

Cipolwg ar y sector

Arolwg o weithwyr proffesiynol tai yng Nghymru

Ebrill 2022



Rhagair

Mae'r canlyniadau'n deillio o'n harolwg diweddaraf o weithwyr tai proffesiynol ledled Cymru. Yn gyntaf, diolch i bawb a'i cwblhaodd - roedd eich barn yn graff ac yn bwysig ac mae wedi helpu i unio'r adroddiad hwn.

Gyda'r arolwg yn canolbwyntio ar ffyrdd newydd o weithio yn dilyn y cynnydd enfawr dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, yn ôl y disgwyl rydym wedi nodi rhai cryfderau clir yn y sector, ond hefyd rhai meysydd lle gallew ni wneud yn well.

Credwn ei bod yn wych gweld y mwyafrif llethol o ymatebwyr yn cael eu hysgogi i weithio ym maes tai er mwyn gwneud gwahaniaeth. Fel panel, rydym yn bendant yn cyd-fynd â'r gwerthoedd hynny. Mae cael hynny fel sbardun y tu ôl i awydd i weithio ym maes tai yn sylfaen gref i'r sector ffynnu ohoni. Mae'n amlwg hefyd o'r ymatebion bod gweithwyr proffesiynol arloesol wedi'u gyrru yn y sector gyda syniadau ar sut y gallent wella pethau o fewn eu sefydliadau. Roedd thema gyffredin ynghylch sut rydym yn defnyddio Llais y Tenant i helpu i wella gwasanaethau, a hefyd sut y gallwn gydweithio'n agosach â gweithwyr ieuchyd meddwl proffesiynol i gefnogi tenantiaid a chydweithwyr fel ei gilydd. Y cydweithwyr hyn ar draws tai sydd â'r ymgyrch honno a'r syniadau hynny y mae angen eu darparu gyda'r amgylchedd iawn i gyflawni eu gorau - ac rydym mewn perygl o'u colli.

Er mwyn peidio â'u colli a helpu i greu'r amgylchedd iawn iddynt ffynnu, rydym hefyd wedi nodi rhai meysydd sydd angen sifftiau. Roedd digon o adnoddau yn her gyffredin a godwyd, o ran ateb y galw presennol am wasanaethau a sut y gallai gwasanaethau wella. Nododd nifer o ymatebwyr fod eu llwyth gwaith yn ymddangos yn ddi-baid ac yn amhosibl ei reoli, sy'n anghynaliadwy yn y tymor hir. Roedd cyfathrebu yn bryder arall ac fe'i codwyd fel maes y gellid ei wella; yn fewnol rhwng timau'n gweithio gyda'i gilydd, ond hefyd 'i fyny'r gadwyn' o gydweithwyr gweithredol hyd at uwch arweinwyr i roi darlun gonest o bwysau swyddi a'r straen dyddiol ar wasanaethau. Mae pryderon hefyd ynghylch sut y bydd materion ariannol a chostau byw yn effeithio ar eu gwaith, o ran yr angen i symud adnoddau, a'r effaith y bydd hyn yn ei chael ar denantiaid.

Gwyddom fod pwysau eraill ar sefydliadau tai ar hyn o bryd am ganolbwyntio eu hymdrechion ar 'sero net', digartrefedd, safonau adeiladu a diogelwch, i enwi ond ychydig. Ond heb y bobl yn eich sefydliad, ni ellir cyflawni'r un o'r blaenoriaethau hyn yn llwyddiannus. Gwyddom i gyd fod yr holl ffordd yr ydym yn byw a gweithio wedi newid yn aruthrol dros y ddwy flynedd diwethaf, a gwyddom fod angen i sefydliadau newid eu dull o ddarparu llwyfan i'n cydweithwyr ar draws tai wneud eu gwaith gorau. Mae angen greu'r amgylchedd a'r diwylliant cywir er mwyn i gydweithwyr tai brwdfrydig a medrus ffynnu.

Rydym ni fel panel yn credu bod rhai cwestiynau allweddol y mae angen i arweinwyr ym maes tai eu hystyried;

- Ydyn ni'n cynllunio'r ffordd rydyn ni'n gweithio mewn ffordd sy'n cael y gorau o'n pobl?
- A ydym yn darparu ein gwasanaethau 'craidd' yn ddigon da?
- A ydym yn darparu'r adnoddau cywir i'r timau cywir?
- A ydym yn rhoi'r cyfleoedd dysgu a datblygu sydd eu hangen ar bobl yn yr amgylchedd newydd hwn?

