

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:

108/2023

DYDDIAD CYHOEDDI:

14/11/2023

Adolygiad o'r Gweithlu Diogelwch Adeiladau yng Nghymru Adroddiad Terfynol

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

OGI © Hawlfraint y Goron ISBN Digidol 978-1-83577-019-1

Adolygiad o'r Gweithlu Diogelwch Adeiladau yng Nghymru:
Adroddiad Terfynol

Sam Morris, David Power, Hilary Burkitt o IFF Research



Adroddiad Ymchwil Llawn: Sam Morris, David Power, Hilary Burkitt; (2023).
Adolygiad o'r Gweithlu Diogelwch Adeiladau yng Nghymru: Adroddiad Terfynol. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, rhif adroddiad GSR 108/2023
Ar gael trwy droi at: <https://www.llyw.cymru/adolygiad-or-gweithlu-diogelwch-adeiladau-yng-nghymru>

Safbwyntiau'r ymchwilydd ac nid o reidrwydd rhai Llywodraeth Cymru yw'r safbwyntiau a fynegir yn yr adroddiad hwn.

Am wybodaeth bellach, cysylltwch â:

Enw: Rebecca Askew

Adran: Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

E-bost: housingresearchteam@llyw.cymru

Cynnwys

Tablau	2
Ffigurau	2
Geirfa	4
1. Cyflwyniad a chefnidir	5
2. Methodoleg	8
3. Canfyddiadau: Y gweithlu presennol	15
4. Canfyddiadau: Ffyrdd o weithio, sgiliau a hyfforddiant	28
5. Canfyddiadau: Recriwtio a chadw	50
6. Casgliadau	71
7. Ystyriaethau	74

Tablau

Tabl 2.1: Prif elfennau ymchwil yn ystod pob cam	8
Tabl 2.2: Amcanion ymchwil ac elfennau ymchwil cysylltiedig	13
Tabl 4.1: Nifer yr archwiliadau a chamau gorfodi fesul awdurdod lleol	29
Tabl 5.1: Nifer y bobl wedi'u recriwtio i rolau diogelwch adeiladau ac yn eu gadael, Mawrth 2019 – Mawrth 2023.....	59

Ffigurau

Ffigur 3.1: Proffil o'r gweithlu sy'n gweithio ar archwilio a gorfodi ar gyfer tai yn y sector preifat – nifer y staff yn ôl swyddogaeth	17
Ffigur 3.2: Proffil o'r gweithlu sy'n gweithio ar (neu'n cynorthwyo) gyda gweithgarwch archwilio a gorfodi ar gyfer tai yn y sector preifat – rolau FTE mewn awdurdodau lleol fesul 100,000 o'r boblogaeth.....	19
Ffigur 3.3: Proffil o'r gweithlu sy'n gweithio ar (neu'n cefnogi) gweithgarwch archwilio a gorfodi ar gyfer tai yn y sector preifat – nifer y rolau FTE.....	21
Ffigur 3.4: Rhyw y gweithlu, o'i gymharu â phoblogaeth Cymru	22
Ffigur 3.5: Ethnigrwydd yn y gweithlu, o'i gymharu â phoblogaeth Cymru.....	23
Ffigur 3.6: Dosbarthiad oed y gweithlu, o'i gymharu â phoblogaeth oedran gweithio Cymru	24
Ffigur 3.7: Dosbarthiad oed y gweithlu – cymharu adrannau Tai ac Iechyd yr Amgylchedd	25
Ffigur 4.1: Darlun o'r broses archwilio a gorfodi mewn awdurdodau lleol	32
Ffigur 4.2: Opsiynau brysbennu ar gyfer archwilio a gorfodi	34
Ffigur 4.3: Arolwg y gweithlu – Hunanhyder ymhlith y rhai sy'n cynnal archwiliadau, ac sy'n cynnig cyngor mewnol am archwiliadau	38
Ffigur 4.4: Arolwg ar gyfer awdurdodau lleol – Bodlonrwydd bod y tîm yn meddu ar y sgiliau y mae eu hangen arnoch er mwyn ymateb mewn ffordd ddigonol i'r galw am wasanaethau diogelwch adeiladau yn ystod y cyfnod meddiannaeth?	39
Ffigur 4.5: Y graddau y mae'r cyngor presennol yn bodloni anghenion mewn perthynas â HHSRS.....	41
Ffigur 4.6: Arolwg y Gweithlu – Mathau o hyfforddiant a fynychwyd gan y gweithlu dros y 12 mis diwethaf	43
Ffigur 5.1: Arolwg y gweithlu – Rhwystrau wrth geisio cyflawni gwaith sy'n ymwneud â diogelwch adeiladau.....	51

Ffigur 5.2: Arolwg y gweithlu – Cytundeb gyda'r datganiad: Mae gan y tîm ehangach yr wyf yn gweithio ynddo yr amser i fodloni'r galw am ein gwasanaethau	52
Ffigur 5.3: Arolwg y gweithlu – Gweithgareddau sy'n ymwneud â Diogelwch Adeiladau y mae ymatebwyr yn gweithio arnynt	53
Ffigur 5.5: Arolwg ar gyfer awdurdodau lleol: Mae'n debygol y defnyddir mesurau i lenwi'r bylchau o ran capasiti.....	55
Ffigur 5.7: Arolwg ar gyfer awdurdodau lleol – Anhawster sicrhau sgiliau sy'n angenrheidiol ar gyfer camau gorfodi ac archwilio mewn adeiladau 11m+ ac ar gyfer Tai Amlfeddiannaeth	56
Ffigur 5.8: Arolwg ar gyfer awdurdodau lleol – Hyder yng ngallu y system yn lleol i fynd i'r afael â pheryglon o ran diogelwch adeiladau mewn adeiladau 11m+ ac ar gyfer Tai Amlfeddiannaeth	58
Ffigur 5.9: Arolwg ar gyfer awdurdodau lleol – Sut y caiff pobl eu recriwtio i rolau yn gyffredinol.....	61

Geirfa

System Mesur Iechyd a Diogelwch ar gyfer Tai (HHSRS)	Mae'r System Mesur Iechyd a Diogelwch ar gyfer Tai (HHSRS) yn offeryn gwerthuso sy'n seiliedig ar risg er mwyn helpu awdurdodau lleol i nodi a diogelu yn erbyn risgiau a pheryglon posibl i iechyd a diogelwch gan unrhyw ddiffygion a nodir mewn anheddau. Fe'i chyflwynwyd dan Ddeddf Tai 2004 ac mae'n berthnasol i eiddo preswyl yng Nghymru a Lloegr ¹ .
Perygl categori 1	Rhoddir y sgôr uchaf i beryglon categori 1 ar raddfa HHSRS, a ddefnyddir i bennu a yw eiddo preswyl yn ddiogel i fyw ynddo. Peryglon categori 1 sy'n peri'r risg mwyaf. Pan ddisbarthir cyflwr yn berygl Categori 1, mae dyletswydd ar yr awdurdod lleol i gymryd y cyfnodau gorfodi priodol ² .
Perygl categori 2	Mae peryglon categori 2 yn sgorio'n is ar raddfa HHSRS, felly nid ydynt yn peri cymaint o risg. Os bydd yn peri risg Categori 2, efallai y bydd yr awdurdod lleol yn cymryd cyfnodau gorfodi ³ .
Tai yn y sector preifat	Yn yr adroddiad hwn, mae Tai yn y Sector Preifat yn cyfeirio at yr holl dai nad yw Awdurdodau Lleol yn berchen arnynt – gall hyn gynnwys tai y mae Cymdeithasau Tai Cymdeithasol yn berchen arnynt.
Tai Amfeddiannaeth (HMOs)	Tai neu fflatiau a rennir, lle y mae rhwng tri a chwech unigolyn digyswllt sy'n rhannu mwynderau sylfaenol yn byw ⁴ .

¹ [Housing health and safety rating system \(HHSRS\): guidance for landlords and property-related professionals - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

² Ffynhonnell: [Peryglon categori 1 a 2 a nodwyd yn ôl y math o berygl, annedd a chategori \(llyw.cymru\)](#)

³ Ffynhonnell: [Peryglon categori 1 a 2 a nodwyd yn ôl y math o berygl, annedd a chategori \(llyw.cymru\)](#)

⁴ Ffynhonnell: [Tail amfeddiannaeth: canllawiau i awdurdodau lleol \(llyw.cymru\)](#)

1. Cyflwyniad a chefnidir

- 1.1 Mae'r adroddiad hwn yn nodi canfyddiadau gwaith ymchwil er mwyn deall yn well y gweithlu sy'n gyfrifol am sicrhau diogelwch adeiladau preswyl yn ystod y cyfnod meddiannaeth yng Nghymru, cyn diwygiadau a gynlluniwyd ar gyfer y sector. Comisiynwyd y gwaith ymchwil gan Lywodraeth Cymru fel rhan o'r Rhaglen Diogelwch Adeiladau, a sefydlwyd er mwyn ymateb i drychineb Tŵr Grenfell.⁵
- 1.2 Ymrwymodd Llywodraeth Cymru i adolygiad cynhwysfawr o'r system bresennol ar gyfer diogelwch adeiladau fel rhan o'r [Rhaglen Lywodraethu](#) (PfG) 2021 i 2026. Bydd hyn yn arwain at ddiwygiadau helaeth i'r ffordd y caiff adeiladau amlfeddiannaeth yng Nghymru eu dylunio, eu hadeiladu, eu rheoli a'r ffordd y bydd pobl yn byw ynddynt. Un elfen o'r rhaglen ddiwygio yw diwygio'r cyfnod meddiannaeth, ynghyd â diwygio'r cyfnod dylunio ac adeiladu.
- 1.3 Amcanion Rhaglen Diwygio Cyfnod Meddiannaeth Diogelwch Adeiladau yw:
- Goruchwylio datblygiad a gweithrediad deddfwriaeth sylfaenol ac eilaidd er mwyn diwygio'r gyfundrefn diogelwch adeiladau yng Nghymru, er mwyn gwella diogelwch a lleihau risg tân a phroblemau strwythurol;
 - Pennu dyheadau am newid diwylliannol o ran y ffordd y caiff adeiladau yng Nghymru eu dylunio, eu hadeiladu a'u rheoli;
 - Goruchwylio'r broses o sefydlu'r Cyd-dîm Archwilio a'i waith parhaus.

Cyd-destun Polisi

[Adolygiad Annibynnol Hackitt](#)

- 1.4 Ym mis Gorffennaf 2017, cyhoeddodd llywodraeth y DU yr Adolygiad Annibynnol o Reoliadau Adeiladau a Diogelwch Tân yn dilyn trychineb Tŵr Grenfell. Ei ddiben oedd gwneud argymhellion a fyddai'n sicrhau system reoliadol gadarn ar gyfer y dyfodol, a sicrhau bod preswylwyr yn teimlo'n ddiogel yn eu cartrefi. Bu'r adolygiad, a gynhaliwyd gan y Fonesig Judith Hackitt, yn archwilio rheoliadau diogelwch tân ac adeiladau a gweithgarwch cydymffurfio a gorfodi cysylltiedig, gan ganolbwyntio ar adeiladau preswyl amlfeddiannaeth uchel iawn. Nododd bum agwedd ar ddiwylliant

⁵ Ar 14 Mehefin 2017, lledaenodd tân trwy Dŵr Grenfell, a bu farw 72 o bobl. Mae hyn yn cynrychioli'r [nifer uchaf o farwolaethau](#) yn dilyn tân preswyl ers yr Ail Rhyfel Byd. Canfuwyd bod y defnydd o [ddeunyddiau llosgadwy](#) ar du allan y tŵr wedi bod yn "ffactor diamheuol" wrth i'r tân ledaenu'n gyflym.

y dull gweithredu presennol tuag at ddiogelwch adeiladau, a oedd yn sail i ganlyniadau negyddol:

- Anwybodaeth (o'r rheoliadau/canllawiau);
- Dihidrwydd (a'r prif gymhellion oedd gwneud pethau mor gyflym ac mor rhad ag y bo modd);
- Diffyg eglurder am rolau a chyfrifoldebau;
- Offerynnau gorfodi a goruchwyliaeth reoliadol annigonol;
- Diffyg gweithgarwch cadw cofnodion tryloyw a chlr sy'n cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf.

1.5 O ran y cyfnod meddiannaeth, mae'r adroddiad (y cyfeirir ato wedi hyn fel Adolygiad Hackitt) yn nodi "nad yw'r system reoliadol bresennol yn ystod meddiannaeth a chynnal a chadw yn addas i'r diben ar gyfer adeiladau preswyl risg uwch (HRRBs)."

Y Rhaglen Diogelwch Adeiladau

1.6 Cyhoeddodd Tîm Rhaglen Diogelwch Adeiladau Llywodraeth Cymru Bapur Gwyn [Adeiladau mwy Diogel yng Nghymru](#) ym mis Ionawr 2021. Arsylwodd y Papur Gwyn, er bod y system diogelwch adeiladau yr un fath yng Nghymru ag y mae yn Lloegr ar y cyfan, mae graddfa'r broblem yn wahanol iawn, ac mai nifer fach iawn o adeiladau preswyl uchel iawn (tua 148) sydd yng Nghymru o'i chymharu â Lloegr (tua 12,000).

1.7 Bu'r Papur Gwyn yn ymgynghori am newidiadau arfaethedig i'r gyfundrefn diogelwch adeiladau yng Nghymru, gan roi sylw i'r cyfnodau dylunio, adeiladu a meddiannaeth. Mae'r cyfnod meddiannaeth yn cynnwys archwiliadau a gorfodi diogelwch adeiladau yn ystod y cyfnod pan gaiff adeilad ei feddiannu. Roedd y Papur Gwyn yn cynnwys newidiadau a oedd yn ymwneud â rheoleiddio'r gyfundrefn diogelwch adeiladau yn ystod y cyfnod meddiannaeth, ac mae'n nodi bod hwn yn '*cyfateb ag ailwampio'r system bresennol yn gyfan gwbl*' a bod '*gofyn cael newid diwylliannol ac ymddygiadol sylweddol gan bawb dan sylw*'.

Nodau'r gwaith ymchwil

1.8 Cynhaliwyd y gwaith ymchwil hwn er mwyn deall mwy am y gweithlu diogelwch adeiladau ar gyfer adeiladau preswyl yn ystod y cyfnod meddiannaeth (yn hytrach na'r cyfnod dylunio ac adeiladu), gan gynnig gwaelodlin ar gyfer datblygu polisi a dadansoddiad o'r bwlch posibl. Roedd y ffocws ar weithlu yr awdurdodau lleol, sy'n

gyfrifol am ddiogelwch mathau penodol o adeiladau preswyl (sef tai trwyddedig amlfeddiannaeth (HMOs), eiddo wedi'u trawsnewid a fflatiau preswyl pwrpasol amlfeddiannaeth sy'n 11 metr neu'n uwch o ran eu uchder). Bydd yr adeiladau hyn o fewn cwmpas y Gyfundrefn Diogelwch Adeiladau arfaethedig.

1.9 Roedd yr amcanion ymchwil fel a ganlyn:

- Archwilio proffil y gweithlu diogelwch adeiladau, gan gynnwys o ran amrywiaeth a chynhwysiant, a chapasiti presennol y gweithlu a'i gapasiti yn y dyfodol ar draws y 22 awdurdod lleol yng Nghymru;
- Ceisio safbwyntiau rhanddeiliaid allweddol ym maes tai ynghylch y gweithlu diogelwch adeiladau preswyl a rheoleiddio;
- Crisialu gallu presennol awdurdodau lleol i fodloni'r gofynion rheoliadol presennol mewn perthynas ag adnoddau, capasiti timau a sgiliau;
- Archwilio'r ffyrdd y mae awdurdodau lleol yn bodloni gofynion rheoliadol presennol a nodi rhwystrau er mwyn cynnal archwiliadau a chymau gorfodi.

1.10 Bydd hyn yn cynnig gwaelodlin o'r sefyllfa bresennol mewn awdurdodau lleol ac fe'i ddefnyddir i gyfrannu at ddatblygiad polisi, unrhyw waith i ddadansoddi'r bwch yn y dyfodol yn ôl y gofyn a gofynion yn y dyfodol.

2. Methodoleg

Strwythur y gwaith ymchwil

2.1 Cynhaliwyd y gwaith ymchwil ar draws pedwar cam gwahanol: y cam Cwmpasu, cam ymchwil yr awdurdodau lleol, cam ymchwil y Gweithlu a'r cam Archwiliad Dwfn Ansoddol. Caiff y disgrifiad o'r Adolygiad Cyflym o'r Dystiolaeth a gynhaliwyd yn ystod y cam cwmpasu, a'r deunyddiau ymchwil (holiaduron yr arolwg a chanllawiau pynciau cyfweld ansoddol) a ddefnyddiwyd yn ystod pob cam o'r gwaith ymchwil eu cynnwys yn nogfen yr Atodiad. Nodir manylion amseriad a phrif elfennau pob cam isod:

Tabl 2.1: Prif elfennau ymchwil yn ystod pob cam

Cam	Dyddiadau	Disgrifiad	Diben
Cwmpasu	08/2022 – 11/2022	<ul style="list-style-type: none">Cyfarfod cychwynnol ac adroddiad Cychwynnol;Cynllunio canllawiau pwnc;10 cyfweiliad ansoddol gyda chynrychiolwyr sefydliadau rhanddeiliaid (gan gynnwys y sector cyhoeddus);Adolygiad Cyflym o'r Dystiolaeth (RER).	Er mwyn deall y cyddestun polisi a chyfrannu at gynllun offeryn ymchwil dilynol.
Ymchwil awdurdodau lleol	10/2022 – 05/2023	<ul style="list-style-type: none">Cynllun yr holiadur;Dau aelod o staff awdurdod lleol yn profi'r arolwg ar-lein;Ailgynllunio'r holiadur ar sail adborth;Arolwg ar-lein yn cynnwys 21 o blith y 22 awdurdod lleol;Ailgysylltu at ddibenion dilysu data.	Archwilio prosesau presennol sy'n ymwneud â Diogelwch Adeiladau mewn awdurdodau lleol ac asesu unrhyw rwystrau sy'n atal gweithgarwch diwygio.
Ymchwil gweithlu	11/2022 – 05/2023	<ul style="list-style-type: none">Cynllun yr holiadur;Arolwg ar-lein o'r gweithlu diogelwch adeiladau mewn awdurdodau lleol yng Nghymru.	Archwilio cyfansoddiad y gweithlu Diogelwch Adeiladau, asesu capasiti (yn y dyfodol), archwilio prosesau cyfredol ac asesu (rhwystrau yn y dyfodol) ar gyfer diwygio.
Archwiliad Dwfn Ansoddol	01/2023 – 05/2023	<ul style="list-style-type: none">Ailgynllunio'r canllaw pwnc ar sail canfyddiadau blaenorol;11 o gyfweiliadau manwl gyda rheolwyr ac aelodau'r gweithlu diogelwch adeiladau o blith naw o'r 22 awdurdod lleol.	Diben tebyg i'r ymchwil am y Gweithlu, gyda phwyslais ar archwilio themâu yn fawr.

Cam 1 – Cwmpasu

2.2 Cynhaliwyd y cam cwmpasu, a oedd yn cynnwys cyfarfod cychwynnol a gweithgareddau dylunio, er mwyn siapio'r ymchwil a sicrhau ei fod yn cael ei

gyfeirio at y bylchau presennol mewn tystiolaeth, a'i fod yn bodloni gofynion Llywodraeth Cymru.

- 2.3 Er mwyn cyfrannu at waith cynllunio offerynnau ymchwil pellach a'r adolygiad cyflym o'r dystiolaeth, cynhaliwyd cyfweiliadau gydag wyth rhanddeiliad y darparwyd eu manylion cyswllt gan Lywodraeth Cymru. Ymhlith yr wyth yma a gyfwelwyd, roedd tri unigolyn yn dod o Lywodraeth Cymru ac roedd tri yn ymwneud â sefydliadau cenedlaethol yng Nghymru, gan gynnwys Rhentu Doeth Cymru, Landlord Cymdeithasol Cofrestredig, sefydliad sy'n rheoleiddio rhent yn y sector preifat, a dau o blith tri Gwasanaeth Tân ac Achub⁶; roedd yr unigolion a oedd yn weddill yn ymwneud â Llywodraeth Cymru a sefydliadau cenedlaethol. Lluniwyd canllaw trafod modiwlaid lled-strwythuredig ar gyfer y cyfweiliadau hyn er mwyn sicrhau bod pob cyfweiliad yn canolbwyntio ar y pynciau mwyaf perthnasol. Gofynnwyd i'r sawl a gyfwelwyd am argymhellion ynghylch allbynnau i'w cynnwys yn yr adolygiad cyflym o'r dystiolaeth.
- 2.4 Cynhaliwyd Adolygiad Cyflym o'r Dystiolaeth (RER) er mwyn cynnig trosolwg o brif bolisïau a gwaith ymchwil sy'n ymwneud â'r gweithlu meddiannaeth adeiladau yng Nghymru a (phan fo hynny'n berthnasol) mewn gwledydd eraill. Nodwyd dogfennau polisi perthnasol, adroddiadau ymchwil, llenyddiaeth lwyd, a data arolwg/eilaidd priodol. Cyhoeddwyd rhan fwyaf y dogfennau a archwiliwyd yn ystod y bum mlynedd ddiwethaf, yn unol â'r bwriad i ganolbwyntio ar ddogfennau a gyhoeddwyd er trychineb Grenfell. Lluniwyd templed adolygu er mwyn asesu pob dogfen yn erbyn cwestiynau ymchwil/meini prawf allweddol. Cyfrannodd yr adolygiad o'r dystiolaeth at ddyluniad holiaduron a chanllawiau pwnc yn ystod cyfnodau 2, 3 a 4 y gwaith ymchwil. Caiff y disgrifiad o'r RER ei gynnwys yn nogfen yr Atodiad.

Cam 2 – Ymchwil Ansoddol Awdurdodau Lleol

- 2.5 Yn ystod Cam 2, cynhaliwyd arolwg ar-lein o awdurdodau lleol yng Nghymru. Roedd y data yn casglu data am raddfa a threfniadaeth y gweithlu, bylchau mewn capasiti a sgiliau, hyfforddiant a Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP), ac is-gontractio a gweithwyr llawrydd. Cynhaliwyd yr arolwg rhwng mis Ionawr a mis Mawrth 2023.
- 2.6 Profwyd yr holiadur gyda dau aelod o staff o awdurdodau lleol. Gwnaethpwyd sawl addasiad i'r holiadur o ganlyniad i'r trafodaethau hyn; yn arbennig, newidiadau i

⁶ Roedd rhai o'r unigolion a gyfwelwyd yn ymwneud â Llywodraeth Cymru a sefydliadau cenedlaethol.

derminoleg a dosbarthiadau cyflogeion a thasgau i gyfateb â'r rhai a ddefnyddir yn fewnol mewn awdurdodau lleol.

- 2.7 Trefnwyd dolenni arolwg unigoledig ar gyfer pob awdurdod lleol ac fe'u dosbarthwyd mewn neges e-bost. Nodwyd yr unigolion a fyddai'n cael y dolenni hyn trwy gyfuniad o fanylion cyswllt a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru, datblygu sampl ar-lein, a chyswllt dros y ffôn gydag awdurdodau lleol.
- 2.8 Gofynnwyd i'r rhai a oedd yn llenwi'r arolwg i ymgynghori gyda chydweithwyr fel y gallent ateb yr holl gwestiynau. Cwblhawyd yr arolwg gan gynrychiolwyr o 21 o'r 22 awdurdod lleol yng Nghymru, sef cyfradd ymateb o 95%. Ymatebodd tri o'r awdurdodau lleol fel gwasanaeth a rennir, felly at ei gilydd, cafwyd 19 ymateb ar wahân i'r arolwg.
- 2.9 Wynebwyd rhai sialensiau yn ystod y cam hwn. Nid oedd yr unigolion a lanwodd yr arolwg yn y lle cyntaf ar gyfer rhai awdurdodau lleol yn gallu darparu gwybodaeth lawn. Yn yr achosion hyn, gofynnwyd iddynt gynnig cyfeiriad. Defnyddiwyd sawl rownd o negeseuon e-bost atgoffa er mwyn cael ymateb digonol i'r arolwg gan rai awdurdodau lleol.
- 2.10 Roedd adran yr arolwg a oedd yn ymwneud ag asesu maint y gweithlu (gan gynnwys nifer y staff a'r rolau FTE) yn creu her arbennig i nifer o awdurdodau lleol. Mewn rhai achosion, atebodd awdurdodau 'Dim syniad' ac mewn achosion eraill, nid oedd y wybodaeth a ddarparwyd yn glir neu roedd yn anghyson rhwng cwestiynau i'r arolwg.⁷
- 2.11 O ystyried y ffaith bod sicrhau gwybodaeth am faint y gweithlu yn allweddol i'r gwaith ymchwil, cysylltwyd ag awdurdodau lleol eto a gofynnwyd iddynt gadarnhau cyfanswm y staff (a rolau cyfwerth ag amser llawn, neu FTE) sy'n ymwneud â phob tasg sy'n ymwneud â diogelwch adeiladau.

Cam 3 – Ymchwil Meintiol am y Gweithlu

- 2.12 Yn ystod Cyfnod 3, cynhaliwyd arolwg ar-lein gydag aelodau unigol y gweithlu diogelwch adeiladau yng Nghymru. Cynhaliwyd yr arolwg rhwng mis Chwefror a mis Ebrill 2023. Roedd yn ystyried llwybrau i mewn i'r sector, bylchau o ran sgiliau a chapasiti, ffynonellau cymorth, hyfforddiant a Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP), a demograffeg ac amrywiaeth.

⁷ Er enghraifft, byddai nifer y rolau FTE ymhlith staff a gyflogir yn uniongyrchol ar gyfer tasg benodol (e.e. archwilio tai preifat) yn uwch na nifer y staff a gyflogir yn uniongyrchol ar gyfer y dasg hon.

- 2.13 O ran yr arolwg i awdurdodau lleol, profwyd drafft cychwynnol o holiadur arolwg y gweithlu gyda gwirfoddolwyr mewn awdurdodau lleol cyn iddynt gael eu dosbarthu yn ehangach. Gwnaethpwyd rhai mân newidiadau ar yr adeg hon, sef newidiadau i derminoleg a geiriad yn bennaf er mwyn sicrhau bod staff yn ei ddeall yn well.
- 2.14 Er mwyn sicrhau ymatebion gan unigolion yn y gweithlu diogelwch adeiladau yng Nghymru, gofynnwyd i ymatebwyr i'r arolwg i awdurdodau lleol anfon yr arolwg gweithlu (ar ffurf dolen agored a oedd yn benodol i'w hawdurdod lleol nhw) ymlaen at gydweithwyr perthnasol. Bwriad hyn oedd canolbwyntio ar unigolion a oedd yn gweithio ar:
- Archwilio tai cyngor
 - Archwilio tai yn y sector preifat, gan gynnwys unrhyw dai cymdeithasol eraill
 - Cymryd camau gorfodi
 - Cynnig cyngor cyfreithiol ar gyfer archwilio a gorfodi
 - Darparu cymorth gweinyddol ar gyfer archwilio a gorfodi
- 2.15 Roedd ymatebwyr i arolwg y gweithlu yn cynnwys Swyddogion Iechyd yr Amgylchedd (sy'n gweithio ar HHSRS), Swyddogion Technegol, cynghorwyr cyfreithiol a swyddogion tai. Cafwyd 72 o ymatebion at ei gilydd, gan gynnwys unigolion a oedd yn gweithio mewn 21 o blith y 22 awdurdod lleol yng Nghymru.
- 2.16 Canfu arolwg yr awdurdodau lleol bod tua 200 o bobl yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan awdurdodau lleol i gyflawni tasgau sy'n ymwneud â diogelwch adeiladau tai yn y sector preifat yng Nghymru. Daeth 65 o blith y 72 o ymatebion gan y grŵp hwn, sy'n awgrymu cyfradd ymateb o 32.5%. O ystyried yr ymdriniaeth dda a sicrhawyd a'r data cyfyngedig sydd ar gael am y boblogaeth, gwnaethpwyd penderfyniad i beidio pwysoli data yr arolwg gweithlu.
- 2.17 Yn yr un modd â'r arolwg ar gyfer awdurdodau lleol, canfuwyd bod angen gwneud gwaith dilynol dwys er mwyn sicrhau ymatebion i'r arolwg. Pan oedd yr arolwg i awdurdodau lleol yn nodi bod nifer llawer uwch o unigolion yn y gweithle o'i gymharu â nifer yr ymatebion i'r arolwg a gafwyd, targedwyd yr awdurdodau lleol hyn yn arbennig ar gyfer gwaith dilynol.
- 2.18 Mewn rhai achosion, nid oedd yr unigolyn penodol a oedd wedi llenwi arolwg yr awdurdod lleol ar gael, ac felly, cysylltwyd ag unigolion eraill o'r awdurdod lleol er mwyn anfon yr arolwg gweithlu i'w cydweithwyr.

2.19 Gan ymateb i adborth gan yr awdurdodau lleol, estynnwyd dyddiad cau yr arolwg er mwyn sicrhau cymaint o ymatebion ag y bo modd ac er mwyn ystyried pwysau ar amser a llwyth gwaith ymhlith y gweithlu.

