Crest

Adolygiad Diwylliannol Annibynnol Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru

Sarah Kincaid
Manon Roberts
Freya Smith
Catrina Bomford

Chwefror 2025

Ynglŷn â Crest Advisory

Rydym yn arbenigwyr mewn trosedd a chyfiawnder — ymchwil, strategaeth a chyfathrebu wedi'u rhannu'n gyfartal. O heddluoedd i ymchwiliadau cyhoeddus, o gwmnïau technoleg i awdurdodau datganoledig, credwn fod gan yr holl sefydliadau hyn (a rhagor) eu rhan eu hunain i'w chwarae wrth adeiladu cymdeithas fwy diogel a sicr. Fel unig ymgynghoriaeth y DU gyda'r ffocws hwn, rydym yn gymaint o gyfuniad â'r sector trosedd a chyfiawnder ei hun.

Hawlfraint © 2025 Crest Advisory. Cedwir pob hawl.
Mae Crest Advisory (UK) Ltd yn gwmni cofrestredig yng Nghymru a Lloegr (08181317)
2 Bath Place, Rivington Street, Llundain, EC2A 3DR
www.crestadvisory.com

Cynnwys

Diolchiadau **4**

Cyd-destun: Gwasanaethau Tân ac Achub yng Nghymru **5**

- Llywodraethiant 5
- Cyd-destun deddfwriaethol 5
- Cyd-destun gweithredol 6

Cefndir yr adolygiad diwylliannol annibynnol **7**

- Adolygiadau diwylliannol annibynnol o Wasanaethau Tân ac Achub eraill 7
- Adroddiadau Arolygiaeth Gwasanaethau Cwnstabliaeth a Thân ac Achub ei Fawrhydi 8
- Craffu gan Lywodraeth Cymru a Senedd Cymru 9
- Penodi Crest Advisory 10
- Cwmpas yr adolygiad 10

Methodoleg **12**

- Camau ymgysylltu 12
- Rhesymeg ar gyfer y dull methodolegol 13
- Recriwtio cyfranogwyr 14
- Niferoedd ymgysylltu 15
- Dadansoddiad 16

Crynodeb gweithredol **17**

Canfyddiadau **19**

- Cyd-destun 19
  - Daearyddiaeth a galw 19
  - Gweithlu 19
  - Strwythur a llywodraethiant 19
  - Cynnydd diwylliannol hyd at adolygiad Crest 20
- Canfyddiadau ymgysylltiad Crest 22
  - Prif ganfyddiadau 22
  - Sbardunau a nodweddion diwylliant GTAGC 31
  - Recriwtio, dyrchafiadau a throsglwyddiadau 36
  - Hyfforddiant a datblygiad sgiliau 44
  - Profiadau o ymddygiadau, adrodd ac ymchwilio rhagfarnllyd ac annerbyniol 49
  - Iechyd, diogelwch a llesiant 57
- Casgliad 59

Argymhellion **61**

Atodiad A: Cylch gorchwyl **66**

Diolchiadau

Cawsom ein synnu gan barodrwydd cymaint o bobl i siarad â ni, yn onest, yn agored ac yn ddewr am y materion sydd wedi'u cynnwys yn yr adolygiad hwn. Cofnodwn yma ein diolch diffuant i bawb sydd wedi siarad â ni, ac a roddodd mor hael o'u hamser.

Hoffem hefyd ddiolch i staff Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru a Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru am eu cefnogaeth i drefnu'r logisteg ar gyfer yr adolygiad.

Cyd-destun: Gwasanaethau Tân ac Achub yng Nghymru

Llywodraethiant

Mae tri gwasanaeth tân ac achub yng Nghymru: Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru (GTADC), Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (GTACGC) a Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC). Mae pob gwasanaeth tân ac achub yn cael ei lywodraethu gan Awdurdod Tân ac Achub sy'n cynnwys cynghorwyr o'r awdurdodau lleol cyfansoddol. Mae'n rhaid i aelodau Awdurdodau Tân ac Achub osod cyllideb i gyflawni nodau strategol y Fframwaith Cenedlaethol Tân ac Achub, a chraffu ar berfformiad yn erbyn canlyniadau dymunol. Mae aelodau'r Awdurdod Tân ac Achub hefyd yn penodi uwch swyddogion, gan gynnwys y Prif Swyddog Tân. Fodd bynnag, yn GTADC, trosglwyddwyd swyddogaethau'r Awdurdod i bedwar Comisiynydd a benodwyd ym mis Chwefror 2024 o ganlyniad i ymyrraeth Llywodraeth Cymru yn dilyn adolygiad diwylliannol annibynnol o GTADC (gweler isod am ragor o wybodaeth).

Mae'r Awdurdodau yn atebol i Weinidogion Llywodraeth Cymru, sy'n pennu blaenoriaethau a chanllawiau, ac yn adrodd ar gydymffurfiaeth yr Awdurdodau.

Mae gwasanaethau tân ac achub Cymru yn cael eu harolygu gan Brif Gynghorydd ac Arolygydd Tân ac Achub Cymru (Dan Stephens QFSM ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn), cynghorydd annibynnol sy'n adrodd i Lywodraeth Cymru.

Cyd-destun deddfwriaethol

Mae deddfwriaeth ar waith i sicrhau bod gwasanaethau tân ac achub ac Awdurdodau Tân ac Achub Cymru yn cyrraedd safonau uchel ac i sicrhau eu bod yn rhoi sylw dyledus i gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae deddfwriaeth berthnasol yn cynnwys:

- O dan y **Ddeddf Gwasanaeth Tân ac Achub 2004**, rhaid i **Fframwaith Cenedlaethol Tân ac Achub Cymru** nodi'r blaenoriaethau a'r amcanion ar gyfer Awdurdodau Tân ac Achub. O dan y Ddeddf hon, rhaid i Weinidogion Cymru gyflwyno adroddiad, bob dwy flynedd o leiaf, ar y graddau y mae gwasanaethau tân ac achub wedi gweithredu yn unol â'r fframwaith.[1]
- Mae **Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009** yn darparu trefn ar gyfer gwella, arolygu ac archwilio Awdurdodau Tân ac Achub. O dan adran 1 a 2 o'r mesur, rhaid i Awdurdodau Tân ac Achub wneud trefniadau i sicrhau gwelliant parhaus wrth arfer ei swyddogaethau. Ymhlith pethau eraill, rhaid iddynt weithredu â thegwch.
- Mae **Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015** yn gosod dyletswyddau ar gyrff cyhoeddus (gan gynnwys gwasanaethau tân ac achub) i wella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru.
- Mae **Deddf Cydraddoldeb 2010** yn gosod dyletswydd ar gyrff cyhoeddus (gan gynnwys gwasanaethau tân ac achub) i roi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu, aflonyddu

[1] Yn wahanol i Loegr, nid oes gofyniad i adrodd gerbron y Senedd — yn Lloegr, rhaid i'r Ysgrifennydd Gwladol adrodd i Senedd y DU.

ac erledigaeth anghyfreithlon o fewn eu gwasanaethau; hyrwyddo cyfle cyfartal; a meithrin perthynas dda rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt felly.

- Mae **Deddf Partneriaethau Cymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023** yn darparu fframwaith i hyrwyddo llesiant pobl Cymru drwy wella datblygu cynaliadwy (gan gynnwys drwy wella gwasanaethau cyhoeddus) drwy weithio mewn partneriaeth gymdeithasol, gan hyrwyddo gwaith teg a chaffael sy'n gyfrifol yn gymdeithasol.
- Gosododd **Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011** fframwaith cyfreithiol sy'n rhoi dyletswydd ar gyrff cyhoeddus (gan gynnwys gwasanaethau tân ac achub) i gydymffurfio â chasgliad o safonau sy'n ymwneud â hyrwyddo, twf, datblygiad, a thriniaeth gyfartal i'r iaith Gymraeg yn fewnol ac yn allanol.

Cyd-destun gweithredol

Mae Rhan 2 o Ddeddf Gwasanaethau Tân ac Achub 2004 yn pennu swyddogaethau craidd Awdurdodau Tân ac Achub, sef: hyrwyddo diogelwch tân; diffodd tân; ymateb i ddamweiniau ffordd; ac ymdrin ag argyfyngau rhagnodedig eraill (a ddiffinnir fel digwyddiadau neu sefyllfaoedd a allai achosi marwolaeth, anaf difrifol, salwch neu niwed difrifol i'r amgylchedd).

Fodd bynnag, ers 2004, mae cyd-destun gweithredol gwasanaethau tân ac achub wedi newid yn sylweddol. Ers 2001-02, mae nifer y tanau yng Nghymru wedi gostwng dros 70%, gyda'r nifer isaf a gofnodwyd erioed yn 2023-24, sef gostyngiad o 12% o'i gymharu â 2022-23.[2] Yn gysylltiedig â'r gostyngiad hwn bu cynnydd yn yr amrywiaeth yng nghyfrifoldebau'r gwasanaethau tân. Er bod nifer y tanau wedi gostwng yn sylweddol, mae nifer y digwyddiadau gwasanaeth arbennig wedi cynyddu 18% ers 2001-02, gyda phresenoldeb mewn digwyddiadau gwasanaeth arbennig yn fwy na phresenoldeb mewn tanau yn 2023-24 yn ogystal â dwy flynedd flaenorol arall. Mae digwyddiadau gwasanaeth arbennig yn cynnwys gwrthdrawiadau traffig ffyrdd, llifogydd, digwyddiadau meddygol ac yn y blaen.

Mae'r newid hwn i gyd-destun gweithredol gweithio mewn gwasanaethau tân ac achub yn effeithio ar sicrhau effeithiolrwydd gweithredol parhaus, a diwylliant y gweithle yn ehangach.

[2] Llywodraeth Cymru. (2024). Ystadegau achosion tân ac achub: Ebrill 2023 i Fawrth 2024.

Cefndir yr adolygiad diwylliannol annibynnol

Adolygiadau diwylliannol annibynnol o Wasanaethau Tân ac Achub eraill

Mae'r ffocws ar ddiwylliant mewn gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru a'r DU wedi cynyddu dros y deng mlynedd diwethaf, wedi'i ysgogi'n rhannol gan adolygiadau proffil uchel, fel Adolygiad Casey o'r Heddlu Metropolitan[3] ac adolygiad diwylliant Gwasanaeth Iechyd Genedlaethol Lloegr o ymddiriedolaethau ambiwlans,[4] sydd wedi amlygu materion diwylliannol eang mewn gwasanaethau cyhoeddus. Mae'r rhain wedi ysgogi ymdrechion i archwilio a diwygio diwylliant sefydliadol.

Yng nghyd-destun gwasanaethau tân ac achub, mae canfyddiadau cythryblus wedi'u hadrodd mewn nifer o adolygiadau diwylliannol annibynnol. Mae'r rhain wedi cynnwys:

- adolygiad annibynnol o amodau ar gyfer **staff tân ac achub yn Lloegr yn 2015** a amlygodd ddiwylliant gwenwynig sy'n gwrthsefyll newid;[5]
- adolygiad annibynnol o **Frigâd Dân Llundain** yn 2022 a ganfu fod y gwasanaeth yn sefydliadol hiliol a homoffobig;[6] ac
- adolygiad annibynnol o **Wasanaeth Tân ac Achub Dorset a Wiltshire** yn 2023 a ddaeth i'r casgliad bod diwylliant y gweithle yn annigonol, gyda sawl enghraifft wedi'u canfod o wahaniaethu, iaith amhriodol, a diffyg cyffredinol o ran camau disgyblu.[7]

Ym mis Chwefror 2023, penodwyd Fenella Morris KC i arwain adolygiad diwylliannol annibynnol **Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru** (GTADC) ar ôl cael ei gomisiynu gan Brif Swyddog Tân GTADC. Roedd yr adolygiad yn dilyn adroddiadau yn y cyfryngau am ymddygiad camdriniol gan gydweithwyr presennol a chyn-gydweithwyr GTADC. Cyhoeddwyd adroddiad terfynol yr adolygiad ym mis Ionawr 2024,[8] lle'r oedd yn manylu ar 'ddiffygion difrifol' yn GTADC, gan gynnwys:

- diffyg tryloywder mewn gweithdrefnau recriwtio a dyrchafu, gan ei gwneud yn anodd canfod a ydynt yn deg ac yn rhydd o nepotiaeth;
- goddef 'ymddygiad problemus' gan gynnwys aflonyddu rhywiol, tybiaethau negyddol am fenywod, cam-drin domestig ac ymddygiad ymosodol corfforol y tu allan i'r gwaith;
- bwlio gan gynnwys mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig; a
- diffyg anogaeth a chefnogaeth i bobl godi eu llais, a dim digon o weithredu mewn ymateb i hynny.

---

[3] Casey, L. (2023). An independent review into the standards and behaviour and internal culture of the Metropolitan Police Service.
[4] GIG Lloegr. (2024). Culture review of ambulance trusts.
[5] Thomas, A. (2015). Independent review of conditions of service for fire and rescue staff in England February 2015. UK Government.
[6] Afzal, N. (2022). Independent Culture Review of London Fire Brigade.
[7] Johnson, A., et al. (2023). Independent review into the workplace culture of Dorset & Wiltshire fire and rescue service: March-September 2023.
[8] Morris, F. (2024). Adroddiad adolygiad diwylliant GTADC.

Roedd yr argymhellion a wnaed yn adolygiad GTADC yn cynnwys:

- gosod safonau ymddygiad clir, gan gynnwys enghreifftiau o'r hyn na chaiff ei oddef;
- trefnu adolygiad annibynnol o berfformiad y Tîm Arwain Gweithredol;
- cynnwys corff annibynnol yn holl benodiadau'r Uwch Dîm Rheoli a Thîm Arwain Gweithredol, prosesau disgyblu a chwynion, a phrosesau dyrchafu a recriwtio, am o leiaf 18 mis ar ôl cyhoeddi'r adolygiad;
- cyfarwyddo cyfreithwyr cyflogaeth arbenigol i adolygu polisïau a gweithdrefnau;
- atal am y tro y defnydd o ddyrchafiad dros dro am unrhyw gyfnod o fwy na 6 mis;
- adolygu swyddogaethau statudol yr Awdurdod Tân ac Achub;
- sicrhau bod achwynwyr yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd eu hachwyniad/cwyn yn rheolaidd;
- sicrhau bod canlyniad cwynion ysgrifenedig llawn a chanfyddiadau ysgrifenedig neu ffaith a rhesymau dros sancsiwn ym mhob achos disgyblu; a
- darparu adborth ysgrifenedig i bob ymgeisydd ar gyfer dyrchafiad a recriwtio.

O ganlyniad i'r adolygiad, cymerodd Llywodraeth Cymru reolaeth uniongyrchol o GTADC, gyda phedwar comisiynydd wedi'u penodi i oruchwylio'r gwasanaeth, a chyhoeddodd Prif Swyddog Tân GTADC y byddai'n ymddeol, a chafodd ei roi ar absenoldeb gweinyddol gan y comisiynwyr tra'n aros am ei ymddeoliad.

Ar gais y comisiynwyr a benodwyd gan Lywodraeth Cymru, cynhaliwyd arolygiad gan y Prif Gynghorydd ac Arolygydd Tân ac Achub i asesu effeithiolrwydd gweithredol GTADC wrth ymateb i achosion o danau mewn cartrefi domestig. Wedi'i gyhoeddi ym mis Hydref 2024, amlygodd yr arolygiad bryderon bod tactegau gweithredol a ddefnyddir gan GTADC wedi rhoi diffoddwyr tân mewn perygl diangen a/neu wedi arwain at ddifrod i eiddo y gellid ei osgoi.[9] Roedd y rhain yn faterion a godwyd ynghyd ag argymhellion mewn arolygiadau blaenorol nad oeddent 'yn gyfyngedig i Dde Cymru', ond roedd GTADC wedi methu ag ymateb i'r rhybuddion.

Adroddiadau Arolygiaeth Gwasanaethau Cwnstabliaeth a Thân ac Achub ei Fawrhydi

Cododd adroddiad Arolygiaeth Gwasanaethau Cwnstabliaeth a Thân ac Achub ei Fawrhydi (HMICFRS) 2023, *Values and Culture in Fire and Rescue Services*,[10] bryderon am y diwylliant yn y 44 gwasanaeth tân ac achub yn Lloegr (a ddiffinnir fel 'syniadau, arferion ac ymddygiadau'), gan ddyfynnu tystiolaeth o fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu. Gwnaethpwyd 35 o argymhellion i gynorthwyo gwasanaethau tân ac achub i wella eu gwerthoedd, eu diwylliant, eu tegwch a'u hamrywiaeth, a fabwysiadwyd yn ffurfiol gan Lywodraeth Cymru ac y dechreuwyd eu rhoi ar waith gan Wasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (GTACGC) a Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC). Roedd yr argymhellion yn cynnwys:

[9] Stephens, D., ac Osborne, M. (2024). Arolygiad o Wasanaeth Tân ac Achub De Cymru i ystyried effeithiolrwydd ei ymateb i danau mewn anheddau domestig. Llywodraeth Cymru.
[10] HMICFRS. (2023). Values and culture in fire and rescue services.

- 6 argymhelliad ar godi pryderon, gan gynnwys y Prif Swyddogion Tân yn sicrhau bod eu gwasanaethau yn darparu ffordd gyfrinachol i staff godi pryderon;
- 9 argymhelliad ar ymdrin â chamymddwyn, gan gynnwys y Prif Swyddogion Tân yn rhoi sicrwydd eu bod wedi gweithredu'r safonau ar honiadau o gamymddwyn a thrin canlyniadau, sy'n cynnwys cynnal a chwblhau ymchwiliadau, darparu hyfforddiant i staff sy'n cynnal ymchwiliadau a sicrhau amrywiaeth/niwtraliaeth y panel/person ymchwilio;
- 5 argymhelliad ar arweinyddiaeth, gan gynnwys y Prif Swyddogion Tân yn rhoi cynlluniau ar waith i fonitro diwylliant criwiau a thimau a chymryd camau adferol prydlon i fynd i'r afael ag unrhyw faterion a nodwyd; a
- 2 argymhelliad ar wella amrywiaeth gan gynnwys cynnig mwy o gyfleoedd mynediad uniongyrchol, datblygu cynlluniau i hyrwyddo llwybrau dilyniant ar gyfer staff presennol mewn rolau anweithredol a rhoi cynlluniau ar waith i leihau unrhyw anghydraddoldebau o ran cyfleoedd.

Canfu adroddiadau pellach a gyhoeddwyd gan HMICFRS ym mis Awst 2024 er bod diwylliant gwasanaethau tân ac achub yn Lloegr wedi dangos rhai arwyddion o welliant, mae cynnydd yn araf gyda phroblemau sylweddol yn parhau gydag ymddygiad annerbyniol.[11,12]

Craffu gan Lywodraeth Cymru a Senedd Cymru

Lansiodd Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol Senedd Cymru ymchwiliad i lywodraethiant gwasanaethau tân ac achub, a ysgogwyd gan adolygiad GTADC ac ymchwiliadau ITV Cymru i ddiwylliant GTADC a GTAGC.[13] Cyhoeddodd y pwyllgor ei adroddiad, *Seinio'r Larwm: Llywodraethiant Gwasanaethau Tân ac Achub*, ym mis Mehefin 2024.[14] Nododd yr ymchwiliad fethiannau difrifol gan aelodau Awdurdodau Tân ac Achub, gan gynnwys eu diffyg atebolrwydd a'u gallu i ddarparu'r lefel o oruchwyliaeth strategol, craffu a her sy'n angenrheidiol ar gyfer eu rôl. Er enghraifft, amlygodd cyflwyniad y Gymdeithas Gwasanaethau Tân ac Achub (FRSA) i'r ymchwiliad ddiffyg profiad aelodau'r Awdurdod Tân ac Achub o ran 'sbarduno newid diwylliannol mewn unrhyw sefydliad, heb sôn am wasanaeth brys'. Daeth y pwyllgor i'r casgliad y dylai Llywodraeth Cymru ddiwygio sut mae Awdurdodau Tân ac Achub yn gweithio, gan gynnwys lleihau eu maint a chynnwys aelodau sydd â gwell gwybodaeth ac arbenigedd mewn cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.[15]

---

[11] HMICFRS. (2024). Misconduct in fire and rescue services in England: Research commissioned by His Majesty's Inspectorate of Constabulary and Fire & Rescue Services.