Rydym yn disgwyl i'r sgysiau hyn fod wedi bod yn digwydd yn barod - ac os nad ydynt wedi gwneud hynny, pam ddim?

Gwyddom y bydd enghreifftiau o arfer da i'w cael ledled Cymru, ac fel cenedl flaengar sy'n ceisio helpu ei gilydd a chydweithio, gadewch i ni gael rhannu.

Diolch am ddarllen a rhannwch yr adroddiad hwn ymhell ac eang. Mae croeso i chi gysylltu â'r panel gydag unrhyw adborth a syniadau.

Gareth Leech

Cadeirydd, Dyfodol Tai Cymru

Dadansoddiad o'r arolwg Dyfodol Tai Cymru

Derbyniodd ein harolwg 56 o ymatebion. Mae'r mwyafrif helaeth o'r ymatebwyr yn gweithio i gymdeithasau tai mewn rolau sy'n amrywio o gymorth tai/tenantiaethau i ddiogelu data a chydymffurfio.

Mae'r adrannau canlynol yn rhoi trosolwg o'r tueddiadau allweddol yn yr ymatebion i gwestiynau a ofynnwyd yn yr arolwg.

Beth sy'n eich ysgogi i weithio yn y sector tai a beth sy'n eich gwobrwyo fwyaf gyda'ch rôl bresennol?

Un o themâu amlycaf yr ymatebion oedd bod 88 y cant o'r ymatebwyr yn nodi eu hawydd i helpu pobl/gwneud gwahaniaeth/cael effaith gadarnhaol fel y grym ysgogol y tu ôl i'w hawydd i weithio yn y sector tai. Adlewyrchodd yr ymatebion ddealltwriaeth bod ymatebwyr yn gweithio mewn rolau lle gallent fod mewn sefyllfa i 'newid bywydau' a helpu pobl sydd mewn perygl o galedi sylweddol neu sy'n wynebu caledi.

"Y cyfle i gael effaith gadarnhaol ar fywydau pobl, y rhai sydd efallai wedi cael trafferth gyda thai yn y gorffennol, a medru darparu tai addas a chymorth angenrheidiol iddynt i'w helpu i gynnal eu tenantiaethau"

"Syrthiodd i mewn i'r maes Tai 30 mlynedd yn ôl ac ni fu awydd gennyf i adael y sector byth ers hynny. Mae boddhad yn y swydd yn bwysig iawn i mi ac mae gwthio am welliannau i wasanaethau mewn ffordd arloesol a brwdfrydig yn golygu ei bod yn ddiddorol iawn o hyd. Y wobwr fwyaf yw bodloni a rhagori ar ddisgwyliadau cwsmeriaid a staff".



Pa newid unigol yn y ffordd y mae eich sefydliad yn mynd ati yn eich maes gwasanaeth a allai wella'r effaith y gallwch ei chael?

Ysgogodd y cwestiwn hwn amrywiaeth eang o atebion, a daeth rhai themâu trosgynnol i'r amlwg:

- Mae adnoddau staff yn her gyffredin o ran ateb y galw presennol am wasanaethau a sut y gallai gwasanaethau wella
- Crybwyllwyd cyfathrebu rhwng ac o fewn adrannau yn aml gan ymatebwyr fel maes lle gallai pethau fod yn well
- Roedd nifer o ymatebwyr yn cydnabod yr angen am gysylltu'n agosach â gweithwyr iechyd meddwl proffesiynol o safbwyntiau lles staff a chymorth i denantiaid/ cefnogaeth gymunedol
- Thema gyffredin oedd yr angen am fanteisio ar arbenigedd a mewnwleidiad tenantiaid - o wneud mwy o ymdrech i gyflogi tenantiaid yn uniongyrchol i wneud gwell defnydd o ddata arolygu er mwyn cyfeirio a mireinio newidiadau i wasanaethau
- Awgrymwyd hefyd bod yr angen am roi mwy o gymorth i aelwydydd incwm isel yn faes allweddol y dylid canolbwyntio'n fwy arno

"Gwrando'n iawn ar ein tenantiaid - rwy'n credu ein bod wedi gwrando o'r blaen ond rydym yn clywed yr hyn y maent yn ei ddweud erbyn hyn, ac yn deall sut mae'r hyn yr ydym efallai'n ei weld fel newidiadau bach yn cael effaith enfawr arnynt. Daliwch ati i ddysgu, mae yna bob amser rhywbeth y gallwn ni fod yn ei wneud yn well".