Cam 4 – Archwiliad Dwfn Ansoddol

- 2.20 Yn ystod Cyfnod 4, cynhaliwyd cyfweiliadau manwl gyda sawl aelod o'r gweithlu diogelwch adeiladau (gan gynnwys unigolion mewn swyddi rheoli). Roedd y cyfweiliadau yn rhoi sylw i recriwtio a llwybrau gyrfa, hyfforddiant a chymwysterau, ynghyd â chapasiti a ffyrdd o weithio. Cynhaliwyd y rhain ym mis Ebrill 2023.
- 2.21 Datblygwyd y canllaw pynciau ar gyfer y cyfweiliadau gweithlu manwl ar y cyd gan IFF Research a Llywodraeth Cymru, gan fanteisio ar ymatebion cynnar i'r arolwg a chyfweiliadau gyda rhanddeiliaid.
- 2.22 Recriwtiwyd cyfweleion ar gyfer y cyfweiliadau archwiliad dwfn trwy gyfrwng yr arolwg gweithlu yn ystod Cam 3. Gofynnwyd am ganiatâd ymatebwyr i gysylltu â nhw eto am gyfweiliad manwl a fyddai'n ystyried yr un pynciau a drafodwyd yn yr arolwg yn fanylach. Cysylltwyd eto â'r 21 unigolyn a oedd wedi rhoi eu caniatâd trwy anfon e-bost atynt ac fe'u gwahoddwyd i gymryd rhan mewn cyfweiliad a fyddai'n para awr⁸. O blith y rhain, roedd 11 unigolyn wedi cymryd rhan mewn cyfweiliadau, a oedd yn dod o naw o blith y 22 awdurdod lleol. Ystyriwyd amrywiaeth o rolau, gan gynnwys Swyddogion Tai ac lechyd yr Amgylchedd ar draws lefelau uwch ac iau.
- 2.23 Y bwriad cychwynol oedd cynnal 20 cyfweiliad. Fodd bynnag, roedd nifer fach yr unigolion a oedd wedi rhoi eu caniatâd i rywun gysylltu â nhw eto yn golygu na fyddai hyn yn bosibl. Er hyn, barnwyd bod yr amrywiaeth ymhlith yr unigolion a gyfwelewyd a nifer yr awdurdodau lleol a gynrychiolwyd yn ddigonol er mwyn i'r Archwiliad Ansoddol dwfn gyflawni ei swyddogaeth wrth archwilio'r cwestiynau ymchwil yn fwy manwl ac wrth archwilio synnwyr canfyddiadau meintiol.
- 2.24 Cyn dadansoddi'r canfyddiadau o'r cyfweiliadau manwl, lluniwyd fframwaith dadansoddi thematig pwrpasol. Roedd hyn wedi galluogi'r gwaith dadansoddi i ganolbwyntio ar y prif amcanion ymchwil, gan fanteisio ar themâu a oedd yn codi dro ar ôl tro o'r cyfweiliadau a nodi unrhyw wahaniaethau amlwg ar draws is-

⁸ Bu sefydliad partner IFF Research, Arad, yn ymwneud â'r broses o gynnal cyfweiliadau yn ystod Cam 4 hefyd.

grwpiau. Cynhaliwyd sesiwn ddadansoddi i drafod y dystiolaeth ac i ddehongli'r canfyddiadau, gan gyfeirio at y cwestiynau ymchwil.

Rôl y camau

- 2.25 Cynlluniwyd pob cam o'r gwaith ymchwil er mwyn helpu i ateb amcanion ymchwil penodol. Mae'r tabl isod yn dangos pa elfennau o'n dull gweithredu a oedd yn cynnwys pob nod ac amcan allweddol o'r gwaith ymchwil:

Tabl 2.2: Amcanion ymchwil ac elfennau ymchwil cysylltiedig

Amcan ymchwil	Adolygiad tystiolaeth a data	Cyfweliadau gyda rhanddeiliaid	Arolwg yr awdurdodau lleol	Arolwg y gweithlu	Cyfweliadau gyda'r gweithlu
Cyfleu'r gofynion presennol ar awdurdodau lleol ynghylch y system reoliadol bresennol mewn perthynas ag adnoddau, capasiti a chymhwystra.	X	X	X		
Deall cyfansoddiad y gweithlu diogelwch adeiladau amlfeddiannaeth o ran amrywiaeth a chynwysoldeb.			X	X	X
Archwilio capasiti y gweithlu ar hyn o bryd ac yn y dyfodol ar draws yr holl awdurdodau lleol yng Nghymru.	X	X	X	X	X
Archwilio sut y mae'r systemau presennol yn gweithredu ac unrhyw rwystrau wrth gyflawni gwaith rheoleiddio a gorfodi a sancsiynau.	X	X	X	X	X
Darparu gwaelodlin o'r sefyllfa bresennol mewn awdurdodau lleol er mwyn cyfrannu at ddatblygiad polisi, dadansoddi'r bylchau yn y dyfodol yn ôl y gofyn a gofynion yn y dyfodol.	X		X	X	
Ceisio safbwyntiau rhadddeiliaid allweddol ym maes tai.		X			

Am yr adroddiad hwn

- 2.26 Mae'r adroddiad hwn yn rhoi crynodeb o ganfyddiadau'r holl elfennau ymchwil y soniwyd amdanynt uchod. Trwy gydol yr adroddiad, cyflwynir tystiolaeth o'r cyfweiliadau ansoddol law yn llaw â chanlyniadau'r arolygon i ddangos, esbonio ac ymhelaethau ar y canfyddiadau meintiol. Nodir ffynhonnell y data y cyfeirir ato fel tystiolaeth ar gyfer canfyddiadau yn yr adroddiad yn y testun ac mewn tablau.

Cyfyngiadau

- 2.27 Mae'r arolygon meintiol yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar sampl bach (19 o awdurdodau lleol⁹ a 72 o aelodau'r gweithlu). Fodd bynnag, ym mhob achos, mae'r rhain yn cynrychioli cyfran sylweddol o'r boblogaeth amcangyfrifedig, sy'n golygu bod modd tynnu mwy o'r canfyddiadau hyn na fyddai modd ei wneud fel arfer gyda samplau o'r maint hwn.¹⁰ O ganlyniad, amcangyfrifon gorau yw'r ffigurau a roddir, ac maent yn destun tuedd dim ymateb.
- 2.28 Pan drafodir canfyddiadau cyfweiliadau manwl, ni roddir canrannau, yn unol â'r arfer safonol gyda gwaith ymchwil ansoddol. Er y defnyddir geiriau fel 'nifer', 'rhai' ac 'ychydig' i ddynodi nerth y neges, nid ymgais i feintio yw hyn, ac ni fyddai'n briodol cyffredinol i'r canfyddiadau o'r cyfweiliadau ansoddol i'r boblogaeth ehangach. Fodd bynnag, mae modd defnyddio'r cyfweiliadau manwl i ddwyn ynghyd amrediad y safbwyntiau a'r profiadau a fynegwyd er mwyn meithrin dealltwriaeth thematig o'r ffordd y mae unigolion yn ystyried y materion a drafodir.
- 2.29 Yn ôl eu natur, mae cyfweiliadau manwl yn casglu tybiaethau a safbwyntiau cyfranogwyr. O bryd i'w gilydd, efallai y bydd cyfranogwyr yn dweud pethau sy'n mynd yn groes i ganfyddiadau cyffredinol y gwaith ymchwil, neu nad ydynt yn ffeithiol gywir. Nid yw cynnwys dyfyniad yn awgrymu bod yr ymchwilwyr yn cytuno gyda'r safbwynt a fynegir. Er enghraifft, gallai dyfyniadau nad ydynt yn ffeithiol gywir gael eu cynnwys er mwyn dangos safbwyntiau eang, hyd yn oed os yw'r rhain yn cynrychioli camddealltwriaeth.

⁹ Gan gynnwys un gwasanaeth a rennir sy'n cynrychioli tri awdurdod lleol, sy'n golygu y cynrychiolir poblogaeth 21 o blith y 22 awdurdod.

¹⁰ Amcangyfrifir mai'r lled y gwall ar gyfer ffigurau allosod i'r boblogaeth gyfan yw $\pm 4.7\%$ ar gyfer awdurdodau lleol, a $\pm 10.0\%$ ar gyfer aelodau'r gweithlu, ar gyfng hyder o 95% ac ar werth 'achos gwaethaf' o 50%. Rhoddir mwy o wybodaeth yn yr Atodiad.

3. Canfyddiadau: Y gweithlu presennol

3.1 Mae'r bennod hon yn cynnig trosolwg o'r gweithlu presennol sy'n darparu archwiliadau a gweithgarwch gorfodi ar gyfer diogelwch mewn adeiladau preswyl yn ystod y cyfnod meddiannaeth yng Nghymru.

Strwythur gweithlu y sector

3.2 At ddibenion yr adroddiad hwn, ar sail gofynion Llywodraeth Cymru a chyfweiliadau gyda rhanddeiliaid, rhannwyd y gweithlu Diogelwch Adeiladau mewn awdurdodau lleol i'r rolau allweddol canlynol:

- Archwilio tai cyngor;
- Archwilio eiddo yn y sector preifat (gan gynnwys tai cymdeithasol nad yw'r cyngor yn berchen arnynt);
- Gorfodi mewn eiddo yn y sector preifat (gan gynnwys tai cymdeithasol nad yw'r cyngor yn berchen arnynt);
- Cyngor cyfreithiol; a
- Chymorth gweinyddol.

3.3 Dylanwadwyd ar y rhaniad hwn gan strwythur gweithgarwch archwilio diogelwch adeiladau a gorfodi mewn awdurdodau lleol. Mewn nifer o awdurdodau lleol, caiff archwilio tai cyngor¹¹ ei drin ar wahân i archwilio tai eraill yn gyfan gwbl, gan bod y cyngor yn berchen ar y tai hyn ac nid oes fframwaith i gyngor gymryd camau gorfodi yn erbyn ei hun. Adroddodd rhai awdurdodau lleol hefyd bod cyngor cyfreithiol a chymorth gweinyddol ar wahân i'r swyddogaethau eraill hyn.

3.4 Y sefyllfa a welwyd amlaf oedd bod y swyddogaethau hyn wedi'u lleoli o fewn adrannau Iechyd yr Amgylchedd (65% o'r gweithlu a gyfwelwyd) neu mewn adrannau Tai (35% o'r gweithlu a gyfwelwyd). Ni chanfuwyd unrhyw orgyffwrdd gydag Adrannau Cynllunio neu Reoli Adeiladau, er bod yr adrannau hyn yn delio â swyddogaethau tebyg ynghylch diogelwch adeiladau yn ystod y cyfnod adeiladu. Mae Gwasanaethau Tân yn cyflogi unigolion sy'n cynnal archwiliadau o adeiladau

¹¹ Mae tai cyngor yn cyfeirio at gartrefi dan berchnogaeth yr awdurdod lleol ac nid ydynt yn bresennol ym mhob ardal yng Nghymru. Mewn nifer o awdurdodau lleol, mae proses Trosglwyddo Gwirfoddol ar Raddfa Fawr (LSVT) wedi digwydd lle y trosglwyddwyd tai cyngor yr arferai'r awdurdod lleol fod yn berchen arnynt, i Ddarparwr Cofrestredig tai cymdeithasol (e.e., Cymdeithas Tai). Mewn rhai ardaloedd, gweinyddir tai cyngor gan ALMO (Sefydliad Rheoli Hyd Braich) annibynnol, ond mae'r cyngor yn berchen arnynt o hyd, felly maent yn destun yr un dull gweithredu archwilio a gorfodi ag y mae tai cyngor eraill.

preswyl hefyd, ond yn gyffredinol mae ganddynt gylchoedd gwaith llawer ehangach, gan ganolbwyntio ar archwiliadau diogelwch adeiladau dibreswyl, ac wrth gwrs, meddu ar ffocws cryf ar ddiogelwch tân.

- 3.5 Roedd cyfweiliadau gyda rhanddeiliaid wedi awgrymu bod adrannau Tai wedi delio â diogelwch adeiladau yn ystod y cyfnod meddiannaeth ar gyfer tai cyngor yn draddodiadol, a bod adrannau lechyd yr Amgylchedd wedi delio â hyn ar gyfer tai eraill. Fodd bynnag, canfu arolwg y gweithlu orgyffwrdd sylweddol o ran arfer; roedd dros hanner staff adrannau tai a oedd yn gweithio ar ddiogelwch adeiladau yn archwilio tai yn y sector preifat (56%) ac roedd nifer yn cymryd camau gorfodi hefyd (40%), ac roedd rhai staff adrannau lechyd yr Amgylchedd yn archwilio tai cyngor (17%).

Proffil o weithlu y sector

- 3.6 Amcangyfrifwyd bod y gweithlu Diogelwch Adeiladau craidd, sy'n gweithio ar archwilio a gorfodi ar gyfer tai yn y sector preifat (gan gynnwys tai cymdeithasol nad yw cynghorau yn berchen arnynt) yn cynnwys tua 141 o bobl¹², ac adroddwyd bod bron i hanner y rhain i gyd yn gweithio ar weithgareddau archwilio a gorfodi. Y prif reswm a adroddwyd mewn cyfweiliadau dros y ffaith nad yw pobl yn gwneud gwaith gorfodi yw'r ffaith eu bod yn hyfforddeion. Fel y dangosir yn Ffigur 3.1, 128 oedd cyfanswm y staff a oedd yn ymwneud ag archwilio neu orfodi yn ôl ymatebwyr i'r arolwg.
- 3.7 Mewn cyferbyniad, adroddodd y Gwasanaethau Tân bod gofyn cael cymhwyster ychwanegol¹³ er mwyn gwneud gwaith gorfodi, sy'n golygu bod cyfran sylweddol o'r gweithlu¹⁴ yn canolbwyntio ar dasgau archwilio yn unig.
- 3.8 Adroddodd awdurdodau lleol hefyd eu bod yn cyflogi nifer arwyddocaol o bobl i gyflawni tasgau cymorth gweinyddol (39 yn ôl amcangyfrifon) a chyngor cyfreithiol (24 yn ôl amcangyfrifon). Roedd hyn yn rhoi cyfanswm o 200 o bobl o ran maint y gweithlu. Yn ystod cyfweiliadau, adroddodd awdurdodau lleol yng Ngogledd Cymru

¹² Roedd 128 o gyflogeion wedi cael eu cyfrif yn arolwg yr awdurdodau lleol. Daeth y ffigurau hyn o awdurdodau lleol y maent, gyda'i gilydd, yn cynnwys 91% o boblogaeth Cymru. Pe byddai gan y tri awdurdod lleol nad oeddent wedi ymateb gymhareb debyg o ran nifer y staff i'r boblogaeth yn yr ardal, byddai hyn yn cyfateb â thua 141 ar draws y wlad.

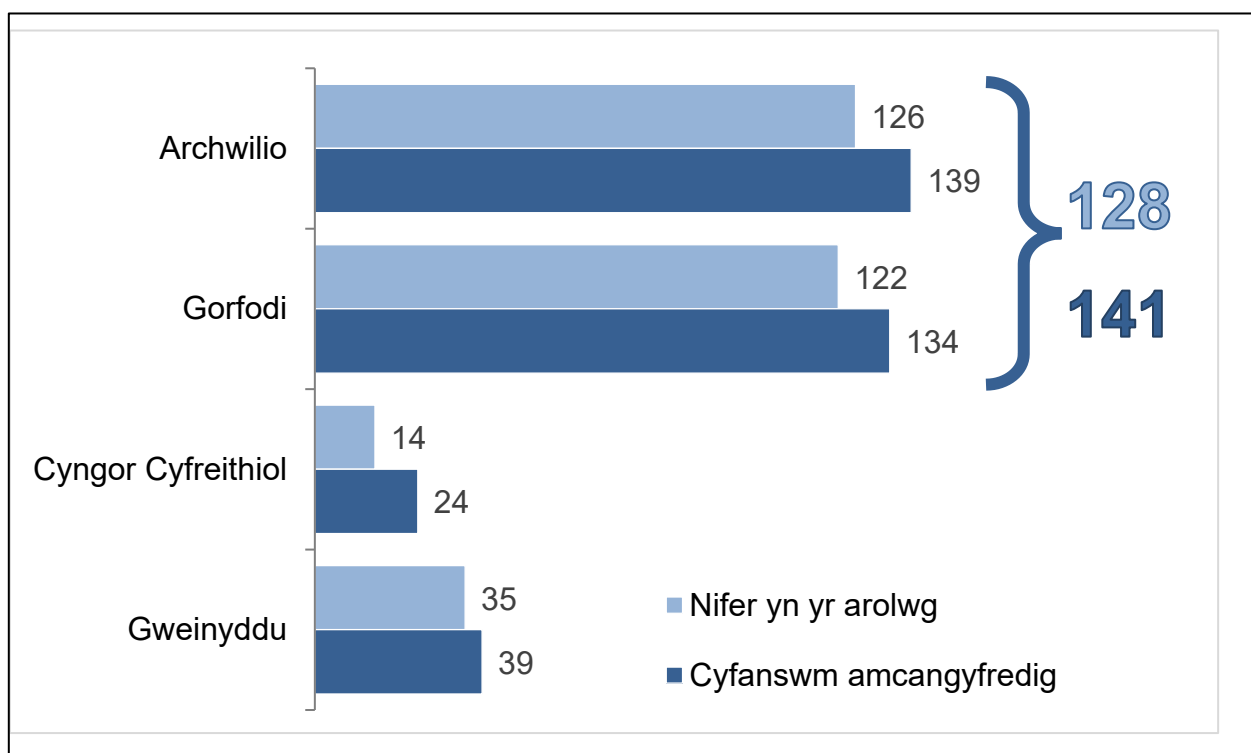
¹³ Diploma 4 Lefel A mewn Asesu Risg Tân, yn hytrach na Thystysgrif Lefel 3 neu Lefel 4.

¹⁴ Nid yw'r gyfran hon yn hysbys gan bod Gwasanaethau Tân wedi cymryd rhan mewn cyfweiliadau ansoddol yn unig fel rhan o'r ymchwil hwn.

nad ydynt yn cyflogi staff sy'n cynnig cyngor cyfreithiol yn uniongyrchol, ond roedd ganddynt wasanaeth cyngor cyfreithiol a rennir, sy'n cyflogi tua chwech o gynghorwyr cyfreithiol ar draws y rhanbarth cyfan.

- 3.9 Mae'n werth nodi bod rhai awdurdodau lleol wedi adrodd bod ganddynt fwy o rolau FTE na staff sy'n cyflawni'r rolau hynny, gan ddynodi anawsterau wrth recriwtio neu ariannu rolau. Gallai hyn fod yn arwain at lefelau goramser sylweddol, neu wasanaeth o ansawdd is neu llai eang yn cael ei ddarparu.

Ffigur 3.1: Proffil o'r gweithlu sy'n gweithio ar archwilio a gorfodi ar gyfer tai yn y sector preifat – nifer y staff yn ôl swyddogaeth¹⁵



Sylfaen: Yr holl awdurdodau lleol a oedd wedi darparu data am niferoedd staff tai y sector preifat (17)

- 3.10 Nid yw'r gweithlu wedi'i wasgaru yn gyson ar draws Cymru, yn ôl poblogaeth Cymru. Mae Ffigur 3.2 yn dangos bod llawer mwy o staff (o ran rolau FTE) fesul 10,000 o'r boblogaeth yng nghefn gwlad Cymru. Mae cyfweiliadau gyda rheolwyr Gwasanaethau Tân yn awgrymu bod archwilio a gorfodi yn gofyn am lefelau staffio uwch mewn ardaloedd gwledig o ganlyniad i'r angen i fynd allan i leoliadau ar fyr rybudd, ac felly, yr amser teithio uwch.

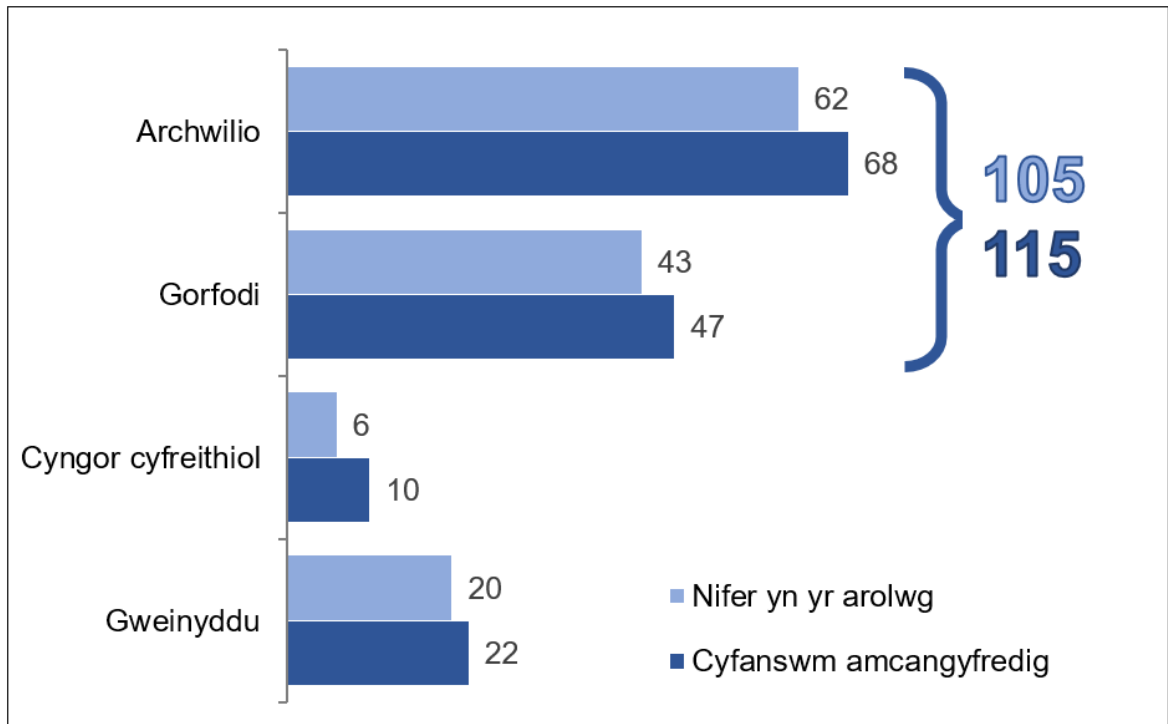
¹⁵ Caiff cyfansymiau amcangyfrifedig eu seilio ar y dybiaeth bod y tri awdurdod lleol nad oeddent wedi ymateb yn cynnwys cymhareb debyg o staff i boblogaeth yr ardal ag yr oedd yr awdurdodau lleol a oedd wedi ymateb i'r arolwg yn eu cynnwys. Ni chaiff staff sy'n gweithio ar archwilio tai cyngor yn unig eu cynnwys o ganlyniad i anawsterau wrth amcangyfrif eu niferoedd.

3.11 Er hyn, mae gan rai ardaloedd – yn enwedig yn Ne Ddwyrain a De Orllewin Cymru – gymhareb staffio is fesul 100,000 o bobl ar ôl ystyried hyn hyd yn oed, a gwelir hyn yn arbennig yn Sir Fynwy (1.1 aelod o staff fesul 100,000 o bobl) ac yng Nghastell-nedd Port Talbot (1.4 fesul 100,000). Nid oedd gwybodaeth ar gael ar gyfer Merthyr Tudful, Powys na Sir Ddinbych am nifer y staff a gyflogir gan yr awdurdodau lleol yn uniongyrchol, ac sy'n ymwneud â'r tasgau hyn. Cynrychiolir Caerdydd, Bro Morgannwg a Phen-y-bont ar Ogwr gan un wasanaeth a rennir, a nodwyd cyfartaledd y lefelau staffio ar draws yr awdurdodau lleol hefyd at ddibenion y dadansoddiad hwn.

Graddau amlwasgio

- 3.12 Yn aml, bydd gan staff sy'n gweithio ar Ddiogelwch Adeiladau rolau ehangach; ni adroddwyd am unrhyw orgyffwrdd gyda'r cyfnod adeiladu, ond yn aml, bydd ganddynt gyfrifoldebau Tai neu Iechyd yr Amgylchedd ehangach. Nid oedd hyn yn wir ym mhob awdurdod lleol; mewn rhai, roedd staff yn arbenigo mewn gweithgarwch tai yn y sector preifat mewn tîm bach; mewn rhai eraill, gwasgarwyd y cyfrifoldeb ar draws tîm mwy o faint, ond y mae ganddo gyfrifoldebau ehangach.
- 3.13 Roedd hyn yn arbennig o drawiadol wrth archwilio tai cyngor. Ni fu modd amcangyfrif maint y gweithlu cyfan gwbl ar gyfer archwilio tai cyngor, gan bod hyn yn tueddu i fod yn rhan fechan o rôl ehangach. Adroddodd sawl awdurdod lleol bod gan eu holl Swyddogion Tai y cyfrifoldeb hwn ymhlith nifer o gyfrifoldebau eraill, ac felly, bod ganddynt nifer fawr o staff y mae eu rôl yn cynnwys archwilio diogelwch adeiladau (100 mewn un achos).
- 3.14 Er bod yr ehangder hwn o ran cyfrifoldebau yn arbennig o amlwg wrth archwilio tai cyngor, nodwyd hyn hefyd mewn rhannau eraill o'r gweithlu Diogelwch Adeiladau. At ei gilydd, roedd y 141 aelod o staff amcangyfrifedig sy'n gweithio ym maes archwilio a gorfodi yn gallu cael eu priodoli i 115 o rolau FTE. Roedd hyn hyd yn oed yn fwy amlwg mewn rolau ategol – amcangyfrifwyd bod 24 aelod o staff yn cyflawni tua deg o rolau cyngor cyfreithiol FTE, a bod 39 aelod o staff yn cyflawni 22 o rolau cymorth gweinyddol FTE.

Ffigur 3.3: Proffil o'r gweithlu sy'n gweithio ar (neu'n cefnogi) gweithgarwch archwilio a gorfodi ar gyfer tai yn y sector preifat – nifer y rolau FTE



Sylfaen: Yr holl awdurdodau lleol a oedd wedi darparu data am niferoedd staff tai y sector preifat (17)

Graddau cyswllt y sector preifat

- 3.15 Roedd enghreifftiau o allanoli rolau diogelwch adeiladau yn ystod y cyfnod meddiannaeth i'r sector preifat yn brin iawn mewn awdurdodau lleol. Er yr adroddodd rhai awdurdodau lleol nad oeddent yn gwybod a oes allanoli yn digwydd, dim ond un cyngor gadarnhaodd eu bod wedi dwyn i mewn staff wedi'u hallanoli ar gyfer gweithgarwch archwilio a gorfodi yn y sector preifat: dau aelod o staff unigol gan ymgynghorydd yn llenwi un rôl FTE. Archwiliwyd y sefyllfa hon yn ystod cyfweliad manwl; roedd y cyfwelai yn teimlo bod hwn yn ddatrysiad ar gyfer anhawster dyrys a oedd yn ymwneud ag adnoddau, ond yn un a oedd yn golygu costau uchel, y byddent wedi cael eu gwario ar hyfforddi staff mewnol i gyflawni'r rôl yn ddelfrydol.
- 3.16 Adroddodd dau awdurdod lleol bod nifer fawr o rolau Swyddogion Tai yn cael eu hallanoli. Fodd bynnag, mae'n debygol y bydd hyn yn ymwneud â defnyddio strwythur ALMO (Sefydliad Rheoli Hyd Braich) ar gyfer eu tai cyngor, lle y caiff tai y maent yn berchen arnynt eu rheoli gan sefydliad annibynnol. Y rhesymau dros is-gontractio oedd bod awdurdodau lleol yn cael anhawster wrth sicrhau ymgeiswyr

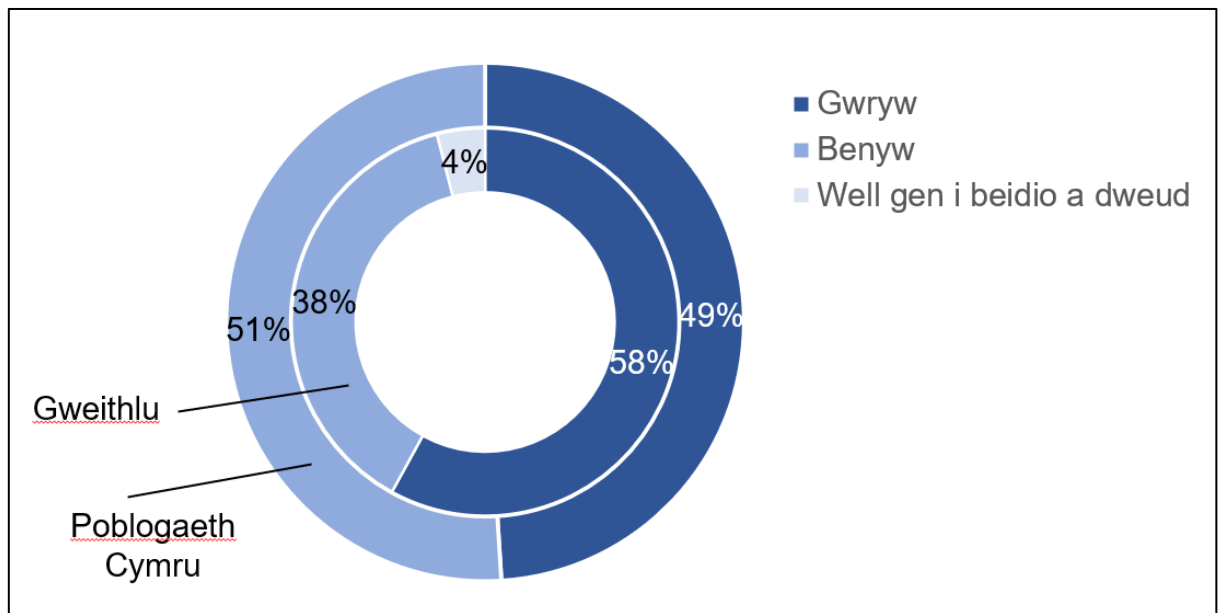
sy'n meddu ar sgiliau addas, a'u bod yn profi lefelau trosiant staff uchel neu achosion lle y byddai staff yn gadael yn annisgwyl.

- 3.17 Adroddwyd yn gyson mewn cyfweiliadau bod cyflogau lawer yn uwch yn y sector preifat am wneud gwaith ymgynghorol ynghylch diogelwch adeiladau; mae hyn yn awgrymu y byddai defnyddio contractwyr ac ymgynghorwyr allanol yn ddrytach na rolau mewnol yn rhan fwyaf yr amgylchiadau.