[12] HMICFRS. (2024). Standards of behaviour: The handling of misconduct in fire and rescue services.

[13] Newyddion ITV Cymru. (2024). North Wales Fire staff describe 'toxic culture'. 29 Chwefror 2024.

[14] Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol Senedd Cymru. Seinio'r Larwm: Llywodraethiant Gwasanaethau Tân ac Achub. Mehefin 2024.

[15] Senedd Cymru. (2024). Y Cyfarfod Llawn - 09/10/2024. 6. Dadl ar Adroddiad y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol, 'Seinio'r Larwm: Llywodraethiant Gwasanaethau Tân ac Achub'. Llywodraeth Cymru.

Amlygodd yr ymchwiliad hefyd bryderon parhaus ynghylch penodi Prif Swyddog Tân Cynorthwyol yn GTAGC fel Prif Swyddog Tân dros dro GTADC ym mis Chwefror 2024, ar ôl i Brif Swyddog Tân GTADC gael ei roi ar absenoldeb gweinyddol, pan oedd achosion tribiwnlys cyflogaeth yn mynd rhagddynt, lle roedd y Prif Swyddog Tân Cynorthwyol yn atebydd a enwyd. Dywedodd yr adroddiad fod 'diffyg eglurder ac ymagwedd amddiffynnol, ddiystyriol bron iawn' mewn ymateb i'r pryderon hyn yn 'peri gofid'.

Penodi Crest Advisory

Ym mis Mawrth 2024, cytunodd GTACGC a GTAGC â Llywodraeth Cymru fod angen deall cynnydd gwelliannau i ddiwylliant sefydliadol ym mhob gwasanaeth yn well. Roedd y cynnig yn sail i ddatganiad ysgrifenedig gan Hannah Blythyn AS, y Dirprwy Weinidog Partneriaeth Gymdeithasol ar y pryd.[16]

Yn unol â'r llwybr caffael cyhoeddus ar gyfer gwasanaethau tân ac achub Cymru, gwnaeth GTACGC a GTAGC gaffael gwasanaethau darparwr arbenigol ac annibynnol i gynnal adolygiad o ddiwylliant pob sefydliad. Crest Advisory oedd ymgeisydd llwyddiannus y broses hon.[17]

Sefydliad ymgynghorol ac ymchwil wedi'i leoli yn Llundain yw Crest Advisory. Rydym yn gweithio ar brosiectau sy'n ymwneud â chyfiawnder, plismona a diogelwch y cyhoedd. Rydym hefyd wedi cefnogi sawl ymchwiliad ac adolygiad, megis Adolygiad Casey i ddiwylliant a safonau yn yr Heddlu Metropolitan,[18] wedi cynnal ymchwil i gamymddwyn mewn gwasanaethau tân ac achub yn Lloegr ar gyfer HMICFRS,[19] a darparu cymorth cyfathrebu ar gyfer Ymchwiliad Grenfell a'r Ymchwiliad Annibynnol i Gam-drin Plant yn Rhywiol.

Cwmpas yr adolygiad

Comisiynwyd Crest i gynnal asesiad o sefyllfaoedd presennol GTACGC a GTAGC mewn perthynas â chanfyddiadau Fenella Morris KC ac astudiaethau perthnasol eraill ynghylch diwylliant y gweithle; boddhad a chymhelliant staff; ymgysylltu â staff; trefniadau dyrchafu; trefniadau cwynion; ac amrywiaeth y gweithlu.

Aeth yr adolygiad ati i ystyried canlyniadau gwaith a gomisiynwyd eisoes gan y ddau sefydliad yn y meysydd hyn, megis arolygon ymgysylltu â staff a grwpiau ffocws a'r camau nesaf a gynigiwyd mewn ymateb i hynny. Roedd hefyd yn anelu at nodi a blaenoriaethu cyfleoedd ar gyfer gwella yn seiliedig ar y canfyddiadau a gafwyd o ymgysylltu llawn ac agored â staff presennol a chyn-staff a phartïon eraill â diddordeb megis undebau llafur.

[16] Blythyn, H. (2024). Datganiad Ysgrifenedig: Diwylliant a gwerthoedd yng Ngwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru a Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru. Llywodraeth Cymru.
[17] Trwy fframwaith YPO ar gyfer Rheoli Gwasanaethau Ymgynghorol a Phroffesiynol.
[18] Casey, L. (2023). An independent review into the standards and behaviour and internal culture of the Metropolitan Police Service.
[19] HMICFRS. (2023). Standards of behaviour: The handling of misconduct in fire and rescue services.

Rhan hanfodol o'r adolygiad felly oedd ceisio a gwrando ar farn a phrofiadau byw staff presennol a chyn-staff (gweler isod far gyfer meini prawf cymhwysedd) o GTACGC a GTAGC.

Gweler Atodiad A ar gyfer y cylch gorchwyl llawn.

Comisiynwyd yr adolygiad hwn gan GTACGC a GTAGC fel elfen allweddol yn eu teithiau diwylliant priodol.

Rydym yn cydnabod nad yw comisiynu adolygiad annibynnol o ddiwylliant sefydliad yn gam hawdd i'w gymryd. Drwyddi draw, dangosodd y ddau wasanaeth eu hymrwymiad i sicrhau bod yr adolygiad yn annibynnol, y gallai Crest sicrhau cyfrinachedd ac anhysbysrwydd y cyfranogwyr, a bod yr adolygiad yn cyrraedd grŵp mor gynhwysol â phosibl.

Rhoddodd Crest y newyddion diweddaraf i GTACGC a GTAGC ar gynnydd yr adolygiad mewn cyfarfodydd rheolaidd ond ni ddarparwyd unrhyw ddiweddariadau ar ymgysylltu na chanfyddiadau cyn cyflwyno'r drafft terfynol.

Dylid canmol GTAGC am eu dewrder wrth gomisiynu'r adroddiad hwn.

Methodoleg

Camau ymgysylltu

Roedd y fethodoleg ar gyfer yr adolygiad hwn yn cynnwys y rhannau canlynol, a gynhaliwyd rhwng Gorffennaf 2024-Tachwedd 2024:

1. Adolygiad o lenyddiaeth
2. Adolygiad o ddogfennau a data
3. Arolwg
4. Cyfweliadau (ar-lein ac wyneb yn wyneb)
5. Grwpiau ffocws (ar-lein ac wyneb yn wyneb)
6. Ymweliadau â safleoedd y ddau wasanaeth tân ac achub
7. Cyflwyniadau ysgrifenedig a sain

Cynhaliwyd yr **adolygiad o lenyddiaeth** er mwyn rhoi darlun cyfoes o ddiwylliant o fewn gwasanaethau tân ac achub Cymru ac i arwain datblygiad cwestiynau ymchwil a deunyddiau ymgysylltu. Roedd y llenyddiaeth a adolygwyd yn cynnwys adolygiadau o wasanaethau tân ac achub y DU, adolygiadau ac adroddiadau ar ddiwylliant mewn gwasanaethau lifrai eraill, tystiolaeth y Senedd a Senedd y DU ar ddiwylliant a llywodraethiant gwasanaethau tân ac achub, a llenyddiaeth lwyd berthnasol arall.

Roedd yr **adolygiad o ddogfennau a data** yn cynnwys adolygiad desg o ddogfennau, polisïau a phrosesau presennol y gwasanaeth tân ac achub a roddodd fewnwelediad i ddiwylliant y gweithle yn GTACGC a GTAGC, ac adolygiad o ddata cyfredol y ddau wasanaeth tân ac achub, gan gynnwys data demograffig, salwch ac absenoldeb, disgyblaeth a chwynion, hyfforddiant a dyrchafiad.

Roedd yr **arolwg ar-lein** yn cynnwys cymysgedd o gwestiynau amlddewis a thestun rhydd, ac yn ymdrin â'r pynciau canlynol:

- Diwylliant a gwerthoedd sefydliadol
- Arweinyddiaeth a rheolaeth
- Profiadau o ymddygiad ac agweddau rhagfarnllyd a/neu annerbyniol
- Adrodd/siarad am gamymddwyn
- Hyfforddiant
- Dyrchafu a recriwtio
- Datblygiad a newid sefydliadol

Cynigiwyd cyfweliadau ar-lein ac wyneb yn wyneb i staff a chyn-staff mewn lleoliadau ar safloedd y gwasanaethau tân ac achub (e.e. ystafelloedd cymunedol gorsafoedd tân) a lleoliadau oddi ar y safle. Cynhaliwyd nifer o **grwpiau ffocws (ar-lein ac wyneb yn wyneb)** hefyd gyda staff, rhwydweithiau staff a chynrychiolwyr undebau llafur. Roedd y cyfweliadau a'r grwpiau ffocws yn lled-strwythuredig — yn hytrach na chael rhestr benodol o gwestiynau, arweiniwyd y cyfweliadau a'r grwpiau ffocws gan y cyfranogwr a'r hyn yr oeddent yn teimlo yr oeddent am ei rannu neu a oedd yn bwysig i'r tîm adolygu ei wybod.

Ymgymerodd Crest Advisory hefyd ag **ymweliadau â safleoedd** y ddau wasanaeth tân ac achub. Roedd y rhain yn cynnwys ymweld â gorsafoedd tân, y pencadlysoedd a mynychu cyfarfodydd a fforymau fel arsylwyr. Bu Crest yn arsylwi cyfarfod o Fforwm Ymgysylltu â Diwylliant Staff GTAGC.

Fe wnaethom hefyd gynnig y cyfle i staff a chyn-staff gyfrannu at yr adolygiad drwy **gyflwyniadau ysgrifenedig neu sain**, drwy gyfeiriad e-bost penodol neu drwy'r post.

Cynigiwyd pob dull o gyfrannu at yr adolygiad a phob gohebiaeth am yr adolygiad yn Gymraeg ac yn Saesneg.

Rhesymeg ar gyfer y dull methodolegol

Roedd methodoleg dulliau cymysg, a oedd yn cyfuno dadansoddiad meintiol o ddata arolwg ac ymgysylltiad ansoddol â staff presennol a blaenorol y gwasanaethau tân ac achub, yn caniatáu adolygiad trylwyr a chynhwysol o gynnydd y ddau wasanaeth tân ac achub yn erbyn y meini prawf a osodwyd gan y Dirprwy Weinidog Partneriaeth Gymdeithasol.

Roedd pob cam ymchwil yn adeiladu ar y cam blaenorol, gan sicrhau golwg gyfannol ar ddiwylliant sefydliadol yn y gwasanaethau tân ac achub. Roedd methodoleg dulliau cymysg yn caniatáu i ganfyddiadau o ddiwylliant gael eu hastudio o wahanol safbwyntiau.[20] Darparodd yr arolwg ddarlun eang, cyffredinoladwy o safbwyntiau cyfunol a gwahaniaethau allweddol, tra bod cyfweliadau'n cynnig lle ar gyfer myfyrio personol manylach a goddrychol, ac roedd grwpiau ffocws yn darparu llwyfan ar gyfer rhyngweithio deinamig, gan ddatgelu dealltwriaeth cyfunol a dealltwriaethau oedd yn gwrthdaro.

Roedd cynnig y cyfle i gyfrannu drwy'r holl ddulliau gwahanol a restrir uchod (gyda staff/cyn-staff yn gallu cyfrannu drwy fwy nag un dull yn ôl eu dymuniad), wedi helpu i sicrhau bod yr adolygiad yn gynhwysol a bod pawb a oedd am gyfrannu yn gallu gwneud hynny mewn fformat oedd fwyaf cyfforddus iddynt hwy, gan ystyried ffactorau megis niwroamrywiaeth, cyfrifoldebau gofalu a phryderon ynghylch cadw eu cyfranogiad yn gyfrinachol.

[20] Regnault, A., Willgoss, T., Barbic, S., & International Society for Quality of Life Research (ISOQOL) Mixed Methods Special Interest Group (SIG). (2018). Towards the use of mixed methods inquiry as best practice in health outcomes research. *Journal of patient-reported outcomes, 2*(1), 19.

Blwch 1: Sut i ddarllen a dehongli canfyddiadau'r adolygiad

Cynlluniwyd y fethodoleg ar gyfer yr adolygiad hwn yn ofalus i gasglu sbectrwm mor eang a chynhwysfawr o safbwyntiau â phosibl o fewn yr amserlen a roddwyd, tra'n cynnal cyfrinachedd ac anhysbysrwydd i gyfranogwyr a sicrhau bod cyfranogiad yn yr adolygiad trwy unrhyw ddull yn gwbl wirfoddol.

Mae'r adolygiad hwn yn canolbwyntio ar ddiwylliant sefydliadol — y syniadau, arferion, ac ymddygiadau sy'n dreiddiol ac yn flaenllaw. Yn hyn o beth, nid yw'n ymwneud ag asesu polisïau neu weithdrefnau ond yn hytrach mae'n ymwneud â deall profiadau staff a chyn-staff o'r hyn sy'n digwydd yn ymarferol. Yn yr un modd, nid yw'n ymchwiliad i ddigwyddiadau penodol nac yn benderfyniad o'r hyn sy'n gywir neu'n anghywir mewn unrhyw sefyllfa benodol. Hynny yw, ni cheisiodd yr adolygiad safbwyntiau amgen na cheisio cadarnhau tystiolaeth mewn ymateb i'r hyn a rannodd cyfranogwyr â ni, gan y byddai hyn wedi mynd y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad.

Fodd bynnag, mae gan bob dull ymchwil ei gyfyngiadau. Er enghraifft, er bod yr arolwg wedi cyflawni cyfradd ymateb gref, gan roi lefelau uchel o hyder bod y canfyddiadau'n adlewyrchu barn y staff presennol, nid yw barn pob unigolyn yn GTACGC a GTAGC wedi'u cynnwys. At hynny, roedd cymryd rhan yn yr adolygiad yn gwbl wirfoddol, sy'n golygu bod risg o ragfarn hunanddewis. Dymunwn bwysleisio bod diffoddwyr tân ar alwad wedi'u tangynrychioli ymhlith y rhai a gymerodd ran yn yr adolygiad hwn, a allai olygu na chafodd eu safbwyntiau eu nodi'n ddigonol.

Mae cyfweliadau, grwpiau ffocws, a chyflwyniadau ysgrifenedig yn ychwanegu cyd-destun a dyfnder gwerthfawr at ganfyddiadau’r arolwg, ond gall y mewnwelediadau hyn adlewyrchu arlliwiau cyd-destun penodol nad ydynt yn berthnasol i bawb. Fel y cyfryw, gall rhai safbwyntiau ac amgyffrediadau a fynegir fod yn gynhennus neu'n ddadleuol ac ni ddylid eu dehongli fel pe baent yn cynrychioli'r darlun llawn. Bydd darllenwyr yn sylwi ar gyfeiriadau cyson at 'amgyffrediadau,' 'safbwyntiau' a 'barn', gan adlewyrchu natur oddrychol y canfyddiadau o'r cyfweliadau, grwpiau ffocws a chyflwyniadau ysgrifenedig.

Er mwyn cadw anhysbysrwydd a chyfrinachedd y cyfranogwyr, nid yw bob amser wedi bod yn bosibl darparu manylion llawn y profiadau a'r sefyllfaoedd a ddisgrifiwyd i ni.

Recriwtio cyfranogwyr

Roedd holl staff presennol GTACGC a GTAGC yn gymwys i gymryd rhan. Gallai cyn-staff hefyd gymryd rhan os oeddent wedi'u cyflogi gan y naill wasanaeth tân ac achub neu'r llall ar neu ar ôl 1 Mehefin 2021 (gweler Atodiad A ar gyfer cylch gorchwyl yr adolygiad).

Sefydlodd Crest Advisory dudalen we bwrpasol a oedd yn cynnwys gwybodaeth allweddol am yr adolygiad gan gynnwys diweddariadau byw ar bryd a sut i gymryd rhan, ac adran cwestiynau cyffredin fanylach a oedd yn ymdrin â phynciau fel sut y byddai Crest yn sicrhau cyfrinachedd cyfranogwyr. Sefydlwyd cyfeiriad e-bost pwrpasol hefyd ar gyfer anfon cyflwyniadau ysgrifenedig/sain ac unrhyw ymholiadau neu bryderon cyffredinol.

Hyrwyddwyd yr adolygiad, gan gynnwys gwybodaeth am sut y gallai staff a chyn-staff ymgysylltu, ar sianeli cyfryngau cymdeithasol Crest a'r ddau wasanaeth tân ac achub trwy bostiadau ysgrifenedig a fideos. Roedd y ddau wasanaeth tân ac achub hefyd wedi hyrwyddo diweddariadau allweddol yn fewnol e.e. trwy gylchlythyrau wythnosol a briffiadau'r Prif Swyddog Tân. Hyrwyddwyd yr adolygiad hefyd drwy grwpiau rhanddeiliaid cenedlaethol perthnasol (e.e. Women in the Fire Service a Chymdeithas y Swyddogion Tân) a chan gynrychiolwyr a grwpiau undebau llafur.

Roedd yr holl ohebiaeth yn ddwyieithog. Cynigiwyd cyfle i bawb a fynegodd ddiddordeb mewn cymryd rhan yn yr adolygiad ymgysylltu drwy gyfweliad neu grŵp ffocws — hynny yw, ni ddywedwyd wrth neb na allent gymryd rhan.

Niferoedd ymgysylltu

Dull ymgysylltu	Niferoedd ymgysylltu
Arolwg	x311 o ymatebion wedi'u cwblhau *x298 staff presennol* *x13 cyn-staff* Wrth gymharu nifer yr ymatebion i'r arolwg gan staff presennol â chyfanswm nifer y cyflogeion presennol, cyflawnodd yr arolwg lefel hyder o 95% gyda ffin cyfeiliornad o 3%. Mae hyn yn golygu, yn ystadegol, yr amcangyfrifir bod ymatebion yr arolwg yn adlewyrchu barn yr holl staff presennol 95% o'r amser, gydag amrywiad posibl o hyd at 3%.
Cyfweliadau	x25 cyfweliad wyneb yn wyneb x16 cyfweliad ar-lein *x32 staff presennol* *x9 cyn-staff*
Grwpiau ffocws	x2 grŵp ffocws wyneb yn wyneb *(n=12 staff presennol)* x1 grŵp ffocws ar-lein *(n=8 staff presennol)* x4 sesiwn undeb llafur ar-lein (n=8)
Cyflwyniadau ysgrifenedig/sain	x18 cyflwyniad Nid oedd yn rhaid i ymatebwyr nodi unrhyw wybodaeth bersonol wrth gyflwyno cyflwyniadau ysgrifenedig felly ni ellir darparu dadansoddiad o staff presennol yn erbyn cyn-staff.

