ei fod yn cael ei werthuso, eto yn adlewyrchu'r ymatebion amrywiol ar draws y sampl. Roedd y sylwedd gyfan gwbl, fodd bynnag, yn bendant yn negyddol.

Symudiad a datblygiad

Gall cyfleoedd am ddatblygiad proffesiynol a llwybr gyrfa chwarae rhan sylweddol wrth lunio boddhad pobl ac felly effeithio ar lefel eu hymrwymiad a llesiant.

Cyfanswm y cyfartaledd yma oedd 3.2, o fewn yr amrediad Ambr, ond roedd patrwm yr ymatebion unigol a oedd yn cwmpasu'r amrediad cyfan o 1 in 6 yn amlwg unwaith eto.

Roedd y sylwadau yn negyddol ar y cyfan - er enghraifft:

“Mae diffyg amser a llwyth achosion uchel yn golygu ei bod hi'n anodd rhoi amser i adlewyrchu ar fy ngwaith a datblygu ymhellach.”

a:

“Agwedd gynyddol weithredol tuag at hyfforddiant heb lawer o le am ddatblygiad proffesiynol unigol.”

Mae'r diffyg amser i fyfyrion yn arbennig o bryderus

o ystyried y cyfrifoldebau difrifol sy'n dod gyda gwneud penderfyniadau am waith cymdeithasol. Heb ffocws clir ar ymarferiad myfyriol, mae yna berygl bydd yr ymatebion yn bennaf yn awtomatig ac arferol ac felly o bosibl yn beryglus iawn.

Arfau ac adnoddau

Bydd diffyg cael mynediad at yr arfau ac adnoddau angenrheidiol nid yn unig yn lleihau cynhyrchiant ac effeithiolrwydd, ond hefyd mae'r posibilrwydd cryf bydd morâl yn gostwng a thensiynau yn cael eu creu oherwydd y rhwystredigaeth a grëir.

Cyfanswm cyfartaledd yr adran hon oedd 2.1, o fewn amrediad Ambr, ond yn agos iawn at Goch. Unwaith eto roedd yr amrediad llawn o ymatebion unigol o 1 i 6, gan ddangos bod rhai pobl yn hollol fodlon, tra bo eraill yn anfodlon iawn. Heb amheuaeth rhan o'r sefyllfa yma oedd effaith llawer o flynyddoedd o gynldeb a thoriadau i gyllid gwasanaethau cyhoeddus, er nad oedd Llywodraeth Cymru wedi ymwneud gymaint efo neo rhyddfrydiaeth a Llywodraeth y DU yn San Steffan (Gwilym and Williams, 2021).

Ail-ymddangosodd y thema o bwysedd ychwanegol o weithio o adref yma. Yr hyn sy'n dod i'r amlwg, felly, yw darlun o bryder am arfau ac adnoddau, a wnaed yn waeth ar hyn o bryd trwy ganlyniadau'r newidiadau i ymarferiadau gwaith a ddaeth yn sgil y pandemig.

Mesur

Mae gwneud y defnydd gorau o adnoddau prin i gynhyrchu'r canlyniadau gorau posibl yn dibynnu i raddau ar gael mesuriad dibynadwy o newidynnau allweddol, megis perfformiad.

Am y tro cyntaf, roedd cyfartaledd cyfan yr adran hon o 1.9 yn y categori Coch. Mae hyn yn awgrymu'n gryf bod yna problemau sylweddol yn ymwneud a hyn. Unwaith eto roedd yr ymatebion unigol yn cwmpasu'r amrediad llawn o 1 i 6 gan ddangos amrywiadau ar draws lleoliadau.

Mae hyn i weld i fod yn awgrymu bod yna pryderon am sut mae gweithredu rheoli perfformiad. Gwrthododd un o'r rhai a ymatebodd yr holl syniad o fesur yn llwyr, gan ei ddisgrifio fel 'sothach neo rhyddfrydol'. Mae'n ymddangos felly nad yw defnyddio mesuriadau addas mewn dull adeiladol yn rhywbeth sy'n cael ei reoli'n dda na'i ddeall yn dda.