Cydraddoldeb ac amrywiaeth

- 3.18 Gwelwyd tangynrychiolaeth menywod yn y gweithlu, fel y dangosir yn Ffigur 3.4. Roedd dynion yn cynrychioli ymhell dros hanner (58%) y gweithlu cyfan gwbl. Mae hyn mewn cyferbyniad â phoblogaeth Cymru, lle y mae 51% yn wrywod a 49% yn fenywod¹⁶. Ni ddywedodd unrhyw ymatebwyr bod eu rhyw yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd ar eu cyfer adeg eu genedigaeth.

Ffigur 3.4: Rhyw y gweithlu, o'i gymharu â phoblogaeth Cymru



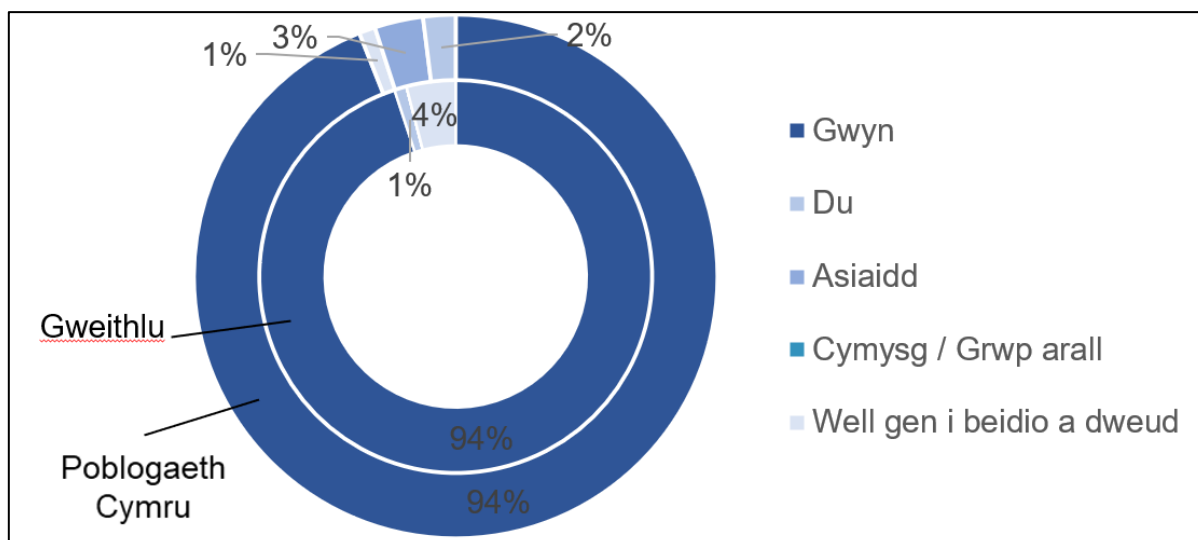
Sylfaen: Pawb (72). Data poblogaeth a sicrhawyd o Gyfrifiad 2021 ONS.

- 3.19 Mewn perthynas â rhywioldeb, dywedodd rhan fwyaf (88%) y gweithlu eu bod yn strêr neu'n heterorywiol, a dywedodd 4% eu bod yn hoyw neu'n lesbiaid, ac roedd y gweddill wedi gwrthod ateb y cwestiwn.
- 3.20 O ran ethnigrwydd, fel y dangosir yn Ffigur 3.5, roedd y gweithlu yn llai tebygol o fod yn dod o leiafrif ethnig (1%) na phoblogaeth Cymru¹⁷ (6%).

¹⁶ Amcangyfrifon poblogaeth ac Aelwydydd yng Nghymru, Cyfrifiad 2021, ONS

¹⁷ Data poblogaeth a sicrhawyd gan Gyfrifiad 2021 ONS.

Ffigur 3.5: Ethnigrwydd yn y gweithlu, o'i gymharu â phoblogaeth Cymru



Sylfaen: Pawb (72). Data poblogaeth a sicrhawyd o Gyfrifiad 2021 ONS.

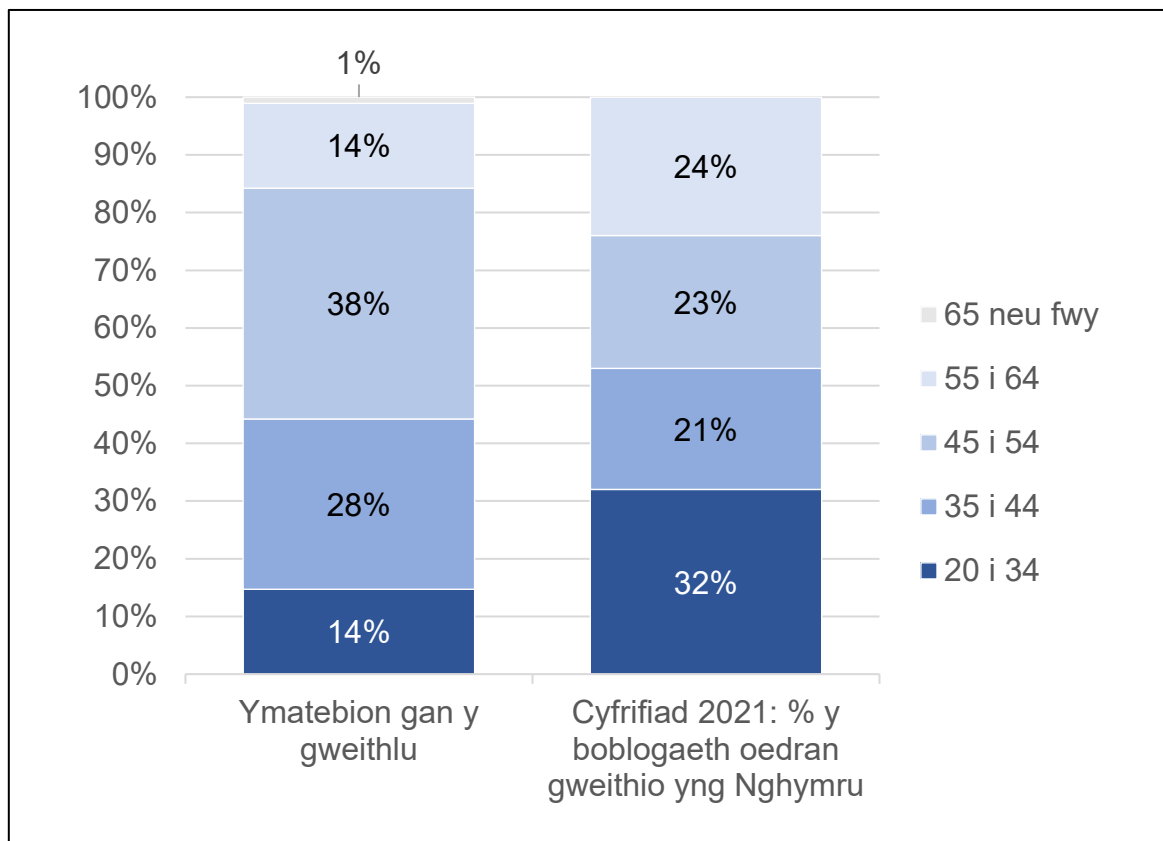
- 3.21 Yn ogystal â'r goblygiadau ar gyfer cydraddoldeb, gallai'r diffyg cynrychiolaeth hwn arwain at golli cyfleoedd, oherwydd gallai'r rhai hynny mewn categorïau sy'n cael eu tangynrychioli feddu ar sgiliau a fyddai'n ddefnyddiol i'r sector.
- 3.22 Gall tua 17% o'r gweithlu siarad Cymraeg, yn unol â 18% o boblogaeth Cymru yn y categori hwn. Ganwyd tua dau o bob tri (65%) yng Nghymru; roedd tua chwarter yn dod o'r DU, y tu allan i Gymru (24%, o'i gymharu â 29% o'r boblogaeth gyfan gwbl¹⁸), ac roedd cyfran fach yn dod o rywle arall (8%).

Oedran ac iechyd

- 3.23 Y grŵp oedran mwyaf yn y gweithlu oedd unigolion rhwng 45 a 54 oed (38% o'r gweithlu), a ddilynwyd gan grŵp oedran 35 i 44, a oedd yn 28 y cant o'r gweithlu.
- 3.24 O'i chymharu â'r boblogaeth ehangach, gwelwyd tangynrychiolaeth pobl dan 35 oed yn y gweithlu. Maent yn cynrychioli llai nag un o bob pump o gyfanswm y gweithlu (14%), o'i gymharu â bron i un rhan o dair o'r boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru (32%). Mae hyn yn awgrymu bod niferoedd isel yn cael eu recriwtio i'r gweithlu.

¹⁸ ONS (2022). *Demograffeg a mudo yng Nghymru (Cyfrifiad 2021)*.

Ffigur 3.6: Dosbarthiad oed y gweithlu, o'i gymharu â phoblogaeth oedran gweithio Cymru

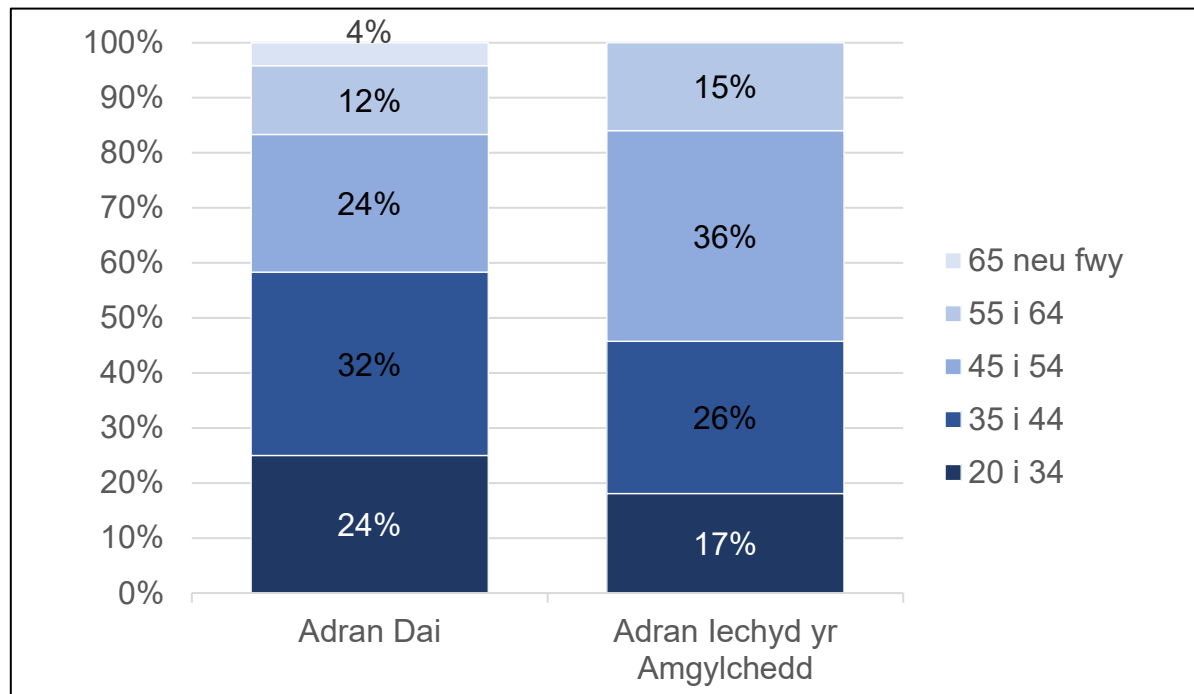


Sylfaen: Pawb (72). Data poblogaeth a sicrhawyd o Gyfrifiad 2021 ONS.

- 3.25 Gwelwyd tuedd glir i swyddi Swyddogion Iechyd yr Amgylchedd Uwch gael eu cyflawni gan unigolion 45 oed neu'n hŷn – mwy na hanner y rhai yn y rôl hon. Ond roedd rôl Swyddog Iechyd yr Amgylchedd yn cael ei chyflawni gan bobl yng ngrŵp oedran 35 i 44 yn bennaf, gan gynrychioli hanner y gweithlu cyfan yn y rôl hon (50%). Hyd yn oed yn rôl y Swyddog Technegol ar y lefel isaf, dim ond 7% yw cyfran yr unigolion dan 35 oed.
- 3.26 Fesul adran, fel y dangosir yn Ffigur 3.7, ymhlith y rhai sy'n cyflawni rolau yn yr Adran Tai, roedd y dosbarthiad o ran oedran yn fwy cytbwys. Roedd y grwpiau hyn cynnwys cyfran uwch na'r gyfran gyfartalog o unigolion o grŵp oedran 25 i 34 oed (24%), ond hefyd cyfran debyg sy'n 45 i 54 oed (24%), a rhai sy'n 65 oed neu'n hŷn (4%). Mae hyn yn awgrymu bod y rolau hyn yn fwy deniadol i recriwtiaid newydd ar hyn o bryd, ond mae presenoldeb unigolion mwy profiadol ar lefel uwch yn cynnig cydbwysedd.
- 3.27 Mewn cyferbyniad, roedd y gweithlu mewn Adrannau Iechyd yr Amgylchedd (gan gynnwys, ond heb ei gyfyngu i, Swyddogion Iechyd yr Amgylchedd) yn dangos cyfran uwch o unigolion 35 oed neu'n hŷn (77%). Roedd cyflogeion llai profiadol,

rhwng 25 a 34 oed (17%) yn cyfateb â llai nag 20 y cant o'r gweithlu cyfan gwbl. Mae hyn yn dynodi bod llai o recriwtiaid ifanc yn cael eu dwyn i mewn i'r adrannau hyn ar draws Cymru.

Ffigur 3.7: Dosbarthiad oed y gweithlu – cymharu adrannau Tai ac Iechyd yr Amgylchedd



Sylfaen: Adrannau tai (25), Adrannau Iechyd yr Amgylchedd (47)

- 3.28 Yn gyffredinol, roedd rhan fwyaf y gweithlu (78%) yn barnu bod eu hiechyd corfforol yn dda neu'n dda iawn, ac roedd dau o bob tri (64%) yn barnu bod eu hiechyd meddwl yn dda neu'n dda iawn, ac roedd rhan fwyaf y gweddill (22%) yn barnu ei fod yn 'weddol'.
- 3.29 Yn gyffredinol, roedd gan tua un o bob pump (21%) o'r gweithlu gyflwr iechyd meddwl neu gorfforol yr oedd disgwyl iddo bara 12 mis neu fwy, ac roedd rhan fwyaf y rhain (tua tri chwarter) yn teimlo bod yr amodau hyn yn effeithio ar eu gweithgareddau dydd-i-ddydd 'rhyw ychydig'.
- 3.30 Fodd bynnag, roedd rhan fwyaf y rhai yr oedd ganddynt y cyflyrau iechyd meddwl neu gorfforol hyn mewn adrannau Iechyd yr Amgylchedd. Mewn adrannau Tai, roedd gan 8% gyflwr yn y categori hwn, gan godi i 26% mewn adrannau Iechyd yr Amgylchedd. Gallai proffil oedran yr adrannau hyn fod yn esboniad posibl am hyn, oherwydd fel y disgrifir ym Mharagraff 3.27, mae gan adrannau Iechyd yr Amgylchedd gyfran uwch o staff dros 35 oed.

Astudiaeth Achos – ‘Daniel’, Swyddog Iechyd yr Amgylchedd Uwch

Mae ‘Daniel’ yn EHO Uwch ar gyfer Cyngor yng Nghanolbarth Cymru. Mae’n rheoli tîm bach sy’n cynnwys tri EHO ac un swyddog eiddo gwag (sydd hefyd yn EHO cymwysedig). Mae’r tîm yn brofiadol iawn ar y cyfan, ac yn sefydledig yn eu rolau. Oherwydd ei lefel uwch a’i brofiad, mae ei rôl yn cynnwys goruchwyllo archwiliadau a gweithredu ar lefel fwy strategol yn hytrach na chynnal archwiliadau mewn lleoliadau. Oherwydd cyfyngiadau capasiti a natur ddaearyddol wasgaredig yr ardal y mae ei dîm yn delio â hi, mae eu dull gweithredu tuag at archwiliadau yn adweithiol ac yn aml yn cael eu cynnal ar sail ranbarthol.

“Rydym yn ymdopi, rydym yn ymdopi o drwch blewyn, ond mae’r gwaith yn waith adweithiol ar y cyfan. Felly rydym yn dîm sy’n ymateb yn fwy ar sail cwynion yn hytrach na thîm sy’n mynd allan i edrych am faterion y gallwn eu datrys.”

Er mwyn helpu gyda phroblemau capasiti, mae Daniel wedi mabwysiadu system brysbennu trwy weithredu proforma y mae’n rhaid i’r rhai sy’n cwyno ei llenwi, gan nodi eu henw a’u cyfeiriad. Yn ei brofiad ef, mae hyn yn sicrhau mai dim ond y cwynion difrifol a’r cwynion gwirioneddol sy’n cael eu cofnodi, ac mae’n diogelu capasiti ei dîm yn erbyn honiadau ffug neu faleisus, lle y gallai tenant fod yn anfodlon gyda’u landlord am resymau amrywiol.

Mae tîm yr EHOs y mae Daniel yn ei oruchwyllo yn cydweithio’n agos gyda chydweithwyr Rheoli Adeiladu a Rheoliadau Adeiladu sy’n cynnal archwiliadau yn ystod y cyfnod adeiladu; ac mae’r Gwasanaeth Tân yn ymweld ag eiddo masnachol neu HMOs.

Mae camau gorfodi yn gymharol anghyffredin o’i gymharu â chyfanswm yr archwiliadau a gynhelir gan ei dîm – mae hyn oherwydd mai dewis olaf yw cyhoeddi hysbysiadau, lle y mae landlord wedi gwrthod ymgysylltu neu wneud gwaith trwsio. Mae David wedi canfod, mewn sefyllfaoedd lle nad yw landlordiaid yn ymgysylltu â’i dîm, bod hyn o ganlyniad i ddiffyg cyllid. Er mwyn goresgyn hyn, mae ei Gyngor wedi gweithredu system o fenthyciadau di-log y gall landlordiaid eu defnyddio i wneud gwaith trwsio, ac mae hyn yn cynnig budd i’r ddwy ochr. Mae’r dull gweithredu hwn yn golygu bod gofyn cydweithio gydag adrannau eraill.

“Rydym wedi cyfuno’r cyllid, felly rydym wedi sicrhau na all pobl fanteisio ar grantiau trwy gyfrwng y tîm adfywio oni bai eu bod wedi manteisio ar ein benthyciad di-log ni yn gyntaf. Felly rydym yn cydweithio gyda adfywio – os na fyddem yn gwneud hyn, byddai eu grantiau nhw yn tanseilio ein cynllun benthyciadau di-log ni.”

Y gweithlu presennol: prif ganfyddiadau

3.31 Roedd prif ganfyddiadau'r dadansoddiad hwn fel a ganlyn:

- Mae amrediad o strwythurau sefydliadol yn cael eu defnyddio mewn awdurdodau lleol yng Nghymru er mwyn sicrhau diogelwch adeiladau yn ystod y cyfnod meddiannaeth. Fodd bynnag, nid oedd pennu pa strwythurau yw'r rhai mwyaf effeithlon neu effeithiol o fewn cwmpas y gwaith ymchwil hwn.
- Mae tua 200 o bobl yn gweithio ym maes diogelwch adeiladau ar gyfer tai yn y sector preifat yn ystod y cyfnod meddiannaeth yng Nghymru, ac mae'r rhan fwyaf ohonynt (tua 141) yn cyflawni rolau archwilio a gorfodi. Mae data ar gyfer awdurdodau lleol unigol yn dynodi bod gan nifer rolau heb eu llenwi, sy'n awgrymu bod pobl yn gwneud gwaith goramser, neu bod gwasanaeth o ansawdd is neu wasanaeth llai eang yn cael ei ddarparu na'r hyn a fwriadwyd.
- Yn aml, bydd gan staff sy'n gweithio ym maes diogelwch adeiladau rolau ehangach, yn enwedig Swyddogion Tai. Mae hyn yn awgrymu y byddai modd i wybodaeth a sgiliau gael eu defnyddio mewn ffordd well, mewn ystyr cul, trwy sicrhau eu bod yn treulio mwy o amser yn archwilio ac yn gorfodi.
- Gwelir amrywiaeth fawr o ran nifer y swyddogion o'u cymharu â'r boblogaeth ar draws Cymru, sy'n awgrymu y gallai fod amrywiaeth o ran y gwasanaeth a ddarparir.
- Mae allanoli rolau diogelwch adeiladau yn brin, ac adroddwyd bod hwn yn ddewis drud.
- Gwelir rhai gogwyddiadau demograffig (i ffwrdd o fenywod a lleiafrifoedd ethnig) yn y gweithlu. Yn ogystal â'r goblygiadau ar gyfer cydraddoldeb, gallai'r diffyg cynrychiolaeth hwn arwain at golli cyfleoedd, oherwydd gallai'r rhai mewn categorïau lle y ceir tangynrychiolaeth feddu ar sgiliau y gallent fod yn ddefnyddiol i'r sector.
- Mae'r gweithlu yn hŷn na'r boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru, yn enwedig mewn rolau ac adrannau lechyd yr Amgylchedd, sy'n awgrymu bod nifer isel o recriwtiaid newydd yn ymuno â'r gweithlu.

4. Canfyddiadau: Ffyrdd o weithio, sgiliau a hyfforddiant

4.1 Mae'r bennod hon yn nodi sut y mae'r prosesau archwilio a gorfodi yn gweithio yng Nghymru ar hyn o bryd, ac mae'n cynnwys trafodaeth am yr amrywiadau rhwng awdurdodau lleol. Mae'n cynnwys awgrymiadau gan gyfranogwyr gwaith ymchwil ynghylch ffyrdd o wella'r prosesau presennol. Yn ogystal, mae'r bennod yn archwilio'r sefyllfa bresennol o ran adnoddau yng Nghymru, yn enwedig ynghylch argaeledd sgiliau er mwyn sicrhau diogelwch adeiladau a sut y mae cymwysterau a hyfforddiant yn y gweithlu yn cyfrannu at hyn.

Sut y mae archwilio a gorfodi yn gweithredu ar hyn o bryd

Cyfanswm y gwaith archwilio a gorfodi yng Nghymru

4.2 Canfu arolwg ymhlith yr awdurdodau lleol bod tua 250 o gwynion ar gyfartaledd gan y cyhoedd ynghylch diogelwch adeiladau yn ystod y cyfnod meddiannaeth wedi cael eu cyfeirio at dimau gorfodi fesul awdurdod lleol yn ystod blwyddyn ariannol 2021/22. Mewn cyferbyniad, archwiliwyd tua 500 eiddo fesul awdurdod lleol yn ystod yr un cyfnod; tua dwywaith gymaint o archwiliadau â chwynion.

4.3 Fodd bynnag, gwelir amrywiadau sylweddol rhwng awdurdodau lleol ar sail y ddau fesur hwn a'u cymarebau. Dangosir hyn gan yr enghreifftiau canlynol:

- Adroddodd un awdurdod lleol eu bod wedi cynnal tua 4,000 o archwiliadau yn ystod y cyfnod hwn; mae'n ymddangos bod yr awdurdod lleol hwn yn allanolyn, a nifer uchaf nesaf yr archwiliadau yr adroddwyd amdanynt oedd 545.
- Roedd pum awdurdod lleol wedi cynnal llai na 100 o archwiliadau yn ystod y cyfnod hwn, ac roedd pedwar awdurdod lleol wedi cynnal 300 neu fwy.

4.4 Pan ystyrir cwynion, adroddodd pedwar awdurdod lleol bod llai na 100 o gwynion wedi cael eu cyfeirio atynt yn ystod y cyfnod hwn, ac adroddodd pedwar bod dros 200 wedi cael eu cyfeirio atynt.

4.5 Mae data cyhoeddus sydd ar gael, fodd bynnag, yn awgrymu bod nifer yr archwiliadau yng Nghymru yn llawer uwch na'r rhai a awgrymir gan yr arolwg ymhlith awdurdodau lleol (gweler Tabl 4.1). Mae'n debygol bod hyn oherwydd bod y ffigurau hyn yn cynnwys archwiliadau am resymau eraill, gan gynnwys yn ystod y cyfnod adeiladu.

4.6 Fodd bynnag, mae'r data hwn yn awgrymu hefyd bod amrywiadau mawr rhwng awdurdodau lleol ynghylch y berthynas rhwng archwiliadau ('asesiadau' yn Nhabl

4.1) a chamau gorfodi (peryglon wedi'u datrys yn Nhabl 4.1). Mae gweithgarwch gorfodi yn gymharol anghyffredin, gyda dim ond 11% o archwiliadau yn ystod blwyddyn ariannol 2021-22 wedi arwain at hysbysiadau gwella, 7% at hysbysiadau ymwybyddiaeth o beryglon a 3% at hysbysiadau gwahardd. Mae tua hanner yr awdurdodau lleol yn cymryd camau gorfodi mewn llai na 10% o achosion.

Tabl 4.1: Nifer yr archwiliadau a chamau gorfodi fesul awdurdod lleol

	Cyfanswm yr archwiliadau (2021-22)	Nifer yr HMOs a'r rhai nad ydynt yn HMOs lle y mae'r holl beryglon categori 1 wedi cael eu datrys o ganlyniad i weithredu gan awdurdod lleol	Eiddo lle y mae'r holl beryglon wedi cael eu datrys fel cyfran o gyfanswm yr archwiliadau
Cymru	4,363	797	18%
Sir Ddinbych	557	15	3%
Abertawe	542	17	3%
Conwy	380	0	0%
Sir Benfro	369	56	15%
Caerdydd	369	29	8%
Caerffili	334	92	28%
Castell-nedd Port Talbot	327	161	49%
Gwynedd	289	70	24%
Powys	266	199	75%
Rhondda Cynon Taf	188	16	9%
Casnewydd	154	8	5%
Sir Gaerfyrddin	115	12	10%
Sir y Fflint	112	22	20%
Pen-y-bont ar Ogwr	73	10	14%
Ceredigion	66	17	26%
Blaenau Gwent	44	32	73%
Wrecsam	42	10	24%
Ynys Môn	41	7	17%
Sir Fynwy	37	8	22%
Bro Morgannwg	34	2	6%
Merthyr Tudful	18	9	50%
Torfaen	6	5	83%

Ffynhonnell: [Aseidiadau a pheryglon a ddatryswyd](#), cymrwyd o gasgliad data Peryglon a thrwyddedau, Llywodraeth Cymru (23 Mawrth 2023).

Prosesau archwilio a gorfodi yng Nghymru

4.7 Roedd y canfyddiadau ansoddol yn awgrymu bod archwiliadau yn digwydd amlaf mewn ffordd adweithiol, gan ymateb i gwynion a wneir gan feddianwyr (neu mewn

achosion prin, aelodau'r cyhoedd), neu wrth ymateb i geisiadau HMO fel rhan o'r broses drwyddedu. Mae'n ymddangos bod capasiti yn ffactor wrth ystyried amlder yr archwiliadau mewn gwirionedd, gydag un cyfwelai yn nodi nad oeddent yn gwneud unrhyw waith rhagweithiol ar hyn o bryd gan nad oedd ganddynt yr adnoddau angenrheidiol. Fel y nododd un cyfwelai, roeddent yn gweithio ar '*strategaeth sy'n seiliedig ar gwynion*' o ganlyniad i ddiffyg staff hyfforddedig.

- 4.8 Ar ôl gwneud y penderfyniad i archwilio eiddo, mae swyddogion archwilio yn defnyddio'r System Mesur Iechyd a Diogelwch ar gyfer Tai (HHSRS) i dywys gweithgarwch archwilio a gorfodi (mae hyn yn berthnasol i eiddo Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig ac yn y sector preifat). Mae'r system yn eu galluogi i nodi peryglon a dwyn sylw landlordiaid atynt. Yna, byddant yn defnyddio'r ddeddfwriaeth i 'weithio gyda' landlordiaid a'u hannog i gydymffurfio â rheoliadau. Os na fydd landlordiaid yn cydymffurfio, gall swyddogion gymryd camau gorfodi priodol.
- 4.9 Er ei bod yn ymddangos bod rhan fwyaf yr archwiliadau yn rhai adweithiol, disgrifiodd awdurdodau lleol brosesau amrywiol ar gyfer archwiliadau rhagweithiol. Soniodd un cyfwelai ei fod yn cynnal archwiliadau HHSRS '*fesul bloc*' (*fflatiau a strydoedd*) a bod archwiliadau yn cael eu hamserlennu gan reolwr adran. Fodd bynnag, pwysleisiant bod archwiliadau gwaith trwsio yn cael blaenoriaeth dros archwiliadau HHSRS.
- 4.10 Dywedodd cyfwelai arall bod eu hawdurdod lleol yn arolygu ardaloedd daearyddol am faterion, gan egluro bod hon yn ffordd arall o nodi problemau (yn ychwanegol i gael cwynion). Fodd bynnag, nid oeddent wedi rhoi manylion pellach y tu hwnt i hyn. Yn olaf, soniodd un cyfwelai eu bod wedi rhaglennu archwiliadau HMOs ymlaen llaw, a'u bod yn cael eu trefnu trwy gyfrwng y broses drwyddedu. Wedi dweud hynny, fframiwyd yr un broses hon fel un adweithiol gan gyfwelai arall gan ei bod yn cael ei thywys gan geisiadau HMO.
- 4.11 Roedd y rheolwyr a gyfwelwyd yn fwy tebygol o adrodd bod archwiliadau rhagweithiol yn cael eu cynnal na staff eraill. Adroddodd un rheolwr bod eu tîm ar 'raglen dreigl' a oedd yn nodi pryd y byddai archwiliadau cyffredinol yn cael eu cynnal. Yn unol â chyfweleion eraill, soniont bod archwiliadau sy'n seiliedig ar gwynion yn fwy cyffredin nag archwiliadau cyffredinol. Mewn rhai achosion lle'r oedd grantiau neu fenthyciadau yn cael eu cynnig, byddai eu tîm yn archwilio eiddo

cyn eu cymeradwyo. Soniodd rheolwr arall am archwiliadau ffurfiol rhagweithiol o HMOs.