"Rwy'n gweithio yn y gymuned yn bennaf ac yn ceisio neilltuo diwrnod yr wythnos i ddyletswyddau gweinyddol. Newidiodd COVID y ffordd yr ydym i gyd yn gweithio ac oherwydd hyn rwy'n teimlo weithiau bod cyfathrebu â chydweithwyr yn fratiog, weithiau gall hynny wneud hyfforddiant mewn rôl newydd yn anodd a gall dod o hyd atebion a chymorth gymryd mwy o amser na phe baem yn y swyddfa".

"Mae angen atebolrwydd yn y sectorau cefnogaeth/iechyd. Mae tai eisoes o dan gymaint o bwysau i ddarparu lefel uchel o wasanaeth ar draws y busnes, a gyda thoriadau a chapasiti cyfyngedig mae hyn yn anodd i'w gynnal".

"Swyddogion cymorth iechyd meddwl ar gyfer tenantiaethau a all gynorthwyo ein trigolion pan fyddant yn profi argyfwng (neu cyn i hynny ddigwydd)"

Pa newidiadau y gellid eu gwneud yn eich rôl unigol i helpu gyda'ch lles a'ch cymhelliant?

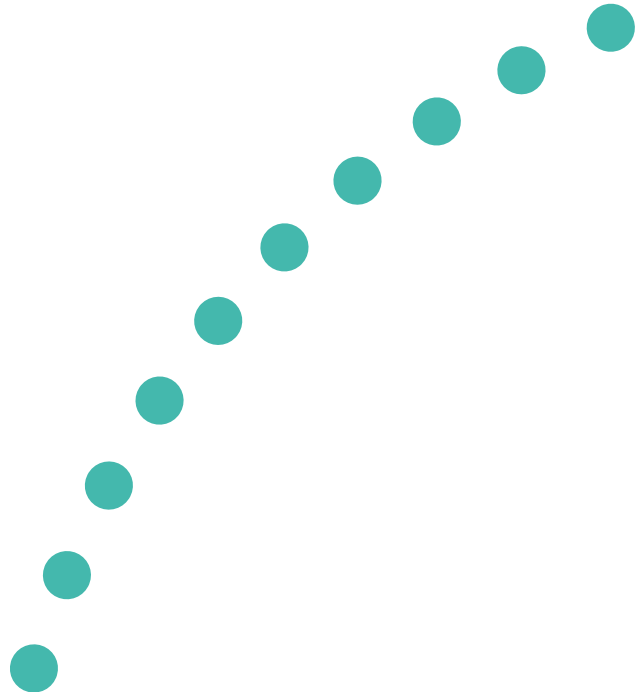
Yr hyn sy'n gadarnhaol yw bod nifer o ymatebwyr wedi dweud eu bod yn teimlo'n uchel eu cymhelliant yn eu rôl, a'u bod yn cael eu cefnogi'n dda gan eu sefydliadau yn gyffredinol, a chan gydweithwyr y maent yn gweithio'n agos â hwy. Fodd bynnag, roedd nifer o feysydd lle teimlodd ymatebwyr y gellir gwneud gwelliannau i gefnogi eu lles a'u cymhelliant, gan gynnwys:

- Ymchwilio i wythnos waith 4 diwrnod fyrrach a'r hyblygrwydd y byddai hynny'n ei greu
- Symud tuag at weithgareddau wyneb yn wyneb mwy rheolaidd yng ngoleuni'r ffaith bod cyfyngiadau COVID-19 ffurfiol ar hyn o bryd yn llai/wedi dod i ben.
- Cyfeiriwyd yn aml at weithio gartref fel her, gyda llawer yn ei chael hi'n anodd yn ymarferol i dynnu llinell rhwng bywyd teuluol a phroffesiynol, gan olygu yn ei dro ei fod yn anodd gadael y gwaith ar ei ôl. Roedd tensiwn clir hefyd o ran argaeledd staff sy'n gweithio gartref, amllder cyfarfodydd ar-lein a disgwiliadau o ran medru cysylltu â hwy y tu allan i oriau gwaith arferol
- Mwy o gyfathrebiadau, a hynny'n fwy aml, rhwng rheolwyr lefel uwch a staff gweithredol er mwyn cyfeirio trosolwg o bwysau'r swydd, ehangder y rolau a'r straen dyddiol ar wasanaethau'n well
- Adolygu pwysau o ran llwyth gwaith - nododd nifer o ymatebwyr fod eu llwyth gwaith i'w weld yn ddi-baid ac yn amhosib ei reoli wrth iddynt fyfyrto ar raddfa'r sylfaen cwsmeriaid y maent yn ei chefnogi, ond hefyd graddfa'r gwaith.