Byddwn yn dychwelyd at y pwynt hwn isod wrth i ni drafod gwerthuso a goruchwyllo.

Llwyth gwaith a disgwyliadau

Gall beichiau gwaith ormodol creu straen a all, o ganlyniad i'w effeithiau gwanychol, creu cylch dieflig lle nad yw cyflogai yn gallu rheoli eu llwyth gwaith cystal (Thompson, 2019). Felly, mae sicrhau bod beichiau gwaith a disgwyliadau cysylltiedig yn realistig ac yn hylaw yn rhan bwysig o ymarferiad rheolaeth da ac yn gyfraniad pwysig tuag at lesiant.

Roedd y cyfanswm cyfartaledd yma yn 2.1, o fewn yr amrediad Ambr ond yn agos iawn at y Coch. Mae hyn yn cyd-fynd ag ymchwil blaenorol a oedd yn dangos bod llwythi gwaith yn aml iawn yn achosi problemau ac yn achos o bryder arwyddocaol. Mae hyn yn peri pryder mawr oherwydd nid yn unig yw'r llwyth gwaith yn niweidiol i iechyd a llesiant yr unigolyn, ond hefyd o bosibl yn sail i ymarferiad peryglus - er enghraifft, o ganlyniad i ruthro, gall y raddfa gwneud camgymeriadau fod yn uwch a rhai tasgau pwysig dim yn cael eu cyflawni.

Roedd amrediad yr ymatebion unigol o 1 i 6, er na chafwyd sgor o 4.0 neu uwch am y datganiad: 'Mae ansawdd ac anhaws-ter y gwaith y disgwylir i mi gyflawni yn rhesymol'.

Mae'r sylwadau unwaith eto yn adlewyrchu sefyllfa problem-atig a wnaed yn waeth gan y pandemig.

Gwerthuso a goruchwyllo

Cafodd y rôl o oruchwyllo a gwerthuso i sicrhau ymarferiad diogel a datblygiad parhaus ei gydnabod ers amser maith (Hawkins a McMahan, 2020). Mae'n rhan o athroniaeth rheoli adnoddau dynol i gydnabod mai adnodd pwysicaf unrhyw fudiad yw ei adnoddau dynol, ei phobl. Fe welir gwerthuso a goruchwyllo i fod yn ddulliau pwysig i helpu cyflogai cyflawni'r canlyniadau gorau posibl a'r datblygiad mwyaf.

Roedd yn siomedig felly i nodi mai cyfanswm cyfartaledd yr adran hon oedd 1.9 ac yn y categori Coch. O'i gyfuno a'r sgoriau isel a nodwyd yn gynharach mewn perthynas â mesur perfformiad, mae'n debygol iawn bod yna broblemau am faint y cymorth a dderbynnir gan weithwyr cymdeithasol o'r prosesau o oruchwyllo a gwerthuso.

Mae cyfleoedd i rymuso cyflogai i gyflawni eu potensial yn cael eu colli.

Cafwyd nifer o sylwadau negyddol am hyn, megis y sylw praff canlynol: 'Pa adborth? Fel arfer dim ond pan maen nhw eisiau rhywbeth cawn sgysiau gyda rheolwyr.

Wrth i ni gyfuno pryderon am werthuso a goruchwyllo gyda'r pryderon am fesur perfformiad y cyfeiriwyd atynt yn gynharach, daw darlun pryderus i'r golwg lle mae'n ymddangos, ar y cyfan, na fanteisir ar y dulliau o gynorthwyo staff, nid yn unig i oroesi,

ond i wir ffynnu. Mae hyn yn debyg o fod yn niweidiol iawn i lesiant y cyflogai yn y tymor a'r hirdymor.

Gwaith mewn tîm a chyfathrebu

Wrth gwrs mae materion yn ymwneud a gwaith mewn tîm a chyfathrebu'n effeithiol yn ganolog i, nid yn unig effeithiolrwydd cyfundrefnol, ond lesiant hefyd. Os nad yw'r agweddau yma o'r mudiad yn gweithio'n iawn, mae'r posibilrwydd am broblemau mawr i'r cyflogwr a'r cyflogai yn wirioneddol uchel.