Dadansoddiad

Cafodd y cyfweliadau a'r grwpiau ffocws eu sain-recordio (lle roedd y cyfranogwyr yn cydsynio) a'u trawsgrifio. Dadansoddwyd y trawsgrifiadau, ynghyd â'r cyflwyniad ysgrifenedig a thrawsgrifiadau o'r cyflwyniadau sain, gan ddefnyddio dadansoddiad thematig anwythol h.y. dull sy'n dilyn y data heb ddibynnu ar unrhyw dybiaethau a oedd yn bodoli eisoes o'r themâu, yn seiliedig ar y weithdrefn a amlinellwyd gan Braun a Clarke (2006).[21]

Dadansoddwyd pob cwestiwn yn yr arolwg (aml-ddewis a thestun rhydd), gan edrych hefyd ar wahaniaethau rhwng grwpiau perthnasol, lle'r oedd nifer yr ymatebion yn caniatáu. Er enghraifft, buom yn edrych ar sut roedd ymatebion yn amrywio yn ôl hynafedd, staff gweithredol yn erbyn staff corfforaethol, rhyw ac anabledd. Fodd bynnag, er mwyn diogelu cyfrinachedd a lleihau ymhellach y risg o adnabod unigolion, ni chaiff niferoedd bach eu hadrodd. Oherwydd y gyfran uchel o'r rhai a oedd yn dewis peidio â darparu gwybodaeth ddemograffig (amlinellir y cyfraddau isod) a niferoedd bach o ymatebion gan rai grwpiau demograffig, yn aml nid oeddem yn gallu adrodd ar ddadansoddiadau demograffig o'r ymatebion i'r arolwg.

Cafodd canfyddiadau'r holl ddulliau ymgysylltu eu triongli. Mae triongli yn golygu cyfuno gwahanol fathau o dystiolaeth a data o ffynonellau neu ddulliau lluosog i gael dealltwriaeth fwy cynhwysfawr a dibynadwy o bwnc. Ar gyfer yr adolygiad hwn, roedd y broses hon yn cynnwys:

1. **Casglu tystiolaeth o wahanol ffynonellau a dulliau**: yn yr achos hwn, adolygiadau o ddogfennau a llenyddiaeth, arolwg, cyfweliadau, grwpiau ffocws a chyflwyniadau ysgrifenedig.
2. **Adnabod patrymau neu anghysondebau**: er enghraifft, gallai polisi awgrymu bod proses recriwtio benodol yn cael ei dilyn, ond gallai data arolwg ddangos ymddiriedaeth neu ddealltwriaeth isel o ran y broses hon. Gallai canfyddiadau cyfweliadau a grwpiau ffocws naill ai ddilysu'r mewnwelediadau hyn neu ddarparu esboniadau amgen.
3. **Integreiddio'r mewnwelediadau i ddod i gasgliad cynnil a chytbwys**: mae'r dull hwn yn sicrhau dibynadwyedd a dilysrwydd drwy leihau'r risg o ddibynnu ar un ffynhonnell, a allai fod yn rhagfarnllyd, wrth fanteisio ar gryfderau pob math o dystiolaeth.

Cyflwynir y canfyddiadau wedi eu triongli isod gyda dyfyniadau perthnasol ac ystadegau o'r arolwg. Lle cymerir dyfyniadau o ymatebion testun rhydd i'r arolwg, rydym wedi cyflwyno'r rhain gair am air (h.y. heb unrhyw newidiadau i sillafu, gramadeg neu atalnodi), ac eithrio pan fydd gwybodaeth adnabod wedi'i thynnu er mwyn diogelu cyfrinachedd, a phan ychwanegir gwybodaeth gyd-destunol mewn cromfachau sgwâr i cynorthwyo dealltwriaeth.

---

[21] Braun, V., a Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3,* 77-101.

Crynodeb gweithredol

Prif ganfyddiadau

- Yn gyffredinol, mae ymgysylltiad Crest â staff a chyn-staff Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) yn awgrymu bod consensws bod y diwylliant wedi gwella ers mis Mehefin 2021
- Er gwaethaf cynnydd, roedd ymddygiadau negyddol ymhlith lleiafrif o arweinwyr canol ac uwch wedi rhwystro newid diwylliannol cadarnhaol yn GTAGC
- Roedd amgyffrediad o absenoldeb o atebolrwydd am gamymddwyn yn y gorffennol, arddull arwain sy'n osgoi, a phenderfyniadau gwael mewn uwch arweinyddiaeth, wedi erydu ymddiriedaeth ledled GTAGC sy'n parhau i effeithio ar ddiwylliant sefydliadol heddiw
- Mae tensiynau amlwg ynghylch gweithredoedd a mentrau GTAGC i wella amrywiaeth y gwasanaeth
- Er gwaethaf gwelliannau, mae'r berthynas rhwng Undeb y Brigadau Tân (FBU) a staff corfforaethol perthnasol yn GTAGC yn parhau i fod dan straen

Sbardunau a nodweddion diwylliant GTAGC

- Roedd staff a chyn-staff GTAGC yn falch o'u swyddi, ac yn mwynhau gweithio mewn timau cefnogol a chynhwysol i gyrraedd nod cyffredin
- Teimlwyd bod GTAGC wedi ymwreiddio â ffafriaeth a rhagfarn, gan effeithio ar bron pob un o brosesau'r gwasanaeth
- Roedd yr arddull arwain yn GTAGC yn cael ei amgyffred yn fwyaf cyffredin fel hierarchaidd, rheolaethol ac anhygyrch, er bod ymdrechion yn cael eu gwneud i ddatgymalu hyn

Recriwtio, dyrchafiad a throsglwyddiadau

- Mae amgyffrediad o orgyrraedd a diffyg tryloywder ynghylch gweithredu cadarnhaol yn GTAGC mewn perthynas â recriwtio diffoddwyr tân llawn amser wedi ysgogi pryderon ynghylch gwahaniaethu cadarnhaol a safonau gwasanaeth, ac amheuon direswm ynghylch cymhwysedd gweithredol staff benywaidd
- Roedd amgyffrediad y gallai ffafriaeth gael blaenoriaeth o hyd dros gymhwysedd mewn penderfyniadau dyrchafu gweithredol
- Roedd diffyg tryloywder mewn penderfyniadau dyrchafu a throsglwyddo, a oedd yn hybu amgyffrediadau o ragfarn a theimladau o ansicrwydd

Hyfforddiant a datblygiad sgiliau

- Mae GTAGC wedi gwneud ymdrech ymwybodol i wella darpariaeth hyfforddiant gweithredol, gyda chanlyniadau cadarnhaol, fodd bynnag roedd hyfforddiant anweithredol yn cael ei weld fel ymarfer ticio bocsys
- Mae hyfforddiant annigonol ar ddulliau rheoli sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan gynnwys ymdrin â sgyrsiau anodd, yn gadael rheolwyr heb eu paratoi, gan achosi mân faterion i waethygu a gorlwytho adnoddau dynol a phrosesau ffurfiol
- Roedd profiad o ddatblygiad proffesiynol yn anghyson, gyda rheolwyr llinell unigolion yn cael effaith anghymesur ar ganlyniadau

Profiadau o ymddygiadau rhagfarnllyd ac annerbyniol, adrodd ac ymchwilio

- Mae bwlio ac aflonyddu yn gyffredin yn GTAGC, gyda dros ddwy ran o bump (42%) o ymatebwyr yr arolwg yn adrodd am brofiadau personol ers mis Mehefin 2021, a bron i hanner (49%) wedi bod yn dyst i ymddygiadau o'r fath
- Mae dros 1 o bob 6 o ymatebwyr i'r arolwg (17%) wedi dweud eu bod wedi profi gwahaniaethu yn ystod y 3 blynedd diwethaf, tra bod bron i 1 o bob 4 (23%) wedi dweud eu bod wedi bod yn dyst iddo. Gwahaniaethu ar sail rhywedd yw'r math mwyaf cyffredin, gan amlygu materion sydd wedi hen ymwreiddio o ran rhywiaeth yn GTAGC
- Mae tangofnodi, ymatebion annigonol neu anghyson i adroddiadau o ymddygiad annerbyniol a rhagfarnllyd, ac osgoi systemig, i gyd yn cyfrannu at ddiwylliant di-gosb
- Mae'r diffyg tryloywder a chyfathrebu ynghylch canlyniadau ymchwiliadau yn atgyfnerthu'r gred nad yw ymddygiad sy'n rhagfarnllyd neu'n annerbyniol yn cael ei gosbi, gan ysgogi amgyffrediadau o ddiwylliant nad yw'n dryloyw yn GTAGC

Iechyd, diogelwch a llesiant

- Arweiniodd newidiadau i safonau archwilio at bryderon ymhlith staff gweithredol presennol a blaenorol ynghylch iechyd a diogelwch yn GTAGC
- Roedd y staff o'r farn nad oedd digon o ffocws ar ddiogelwch yn GTAGC, na digon o gapasiti wedi'i neilltu iddo
- Er y tynnwyd sylw at bocedi da o gymorth iechyd meddwl, roedd cymorth anghyson i gyflogeion ar absenoldeb iechyd meddwl hirdymor yn parhau i fod yn broblem

Casgliad

- Mae ein canfyddiadau yn datgelu bod GTAGC mewn cyfnod o drawsnewid o ran diwylliant y gwasanaeth
- Mae lefelau uchel o fwlio ac aflonyddu, tan-adrodd, ymatebion anghyson i gwynion, a diffyg atebolrwydd yn adlewyrchu diwylliant bwlio yn GTAGC
- Er y gwelwyd bod uwch arweinwyr yn cydnabod yr angen am newid, roedd diffyg tryloywder wrth wneud penderfyniadau a chyfathrebu yn cael ei weld fel rhywbeth sy'n rhwystro cynnydd, gan feithrin drwgdybiaeth ac amheuaeth.
- Nid yw strwythurau diffodd tân hanesyddol a thraddodiadau hierarchaidd, megis y diwylliant 'gorchymyn a rheoli', wedi addasu i rôl diogelwch y cyhoedd ehangach y gwasanaeth, ac mae gwrthwynebiad o fewn rheolwyr canol ac uwch yn rhwystro newid diwylliant cadarnhaol
- Mae diffyg pwyslais ar sgiliau rheoli pobl ac mae ailgyflwyno dangosyddion hierarchaidd fel ysgwyddarnau yn creu perygl o ehangu rhaniadau rhwng rheolwyr a staff iau, gan danseilio cynnydd blaenorol
- Mae adfyfyrio annigonol ar fethiannau'r gorffennol yn gadael staff yn teimlo nad ydynt yn cael eu cydnabod, tra nad yw cyflawniadau fel cynyddu cyfran y menywod yn y gweithlu yn cael eu dathlu'n ddigonol, gan leihau eu heffaith ar gymhelliant
- Rhaid i GTAGC groesawu mwy o dryloywder, wynebu heriau gyda dewrder, a dathlu llwyddiannau i ailadeiladu ymddiriedaeth a chynnal trawsnewidiad diwylliannol ystyrlon, gan sicrhau momentwm parhaus o dan ei arweinyddiaeth

Canfyddiadau

Cyd-destun

Daearyddiaeth a galw

Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) yn cwmpasu ardal wledig yn bennaf o 2,400 milltir sgwâr, yn amrywio o ardaloedd gwledig prin eu poblogaeth i ardaloedd trefol mwy cyfannedd. Mae GTAGC yn gwasanaethu tua 678,461 o bobl (heb gynnwys twristiaid ac ymwelwyr), 329,382 o anheddau a 33,606 o eiddo annomestig.

Yn 2023-24, mynychodd GTAGC 1,657 o danau, 2,901 o alwadau diangen, 251 o wrthdrawiadau traffig ffyrdd a 1,127 o alwadau gwasanaeth arbennig.

Gweithlu

Roedd GTAGC yn cyflogi 906 o aelodau staff yn 2023-24. Roedd 714 (79%) yn ddynion, a 192 (21%) yn fenywod. Roedd 96% o'r cyflogeion (868) yn Wyn.

Mae gweithlu GTAGC wedi'i rannu'n bedwar 'llyfr': llyfr llwyd (staff gweithredol gan gynnwys yr ystafell reoli), llyfr gwyrdd (staff corfforaethol a staff sy'n darparu gwasanaethau anweithredol), llyfr glas (sy'n berthnasol i benaethiaid adrannau corfforaethol) a llyfr aur (y Prif Swyddog Tân, y Dirprwy Brif Swyddog Tân a'r Prif Swyddogion Tân Cynorthwyol). Mae mwyafrif y staff (766, 85% o'r gweithlu) yn rhai llyfr llwyd (gweithredol), a naill ai'n gweithio fel diffoddwyr tân llawn amser (269, 30% o'r gweithlu), diffoddwyr tân ar alwad (466, 51% o'r gweithlu), neu staff ystafell reoli (31, 3% o'r gweithlu).[22] Mae 140 o staff llyfr gwyrdd (corfforaethol ac anweithredol, 15% o'r gweithlu), sy'n cyflawni rolau adrannol.

Mae gwahaniaethau rhywedd yn amrywio'n fawr rhwng gwahanol feysydd o'r sefydliad; mae 15% o'r staff llyfr llwyd (gweithredol) yn fenywod (113/766), o gymharu â 56% o'r staff llyfr gwyrdd (corfforaethol ac anweithredol) (79/140). Mae bron i dri chwarter (33/45, 73%) o'r rhai yn y categori cyflog 5% uchaf yn ddynion.

Strwythur a llywodraethiant

Mae GTAGC yn atebol i Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (ATAGC), sy'n cynnwys 28 o gynghorwyr o'r cynghorau canlynol: Ynys Môn, Conwy, Sir Ddinbych, Sir y Fflint, Gwynedd a Wrecsam.

---

[22] Mae diffoddwyr tân llawn amser wedi'u contractio i weithio yn y gwasanaeth tân fel eu prif gyflogaeth ac yn gwasanaethu mewn gorsafoedd tân llawn amser. Mae diffoddwyr tân ar alwad fel arfer yn ymateb o gartref neu o'u prif gyflogaeth ar sail ar alwad i'w gorsaf dân leol. Mae staff yr ystafell reoli yn gyfrifol am reoli sefyllfaoedd brys drwy sicrhau bod yr adnoddau cywir yn cael eu hanfon i'r lle cywir cyn gynted â phosibl.

Mae'r Bwrdd Gweithredol yn cynnwys y Prif Swyddog Tân, y Dirprwy Brif Swyddog Tân, a thri Prif Swyddog Tân Cynorthwyol.[23] O fewn y tîm arweinyddol y gwasanaeth ehangach, mae 5 rheolwr ardal â chylchoedd gwaith thematig a 7 pennaeth adran yn adrodd i'r Dirprwy Brif Swyddog Tân a'r Prif Swyddogion Tân Cynorthwyol. Mae arweinyddiaeth/rheolwyr ganol yn cynnwys staff gweithredol a chorfforaethol uwchlaw lefel oruchwylio. Lle mae canfyddiadau'n cyfeirio at uwch arweinwyr, mae hyn yn cyfeirio at staff o fewn y Bwrdd Gweithredol (Prif Swyddog Tân, Dirprwy Brif Swyddog Tân a'r Prif Swyddogion Tân Cynorthwyol) a'r uwch dîm arwain ehangach (Rheolwyr Ardal a Phenaethiaid Adrannau).

Cynnydd diwylliannol hyd at adolygiad Crest

Pan benodwyd Prif Swyddog Tân cyfredol GTAGC ym mis Gorffennaf 2021, nododd **100 diwrnod cyntaf** ei deiliadaeth trwy gynnal cyfarfodydd gyda phob adran, criw rheoli a 44 o orsafoedd.

Cynhaliodd GTAGC '**Arolwg Teulu Tân**' yn 2021 ac eto yn 2023, a gynhaliwyd gan sefydliad allanol. Canfu arolwg 2023 rai newidiadau cadarnhaol ers 2021, gan gynnwys gwelliant o ran:

- Amlygrwydd a hygyrchedd yr uwch dîm arwain;
- Ffyrdd i staff adrodd am broblemau;
- Cyfathrebu rhwng yr uwch dîm arwain a staff eraill;
- Rhannu gwybodaeth a chydweithio; ac
- Amgyffrediadau staff o'u rheolwr a'u hymdeimlad o berthyn.

Fodd bynnag, nodwyd nifer o faterion allweddol hefyd, gan gynnwys:

- Ymddygiad amhriodol, gan gynnwys bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu;
- Lefelau isel o ymddiriedaeth tuag at yr uwch dîm arwain a'u hymdrechion i fod yn agored ac yn dryloyw a'u modelu o ran gwerthoedd GTAGC;[24]
- Cyfathrebu aneffeithiol rhwng gwahanol dimau, swyddi a lefelau;
- Lefelau isel o hyder ymhlith staff i siarad yn agored;
- Diffyg cysondeb a thegwch rhwng staff llawn amser a staff ar alwad, gan gynnwys diffyg ymgysylltu â staff ar alwad; a
- Bylchau mewn hyfforddiant, gan gynnwys hyfforddiant rheoli pobl.

Mewn ymateb i ganfyddiadau'r Arolwg Teulu Tân ac ymgysylltiad arall â staff, mae GTAGC wedi rhoi nifer o fentrau ar waith i wella diwylliant y gwasanaeth. Mae meysydd gwaith allweddol yn cynnwys:

Y **Fforwm Ymgysylltu â Diwylliant Staff** a'r **Grŵp Prosiect Arolwg Staff** yw'r prif fforymau ar gyfer ymgysylltu â staff ar ddiwylliant o fewn GTAGC, a sefydlwyd yn 2024. Pwrpas y Fforwm Ymgysylltu yw nodi materion sy'n effeithio ar y gweithle a helpu i lunio cynlluniau ar gyfer y dyfodol i wella'r gwasanaeth. Pwrpas y Grŵp Prosiect Arolwg Staff yw gweithredu ar ganfyddiadau'r Arolwg

---

[23] Ar hyn o bryd mae un o'r swyddi Prif Swyddog Tân Cynorthwyol gwag yn cael ei chadw yn ôl er mwyn gallu ariannu pumed rheolwr ardal nad yw eto mewn rôl barhaol.

[24] Gwerthoedd craidd GTAGC yw ymdrechu dros ragoriaeth; gwasanaethu'r gymuned; pobl; ac amrywiaeth a chynhwysiant.

Teulu Tân, gan archwilio meysydd o ddiddordeb trwy ymgysylltu â staff, a llunio cynllun gweithredu i fynd i'r afael â materion a chyfleoedd a nodwyd.

Cynllun Siop Siarad ('culture cafe') a sefydlwyd gan y timau adnoddau dynol a chyfathrebu corfforaethol yn 2022 fel ymateb i'r arolwg Teulu Tân i alluogi sgyrsiau hygyrch ac anffurfiol rhwng adnoddau dynol a'r holl staff eraill ar bryderon, materion, adborth neu ymholiadau, gan gynnwys ar ddiwylliant y gweithle. Nod ymweliadau mwy rheolaidd gan Brif Swyddogion â gorsafoedd ac adrannau yw ategu'r fenter Siop Siarad, trwy gysylltu a phontio'r bwlch rhwng staff iau ac uwch yn well.

