



EITEM AR YR AGENDA: 8

PANEL GWEITHREDOL AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU

16eg Tachwedd 2009

RECRIWTIO I'R SYSTEM DYLETSWYDD YN ÔL Y GALW

Adroddiad gan Ruth Simmons, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol

Diben yr Adroddiad

- 1 Mae'r adroddiad hwn yn rhoi amlinelliad o ddull a gynigir i recriwtio staff, sydd â'u prif gyflogaeth gyda sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus, i'r system dyletswydd yn ôl y galw.

Cefndir

- 2 Bydd yr Aelodau'n ymwybodol fod y Gwasanaeth yn cael trafferth recriwtio i rai gorsafoedd System Dyletswydd yn ôl y Galw, yn enwedig ar gyfer darparu gofal yn ystod y dydd. Mae diffoddwyr tân y System Dyletswydd yn ôl y Galw yn ymrwymo i fod naill ai'n llwyr neu'n rhannol wrth gefn, sef bod ar gael naill ai am 120 neu 90 o oriau'r wythnos. Nid yw cyfyngiadau'r telerau cenedlaethol hyn yn ddeniadol i lawer o bobl, a thybir fod hyn yn effeithio ar recriwtio.
- 3 Mae cadw staff hefyd yn broblem. Yn 2008-09, fe adawodd 50 o ddiffoddwyr tân y System Dyletswydd yn ôl y Galw, sef 8.72% o holl ddiffoddwyr tân y System. Yn yr un cyfnod, llwyddodd y Gwasanaeth i recriwtio 38 o unigolion sy'n gyfartal â 29.25 llawn amser.
- 4 Yn Fframwaith Cenedlaethol Tân ac Achub ar gyfer Cymru, 2008-2011, fe roddodd Llywodraeth y Cynulliad ymrwymiad i gydweithio â'r Awdurdodau Tân ac Achub i annog mwy o bobl i wneud cais i ymuno â'r Gwasanaeth Tân ac Achub fel ddiffoddwyr tân ar y System Dyletswydd yn ôl y Galw. Ymrwymodd Llywodraeth y

Cynulliad i dargeddu partneriaid yn y sector cyhoeddus i'w cael i ryddhau gweithwyr ar gyfer y gwasanaeth dyletswydd yn ôl y galw.

Gwybodaeth

- 5 Ar ddiwedd mis Hydref, fe fu Cadeirydd yr Awdurdod mewn cynhadledd Prydain-gyfan lle cafodd pecyn ei lansio i gynorthwyo'r Gwasanaethau Tân ac Achub i ennyn perthynas â chyflogwyr eraill, gyda'r nod o wella'r broses o recriwtio i'r System Dyletswydd yn ôl y Galw. Mae'r pecyn yn tynnu sylw at y manteision i fusnes a ddaw o ryddhau staff i fod yn ddiffoddwyr tân 'yn ôl y galw', yn enwedig oherwydd y bydd staff yn cael eu hyfforddi, ac yn datblygu profiad, mewn:
 - Hyfforddiant Cymorth Cyntaf a gofal trawma
 - Asesiadau Risg, ynghyd â hyfforddiant arall mewn iechyd a diogelwch
 - Sgiliau arweinyddiaeth a gwaith tîm
 - Hunanddisgyblaeth, ymroddiad a chymhelliad
 - Sgiliau arbenigol, megis gyrru cerbydau nwyddau trwm
- 4 Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru eisoes wedi llunio ei Becyn Cyflogwr ei hun i'w ddefnyddio mewn ymgyrchoedd recriwtio, ac mae hwnnw'n rhestru'r manteision i brif gyflogwyr lleol a ddaw o ryddhau staff i'r Gwasanaeth Tân ac Achub. Mae'r wybodaeth ychwanegol sydd yn y pecyn yn rhoi darlun realistig o'r gofynion sy'n debygol o gael eu rhoi ar gyflogwyr o ran absenoldebau yn ystod y dydd.
- 5 Yn ddiweddar, mae'r Gwasanaeth wedi ailganolbwyntio ei strategaeth recriwtio ar ennyn perthynas â chyflogwyr yn hytrach na gydag unigolion yn uniongyrchol. Fodd bynnag, o fewn y strategaeth honno, mae'r dull wedi bod yn un generig ac nid yn un sy'n benodol yn ymwneud â'r Sector Cyhoeddus. Tra bo'r dull generig wedi bod yn eithaf llwyddiannus, mae niferoedd yr unigolion sy'n cael eu cyflogi gan y Gwasanaeth a'r Awdurdodau Lleol cyfansoddol yn eithaf bychan. Ystyrir bellach mai priodol fyddai datblygu strategaeth fwy targedol, gyda'r ffocws cychwynnol ar yr Awdurdodau Lleol cyfansoddol, cyn ymestyn y dull i bartneriaid eraill yn y sector cyhoeddus.

- 6 Mae'r Clerc i'r Awdurdod wedi cytuno'n garedig i arwain mewn perthynas â sefydlu deialog rhwng y Gwasanaeth a chydweithwyr yn yr awdurdodau cyfansoddol a chyflogwyr cyhoeddus eraill, a hynny er mwyn adnabod y manteision o ran busnes a ddeuai i bob ochr, o wasanaethu'r gymuned trwy bartneriaethau'r System Dyletswydd yn ôl y Galw.
- 7 Bydd y bwriad i dargedu ein hymdrechion yn cael ei ymestyn i groes-fapio ardaloedd lle mae angen gwelliant yn yr argaeledd o staff dyletswydd yn ôl y galw yn ystod y dydd, gyda lleoliadau gweithleoedd Awdurdodau Lleol.

Argymhelliad

- 8 Bod yr Aelodau'n nodi cynnwys yr adroddiad.