Cyfanswm y cyfartaledd am yr agwedd hon oedd 3.2, o fewn amrediad Ambr, gyda'r ymatebion unigol yn cwmpasu'r amrediad llawn o 1 i 6. Nid yw'r cyfartaledd hwn yn rhy broblematic yn ei hun, ond mae'n awgrymu bod yna le sylweddol i wella mewn perthynas â'r materion hyn. Cadarnhawyd hyn gan y sylwadau a oedd yn bennaf yn negyddol ac yn feirniadol.

O ystyried y potensial mawr o weithio mewn tîm a chyfathrebu'n effeithiol i hybu lesiant a chanlyniadau cadarnhaol, mae'r methiant ymddangosiadol i fanteisio ar y cyfleoedd i ddatblygu ymarferiadau gwaith llawer mwy effeithiol yn siomedig.

Arweinyddiaeth

Mae arweinyddiaeth effeithiol yn golygu creu gloywder am yr hyn mae'r mudiad yn ceisio cyflawni, creu'r hyn a elwir yn weledigaeth. Mae arweinyddiaeth yn golygu hefyd, creu diwylliant sy'n ysgogi pobl i gyflawni'r weledigaeth honno, gyda'r canlyniad bod pawb yn elwa (Schein, 2017). Bydd arweinyddiaeth hefyd yn arwyddocaol iawn o ran lesiant, i'r graddau gall arweinyddiaeth wael neu nad yw'n bodoli, gostwng moral, creu tensiynau diangen a bod yn rhwystr i foddhad yn y swydd. Felly bydd pa mor effeithiol yw arweinyddiaeth yn arwyddocaol iawn.

Cyfanswm cyfartaledd yr adran hon oedd 3.2, o fewn yr amrediad Ambr, gydag ymatebion gan unigolion yn cwmpasu'r amrediad llawn o 1 i 6. Eto mae hyn yn awgrymu nad oes unrhyw bryderon ond digon o le i wella. Mae canlyniad y 'bag cymysg' i'w gweld yma gyda dau sylw hollol wahanol.

Cymharwch:

“Nid yw'n glir beth mae uwch arweinwyr yn gwneud mewn gwirionedd”

gyda:

“Yn ddiweddar mae rheolwr gwasanaeth newydd wedi bod yn gweithio'n agosach nag erioed gan gasglu sylwadau a meddyliau staff a thimau'r llinell flaen a all wneud gwahaniaeth gwirioneddol i gydfynd ag anghenion ein gwasanaeth”

Mae'n ymddangos bod arweinyddiaeth da ar ymarferiad yn bodoli, ond mae'n bell o fod yn gyffredinol.

Cydraddoldeb a pharch

Wrth gwrs, mewn cyd-destun gwaith cymdeithasol lle mae cydraddoldeb, parch ag urddas yn ganolog i sylfaen gwerthoedd proffesiynol, byddai'n rhesymol i ddisgwyl sgoriau uchel mewn perthynas â'r adran hon. Fodd bynnag, mewn gwirionedd dim ond ychydig yn uwch nag uchafswm yr amrediad Coch oedd cyfanswm y cyfartaledd o 2.1. Felly fe welir hyn i fod yn faes sy'n peri pryder sylweddol. Mae'n awgrymu bod yna diffyg cydfynd sylfaenol rhwng sail broffesiynol gwaith cymdeithasol a'r hyn sy'n digwydd mewn ymarferiad gwirioneddol. Mae hyn yn arbennig o siomedig o ystyried pa mor ganolog yw cydraddoldeb a pharch at ethos gwaith cymdeithasol.

Yr hyn oedd yn achosi'r pryder mwyaf oedd y cyfeiriadau yn y sylwadau at yr hyn sy'n ymddangos i fod yn ddiwylliant o fwlio, fel mae'r ddau sylw canlynol yn dangos:

“Gwelais y prif weithredwr yn bwlio - hynny yw yn gweiddi ac yn taro'r bwrdd - pan gafodd ei herio gan un o'r rheolwyr gwaith cymdeithasol hyn.”