"Mwy o amser i ddod i ffwrdd o'r gliniadur neu'r gwaith rwy'n ei wneud, rwy'n teimlo nad wyf byth i ffwrdd o'r gwaith mwyach ac mae cyflawni cydbwysedd bywyd gwaith yn frwydr. Ar hyn o bryd rwy'n defnyddio fy egwyl ginio trwy'r amser i nol y plant o'r ysgol a theimlaf fod bob dydd yn canolbwyntio'n gyson ar waith. Erbyn y penwythnos rwy'n rhy flinedig i wneud unrhyw beth".

"Rwy'n credu weithiau y gall y ffordd fwy ystwyth o weithio fod yn llethol iawn oherwydd eich bod yn gorfod gosod terfynau yn eich cartref eich hun trwy'r amser ac mae'n anodd cau'r gwaith i lawr - felly pan fyddwch wedi gosod eich oriau, allwch chi ddim dderbyn neu wneud unrhyw waith ar ôl i chi gau i lawr am y diwrnod/cyn i chi ddechrau caniatáu i'r newid gwaith/cartref hwnnw ddigwydd".

"Ystyrir swyddogion tai yn yr un modd â swyddogion yr heddlu, gwasanaethau cymdeithasol a syrfewyr cynnal a chadw. Byddai'n braf cael diffinio rôl y swyddog tai fel nad yw ein cyfyngiadau'n cael eu trechu gan yr hyn na allwn ei wneud".



Ar wahân i ymateb i'r pandemig COVID-19, beth yn eich barn chi yw'r pwysau neu'r rhwystrau allweddol i chi yn eich swydd, neu'r ffactorau sy'n effeithio ar eich sefydliad? e.e. ariannol, rheoli tenantiaethau, rheoli asedau, staff/ adnoddau, rheolwyr yn gwrando arnoch, cyfathrebu, strategaeth fusnes neu ofynion allanol.

- Amlygodd llawer o ymatebwyr effaith tlodi a sut y mae hyn wedi gwaethygu i lawer o aelwydydd yn ystod y pandemig, a hynny'n waeth byth i lawer o ganlyniad i broblemau iechyd meddwl/corfforol
- Amlygodd nifer o ymatebwyr bwysau ar wasanaethau eraill, sy'n cael effaith ddilynol ar eu gwaith. Er enghraifft, cyfeiriodd sylwadau'n aml at yr enghraifft o gysylltu â gwasanaethau gofal cymdeithasol lle gellir gwneud atgyfeiriad achos, ond y gallai'r oedi dilynol mewn gweithredu arwain yn aml at sefyllfa ddirywiol a chanlyniadau hirdymor gwaeth i'r unigolion dan sylw
- Yr oedd effaith barhaus absenoldeb staff a'r heriau wrth recriwtio staff newydd yn fater a nodwyd dro ar ôl tro gan lawer fel un sy'n rhoi pwysau ychwanegol ar eu rôl/tîm nhw
- Ystyriodd llawer fod pwysau ariannol a wynebir gan sefydliadau yn niweidiol i'r hyn y gallai gwasanaethau ei gyflawni'n ymarferol. I rai, roedd hyn wedi arwain at ddileu rolau allweddol sy'n ymwneud â chynnal tenantiaethau a pheidio â bodloni disgwyliadau tenantiaid
- Teimlwyd hefyd bod yr etifeddiaeth o weithredu o dan gyfyngiadau COVID-19 yn achosi pwysau gwahanol. I rai, roedd hyn wedi arwain at achosion mwy difrifol o ymddygiad gwrthgymdeithasol, a nododd eraill yr effaith ar faterion cydymffurfio a'r ymdrech i gynnal a gwella ansawdd cartrefi presennol.

Anawsterau ariannol tenantiaid sy'n deillio o golli cyflogaeth neu effeithiau iechyd hirdymor COVID.

Rydym wedi gweld llawer o staff da yn gadael dros y 12 mis diwethaf. Mae morâl yn isel ac mae pobl yn gadael. Mae angen i ni wella amodau o ran gweithio gartref a milltiroedd o gartref a gwneud mwy i gadw staff.

Gofynion allanol ee. diffyg cymorth iechyd meddwl i denantiaid a'r frwydr gyson gyda'r gwasanaethau cymdeithasol i gefnogi pobl o bob oedran sy'n agored i niwed. Rydym yn ceisio gwneud ein gwaith ein hunain a gwaith y gwasanaethau eraill!