Cyflwyno **SafeCall**, gwasanaeth adrodd allanol dienw a gyflwynwyd yn 2023 mewn ymateb i argymhelliad HMICFRS y dylai Prif Swyddogion Tân sicrhau bod eu gwasanaethau'n darparu ffordd gyfrinachol i staff godi pryderon a bod staff yn ymwybodol o brosesau chwythu'r chwiban.[25]

Mae pecynnau hyfforddi amrywiol hefyd wedi'u rhoi ar waith gyda'r nod o fynd i'r afael â materion ymddygiad a gwelliannau diwylliannol eraill. Mae'r rhain wedi cynnwys cyflwyno **hyfforddiant ar ymddygiad derbyniol**, yn ogystal â chyfres o **adnoddau hyfforddi rheoli pobl** ar-lein yn canolbwyntio ar weithdrefnau cwynion a disgyblu, rheoli gwrthdaro, ac ymateb i faterion perfformiad ac ymddygiad. Mae GTAGC hefyd wedi cyflwyno hyfforddiant **cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (CACh)** yn ogystal â chynnal **digwyddiadau 'Arweinyddiaeth a CACh' i reolwyr**, gyda'r nod o hybu dealltwriaeth o CACh a safonau arweinyddiaeth gadarnhaol. Yn gysylltiedig â'r cynigion hyfforddi hyn roedd cyflwyno **Polisi Atal Aflonyddu Rhywiol** GTAGC ym mis Ebrill 2023.

Mae GTAGC wedi penodi dau swyddog **disgyblu a chwynion** i wella annibyniaeth ymchwiliadau.

Mae GTAGC wedi datgan ei ymrwymiad i annog a grymuso mwy o fenywod i ymuno â'r gwasanaeth, gan gydnabod pwysigrwydd adlewyrchu amrywiaeth y gymuned y mae'n ei gwasanaethu. Ers 2018-19, mae'r sefydliad wedi gweithredu **strategaethau recriwtio wedi'u targedu o dan weithredu cadarnhaol**, yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010, gyda phwyslais arbennig ar ddenu menywod i rolau gweithredol (gweler isod am ragor o wybodaeth am sut mae gweithredu cadarnhaol yn cael ei ddefnyddio mewn arferion recriwtio).

Mae'r strategaethau hyn wedi cynnwys **recriwtio mynediad uniongyrchol ar lefelau rheoli strategol, canol a goruchwylio**, yn ogystal a **diwrnodau gweithredu cadarnhaol, ymgyrchoedd cyfryngau cymdeithasol, a mentrau recriwtio wedi'u teilwra**. Er enghraifft, yn 2024, cynhaliodd GTAGC '**ddiwrnodau profiad**' wedi'u cynllunio ar gyfer unigolion â diddordeb mewn gyrfaoedd gweithredol, gyda ffocws ar ymgysylltu â grwpiau lleiafrifol a'r rhai heb gynrychiolaeth ddigonol.

---

[25] HMICFRS. (2023). Values and culture in fire and rescue services.

Mae GTAGC hefyd yn mynychu'r **Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Cymru Gyfan** a sefydlwyd yn ddiweddar, ei ddiben yw darparu llwyfan i wasanaethau tân ac achub Cymru adolygu a chydweithio ar faterion yn ymwneud â diwylliant a chynhwysiant sefydliadol.

Mae'r ymdrechion hyn wedi bod yn effeithiol. Yn 2023-24, roedd menywod yn cynrychioli 15% o'r gweithlu gweithredol, o gymharu â 10% yn 2020-2021.

Canfyddiadau ymgysylltiad Crest

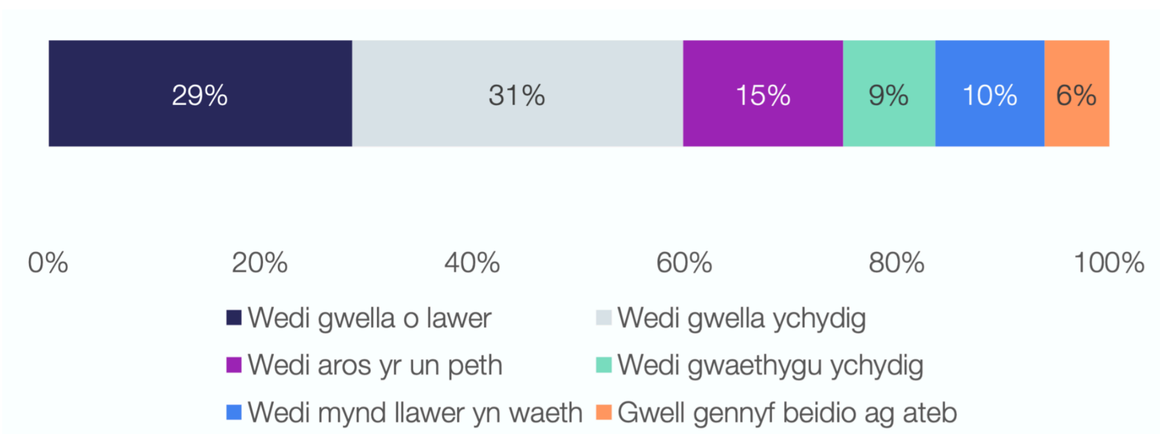
Prif ganfyddiadau

Yn gyffredinol, mae ymgysylltiad Crest â staff a chyn-staff GTAGC yn awgrymu bod consensws bod y diwylliant wedi gwella ers mis Mehefin 2021

Dywedodd tri o bob pump (60%) o ymatebwyr yr arolwg fod diwylliant GTAGC wedi gwella, tra bod 19% yn teimlo ei fod wedi gwaethygu (gweler Ffigur 1). Roedd y gwelliant hwn i'w briodoli'n bennaf i benodiad Prif Swyddog Tân newydd yn haf 2021. Roedd staff a chyn-staff yn cymharu'n gyson y diwylliant presennol o dan y Prif Swyddog Tân presennol â'r diwylliant blaenorol, a ddisgrifiwyd fel 'unbennaeth' wedi'i seilio ar ofn a microreoli, ac yn rhemp â bwlio (yn enwedig yn yr adran hyfforddi), ffrindgarwch, a chasineb at fenywod.

> "Yn hanesyddol roedd y diwylliant yn amlwg yn llawn casineb at fenywod — a'r clwb hen fois, a'r bwlio, a'r diwylliant allgáu..."

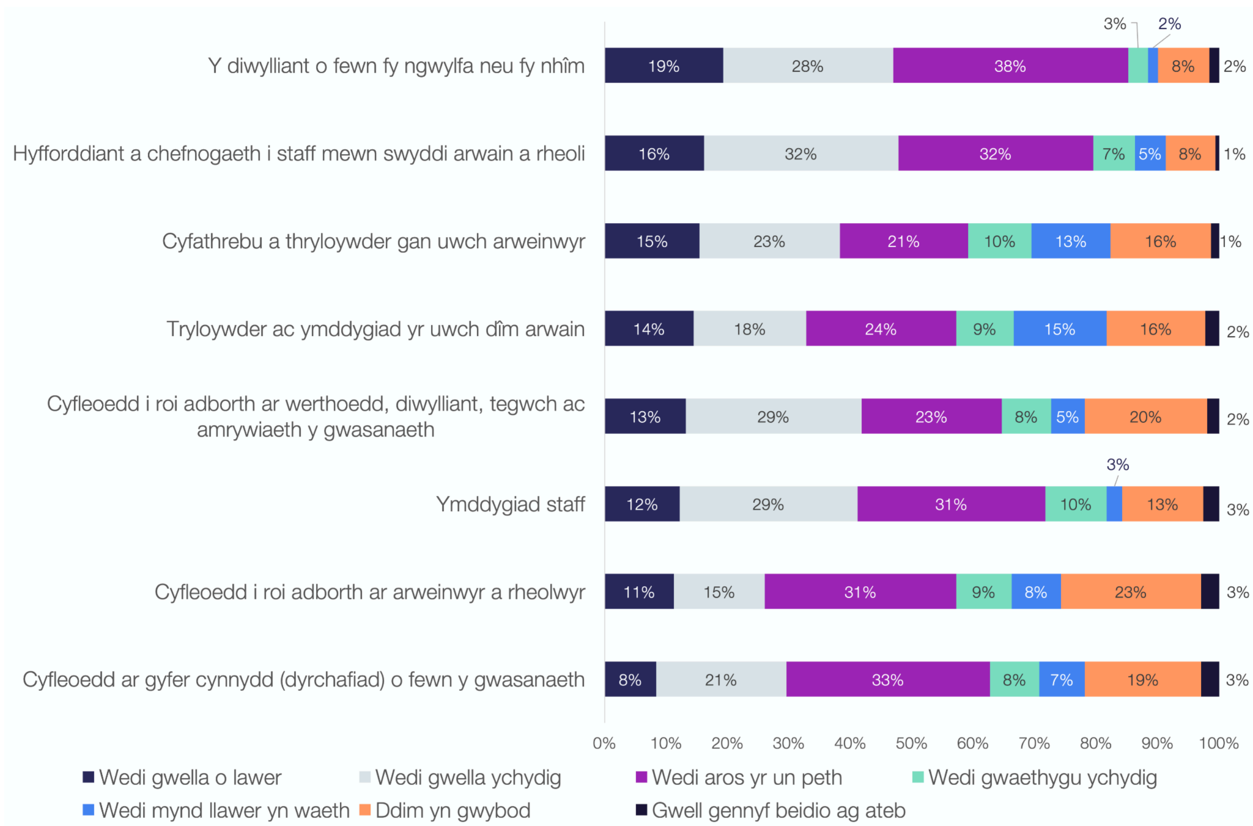
> "Mae'r diwylliant wedi mynd trwy shifft enfawr ers i'r hen Brif Swyddog orffen a daeth y Prif Swyddog newydd ac mae gwelliannau enfawr wedi bod."



Ffigur 1. Safbwyntiau ar newid diwylliant yn GTAGC

Yn benodol, tynnodd staff sylw at effaith gadarnhaol pwyslais y Prif Swyddog Tân ar gyfathrebu agored, tryloywder, ac ymgysylltu rhagweithiol, a amlygwyd gan ei hymarfer 100 diwrnod cyntaf. O ganlyniad i hyn, credwyd bod hygyrchedd ac amlygrwydd uwch arweinwyr wedi gwella, er enghraifft, trwy ymweliadau â gorsafoedd a chymryd rhan mewn digwyddiadau. Adleisiwyd hyn yng nghanlyniadau'r arolwg, gyda 42% o ymatebwyr yn credu bod mwy o gyfleoedd i roi adborth ar werthoedd, diwylliant, tegwch ac amrywiaeth GTAGC (gweler Ffigur 2).

> "Mae uwch arweinwyr yn gwneud ymdrech ac ymrwymiad gwirioneddol i fod yn fwy gweladwy yn y gweithle, gan wrando a siarad â staff."



Ffigur 2. Safbwyntiau ar elfennau o newid diwylliant sy'n ymwneud â chyfathrebu yn GTAGC

Cyfeiriwyd at drosiant staff hefyd fel sbardun newid diwylliannol cadarnhaol, gydag unigolion a oedd yn rhan o'r 'hen ddiwylliant' yn gadael yn araf ac yn cael eu disodli gan unigolion mwy blaengar sy'n ymroddedig i greu amgylchedd gwaith cadarnhaol yn GTAGC. Fodd bynnag, mae tystiolaeth yn awgrymu na ellir ac na ddylid dibynnu ar drosiant staff i newid diwylliant sefydliad, gydag adroddiad HMICFRS ar werthoedd a diwylliannau mewn gwasanaethau tân ac achub yn Lloegr yn canfod bod diwylliannau rhai criwiau 'mor gryf fel eu bod yn goroesi y tu hwnt i ymddeoliad aelodau staff oedd yn ymddwyn yn amhriodol'.[26]

[26] HMICFRS. (2023). Values and culture in fire and rescue services.

> “Roedd y bobl yr oedd eu harddulliau rheoli yn adlewyrchu’r cyfnod, pan ddechreuon nhw ymddeol, roeddech chi’n gallu gweld [y diwylliant gwael] yn dechrau cael ei herio. Roedd pobl yn dweud, 'rydyn ni'n gwneud pethau ychydig yn wahanol', a dywedodd yr aelodau staff mwy newydd oedd yn ymuno â'r gwasanaeth 'nid ydyn ni'n derbyn hynny'.”

Er gwaethaf cynnydd, roedd ymddygiadau negyddol ymhlith lleiafrif o arweinwyr canol ac uwch wedi rhwystro newid diwylliannol cadarnhaol yn GTAGC

Er gwaethaf gwelliannau yn niwylliant GTAGC dros y tair blynedd diwethaf ac ymrwymiad datganedig y sefydliad i gynnydd, mae bwlch sylweddol rhwng y diwylliant presennol a'r safonau a ddisgwylir gan wasanaeth tân modern, blaengar. Er bod trawsnewid diwylliannol yn cymryd amser, dywedodd cyfranogwyr fod cynnydd yn cael ei rwystro'n ddiangen gan ymddygiad negyddol lleiafrif. Mae'r unigolion hyn i'w cael yn aml o fewn arweinyddiaeth ganol ac uwch, lle mae eu dylanwad yn gwaethygu'r her o sbarduno newid ystyrlon a pharhaol.

Er enghraifft, wrth sgorio i ba raddau yr oedd ymatebwyr i’r arolwg yn cytuno bod gwahanol grwpiau o staff yn ymddwyn mewn modd proffesiynol, roedd y cyfraddau anghytuno uchaf ar gyfer rheolwyr canol (30%), prif swyddogion (23%) ac uwch arweinwyr (22%). Roedd ymatebwyr i’r arolwg hefyd yn fwy tebygol o adrodd eu bod wedi bod yn dyst i uwch arweinwyr a phrif swyddogion yn ymddwyn yn rhagfarnllyd ac yn amhriodol nag aelodau eraill o staff — o’r rhai a ddywedodd eu bod wedi bod yn dyst i gamddefnyddio pŵer, roedd 43% wedi’i weld gan uwch arweinydd a 40% wedi’i weld gan brif swyddog. O'r rhai oedd wedi bod yn dyst i frawychu, roedd 42% wedi'i weld gan uwch arweinydd a 42% wedi'i weld gan brif swyddog. O'r rhai oedd wedi bod yn dyst i aflonyddu rhywiol, roedd 42% wedi'i weld gan reolwr canol.

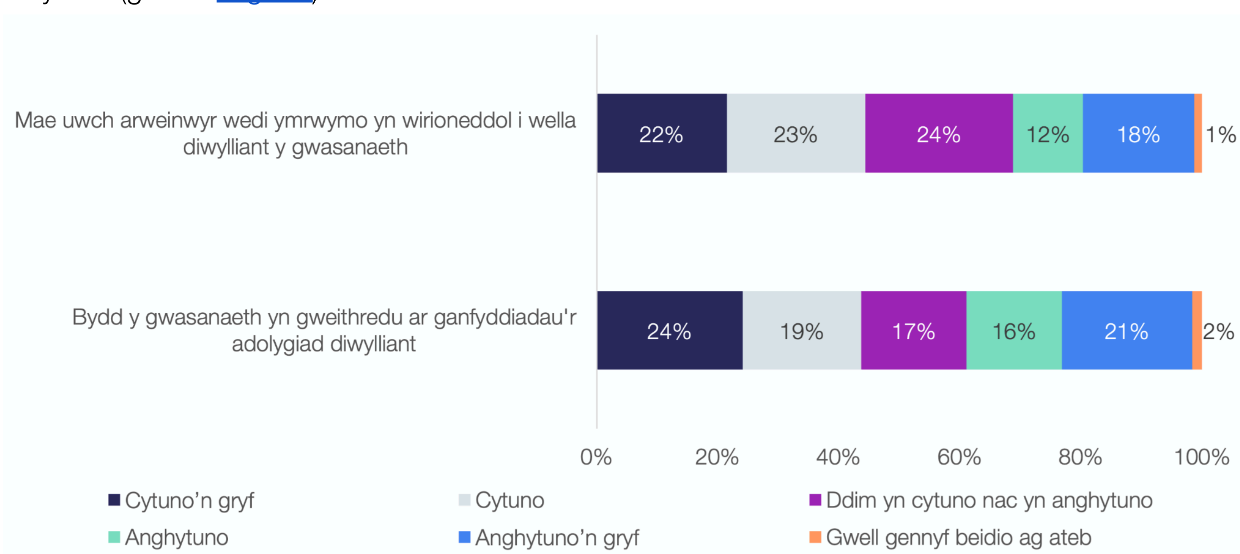
> “Rydyn ni’n cael diwylliant wedi'i orfodi arnom ond mae’n anodd iawn pan fo brechdan yn y canol [rheolaeth ganol] sy’n eich atal rhag gallu gwneud y newidiadau hynny.”

> “Byddwn i’n dweud bod yna boced fach o reolwyr canol sydd ychydig ymhellach ar ei hôl hi ar y daith ddiwylliannol. Mae llawer ohonyn nhw wedi cael eu dylanwadu’n drwm gan yr hyn a ddigwyddodd yn flaenorol, lle roedd yn llawer mwy anhyblyg, yn llawer mwy hierarchaidd.”

Roedd amgyffrediad o ddiffyg atebolrwydd am gamymddwyn yn y gorffennol, arddull arwain sy'n osgoi, a phenderfyniadau gwael mewn uwch arweinyddiaeth, wedi erydu ymddiriedaeth ledled GTAGC sy'n parhau i effeithio ar ddiwylliant sefydliadol heddiw

Roedd staff presennol a chyn-staff GTAGC yn adrodd yn gyson am ddiffyg atebolrwydd gan uwch arweinwyr ar faterion fel ffafriaeth, bwlio ac aflonyddu — gan gynnwys aflonyddu rhywiol. Roedd hyn yn cynnwys honiadau o'r tair blynedd diwethaf, yn ogystal â honiadau nad oeddent yn ddiweddar, sydd, er eu bod y tu allan i gwmpas yr adolygiad hwn, wedi cael effaith barhaus ar ddiwylliant sefydliadol, gan arwain at deimlad bod materion yn cael eu 'brwsio o dan y carped'. Mae'r amgyffrediad o'r methiant hwn i fynnu bod cyflawnwyr yn atebol, wedi'i wreiddio mewn arddull arwain o osgoi, wedi erydu ymddiriedaeth mewn uwch reolwyr, gan adael llawer o staff yn amheus o ymrwymiad yr arweinwyr i wella diwylliant y gwasanaeth ymhellach.

