

Gweithlu Diogelwch Adeiladau yng Nghymru

1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r ddogfen hon yn crynhoi canfyddiadau ymchwil a gynhaliwyd ar gyfer Llywodraeth Cymru. Nod yr ymchwil yw darparu gwybodaeth fanwl i Lywodraeth Cymru ynghylch y gweithlu sy'n cyflawni dyletswyddau sy'n ymwneud â sicrhau diogelwch adeiladau preswyl yng Nghymru yn y cyfnod meddiannaeth. Cyfeirir at y gweithlu hwn, a gyflogir yn bennaf gan awdurdodau lleol ac sy'n gweithio ar weithgareddau gan gynnwys camau archwilio a gorfodi HHSRS (System Mesur Iechyd a Diogelwch Tai) ar landlordiaid, drwy gydol yr ymchwil fel y 'gweithlu diogelwch adeiladau'.
- 1.2 Bwriad yr ymchwil yw darparu gwaelodlin ar gyfer datblygu polisi ac adnoddau. Comisiynwyd IFF Research gan Lywodraeth Cymru i gynnal yr ymchwil fel rhan o'r Rhaglen Diogelwch Adeiladau, a sefydlwyd mewn ymateb i drasiedi Tŵr Grenfell.
- 1.3 Amcanion yr ymchwil oedd:
 - (1) 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;
 - (2) Ceisio safbwyntiau rhanddeiliaid allweddol ym maes tai ynghylch y gweithlu diogelwch adeiladau preswyl a rheoleiddio;
 - (3) Crisialu gallu presennol awdurdodau lleol i fodloni'r gofynion rheoliadol presennol mewn perthynas ag adnoddau, capasiti timau a sgiliau;
 - (4) Archwilio'r ffyrdd y mae awdurdodau lleol yn bodloni gofynion rheoliadol presennol a nodi rhwystrau er mwyn cynnal archwiliadau a chamau gorfodi.
- 1.4 Roedd yr ymchwil yn cynnwys cyfweiliadau ansoddol â rhanddeiliaid polisi, a gynhaliwyd rhwng mis Hydref a mis Rhagfyr 2022; dau arolwg ar-lein, un gyda chynrychiolwyr o awdurdodau lleol yng Nghymru, ac un gydag aelodau o'r gweithlu diogelwch adeiladau, a gynhaliwyd rhwng mis Ionawr ac Ebrill 2023; a chyfweiliadau ansoddol gydag aelodau o'r gweithlu a gynhaliwyd rhwng mis Ebrill a mis Mai 2023. Gellir dod o hyd i fanylion llawn y fethodoleg yn yr adroddiad terfynol.
- 1.5 Mae'r crynodeb hwn yn nodi canfyddiadau allweddol yr adroddiad llawn, ac yna'n nodi ystyriaethau i'w hystyried yn seiliedig ar ddehongliad IFF Research o'r ymchwil.

2. Canfyddiadau Allweddol: Gweithlu presennol

- 2.1 Mae amrywiaeth o strwythurau sefydliadol yn cael eu defnyddio mewn awdurdodau lleol yng Nghymru ar gyfer sicrhau diogelwch adeiladau yn y cyfnod meddiannaeth. Awgrymodd cyfweiliadau â rhanddeiliaid fod adrannau Tai wedi ymdrin â diogelwch adeiladau yn y cyfnod meddiannaeth ar

gyfer tai cyngor, ac mae adrannau lechyd yr Amgylchedd wedi delio â hyn ar gyfer tai eraill. Fodd bynnag, canfu arolwg y gweithlu orgyffwrdd sylweddol yn ymarferol. Nid yw'n glir o'r ymchwil hon pa strwythurau sydd fwyaf effeithlon nac effeithiol.