- 4.12 Ar gyfer achosion cymhleth (e.e., achosion lle nad yw'r ddeddfwriaeth a'r canllawiau yn nodi sut i ddelio â'r sefyllfa yn benodol ac felly, mae sawl ffordd o'u dehongli) neu achosion nad ydynt wedi dod ar eu traws o'r blaen, efallai y bydd swyddogion yn estyn allan i gydweithwyr mwy profiadol neu hyd yn oed gysylltiadau mewn awdurdodau lleol cyfagos am gyngor. Mae'n ymddangos bod y math hwn o gydweithredu yn gweithio'n dda, wrth i nifer o'r rhai a gyfwelwyd gyfeirio at yr arfer hwn. Neu, gall swyddogion droi at y wybodaeth a'r canllawiau sydd ar gael iddynt neu chwilio am ganllawiau ar-lein. Roedd ffynonellau cyngor penodol y soniwyd amdanynt gan gyfweleion yn cynnwys panel tai a thechnegol Gogledd Cymru, cyfreithwyr sy'n arbenigo yn y ddeddfwriaeth berthnasol a fforwm ar-lein arbenigol lle y gall swyddogion o awdurdodau lleol eraill helpu gydag ymholiadau.

“Os nad ydych chi wedi defnyddio darn penodol o ddeddfwriaeth y mae angen i chi ei defnyddio nawr, efallai y byddai'n werth siarad gyda chydweithiwr er mwyn sicrhau, neu ofyn iddynt fwrw golwg dros yr hysbysiad y byddwch yn ei gyhoeddi, i sicrhau ei fod yn cael ei gyhoeddi yn gywir a'ch bod wedi nodi'r adran gywir dan y darn hwnnw o ddeddfwriaeth.”

Swyddog Iechyd yr Amgylchedd

“[Mae fy rôl yn cynnwys] helpu swyddogion i bennu'r cyfnodau mwyaf priodol a chynnig cyngor technegol iddynt am faterion y mae ganddynt ymholiadau amdanynt efallai.”

Swyddog Iechyd yr Amgylchedd Uwch

Amrywiadau rhwng awdurdodau lleol wrth orfodi

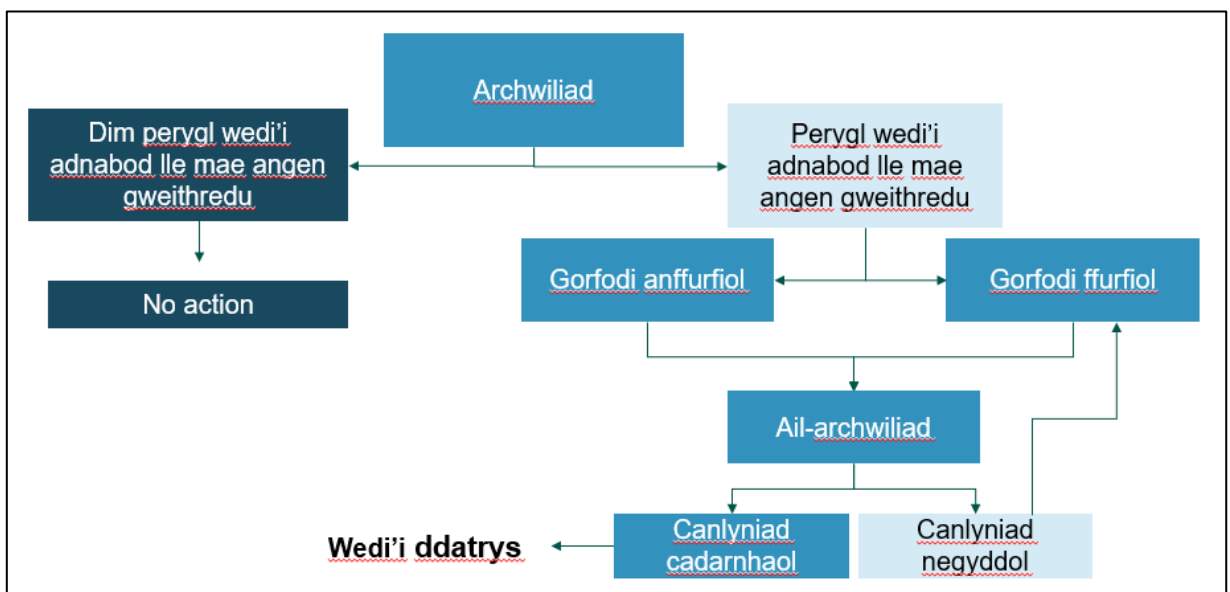
- 4.13 Gwelwyd rhywfaint o amrywiad ar draws awdurdodau lleol ynghylch gweithdrefnau gorfodi safonol (gweler Ffigur 4.1). Er enghraifft, mewn nifer o awdurdodau lleol, y polisi safonol yw cymryd camau anffurfiol ar ôl archwiliad (oni bai bod risg uniongyrchol i iechyd) a cheisio datrys materion mewn ffordd 'gyfeillgar' yn hytrach na chymryd camau ffurfiol.
- 4.14 Eglurodd un cyfwelai nad oedd gorfodi anffurfiol yn ymwneud â 'chynnig cyngor' yn unig (nad oes gan awdurdodau lleol yr adnoddau i'w wneud yn eu barn nhw), ond yn hytrach, mae'n ymwneud ag ymateb gorfodi i broblem. Gallai dull gweithredu o'r fath gynnwys rhoi adroddiad i'r landlord yn nodi manylion y gwaith y mae angen ei

wneud o fewn amserlen benodol (e.e. tri mis). Yn gyffredinol, mae'r dull gweithredu hwn yn ymwneud â gweithio gyda landlordiaid a rhyngweithio gyda nhw mewn ffordd fwy anffurfiol.

“Byddwn yn mynd allan i’r eiddo, byddwn yn cynnal archwiliad dan HHSRS ac yna, ein polisi yw cymryd camau anffurfiol oni bai bod risg uniongyrchol amlwg i iechyd, ac os felly, byddem yn cymryd un o’r saith cam a nodir yn y Ddeddf Tai, yna byddwn yn ceisio gweithio gyda’r landlord. Os na fyddant yn cydymffurfio, mae’n golygu gorfodi.”

Swyddog Iechyd yr Amgylchedd

Ffigur 4.1: Darlun o’r broses archwilio a gorfodi mewn awdurdodau lleol



4.15 Mewn awdurdodau lleol eraill, cyflawnir math ffurfiol o gam gorfodi fel arfer, er enghraifft rhoi hysbysiad gwella neu hysbysiad ymwybyddiaeth o berygl i landlordiaid.

“Ein hagwedd wrth orfodi, yn enwedig os yw’n eiddo wedi’i feddiannu, yw os yw rhywun yn byw ynddo, mae angen ei ddatrys. Felly, rydych bron bob amser yn mynd i gael hysbysiad gorfodi ac archwilio a gwella. Fel y peth lleiaf.”

Swyddog Iechyd yr Amgylchedd Uwch

4.16 Mewn un awdurdod lleol, hysbysiadau gwella yw’r dull gorfodi mwyaf cyffredin. Ar ôl hyn, bydd yr archwilydd yn ystyried a oes angen uwchgyfeirio i orchymyn gwahardd, neu isgyfeirio i hysbysiad ymwybyddiaeth.

4.17 Mewn awdurdod lleol arall, roedd staff yn teimlo nad oes angen fawr iawn o weithgarwch gorfodi, gan bod landlordiaid yn cael cynnig benthyciadau di-log i

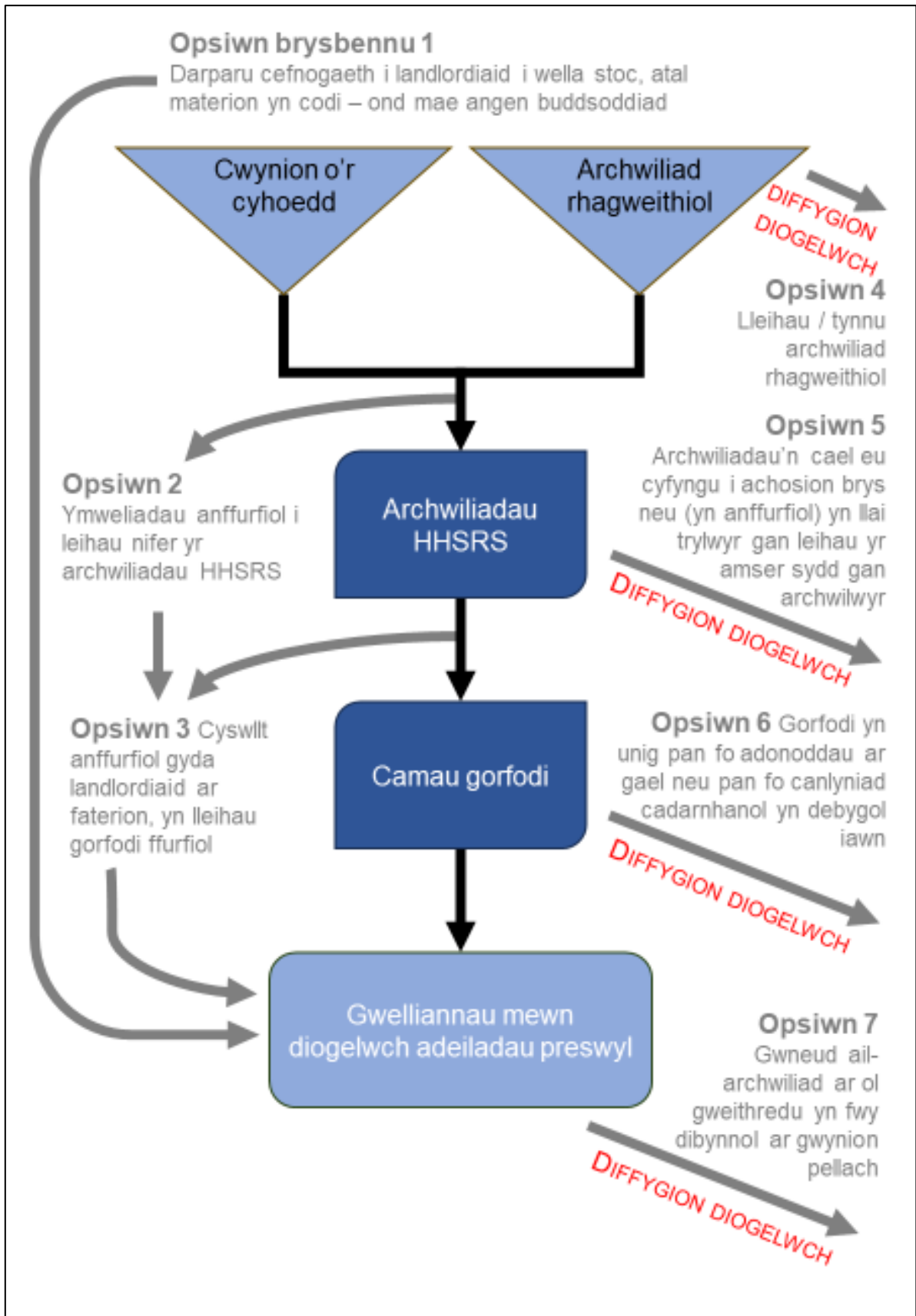
wneud y gwaith trwsio neu'r gwelliannau gofynnol, ac mae hyn yn golygu y gallant fodloni safonau diogelwch. Mae'r tîm diogelwch adeiladau yn yr awdurdod lleol hwn yn cydweithio gyda'u tîm adfywio i sicrhau nad yw grantiau'r olaf yn tanseilio eu cynllun benthyciadau di-log. Cyflwynir y cynllun fel ffordd gynaliadwy o fuddsoddi mewn seilwaith tai a gwella diogelwch adeiladau.

“Rydym yn gweithio gyda landlordiaid i ddatrys materion yn hytrach na’u curo gyda darn o bren. Os bydd angen i ni wneud hynny, byddwn yn cyhoeddi hysbysiadau, ond i mi, mae hysbysiadau a mynd i’r llys yn fethiant. [...] yr ydym wedi’i oresgyn [y rhwystr ariannol i landlordiaid] trwy gyfrwng system y benthyciadau di-log – sy’n drefniant sy’n cynnig budd i’r cyngor ac i landlordiaid.”

Swyddog Iechyd yr Amgylchedd Uwch

- 4.18 Mae pob awdurdod lleol yn dweud eu bod yn cymryd camau gorfodi ffurfiol os bydd risg uniongyrchol i iechyd.
- 4.19 Mae Ffigur 4.2 yn dangos y gwahanol ddewisiadau brysbennu ar gyfer archwilio a gorfodi a ddefnyddir gan awdurdodau lleol yng Nghymru. Mae’n dangos cyfnodau rhyngol posibl rhwng cael cwynion gan y cyhoedd neu archwiliadau rhagweithiol a gwelliannau mewn diogelwch adeiladau preswyl. Nodir colli diogelwch a achosir gan rai dewisiadau brysbennu, er enghraifft pan gaiff archwiliadau eu cyfyngu i achosion difrifol oherwydd diffyg adnoddau. Bwriad y ffigur hwn yw dangos amrywiaeth y dulliau gweithredu a gyflawnir gan wahanol awdurdodau lleol a chynnig cyd-destun i’r dewisiadau hyn.

Ffigur 4.2: Opsiynau brysbennu ar gyfer archwilio a gorfodi



Gwelliannau awgrymedig i brosesau archwilio a gorfodi

- 4.20 Roedd y canfyddiadau ansoddol yn awgrymu bod rhai aelodau o'r gweithlu diogelwch adeiladau yng Nghymru wedi canfod bod system HHSRS wedi dyddio a'i bod yn anymarferol. Nododd un aelod o'r gweithlu nad yw hi wastad yn amlwg dan HHSRS a oes angen cymryd camau ffurfiol ar ôl cynnal archwiliad.

“Mae'r system wedi dyddio. Mae angen ei hadolygu. Felly, nid yw'n addas i'r diben yn fy marn i, ac mae ychydig yn lletchwith. Mae'n anodd gwneud y penderfyniadau cywir pan fyddwch yn dod ar draws eiddo mewn cyflwr gwael, a'i gategoreiddio yn gywir o ran a ddylech weithredu neu beidio.”

Swyddog lechyd yr Amgylchedd

- 4.21 Mewn rhai achosion, awgrymodd cyfwelai nad yw canllawiau HHSRS yn ymarferol ac y byddai modd eu symleiddio.

“Mae'n ddarn o waith gwych, ond nid yw'r pethau ymarferol yno... Mae'n bwysig iawn gwneud y gwaith ysgrifenedig cyn gynted ag y byddwch wedi cynnal yr arolwg, gan gyfeirio at y dogfennau a roddwyd i chi er mwyn cyfiawnhau eich gweithredoedd... weithiau, rydw i'n credu y byddai modd ei symleiddio gryn dipyn.”

Swyddog Tai

- 4.22 Roedd y cyfweliadau wedi datgelu ymhellach, bod barn y swyddog archwilio, ac yn aml, lefel eu profiad, yn cael effaith ar y cwestiwn a fyddai camau pellach yn cael eu cymryd neu beidio ar ôl nodi perygl.

- 4.23 Yn wir, mae'r canfyddiadau ansoddol yn awgrymu y byddai swyddogion archwilio yn penderfynu a fyddai'n werth cymryd camau pellach ar sail y risg a achosir gan y perygl, ac a oes angen cysylltiedig i flaenoriaethu gweithredu. Mae'r math hwn o benderfyniad yn rhywbeth yr oedd y staff yn teimlo ei fod yn dod yn haws gyda phrofiad.

“Ar gyfer perygl Categori 2, byddai'r camau nesaf yn dibynnu ar farn broffesiynol y swyddog ynghylch a oes angen cymryd mwy o gamau neu beidio. Weithiau, nid yw hi'n werth cymryd unrhyw gamau pellach gan nad oes unrhyw eiddo heb unrhyw beryglon. Mae pob eiddo yn cynnwys rhai peryglon. Rhaid i chi flaenoriaethu.”

- 4.24 Mater a ddaeth i'r amlwg yn ystod cyfweiliadau gyda'r gweithlu oedd bod aelodau llai profiadol y tîm yn aml yn ei chael hi'n anos ffurfio'r farn hon, a'u bod yn tueddu i ddibynnu ar gydweithwyr mwy profiadol. Nodwyd effaith diffyg profiad hefyd wrth allu rhagweld canlyniad cam gorfodi.
- 4.25 Awgrymodd aelodau'r gweithlu diogelwch adeiladau a gyfwelwyd sawl ffordd y byddai modd gwella'r prosesau archwilio a gorfodi:
- Mwy o effeithlonrwydd trwy ddigidoleiddio
Adroddodd un cyfwelai eu bod yn gwthio i foderneiddio systemau a phrosesau, gan gynnwys defnyddio technoleg ar gyfer archwiliadau yn hytrach na phapur a phen. Disgwylwyd i hyn gyflymu prosesau.
 - Terfynau mwy clir o ran cyfrifoldeb
Nododd un cyfwelai bod meysydd annelwig o ran y cyfrifoldeb rhwng adrannau, er enghraifft, dros y swyddog timau plismona a'r swyddog llety dros dro. Yn eu barn nhw, gall hyn arwain at "agendâu" unigolion yn cael blaenoriaeth wrth orfodi safonau. Yn yr achos hwn, bydd y swyddog llety dros dros yn dymuno sicrhau llety dros dro ar gyfer y rhai y mae ei angen arnynt, a bydd y swyddog timau plismona yn canolbwyntio ar safonau llety.
 - Mwy o gydweithredu gyda sefydliadau eraill
Awgrymodd un cyfwelai y byddai perthnasoedd gwaith uniongyrchol gyda sefydliadau eraill yn ddefnyddiol, er enghraifft gyda'r heddlu.
 - Perthnasoedd gwell gyda landlordiaid a hyrwyddo canlyniadau gwell
Amlygodd rhai cyfweleion bwysigrwydd cynnal perthnasoedd da gyda landlordiaid. Y tu hwnt i ffafrio dull gweithredu anffurfiol tuag at orfodi, soniodd un cyfwelai am gynllun benthyciad di-log i landlordiaid dalu am waith trwsio fel ffordd lwyddiannus o ddelio â gorfodi a meithrin ymddiriedaeth gyda landlordiaid.
- 4.26 Mewn rhai achosion, roedd staff yn teimlo bod y system yn gweithio'n dda, ond bod diffyg capasiti yn broblem. Roedd yn golygu bod angen i swyddogion flaenoriaethu'r peryglon mwyaf brys (e.e., os bydd sawl mater Categori 1 yn yr un eiddo), gan osgoi gweithredu ynghylch peryglon llai brys. Roedd diffyg capasiti yn gysylltiedig â natur adweithiol archwiliadau hefyd.

“Mae hyn oll yn gweithio’n dda, yr unig broblem yw’r diffyg capasiti ymhlith cydweithwyr – mae gormod ar ein plât ar hyn o bryd, a’r diffyg cyllideb a heriau wrth recriwtio a throsiant uchel.”

Swyddog Technegol

“Gryn dipyn o’r amser, mae’n teimlo fel pe baech yn diffodd tanau. Byddwch yn cael cwyn, byddwch yn delio â hi, byddwch yn cael cwyn arall, byddwch yn delio â honno.”

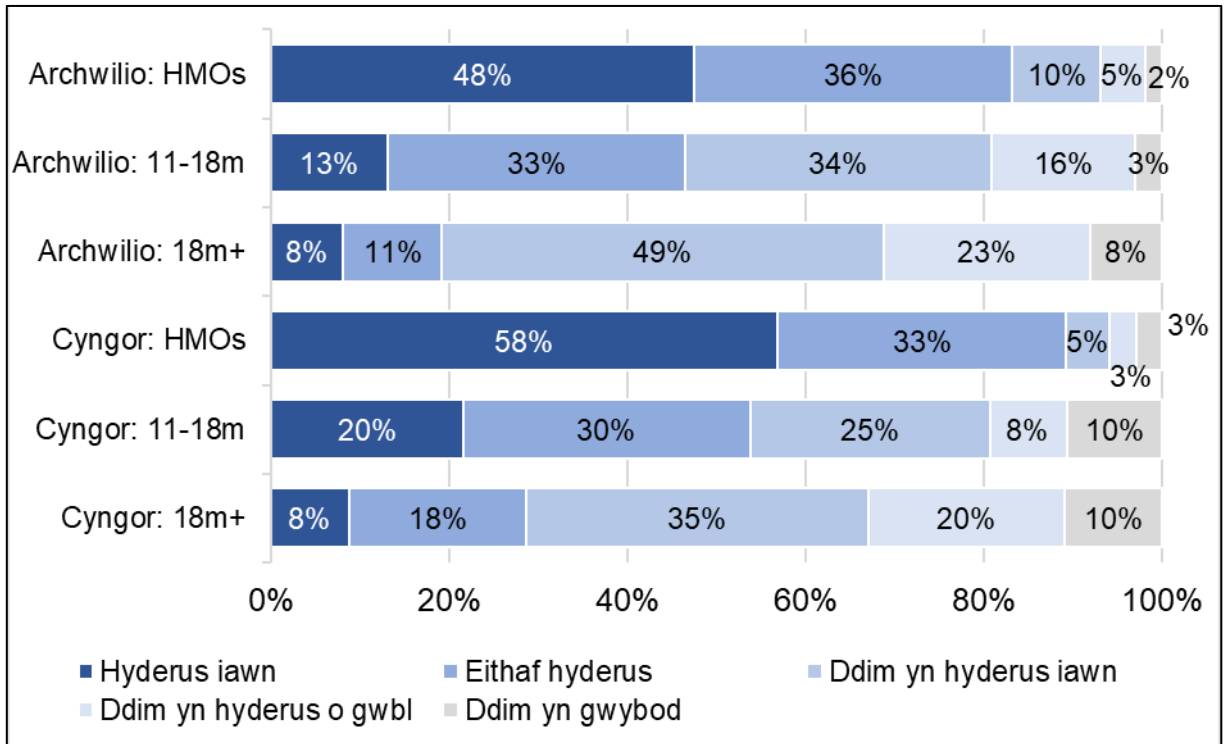
Swyddog Iechyd yr Amgylchedd

Sgiliau a ffynonellau cymorth

Sgiliau

- 4.27 Yn arolwg y gweithlu, gofynnwyd i’r ymatebwyr nodi pa mor hyderus yr oeddent yn teimlo wrth gynnal archwiliadau neu gynnig cyngor mewnol am archwiliadau neu gamau gorfodi ynghylch HMOs ac adeiladau uchel iawn.
- 4.28 Roedd hyder ynghylch HMOs lawer yn uwch na’r hyder ynghylch adeiladau uchel iawn, wrth i 84% nodi eu bod yn hyderus iawn neu’n weddol hyderus wrth asesu diogelwch HMOs (o’i gymharu ag 19% ar gyfer adeiladau 18 metr o uchder neu fwy). Ymhlith y rhai sy’n cynnig cyngor cyfreithiol neu dechnegol, nododd 91% eu bod yn gymharol hyderus neu’n hyderus iawn wrth gynnig cyngor mewnol am archwiliadau neu gamau gorfodi mewn perthynas â HMOs, o’i gymharu â 26% ar gyfer adeiladau 18 metr o uchder neu fwy (gweler Ffigur 4.3).
- 4.29 Mae hyn yn awgrymu bod bwch yn y wybodaeth ynghylch prosesau archwilio a gorfodi ar gyfer adeiladau uchel (11 i 18 metr o ran uchder neu dros 18 metr o ran uchder), sy’n cael ei gydnabod gan awdurdodau lleol ac aelodau’r gweithlu diogelwch adeiladau.

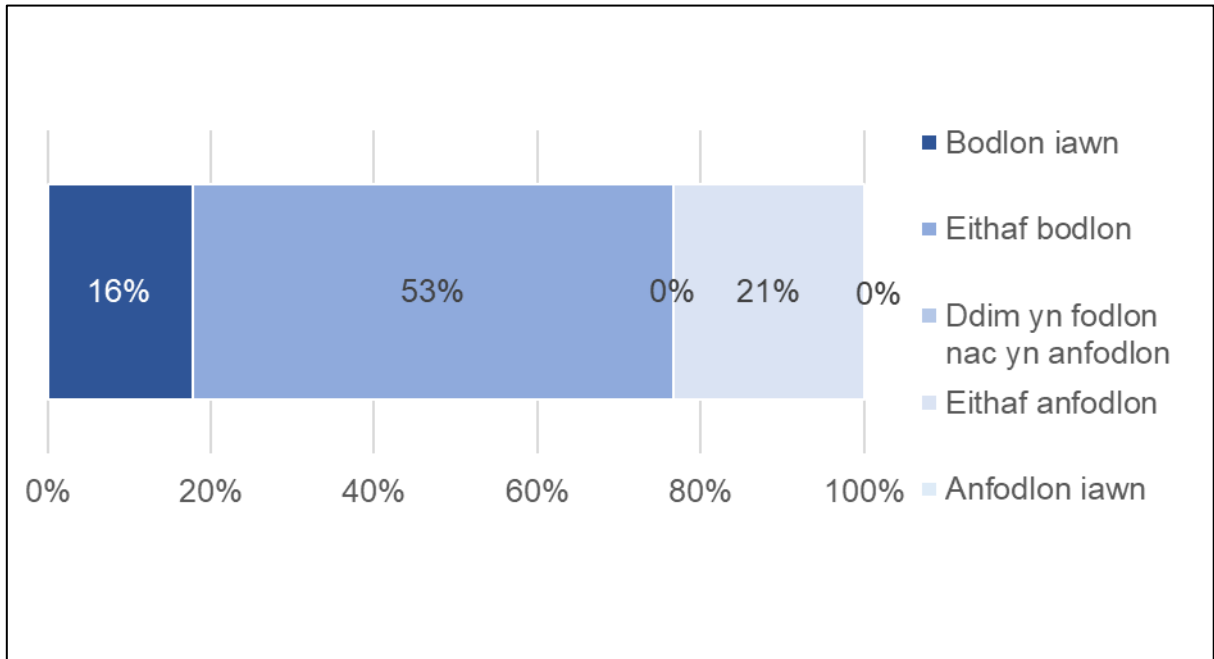
Ffigur 4.3: Arolwg y gweithlu – Hunanhyder ymhlith y rhai sy'n cynnal archwiliadau, ac sy'n cynnig cyngor mewnol am archwiliadau



Sylfaen: Arolwg y gweithlu. Yr holl rai sy'n gweithio ar archwilio (61) Yr holl rai sy'n gweithio ar gyngor technegol neu gyfreithiol (40)

- 4.30 Yn gyffredinol, roedd y gweithlu yn hyderus bod eu tîm yn meddu ar y sgiliau sy'n ofynnol ganddynt. Dywedodd dau o bob tri o'r gweithlu eu bod yn 'cytuno' (47%) neu'n 'cytuno'n gryf' (17%) gyda'r datganiad: "Mae'r tîm ehangach yr wyf yn gweithio ynddo yn meddu ar y sgiliau a'r wybodaeth ofynnol i ddarparu'r gwasanaeth y mae ei angen". Fodd bynnag, nid oedd hyn yn wir i bawb, gan bod ychydig dros un o bob deg yn anghytuno (8% yn 'anghytuno' a 3% yn 'anghytuno'n gryf') ac nid oedd chwarter (25%) yn cytuno nac yn anghytuno â'r datganiad.
- 4.31 Yn yr un modd, dywedodd dau o bob tri (68%) o'r rhai a atebodd yr arolwg ar gyfer awdurdodau lleol eu bod yn fodlon bod eu tîm yn meddu ar y sgiliau gofynnol i ddarparu'r gwasanaeth y mae ei angen (fel y dangosir yn Ffigur 4.4) ac roedd un o bob pump (21%) yn teimlo'n anfodlon bod eu tîm yn meddu ar y sgiliau gofynnol.

Ffigur 4.4: Arolwg ar gyfer awdurdodau lleol – Bodlonrwydd bod y tîm yn meddu ar y sgiliau y mae eu hangen arnoch er mwyn ymateb mewn ffordd ddigonol i'r galw am wasanaethau diogelwch adeiladau yn ystod y cyfnod meddiannaeth?



Sylfaen: Yn ymwneud ag archwilio a gorfodi tai yn y sector preifat (19)

- 4.32 O'r cyfweiliadau ansoddol gyda'r gweithlu, roedd rhai yn tybio bod ymgeiswyr a recriwtiaid a oedd wedi sicrhau cymwysterau ym maes lechyd yr Amgylchedd heb fod yn meddu ar sgiliau a phrofiad ymarferol ym maes tai ac adeiladu. Felly er bod ganddynt sylfaen dda o ran y ddeddfwriaeth o'u cymwysterau academaidd, teimlwyd eu bod yn cael anhawster gydag agweddau ymarferol ar weithgarwch archwilio a gorfodi nad oedd yn cael ei gynnwys yn eu hastudiaethau.
- 4.33 Mae hyn yn golygu bod y rhai newydd sy'n cael eu recriwtio, sy'n meddu ar y cymwysterau angenrheidiol, yn gorfod dysgu elfennau ymarferol eu rôl wrth iddynt gyflawni'r swydd. Felly, mae angen amser arnynt i gael hyfforddiant a meithrin y profiad angenrheidiol, yn hytrach na gallu cyflawni popeth a ddisgwylir ohonynt yn syth.

“Bydd wastad gofynion hyfforddi ar gyfer archwilio neu orfodi... Gyda graddedigion ac ôl-raddedigion, nid yw'r dechneg ymarferol ynghylch archwilio adeiladau yn cael ei haddysgu mwyach. Maent yn colli'r gallu i edrych ar adeiladau, i gael amcan o beth yw adeilad mewn ffordd weledol a'r hyn i'w ddisgwyl o ran yr alwedigaeth ymarferol.”

