



EITEM AR YR AGENDA: 9

PANEL GWEITHREDOL AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU

3^{ydd} Chwefror 2014

Strategaeth Adnoddau Gweithredol (Ionawr 2014 - Mawrth 2015)

Adroddiad gan Ruth Simmons, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol

Diben yr Adroddiad

- 1 Briffio'r Aelodau ynglŷn â Strategaeth Adnoddau Gweithredol y Gwasanaeth ar gyfer y cyfnod rhwng Ionawr 2014 a Mawrth 2015.

Cefndir

- 2 Yn y cyfarfod arbennig o'r Awdurdod Tân ac Achub a gynhaliwyd ar 10^{fed} Rhagfyr 2010, pleidleisiodd yr Aelodau'n unfrydol dros gael cyllideb wedi ei rhewi ar £32 miliwn am y tair blynedd nesaf. Roedd hyn yn gofyn am weithredu arbedion o £2.45 miliwn, a dyma sail y strategaeth ariannol ar gyfer 2011-2012 i 2013-2014.
- 3 Wrth weithredu'r strategaeth ariannol hon, cadwodd y swyddogion at gyfres o egwyddorion y cytunodd yr Aelodau arnynt yn ystod y broses ddrafftio:
 - i. Roedd y gostyngiad o 7.5% i gael ei ledaenu'n hafal dros y tair blynedd, h.y. gostyngiad o £800,000 yn y gyllideb ym mlynnyddoedd 1, 2 a 3.
 - ii. Dylai'r arbedion ddod drwy becynnau o newidiadau yn y Gwasanaeth drwyddo draw ac ymhob llinell yn y gyllideb.
 - iii. Ailadroddodd yr Aelodau na ddylai'r staff cefnogol gael eu cwtogi cyn yr opsiynau rheng flaen, ond yn hytrach y dylent gael eu lleihau yn gymesur â'r gwasanaeth craidd y maent yn darparu cefnogaeth ar ei gyfer.

- iv. Ym mlwyddyn 1, roedd y rhan fwyaf o'r arbedion i'w cael drwy'r Adolygiad o Ofal Swyddogion. Ym mlynnyddoedd 2 a 3, byddai'r arbedion ychwanegol i'w cael yn bennaf drwy newidiadau i nifer y diffoddwyr tân a gyflogir. Gwnaed hyn drwy gyflwyno system newydd o gylchrestru diffoddwyr tân amser cyflawn ar ddyletswydd. Arweiniodd hyn at leihad o 22 yn y nifer angenrheidiol.
 - v. Creu strategaeth er mwyn lliniaru'r risg o ddiswyddo gorfodol. O orfod gostwng nifer swyddi diffoddwyr tân derbynid ei bod yn anhebygol y gellid sicrhau hyn drwy ymddeoliadau neu ymadawiadau naturiol.
- 4 O ganlyniad i hynny, y strategaeth ar gyfer lliniaru'r risg o ddiswyddo gorfodol oedd rhoi stop dros dro ar ymgyrchoedd recriwtio eang. Bu hyn yn llwyddiannus, a chwbl wirfoddol oedd y trosiant yn y cyfnod hwn.
 - 5 Yn ystod y cyfnod hwn crewyd 'cronfa adnoddau gweithredol' gyda 22 o wirfoddolwyr i ddarparu cefnogaeth hyblyg i leoliadau a welodd stop ar recriwtio eang.
 - 6 Yn Ionawr 2013 barnwyd bod y risg o ddiswyddo gorfodol wedi mynd heibio, ac felly roedd modd recriwtio i gontractau diffodd tân ar y system RDS. Arweiniodd yr ymgyrch ffocysedig a llwyddiannus at benodi 25 o ddiffoddwyr tân.
 - 7 Yn ystod 2013-2014 cyflwynwyd ail ymyrriad, gyda'r nod o gynyddu hyblygrwydd yr ymateb gweithredol i batrymau a chyfraddau newidiol digwyddiadau. Mae'r treial oriau ychwanegol yn defnyddio sgiliau proffesiynool diffoddwyr tân presennol GTAGC, yn cynyddu adnodd gweithredol y Gwasanaeth ar sail wirfoddol tra hefyd yn talu sylw i'r Gyfarwyddeb Oriau Gwaith.

Gwybodaeth

- 8 Mae'r strategaeth adnoddau gweithredol yn canolbwyntio ar ddarparu gwasanaeth ymateb brys, a hwnnw'n broffesiynol ac yn gydnerth ac a fydd yn darparu gweithlu cymwys, sgilgar, iach a diogel. Y bwriad yw cyfrannu at gyflawni un o'r amcanion gwella arfaethedig ar gyfer 2014-2015, sef sicrhau'r lefel orau o wasanaeth o fewn y cyfyngiadau ariannol gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau rheoli er mwyn cael y gofal tân ac achub gorau.