“Rhaid i'r staff teimlo'n ddiogel wrth godi materion am fwlio. Gyda fy sefydliad i mae yna ddiffyg sylweddol o ymddiriedaeth ac mae hyn yn effeithio ar onestrwydd a pherthnasoedd gwaith da.”

Cyfeiriwyd hefyd at bryderon eraill am gydraddoldeb ag urddas:

“Mae hwn yn fater o bwys a dyna'r rheswm pam rwy'n gadael fy swydd bresennol”

“Nid wyf yn teimlo bod gweithwyr cymdeithasol yn cael eu parchu yn fy sefydliad i.”

Mae'n ymddangos felly bod y sefyllfa yn bell o fod yn foddhaol, er y pwyslais cryf ar gydraddoldeb a pharch yng ngwaith cymdeithasol.

Cefnogaeth i iechyd a llesiant

Rhan fawr o'r rhesymeg dros ymgymryd â'r ymchwil hon oedd y gydnabyddiaeth gynyddol bod: (i) materion yn ymwneud ac iechyd a llesiant yn sylfaenol i effeithiolrwydd cyfundrefnol ar lefel macro ag ansawdd bywyd unigolion ar lefel micro (Van Veldhoven a Peccei, 2015); a (ii) cyfuniad o ffactorau (nid y lleiaf cyni a neo rhyddfrydiaeth (Mendoza, 2015) wedi cyfrannu at fygythiadau difrifol i iechyd a llesiant cyflogai (Thompson a McGowan, 2020). Yr adran hon felly sydd wrth wraidd sail yr ymchwiliad hwn.

O ganlyniad, roedd yn siomedig nodi mai'r cyfanswm cyfartaledd oedd 2.0, ar waelod yr amrediad Ambr, gan awgrymu bod popath ymhell o fod yn dda yn hyn o beth.

Er y sgoriau isel, roedd y sylwadau yn gadarnhaol ar y cyfan, rhai yn dangos ymdrechion clir i hybu iechyd a llesiant. Fodd bynnag, awgrymodd un sylw y gallai fod problemau o ran gweithredu mentrau o'r fath yn ymarferol:

“Mae gwasanaethau llesiant ar gael ac yn cael eu hannog. Fodd bynnag, gellir edrych arnynt fel gwelliannau dros dro yn hytrach na mynd i'r afael a gwraidd yr achos.”

Mae hyn yn adlewyrchu pryder a gydnabyddir yn llenyddiaeth llesiant y cyflogai, sef gall ymdrechion gwellhaol fod yn arwynebol yn aml a hyd yn oed yn symbolaidd, yn methu mabwysiadu dull mwy cyfannol. (Cederström a Spicer, 2015; Howarth a Hart, 2012).

Pedwar thema allweddol

Wrth ystyried ein diwedd glo a'n hargymhellion, mae'n bwysig i gofio, ar yr un llaw, mai siomedig o fach oedd y sampl archwiliad ond ar y llaw arall, mae'r materion a ddaeth i'r amlwg yn bennaf yn gyson a'r ymchwiliad blaenorol ar themâu o'r un fath.

Er bod llawer y gellid ei dynnu allan o'r dadansoddiad ystadegol agos, rydym yn canolbwyntio yma ar bedwar prif themâu (neu gyfresi o faterion): ansawdd rheolaeth; ansawdd arweinyddiaeth; disgwyliadau'r llwyth gwaith; a gorlwytho'r system.

Ansawdd rheolaeth

Mae tri ffactor yn ein harwain i ddynodi ansawdd rheolaeth yn fater arwyddocaol. Yn gyntaf, cafwyd sgoriau isel mewn rhai manau allweddol, fel y soniwyd yn gynharach sy'n awgrymu'n gryf bod cryn le i wella yn nhermau rhai agweddau o'r ymarferiad rheoli. Yn ail, mae'r ffaith bod gymaint o sgoriau wedi dangos amrediad o 1 i 6 yn dangos bod rhai pobl yn anfodlon iawn gyda'r materion dan sylw. Yn drydydd, er i ni gael rhai sylwadau cadarnhaol, roedd naws mwyaf y sylwadau yn negyddol ac yn feirniadol ac yn aml yn cyfeirio at yr hyn a ganfuwyd i fod yn fethiannau rheoli.