Swyddog lechyd yr Amgylchedd Uwch

“Rydym wedi cael sawl un yn ymuno â'r tîm sydd wedi gwneud y cwrs mistr – er eu bod yn deall y ddeddfwriaeth a'r system fesur, nid oes ganddynt y profiad ymarferol ym maes tai. Mae tai yn faes ymarferol iawn – mae'n ymwneud â'r ffordd y caiff tai eu hadeiladu ac os nad ydych chi'n gwybod digon am hynny, byddwch yn ei chael hi'n anodd.”

Goruchwylydd Gorfodi Tai

Ffynonellau cymorth

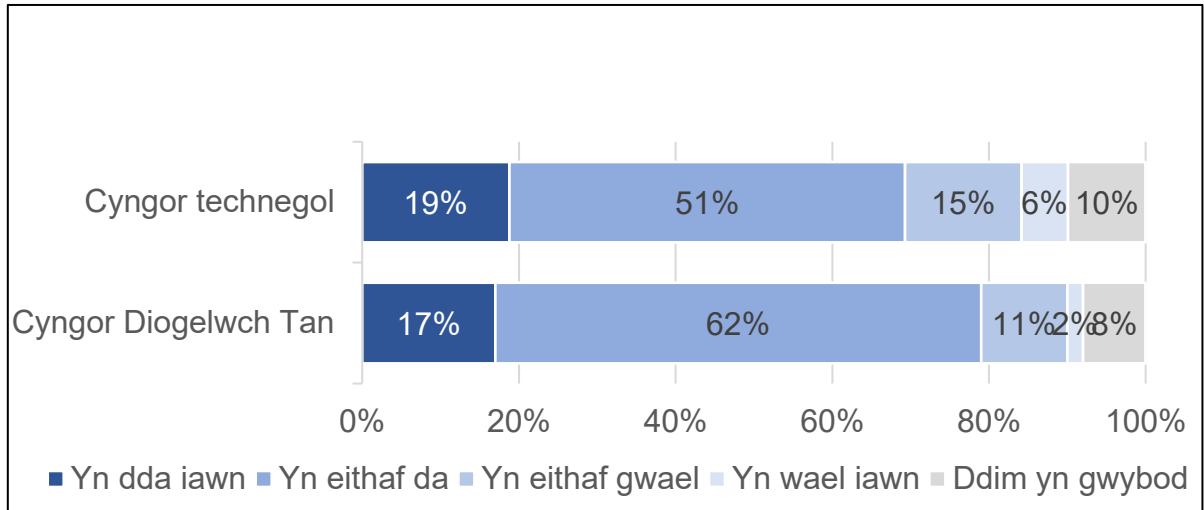
- 4.34 Roedd ychydig amrywiad o ran y graddau yr oedd y gweithlu yn teimlo bod y cyngor presennol sydd ar gael ar gyfer archwiliadau HHSRS yn bodloni eu hanghenion (gweler Ffigur 4.5). Mae'r cyngor technegol sydd ar gael yn bodloni anghenion swyddogion archwilio yn eithaf da (dywedodd 70% ei fod yn bodloni eu hanghenion yn dda iawn neu'n eithaf da), ac mae'r cyngor ynghylch diogelwch tân sydd ar gael yn bodloni eu hanghenion ychydig yn well (dywedodd 79%¹⁹ ei fod yn bodloni eu hanghenion yn dda iawn neu'n eithaf da).
- 4.35 Wedi dweud hynny, dim ond 19% nododd bod y cyngor technegol sydd ar gael yn bodloni eu hanghenion yn dda iawn (17% ar gyfer cyngor ynghylch diogelwch tân), gan awgrymu bod ychydig le i wella.

Roedd y safbwyntiau ynghylch y cyngor cyfreithiol sydd ar gael yn llawer llai cadarnhaol, gyda dim ond hanner y gweithlu diogelwch adeiladau yn cytuno bod y cyngor cyfreithiol sydd ar gael iddynt ar gyfer cyfnodau gorfodi yn bodloni eu hanghenion²⁰. Roedd cyfweiliadau gyda'r gweithlu diogelwch adeiladau yn awgrymu bod hyfforddiant cyfreithiol yn rhywbeth a fyddai'n cynnig cymorth arbennig i wella sgiliau sy'n ddiffygiol yn y tîm ehangach. Mae hyn yn cyd-fynd â gwaith sylfaenol Swyddogion Iechyd yr Amgylchedd, sy'n gorfodi HHSRS trwy'r Ddeddf Tai. Soniodd un rheolwr bod yr hyfforddiant sydd ar gael yn tueddu i ganolbwyntio ar ddeddfwriaeth Lloegr, nad yw wastad yn berthnasol yng Nghymru.

¹⁹ Sylfaen: Yr holl rai sy'n archwilio yn uniongyrchol wrth gynnal archwiliadau HHSRS (53)

²⁰ Sylfaen: Yr holl rai sy'n gweithio ar weithgareddau sy'n ymwneud â Diogelwch Adeiladau ac sy'n ymwneud â chamau gorfodi(52)

Ffigur 4.5: Y graddau y mae'r cyngor presennol yn bodloni anghenion mewn perthynas â HHSRS



Sylfaen: Pawb sy'n cynnal archwiliadau HHSRS (53)

- 4.36 Er mwyn deall ymateb tebygol awdurdodau lleol i ddeddfwriaeth newydd sy'n canolbwyntio ar adeiladau uchel iawn, gofynnwyd iddynt sut y byddent yn dod yn ymwybodol o'r wybodaeth dechnegol ychwanegol sy'n ofynnol er mwyn archwilio neu gymryd camau gorfodi ar ragor o adeiladau 11 metr neu'n uwch o ran eu uchder, pe bai'r angen yn codi.
- 4.37 Mae canfyddiadau yn awgrymu y byddai awdurdodau lleol yn estyn allan i sawl ffynhonnell am wybodaeth a chymorth gan gynnwys y gwasanaethau Tân ac Achub (86%), arbenigwyr mewnol (71%) neu arbenigwyr allanol (71%)²¹. Byddent yn ystyried hyfforddi staff hefyd er mwyn gwella eu gwybodaeth (71%).

Cymwysterau a Hyfforddiant

Cymwysterau

- 4.38 Roedd gan aelodau'r gweithlu a gyfwelwyd amrediad o gymwysterau. Yn fwyaf cyffredin, roedd gan Swyddogion Iechyd yr Amgylchedd radd Baglor mewn Iechyd yr Amgylchedd – gallai hon fod yn Faglor Technoleg (BTech) neu'n Faglor Gwyddoniaeth (BSc). Weithiau, dilynwyd hyn gan radd Ôl-raddedig yn yr un ddisgyblaeth. Roedd sawl un a gyfwelwyd wedi dilyn cymhwyster adeiladu ychwanegol (Tystysgrif Genedlaethol Gyffredin [ONC] neu Dystysgrif Genedlaethol Uwch [HNC]). Ychwanegodd rhai cyfweleion eu bod yn meddu ar gymhwyster Iechyd a Diogelwch neu gymhwyster Diogelwch Tân. Roedd gan un cyfwelai gymhwyster Syrfêwr Adeiladu, ond ni nododd pa fath. Roedd cyfweleion eraill wedi

²¹ Sylfaen: Pawb y mae angen sgiliau gwahanol arnynt ar gyfer adeiladau 11m+ (14)

dilyn Prentisiaeth mewn saerniaeth yn flaenorol, ond roedd wedyn wedi dilyn cymwysterau adeiladu HNC ac ONC cyn symud ymlaen i'w rôl bresennol.

Hyfforddiant

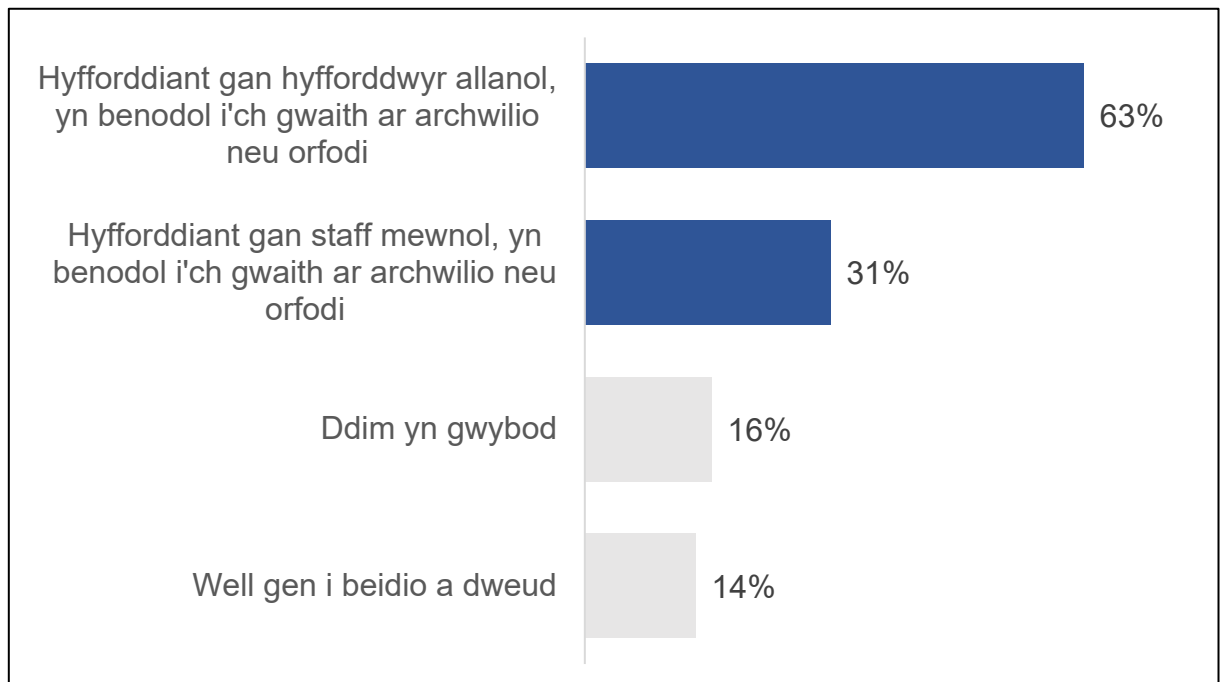
- 4.39 Mae Ffigur 4.6 yn dangos y mathau o hyfforddiant a fynychwyd gan y gweithlu diogelwch adeiladau yng Nghymru dros y flwyddyn ddiwethaf (Mawrth 2022 i Mawrth 2023). Roedd ychydig yn llai na dau o bob tri o'r gweithlu wedi mynychu hyfforddiant a ddarparwyd gan hyfforddwyr allanol a oedd yn benodol i'w gwaith ym maes archwilio a gorfodi, ac roedd tua un o bob tri wedi mynychu hyfforddiant a ddarparwyd yn fewnol gan staff.
- 4.40 Roedd hyfforddiant allanol yn tueddu i gael ei hwyluso gan awdurdodau lleol gan bod y rhan fwyaf o staff yn cael amser i ffwrdd o'u gwaith arferol, gyda thâl, i fynychu'r hyfforddiant hwn (93%). Roedd cyfran fawr o'r rhai a oedd wedi mynychu hyfforddiant allanol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf wedi mynychu sesiwn a ariannwyd gan gyflogwyr, neu a ariannwyd yn rhannol ganddynt (78%)²². Roedd mwy nag un o bob tri o'r rhai a oedd wedi mynychu hyfforddiant allanol wedi mynychu sesiwn a ddarparwyd am ddim (e.e., a ariannwyd gan gorff proffesiynol neu lywodraeth ganolog) (35%).
- 4.41 Mae'r canfyddiadau ansoddol yn cadarnhau bod staff yn ymgymryd â chymysgedd o hyfforddiant mewnol ac allanol, ac maent yn cadarnhau bod gan awdurdodau lleol gyllideb benodedig ar gyfer hyfforddiant allanol. Anogir rhannu gwybodaeth yn arbennig mewn rhai awdurdodau lleol.

“Mae gennym fanc o ‘gwestiynau i'r llawr’ sydd wedi cael eu gofyn a'u hateb gydag amser fel bod banc o ymatebion a chymorth. Cymysgedd o gyfleoedd ffurfiol ac anffurfiol i rannu gwybodaeth a phrofiadau.”

Goruchwylydd Gorfodi Tai

²² Sylfaen: Yr holl rai a oedd yn mynychu sesiynau hyfforddiant a ddarparwyd gan hyfforddwyr allanol (40)

Ffigur 4.6: Arolwg y Gweithlu – Mathau o hyfforddiant a fynychwyd gan y gweithlu dros y 12 mis diwethaf



Sylfaen: Pawb ac eithrio cynghorwyr annhechnegol (64)

4.42 Roedd tua hanner y gweithlu a oedd wedi mynychu hyfforddiant a ariannwyd gan eu cyflogwr neu hyfforddiant a ddarparwyd yn fewnol wedi gwneud hynny oherwydd ei fod yn ofyniad gorfodol ar gyfer eu rôl bresennol (53%), ac roedd cyfran debyg wedi gwneud hynny (hefyd) gan ei bod yn hanfodol neu'n bwysig ar gyfer gwaith eu tîm (55%)²³. Mae hyn yn adlewyrchu'r ffaith nad yw rheoliadau yn mynnu bod gofyn i'r holl rai dan sylw ymgymryd â DPP; yn wahanol i Swyddogion Iechyd yr Amgylchedd, nid yw Swyddogion Tai fel arfer. Yn wir, mae'r canfyddiadau ansoddol yn cefnogi'r syniad bod unigolion sy'n cyflawni rôl archwilio yn mynychu cymysgedd o gyrsiau hyfforddiant gorfodol a dewisol.

“O ran cadw fy statws siartredig ar gyfer gwahanol sefydliadau megis Sefydliad Siartredig Iechyd yr Amgylchedd a'r Sefydliad Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol, rhaid i mi fodloni meini prawf DPP penodol, gan ymgymryd ag isafswm o oddeutu 30 awr o DPP y flwyddyn”.

Swyddog Iechyd yr Amgylchedd

²³ Sylfaen: Pawb a oedd yn mynychu sesiynau hyfforddiant allanol a ariannwyd gan y cyflogwr neu hyfforddiant a ddarparwyd gan staff mewnol (40)

4.43 Adroddodd y gweithlu ei fod wedi treulio 23 awr ar gyfartaledd ar hyfforddiant allanol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf (os oedd hwnnw yn orfodol neu os oedd ar gyfer dyrchafiad neu ddatblygiad gyrfa a gynlluniwyd).

Bodlonwydd y gweithlu gyda'r cyfleoedd hyfforddiant sydd ar gael

4.44 Yn gyffredinol, roedd y gweithlu yn teimlo bod lle i wella ym maes hyfforddiant a datblygu. Dim ond tri o blith y saith unigolyn a gyfwelwyd adroddodd eu bod yn fodlon â'r cyfleoedd hyfforddiant a datblygu sydd ar gael iddynt yn eu rôl²⁴. Daeth cael yr amser i fynychu hyfforddiant i'r amlwg fel ffactor, gydag un o bob tri o'r rhai a holwyd yn teimlo nad oes ganddynt ddigon o amser yn y gwaith i gael yr holl hyfforddiant y mae ei angen arnynt ar gyfer eu rôl²⁵.

4.45 Roedd un cyfwelai yn teimlo nad oes digon o hyfforddiant mewnol ar gael, ac roeddent yn dadlau bod angen i'w hawdurdod lleol ddatblygu ei raglenni hyfforddiant ei hun. Roedd un arall yn ei chael hi'n anodd sicrhau mynediad i hyfforddiant penodol trwy eu hawdurdod lleol, yn rhannol oherwydd diffyg cyllid ac yn rhannol oherwydd y ffaith nad oes nifer fawr o hyfforddwyr ar gael yng Nghymru.

4.46 Ymhlith y 15 unigolyn sy'n debygol o adael eu swydd o'u gwirfodd dros y 12 mis nesaf, dywedodd tri unigolyn bod cael hyfforddiant a datblygiad gwell yn un o'r rhesymau²⁶, ond yn fwy cyffredinol, mae'r canfyddiadau ansoddol yn awgrymu bod yr hyfforddiant sydd ar gael i staff, yn enwedig yr hyfforddiant allanol, o ansawdd uchel.

“Yn gyffredinol, mae safonau hyfforddiant wedi bod yn uwch ar draws fy ngyrfa – rydw i wedi cael llawer o brofiad a hyfforddiant dros y blynyddoedd ac mae hyn wedi arwain at lefel gymhwysedd uchel.”

Swyddog Iechyd yr Amgylchedd

4.47 Gwelwyd rhywfaint o amrywiad ar draws awdurdodau lleol ynghylch sut y mae staff yn manteisio ar hyfforddiant. Disgrifiodd un cyfwelai (Swyddog Tai) broses safonol lle y caiff hyfforddiant ei nodi a'i neilltuo yn eu hawdurdod lleol. Mae tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol yn gyfrifol am oruchwylio a nodi gofynion hyfforddi staff.

²⁴ Roedd 43% naill ai'n fodlon lawn neu'n Eithaf bodlon. O arolwg y Gweithlu: C7 Pa mor fodlon neu anfodlon ydych chi gyda'r cyfleoedd hyfforddiant a datblygu sydd ar gael i chi yn eich rôl? Sylfaen: Pawb (72)

²⁵ Arolwg y Gweithlu: D1-4 I ba raddau yr ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno â'r datganiadau canlynol? Yn y gwaith, mae gennyf yr amser angenrheidiol i gael yr holl hyfforddiant y mae ei angen arnaf ar gyfer fy rôl. Sylfaen: Pawb (72)

²⁶ Arolwg y Gweithlu: D6 Pe baech yn gadael, beth fyddai'r prif resymau dros hynny? Sylfaen: Pawb sy'n debygol o adael eu swydd o'u gwirfodd dros y 12 mis nesaf (15)

Defnyddiodd y tîm fatrics o gyfleoedd hyfforddiant wedi'u mapio yn erbyn gofynion sgiliau mewn swydd, gan sicrhau bod y rhai y mae angen cymwysterau priodol arnynt yn gallu eu canlyn.

- 4.48 Mewn awdurdod lleol arall, roedd y staff yn cyflawni rôl fwy gweithredol wrth ofyn am hyfforddiant gan eu rheolwr.

“Os byddant, trwy eu sianelau iechyd yr amgylchedd, yn dod ar draws rhywbeth y mae ganddynt ddi-ddordeb yn ei wneud, byddant yn holi eu rheolwr. Bydd eu rheolwr yn dweud ie neu na, ac mae'n tueddu i symud yn ei flaen o'r fan honno.”

Arweinydd Tîm

- 4.49 Wedi dweud hynny, roedd hyfforddiant sy'n ofynnol er mwyn i staff allu cynnal eu cymhwyster wastad yn cael ei alluogi gan awdurdodau lleol yn ôl swyddogion a rheolwyr neu arweinwyr tîm. Roedd yn ymddangos bod awdurdodau lleol yn cynnig hyfforddiant diweddarau mewnol hefyd.

“[...] os oes angen yr hyfforddiant, os yw'n ofyniad, byddant yn dod o hyd i'r amser i'w wneud... Mae'n ofynnol iddynt gynnal eu cymhwyster... Ac wrth gwrs, rhaid iddynt sicrhau eu bod yn ymwybodol o ddatblygiadau newydd.”

Arweinydd Tîm

Awgrymiadau am welliannau

- 4.50 Yn gyntaf, soniwyd am gost hyfforddiant sawl gwaith fel rhwystr ar gyfer DPP; awgrymwyd nad yw staff wastad yn gallu cael yr hyfforddiant y maent yn dymuno'i gael am y rheswm hwn.

“Mae'r awdurdod yn darparu rhywfaint o hyfforddiant DPP, ond nid oes cyllideb fawr ar gael i ariannu hynny. Felly mae'n anodd cael unrhyw hyfforddiant penodol trwy'r awdurdod .”

Swyddog Iechyd yr Amgylchedd

- 4.51 Yn gyffredinol, roedd staff yn ei chael hi'n anos manteisio ar hyfforddiant nad yw'n gysylltiedig â'u rôl yn benodol neu nad yw'n ofyniad er mwyn iddynt gynnal eu cymhwyster. Roedd un cyfwelai (EHO) yn teimlo'n rhwystredig na fyddai eu hawdurdod lleol yn talu am unrhyw hyfforddiant iddynt arbenigo yn fwy ym maes tai ac adeiladau. Y rheswm a roddwyd oedd bod gan yr unigolyn yr hyn y mae ei angen arnynt i gyflawni eu rôl yn barod, felly ni fyddai'n fuddsoddiad da ar gyfer yr awdurdod lleol.

- 4.52 Nododd cyfwelai arall bod eu hawdurdod lleol yn hwyluso hyfforddiant ar yr amod ei fod yn berthnasol i'w rôl. Roedd un cyfwelai yn ei chael hi'n anodd manteisio ar hyfforddiant mwy 'arbenigol' gan ei fod yn cael ei gynnig gan nifer fach o ddarparwyr hyfforddiant.
- 4.53 Roedd y bodlonrwydd gyda'r hyfforddiant yn amrywio ar draws rolau hefyd. Canfu Swyddog Cymorth Tai nad oedd unrhyw hyfforddiant strwythuredig ar gyfer eu rôl, na dim cynllun datblygu neu lwybr dilyniant clir. Mewn cyferbyniad, roedd EHOs yn fwy bodlon gyda'r cyfleoedd hyfforddiant a'r DPP sydd ar gael iddynt.
- 4.54 Un maes i'w wella y soniwyd amdano gan gyfweleion oedd hyfforddiant sy'n ymwneud â rheoliadau newydd, a fyddai ar gael yn gyson i staff 'mewn byd delfrydol'. Barnwyd bod dal i fyny gyda deddfwriaeth newydd yn rhywbeth y byddai modd i unigolion ei integreiddio yn eu datblygiad proffesiynol.

“Mae rhan fwyaf fy natblygiad proffesiynol yn ymwneud â'r ffordd yr wyf yn sicrhau fy mod yn ymwybodol o'r newidiadau presennol a diweddaraf mewn deddfwriaeth ac wrth gwrs, gorfodi'r deddfwriaeth honno trwy fy rôl bresennol.”

Swyddog Iechyd yr Amgylchedd

- 4.55 Anaml y cyfeiriwyd at awdurdodau lleol fel hwyluswyr uniongyrchol ar gyfer hyfforddiant sy'n ymwneud â deddfwriaeth newydd. Fodd bynnag, mae'n werth nodi bod un cyfwelai mewn swydd reoli wedi nodi bod ychydig hyfforddiant wedi cael ei drefnu er mwyn ymateb i newid yn Ndedf Rhentu Cartrefi (Cymru), gan awgrymu y gall hyn ddibynnu ar yr awdurdod lleol ac ar ba mor berthnasol yw'r deddfwriaeth i rolau staff.
- 4.56 Yn olaf, roedd un cyfwelai yn teimlo bod cyfleoedd i gael dysgu mwy anffurfiol o ystyried y ffaith eu bod yn gweithio mewn tîm cymharol fach.

Astudiaeth achos – ‘James’, Swyddog Trwyddedu HMO

Mae ‘James’ yn gweithio fel Swyddog Trwyddedu HMO yn Ne Cymru. Arferai weithio yn y sector tai cymdeithasol ond daeth yn Swyddog Trwyddedu fel y cam nesaf yn ei yrfa. Gan nad yw’n gymwys i gynnal archwiliadau HHSRS, gan nad yw’n EHO, mae rhan fwyaf ei rôl yn ymwneud â chydlyn camau gorfodi. Mae’n goruchwyllo tasgau gweinyddol y tîm hefyd. Pan newidiodd James ei yrfa, nid oedd gofyn iddo sicrhau unrhyw gymwysterau ychwanegol, a gwerthfawrogwyd ei brofiad ym maes tai cymdeithasol. Ers dod yn Swyddog Trwyddedu, mae wedi dilyn cyrsiau trydydd parti ychwanegol sydd wedi bod yn ddefnyddiol iawn. Ar y cyfan, mae’n gweld ei rôl yn un foddhaus oherwydd yr effaith gadarnhaol y mae gorfodi safonau ar landlordiaid yn ei chael ar y gymuned leol.

“Mae’n eithaf boddhaus. Mae cymaint o adeiladau gwag dadfeiliedig i’w hailddefnyddio eto. Yn ogystal, mae’n ymwneud â sicrhau bod cymunedau yn fwy bywiog, ac arddel safonau i landlordiaid.”

Nid yw’n mwynhau ochr weinyddol ei rôl, yn enwedig yr angen i ddelio â’r system hynafol a ddefnyddir i gofnodi a phrosesu archwiliadau a chamau gorfodi. Mae o’r farn nad oes gan y cyngor y mae’n gweithio iddo ddigon o gyllideb i ddiweddarau ei systemau.

Mae diffyg capasiti ar draws y tîm yn fater hefyd – yn arbennig, y diffyg EHOs cymwys. Ar hyn o bryd, mae angen tri EHO arall ac un swyddog technegol ar y tîm, a bydd sawl aelod o staff yn gadael cyn bo hir. I oresgyn hyn, mae’r Cyngor yn dibynnu ar weithwyr asiantaeth i gynnal archwiliadau, ac mae hyn yn ddud. Mae’r diffyg cyllideb hefyd yn golygu bod ei gyflogwr yn gyndyn i dalu i aelodau o staff sicrhau cymwysterau EHO, gan greu cylch negyddol o ddibynnu ar staff asiantaeth drud heb fod yn gallu recriwtio aelodau ychwanegol i’r tîm. Mae diffyg capasiti y tîm yn cael effaith uniongyrchol ar y ffordd y cyflawnir cyfnodau archwilio a gorfodi. Mae’n credu bod dull gweithredu hollol adweithiol yn cael ei gymryd gydag archwiliadau, oherwydd y diffyg EHOs cymwys yn y tîm. Caiff y Cyngor ei hysbysu o’r ffaith bod angen cynnal archwiliad pan fydd tenant yn mynegi pryder, a bydd aelodau o staff EHO asiantaeth yn ymateb. Os bydd yr adeilad yn fwy cymhleth, neu os bydd yr archwiliad yn ymwneud â diogelwch strwythurol, byddant yn cydweithio gyda’r Gwasanaethau Tân ac Achub.

Mae’n teimlo mai’r unig adeg y bydd ei dîm yn cymryd camau gorfodi yw os bydd yr achos yn un clir a bod gan y Cyngor siawns gref iawn o ennill os bydd gofyn cymryd camau cyfreithiol. Fodd bynnag, bydd ei dîm yn rhoi rhybudd anffurfiol i landlordiaid hefyd i’w hysbysu bod angen trwyddedu eu heiddo.

Ffyrdd o weithio, sgiliau a hyfforddiant: prif ganfyddiadau

4.57 Roedd prif ganfyddiadau'r dadansoddiad hwn fel a ganlyn:

Sut y mae archwilio a gorfodi yn gweithio ar hyn o bryd

- Mae'r amrywiad rhwng awdurdodau lleol o ran y prosesau archwilio a gorfodi yn awgrymu bod awdurdodau lleol wedi addasu i wahanol amgylchiadau, boed hynny yn wahanol lefelau o ran capasiti, gwahanol lefelau o ran profiad a gwybodaeth yn y tîm, gwahaniaethau rhwng arddull rheoli a throsolwg neu amgylchiadau sy'n benodol i bob awdurdod lleol.
- Defnyddir cyfnodau gorfodi anffurfiol yn eang mewn gwirionedd. Mae cyfnodau o'r fath yn cynnwys rhoi adroddiad i landlordiaid sy'n amlinellu'r problemau a nodwyd a gosod terfyn amser er mwyn iddynt roi sylw i'r rhain, pan allai cyfnodau gorfodi ffurfiol ddilyn. Ceir dadl am y cydbwysedd gorau rhwng dulliau ffurfiol ac anffurfiol.

Sgiliau a ffynonellau cymorth

- Dywedodd tua dau o bob tri o'r gweithlu ac awdurdodau lleol eu bod yn hyderus bod eu timau yn meddu ar y sgiliau y mae gofyn iddynt eu cael. Mae hyn yn awgrymu bod lefel y profiad a'r hyfforddiant mewn timau presennol yn ddigonol ar y cyfan. Fodd bynnag, gallai effaith bosibl unigolion profiadol yn gadael y gweithlu, heb iddynt gael eu disodli gan unigolion sy'n meddu ar brofiad tebyg, fod yn arwyddocaol.
- Roedd tybiaeth bod ymgeiswyr a recriwtiaid a oedd wedi sicrhau cymwysterau mewn lechyd yr Amgylchedd heb fod yn meddu ar brofiad ymarferol a sgiliau ym maes tai ac adeiladu. Felly er bod ganddynt sylfaen dda yn y ddeddfwriaeth o'u cymwysterau academaidd, roedd rhai yn teimlo eu bod yn ei chael hi'n anodd gydag agweddau ymarferol ar archwilio a gorfodi nad ydynt yn cael eu cynnwys yn eu hastudiaethau. Felly, mae angen amser arnynt i gael hyfforddiant a meithrin y profiad angenrheidiol, yn hytrach na gallu cyflawni popeth a ddisgwylir ohonynt yn syth.
- Roedd staff yn teimlo bod y cyngor technegol a chyfreithiol sydd ar gael iddynt braidd yn annigonol, ac y gallai unigolion sy'n gweithio ar dasgau sy'n ymwneud â diogelwch adeiladau gael budd o gael hyfforddiant cyfreithiol.

Hyfforddiant

- Yn aml, darparir yr hyfforddiant sydd ar gael i'r gweithlu gan ddarparwyr hyfforddiant allanol a barnir ei fod o ansawdd da. Fodd bynnag, roedd cyfranogwyr yn teimlo y gallai hyfforddiant fod yn fwy hygyrch i unigolion sy'n

gweithio ym maes diogelwch adeiladau, y byddai modd clustnodi amser ar gyfer hyfforddiant staff mewn ffordd fwy effeithiol, ac y byddai modd hyrwyddo cyfleoedd i fynychu hyfforddiant mwy 'arbenigol'.