- 2.2 Mae tua 200 o bobl yn gweithio ym maes diogelwch adeiladau ar gyfer tai sector preifat¹ yn y cyfnod meddiannaeth yng Nghymru, yn bennaf (c.141) mewn rolau archwilio a gorfodi. Mae data ar gyfer awdurdodau lleol unigol yn dangos bod gan lawer rolau heb eu llenwi, sy'n awgrymu bod goramser yn cael ei weithio, neu fod angen newidiadau eraill i fodloni gofynion y gwasanaeth. Mae amrywiaeth mawr yn nifer y swyddogion sy'n ymwneud â'r boblogaeth leol ar draws ardaloedd awdurdodau lleol, sy'n awgrymu y gallai fod amrywiad daearyddol yn y gwasanaeth a ddarparwyd.
- 2.3 Yn aml, mae gan staff sy'n gweithio ar ddiogelwch adeiladau rolau ehangach, yn enwedig Swyddogion Tai, gan weithio'n rhan-amser yn unig ar ddiogelwch adeiladau. O ystyried prinder sgiliau a gwybodaeth berthnasol, mae hyn yn awgrymu y gellid defnyddio adnoddau'n well, mewn ystyr gul, trwy sicrhau eu bod yn treulio mwy o amser ar archwilio a gorfodi.
- 2.4 O'i gymharu â phoblogaeth oedran gweithio Cymru, mae'r gweithlu'n cynnwys cyfran lai o fenywod a lleiafrifoedd ethnig. Mae'r gweithlu hefyd yn hŷn na phoblogaeth oedran gweithio Cymru, yn enwedig mewn adrannau a rolau lechyd yr Amgylchedd, gan awgrymu nifer isel o recriwtiaid newydd sy'n ymuno â'r gweithlu. Yn ogystal â'r goblygiadau i gydraddoldeb, gallai'r diffyg cynrychiolaeth hwn arwain at golli cyfleoedd, gan y gall y rhai mewn categorïau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol feddu ar sgiliau a fyddai'n ddefnyddiol i'r sector.

3. Canfyddiadau Allweddol: Ffyrdd o weithio, sgiliau a hyfforddiant

Sut mae archwilio a gorfodi yn gweithio ar hyn o bryd

- 3.1 Mae canfyddiadau'r cyfweiliadau ansoddol gyda'r gweithlu'n dangos bod archwiliadau gan amlaf yn adweithiol, mewn ymateb i gwynion gan breswylwyr, neu mewn ymateb i geisiadau HMO (Tai Amlfeddiannaeth) fel rhan o'r broses drwyddedu. Mae'n ymddangos mai capasiti yw'r prif ffactor sy'n pennu amllder a gweithgarwch archwiliadau. Er enghraifft, dywedodd un cyfwelai nad oeddent yn cynnal archwiliadau rhagweithiol ar hyn o bryd oherwydd nad oedd ganddynt yr adnoddau angenrheidiol.
- 3.2 Roedd rhywfaint o amrywiaeth ar draws awdurdodau lleol o ran gweithdrefnau gorfodi safonol. Er enghraifft, mewn llawer o awdurdodau lleol, y polisi safonol yw cymryd camau anffurfiol ar ôl archwiliad (oni bai bod risg amlwg i iechyd) a cheisio datrys materion mewn modd 'cyfeillgar' yn hytrach na chymryd camau ffurfiol. Mae camau gorfodi anffurfiol yn cael eu defnyddio'n helaeth yn ymarferol. Mae camau o'r fath yn cynnwys rhoi adroddiad i landlordiaid yn amlinellu'r problemau a nodwyd a gosod dyddiad cau iddynt fynd i'r afael â nhw, ac ar yr adeg honno gall camau gorfodi ffurfiol gael eu cymryd.
- 3.3 Mewn awdurdodau lleol eraill, cynhelir dull ffurfiol o orfodi ar unwaith fel arfer, er enghraifft rhoi hysbysiad gwella neu hysbysiad ymwybyddiaeth perygl i landlordiaid.

"Ein hagwedd gorfodi, yn enwedig os yw'n eiddo sydd wedi'i feddiannu, yw bod angen ei ddatrys os yw rhywun yn byw ynddo. Felly, rydych bron bob amser yn mynd i gael gorfodaeth, ac archwilio a gwella rhybudd. O leiaf."

Uwch Swyddog Lechyd yr Amgylchedd

- 3.4 Mae'r amrywiad rhwng awdurdodau lleol o ran y prosesau archwilio a gorfodi yn awgrymu bod awdurdodau wedi addasu i wahanol amgylchiadau, boed hynny yn wahanol lefelau o ran capasiti,

¹ Yn yr adroddiad hwn, diffinnir tai sector preifat fel pob tŷ nad yw'n eiddo i Awdurdodau Lleol - gall hyn gynnwys tai sy'n eiddo i Gymdeithasau Tai Cymdeithasol.