Mae Rath a Harter (2010) yn pwysleisio arwyddocâd cefnogaeth gadarnhaol ar reoli a'i effaith ar ymgysylltu:

Y grŵp mwyaf datgyweddog o weithwyr a astudiwyd gennym yw'r rhai sydd efo rheolwr nad yw'n talu sylw. Os yw eich rheolwr yn eich anwybyddu, mae siawns o 40% byddwch wedi ymddieithrio'n weithredol neu'n llawn gelyniaeth tuag at eich swydd. Os yw eich rheolwr o leiaf yn talu sylw - hyd yn oed os yw [sic] yn canolbwyntio ar eich gwendidau - mae'r siawns y byddwch wedi ymddieithrio'n weithredol yn mynd i lawr i 22%. Ond os yw eich rheolwr yn canolbwyntio'n bennaf ar eich cryfderau, mae'r siawns y byddwch yn ymddieithrio'n weithredol yn 1% yn unig neu 1 ym mhob 100.

(tud. 26)

Gellir dadlau bod gwell ymgysylltiad yn debygol o arwain at well llesiant o ganlyniad i gyfraddau uwch o foddhad yn y swydd, llai o ddieithrio a gwaith mwy ystyrlon.

Felly byddai llawer i'w ennill o wella lefel sgiliau rheoli, yn enwedig o ran rheoli pobl (Thompson, 2013).

Bydd safonau ymarfer rheoli, wrth gwrs, yn amrywio o fudiad i fudiad ac o fewn unrhyw fudiad penodol. Bydd llawer yn dibynnu ar lefel ac ansawdd yr hyfforddiant a maint y profiad. Ffactor arall bydd ansawdd a maint y gefnogaeth y mae rheolwyr yn cael gan eu rheolwr llinell eu hunain.

Yr hyn sy'n arbennig o bwysig yw ceisio torri'r cylch dieflig lle mae staff sy'n teimlo nad ydynt yn cael digon o gefnogaeth yn ei chael hi'n anodd dod heibio a thrwy hynny greu mwy o anghenion am gefnogaeth reoli ac, yn ei dro, mae'r angen am fwy o gefnogaeth yn rhoi pwysau ychwanegol ar reolwyr.

Ansawdd arweinyddiaeth

Mae cysylltiad agos rhwng rheolaeth ac arweinyddiaeth, ond hefyd yn eithaf gwahanol mewn rhai ffyrdd. Yn benodol, mae perthynas agos rhwng arweinyddiaeth a siapio diwylliant cyfundrefnol i greu amgylcheddau lle mae cyflogai yn cael eu cymell i weithio tuag at gyflawni nodau'r mudiad yn unol â'i weledigaeth. Yn nhermau gwaith cymdeithasol, mae hyn yn golygu sicrhau bod ymarferion yn gyson â gwerthoedd gwaith cymdeithasol a rôl gwaith cymdeithasol yng nghyd-destun polisi cymdeithasol ehangach o wasanaethau cymdeithasol personol.

Y darlun cyffredinol sy'n dod i'r amlwg yw un lle mae amryw bryderon y gellir eu cysylltu ag arweinyddiaeth (er enghraifft, y cyfeiriadau at ddiwylliant o fwlio), ond cymharol ychydig i awgrymu bodolaeth diwylliannau cefnogol, sy'n eu meithrin a fydd yn hybu llesiant.

Bydd ansawdd y rheolaeth yn dibynnu, ymhlith pethau eraill, ar ansawdd yr arweinyddiaeth o ran gallu arweinwyr i greu gweledigaeth ysgogol a diwylliant sy'n cynorthwyo pobl i gyflawni'r weledigaeth honno.