5. Canfyddiadau: Recriwtio a chadw

- 5.1 Mae'r bennod hon yn ystyried gofynion recriwtio awdurdodau lleol a'u dulliau gweithredu tuag at recriwtio a chadw, yn ogystal ag archwilio profiadau a safbwyntiau'r gweithlu.

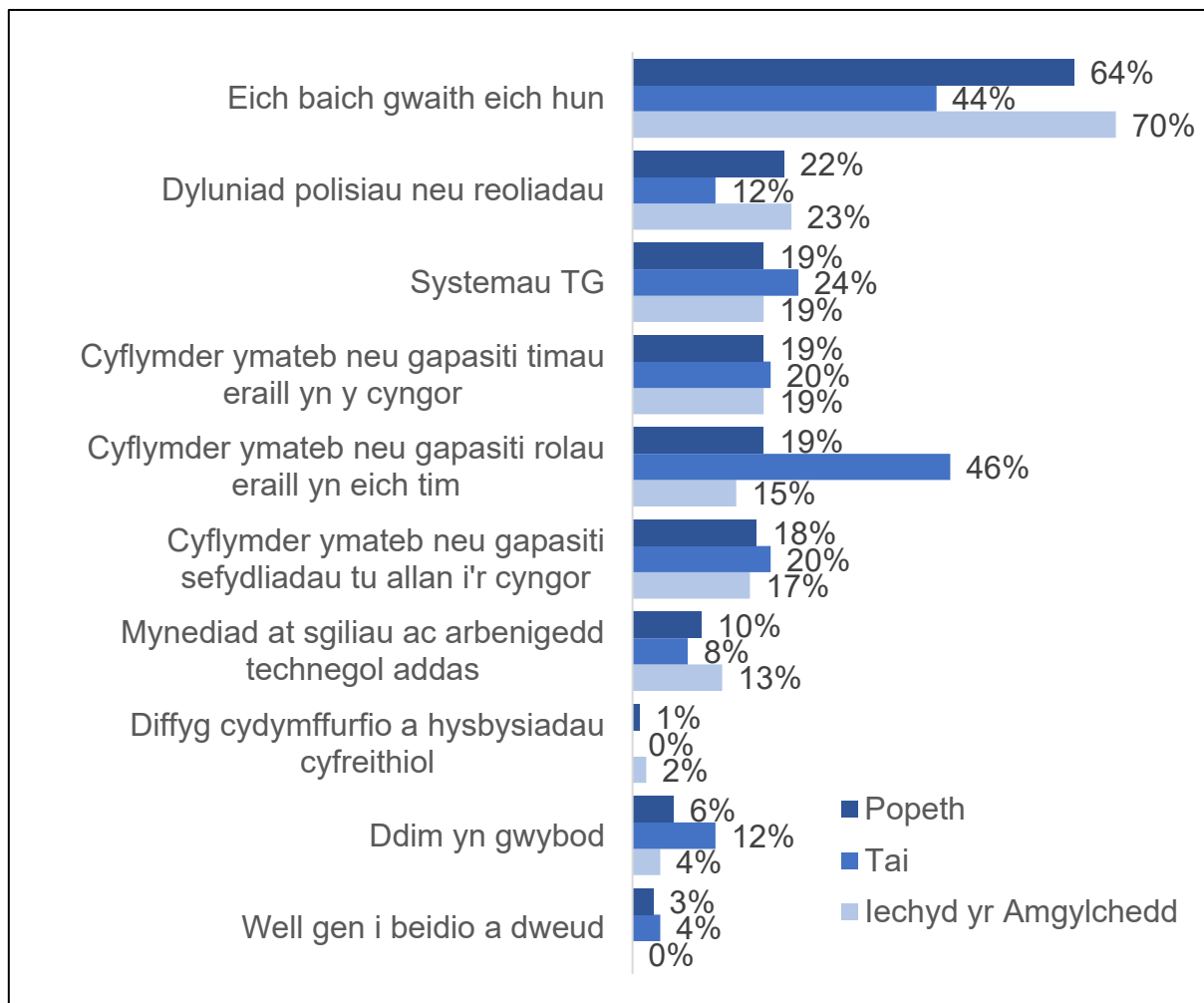
Pwysau llwyth gwaith

- 5.2 Mae arolwg y gweithlu yn dynodi bod pwysau llwyth gwaith ar unigolion ac ar dimau wedi effeithio ar eu gallu i gyflawni'r gwaith y mae gofyn iddynt ei gyflawni: mae hon yn broblem arbennig mewn adrannau lechyd yr Amgylchedd.

Pwysau llwyth gwaith ar unigolion

- 5.3 Pan holwyd beth yw'r rhwystrau sy'n eu hatal rhag cyflawni eu gwaith sy'n ymwneud â diogelwch adeiladau, dywedodd dau o bob tri o'r ymatebwyr (64%) i arolwg y gweithlu bod 'eu llwyth gwaith eu hunain' yn rhwystr. Hwn oedd yr ymateb mwyaf cyffredin o bell ffordd. Mewn cymhariaeth, roedd y rhwystrau mwyaf cyffredin nesaf wedi cael eu profi gan tua un o bob pump o'r ymatebwyr (fel y dangosir yn Ffigur 5.1).
- 5.4 Roedd pwysau llwyth gwaith yn fwy cyffredin i unigolion sy'n gweithio mewn adrannau lechyd yr Amgylchedd, wrth i 70% ddweud bod eu llwyth gwaith yn rhwystr, o'i gymharu â 44% sy'n gweithio mewn adrannau Tai (a ddangosir yn Ffigur 5.1 hefyd).
- 5.5 Yr ail rhwystr mwyaf cyffredin oedd 'cynllun polisïau neu reoliadau', y dywedodd 22% o'r ymatebwyr ei fod yn rhwystr. Ar sail y cyfweiliadau ansoddol gyda'r gweithlu, mae'n fwyaf tebygol bod hyn yn gysylltiedig â'r HHSRS, sy'n cynnwys 29 categori o beryglon i'w hasesu yn ystod archwiliad o adeilad preswyl. Fel y trafodwyd yn y bennod flaenorol, mae rhai o'r farn bod hwn yn feichus, a gofynnwyd cwestiynau ynghylch a oedd yn addas i'r diben o hyd o ystyried y ffaith ei fod wedi bod yn ei le am bron i 20 mlynedd a bod adeiladu adeiladau wedi datblygu yn ystod y cyfnod hwnnw. Yn ogystal, mae'r cymwysterau sy'n ofynnol er mwyn cynnal yr archwiliadau yn golygu na ellir rhannu'r cyfrifoldeb hwn ar draws y tîm ehangach.

Ffigur 5.1: Arolwg y gweithlu – Rhwystrau wrth geisio cyflawni gwaith sy'n ymwneud â diogelwch adeiladau



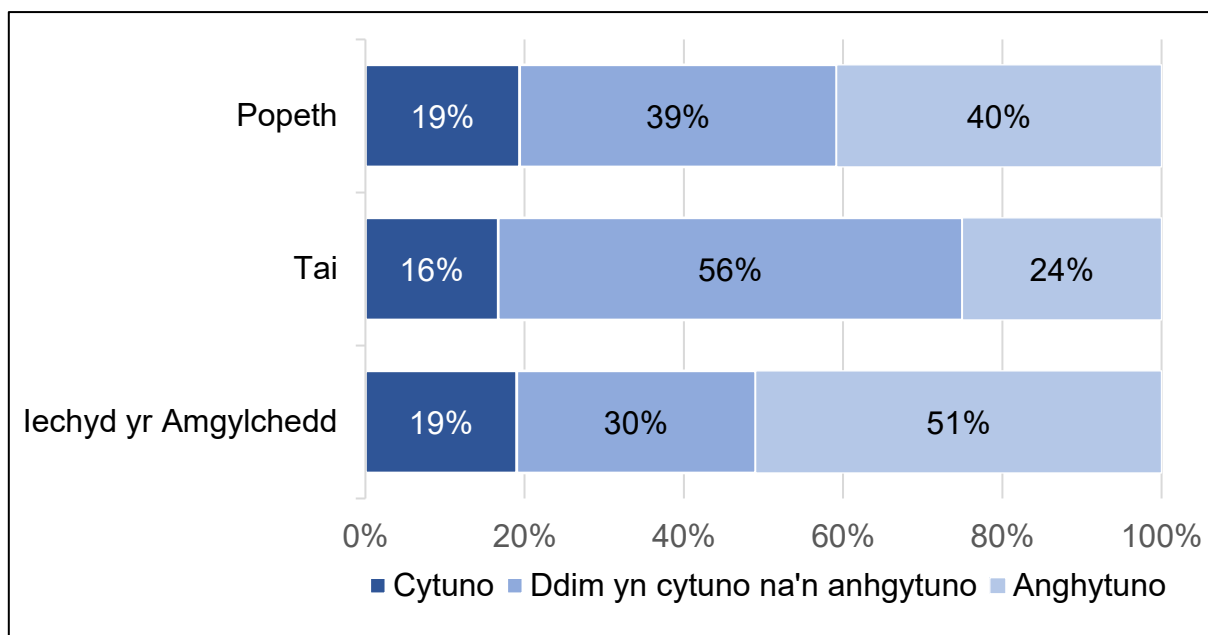
Sylfaen: Pawb (72), sy'n gweithio mewn Adrannau Tai (25), sy'n gweithio mewn Adrannau Iechyd yr Amgylchedd (47)

Pwysau llwyth gwaith ar dimau

- 5.6 Fel y dangosir yn Ffigur 5.2, roedd y gweithlu ddwywaith mor debygol o ddweud nad oedd gan eu tîm yr amser i fodloni'r galw am eu gwasanaeth nag i ddweud bod ganddynt yr amser. Gan ymateb i'r datganiad "mae gan y tîm ehangach yr wyf yn gweithio ynddo yr amser i fodloni'r galw am ein gwasanaeth", roedd 40% o'r ymatebwyr yn anghytuno, o'i gymharu ag 19% a oedd yn cytuno.
- 5.7 Ymhlith y rhai a ddywedodd nad oes gan eu tîm yr amser angenrheidiol i fodloni'r galw am eu gwasanaethau, dywedodd 28% bod yr 'amserlen ar gyfer yr holl dasgau' yn cael ei heffeithio; ac yn fwy penodol, dywedodd 28% bod 'cynnig cymorth gweinyddol ar gyfer archwilio a gorfodi' a 24% bod 'ymateb i gwynion' yn cael ei effeithio.

5.8 Fel y gwelir gyda llwyth gwaith unigol, roedd pwysau llwyth gwaith yn fwy amlwg mewn adrannau lechyd yr Amgylchedd. Roedd tua hanner (51%) y rhai a oedd yn gweithio mewn adrannau lechyd yr Amgylchedd yn anghytuno â'r datganiad "mae gan y tîm ehangach yr wyf yn gweithio ynddo yr amser i fodloni'r galw am ein gwasanaethau" o'i gymharu â 24% sy'n gweithio mewn adrannau Tai (a ddangosir yn Ffigur 5.2 hefyd).

Ffigur 5.2: Arolwg y gweithlu – Cytundeb gyda'r datganiad: Mae gan y tîm ehangach yr wyf yn gweithio ynddo yr amser i fodloni'r galw am ein gwasanaethau



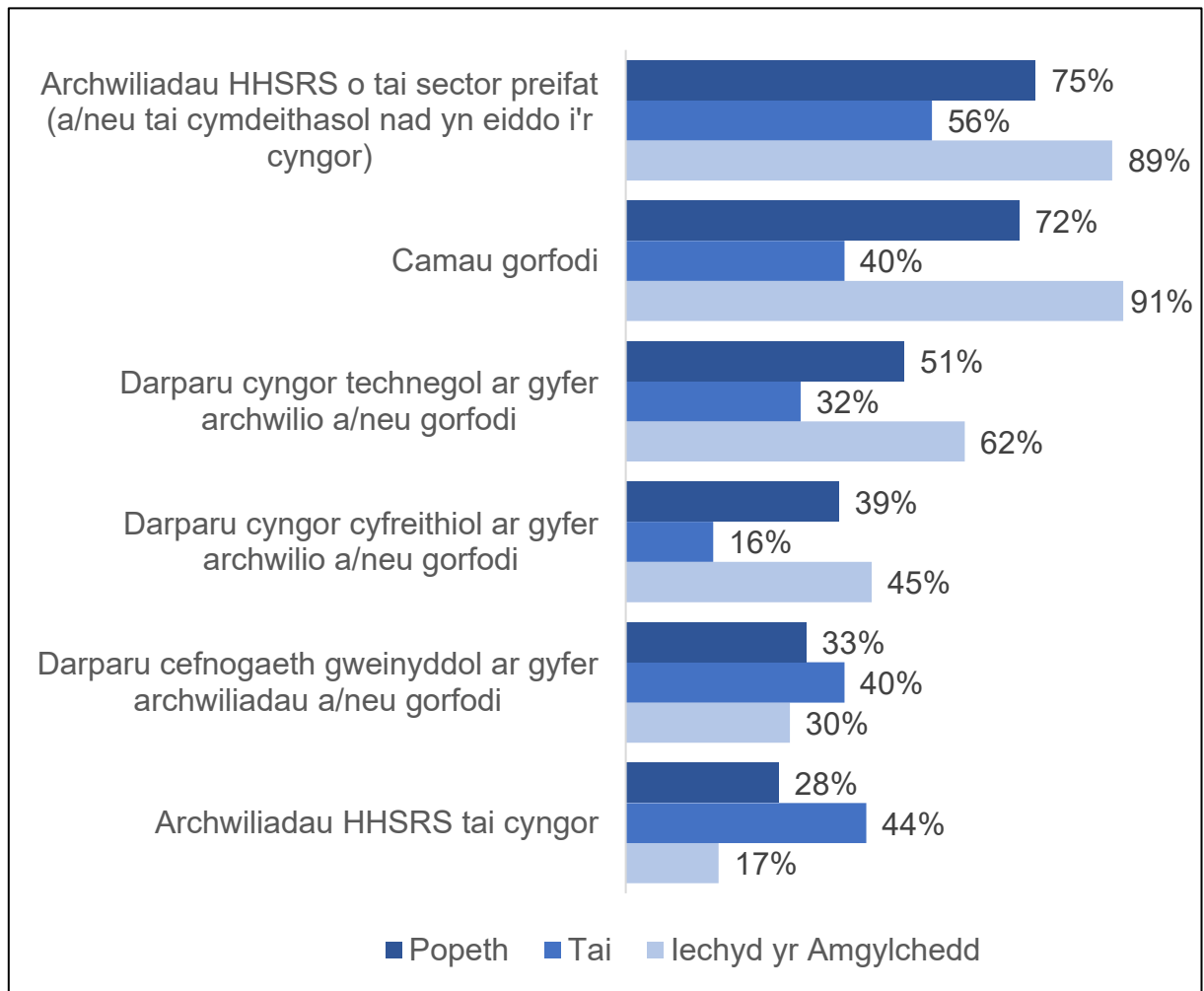
Sylfaen: Pawb (72), sy'n gweithio mewn Adrannau Tai (25), sy'n gweithio mewn Adrannau lechyd yr Amgylchedd (47)

Pwysau llwyth gwaith mewn adrannau lechyd yr Amgylchedd

5.9 Fel y nodir uchod, roedd y rhai sy'n gweithio mewn adrannau lechyd yr Amgylchedd yn fwy tebygol o ddweud eu bod nhw a'u tîm yn wynebu pwysau llwyth gwaith. Efallai bod hyn o ganlyniad i'r ffaith bod ganddynt amrywiaeth ehangach o gyfrifoldebau yn eu rôl. Fel y dangosir yn Ffigur 5.3, holwyd yr ymatebwyr a oeddent yn gweithio ar chwech gwahanol weithgarwch sy'n ymwneud â diogelwch adeiladu fel rhan o'u swydd. Roedd y rhai sy'n gweithio mewn adrannau lechyd yr Amgylchedd yn fwy tebygol o fod yn ymwneud ag 'archwilio tai yn y sector preifat', 'camau gorfodi', 'cynnig cyngor cyfreithiol ar gyfer archwiliadau' a 'chynnig cyngor technegol ar gyfer archwiliadau' na'r rhai sy'n gweithio mewn adrannau Tai. Ar gyfartaledd, roedd y rhai sy'n gweithio mewn adrannau lechyd yr Amgylchedd yn

gweithio ar 3.3 o wahanol weithgareddau diogelwch adeiladau, o'i gymharu â 2.3 ar gyfartaledd ar gyfer y rhai sy'n gweithio mewn adrannau Tai.

Ffigur 5.3: Arolwg y gweithlu – Gweithgareddau sy'n ymwneud â Diogelwch Adeiladau y mae ymatebwyr yn gweithio arnynt



Sylfaen: Pawb (72), sy'n gweithio mewn Adrannau Tai (25), sy'n gweithio mewn Adrannau Iechyd yr Amgylchedd (47)

5.10 O'r cyfweiliadau ansoddol gydag aelodau'r gweithlu, mae'r ffaith y bydd gan Swyddogion Iechyd yr Amgylchedd a thimau gyfrifoldebau eraill nad ydynt yn ymwneud â diogelwch adeiladau, megis diogelwch bwyd, yn her ychwanegol, sy'n golygu bod blaenoriaethau yn cystadlu yn erbyn ei gilydd. Nodwyd hefyd bod prinder cenedlaethol Swyddogion Iechyd yr Amgylchedd, a allai fod yn cyfrannu at ddiffyg capasiti o fewn timau ac anawsterau wrth recriwtio. Caiff recriwtio a chadw eu harchwilio yn fanylach yn nes ymlaen yn y bennod hon.

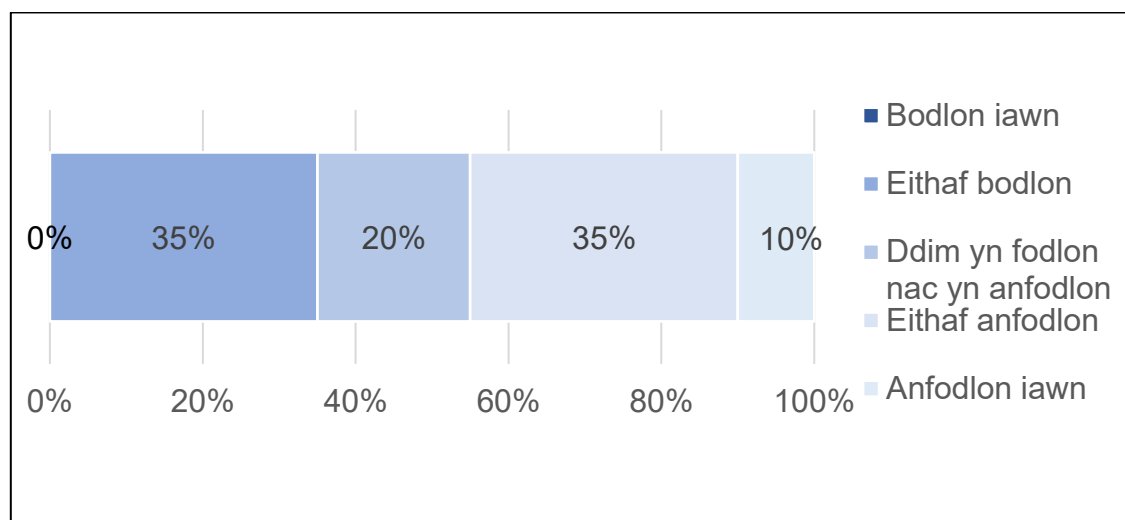
Anghenion o ran adnoddau a dulliau gweithredu

- 5.11 Mae'r rhan fwyaf o awdurdodau lleol yn adrodd nad ydynt yn fodlon â maint eu tîm sy'n gweithio ar archwilio adeiladau preswyl ac mae'n ymddangos bod diffyg penodol o ran aelodau profiadol mewn timau. Er gwaethaf hyn, maent yn fodlon ar y cyfan bod y rhai sy'n gweithio yn y timau yn meddu ar y sgiliau gofynnol i gyflawni eu rôl.

Anghenion o ran adnoddau a dulliau gweithredu er mwyn cynnal archwiliadau diogelwch

- 5.12 Adroddodd tua un o bob tri awdurdod lleol (35%) eu bod yn 'eithaf bodlon' bod eu tîm sy'n gweithio ar archwiliadau adeiladau preswyl yn ddigon mawr i ymateb mewn ffordd ddigonol i'r galw am eu gwasanaethau (ni adroddodd unrhyw awdurdod lleol eu bod yn 'fodlon iawn') (dangosir yn Ffigur 5.4). Ond dywedodd ychydig dan hanner (45%) eu bod yn anfodlon gyda maint eu tîm, gan gynnwys un o bob deg (10%) a ddywedodd eu bod yn 'anfodlon iawn'.

Ffigur 5.4: Arolwg ar gyfer awdurdodau lleol – Bodlonrwydd bod y tîm sy'n gweithio ar dasgau sy'n ymwneud ag archwiliadau diogelwch o adeiladau preswyl yn ddigon mawr i ymateb mewn ffordd ddigonol i'r galw am eu gwasanaethau?



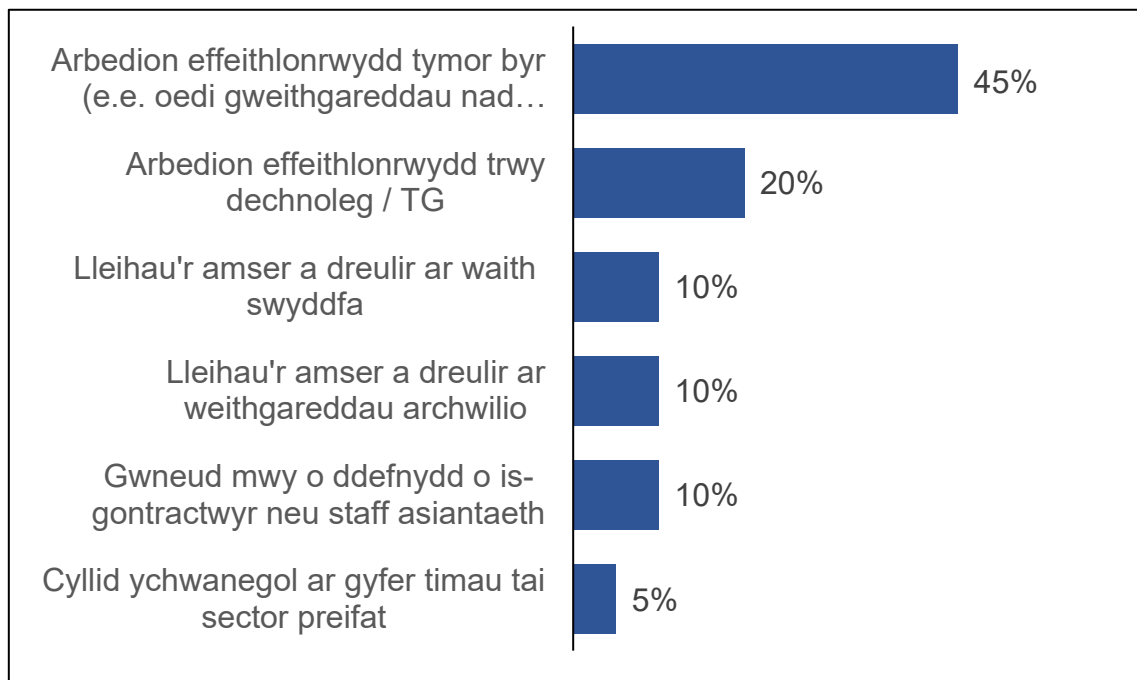
Sylfaen: Pawb (20)

- 5.13 Roedd awdurdodau lleol yn fwyaf tebygol o brofi diffyg yn nifer eu staff ar gyfer 'swyddogion gorfodi / archwilio profiadol' (adroddodd 40% o awdurdodau lleol am hyn) a staff sy'n meddu ar 'wybodaeth dechnegol benodol' (30%). Dim ond 2 o blith yr 20 awdurdod lleol (10%) ddywedodd nad oeddent yn cael unrhyw broblemau gyda diffyg staffio. Roedd y diffyg o ran swyddogion 'profiadol' yn gysylltiedig â'r

dybiaeth bod recriwtiaid newydd sy'n ymuno â'r gweithlu ar ôl cwblhau cymwysterau academaidd heb fod yn meddu ar y sgiliau ymarferol a'r profiad gofynnol (fel y soniwyd amdano mewn pennod flaenorol).

5.14 Roedd awdurdodau lleol yn delio â phroblemau gyda capasiti trwy gyfrwng dulliau gweithredu tymor byr. Pan holwyd sut y byddent yn llenwi'r bylchau o ran capasiti, yr ymateb mwyaf cyffredin gan awdurdodau lleol oedd y byddent yn ceisio 'arbedion effeithlonrwydd tymor byr' trwy ohirio gweithgareddau nad ydynt yn hanfodol (45%). Fel y dangosir yn Ffigur 5.5, roedd yr ymateb hwn er mwyn llenwi'r bylchau o ran capasiti fwy na dwy waith mor gyffredin ag unrhyw ymatebion eraill. Roedd allanoli'r gwaith yn ddull gweithredu a ddefnyddiwyd er mwyn delio â capasiti isel gan nifer fach o awdurdodau lleol, a dywedodd dau awdurdod lleol (10%) eu bod 'yn defnyddio is-gontractwyr neu asiantaethau' ac roedd un yn darparu 'cyllid ychwanegol ar gyfer timau tai y sector preifat' (5%).

Ffigur 5.5: Arolwg ar gyfer awdurdodau lleol: Mae'n debygol y defnyddir mesurau i lenwi'r bylchau o ran capasiti



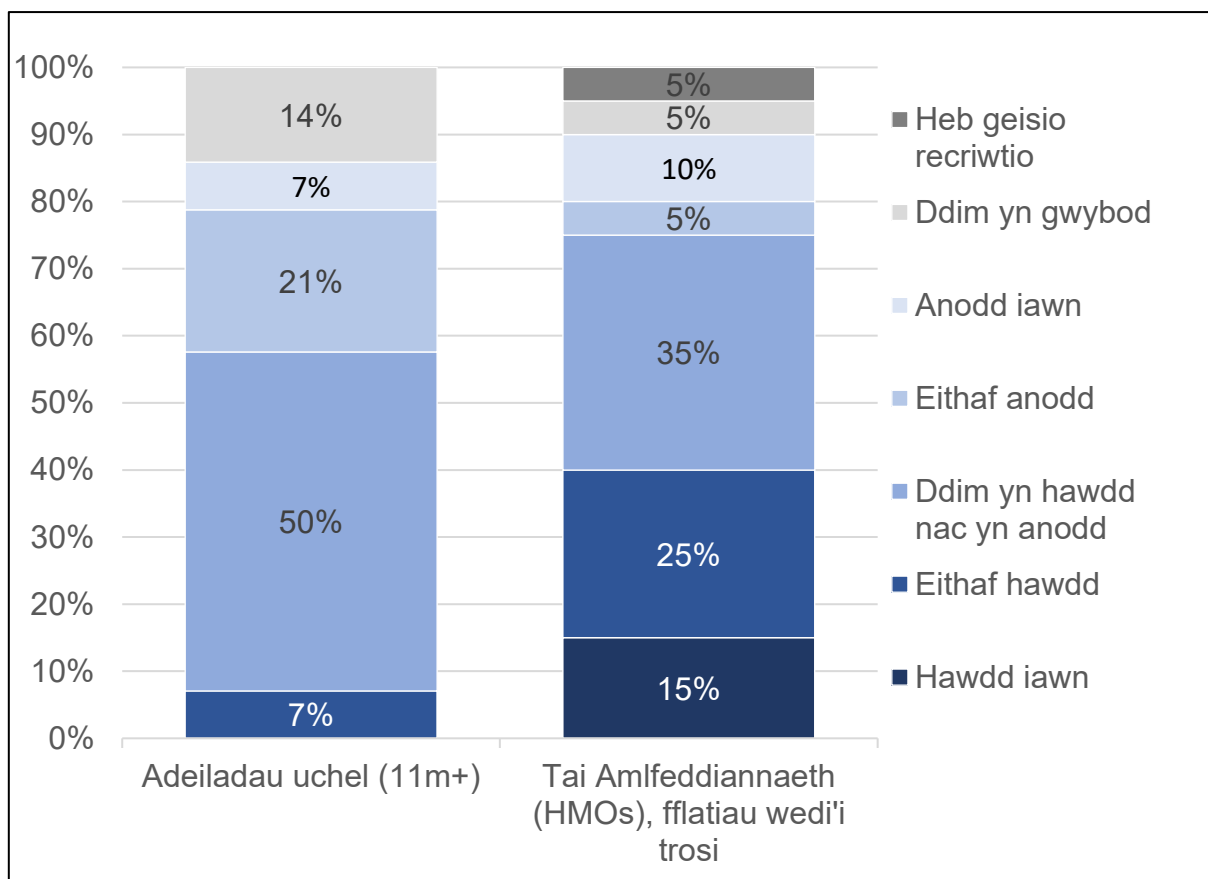
Sylfaen: Pawb (20)

Recriwtio sgiliau ar gyfer gwasanaethau diogelwch adeiladau

5.15 Fel y soniwyd yn y bennod flaenorol, dywedodd dau o bob tri awdurdod lleol (68%) eu bod yn fodlon â'r sgiliau yn eu tîm ac roedd un o bob pump (21%) yn anfodlon. Ymhlith y pedwar a ddywedodd eu bod yn anfodlon â'r sgiliau yn eu tîm, dywedodd tri ei bod yn anodd sicrhau sgiliau ar gyfer 'gweithio gydag adeiladau uchel iawn'.

