HOUSING FUTURES Cymru

Chartered Institute of Housing

Cipolwg ar y Sector. Arolwg o weithwyr tai proffesiynol yng Nghymru

Rhagair

Rydym bellach wedi derbyn y canlyniadau o'r diweddaraf yn ein cyfres o arolygon o weithwyr tai rheng flaen ar draws Cymru. Diolch i bawb a roddodd o'u hamser i'w gwblhau. Rydym yn gwerthfawrogi eich barn sydd wedi cyfeirio'r cipolwg hwn ar y sector.

Mae'n galonogol gweld bod y mwyafrif o ymatebwyr i'n harolwg yn teimlo cymhelliant i weithio ym maes tai gan eu bod eisiau helpu pobl, gwneud gwahaniaeth a chael effaith gadarnhaol ar y gymuned. Roedd gwerth sylweddol hefyd ynghlwm wrth yr ymdeimlad o ddiben y mae gweithio ym maes tai'n ei roi iddynt.

Cynhaliwyd yr arolwg yn ystod cyfnod o fyfyrio a dadansoddi i'r sector yn sgil marwolaeth drasig Awaab Ishak. Roedd hyn wedi'i ddilyn yn agos gan gyhoeddi'r Better Social Housing Review (BSHR) yn Lloegr. Un o brif argymhellion y BSHR oedd y dylai'r Sefydliad Tai Siartredig (CIH) hyrwyddo rôl y swyddog tai traddodiadol.

Gofynnodd yr arolwg am farn ar sut y dylai rôl swyddog tai traddodiadol edrych. Mae llawer yn gweld y rôl hon fel y pwynt cyswllt cyntaf i denantiaid ar amrywiaeth eang o faterion, o gyngor ariannol i help gyda phroblemau Ymddygiad Gwrthgymdeithasol (ASB). Nodwyd bod meintiau ardal llai'n bwysig er mwyn galluogi swyddogion tai i nabod yr unigolion sy'n byw yn eu hardal a darparu cefnogaeth amserol ac wedi'i thargedu'n pan fydd angen. Nododd ymatebwyr hefyd ei fod yn hanfodol i swyddogion tai fod yn weladwy i denantiaid a thrigolion.

Er mwyn i ni gyflawni'r weledigaeth o sut mae swyddog tai traddodiadol yn edrych, mae angen newid yn yr amgylchedd gwaith presennol sydd wedi'i ddiffinio gan lwythi gwaith mawr, diffyg adnoddau a chyfathrebu. Ceir pryderon y gall diffyg staff arwain at wasanaeth israddol a dim digon o amser i reoli llwythi achosion, gan olygu bod adolygiad o sut i wella gwasanaethau'n annhebygol am fod y sector yn y modd argyfwng bob dydd. Nododd ymatebwyr, drwy gynyddu'r gweithlu, y byddai llwythi gwaith yn mynd yn fwy hylaw ac y byddai cyfleoedd i ymchwilio i wythnosau pedwar diwrnod er mwyn gwella'r cydbwysedd bywyd gwaith. Mae angen hefyd rhoi mwy o gydnabyddiaeth i'r gwaith y mae gweithwyr tai proffesiynol sy'n gweithio'n uniongyrchol gydag unigolion yn ei wneud.

Rydym i gyd yn gwybod bod yna broblemau a heriau sylweddol yn y sector tai. Mae gennym lefelau cynyddol o ddigartrefedd, diffyg tai fforddiadwy sylweddol, ac mae angen mynd i'r afael â safonau adeiladu. Ac eto, heb bobl i weithio yn ein sefydliadau, allwn ni ddim ymdrin â'r heriau hyn. Mae angen buddsoddi yn ein gweithlu, a gwneud i'r rhai sy'n gweithio ym maes tai deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu. Mae'n rhaid i ni amlygu a hyrwyddo'r maes tai fel gyrfa werth chweil gyda chefnogaeth ddigonol a chydbwysedd bywyd gwaith da.