Ar adegau o bwysau gormodol, mae colli golwg ar unrhyw weledigaeth o'r fath yn dod yn llawer haws, ac mae diwyllian-

nau morâl isel sy'n blino pobl yn hytrach na rhoi hwb iddynt yn llawer mwy tebygol o esblygu.

Disgwyliadau'r llwyth gwaith

Roedd pryderon ynghylch gorlwytho gwaith yn rhan sylweddol o'r rhesymeg dros ymgymryd â'r ymchwil hon. Nid yw'n syndod felly bod yr hyn sy'n dod allan o'r astudiaeth hon, er gwaethaf y raddfa isel o ymateb, yn ddarlun o lefelau aruthrol o bwysau ar weithwyr cymdeithasol sy'n peri problemau i lawer iawn o bobl. (Efallai bod hyn hefyd yn rhan o'r rheswm dros y raddfa isel o ymateb).

Mae rhoi mwy o waith i gyflogai nag y gallant ymdopi ag ef yn rhesymol, yn fwriadol, o bosibl yn enghraifft o fwlio,

yn yr ystyr y gellir ei weld i fod yn achosi pobl i fethu, a thrwy hynny tanseilio eu hurddas. Mae bod heb wybod bod staff yn cael eu gorlwytho yn arwydd o reolaeth wael. Felly, y naill ffordd neu'r llall, nid yw gorlwytho gwaith yn sefyllfa y dylid ei oddef. Mae'n golygu bod gweithwyr cymdeithasol yn agored i lefelau uchel o risg o wneud camgymeriadau (a all fod yn gostus iawn), straen a all arwain at lefelau uchel o absenoldeb oherwydd salwch, llai o ddysgu a chreadigedd a'r tebygolrwydd o lefel uchel o drosiant staff. Yn ychwanegol, mae Thompson a McGowan (2020) yn dadlau bod staff a orlwythwyd yn cyflawni llai mewn gwirionedd nag yw staff sydd â llwyth gwaith y gellir ei reoli'n fwy diogel.

Mae angen herio'r rhagdybiaeth ddealedig gyffredin y gellir caniatáu i lwythi gwaith barhau i gynyddu, i'r graddau ei fod yn cyfrannu at gylch dieflig pellach lle mae llwythi gwaith af-realistic yn arwain at lefelau is o ansawdd a maint gwaith.

Gellir cysylltu'r mater o orlwytho gwaith hefyd â rheolaeth ac arweinyddiaeth. Mae angen cydnabod bod gwthio pobl y tu hwnt i lwyth gwaith y gellir ei reoli (neu ganiatáu iddynt wthio eu hunain i wneud hynny) yn wrthgynhyrchiol, oherwydd bydd gorlwytho gwaith yn arwain at ystod eang o broblemau

Gorlwytho'r system

Fel gweithwyr proffesiynol ym maes gwaith cymdeithasol, dyl-
em fod yn dra ymwybodol o unigoleiddio problemau a methu
ag edrych yn fwy cyfannol ar y sefyllfa. Felly mae'n hanfodol
ein bod yn ystyried y system ehangach. Mae'r darlun a ddaw
i'r amlwg o'r astudiaeth hon a'r llenyddiaeth ehangach, yn un
o system sydd wedi'i gorlwytho dan bwysau, mewn cyd-destun
o neo rhyddfrydiaeth a chyni.

Efallai na ddylem gael ein synnu gan hyn, o ystyried y gostyn-
giad, a ddaw yn sgil hyn, mewn gwariant cyhoeddus sy'n cael
effaith negyddol ddwbl ar waith cymdeithasol, i'r fath raddau
ei fod yn golygu lleihau'r cyflenwad tra bod y galw'n cynyddu
(oherwydd tlodi cynyddol a phroblemau cysylltiedig).