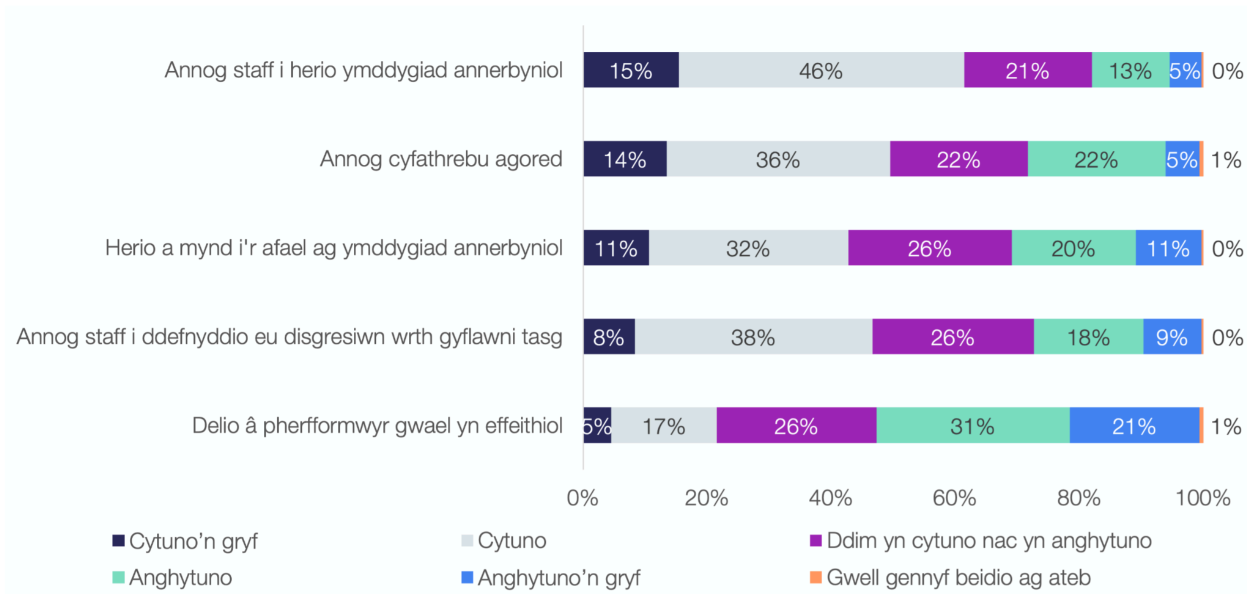
Adlewyrchwyd yr amheuaeth a'r erydiad ymddiriedaeth hwn yn y nifer sylweddol o staff a chyn-staff a fynegodd naill ai bryderon personol ynghylch cymryd rhan yn yr adolygiad, neu a ddisgrifiodd amharodrwydd cydweithwyr a oedd wedi penderfynu peidio â chymryd rhan, oherwydd diffyg ymddiriedaeth bod y broses yn gyfrinachol, neu y byddai'r canlyniadau'n arwain at unrhyw newid. Adlewyrchwyd y diffyg hyder hwn yn y nifer uchel o ymatebwyr i'r arolwg a ddewisodd beidio â darparu manylion demograffig neu rolau swydd — roedd yn well gan 14% beidio â datgelu eu rhywioldeb, roedd yn well gan 14% beidio â datgelu a oedd ganddynt anabledd ac roedd yn well gan 12% beidio â datgelu eu rhywedd. Ymhlith y rhai a ymatebodd i'r arolwg, roedd llai na hanner (45%) yn cytuno bod uwch arweinwyr wedi ymrwymo'n wirioneddol i wella diwylliant y gwasanaeth, ac roedd 43% yn cytuno y bydd y gwasanaeth yn gweithredu ar ganfyddiadau'r adolygiad diwylliant (gweler Ffigur 3).



Ffigur 3. Cyfraddau optimistiaeth ar gyfer newid diwylliant yn GTAGC

Roedd diffynnaeth yn cael ei weld fel sbardun allweddol yr osgoi a'r diffyg atebolrwydd hwn, gydag uwch arweinwyr yn cael eu hystyried yn gweithredu i ddiogelu enw da GTAGC neu ymddangosiad cyhoeddus GTAGC yn hytrach na chyfrifoldeb unigol neu foesegol. Roedd enghreifftiau a adroddwyd yn cynnwys anwybyddu'r hyn yr oedd rhai aelodau o staff yn ei feddwl oedd yn bryderon iechyd a diogelwch dilys a chaniatáu i unigolion yr honnir eu bod yn gyfrifol am ymddygiad annerbyniol neu wahaniaethol adael y gwasanaeth heb i'w hymddygiad gael ei ymchwilio yn ystod eu cyflogaeth, a thrwy hynny osgoi canlyniadau. Gwelwyd uwch arweinwyr yn 'cau rhengoedd' ac yn amddiffyn ei gilydd. Mae ymddiriedaeth wedi'i niweidio ymhellach gan weithredoedd diweddar yn ymwneud â Phrif Swyddog Tân Cynorthwyol, gan gynnwys Prif Swyddog Tân GTACG yn amddiffyn ei benodiad fel Prif Swyddog Tân dros dro yn Ne Cymru, er bod achosion tribiwnlys cyflogaeth parhaus a oedd yn cynnwys honiadau o fwlio ac aflonyddu yn GTAGC (gweler Blwch 2).

Amlygodd canlyniadau'r arolwg, er bod 61% yn cytuno'n gryf neu'n cytuno bod rheolwyr yn annog staff i dynnu sylw at ymddygiad annerbyniol ac annog cyfathrebu agored (50%), fod lefelau is o gytundeb bod rheolwyr yn mynd i'r afael ag ymddygiad annerbyniol ac yn tynnu sylw ato eu hunain (43%) neu bod rheolwyr yn delio gyda pherfformiad gwael yn effeithiol (22% — gweler Ffigur 4). Amlygodd canfyddiadau o gyfweliadau a grwpiau ffocws fod rheolwyr yn aml yn cael eu gweld yn osgoi uwchgyfeirio materion ymddygiadol neu gamymddwyn oherwydd ofn sgyrsiau anodd, neu'r analluu i gael y sgyrsiau hynny. Mae hyn wedi meithrin amgylchedd lle mae problemau'n creu 'pelen eira', gan arwain at orddibyniaeth ar adnoddau dynol a gweithdrefnau cwynion a disgyblu i ymdrin â nhw (gweler yma).



Ffigur 4. Safbwyntiau ar ymddygiad a pherfformiad rheolwyr yn GTAGC

O'r uwch arweinwyr ac arweinwyr canol a gymerodd ran yn yr adolygiad diwylliant hwn, mynegodd cyfran sylweddol bryderon y gallai'r adolygiad adlewyrchu'n anghymesur farn y rhai â chwynion neu 'gyllell i'w hogi'. Fodd bynnag, pwysleisiodd y rhai a oedd yn rhannu safbwyntiau neu amgyffrediadau negyddol nad oedd eu bwriad yn faleisus ond yn hytrach wedi'i wreiddio yn effaith

barhaus eu profiadau, gan deimlo'n aml fel pe baent wedi cael fawr ddim cydnabyddiaeth na datrysiad (gweler yma). Mae hyn yn atgyfnerthu'r pwyntiau a godwyd gan gyfranogwyr ynghylch amgyffrediad o ddiffyg atebolrwydd ac amharodrwydd i gydnabod materion diwylliannol yn llawn yn GTAGC.

> "Dw i'n meddwl ei fod yn dod yn ôl at y ffaith nad oes unrhyw atebolrwydd o fyny fan'na. Nid oes unrhyw atebolrwydd o gwbl. Ni allaf bwysleisio sut y byddan nhw wir [...] byth yn ymddiheuro."

Cwestiynodd nifer o staff a chyn-staff wybodaeth a gallu Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (ATAGC) i ddal uwch arweinwyr yn atebol. Yn gysylltiedig â hyn codwyd nifer llai o bryderon ynghylch yr amgyffrediad o gysylltiad agos rhwng Prif Swyddog Tân GTAGC a Chadeirydd ATAGC, gan waethygu'r diffyg her gan ATAGC. Mae hyn yn adleisio'r materion a godwyd fel rhan o'r ymchwiliad a gynhaliwyd gan Senedd Cymru i Awdurdodau Tân ac Achub,[27] gan gynnwys pryderon ynghylch graddau ymgysylltu ystyrlon gan aelodau'r Awdurdod, a'u gallu i weithredu. Gwahoddwyd aelodau ATAGC i gymryd rhan yn yr adolygiad hwn ond prin oedd yr ymateb gan yr aelodau.

Blwch 2: Prif Swyddog Tân Cynorthwyol (PSTC) X

Ym mis Ebrill 2023, gwnaed cwyn ffurfiol yn erbyn PSTC X yn GTAGC ar sail aflonyddu a gwahaniaethu ar gyfer gweithgareddau undeb llafur. Dechreuodd ymchwiliad allanol i ymddygiad PSTC X a ddaeth i ben ym mis Hydref 2023. Canfu'r ymchwiliad dystiolaeth o achos prima facie y gallai gweithredoedd PSTC X ym mis Ebrill fod wedi cyfrif fel bwlio ac aflonyddu a/neu wahaniaethu/aflonyddu ar sail gweithgarwch undebau llafur o dan bolisi disgyblu GTAGC.

Ym mis Tachwedd 2023, cyflwynwyd yr honiadau uchod yn erbyn PSTC X i dribiwnlys cyflogaeth, a chawsant eu clywed ym mis Mai 2024. Ni chafodd y mwyafrif o'r honiadau eu hystyried gan eu bod wedi'u cyflwyno y tu hwnt i'r terfyn amser a chafodd yr holl honiadau yn erbyn PSTC X eu dileu. Mae honiad ar wahân yn erbyn PSTC X eto i'w glywed.

Er gwaethaf yr achosion tribiwnlys cyflogaeth parhaus, ym mis Chwefror 2024, penodwyd PSTC X yn Prif Swyddog Tân dros dro ar gyfer Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru (GTADC), yn dilyn cyhoeddi adolygiad diwylliant annibynnol GTADC[28] a Phrif Swyddog Tân GTADC yn cael ei roi ar absenoldeb gweinyddol.

Pasiodd yr FBU yn GTADC bleidlais o ddiffyg hyder ym mhenodiad PSTC X 'i fynegi anfodlonrwydd'.[29] Amddiffynnodd Prif Swyddog Tân GTAGC benodiad PSTC X, gan ei ddisgrifio

---

[27] Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol Senedd Cymru. Seinio'r Larwm: Llywodraethiant Gwasanaethau Tân ac Achub. Mehefin 2024.
[28] Morris, F. (2024). Adolygiad diwylliant GTADC.
[29] Pwyllgor CChC, Cofnod y Trafodion, paragraff 237, 4 Mawrth 2024.

fel 'swyddog galluog a chymwys'. Cyflwynodd Prif Swyddog Tân GTAGC a chadeirydd ATAGC dystiolaeth i'r ymchwiliad i lywodraethiant gwasanaethau tân ac achub, a barnwyd eu bod wedi bychanu'r honiadau yn erbyn PSTC X, gyda'u datganiadau'n cael eu hamgyffred fel rhai oedd 'yn anghyson' â chanfyddiadau'r ymchwiliad allanol i ymddygiad PSTC X.[30]

Daethpwyd i'r casgliad yn adroddiad *Seinio'r Larwm* Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol Senedd Cymru bod y ddadl ynghylch penodi PSTC X yn Prif Swyddog Tân dros dro ar gyfer GTADC wedi 'atgyfnerthu canfyddiadau negyddol ymhlith uwch reolwyr y Gwasanaeth Tân ac Achub'.[31]

Amlinellodd cyfran sylweddol o'r cyfweleion a chyflwyniadau ysgrifenedig brofiadau personol o fod yn destun ymddygiad amhriodol gan PSTC X, gan amlaf ar ffurf bwlio, cam-drin pŵer, a bygythiad. Roedd yr unigolion hyn, yn ogystal ag eraill heb brofiadau personol o'r natur hwn, yn ymddangos yn awyddus i drafod amhriodoldeb penodiad PSTC X yn Prif Swyddog Tân dros dro yn GTADC, gan ddangos sut roedd y penderfyniad hwn wedi erydu'r ymddiriedaeth oedd gan staff yn yr uwch dîm arwain.

> "Roedden ni'n gwybod bod PSTC [X] yn destun ymchwiliad am fwlio ac aflonyddu [ond wedi cael ei secondio i GTADC] ac eto rydyn ni i fod i dderbyn ymweliadau gan y bobl hyn [uwch dîm arwain] ac eistedd yno ac edrych arnyn nhw fel petai popeth yn iawn. Maen nhw'n gwneud i chi deimlo fel eich bod chi'n dychmygu'r broblem, pan nad ydych chi mewn gwirionedd [...] Ni allen nhw fod ymhellach i ffwrdd o fod yn ddiwylliannol briodol pe baen nhw'n trio."

Mae tensiynau amlwg ynghylch gweithredoedd a mentrau GTAGC i wella amrywiaeth y gwasanaeth

Yn 2023-24, roedd 21% o gyfanswm gweithlu GTAGC yn fenywaidd, gyda 15% o'r gweithlu gweithredol yn fenywaidd. Mae hyn yn sylweddol uwch na GTACGC a GTADC, lle'r oedd menywod yn cyfrif am ddim ond 9% ac 8% o'r staff gweithredol,[32] yn y drefn honno. Mae'r gyfran uwch o fenywod mewn rolau gweithredol yn GTAGC i'w phriodoli'n rhannol i lwyddiant ymdrechion recriwtio wedi'u targedu, gan gynnwys mentrau gweithredu cadarnhaol (gweler yma).

Er bod cydnabyddiaeth o werth mwy o amrywiaeth, roedd beirniadaeth o ddull GTAGC o recriwtio diffoddwyr tân llawn amser trwy weithredu cadarnhaol yn dominyddu ein canfyddiadau ymgysylltu, gan adlewyrchu anghysur sylweddol ynghylch sut mae cynhwysiant yn cael ei weithredu yn

[30] Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol Senedd Cymru. Seinio'r Larwm: Llywodraethiant Gwasanaethau Tân ac Achub. Mehefin 2024.
[31] Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol Senedd Cymru. Seinio'r Larwm: Llywodraethiant Gwasanaethau Tân ac Achub. Mehefin 2024.
[32] Morris, F. (2024). Adroddiad adolygiad diwylliant GTADC.

GTAGC. Disgrifiodd llawer y dull hwn fel 'peiriant bingo' a oedd yn croesi'r llinell i wahaniaethu cadarnhaol ac yn peryglu safonau gwasanaeth. Roedd menywod mewn rolau gweithredol yn aml yn wynebu amheuaeth allanol ac amheuon mewnol ynghylch eu cymhwysedd, yn seiliedig ar ragdybiaethau eu bod wedi cael eu cyflogi i 'dicio bocs' yn unig. Mae'r tensiynau hyn wedi'u gwaethygu gan ddiffyg tryloywder ynghylch strategaeth gweithredu cadarnhaol GTAGC ac absenoldeb polisi clir i'w chefnogi.

> “Mae'n ymddangos bod cynwysoldeb wedi cymryd drosodd oddi wrth bwy sy'n gywir ac yn addas ar gyfer y swydd ofynnol. Fodd bynnag, mae'n debyg fy mod bellach yn cael fy labelu fel rhywun sy'n casáu menywod. Ond dyna’r ffordd mae’r byd nawr, gwaetha’r modd.”

> “Mae’r gwasanaeth yn mynd ati i geisio cyflogi carfannau 50/50 o ran y rhywiau sy’n dibrisio’r menywod sy’n ymuno â’r gwasanaeth gan fod eu cydweithwyr ond yn eu gweld fel rhai sy’n cyflawni’r ystadegyn.”

> “Mae’r gwasanaeth yn honni ei fod yn cydnabod teilyngdod ac eto pan fyddwn yn recriwtio diffoddwyr tân newydd WDS [system dyletswydd llawn amser] rydym yn mynd ati’n fwriadol i sefydlu sefyllfa o dorri’r ddadl rhwng darpar recriwtiaid newydd drwy beidio â sgorio eu cyfweliadau. Mae hyn yn rhywbeth y credaf y gallai fod yn anghyfreithlon mewn gwirionedd.”

Er gwaethaf gwelliannau, mae'r berthynas rhwng Undeb y Brigadau Tân (FBU) a staff corfforaethol perthnasol yn GTAGC yn parhau i fod dan straen

Mae GTAGC yn sefydliad undebol iawn. Mae mwyafrif y gweithlu (66%) yn aelodau o Undeb y Brigadau Tân (FBU), tra bod eraill yn gysylltiedig ag undebau megis Undeb y Gweithwyr Cyffredinol a Bwrdeistrefol (GMB), Cymdeithas y Swyddogion Tân (FOA), Unison, Cymdeithas y Gwasanaethau Tân ac Achub (FRSA) a Chymdeithas yr Arweinwyr Tân (FLA). Mae gan yr FBU hanes hirsefydlog o eiriol dros amodau gwaith gwell, gan gynnwys cyflog, iechyd a diogelwch, a phensiynau. Mae'n chwarae rhan arwyddocaol yng ngweithrediadau GTAGC, gan ymgynghori'n rheolaidd ar bolisïau y gwasanaeth a chynnal cyfarfodydd gyda'r uwch dîm arwain.

Mae Protocol yr Undebau Llafur yn sefydlu fframwaith clir ar gyfer cysylltiadau diwydiannol, ac yn amlinellu bwriad GTAGC i hyrwyddo deialog cymdeithasol, wedi ei seilio ar gyd-ymddiriedaeth, rhwng rheolwyr a chynrychiolwyr. Yn ogystal, mae cyflwyno’r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol yn 2023 wedi cryfhau’r gofynion i GTAGC gydweithio ag undebau llafur, gan gynnwys ymgynghori ac ymgysylltu â nhw wrth wneud penderfyniadau. Nododd aelodau'r uwch dîm arwain a swyddogion undeb fod y Ddyletswydd wedi gwella cydweithrediad ac wedi hwyluso gwneud penderfyniadau mwy cynhwysol.

> “Mae gennym ni'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol sy'n rhoi pwyslais ychwanegol arnom ni ac rwy'n meddwl ei fod yn beth da. Rwy'n meddwl ein bod wedi newid ychydig ers iddi ddod i rym, mae wedi newid y ffordd y mae [aelod uwch dîm arwain] yn cynnal cyfarfodydd [...] Rydyn ni'n dweud: 'Dyma'r hyn yr hoffem ei gyflawni. Sut gallwch chi ein helpu ni i'w gyflawni? Byddwn yn ystyried eich barn a llais y staff'.”

> “Rwy’n meddwl eu bod yn gadarnhaol iawn, iawn am [...] ymgysylltu â’r undebau llafur ar draws ystod eithaf manwl o bethau. Ers i’r ddeddfwriaeth partneriaeth gymdeithasol a chaffael cyhoeddus ddod i mewn [...] mae Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru yn llawer mwy datblygedig na sefydliadau eraill o ran eu hymdrechion i ymgysylltu ar lefel strategol.”

Fodd bynnag, mae'r berthynas rhwng GTAGC a'r FBU wedi bod yn anghyson. Arweiniodd tensiynau diweddar yn ystod yr adolygiad darpariaeth brys at gyfnod 'cythryblus' lle dywedir bod cydweithio wedi chwalu. Disgrifiodd rhai staff corfforaethol ddiwylliant ‘ni yn erbyn nhw’ sydd wedi hen sefydlu fel un sy’n parhau rhwng y ddwy ochr, gyda chyhuddiadau cilyddol o gydweithio gwael a meithrin gelyniaeth. Mynegwyd pryderon yn aml hefyd bod rhai o swyddogion yr FBU yn gweithredu er eu budd eu hunain yn hytrach na buddiannau eu haelodau, gan fynd ar drywydd fendetas personol a gwrthsefyll newidiadau diwylliannol cadarnhaol.

> “Dw i’n meddwl weithiau eu bod nhw [cynrychiolwyr yr FBU] yn chwilio am bob cyfle i achosi problem pan nad oes un, ac mae hynny’n rhwystredig iawn.”

> “Rwy’n ffeindio’r undeb yn eithaf anodd i weithio gyda nhw [...] dyw e ddim bob amser i’r gweithwyr, mae er eu lles eu hunain.”