Mae'r arolwg wedi codi rhai cwestiynau allweddol i arweinwyr tai eu hystyried:

- A oes angen i ni ailasesu a newid ein rolau swyddogion tai i gael y gorau o'n gweithlu a darparu'r gefnogaeth orau i'n tenantiaid?
- Sut allwn ni sicrhau bod adnoddau, gan gynnwys amser, yn cael eu darparu ar lefel ddigonol?
- A oes angen hybu tai fel gyrfa er mwyn gwella recriwtio?
- Sut ydyn ni'n sicrhau bod cyfathrebu o fewn ein sefydliadau a'r tu hwnt iddynt yn effeithiol? Gan gynnwys tynnu sylw at arfer da.

Rydym yn gwybod bod y sgyrsiau hyn eisoes yn digwydd o fewn sefydliadau ond i gyflawni newid pwrpasol mae angen i hyn fod yn sgwrs sector-gyfan, er mwyn annog newid cadarnhaol, twf ac ysbrydoli eraill drwy rannu arfer da. Gadewch i ni i gyd gymryd rhan a thrafod yr effaith gadarnhaol y mae newidiadau a wnaed wedi'u cael ar staff a thenantiaid.

Diolch am ddarllen a gofynnir i chi rannu'r adroddiad hwn. Hoffem glywed eich barn felly cysylltwch â ni, drwy yrru e-bost at cerys@cih.org, i rannu adborth a syniadau.

Gareth Leech
Cadeirydd, Dyfodol Tai Cymru

Dadansoddiad o'r Arolwg

Derbyniodd ein harolwg 84 o ymatebion. Gweithiodd yr ymatebwyr yn y canlynol:

- 57 y cant mewn awdurdodau lleol
- 42 y cant mewn cymdeithasai tai
- Un y cant i landlord preifat.

Mae gan yr ymatebwyr amrywiaeth o rolau o gefnogaeth tai a swyddogion digartrefedd i swyddogion tai a swyddogion datblygu. Bu i ni dderbyn ymatebion hefyd gan bobl sy'n gweithio mewn rolau adnoddau dynol a llywodraethu.

Mae'r adroddiad yn disgrifio rhai o'r prif dueddiadau yn yr ymatebion a dderbyniwyd.

Beth yw eich cymhelliad dros weithio yn y sector tai?

Y prif gymhelliad dros weithio yn y sector oedd gwneud gwahaniaeth gydag 85 y cant o ymatebwyr yn dweud mai awydd am helpu pobl a chael effaith gadarnhaol ar y gymuned yw eu cymhelliant.

Roedd awydd am helpu'r rhai sydd mewn sefyllfa fregus o ran tai, sy'n wynebu digartrefedd neu wedi mynd yn ddigartref. Dywedodd yr ymatebwyr hefyd eu bod yn gwerthfawrogi'r ymdeimlad o ddiben y mae gweithio ym maes tai'n ei roi iddyn nhw.

"Mae'n swydd ddiddorol gyda chynifer o agweddau iddi. Dwi'n mwynhau medru helpu'r rhai sydd ddim yn gwybod ble i chwilio am gymorth neu fod help ar gael, mae'n ymwneud â gwella bywydau pobl"

"I weld newid. Y gred bod gan bawb yr hawl i gartref, "Caru lle ti'n byw" Mae'n rhoi llawenydd i fi pan ti'n gallu rhoi help i rywun i ddod o hyd i gartref sy'n addas ac yn fforddiadwy."

HOUSING FUTURES Cymru

Chartered Institute of Housing

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?

Y prif newid oedd ei angen i wella effaith y sector oedd darparu mwy o adnoddau i wasanaethau. Roedd yr adnoddau hyn yn ariannol yn ogystal â rhoi mwy o amser i'r staff ymgymryd â'u rôl, yr oedd rhai yn teimlo y gellid ei gyflawni trwy gyflogi mwy o staff i rannu'r llwyth gwaith.

Thema gyffredin arall oedd yr angen am gyfathrebu gwell o fewn sefydliadau a gyda sefydliadau partner. Roedd yr ymatebwyr yn teimlo y byddai cyfathrebu gwell nid yn unig yn gwella'r gwasanaeth a ddarperir i denantiaid ond yn sicrhau bod staff wedi'u cyfarparu i ymgymryd â'u rolau, sy'n amrywiol ac yn aml yn gymhleth.