5.16 Fel y dangosir yn Ffigur 5.7, dim ond un awdurdod lleol ymhlith y rhai a holodd a ddywedodd ei bod yn hawdd sicrhau'r sgiliau hyn sy'n ofynnol ar gyfer camau gorfodi ac archwilio ar gyfer adeiladau dros 11 metr o ran uchder, a dywedodd dros un o bob pedwar ei bod yn anodd (29%). Mae hyn yn cymharu â HMOs a fflatiau, lle y dywedodd 40% o'r rhai a holwyd ei bod yn hawdd manteisio ar y sgiliau a'r wybodaeth ofynnol, a dywedodd 15% ei bod yn anodd.

Ffigur 5.7: Arolwg ar gyfer awdurdodau lleol – Anhawster sicrhau sgiliau sy'n angenrheidiol ar gyfer camau gorfodi ac archwilio mewn adeiladau 11m+ ac ar gyfer Tai Amfeddiannaeth



Sylfaen: Adeiladau Uchel iawn: Awdurdodau lleol sydd ag adeiladau dros 11 metr o ran uchder (14), HMOs: Awdurdodau lleol sydd â HMOs (19)

Effaith diffyg capasiti

5.17 Roedd diffyg capasiti o fewn y tîm, ac felly, y diffyg amser i aelodau unigol y tîm, yn cael eu hystyried fel y rhwystrau mwyaf wrth gyflawni gwaith sy'n ymwneud â diogelwch adeiladau. Roedd y cynnydd yng nghyfanswm y gwaith a gafwyd dros y blynyddoedd diwethaf yn gwaethygu hyn. Effaith hyn oedd bod aelodau'r gweithlu yn teimlo fel pe na baent yn gallu delio â'r holl alwadau ar eu hamser.

“Nid ydym yn gallu delio â phopeth. Nid ydym yn gallu delio â'r holl gwynion yr ydym yn eu cael. Dyna'r pwysau ac nid oes gennym unrhyw reolaeth dros hynny. Cawsom nifer uwch o gwynion nag erioed o'r blaen dros y 12 mis diwethaf.”

Goruchwylydd Gorfodi Tai

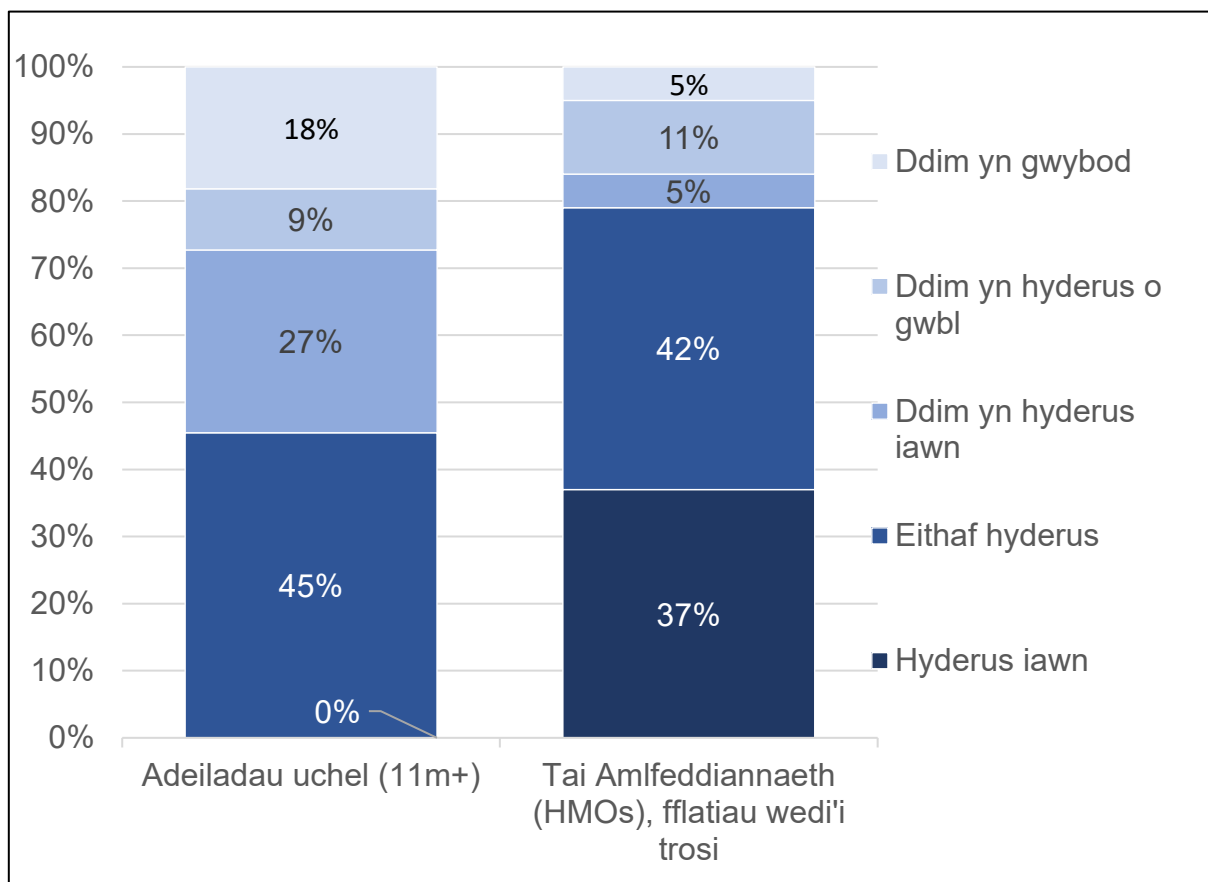
- 5.18 Roedd rhai yn teimlo bod capasiti yn cyfyngu ar allu eu tîm i weithredu mewn ffordd ragweithiol a'u bod yn cael eu gorfodi i fod yn adweithiol wrth fodloni galwadau eu gwasanaeth. Pe bai gan awdurdodau lleol y capasiti i weithredu mewn ffordd fwy ragweithiol, byddent yn gallu nodi problemau neu ddarpar broblemau pan na fu unrhyw gwynion, a'u datrys cyn iddynt fynd yn broblemau mwy ac a fyddai'n cymryd mwy o amser i ddelio â nhw.

“Rydym yn ymdopi o drwch blewyn, ond mae'r gwaith yn waith adweithiol ar y cyfan. Felly rydym yn fwy o dîm ymateb i gwynion yn hytrach na thîm sy'n mynd allan i chwilio am faterion y gallwn eu datrys.”

Swyddog Iechyd yr Amgylchedd Uwch

- 5.19 O ran y diffyg capasiti, gwelwyd pryder ymhlith awdurdodau lleol nad yw 'system' yn gallu delio â pheryglon diogelwch adeiladau, yn enwedig mewn adeiladau uchel. Fel y dangosir yn Ffigur 5.8, gan ymateb i'r cwestiwn 'pa mor hyderus ydych chi yng ngallu y system yn lleol i fynd i'r afael â pheryglon diogelwch adeiladau mewn adeiladau preswyl', dywedodd llai na hanner y rhai a oedd yn ymateb mewn perthynas ag adeiladau rhwng 11 metr a 18 metr eu bod yn hyderus (45%). Roedd lefel yr hyder yn uwch mewn perthynas â HMOs, lle y dywedodd pedwar o bob pump eu bod yn hyderus y gallai'r system leol fynd i'r afael â pheryglon diogelwch adeiladau (a ddangosir yn Ffigur 5.8 hefyd).

Ffigur 5.8: Arolwg ar gyfer awdurdodau lleol – Hyder yng ngallu y system yn lleol i fynd i'r afael â pheryglon o ran diogelwch adeiladau mewn adeiladau 11m+ ac ar gyfer Tai Amfeddiannaeth



Sylfaen: Adeiladau uchel iawn: Awdurdodau lleol sydd ag adeiladau dros 11 metr mewn uchder (14), HMOs: Awdurdodau lleol sydd â HMOs (19)

Cyfraddau recriwtio a chyfraddau colli cyflogaion ar hyn o bryd

5.20 Yn ôl ymatebion i'r arolwg ar gyfer awdurdodau lleol, dros y tair blwyddyn ariannol ddiwethaf (er mis Mawrth 2019 – Chwefror 2023), mae nifer net y bobl sy'n gweithio ar draws pum rôl wahanol ym maes diogelwch adeiladau wedi codi (mae hyn yn cynnwys trosglwyddiadau mewnol o wahanol adrannau, a phrentisiaethau a hyfforddeiaethau perthnasol). Dangosir niferoedd y bobl sy'n cael eu recriwtio i'r rolau hyn ac sy'n gadael y rolau hyn yn Nhabl 5.1

5.21 Roedd y cynnydd net mwyaf am 'archwilio tai cyngor' lle y gwelwyd cynnydd o 17 o bobl sy'n cyflawni'r rôl hon, ac mae darparu cymorth gweinyddol a chyngor cyfreithiol wedi aros yn gymharol sefydlog gyda chynnydd o ddau ac un unigolyn yn cyflawni'r rolau hyn. Dylid nodi nad cyfrifiad o rolau FTE yw hyn, ond yn hytrach, nifer yr unigolion sy'n ymuno â'r gweithlu ac sy'n gadael y gweithlu; yn ogystal, fel y

trafodir mewn rhan arall o'r adroddiad, mae aelodau'r gweithlu yn cyflawni rolau lluosog.

- 5.22 Er bod nifer y bobl sy'n cyflawni pob un o'r rolau hyn yn codi, byddai modd i'r niferoedd sy'n cael eu recriwtio ac sy'n gadael, o'u cymharu â nifer gyffredinol y bobl sy'n cyflawni'r rolau hyn, gael ei ystyried fel trosiant cymharol uchel. Mae hyn yn arbennig o wir gydag 'archwilio tai yn y sector preifat' a 'chymryd camau gorfodi'. Ar gyfer pob un o'r rolau hyn, gwelwyd nifer uwch o recriwtiaid a phobl yn gadael nag ar gyfer 'archwilio tai cyngor', er gwaethaf y ffaith bod llai o bobl yn gweithio yn y rôl yn gyffredinol.

Tabl 5.1: Nifer y bobl wedi'u recriwtio i rolau diogelwch adeiladau ac yn eu gadael, Mawrth 2019 – Mawrth 2023

Rolau	Nifer a recriwtiwyd: <i>Maw 2019 – Chw 2023</i>	Nifer y bobl a adawodd y rôl: <i>Maw 2019 – Chw 2023</i>	Newid net	Cyfanswm y bobl sy'n cyflawni'r rôl: <i>Chw 2023</i>
Archwilio tai cyngor	34	17	+17	156
Archwilio tai preifat	45	35	+10	111
Cymryd camau gorfodi	42	34	+8	124
Cynnig cymorth gweinyddol ar gyfer archwilio a gorfodi	12	10	+2	37
Cynnig cyngor cyfreithiol ar gyfer archwilio a gorfodi	11	10	+1	32

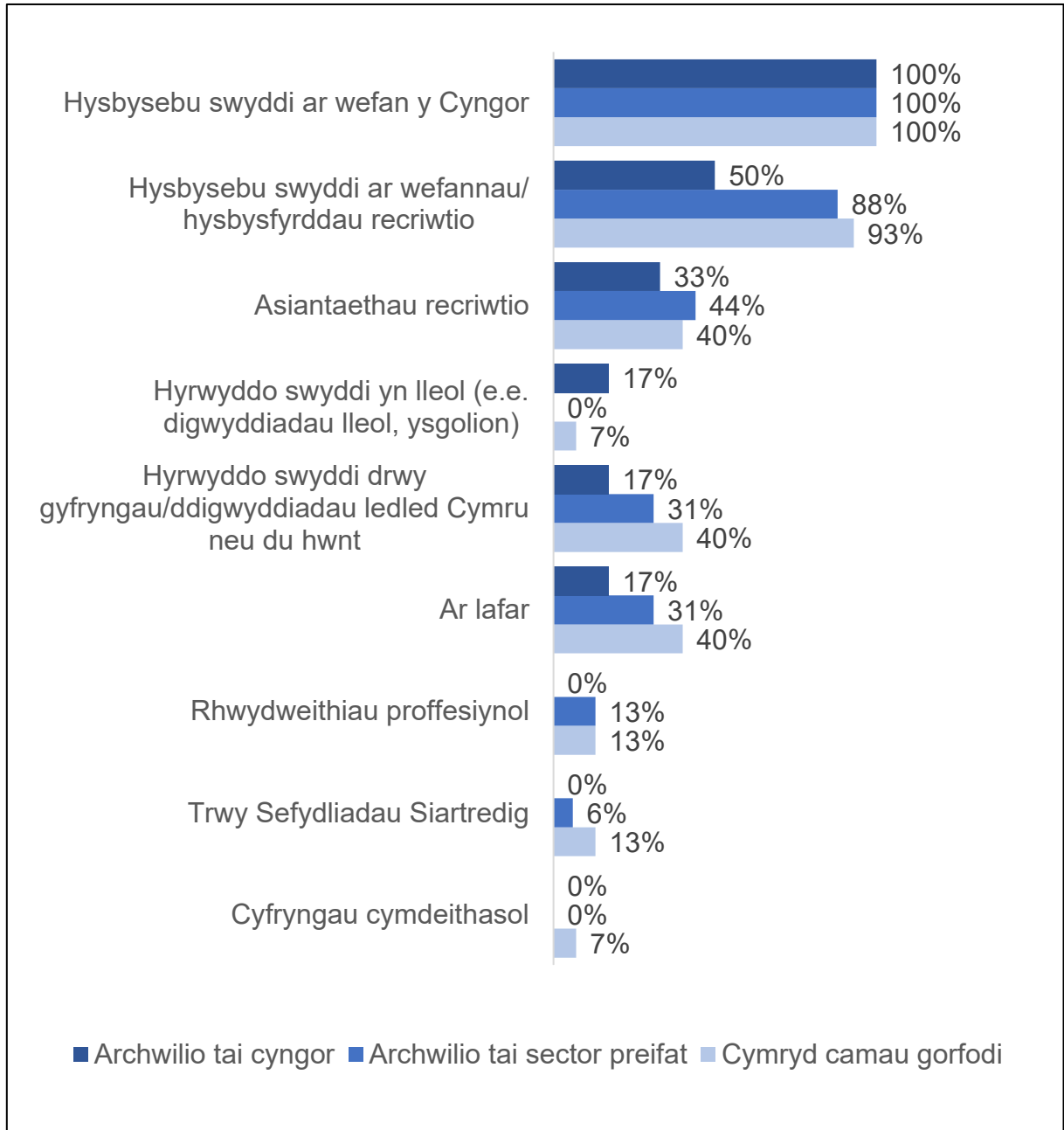
- 5.23 Dywedodd un o bob pump o'r ymatebwyr i arolwg y gweithlu eu bod yn 'debygol' (14%) neu'n 'debygol iawn' (7%) o adael eu swydd o'u gwirfodd dros y 12 mis nesaf; a dywedodd ychydig dros hanner y byddent yn 'annhebygol' (18%) neu'n

'annhebygol iawn' (35%) o adael eu swydd o'u gwirfodd. Ymhlith y rhai a ddywedodd eu bod yn debygol o adael eu swydd, dywedodd ychydig yn llai na hanner (7 o blith 15) mai 'cyflog / buddion gwell rhywle arall' a 'mwy o fodlonrwydd yn y swydd' a 'chlyleoedd i sicrhau dyrchafiad' oedd eu rhesymau dros adael. Caiff heriau recriwtio a chadw eu harchwilio yn fanylach yn nes ymlaen yn y bennod hon.

Recriwtio i'r gweithlu diogelwch adeiladau

Roedd pob awdurdod lleol wedi hysbysebu swyddi a oedd yn ymwneud â diogelwch adeiladau ar wefan y cyngor ac roedd bron i bob awdurdod lleol wedi hysbysebu swyddi ar wefannau a byrddau swyddi. Roedd hi'n llai cyffredin mabwysiadu dulliau gweithredu amgen megis defnyddio asiantaethau recriwtio, neu hyrwyddo swyddi yn ehangach trwy gyfrwng ffeiriau swyddi neu'r cyfryngau. Dangosir dulliau recriwtio ar gyfer tair rôl wahanol yn Ffigur 5.9.

Ffigur 5.9: Arolwg ar gyfer awdurdodau lleol – Sut y caiff pobl eu recriwtio i rolau yn gyffredinol



Sylfaen: Archwilio tai cyngor (6), Archwilio tai yn y sector preifat (16), Cymryd camau gorfodi (15)

5.24 Barnwyd bod amseru'r broses recriwtio a hyd y ffenestr recriwtio yn ffactorau pwysig wrth ddenu diddordeb gan ymgeiswyr addas. Er enghraifft, gallai cynnal ymgyrchoedd recriwtio ar gyfer rolau penodol ar yr un pryd ag y bydd myfyrwyr yn graddio o'r brifysgol, arwain at nifer uwch o ymgeiswyr na phe bai gweithgarwch recriwtio yn cael ei gynnal ar adegau eraill yn ystod y flwyddyn.

“Os bydd hysbysebion swyddi yn mynd allan ym mis Mehefin neu ym mis Gorffennaf, byddwn yn cael graddedigion lechyd yr Amgylchedd yn ymgeisio, sy'n beth da.”

Swyddog lechyd yr Amgylchedd Uwch

“Hysbysebom swydd swyddog gorfodi tai yn ddiweddar, a chawsom 11 ymgeisydd. Roedd hyn yn nifer anhygoel ar gyfer y rôl hon, ac nid yw'n digwydd fel arfer. Y tro hwn, cyhoeddodd ddyddiad cau hwyrach fyth a chawsom fwy fyth o ymgeiswyr.”

Swyddog lechyd yr Amgylchedd

- 5.25 O'r cyfweiliadau ansoddol, soniodd aelodau o'r gweithlu o bryd i'w gilydd bod rhai rolau yn cael eu llenwi gan staff dros dro neu staff asiantaeth. Gwelir hyn fel datrysiad tymor byr a drud er mwyn recriwtio i'r rolau gofynnol.

Cymhellion ar gyfer gweithio yn y sector

Llwybrau i'r gweithlu diogelwch adeiladau

- 5.26 O'r cyfweiliadau ansoddol gyda'r gweithlu, nodwyd dau brif lwybr i'r sector diogelwch adeiladau. Y cyntaf oedd ymuno â'r gweithlu diogelwch adeiladau ar ddechrau eu gyrfa. Fel arfer, byddent yn cael gwybod am y llwybr gyrfa, gan aelod o'r teulu fel arfer, gan benderfynu ei fod yn gyfle da iddynt. Yn yr achosion hyn, roedd cyfranogwyr yn aml yn seilio eu haddysg ar eu dewis gyrfa o'r cychwyn.
- 5.27 Ail lwybr i'r gweithlu diogelwch adeiladau oedd ymuno hanner ffordd trwy eu gyrfa. Efallai eu bod wedi teimlo fel newid eu gyrfa, gan gydnabod bod ganddynt sgiliau sy'n gorgyffwrdd, ac a fyddai'n gallu eu helpu i ymuno â'r gweithlu. Yn aml, roeddent wedi symud o'r sector preifat ac roeddent yn chwilio am fwy o sefydlogrwydd o ran eu swydd a bywyd mwy hamddenol.

“Pan oeddwn yn 34 oed, ymunais â'r brifysgol bolytechnig fel saer ac roeddent yn cynnig hyfforddiant i'r staff i fod yn syrfëwr. Yna, dechreuais weithio i Gyngorau a landlordiaid cymdeithasol amrywiol cyn cychwyn practis preifat am ddwy flynedd, ac yna, roeddwn yn dymuno bod dan llai o straen felly ymunais â'r Cyngor.”

Swyddog Technegol

5.28 Yn y cyfweiliadau ansoddol, disgrifiodd aelodau'r gweithlu yr agweddau mwyaf apelgar ar weithio yn y sector:

- Y ffaith nad ydynt yn eistedd tu ôl desg

Roedd gallu ymweld ag eiddo gwahanol a chael cymysgedd o waith y tu mewn ac allan yn yr awyr agored yn agwedd apelgar ar y rôl. Mae'r ffaith y gellir cynnal nifer o'r rolau o bell yn gysylltiedig â hyn hefyd, sy'n golygu nad oes angen iddynt weithio mewn swyddfa.

- Ymgysylltu â gwahanol bobl

Yn gysylltiedig â natur symudol y rolau a ddisgrifiwyd uchod, soniodd rhai o'r gweithlu am y bobl wahanol niferus y byddant yn cael cyfarfod â nhw trwy eu rolau a'r ffaith eu bod yn mwynhau ymgysylltu â phobl o wahanol gefndiroedd. Mae hyn yn ymwneud ag aelodau'r cyhoedd a'r gwaith a wneir gyda gwahanol sefydliadau, megis y gwasanaeth tân neu'r heddlu. Roedd rhai yn barnu bod sgiliau rhyngpersonol cadarn yn ofyniad allweddol ar gyfer eu rôl.

“Byddwch yn cael y cyfle i ymgysylltu â nifer fawr o wahanol bobl. Gweld gwahanol rannau o gymdeithas. Sut y mae pobl yn byw mewn eiddo, ac ati. Felly mae'n eithaf diddorol o'r persbectif hwnnw.”

Swyddog lechyd yr Amgylchedd

- Amrywiaeth yn y gwaith o ddydd i ddydd

Mae natur symudol y rolau a'r cyswllt rheolaidd gyda gwahanol bobl yn golygu bod y gwaith yn gallu bod yn amrywiol iawn o ddydd i ddydd. Yn ogystal, gan ddibynnu ar y rôl, gall y gwaith gynnwys camau archwilio a gorfodi, gan gynnwys mynychu'r llys.

“Mae pob diwrnod yn wahanol, hyd yn oed os byddwch yn cynllunio ymlaen llaw, erbyn y diwrnod dilynol, bydd rhywbeth wedi dod i mewn a newid y diwrnod i chi.”

Swyddog Tai

- Cael effaith gadarnhaol ar y gymuned leol a'r amgylchedd

Roedd y teimlad eu bod yn cyfrannu i'w cymuned ac i'r amgylchedd mewn ffordd gadarnhaol yn ffactor cymhellol er mwyn gweithio yn y sector

diogelwch adeiladau. Teimlwyd bod gweithio i arddel safonau diogelwch adeiladau yn rhywbeth da yn y bôn, gan ei fod yn golygu bod modd i bobl fyw mewn adeiladau yn ddiogel a bod modd iddynt gael eu defnyddio mewn ffordd effeithlon yn hytrach na chael eu gadael yn wag.

“Mae’n braf pan fyddwn yn gallu defnyddio eiddo unwaith eto, ac mae’n deimlad boddhaus iawn pan fyddwch yn gweithio gyda landlord ac yn sicrhau bod eiddo yn cael ei ddefnyddio unwaith eto. Mae’n cynnig boddhad. Mae cymaint o adeiladau gwag dadfeiliedig y mae angen eu defnyddio unwaith eto. Mae’n ymwneud â sicrhau bod cymunedau yn fwy bywiog hefyd, ac arddel y safonau i landlordiaid.”

Swyddog Trwyddedu HMO

- 5.29 Er bod yr holl bwyntiau a fynegwyd uchod yn cael eu hystyried fel pethau cadarnhaol, dylid nodi hefyd y trafodwyd yr anfanteision wrth deithio, ymgysylltu â gwahanol bobl, a’r amrywiaeth yn ystod y cyfweiliadau ansoddol. Dywedodd un aelod o’r gweithlu yn benodol ei fod wedi gadael y sector preifat er mwyn teithio llai yn ei waith o ddydd i ddydd, a dywedodd un arall ei fod yn gweld eisiau y swyddfa ers i’r gwaith ddatblygu i fod yn waith o bell yn bennaf.
- 5.30 Fel y nodwyd mewn man arall yn y bennod hon, anfantais arall rhyngweithio gyda nifer fawr o wahanol bobl yw y bydd rhai cysylltiadau yn arwain at wrthdaro. I rai, nid yw amrywiaeth wastad yn rhywbeth cadarnhaol ac amlygwyd mynychu’r llys fel un rhan o’r swydd a allai beri straen arbennig.

Rhwystrau wrth recriwtio a chadw

- 5.31 Y prif rwystrau a oedd yn atal awdurdodau lleol rhag recriwtio a chadw’r staff y mae eu hangen arnynt oedd y gofynion mynediad uchel i ymgeiswyr, ac yn gysylltiedig â hynny, nifer gyfyngedig yr ymgeiswyr posibl. Roedd recriwtio i ardaloedd gwledig ac i swyddi dros dro yn arbennig o heriol, a gwelwyd cydnabyddiaeth gyffredinol o’r ffaith nad yw’r tâl yn gystadleuol. Ystyrir y rhwystrau hyn ymhellach isod.

Gofynion uchel o ran cymwysterau a phrofiad ar gyfer y swydd

- 5.32 Fel y nodir mewn rhan arall o’r bennod hon, yn aml, bydd gan recriwtiaid newydd raddau israddedig galwedigaethol a graddau meistr mewn ieuchyd yr amgylchedd pan fyddant yn ymuno â’r gweithlu. Fodd bynnag, efallai na fydd ganddynt y profiad ymarferol sy’n ofynnol i gyflawni’r rolau gwag. Mae’r cyfuniad hwn o gyrhaeddiad academaidd a phrofiad ymarferol yn safon uchel i ymgeiswyr ei bodloni.

- 5.33 Gallai'r gofynion hyn fod yn arbennig o anodd i'w bodloni i'r rhai sy'n ceisio newid gyrfa gan bod angen iddynt sicrhau cymwysterau cyn ymuno â'r gweithlu diogelwch adeiladau neu chwilio am lwybr sy'n caniatáu iddynt sicrhau cymwysterau law yn llaw â'u gwaith.
- 5.34 I'r rhai sy'n dilyn y llwybr galwedigaethol, mae angen dangos bod ganddynt brofiad ymarferol, ac mae hyn yn rhywbeth anodd i'w wneud yn gynnar yn ystod eu gyrfa. Neu, byddai angen i'w cyflogwr roi'r amser iddynt a darparu hyfforddiant ychwanegol er mwyn iddynt feithrin eu profiad a'r sgiliau ymarferol sy'n ofynnol.

Niferoedd cyfyngedig o ymgeiswyr

- 5.35 Yn gysylltiedig â'r pwynt uchod, cydnabuwyd bod prinder ymgeiswyr cymwys i lenwi'r rolau gofynnol er mwyn bodloni'r galw ar wasanaethau, yn enwedig ar gyfer rôl Swyddog Iechyd yr Amgylchedd.

“Ceir prinder cenedlaethol swyddogion iechyd yr amgylchedd, boed hynny yn gweithio mewn tai yn y sector preifat neu mewn meysydd eraill o fewn iechyd yr amgylchedd. Mae hon yn broblem go iawn i awdurdodau lleol i sicrhau'r arbenigedd dechnegol honno.”

Swyddog Iechyd yr Amgylchedd

“Mae'n anodd iawn ar hyn o bryd. Mae gennych chi Swyddogion Iechyd yr Amgylchedd sy'n gwneud gwaith Iechyd yr Amgylchedd yn unig, ac ar hyn o bryd, ceir prinder cenedlaethol pobl sy'n dymuno astudio am y radd honno. Rhaid bod gennych chi wybodaeth fanwl o'r hyn yr ydych yn siarad amdano.”

Swyddog Tai

- 5.36 Nid oedd cyfranogwyr yn y cyfweiliadau ansoddol wedi ymhelaethu ynghylch pam eu bod yn credu bod prinder Swyddogion Iechyd yr Amgylchedd, ond mae'n debygol bod y pwyntiau eraill a drafodwyd yn yr adran hon a'r gofynion mynediad uchel a'r tybiaethau ynghylch tâl yn arbennig, yn cyfrannu at gymwysterau lefel gradd yn ddewis llai deniadol i'w ganlyn.

Recriwtio i ardaloedd gwledig a recriwtio i swyddi dros dro.

- 5.37 Nododd rheolwyr yn y gweithlu y gallai recriwtio gael ei effeithio gan y rhan o'r wlad lle y lleolir y rôl. Barnwyd bod cael eich lleoli yng Nghaerdydd yn fantais o'i chymharu ag ardaloedd mwy gwledig wrth recriwtio gan bod y rhai a oedd wedi graddio'n ddiweddar naill ai'n dymuno aros yn y ddinas lle'r oeddent wedi astudio neu roeddent yn dymuno symud i ddinas mwy o faint.

“Rydym wedi sylwi bod nifer o’r rhai a raddiodd yn ddiweddar yn dymuno aros yn ardal Caerdydd [yn hytrach na gweithio yn eu hardal nhw], er nad ydym yn bell iawn o Gaerdydd.”

Swyddog Iechyd yr Amgylchedd Uwch

- 5.38 Soniodd rheolwyr hefyd bod recriwtio pobl i swyddi dros dro yn fwy heriol na recriwtio pobl i swyddi parhaol.

Tâl

- 5.39 Barnwyd bod y tâl yn rhwystr allweddol wrth recriwtio a chadw gan na theimlwyd bod cyflogau yn gymesur â’r straen a’r galwadau o fewn y rôl.

“Nid yw’n ymddangos bod arian digonol i ddwyn swyddogion ychwanegol i mewn... Rhaid bod gwobr ariannol dda. Ceir cryn dipyn o fygythiadau a diffyg amynedd. Mae gennych chi ddwy ochr, achwynydd a chyflawnwr; gall fod yn eithaf gwrthdrawol.”

Swyddog Iechyd yr Amgylchedd

- 5.40 Cydnabuwyd hefyd bod cyflogau awdurdodau lleol yn is na’r hyn y gallai darpar weithiwr eu mynnu yn y sector preifat, ac maent yn is na rolau eraill nad oes gofyn sicrhau’r un lefel o ran cymwysterau i’w cyflawni.

“Graddfa fy swydd, gallwn droi at sefydliad cyfagos ac ennill £5,000 i £6,000 yn fwy y flwyddyn... penderfynwyd nad oedd angen HNC i gyflawni fy rôl a chadwyd y cynyddrannau ar gyfer y rôl yn ôl, felly roedd yn dibrisio’r swydd, ac roedd crefftwyr yn ennill mwy na fi er gwaethaf fy nghymwysterau. Mae pobl yn ennill mwy yn gweithio fel crefftwyr nag fel syrfewyr cymwys ar gyfer yr awdurdodau lleol.”