> “Yn bersonol, dwi'n teimlo eu bod nhw'n gweiddi am dryloywder ac aflonyddu a bwlio, ond mae llawer o fy mhrofiad gyda nhw yw mai dyna nhw [...] Rwy'n teimlo y byddan nhw'n cythruddo pobl ac yn achosi problemau [...] yn hytrach na bod yn llais i’r bobl y maent i fod i’w cynrychioli.”

I'r gwrthwyneb, o bryd i'w gilydd, disgrifiwyd lleiafrif o aelodau'r uwch dîm arwain fel rhai ag agwedd wrth-undeb, gan briodoli hyn i ymdrechion undebau i herio arferion rheoli gwael y byddai'r uwch dîm arwain, o bosibl, yn well ganddo beidio â'u hwynebu.

> “Mae'n frwydr barhaus gyda'r uwch dîm arwain, a dweud y gwir. Rydym wedi ceisio datblygu perthynas waith gadarnhaol gyda nhw. Dydyn ni [yr FBU] ddim yn boblogaidd iawn gyda nhw [uwch dîm arwain] ar sawl achlysur oherwydd yn amlwg mae’n rhaid i ni herio cymaint o anghywirdeb, cymaint o ymddygiad gwael.”

> “Mae e [aelod o uwch dîm arwain] yn adnabyddus am ei safiad yn erbyn yr FBU. Safiad gwrth-FBU cryf iawn"

Bydd cyflawni perthynas fwy cydweithredol ac adeiladol yn gofyn am ffocws o'r newydd ar dryloywder, parch y naill at y llall, a gwerthfawrogi cyfraniadau pob parti tuag at wella diwylliant y sefydliad ar gyfer yr holl weithwyr.

> “Dw i ddim yn meddwl mai nhw [swyddogion yr undeb] fel pobl ydyw [y broblem] o reidrwydd. Rwy’n meddwl nad oes digon o gydweithio rhyngom ni a’r undeb.”

Sbardunau a nodweddion diwylliant GTAGC

Roedd staff a chyn-staff GTAGC yn falch o’u swyddi, ac yn mwynhau gweithio mewn timau cefnogol a chynhwysol i gyrraedd nod cyffredin

Mynegodd staff presennol a chyn-staff falchder mawr yn eu gwaith, gyda 42% yn dweud eu bod bob amser yn cytuno â'r datganiad, 'rwy'n falch o ddweud fy mod yn gweithio i'r gwasanaeth', a 26% yn cytuno'n aml. Dim ond 2% ddywedodd nad oeddent byth yn cytuno. Roedd staff yn arbennig o falch o'u rôl yn cefnogi a gwneud gwahaniaeth yn eu cymunedau.

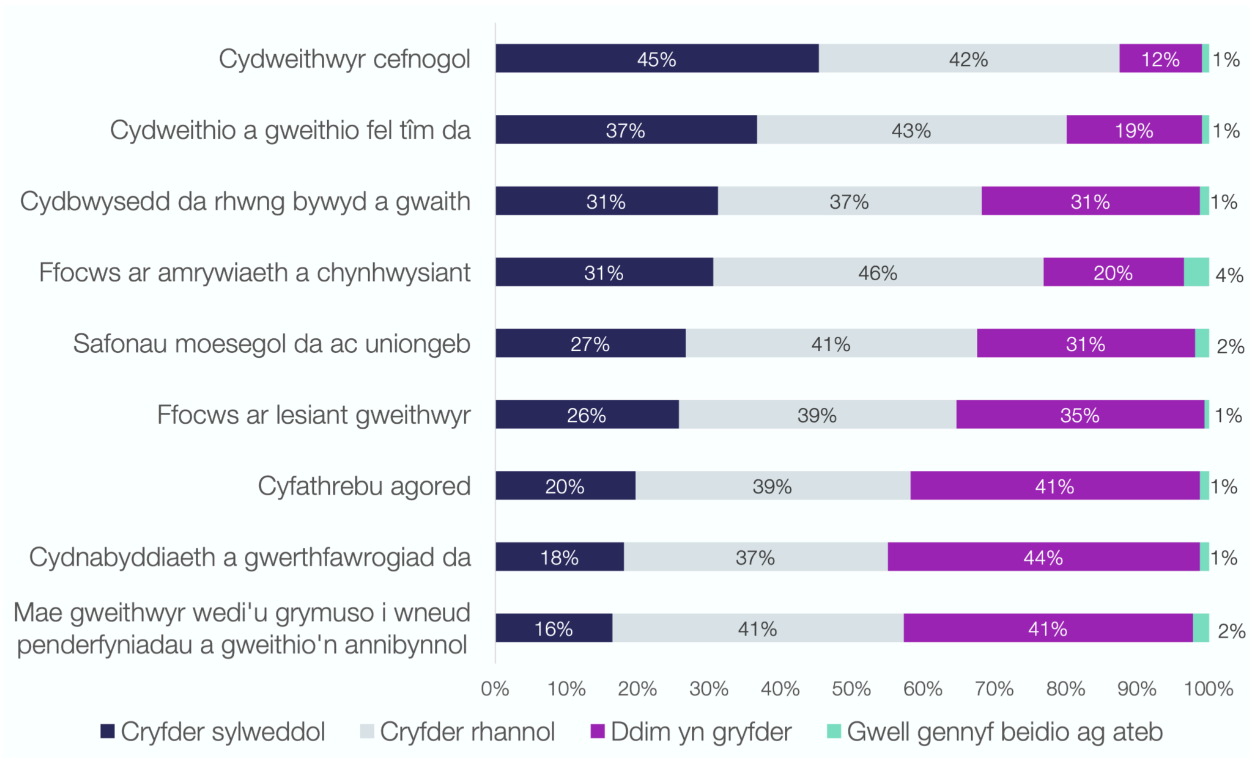
> “Rwy’n teimlo balchder yn gwisgo fy lifrau bob dydd.”

Amlygwyd cyfeillgarwch tîm yn aml fel cryfder diwylliannol allweddol. Nododd mwyafrif helaeth (87%) fod ‘cydweithwyr cefnogol’ yn gryfder mawr neu rannol, tra tynnodd 80% sylw at gydweithio a gwaith tîm da (gweler Ffigur 5). Yn ogystal, cytunodd 94% eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi gan eu tîm. Darparwyd llawer o enghreifftiau o amgylcheddau cefnogol a chyfeillgarwch, lle'r oedd cydweithwyr yn annog ac yn hybu ei gilydd, gan feithrin ymdeimlad cryf o undod a phwrpas cyffredin.

> “Mae bod yn aelod o’r gwasanaeth yn gwneud i chi deimlo fel petaech chi’n rhan o deulu.”

> “Mae’n lle colegol iawn i weithio.”

> “Mae gwaith tîm ar lefel cymheiriaid a’r gefnogaeth gyda’r cydweithwyr hynny [yn gryfder].”

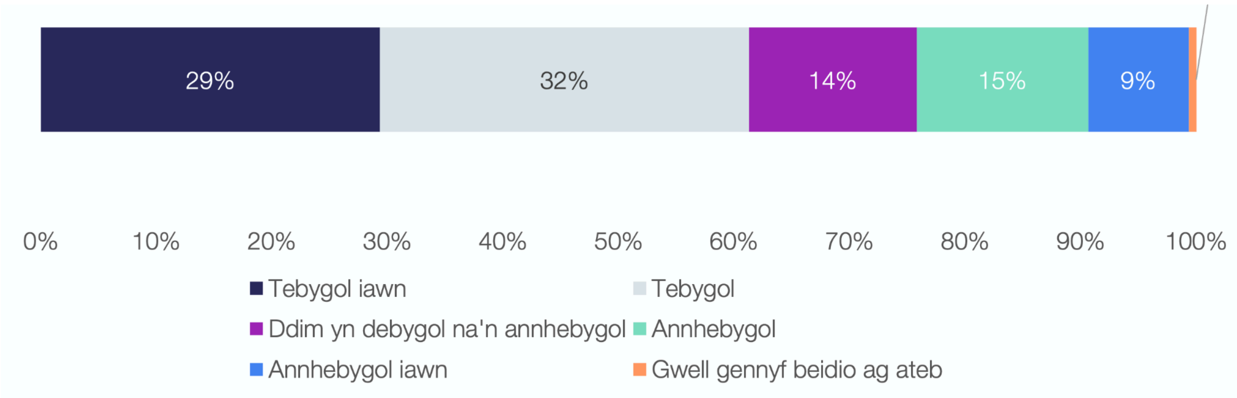


Ffigur 5. Safbwyntiau ar gryfderau diwylliant GTAGC

Trodd y balchder a'r angerdd hwn yn ymrwymiad clir i, a gobaith am, esblygiad a gwelliant parhaus GTAGC. Gwnaeth pawb a gyfrannodd at yr adolygiad wneud hynny oherwydd ymroddiad dwfn i'r gwasanaeth, wedi'i sbarduno gan awydd i'w profiadau a'u safbwyntiau helpu i lunio diwylliant sefydliadol cryfach a mwy cadarnhaol.

> "Mae rhieni eisiau i'w plant gael gwell na'r hyn gawson nhw erioed. Ac rwy'n agos at ymddeoliad nawr, a hoffwn feddwl y gallaf helpu hyn i gyd. Achos dwi dal yn caru'r swydd. Rwyf wedi ymrwymo i'r swydd. Mae gan bawb eu galwedigaeth mewn bywyd, a'r gwasanaeth tân oedd fy ngalwedigaeth i. Ond hoffwn wneud fy rhan fach i helpu i'w wella i bobl yn y dyfodol, er mwyn cael y cyfleoedd wrth symud ymlaen."

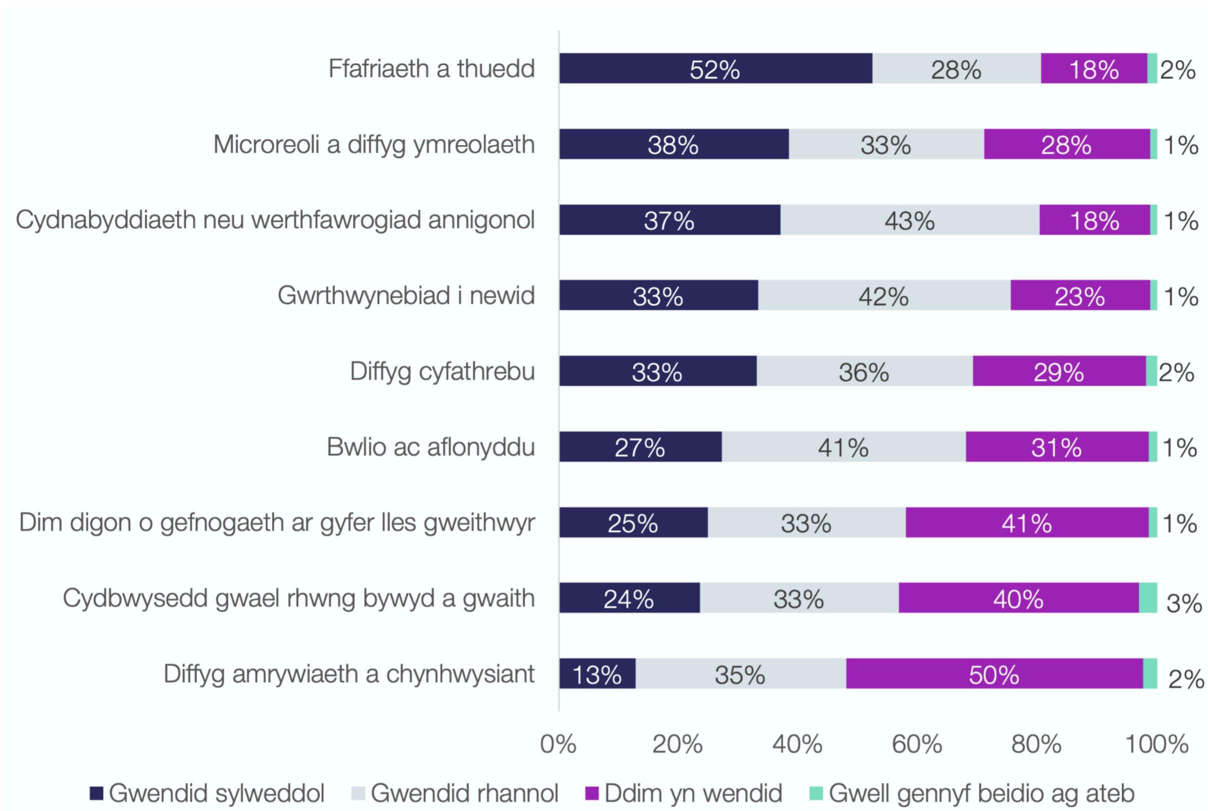
Fodd bynnag, er bod 61% o ymatebwyr yr arolwg wedi dweud eu bod yn debygol neu'n debygol iawn o argymell gweithio yn y gwasanaeth, dywedodd bron chwarter (24%) eu bod yn annhebygol neu'n annhebygol iawn o wneud hynny (gweler Ffigur 6). Y rhai a oedd yn gweithio mewn adrannau corfforaethol oedd fwyaf tebygol o argymell gweithio yn y gwasanaeth (77%), wedi'u dilyn gan rolau darparu gwasanaeth eraill (69%) a swyddogion llawn amser ar lefel rheolwr gorsaf ac uwch (66%). Diffoddwyr tân llawn amser oedd leiaf tebygol o argymell gweithio yn y gwasanaeth, gyda 35% yn annhebygol o'i argymell.



Ffigur 6. Cyfran yr ymatebwyr a fyddai'n argymell gweithio yn GTAGC

Teimlwyd bod GTAGC wedi ymwreiddio â ffafriaeth a rhagfarn, gan effeithio ar bron pob un o brosesau'r gwasanaeth

Pan ofynnwyd iddynt am wendidau canfyddedig GTAGC, nododd 71% o staff a chyn-staff ffafriaeth a rhagfarn naill ai fel gwendid sylweddol neu rannol (gweler Ffigur 7). Diffoddwyr tân llawn amser oedd fwyaf tebygol o weld ffafriaeth a thuedd fel gwendid sylweddol (58%), ac roedd dynion ar draws pob rôl yn fwy tebygol na menywod o'i raddio'n wendid sylweddol (41% o'i gymharu â 32%).



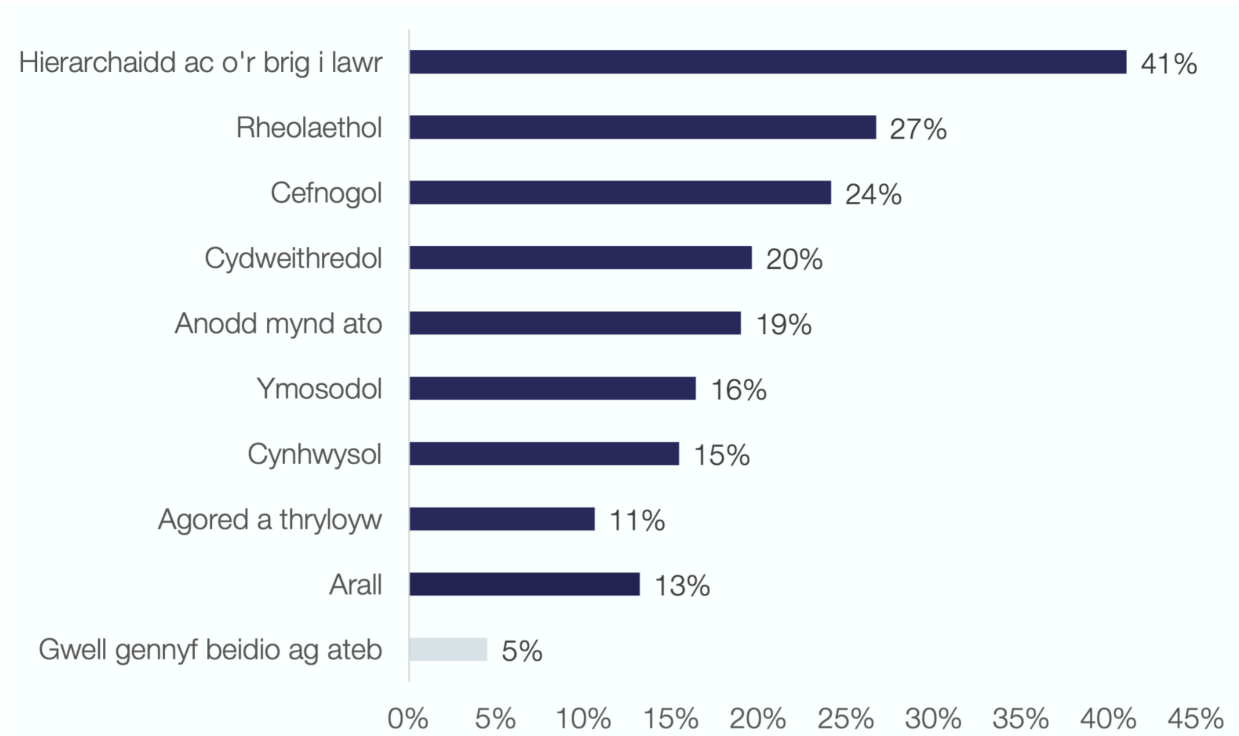
Ffigur 7. Safbwyntiau ar wendidau diwylliant GTAGC

Gwelwyd bod ffafriaeth a rhagfarn wedi'u hymwreiddio'n ddwfn ym mron pob un o brosesau GTAGC. Er enghraifft, arweiniodd agwedd y gwasanaeth at weithredu cadarnhaol wrth recriwtio staff gweithredol at lawer yn credu ei fod yn gwahaniaethu yn erbyn dynion gwyn heterorywiol (gweler yma). Efallai bod y canfyddiad hwn yn esbonio pam roedd dynion yn fwy tebygol o weld rhagfarn a ffafriaeth yn wendid sylweddol (42%) o gymharu â menywod (32%), fel y gwnaeth diffoddwyr tân llawn amser (58%) o gymharu â'r rhai mewn rolau eraill.

Yn yr un modd, ystyriwyd yn eang bod dyrchafiadau, yn enwedig ar gyfer rolau gweithredol, yn cael eu dylanwadu gan ffafriaeth, gyda llwyddiant yn aml yn dibynnu ar fod yn boblogaidd yn GTAGC (gweler yma). Yn ogystal, roedd uwch arweinwyr ac arweinwyr canol yn cael eu hystyried yn aml fel rhai a oedd yn fwy tebygol o osgoi canlyniadau ymddygiad amhriodol neu ragfarnllyd (gweler yma), gan atgyfnerthu ymhellach y canfyddiad o ragfarn a diffyg atebolrwydd ar lefelau uwch.

Roedd yr arddull arwain yn GTAGC yn cael ei amgyffred yn fwyaf cyffredin fel hierarchaidd, rheolaethol ac anhygyrch, er bod ymdrechion yn cael eu gwneud i ddatgymalu hyn

Pan ofynnwyd iddynt ddisgrifio'r arddull arwain yn GTAGC, roedd 41% o ymatebwyr yr arolwg yn ei ddisgrifio fel hierarchaidd ac o'r brig i lawr, 27% yn rheolaethol, a 24% yn anhygyrch (gweler Ffigur 8). Mewn cyferbyniad, dim ond 11% a ddisgrifiodd yr arddull arwain fel un agored a thryloyw.