Tra bod y materion sy'n ymwneud a'r diffyg ymddangosiadol
o sgiliau mewn perthynas â rheolaeth ag arweinyddiaeth yn
bwysig ynddynt eu hunain, mae angen eu deall yng nghyd-
destun system sydd wedi'i orlwytho. Er enghraifft, gall rheolwr
sy'n addas iawn i reoli pobl mewn amgylchiadau llai dan bwy-
sau fod allan o'i ddyfnder mewn amgylchiadau o bwysau aruth-
rol a gofynion a heriau cysylltiedig. Mae Hannan (2021), yn
ysgrifennu am agwedd Cymdeithas Frenhinol y Celfyddydau
tuag at lesiant, yn cyfleu'r pwynt yn dda:

I ni, mae llesiant yn golygu gallu unigolion i
fyw bywyd da. Fodd bynnag, er mwyn gwireddu'r
weledigaeth hon, credwn fod yn rhaid i ni weld
llesiant i fod yn fater systemig, y gall ystod o
ffactorau cymhleth effeithio arno, yn cynnwys
amgylchiad gwrthrychol ac ymdeimlad goddrychol
o ddiogelwch a hapusrwydd. Mae dosbarthiad
llesiant yn anghyfartal, nid yn unig o unigolyn
i unigolyn ond oherwydd anghydraddoldebau
systemig a strwythurol.

(tud. 37-8)

Diwedd glo ac argymhellion

Er gwaethaf cyfyngiadau'r raddfa isel o ymateb, mae digon o 'ffit' rhwng canlyniadau'r ymchwil hon a'r llun a baentiwyd gan astudiaethau eraill yn yr un maes llesiant cyffredinol a straen mewn gwaith cymdeithasol i ni roi rhywfaint o gred i'r negeseuon sy'n dod i'r amlwg o'r ymchwiliad.

Mae pob un o'r pedair thema a ddynodwyd yn codi pryderon mawr. Mae gwaith cymdeithasol yn chwarae rhan bwysig wrth wneud ein cymdeithas yn gymdeithas ddiogel, deg a dyngarol, gyda gwaith o'r fath yn golygu pwysau a heriau mawr. Heb gefnogaeth ddigonol, amodau gwaith, rheolaeth ac arweinyddiaeth, mae perygl gwirioneddol y bydd ymarfer nid yn unig yn aneffeithiol, ond mewn gwirionedd yn bendant niweidiol i ddinasyddion ac ymarferwyr. Mae hyn yn golygu, o ran llesiant y cyflogai, bod y risgiau'n uchel ac felly'n werth eu hystyried o ddifrif.

I gloi, rydym yn cynnig pum prif argymhelliad, un i bob un o'r pedair thema yn ogystal ag un cyffredinol:

Argymhelliad 1

Nid oes unrhyw atebion hawdd pan ddaw i wella safonau rheoli. Fodd bynnag, byddem yn argymhell y dylid archwilio ffyrdd o wella ansawdd rheolaeth mor llwyr â phosibl.

Argymhelliad 2

Nid yw archwilio ffyrdd o wella ansawdd rheoli yn ddigon ar ei ben ei hun. Mae angen gwneud ymdrechion tebyg i wella arweinyddiaeth hefyd. Fe welir bod y ddau yn rhyngberthynol, yn yr ystyr, mwyaf yn y byd y daw arweinyddiaeth yn fwy effeithiol, y hawsaf y daw rheolaeth yn effeithiol.

Argymhelliad 3

Her sylweddol i reolwyr yw datblygu strategaethau ar y cyd ar gyfer prosesu llwyth gwaith a'i gadw o fewn terfynau hylaw, a all weithiau olygu gwneud penderfyniadau anodd ynghylch yr hyn bydd yn cael ei wneud ac na fydd yn cael ei wneud. Ein hargymhelliad felly yw rhoi pwyslais llawer cryfach ar strategaethau ar y cyd, yn hytrach na chaniatáu i gymaint o bwysau orffwys ar ysgwyddau unigolion.

Argymhelliad 4

Er nad oes gan bersonél gwaith cymdeithasol - ymarferwyr a rheolwyr - reolaeth uniongyrchol dros agenda polisi cymdeithasol ehangach na'r system, mae yna rôl bwysig i fudiadau proffesiynol ac undebau i barhau i bwysu am ddiwygiad sylweddol er mwyn creu system fwy effeithiol, mwy diogel a llai dinistriol.