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.

Sgiliau a ffynonellau cymorth

- 3.5 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.
- 3.6 Roedd bylchau mewn gwybodaeth a llai o hyder ymhlith y gweithlu o ran cynnal archwiliadau ar adeiladau uchel, gan gynnwys mewn ardaloedd lle'r oedd yr adeiladau hyn yn bodoli. Dim ond un o bob pump a ymatebodd i'r arolwg gweithlu a ddywedodd eu bod yn hyderus yn cynnal archwiliadau ar adeiladau o 11 metr o uchder neu fwy, o'i gymharu ag ychydig llai na hanner yr holl ymatebwyr ar gyfer adeiladau is. Mewn cyferbyniad, roedd mwyafrif helaeth o'r ymatebwyr yn teimlo'n hyderus o ran HMOs eraill.
- 3.7 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 ddisgwyllir 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.”

Uwch Swyddog lechyd yr Amgylchedd

- 3.8 Roedd staff yn aml 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 elwa o hyfforddiant cyfreithiol.

Hyfforddiant

- 3.9 Yn aml, darparir yr hyfforddiant sydd ar gael i'r gweithlu gan ddarparwyr hyfforddiant allanol a barnir ei fod o ansawdd da gan staff a chyfweleion mewn rolau rheoli. Roedd argaeledd hyfforddiant yn fwy o gyfyngiad, fodd bynnag, gyda chyflenwad cyfyngedig gan nifer fach o ddarparwyr yn cael ei ystyried yn broblem.
- 3.10 Roedd cyfranogwyr yn teimlo y gallai hyfforddiant fod yn fwy hygyrch i unigolion sy'n gweithio ym maes diogelwch adeiladau. Gellid clustnodi amser ar gyfer hyfforddiant staff mewn ffordd fwy effeithiol, a hyrwyddo cyfleoedd i fynychu hyfforddiant mwy 'arbenigol'.

4. Canfyddiadau Allweddol: Adnoddau a recriwtio

Pwysau llwyth gwaith

- 4.1 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. 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, yn hytrach na dilyn cwynion yn unig. Roedd pwysau llwyth gwaith yn broblem benodol i adrannau lechyd yr Amgylchedd, y mae gan eu staff gyfrifoldebau lluosog yn aml - tra bod adrannau tai o dan lai o bwysau o'u cymharu.

- 4.2 Nododd awdurdodau lleol yn eu hymatebion i'r arolwg eu bod yn delio â'r prinder hyn trwy ddulliau tymor byr (e.e., gohirio gweithgareddau nad ydynt yn hanfodol), a chyflwyno arbedion effeithlonrwydd drwy ddefnydd technoleg. Roedd cyfweiliadau ansoddol yn dangos nifer o wahanol dulliau o leihau llwyth gwaith, gyda graddau amrywiol o lwyddiant. Roedd rhai wedi lleihau neu stopio archwiliadau rhagweithiol, tra bod eraill wedi lleihau camau gorfodi. Roedd eraill wedi rhoi dulliau cyfochrog ar waith o orfodaeth anffurfiol neu frys.
- 4.3 Gan adlewyrchu'r diffyg hyder wrth archwilio a darparu cyngor ar adeiladau 11 metr o uchder neu fwy o fewn y gweithlu, roedd awdurdodau lleol yn cydnabod ei bod yn anodd dod o hyd i'r sgiliau sydd eu hangen i gyflawni camau archwilio a gorfodi ar gyfer adeiladau uchel. O'r 20 awdurdod lleol a ymatebodd i'r arolwg, dim ond un a ddywedodd ei bod yn hawdd cael mynediad at y sgiliau hyn.
- 4.4 Mae'r HHSRS, y mae'n ofynnol ei ddefnyddio ar gyfer archwiliadau, yn cael ei ystyried yn feichus gan rai ac weithiau'n anghymesur i'r mater sy'n cael ei archwilio. Mae'r cyfrifoldeb am ei weithredu hefyd yn disgyn yn unig ar y rhai sydd â'r cymwysterau angenrheidiol i'w gyflawni. Mae hyn yn rhoi pwysau pellach ar lwyth gwaith yr unigolion hyn.
- 4.5 Arweiniodd pryderon ynghylch diffyg capasiti (a mynediad at sgiliau) at leiafrif mawr o awdurdodau lleol yn dweud nad oedd ganddynt hyder yng ngallu'r system yn lleol i fynd i'r afael â pheryglon diogelwch adeiladau, yn enwedig ar gyfer adeiladau uchel.