Ffigur 8. Disgrifiadau o'r arddull arwain yn GTAGC

Mae gwasanaethau tân ac achub yn sefydliadau sydd wedi'u gwreiddio'n ddwfn mewn strwythur hierarchaidd sy'n seiliedig ar orchymyn a rheoli. Mae'r strwythur hwn yn adlewyrchu ei ffocws hanesyddol ar ddiffodd tanau — sefyllfaoedd lle mae arweinyddiaeth gref a gweithredu pendant yn hanfodol. Fodd bynnag, mae rôl gwasanaethau tân ac achub wedi ehangu'n sylweddol dros amser, gyda llawer mwy o bwyslais ar atal.

Codwyd pryderon ynghylch gallu uwch arweinwyr â chefndir gweithredol i drosglwyddo o arddull gorchymyn a rheoli — sy'n gyffredin mewn lleoliadau tân gweithredol — i ddull mwy cydweithredol y tu allan i'r amgylchedd ymateb. Dywedwyd bod hyn yn cyfrannu at achosion o ficroreoli, bygwth, cam-drin awdurdod, ac, mewn rhai achosion, bwlio ac aflonyddu. Mae patrymau o'r fath yn peri gofid arbennig o ystyried bod llawer o unigolion â chefndir gweithredol yn esgyn i rolau arwain, gyda'r mwyafrif o swyddi ar lefel rheolwr grŵp neu uwch yn cael eu meddiannu ar hyn o bryd gan y rhai sydd â phrofiad gweithredol.

> “Ar y naill law, rydych am i'ch rheolwyr gweithredol, pan fyddant allan yn delio â digwyddiadau gweithredol, ganolbwyntio'n fawr ar orchymyn a rheoli, oherwydd mae'n dyngedfennol o ran amser. Ar y llaw arall, rydych am iddynt fod yn ôl yn y gweithle a chael dull arwain mwy cyfunol a democrataidd, sgyrsiol lle rydych yn gofyn am syniadau pobl. Ac mae rhai pobl yn ei chael hi'n anodd iawn torri oddi wrth y gorchymyn a'r rheolaeth honno.”

Mae hierarchaeth GTAGC wedi creu gagendor amlwg rhwng rheolwyr a staff iau, a ddisgrifir yn aml fel meddylfryd 'ni yn erbyn nhw'. Codwyd ailgyflwyno 'dangosyddion rôl' ar ffurf ysgwyddarnau gan nifer sylweddol o staff gweithredol a chorfforaethol a ymgysylltodd â'r adolygiad hwn gan fynegi pryder bod gan y symudiad hwn y potensial i atgyfnerthu rhaniadau yn hytrach na hyrwyddo undod a chydweithio. Nodir bod 65% o'r ymatebwyr yn Arolwg Teulu Tân GTAGC wedi dweud y byddent yn hoffi gweld marciau rôl neu ddangosyddion rheng yn cael eu hailgyflwyno, fodd bynnag roedd cefnogaeth yn uwch ymhlith staff gweithredol, gyda llai na hanner y staff anweithredol yn cefnogi'r symudiad. Mae'r gwahaniaeth barn rhwng gwahanol rolau yn tanlinellu'r angen i ystyried pob safbwynt yn ofalus cyn gweithredu'r newid hwn.

> “Rwy'n poeni braidd am farciau rheng yn dod yn ôl. Mae'n ymddangos fel cam yn ôl, mae'n adeiladu rhwystrau."

Serch hynny, mae'r gwasanaeth wedi rhoi pwyslais cryfach ar wella cyfathrebu, bod yn agored a hygyrchedd gan uwch arweinwyr dros y tair blynedd diwethaf. Mae tystiolaeth yn awgrymu rhywfaint o gynnydd: dywedodd 38% o ymatebwyr ein arolwg fod cyfathrebu a thryloywder gan uwch arweinwyr wedi gwella, o gymharu â 23% a gredai ei fod wedi gwaethygu (gweler Ffigur 2).

Mae mentrau i feithrin gwell cyfathrebu wedi cynnwys y fenter *Siop Siarad*, ymweliadau â gorsafoedd, ymrwymiad y Prif Swyddog Tân i gynnal cyfarfodydd wyneb yn wyneb â staff (yn enwedig yn ystod 100 diwrnod cyntaf ei chyfnod yn y swydd), a sefydlu fforymau staff. Fodd bynnag, roedd beirniadaethau hefyd, gyda nifer o'r rhai a gymerodd ran yn tynnu sylw at

anghysondebau yn yr ymdrechion cyfathrebu hyn, gan ddisgrifio amgyffrediad o amharodrwydd ymhlith rhai aelodau o’r uwch dîm arwain i ymgysylltu’n agored ac yn dryloyw â staff, gan greu rhwystrau i gyflawni’r nod o well deialog a chyd-ymddiriedaeth.

Recriwtio, dyrchafiadau a throsglwyddiadau

Mae amgyffrediad o orgyrraedd a diffyg tryloywder ynghylch gweithredu cadarnhaol yn GTAGC mewn perthynas â recriwtio diffoddwyr tân llawn amser wedi ysgogi pryderon ynghylch gwahaniaethu cadarnhaol a safonau gwasanaeth, ac amheuon direswm ynghylch cymhwysedd gweithredol staff benywaidd

Mae cael gwasanaeth tân sy'n adlewyrchu amrywiaeth y gymuned yn hanfodol ar gyfer meithrin ymddiriedaeth, gwella cyfathrebu, a gwella effeithiolrwydd cyffredinol. Mae'n cyflwyno amrywiaeth o safbwyntiau, sy'n cynorthwyo datrys problemau ac yn hyrwyddo cynwysoldeb. Mae rôl a chyfrifoldebau cynyddol gwasanaethau tân ac achub yn golygu bod gweithlu amrywiol yn bwysicach nag erioed, wrth i gyflogeion ryngweithio fwyfwy ag unigolion sy'n wynebu ystod eang o heriau personol yn y gymuned, megis dioddefwyr cam-drin domestig.

Mae proses GTAGC ar gyfer recriwtio gweithredol yn ymgorffori camau cadarnhaol i helpu i gynyddu cynhwysiant y rhai a dangynrychiolir, ac mae’n gweithredu fel a ganlyn:

1. Rhoddir sgôr i ymgeiswyr yn eu cyfweliad gan ddefnyddio meini prawf penodol ar gyfer cysondeb sy'n cadarnhau a yw ymgeisydd wedi cyrraedd y safon ofynnol ar gyfer pob cwestiwn ai peidio. O ganlyniad, dim ond marc 'llwyddo' neu 'fethu' a roddir i ymgeiswyr ar gyfer pob cwestiwn.
2. Mae unigolion sy'n llwyddo yn y cyfweliad yn cael eu dewis ar hap ar sail proses ystadegol lle bydd y rhaniad rhyw yn 50/50, neu mor agos at hyn â phosibl.
3. Yna cynigir y rôl i'r unigolion hynny.

Drwy ein hymgysylltu, clywsom bryderon yn gyson bod dull GTAGC o ran gweithredu cadarnhaol wedi mynd 'yn rhy bell'. Teimlai dros ddwy ran o bump (43%) o ymatebwyr yr arolwg fod y gwasanaeth yn rhoi gormod o bwyslais ar recriwtio pobl o gefndiroedd amrywiol. Cododd y pryder hwn i 47% ymhlith diffoddwyr tân llawn amser, lle mae ymdrechion recriwtio yn cael eu targedu fwyaf.

> “Rwy’n cytuno â’r cyfeiriad a gymerwyd, dyddiau gweithredu cadarnhaol ac ati. Ond mae'n ymddangos bod yna amgylchedd, os ydych chi'n ddyn gwyn, na fyddwch chi'n cael lle.”

> “Er bod angen amrywiaeth mae angen i ni edrych ar y darlun amrywiol cyffredinol o gefn gwlad Cymru a derbyn ein bod mewn rhai ardaloedd anghysbell/gwledig yn annhebygol iawn o ddenu’r lefel ofynnol o ddiwylliannau neu ethnigrwydd gwahanol.”

Roedd y mwyafrif a fynegodd bryder yn teimlo bod y dull recriwtio wedi symud o weithredu cadarnhaol i wahaniaethu cadarnhaol. Er bod gweithredu cadarnhaol yn gyfreithiol o dan set gaeth o baramedrau yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010, nid yw hyn yn wir am wahaniaethu cadarnhaol. O dan weithredu cadarnhaol, gellir cynnig swydd i unigolion heb gynrychiolaeth ddigonol dros ymgeisydd arall os oes ganddynt yr un cymwysterau. Er bod GTAGC wedi ceisio cyngor cyfreithiol i sicrhau bod eu dull yn unol â deddfwriaeth cydraddoldeb, roedd llawer o'r staff y siaradwyd â nhw o'r farn bod y system llwyddo/methu yn methu â dangos a yw'r rhai y cynigir rolau iddynt yr un mor addas — neu'n fwy addas — na'r rhai na ddewiswyd. Roedd pryder hefyd bod unigolion llai cymwys yn cael eu dewis, gan nad yw perfformiad mewn cyfweliadau yn cael ei adlewyrchu'n llawn yn y broses.

> "Fy nghred i [yw] ein bod wedi croesi'r llinell o weithredu cadarnhaol i wahaniaethu cadarnhaol [...] Rydym ni fel Gwasanaeth yn derbyn rhwng 17% a 22% o geisiadau am rolau diffoddwyr tân llawn amser gan ymgeiswyr benywaidd ac eto [rydym wedi] recriwtio yn rheolaidd dros y 3 blynedd diwethaf cwrs recriwtiaid cytbwys rhwng y rhywiau. Cyflawnwyd hyn trwy ddileu sgorio o'r broses a marcio pawb fel llwyddo neu fethu. Yna mae enwau'n mynd i mewn i 'generadur haprifau' (potiau ar wahân ar gyfer dynion a menywod) a chaiff lleoedd ar gyrsiau recriwtiaid eu neilltuo felly. Mae hyn wedi'i esbonio i mi fel defnydd o 'dorri dadl' i gynyddu cynrychiolaeth o rannau o'r gymuned sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. Nod yr wyf yn cytuno ag ef, fodd bynnag, sut y gellir gweld y dull hwn fel defnydd teg o dorri dadl pan fydd y system wedi'i dylunio i farcio pawb yr un peth?"

> "Gallwch chi wahaniaethu'n bositif oherwydd mae yna brinder o fenywod, ond mae yna ffyrdd llym o wneud hynny, ac nid yw gostwng y safonau yn un ohonyn nhw, ond fe wnaethon nhw, maent wedi newid y rheolau [...] felly fe ddywedon nhw 'iawn, dydyn ni ddim yn mynd i sgorio cyfweliadau bellach, rydyn ni'n mynd i gael llwyddo neu fethu'. Yr hyn y gallwch chi ei wneud, os yw pobl yr un mor gymwys, gallwch chi roi'r swydd i'r menywod. Ond fy mhwynt i yw, doedden nhw ddim yr un mor gymwys [...] gydag arian cyhoeddus, ni ddylai ddod i lawr i loteri a ydych chi'n cael swydd."

> "Rwy'n pryderu bod [gweithredu cadarnhaol] wedi'i wneud yn anfoesol, sy'n fy arwain i feddwl bod gwahaniaethu cadarnhaol yn digwydd."

Credai llawer fod GTAGC o ganlyniad yn gwahaniaethu yn erbyn gwrywod gwyn, heterorywiol, gan eu bod yn llai tebygol o gael eu recriwtio o'u cymharu â'r rhai o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Yn 2022-2023, roedd 15% o ymgeiswyr am rolau llawn amser yn fenywod, ond roedd menywod yn cyfrif am 50% o'r ymgeiswyr llwyddiannus.

> "Fy mhroblem i gyda'r ffordd rydyn ni'n gweithredu'n bositif yw ein bod ni'n gwahaniaethu'n gadarnhaol [yn erbyn] gwrywod gwyn heterorywiol."

> “Mae bron yn teimlo fel bod dynion yn cael eu gwahaniaethu yn eu herbyn.”

Dadleuodd nifer o aelodau staff fod canolbwyntio ar ddemograffeg yn rhwystro'r rhai sydd 'orau ar gyfer y swydd' rhag cael eu recriwtio, gan arwain at ostyngiad yn safon ac ansawdd y gofal y mae'r cyhoedd yn ei dderbyn gan GTAGC.

> “Mae’r gwasanaeth wedi gwneud cymaint o ymdrech i recriwtio o gefndiroedd amrywiol y mae’r ansawdd ar lawr gwlad digwyddiadau wedi dioddef.”

> “Yn ystadegol, rydym yn darparu gweithlu gwaeth trwy wneud hyn. Oherwydd, petaech chi'n rhoi swyddi i'r deg ymgeisydd gorau yna nhw fyddai'r deg gorau. Os oes 100 o ymgeiswyr a'ch bod yn defnyddio generadur enwau ar hap, yna nid ydych chi'n cael y 10% gorau. Felly, yn ystadegol, rydym yn darparu gwasanaeth gwaeth ar gyfer y cyhoedd yng Ngogledd Cymru. Rwy’n anghytuno ag ef yn sylfaenol yn seiliedig ar hynny.”

> “Dydw i ddim yn poeni pwy ydych chi, gyda phwy rydych chi'n cysgu, na sut olwg sydd arnoch chi. Rydych chi eisiau rhywun sy'n mynd i achub eich bywyd os oes angen. Ac rwy’n meddwl y byddai’r cyhoedd yn arswydo o wybod, wel, eu bod wedi mynd ar lwyddo neu fethu.”

Mae dull GTAGC o ran gweithredu cadarnhaol wedi arwain at rai yn amau cymhwysedd staff gweithredol benywaidd, gan fynegi’r farn bod menywod yn cael eu recriwtio oherwydd eu rhyw yn unig, yn hytrach na’u sgiliau. Teimlai staff benywaidd yn arbennig fod hyn wedi dilysu yn anfwriadol farn rhywiaethol o fewn y gwasanaeth, gan fod gweithredu cadarnhaol yn darparu cyfiawnhad dros gredu na ddylai menywod fod yn ddiffoddwyr tân. O ganlyniad, mae rhai menywod yn teimlo bod yn rhaid iddynt 'brofi' eu proffesiynoldeb a'u cymhwysedd yn gyson er mwyn ennyn parch cydweithwyr. Mae hefyd wedi arwain at ddiffyg cydnabyddiaeth i awdurdod menywod a dilysrwydd eu penderfyniadau yn eu rolau, mewn cyd-destunau gweithredol ac anweithredol.

> “Pan ddechreuais i gyntaf, dywedwyd wrthyf fod yn rhaid i mi brofi fy hun [...] ac rwyf hefyd wedi cael gwybod pan oeddwn yn mynd trwy'r camau [recriwtio] eu bod yn annog menywod, felly byddwch yn cael y swydd. Felly rydych chi bob amser yn teimlo nad ydych chi wedi'i gael ar sail teilyngdod mewn gwirionedd."

> “Yn bersonol, dwi'n meddwl ei fod yn ddrwg i'r diwylliant, oherwydd y bobl sydd yma'n dawel bach yn meddwl na ddylai menywod fod yn ddiffoddwyr tân, yn teimlo'n gyfiawn yn yr hyn maen nhw'n ei ddweud. Maen nhw fel, wel, dim ond oherwydd eich bod chi'n cwrdd â'r cwota rydych chi yma. Nid ydych chi yma oherwydd eich bod yn ei haeddu, oherwydd roeddech yn well na'r ymgeiswyr gwrywaidd.”

> “Rwy'n cael fy ngwneud i deimlo nad yw fy swydd yn rhywbeth i fod yn falch ohoni, fel na wnes i ennill fy swydd. Ac rwy’n eistedd mewn swydd lle mae gen i, yn dechnegol, ddylanwad a phŵer i wneud penderfyniadau a gwneud newid, ond nid yw byth yn cael ei gydnabod yn bwysig nac yn arwyddocaol.”

Gallai’r mater hwn fod yn rhannol oherwydd diffyg tryloywder yn y dull gweithredu cadarnhaol, heb unrhyw bolisi penodol ar sut mae gweithredu cadarnhaol yn gweithredu o fewn recriwtio neu gyfathrebu ar ei bwysigrwydd a’i ddiben. Yn aml nid yw'r rhai nad ydynt yn cael dyrchafiad yn cael unrhyw adborth na sgorau, sy'n sbarduno cred mai eu rhyw oedd yn gyfrifol am eu diffyg dyrchafiad.

> “Rwy’n meddwl mai’r bobl y maen nhw’n gwahaniaethu yn eu herbyn yw pobl nad ydyn nhw’n ticio unrhyw un o’r bocsys hyn, fel fi, maen nhw o daldra a maint cyfartalog, yn wyn, yn ddynion, yn heterorywiol [...] felly dywedais i ‘Rydw i eisiau adborth oherwydd hoffwn wybod lle es i o'i le a sut y gallaf wella wrth symud ymlaen'. Anfonais e-bost at adnoddau dynol yn gofyn am adborth [...] roedd hynny dros deg mis yn ôl.”

> “Rwyf wedi codi pryder o ran fy nghred ein bod wedi croesi’r llinell o weithredu cadarnhaol i wahaniaethu cadarnhaol. Rwyf wedi codi’r pryder hwn deirgwaith gyda rheolwr llinell, adnoddau dynol a rheolwr ardal. Yr ymatebion i gyd oedd ei ddiystyru ac nid wyf erioed wedi cael ateb a oedd yn fy argyhoeddi ein bod ni, fel sefydliad, ar ochr iawn y llinell gyda hyn, nid ydw i'n gwybod a ydw i'n gywir neu'n anghywir ond byddai’n dda pe bai rhywun yn gallu ei esbonio i mi.”

> “Byddai’n helpu’r gwasanaeth pe baen nhw’n fwy tryloyw gyda’r sgorau. Felly fel, pe baech yn ei chael ar sail teilyngdod, i sgorau gael eu dangos — ond dydyn nhw ddim, maen nhw ond yn dweud 'llwyddo yw llwyddo.’ Ond oherwydd nad yw pobl yn credu [eich bod wedi'i chael ar sail teilyngdod], maen nhw'n meddwl eich bod chi wedi ei gael allan o ffafr oherwydd eich bod chi'n ticio bocsys.”