"Cynyddu darpariaeth gwasanaethau yn unol ag effaith enfawr Deddf Tai 2016, yr argyfwng ariannol a thai presennol a'r gostyngiad yn nifer y cartrefi sydd ar gael i'w rhentu oherwydd i eiddo a rentir gael ei werthu".

"Rhoi mwy o amser i ni ddarparu cefnogaeth ymyriadol i'n tenantiaid i'w galluogi i aros yn annibynnol ac yn eu cartrefi eu hunain am gyn hired â phosib."

"Datblygu atebion a thimau integredig gydag awdurdodau a darparwyr partner gan gynnwys yr heddlu, iechyd a'r trydydd sector (o bosib drwy sefydliadau hyd braich)."

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

Amlygodd rhai ymatebwyr y ffaith bod eu sefydliadau'n dda iawn wrth ofalu am les staff ac roeddent yn teimlo nad oedd angen gwelliannau ar hyn o bryd. Ond eto, i lawer o ymatebwyr roedd angen newidiadau i helpu gyda'u lles. Y newidiadau a amlinellwyd oedd:

- Cyflwyno wythnos pedwar diwrnod i helpu gyda chydbwysedd bywyd gwaith
- Gweithlu mwy i rannu'r llwyth gwaith sy'n fawr ac yn cynyddu
- Cael eu diolch am y gwaith maen nhw'n ei wneud
- Mwy o gydnabyddiaeth o'r gwaith maen nhw'n ymgymryd ag ef
- Tegwch o ran tâl ar draws y sector gyda rolau tebyg yn cael yr un tâl ar draws sefydliadau.

"Mae newidiadau diweddar wedi gwella fy nghydbwysedd bywyd gwaith, gweithio o gartref, codiad cyflog diweddar, a thelerau ac amodau da."

"Byddai staff ychwanegol yn fy ardal gwasanaeth yn helpu fy lefelau straen a gorbryder a fyddai yn ei dro yn gwella fy iechyd meddwl, fy lles a fy nghymhelliant."

"Mae'r galw ar ein gwasanaeth wedi cynyddu cymaint dros y tair blynedd diwethaf ac mae'r achosion yn llawer mwy cymhleth. Byddai wythnos waith fyrrach o bedwar diwrnod yn gweithio a chael tri diwrnod i ffwrdd yn rhoi cyfle i swyddogion gael amser gorffwys o safon. Rydyn ni'n gwrando ar bobl sydd mewn argyfwng drwy'r dydd a byddai cael wythnos waith fyrrach yn galluogi staff i gael cydbwysedd gwell a mwy o egni i wynebu'r wythnos waith newydd."

"Mwy o amser un i un gyda rheolwyr - dweud wrthyf fy mod i'n gwneud gwaith da. Wyneb yn wyneb yn hytrach na teams."

Mae un o argymhellion yr Adolygiad Tai Cymdeithasol Gwell yn nodi y dylai'r Sefydliad Tai Siartredig (CIH) hyrwyddo'r rôl 'swyddog tai' traddodiadol. Yn eich barn chi, beth ydych chi'n meddwl y dylai rôl 'swyddog tai' draddodiadol fod yn ei wneud?

Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn gweld rôl y swyddog tai traddodiadol yn un lle mai swyddogion tai yw'r pwynt cyswllt cyntaf ar gyfer y tenant. Mae hyn yn golygu bod swyddog tai yn rhoi cefnogaeth, yn cynnig cyngor ariannol, ac yn delio ag unrhyw ymddygiad gwrthgymdeithasol. Amlygodd ymatebwyr fod hyn yn dibynnu ar nabod eich tenantiaid yn dda gyda rhai yn awgrymu y byddai hyn ond yn bosibl gydag ardaloedd llai i ddelio â nhw.

"Bod yn un pwynt cyswllt ar gyfer unrhyw faterion gysylltiedig â thenantiaethau. Gwneud eich hun yn hysbys i'ch tenantiaid a rhowch fodd iddynt gysylltu â chi'n uniongyrchol. Cyfeirio at y gefnogaeth iawn pan fydd angen. Gweithredu'n gyflym ar unrhyw wybodaeth sy'n dangos y gallai rhywbeth fod yn mynd o'i le."