Swyddog Technegol

“Nid ydw i’n credu bod y cyflog mor ddeniadol ag y byddai wedi bod yn y gorffennol.”

Swyddog Tai

- 5.41 Fel y nodwyd yn flaenorol yn y bennod hon, dywedodd ychydig dan hanner y rhai a oedd yn dweud eu bod yn debygol o adael y gweithlu mai’r rheswm pam yr oeddent yn ystyried gadael oedd oherwydd y tâl.

Rôl ar gyfer Prentisiaethau

- 5.42 Ar sail canlyniadau'r arolwg ar gyfer awdurdodau lleol, ni ystyriwyd yn gyffredinol bod prentisiaethau yn rhan o'r datrysiad er mwyn mynd i'r afael â phroblemau capasiti. Fel y trafodwyd mewn rhan arall o'r bennod hon, y diffyg mwyaf cyffredin wrth staffio oedd staff profiadol, na fyddai modd ei lenwi trwy gyflogi prentisiaid. Dim ond un ymatebydd (5%) i'r arolwg ar gyfer awdurdodau lleol ddywedodd bod ganddynt ddiffyg staffio o ran hyfforddeion.
- 5.43 Pan holwyd pa mor debygol y byddent o gynnig prentisiaethau pe bai fframwaith addas ar gael, dywedodd un o bob tri y byddent yn debygol (16% 'tebygol iawn' ac 16% 'eithaf tebygol'), a'r ateb mwyaf cyffredin oedd 'ddim yn debygol nac yn annhebygol', a ddewiswyd gan 37%. Dim ond 5% ddywedodd y byddent yn 'eithaf annhebygol' o gynnig prentisiaethau. Ni ymatebodd neb gan ddweud y byddent yn 'annhebygol iawn' o gynnig prentisiaethau, er bod tua chwarter (26%) wedi dweud nad oeddent yn gwybod.

Astudiaeth Achos – Dave, Swyddog Technegol

Cymhwysodd 'Dave' fel Swyddog Technegol yn 2009 ac mae wedi bod yn cynnal archwiliadau HHSRS i Gyngor yn Ne Cymru er mis Ionawr 2023. Mae'n rhannu ei amser rhwng yr adran Gwaith Trwsio ac Iechyd a Diogelwch a'r adran Ynni, lle y mae'n cynnal asesiadau a gwaith archwilio. Cychwynnodd ei yrfa fel saer gyda phrentisiaeth mewn gwahanol awdurdod lleol ar ôl gadael yr ysgol, lle y bu'n gweithio am 9 mlynedd nes iddo gychwyn teulu ac roedd angen iddo ennill cyflog uwch, felly symudodd i weithio yn y sector preifat, gan weithio i gwmni adeiladu cenedlaethol. Yna, cafodd rôl gyda Phrifysgol leol fel saer, lle y cynigiwyd y cyfle iddo hyfforddi i fod yn syrfêwr.

Yn y diwedd, penderfynodd ei fod yn dymuno cael bywyd llai prysur, gyda llai o gyfrifoldeb a llai o deithio, felly sicrhodd rôl gyda'r cyngor yn Ne Cymru. Yn ei farn ef, mae llai o straen wrth weithio i gyngor na'r cwmni adeiladu preifat, ac mae hyn yn rhannol o ganlyniad i'r ffaith bod unrhyw deithio y mae'n ei wneud ar gyfer ei rôl gyfredol yn deithio rhanbarthol yn hytrach na chenedlaethol.

Pan symudodd o fod yn saer i archwilio adeiladau, bu'n rhaid iddo hyfforddi o'r newydd er mwyn sicrhau'r cymwysterau angenrheidiol, a bu hyn yn brofiad heriol iawn gan ei fod yn gweithio yn ystod y dydd o hyd. Roedd anawsterau wrth reoli'r cydbwysedd rhwng ei fywyd a'i waith wedi effeithio ar ei fywyd personol yn ystod y cyfnod hwn. Ers cymhwyso ac ymuno â'r cyngor, mae ef a'i dîm yn cael hyfforddiant allanol yn gyson er mwyn cynnal eu gwybodaeth a'u cymwysterau.

Mae'r capasiti yn ei dîm yn broblem barhaus, ac mae'r ffaith bod ei gyflogwr yn ei chael hi'n anodd recriwtio Swyddogion Technegol newydd yn gwaethygu hyn. Mae hyn yn rhannol o ganlyniad i'r diffyg cyflog cystadleuol y mae ei gyngor yn ei gynnig oherwydd cyfyngiadau ar eu cyllideb.

Yn ogystal, mae sawl aelod o dîm Dave wedi dewis ymddeol yn gynnar yn ddiweddar, sydd wedi arwain at drosiant uchel. Mae'n amau bod hyn yn rhannol o ganlyniad i bolisi newydd y cwmni sy'n mynnu bod yr holl staff yn gweithio gartref, na fu'n benderfyniad poblogaidd. Mae'r diffyg capasiti dilynol yn creu cryn bwysau ar ei lwyth gwaith.

"Mae'n gweithio'n dda i gyd, yr unig broblem yw diffyg capasiti cydweithwyr – mae gormod o waith ar ein plât ar hyn o bryd, ynghyd â'r diffyg cyllideb a'r sialensiau wrth recriwtio a'r trosiant uchel. A newidiadau i'r amgylchedd swyddfa, maent yn dymuno i bobl weithio gartref, felly rydw i'n symudol nawr gyda'r llechen [...] rydw i wir yn gweld eisiau'r swyddfa ac rydw i'n amau mai hwn yw'r rheswm pam bod nifer fawr o reolwyr wedi gadael hefyd."

Adnoddau a recriwtio: prif ganfyddiadau

5.44 Isod, nodir y prif ganfyddiadau a adroddwyd yn yr adroddiad hwn.

Pwysau llwyth gwaith

- Mae awdurdodau lleol yn wynebu problemau capasiti sylweddol. Y rhwystr mwyaf cyffredin wrth gynnal gwaith sy'n ymwneud â gorfodi ac archwilio diogelwch adeiladau oedd pwysau llwyth gwaith, ar lefel unigol ac ar draws timau. Mae'r pwysau hyn yn effeithio ar allu timau i fodloni'r galwadau ar eu hamser ac mae rhai yn pryderu am y diffyg capasiti i gyflawni gwaith archwilio rhagweithiol.
- Roedd pwysau llwyth gwaith yn broblem benodol i adrannau lechyd yr Amgylchedd, y mae gan eu staff gyfrifoldebau lluosog yn aml – ac mae adrannau Tai dan lai o bwysau, o'u cymharu.
- Mae rhai yn barnu bod HHSRS yn feichus, ac mae'r cyfrifoldeb dros ei weithredu ar y rhai sy'n meddu ar y cymwysterau gofynnol yn llwyr. Mae hyn yn rhoi pwysau pellach ar lwyth gwaith yr unigolion hynny.

Anghenion adnoddau a dulliau gweithredu

- Roedd awdurdodau lleol fwyaf tebygol o gael diffyg o ran niferoedd y staff sy'n 'swyddogion archwilio a gorfodi profiadol'. At hynny, roedd rhai yn tybio bod graddedigion lechyd yr Amgylchedd heb fod yn meddu ar y sgiliau ymarferol a'r profiad ym maes diogelwch adeiladau (h.y., nid yw'n debygol eu bod erioed wedi gweithio yn y diwydiant adeiladau neu ym maes tai) ar gyfer y rolau y maent yn ymgeisio amdanynt.
- Roedd sgiliau ar gyfer y camau gorfodi ac archwilio ar gyfer adeiladau dros 11 metr o ran uchder yn gymharol wan. Roedd awdurdodau lleol ac aelodau unigol y gweithlu yn fwy tebygol o ddweud nad oeddent yn hyderus wrth gyflawni archwiliadau a champau gweithredu ar gyfer adeiladau uchel nag yr oeddent ar gyfer adeiladau llai.

Effaith diffyg capasiti

- Gall diffyg capasiti olygu bod awdurdodau lleol yn mabwysiadu dull gweithredu mwy adweithiol na rhagweithiol tuag at ddiogelwch adeiladau. Gallai mwy o gapasiti olygu y byddai awdurdodau lleol yn fwy tebygol o

chwilio am broblemau mewn ffordd ragweithiol na fyddai wedi cael ei adrodd fel arall.

Cymhellion ar gyfer gweithio yn y sector

- Y prif ffactorau a oedd yn cymell pobl i weithio yn y sector oedd y ffaith bod y rolau yn golygu teithio i wahanol safleoedd yn hytrach na gorfod gweithio y tu ôl desg, yr amrywiaeth o ddydd i ddydd, y cyfle i ymgysylltu â nifer o wahanol bobl, a'r bodlonrwydd a geir wrth helpu'r gymuned a'r amgylchedd.

Rhwystrau wrth recriwtio a chadw

- Mae gofynion mynediad uchel o ran cymwysterau a phrofiad ymarferol yn golygu bod nifer gyfyngedig o ymgeiswyr i awdurdodau lleol recriwtio o'u plith. Gallai'r gofynion mynediad hyn fod yn arbennig o anodd i'w bodloni ar gyfer y rhai sy'n dymuno newid gyrfa.
- Roedd y tâl yn rhwystr allweddol gan bod tybiaeth y byddai ymgeiswyr a'r gweithlu cyfredol yn gallu ennill swm tebyg, neu fwy, mewn rôl yr oedd ganddi ofynion mynediad is ac sy'n llai beichus.

Rôl ar gyfer Prentisiaethau

- Nododd nifer gymharol fach o awdurdodau lleol y byddent yn debygol o gynnig prentisiaethau pe bai fframwaith addas ar gael o ganlyniad i fylchau ar lefelau uwch. Fodd bynnag, mae cyfran fawr yr ymatebwyr a atebodd 'ddim yn gwybod' i'r cwestiwn hwn yn awgrymu y gallai awdurdodau lleol fod yn agored i'r cysyniad.

6. Casgliadau

- 6.1 Mae'r bennod hon yn cynnig crynodeb o brif ganfyddiadau'r gwaith ymchwil a'u goblygiadau.

Y gweithlu

- 6.2 Adeg cynnal y gwaith ymchwil hwn, roedd tua 200 o bobl yn gweithio ym maes diogelwch adeiladau ar gyfer tai yn y sector preifat yn y cyfnod meddiannaeth yng Nghymru; amcangyfrifwyd bod 141 ohonynt yn cyflawni rolau gorfodi ac archwilio. Gan gymharu â'r boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru, roedd aelodau'r gweithlu diogelwch adeiladau yn hŷn ar gyfartaledd, roeddent yn fwy tebygol o fod yn wrywod, ac yn llai tebygol o fod yn perthyn i leiafrif ethnig. Yn arbennig, roedd y rhai a oedd yn gweithio mewn adrannau lechyd yr Amgylchedd yn hŷn ar gyfartaledd na'r boblogaeth oedran gweithio yn gyffredinol. Yn ogystal â'r goblygiadau ar gyfer cydraddoldeb, gallai'r diffyg cynrychiolaeth hon arwain at golli cyfleoedd efallai, oherwydd gallai'r rhai mewn categorïau sy'n cael eu tangynrychioli fod yn meddu ar sgiliau a fyddai'n ddefnyddiol i'r sector.

Ffyrdd o weithio

- 6.3 Mae awdurdodau lleol yn mabwysiadu dulliau gweithredu gwahanol tuag at archwilio a gorfodi, sy'n awgrymu eu bod oll yn addasu i'w gwahanol amgylchiadau, boed hynny yn wahanol lefelau capasiti, gwahanol lefelau profiad a gwybodaeth o fewn y tîm, gwahaniaethau rhwng trosolwg ac arddull rheoli neu amgylchiadau sy'n benodol i bob awdurdod lleol.
- 6.4 Mae'n arfer cyffredin i awdurdodau lleol fabwysiadu camau gorfodi anffurfiol. Mae hyn yn cynnwys rhoi adroddiad i landlordiaid sy'n amlinellu'r problemau a nodwyd a phennu terfyn amser er mwyn iddynt roi sylw iddynt, ac ar yr adeg honno, gallai camau gorfodi gael eu cymryd. Nid oes cydbwysedd delfrydol y cytunwyd arno rhwng camau gorfodi anffurfiol a ffurfiol, ond efallai mai un o'r manteision yw bod dull mwy anffurfiol yn helpu i gynnal perthnasoedd cadarnhaol a chydweithredol gyda landlordiaid.

Sgiliau ac adnoddau

- 6.5 Roedd awdurdodau lleol yn fwy tebygol o gael diffygion o ran niferoedd o staff sy'n 'swyddogion gorfodi ac archwilio profiadol'. Roedd tybiaeth bod ymgeiswyr a recriwtiaid a oedd wedi cwblhau cymwysterau lechyd yr Amgylchedd heb fod yn meddu ar sgiliau a phrofiad ymarferol ym maes tai ac adeiladu. Felly er bod

ganddynt sylfaen dda yn y ddeddfwriaeth efallai o'u cymwysterau academaidd, roedd rhai yn teimlo eu bod yn ei chael hi'n anodd gydag agweddau ymarferol ar archwilio a gorfodi nad oeddent yn cael eu cynnwys yn eu hastudiaethau. Mae gofyn i'r recriwtiaid hyn gael amser a hyfforddiant er mwyn iddynt allu cyflawni eu rôl yn llawn.

- 6.6 Mae awdurdodau lleol yn ei chael hi'n anodd sicrhau'r sgiliau angenrheidiol ar gyfer y camau archwilio a gorfodi ar gyfer adeiladau uchel (dros 11 metr). Adleisir hyn gan y gweithlu, a oedd yn fwy tebygol o adrodd nad ydynt mor hyderus yn cyflawni archwiliadau a chamau gorfodi ar adeiladau uchel ag y maent ar adeiladau eraill. Goblygiadau hyn yw nad yw awdurdodau lleol yn teimlo'n hyderus ynghylch gallu'r system yn lleol i fynd i'r afael â pheryglon diogelwch adeiladau mewn adeiladau sydd dros 11 metr o ran uchder.

Pwysau llwyth gwaith

- 6.7 Mae awdurdodau lleol yn wynebu problemau sylweddol o ran capasiti. Y rhwystr mwyaf cyffredin wrth gynnal gwaith sy'n ymwneud â diogelwch adeiladau oedd pwysau llwyth gwaith, ar lefel unigol ac ar draws timau. Mae'r pwysau hwn yn effeithio ar allu timau i fodloni'r galw ar eu hamser, ac mae hyn yn arwain at ddull gweithredu adweithiol, yn hytrach na dull gweithredu rhagweithiol, tuag at archwiliadau; sy'n golygu y bydd peryglon diogelwch heb fod yn cael eu hadrodd efallai, ac nas rhoddir sylw iddynt.
- 6.8 Roedd pwysau llwyth gwaith yn broblem arbennig ar gyfer adrannau lechyd yr Amgylchedd, y mae gan eu staff gyfrifoldebau lluosog yn aml – ac mae adrannau Tai dan lai o bwysau, fel cymhariaeth. Mae'n debygol y caiff hyn ei achosi gan staff mewn adrannau lechyd yr Amgylchedd yn ymgymryd â mwy o gyfrifoldebau sy'n ymwneud â diogelwch adeiladau ar lefel unigol.
- 6.9 Mae rhai o'r farn bod HHSRS yn feichus, ac mae'r cyfrifoldeb dros ei weithredu ar ysgwyddau'r rhai sy'n meddu ar y cymwysterau gofynnol. Mae hyn yn rhoi pwysau pellach ar lwyth gwaith yr unigolion hyn.

Recriwtio a chadw

- 6.10 Y prif ffactorau cymhellol dros weithio yn y sector oedd bod y rolau yn golygu teithio i wahanol safleoedd fel arfer, yn hytrach na bod y tu ôl i ddesg, yr amrywiaeth o ddydd i ddydd, y cyfle i ymgysylltu â nifer o wahanol bobl, a'r bodlonrwydd sy'n dod o helpu'r gymuned a'r amgylchedd. Fodd bynnag, mae gofynion mynediad uchel o

ran cymwysterau a phrofiad ymarferol yn golygu bod nifer gyfyngedig o ymgeiswyr i awdurdodau lleol recriwtio o'u plith. Gallai'r gofynion mynediad hyn fod yn arbennig o anodd i'w bodloni ar gyfer y rhai sy'n dymuno newid gyrfa.

- 6.11 Rhwystr arall wrth recriwtio a chadw oedd y tâl. Roedd tybiaeth y gallai ymgeiswyr, a'r rhai sy'n gweithio yn y sector ar hyn o bryd, ennill swm tebyg, neu fwy, mewn rolau gyda gofynion mynediad is ac sy'n llai beichus.

7. Ystyriaethau

7.1 Mae'r bennod hon yn nodi sawl ystyriaeth i Lywodraeth Cymru ac i awdurdodau lleol yng Nghymru, gan gynnwys meysydd ar gyfer gwaith ymchwil posibl yn y dyfodol i ddatblygu canfyddiadau'r astudiaeth hon. Mae'n bwysig nodi bod yr ystyriaethau yn seiliedig ar ddehongliad o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil, ac nad yw cyswllt IFF Research gyda datblygiad polisi parhaus yn ymestyn y tu hwnt i gwmpas y gwaith ymchwil a ddisgrifir yn yr adroddiad hwn.

Y gweithlu presennol – prif heriau

7.2 Nododd y gwaith ymchwil ddiffyg cymharol o ran amrywiaeth yn y gweithlu, sialensiau a oedd yn ymwneud â chapasiti mewn timau awdurdodau lleol a oedd yn bodoli eisoes, ac amlygodd y ffaith bod nifer o staff yn teimlo'n llai hyderus yn cynnal archwiliadau a chamau gorfodi ar adeiladau uchel. Mae'r tri canfyddiad hwn yn cynrychioli'r prif sialensiau y mae Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol yn eu hwynebu mewn perthynas â sicrhau bod y gweithlu diogelwch adeiladau yn gallu cyflawni ei gyfrifoldebau.

1. Adeg y gwaith ymchwil hwn, roedd aelodau'r gweithlu diogelwch adeiladau yng Nghymru yn fwy tebygol na'r boblogaeth oedran gweithio cyffredinol yng Nghymru o fod yn wrywaidd ac roeddent yn fwy tebygol o fod dros 35 oed. Wrth recriwtio, gallai awdurdodau lleol ystyried sut y gellid gwneud y sector yn fwy apelgar a chyraeddadwy i rannau o'r boblogaeth na fyddent wedi ystyried dilyn gyrfa yn y sector fel arall. Gan ddefnyddio canlyniadau'r gwaith ymchwil hwn fel man cychwyn, mae cyfle i Lywodraeth Cymru gychwyn deialog gydag awdurdodau lleol i nodi a lledaenu cyngor ynghylch arfer gorau er mwyn recriwtio gweithlu mwy amrywiol.
2. Nid oedd gan dimau awdurdodau lleol a oedd yn gweithio ar ddiogelwch adeiladau preswyl yn ystod y cyfnod meddiannaeth y capasiti i fodloni'r holl alwadau ar eu hamser. Er mwyn cynnal a gwella ar lefelau darparu gwasanaeth presennol, bydd angen i awdurdodau lleol sicrhau eu bod yn gweithio mewn ffordd effeithlon, a/neu gynyddu nifer y rolau FTE yn y timau sy'n gweithio ar ddiogelwch adeiladau. Yn ogystal, mae'n wir bod gan rai awdurdodau lleol dimau mwy o faint sy'n gweithio ar ddiogelwch adeiladau, a cheir gwahaniaethau rhwng graddfa a'r math o alw. Gallai awdurdodau lleol

archwilio cyfleoedd i gydweithredu a rhannu adnoddau fel datrysiad ar gyfer y diffyg capasiti o fewn timau unigol.

3. Roedd awdurdodau lleol ac aelodau unigol y gweithlu yn llai tebygol o deimlo'n hyderus wrth gyflawni archwiliadau a chamau gorfodi ar adeiladau dros 11 metr o ran uchder nag yr oeddent ar gyfer adeiladau nad ydynt mor uchel â hyn. Mae hyn yn dynodi bod bwlch yn y sgiliau a'r wybodaeth sy'n ofynnol er mwyn helpu i sicrhau diogelwch adeiladau uchel yng Nghymru. Dylai awdurdodau lleol fonitro'r bylchau o ran sgiliau o fewn eu timau, a chan ddibynnu ar y canlyniad, efallai y bydd yn ddefnyddiol hyfforddi staff presennol neu staff newydd yn y sgiliau hynny. Gall Llywodraeth Cymru gynorthwyo awdurdodau lleol trwy gysylltu a chynnal gwaith ymchwil gydag awdurdodau lleol, darparwyr hyfforddiant, sefydliadau addysgol, a'r gweithlu er mwyn pennu a oes gofyn datblygu hyfforddiant neu adnoddau newydd ar gyfer y bwlch hwn o ran sgiliau er mwyn sicrhau bod yr addysg a'r hyfforddiant priodol ar gael ar y raddfa ofynnol (gweler paragraff 7.6).

Recriwtio i'r sector

- 7.3 Dylid ystyried bod recriwtio yn elfen allweddol wrth roi sylw i'r sialensiau a amlinellwyd uchod, yn enwedig mewn perthynas ag amrywio'r gweithlu er mwyn dwyn sgiliau a phrofiadau i mewn o rannau o'r boblogaeth sy'n cael eu tangynrychioli, ac wrth gynyddu capasiti y gweithlu.
- 7.4 Amlinellodd yr adroddiad ddau lwybr mynediad bras i'r sector – llwybr gyrfa cynnar sydd fel arfer yn ymwneud ag addysg uwch a sicrhau cymwysterau ar ôl gadael yr ysgol, a llwybrau canol gyrfa y byddai modd iddynt gynnwys newid gyrfa yn nes ymlaen yn ystod bywyd rhywun. Isod, nodir rhai ystyriaethau ynghylch recriwtio. Fodd bynnag, byddai gofyn cynnal mwy o waith ymchwil er mwyn cael dealltwriaeth fanwl o lwybrau i mewn i'r sector, eu pwysigrwydd fel llwybrau mynediad, unrhyw rwystrau a chyfleoedd, ac unrhyw ystyriaethau eraill na chawsant eu canfod trwy gyfrwng y gwaith ymchwil hwn.
 1. Y prif ffactorau a oedd yn cynnig cymhelliant ar gyfer gweithio yn y sector oedd y ffaith bod y rolau yn ymwneud â theithio i wahanol safleoedd fel arfer, yn hytrach na gorfod eistedd tu ôl desg drwy'r dydd, yr amrywiaeth o un diwrnod i'r llall, y cyfle i ymgysylltu â nifer o wahanol bobl, y bodlonrwydd a geir o helpu'r gymuned a'r amgylchedd adeiledig. Wrth recriwtio i'r sector, mae'r rhain yn ffactorau allweddol y gallai awdurdodau lleol eu pwysleisio

mewn hysbysebion swyddi ac mewn digwyddiadau neu ddeunyddiau
hyrwyddo eraill.

2. Mae gofynion mynediad uchel o ran cymwysterau a phrofiad ymarferol yn golygu bod cronfa gyfyngedig o ymgeiswyr er mwyn i awdurdodau lleol recriwtio ohoni. Gallai'r gofynion mynediad hyn fod yn arbennig o anodd i'r rhai sy'n dymuno newid gyrfa eu bodloni. Gallai awdurdodau lleol archwilio ffyrdd y byddai modd i ofynion y swydd, prosesau recriwtio a gweithgareddau hyrwyddo fod yn fwy agored, gan ddenu diddordeb ymgeiswyr sy'n gweithio mewn sectorau eraill ar hyn o bryd (neu mewn timau eraill yn eu Hawdurdod Lleol) y gallent fod yn meddu ar sgiliau trosglwyddadwy perthnasol. Gallai Llywodraeth Cymru gynorthwyo awdurdodau lleol trwy gynnal mwy o waith ymchwil am lwybrau i mewn i'r sector a nodi sectorau cyfagos y gallai awdurdodau lleol recriwtio ohonynt.
3. Roedd tybiaeth ei bod hi'n anodd recriwtio i'r sector o ganlyniad i gronfa gyfyngedig o ymgeiswyr sy'n meddu ar y cymwysterau gofynnol. Law yn llaw â'r ffaith bod y gweithlu yn hŷn na'r boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru, mae denu niferoedd gofynnol y bobl ifanc i'r sector a sicrhau eu bod yn cael yr addysg a'r hyfforddiant angenrheidiol yn her bosibl i'r sector. Gall Llywodraeth Cymru gynorthwyo ymdrechion recriwtio awdurdodau lleol trwy hyrwyddo cydweithrediad rhwng awdurdodau lleol a sefydliadau addysgol, er enghraifft trwy gyfrwng partneriaethau hyfforddiant neu leoliadau gwaith. Yn ogystal, gallai Llywodraeth Cymru gynnal gwaith ymchwil gydag awdurdodau lleol, sefydliadau addysgol, a phobl ifanc er mwyn deall y dymwedd rhwng y cyfleoedd addysgol sydd ar gael i bobl ifanc, maint bresennol a maint rhagamcanol y gronfa o ymgeiswyr, a gofynion gweithlu awdurdodau lleol yn well.

Sgiliau, hyfforddiant ac adnoddau

- 7.5 Ni fydd recriwtio ar ei ben ei hun yn datrys yr her allweddol ar gyfer sector y gweithlu diogelwch adeiladau, yn arbennig, yr anghenion tymor byr am weithwyr medrus a phrofiadol. Mae'r ystyriaethau isod yn sôn am hyfforddiant ac adnoddau ar gyfer y gweithlu presennol, yn ogystal ag ystyriaethau ynghylch rhoi'r sgiliau a'r profiad i'r rhai sy'n ymuno â'r gweithlu a fyddai'n cynnig budd iddyn nhw a'u timau.
- 7.6 Gyda'r holl ystyriaethau hyn, byddai meithrin mwy o ddealltwriaeth o'r tirlun addysgol a hyfforddiant presennol er mwyn cysylltu'r hyfforddiant sy'n ofynnol

gyda'r rhai a fyddai'n cael y budd mwyaf ohono, yn y symiau priodol, yn gam cyntaf. Roedd mapio'r tirlun hyfforddiant presennol y tu hwnt i gwmpas y gwaith ymchwil hwn. Mae'r meysydd y byddai modd rhoi sylw iddynt trwy gyfrwng gwaith ymchwil pellach yn cynnwys: pa fodiwlau hyfforddiant a chyrsgol addysgol sy'n bodoli eisoes ac y byddai angen eu sefydlu er mwyn rhoi sylw i'r bylchau mewn sgiliau; cyfanswm y lleoedd sydd ar gael a'r niferoedd sy'n manteisio arnynt; pwy yn y gweithlu a'r boblogaeth ehangach sydd eisoes yn cymryd rhan neu y byddent yn cael budd gan hyfforddiant o'r fath; a graddau unrhyw fylchau o ran sgiliau a chyfanswm y lleoedd addysg a hyfforddiant a fyddai'n ofynnol er mwyn delio â'r rheiny.

1. Roedd tybiaeth bod graddedigion iechyd yr amgylchedd heb fod yn meddu ar y sgiliau a'r profiad ymarferol sy'n ofynnol ar gyfer y rolau y maent yn ymgeisio amdanynt. Gallai Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol archwilio cyfleoedd i bobl ifanc gael profiad o'r sectorau adeiladau a thai fel rhan o'u haddysg a/neu eu profiad gwaith. Gallai hyn fod trwy hyrwyddo a sefydlu partneriaethau rhwng sefydliadau addysgol ac awdurdodau leol, er enghraifft trwy ddarparu hyfforddiant neu leoliadau gwaith.
2. Yn gysylltiedig â'r pwynt uchod, gallai awdurdodau lleol archwilio ffyrdd y gall graddedigion diweddar, sydd wedi ymuno â'r sector, feithrin sgiliau a phrofiad ymarferol ym maes adeiladu a thai fel rhan o'u hyfforddiant a'u gweithgarwch cynefino.
3. Roedd rhai yn barnu bod safon HHSRS yn gymhleth ac yn cymryd amser, a bod y cyfrifoldeb dros ei weithredu ar y rhai sy'n meddu ar y cymwysterau gofynnol, ac mae hyn yn rhoi pwysau ar lwyth gwaith yr unigolion hyn. Gallai hyfforddi staff ychwanegol ynghylch defnyddio HHSRS gynnig arbedion effeithlonrwydd dros y tymor hir mewn awdurdodau lleol sy'n profi'r problemau hyn. Gall Llywodraeth Cymru gynorthwyo awdurdodau lleol trwy gysylltu a chynnal gwaith ymchwil gydag awdurdodau lleol, darparwyr hyfforddiant, sefydliadau addysgol, a'r gweithlu er mwyn sicrhau bod yr addysg a'r hyfforddiant priodol yn cael ei ddarparu ar y raddfa ofynnol (gweler paragraff 7.6).
4. Roedd rhai staff yn teimlo bod y cyngor technegol a chyfreithiol sydd ar gael iddynt yn annigonol, ac y gallai unigolion sy'n gweithio ar dasgau sy'n ymwneud â diogelwch adeiladau gael budd o gael hyfforddiant chyfreithiol. Er

y gallai fod yn ddefnyddiol i awdurdodau lleol ddarparu hyfforddiant i roi sylw i hyn, canfu'r astudiaeth enghreifftiau o awdurdodau lleol yn rhannu sgiliau yn y maes hwn. Lle nad ydynt yn gwneud hynny eisoes, gallai awdurdodau lleol archwilio cyfleoedd i rannu adnoddau a ffynonellau cyngor cyfreithiol. Gallai Llywodraeth Cymru gysylltu ag awdurdodau lleol i nodi a rhannu cyngor ynghylch arfer gorau er mwyn manteisio ar adnoddau a chngor cyfreithiol.