Rhesymau dros weithio yn y sector

- 4.6 Ymhlith y gweithlu, y prif ffactorau ysgogol ar gyfer gweithio yn y sector oedd bod y rolau fel arfer yn cynnwys teithio i wahanol safleoedd yn hytrach na bod yn sownd y tu ôl i ddesg, yr amrywiaeth o ddydd i ddydd, y cyfle i ymgysylltu â llawer o wahanol bobl, a'r boddhad sy'n deillio o helpu'r gymuned a'r amgylchedd. O ran anfanteision, roedd rhai yn teimlo bod cysylltiadau gyda phobl yn gallu arwain at wrthdaro ac felly'n peri straen ar brydiau, ac nid oedd yn cael ei thalu'n dda o fewn awdurdodau lleol.

“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

Rhwystrau i recriwtio a chadw

- 4.7 Mae gofynion mynediad uchel o ran cymwysterau a phrofiad ymarferol yn golygu bod nifer gyfyngedig o ymgeiswyr i awdurdodau lleol recriwtio o'u plith. Mae'n ymddangos bod nifer y bobl sy'n cofrestru ar gyfer y cymwysterau hyn yn is na'r galw am recriwtiaid gyda'r cymwysterau hynny. Gall y gofynion mynediad hyn hefyd fod yn arbennig o anodd eu bodloni ar gyfer y rhai sy'n chwilio i newid gyrfa.
- 4.8 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.

“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

Rôl ar gyfer Prentisiaethau

- 4.9 Ychydig iawn o awdurdodau lleol a nododd y byddent yn debygol o gynnig prentisiaethau pe bai fframwaith addas ar gael. Fodd bynnag, mae'r gyfran fawr o'r ymatebwyr a atebodd 'ddim yn gwybod' i'r cwestiwn hwn yn awgrymu y gallai awdurdodau lleol fod yn agored i'r cysyniad.

5. Ystyriaethau

- 5.1 Yn seiliedig ar ganfyddiadau'r ymchwil, amlinellwyd yr ystyriaethau canlynol i'w hystyried, gan gynnwys meysydd ar gyfer ymchwil posibl yn y dyfodol i adeiladu ar ganfyddiadau'r astudiaeth hon. Mae'n bwysig nodi bod yr ystyriaethau wedi'u seilio'n llwyr ar ddehongliad IFF Research o ganfyddiadau'r ymchwil, ac nad yw cyfranogiad IFF Research yn, neu amlygiad i, ddatblygiad polisi parhaus yn ymestyn y tu hwnt i gwmpas yr ymchwil.

Y gweithlu presennol – heriau allweddol

- 5.2 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 champau gorfodi ar adeiladau dros 11 metr o gymharu ag adeiladau is na hynny. 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 lleadaenu 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 champau 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.

Recriwtio i'r sector

- 5.3 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.

5.4 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 dymuniad 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

- 5.5 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.
- 5.6 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 chysiau 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.
- 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 cyfreithiol. 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 chyngor cyfreithiol.

Awduron yr Adroddiad: Ymchwil IFF



Adroddiad Ymchwil Llawn: Sam Morris, David Power, Hilary Burkitt; (2023). Gweithlu Diogelwch Adeiladau yng Nghymru. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, adroddiad GSR rhif 108/2023

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/adolygiad-or-gweithlu-diogelwch-adeiladau-yng-nghymru>

Safbwyntiau a fynegir yn yr adroddiad hwn yw barn yr ymchwilwyr ac nid o reidrwydd safbwyntiau Llywodraeth Cymru

Am fwy o wybodaeth, cysylltwch â:

Rebecca Askew

Adran Ymchwil a Gwybodaeth Gymdeithasol

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddol

Llywodraeth Cymru, Parc Cathays Caerdydd, CF10 3NQ

Ebost: housingresearchteam@llyw.cymru

This document is also available in English.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.

OGL © Hawlfraint y Goron Digidol ISBN 978-1-83577-018-4