"Dylai swyddogion tai wybod eu 'patsh' a phwy sy'n byw ar eu 'patsh' dylen nhw nabod y teuluoedd a threfnu ymweliadau'n rheolaidd - dylid gwirio cartrefi - fel bod unrhyw faterion yn yr eiddo'n cael eu nodi, dylid gwirio cyfrifon rhent a rhoi mesurau ar waith i helpu'r teuluoedd hynny sydd mewn trafferthion ariannol. Dylai swyddogion tai fod yn swyddogion cymorth tenantiaeth hefyd - dylai fod yn un rôl fel nad yw pethau'n cael eu colli."

"Dylai 'swyddog tai traddodiadol' reoli ardal lai ond cael mwy o amlygrwydd ar eu 'patsh'. Cerdded o gwmpas ystadau'n wythnosol, ymgysylltu â thrigolion, cymorthfeydd cymunedol."

Yn eich barn chi, beth yw'r pwysau neu'r rhwystrau allweddol i chi yn eich swydd, neu o ran pethau sy'n effeithio ar eich sefydliad?

Y pwysau allweddol i ymatebwyr oedd eu llwyth gwaith, gyda 43 y cant yn nodi bod hyn yn broblemus iddyn nhw. Priodolwyd problemau llwyth gwaith i lefelau isel o staff, lefel uchel o achosion, y galw cynyddol am wasanaethau a chadw staff oherwydd pwysau'r rôl.

Roedd pryderon ariannol yn bwysau allweddol i 30 y cant o ymatebwyr. Roedd hyn yn gysylltiedig â'r ffaith bod yr argyfwng costau byw yn cynyddu'r galw ar wasanaethau a bod gwasanaethau'n profi trafferthion ariannol, sydd hefyd yn effeithio ar lwythi gwaith.

Cyfeiriodd rhai ymatebwyr at broblemau o ran cyfathrebu â sefydliadau eraill, sy'n effeithio ar ymateb yn amserol i anghenion tenantiaid neu eu mynediad at wasanaethau.

"Maint pur y galw am y gwaith mae fy nhîm yn ei wneud. Am fod y tîm yn rhoi cyngor ariannol, mae atgyfeiriadau wedi cynyddu'n aruthrol oherwydd yr argyfwng costau byw. Mae fy nhîm (a minnau) yn treulio bob dydd yn cefnogi pobl sy'n ofidus iawn, mae'n faich emosiynol."

"Y cyfyngiadau ariannol sy'n golygu bod adnoddau ar eu hisaf. Oherwydd y cyflog, mae cael y bobl iawn i wneud y swydd yn cael ei wneud yn anodd."

"Diffyg staff sy'n golygu nad oes digon o amser i adolygu a datblygu gwasanaethau presennol."

"Mae diwrnodau dyletswydd digartrefedd yn ychwanegu mwy o bwysau at y rôl. Cyfathrebiadau gwael ag asiantaethau eraill, gorfod dilyn i fyny ar waith. Hoffwn i weld un gronfa ddata, lle gall pob asiantaeth gael mynediad at hyn gyda chaniatâd GDPR gan y cleient."

"Arian - rydyn ni'n rhoi ein rhenti'n uchel iawn ond ddim yn cael y staff i wneud y gwaith i gyd - mae hyn yn creu gwasanaeth israddol."

Diolch am eich amser a'ch diddordeb yn yr adroddiad hwn.

Os hoffech chi drafod unrhyw un o'r themâu neu'r pynciau ymhellach, neu roi adborth ar yr adroddiad hwn, cysylltwch ag awduron yr adroddiad:

Gareth Leech, cadeirydd Dyfodol Tai Cymru gareth.leech@cartreficonwy.org

Matt Dicks, cyfarwyddwr cenedlaethol CIH Cymru matt.dicks@cih.org

Cerys Clark, swyddog polisi a materion cyhoeddus CIH Cymru cerys.clark@cih.org

CIH Cymru
Ff: 024 7685 1700
E: wales@cih.org

@CIHCymru

@CIHFuturesCymru

www.cih.org