Argymhelliad 5

Yn olaf, rydym yn argymhell bod y gwaith ymchwil yn y maes hwn yn parhau, o ystyried y nifer a'r ystod o ffactorau cymhleth dan sylw a phris uchel y sefyllfa anfoddhaol bresennol yn parhau'n ddi-baid.

Cyfeiriadau

- Bolton, S. C. (2005) *Emotion Management in the Workplace*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Cederström, S. and Spicer, A. (2015) *The Wellness Syndrome*, Cambridge, Polity.
- CIPD (2020) *Health and Well-being at Work: Survey Report*, London, Chartered Institute of Personnel and Development.
- Collins, S. (2020) *The Positive Social Worker*, London, Routledge.
- Finch, E. and Aranda-Mena, G. (2020) *Creating Emotionally Intelligent Workspaces*, New York, Routledge
- Gwilym, H. and Williams, C. (eds) (2021) *Social Policy for Welfare Practice in Wales*, 3rd edn, Birmingham, BASW.
- Hannan, R. (2021) 'The Good Life', RSA Journal, Issue 2, 2021, pp. 37-39.
- Hawkins, H. and McMahon, A. (2020) *Supervision in the Helping Professions*, 5th edn, Maidenhead, Open University Press.
- Haworth, J. and Hart, G. (2012) *Well-being: Individual, Community and Social Perspectives*, London. Palgrave.
- Huq, R.A. (2017) *The Psychology of Employee Empowerment: Concepts, Critical Themes and a Framework for Implementation*, London, Routledge.
- Mendoza, K-A. (2015) *Austerity: The Demolition of the Welfare State and the Rise of the Zombie Economy*, London, New Internationalist.
- Murphy, K. R. (2006) *A Critique of Emotional Intelligence*, London, Huq, Routledge.
- Rath, T. and Harter, I. (2010) *Well-being: The Five Essential Elements*, New York, Gallup.
- Ravalier, J. M. (2019) *Psychosocial Working Conditions and Stress in Social Work*, British Journal of Social Work 49, pp. 371-90.
- Ravalier, M. J. and Allen, R. (2020) *Social Worker Wellbeing and Working Conditions Toolkit*, Birmingham, BASW/SWU.
- Ravalier, M., McFadden, P., Boichat, C., Clabburn, O. and Moriarty, J. (2020) *Social Workers' Wellbeing: A Large Mixed Methods Study*, British Journal of Social Work 50, pp. 297-317.
- Schein, E. (2017) *Organizational Culture and Leadership*, 5th edn, San Francisco, Jossey-Bass.
- Thompson, N. (2013) *People Management*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Thompson, N. (2019) *The Managing Stress Practice Manual*, Wrexham, Avenue Media Solutions.
- Thompson, N. and McGowan, J. (2020) *How to Survive in Social Work*, Wrexham, Avenue Media Solutions.

Van Veldhoven, M. and Peccei, R. (eds) (2015) *Well-being and Performance at Work: The Role of Context*, London, Psychology Press.

Zohar, D. and Marshall, I. (2000) *Connecting Our Spiritual Intelligence*, London, Bloomsbury.

Yr awduron

Neil Thompson awdur, addysgwr a chynghorydd annibynnol, Is-lywydd platfform llesiant cyflogai Vigoroom DU ac yn athro gwadd yn y Brifysgol Agored

Abyd Quinn Aziz yw arweinydd y cwrs MA Gwaith Cymdeithasol ym Mhrifysgol Caerdydd

Allison Hulmes yw Cyfarwyddwraig BASW Cymru ac mae'n aelod o Gymdeithas Gwaith Cymdeithasol y Sipsiwn, y Roma a Theithwyr.

Cydnabyddiaeth

Rydym yn ddiolchgar i LUME am ganiatáu inni ddefnyddio eu system ddata soffistigedig at ddibenion yr ymchwil hon (<https://www.lumeapp.io/>).