- 9 Bydd yr Aelodau'n ymwybodol fod y Gwasanaeth ers nifer o flynyddoedd wedi ceisio ymateb i'r heriau o recriwtio a chadw digon o unigolion ar gontractau traddodiadol i ddiffoddwyr tân y system RDS, gan gydnabod y buddsoddiad ariannol sylweddol sy'n gysylltiedig â hynny, ynghyd â'r materion sy'n ymwneud â chael digon i fod ar gael.
- 10 Gan ddilyn yr egwyddorion arweiniol o gynaliadwyedd yn y tymor hir a fforddiadwyedd gwasanaethau, nod y strategaeth yw cyflwyno opsiynau gwahanol ac addas ar gyfer darparu gofal tân, mewn ardaloedd gwledig yn arbennig. Bydd y strategaeth hon yn ei gwneud yn bosibl i weithredu'n bwylllog amrywiaeth o opsiynau, gan gynnwys recriwtio.
- 11 Mae adroddiad blynyddol y CIPD – Resourcing and Talent Planning Annual Survey Report 2013 – yn dangos mai'r ffordd fwyaf cyffredin o fynd i'r afael ag anawsterau recriwtio yw datblygu gweithwyr presennol ar gyfer swyddi y mae'n anodd recriwtio iddynt. Dyma'r dewis cyntaf sy'n cael ei ffafrio fel ffordd o wneud y gorau o wybodaeth sy'n bodoli yn y sefydliad, gan atgyfnerthu cymhwysedd a diogelwch diffoddwyr tân. Mae'r cynnig felly yn golygu ailgyflunio'r trefniadau presennol a recriwtio gweithwyr newydd, mewn niferoedd bychain, i gontractau'r system amser cyflawn a'r system RDS.
- 12 Cynhaliwyd ymgynghoriad gyda'r cyrff cynrychioliadol ar gyflwyno contractau arloesol 21 awr, a fyddai'n cael eu cadw i ddiffoddwyr presennol y system RDS. Byddai gan y diffoddwyr hyn yr opsiwn o gynyddu'r oriau gwaith dros 21 o fewn paramedrau'r Gyfarwyddeb Oriau Gwaith.
- 13 Byddai cefnogaeth yn cael ei rhoi i orsafoedd y system RDS drwy lenwi'r swyddi am yn ôl drwy recriwtio'n allanol i gontractau traddodiadol y system RDS ar sail yr ymgyrch lwyddiannus a gynhaliwyd yn 2013.
- 14 Dylai'r Aelodau nodi bod angen dylanwadu ar broffil oedran y gweithlu, ac mae'r strategaeth adnoddau yn gyfle i greu cyflogaeth ieuenctid drwy brentisiaethau diffodd tân. Mae potensial gan yr elfen hon o'r strategaeth i effeithio'n gadarnhaol ar griw bychan o bobl ifanc o Ogledd Cymru drwy ddarparu cyfle i fod yn weithgar yn economaidd ac i osgoi'r effeithiau negyddol posibl ar iechyd.

Manteision

- 15 Rhagwelir y bydd y strategaeth yn arwain at amrywiaeth o fanteision i'r sefydliad a gweithwyr unigol, tra hefyd yn creu cyflogaeth a gofal tân cynaliadwy i gymunedau Gogledd Cymru:
- Mae strategaeth gymysg yn lleihau dibyniaeth y sefydliad ar ddulliau traddodiadol o recriwtio diffoddwyr tân i'r system RDS, gyda'r anhawsterau cysylltiedig a gafwyd yng Ngogledd Cymru ac mewn ardaloedd eraill o'r Deyrnas Unedig
 - Mae defnyddio contractau 21 awr yn adlewyrchu'r cysyniad o gronfa adnoddau ar gyfer yr ochr weithredol, gan arwain at fwy o hyblygrwydd wrth leoli a gwell gofal tân
 - Bydd recriwtio i'r contractau 21 awr yn fewnol, yn hytrach nag yn allanol, yn arwain at ostyngiad yn y costau recriwtio, dethol a hyfforddi
 - Bydd diffoddwyr tân sy'n cael contract 21 awr yn goresgyn cyfyngiadau'r system RDS ar y cydbwysedd rhwng eu bywyd a'u gwaith
 - Gallai mwy o symud rhwng systemau dyletswydd leihau trosiant diffoddwyr tân y system RDS
 - Bydd recriwtio prentisiaid yn darparu cyfleoedd am gyflogaeth ac yn cyfrannu at greu cydbwysedd ym mhroffil oedran y gweithlu (Atodiad 2, Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2012-13)

Argymhelliad

- 16 Gofynnir i'r Aelodau nodi cynnwys yr adroddiad.