Roedd amgyffrediad y gallai ffafriaeth gael blaenoriaeth o hyd dros gymhwysedd mewn penderfyniadau dyrchafu gweithredol

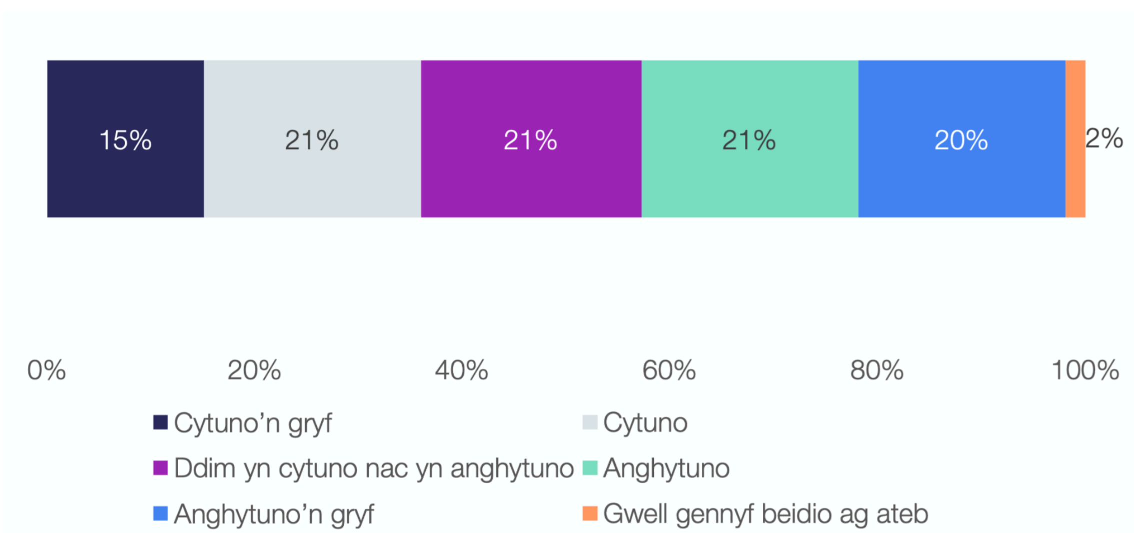
Ers 2021, mae ymdrechion wedi’u gwneud i ddileu ffafriaeth a rhagfarn o’r broses ddyrchafu gan gynnwys adolygu’r polisi a’r weithdrefn recriwtio/dyrchafu. Yn flaenorol, roedd y Prif Swyddog Tân wedi eistedd ar bob panel dyrchafu ac nid oedd y broses yn cael ei hamgyffred fel un deg a gwrthrychol. Dywedwyd bod y dull hwn wedi atal llawer o unigolion rhag ymgeisio am ddyrchafiadau. Clywsom hefyd am orddibyniaeth ar ddyrchafiadau dros dro o dan y Prif Swyddog Tân blaenorol gyda'r amgyffrediad mai pwrpas hyn oedd 'profi' unigolion. Nawr, mae dyrchafiadau sylweddol (parhaol) ar gyfer staff gweithredol (llawn amser a rheoli) yn dilyn proses wedi'i diffinio'n

glir sy'n sicrhau bod ymgeiswyr yn bodloni'r meini prawf gosodedig ar gyfer y rôl. Mae'r broses hon wedi'i hamlinellu mewn polisi ac fe'i diweddarwyd ym mis Ebrill 2024.[33]

Mae ymdrechion eraill i ddileu unrhyw ragfarn o'r broses ddethol wedi cynnwys hyfforddiant i'r Panel Recriwtio a Dethol ar osgoi rhagfarn, gan gwmpasu cydraddoldeb, amrywiaeth, a chynwysoldeb (er bod dyfnder yr hyfforddiant hwn wedi'i gwestiynu; gweler yma). Mae Arweinydd Sicrhau Ansawdd hefyd yn cael ei bennu ar gyfer pob panel i sicrhau bod y broses yn cael ei dilyn yn gywir.

Er gwaethaf y gwelliannau hyn, erys pryderon eang ynghylch tegwch dyrchafiadau. Roedd dros draean (36%) o ymatebwyr i'r arolwg yn cytuno bod dyrchafiadau yn cael eu penderfynu'n deg, tra bod dros ddau o bob pump (41%) yn anghytuno (gweler Ffigur 9). Roedd cyfraddau cytundeb y penderfynwyd yn deg ar ddyrchafiadau yn llawer uwch ymhlith ymatebwyr yr arolwg a oedd wedi bod yn gymwys am ddyrchafiad, wedi gwneud cais amdano, neu wedi'i dderbyn ers mis Mehefin 2021, gyda dros hanner (58%) o'r unigolion hyn o'r farn eu bod wedi cael eu trin yn deg neu'n deg iawn, tra bod 21% yn teimlo eu bod wedi cael eu trin yn annheg. Mae hyn yn awgrymu y gall rhai mythau ymwneud ag amgyffrediadau pobl o brosesau dyrchafu, o ystyried bod y rhai sydd â phrofiadau uniongyrchol yn fwy tebygol o fod â safbwyntiau cadarnhaol.

> "Rydym wedi ceisio ei wneud yn fwy gwrthrychol [...] mae gennych gwestiynau gosod, atebion enghreifftiol, marcio, sgorio [...] Roedd yr hen Brif Swyddog yn arfer peidio cydymffurfio â'r broses yn ystod cyfweliadau, byddent yn cytuno [gyda] y cwestiynau yna byddai'n mynd i siarad a herio a beth bynnag."



Ffigur 9. Safbwyntiau ar degwch dyrchafiadau yn GTAGC

[33] Dyrchafiad sylweddol i rolau rheoli system dyletswydd llawn amser — staff gweithredol a rheoli.

Roedd y rhan fwyaf o’r staff a drafododd weithdrefnau dyrchafu o’r farn bod tueddiad i ddyrchafu'r rhai sy’n ‘cydymffurfio’ yn dal i fodoli yn GTAGC, er i raddau llai o gymharu ag o dan ddeiliadaeth y Prif Swyddog Tân blaenorol. Disgrifiodd llawer o unigolion achosion lle’r oeddent yn credu eu bod nhw neu eu cydweithwyr wedi cael eu hanwybyddu am ddyrchafiadau yr oeddent yn gymwys ar eu cyfer, oherwydd eu bod wedi siarad yn agored am ddrwgweithredu canfyddedig neu herio’r sefyllfa bresennol.

> “Mae hi wedi gofyn am adborth a chafodd hi ddim. Ac rwy'n gwybod bod hynny oherwydd mai hi oedd hi. Rwyf wedi cael gwybod bod y person yn wych ar gyfer y rôl, ond roedd oherwydd pwy ydoedd.”

> “Os ydych chi'n sefyll dros bethau, os nad ydych chi'n cyd-fynd â threfn y cwmni, hyd yn oed os ydych chi'n anghytuno â threfn y cwmni, rydych chi'n dueddol o gael eich eithrio a'ch gwthio i'r naill ochr [...] dydych chi ddim yn cael cyfleoedd oherwydd rydych chi'n cael eich rhoi ar ryw fath o restr."

Roedd amgyffrediad bod y diffyg tegwch hwn yn cael ei hwyluso gan fod yr uwch dîm arwain yn dal i gael gormod o ddylanwad a grym dros brosesau a phenderfyniadau dyrchafu. Ymhlith yr enghreifftiau a roddwyd roedd sgorau'n cael eu newid i ffafrio rhai unigolion, ac ymgeiswyr yn cael atebion cyfweliad ymlaen llaw gan yr uwch dîm arwain.

> “Cymerodd rhywun yr amser i fy ffonio a dweud, gyda llaw, nid yw eich cais yn ddigon da i fynd drwy'r broses, fodd bynnag mae angen i chi wneud hyn, hyn, a hyn, a bydd hyn yn mynd drwodd. Ac roeddwn i fel, mae hynny'n syfrdanol, ond diolch. A dyw hynny ddim yn deg.”

> “Rwy’n ymwybodol ar fwy nag un achlysur o sgorau’n cael eu newid gan yr uwch dîm arwain er mwyn cael dyrchafiad i’r bobl iawn. Ar un achlysur — dyma fy nealltwriaeth i o’r sefyllfa — rhoddwyd y cwestiynau arholiad i un unigolyn oherwydd eu bod am iddo basio.”

> “Rwyf wedi eistedd ar brosesau dyrchafu ar gyfer popeth o recriwtiaid newydd sbon, i griw, i wylfa, i orsaf. Rwyf wedi bod yn ymwneud â rhai o'r cwestiynau arholiad y gwnaethom eu gosod a'u marcio, eistedd ar rai o'r byrddau i wneud cwestiynau arholiad a phethau. Felly rydw i wedi cael llawer o gysylltiad â datblygiad pobl. Ac yn bendant rydw i wedi dod ar draws enghreifftiau lle mae pobl wedi cael cwestiynau arholiad cyn [yr] arholiad.”

> “Dyma natur hierarchaidd y gwasanaeth tân. Po agosaf at y brig ydych chi, mae gennych chi fwy o reolaeth dros bethau ac mae gennych chi’r pŵer i weithredu a gwadu pethau.”

Roedd diffyg tryloywder mewn penderfyniadau dyrchafu a throsglwyddo, a oedd yn hybu amgyffrediadau o ragfarn a theimladau o ansicrwydd

Cafodd y gred bod rhagfarn a ffafriaeth yn bodoli mewn prosesau dyrchafu ei dwysau gan amgyffred o ddiffyg tryloywder wrth wneud penderfyniadau. Yn absenoldeb cyfathrebu clir, gadawyd unigolion i ddod i'w casgliadau eu hunain. Dywedodd llawer o'r rhai a gymerodd ran wrthym fod penderfyniadau yn aml yn cael eu cyfiawnhau drwy nodi 'anghenion y gwasanaeth', heb esboniad o'r anghenion hyn. Roedd y mwyafrif a ddyfynnodd hyn yn amgyffred y rhesymeg hon fel esgus cyffredinol a oedd yn galluogi rhagfarn a ffafriaeth i barhau tra'n osgoi'r angen i ddarparu adborth dilys.

Yn ôl y polisi ar gyfer dyrchafiad sylweddol i rolau rheoli system dyletswydd llawn amser, a gymeradwywyd ym mis Ebrill 2024, dylai pob unigolyn dderbyn adborth yn dilyn eu cyfweliadau, sy’n seiliedig ar ddogfennaeth sgorio o’r cyfweliad. Er mai polisi diweddar oedd hwn, sy’n golygu ei bod yn bosibl ei bod yn rhy gynnar i asesu effeithiolrwydd y dull newydd, roedd yn nodedig bod llawer o’r rhai y buom yn ymgysylltu â nhw wedi dweud nad oes fawr ddim adborth yn dilyn cyfweliadau. Mae hyn yn awgrymu bod gwaith i'w wneud i sicrhau bod y disgwyliad hwn yn cael ei gyfleu'n effeithiol i bob cyflogai. Mae angen hefyd i’r dull adborth a amlinellwyd ym mholisi Ebrill 2024 gael ei adlewyrchu’n gyson ar draws yr holl bolisïau perthnasol eraill. Mae un polisi presennol (polisi recriwtio a dethol GTAGC), er enghraifft, yn dal i ddatgan mai dim ond ar gais y bydd ymgeiswyr mewnol yn cael adborth.

> “Dw i’n meddwl bod ‘na dipyn o ddiffyg tryloywder gyda phrosesau dyrchafu [...] dwi’n meddwl bod angen polisïau mewn lle arnyn nhw ar gyfer pethau felly.”

> “Rwy’n dyst i lawer o ragfarn a llygredd o ran pethau fel dyrchafiadau. Ni fu erioed unrhyw gysondeb â'r rheolau a ddefnyddiwyd. Ac yn y gwasanaeth tân, mae ganddyn nhw'r term hwn [...] math o gafeat, sy'n dweud, gallwn ni wneud hyn er mwyn gofynion y gwasanaeth, sydd yn y bôn yn golygu y gallant wneud beth bynnag maen nhw eisiau. Ac mae'n anodd iawn herio pan fydd penderfyniad yn cael ei wneud sy'n rhagfarnllyd, neu sy'n anghyson â phenderfyniadau a wnaed yn flaenorol, oherwydd maen nhw bob amser yn taflu hynny'n ôl atoch chi ac yn dweud, 'wel, dyna beth oedd ei angen arnom ni ar y pryd'. Ond, wyddoch chi, yn 2024 nid yw hynny'n ateb boddhaol. Wyddoch chi, rydym ni wedi symud ymlaen o'r adegau hynny pan fydd pobl yn gallu bwlio eu ffordd drwodd a gwneud beth maen nhw ei eisiau oherwydd dyna maen nhw ei eisiau. Mae'n rhaid i bobl gael eu trin yn deg a chael cyfle cyfartal, a chael yr un cyfleoedd â'u cydweithwyr a'u cymheiriaid [...] Mae'n cymryd y tegwch a'r cydraddoldeb hwnnw i ffwrdd. Ac rydw i wedi ei weld gymaint o weithiau, yn llythrennol gannoedd o weithiau. Ac mae hynny, unwaith eto, yn rhywbeth sy'n parhau i ddigwydd.”

> “Oherwydd ei fod bron fel eu bod nhw'n gwybod pa bobl maen nhw eisiau, ac mae'r cyfan yn deillio o gyfathrebu. Rwy'n credu, yn y diwedd, mai cyfathrebu â phobl ydyw, bod yn deg â phobl [...] Pan fyddant wedi gwneud rhywbeth a heb gyrraedd y nod, rhowch adborth gonest ac adeiladol iddynt.”

Nodir yn nhelerau ac amodau cyflogeion bod gofyniad i wasanaethu yn unrhyw un o safleoedd y gwasanaeth sy'n berthnasol i'w rôl a/neu eu swydd. Er yn derbyn y gofyniad hwn, amlygwyd diffyg cyfathrebu a thryloywder mewn perthynas â phenderfyniadau trosglwyddo. Roedd cyflogeion yn aml yn cael eu hysbysu ar y funud olaf, ac mewn rhai achosion, trwy sïon, heb gael digon o rybudd na ymgynghori â nhw yn y broses o wneud penderfyniadau, a arweiniodd at heriau personol sylweddol. Roedd y rhain yn cynnwys trefnu gofal plant munud olaf oherwydd newidiadau shifft i rai, ac adleoli i eraill.

> “Yn aml nid yw’r bobl sy’n symud yn cael gwybod, felly maen nhw’n cael gwybod ar y funud olaf, a nhw yw’r bobl sydd angen y gwaith paratoi mwyaf er mwyn cynllunio ble maen nhw’n mynd i aros.”

> “Cefais alwad ffôn gan fy rheolwr yn dweud wrthyf eu bod yn fy symud ymhen wythnos neu ddwy. A dywedais i, 'dydw i ddim yn gwybod sut mae hynny'n mynd i weithio, mae gen i ddau o blant gartref'.”

> “Wnes i ddim ei glywed yn swyddogol. Fe'i clywais trwy sïon, a dim ond nes i mi ei gwestiynu y cefais wybod ei fod yn digwydd yn swyddogol. Felly mae ychydig o ddiffyg cyfathrebu. Felly dw i'n meddwl bod angen iddo fod yn gwbl agored a thryloyw.”

> “Weithiau byddan nhw'n dweud wrth ffrind, neu fe fyddan nhw'n dweud wrth rywun achos mae'n rhywbeth i'w wybod ac yna rydych chi'n ei glywed yn y pen draw ac rydych chi fel 'wel dyma fy mywyd i. Ydw i'n aros? Beth ydw i'n ei wneud? Does gen i ddim syniad beth sy'n digwydd, a wnaiff rhywun ddweud wrtha i os gwelwch yn dda'.”

Yn ogystal, mynegodd nifer uchel o staff llyfr gwyrdd (corfforaethol ac anweithredol) rwystredigaeth ynghylch cyfleoedd gyrfa cyfyngedig. I lawer, roedden nhw'n amgyffred nad oedd unrhyw lwybrau dyrchafu ffurfiol na datblygiad strwythuredig. Roedd dilyniant wedi'i gyfyngu gan strwythurau adrannol, staffio isel, a dibyniaeth ar swyddi gweigion. Yn amlach na pheidio, yr unig ffordd o symud ymlaen oedd 'symud yn llorweddol' neu adael GTAGC.

> “Rydych chi fel arfer yn gweld mai datblygiad yw llenwi esgidiau person marw, neu ni allwch chi symud ymlaen ymhellach nes bod rhywun yn gadael. Mae bron yn agwedd, oherwydd os bod hynny'n wir, nid oes angen cynnig datblygiad.”

Hyfforddiant a datblygiad sgiliau

Mae GTAGC wedi gwneud ymdrech ymwybodol i wella darpariaeth hyfforddiant gweithredol, gyda chanlyniadau cadarnhaol, fodd bynnag roedd hyfforddiant anweithredol yn cael ei weld fel ymarfer ticio bocsys

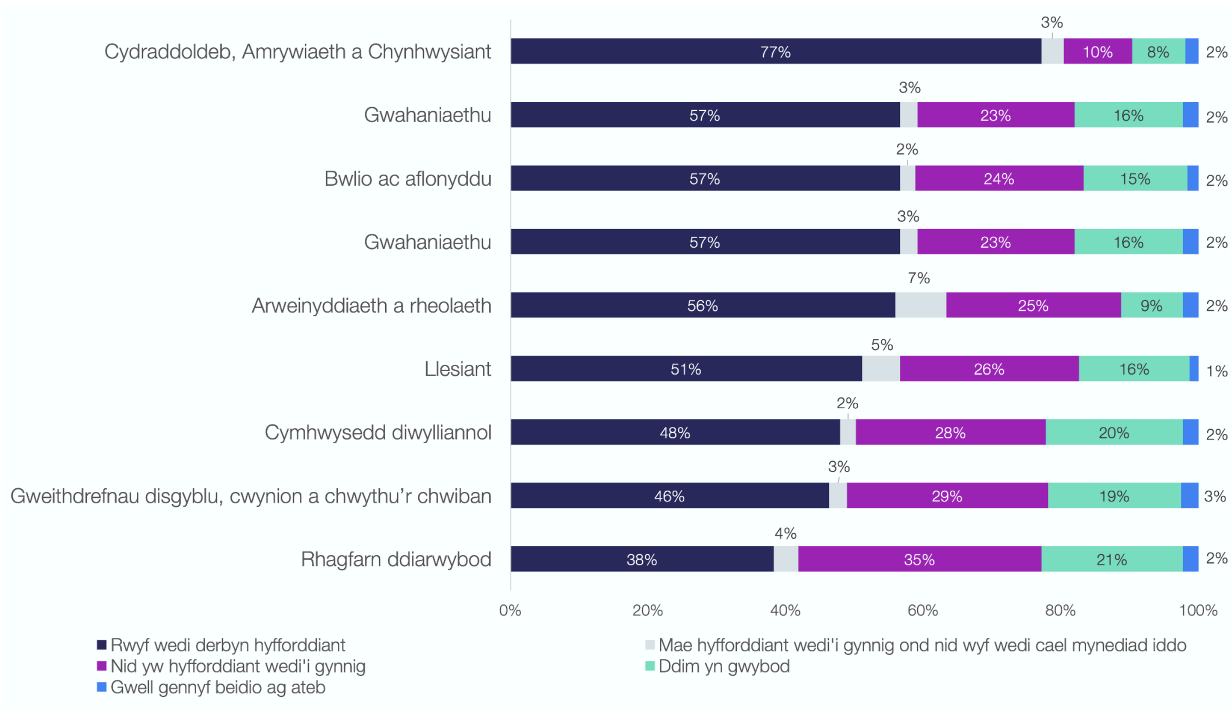
Clywsom fod yr adran hyfforddi, tan yn ddiweddar, wedi creu diwylliant o ofn a disgyblaeth ormodol a oedd yn gadael llawer yn teimlo'n bryderus ynghylch mynychu cyrsiau.

> "Dim ond newydd ei newid y maen nhw nawr, ond roeddech chi'n methu'r cyrsiau hyn yn eich pen cyn i chi gyrraedd yno hyd yn oed. Roeddent yn disgwyl safon benodol. Mae'r digwyddiadau hyfforddi hyn i fod i'ch annog i chwynnu unrhyw ddiffygion neu unrhyw fath o wendidau o fewn grwpiau neu unigolion — nodi hynny, ei drwsio, symud ymlaen. Ond nid oedd hynny yno. Roedd yna lawer o weiddi 'dydych chi ddim yn ddigon da, rydych chi'n druenus' gan ddefnyddio geiriau diraddiol iawn, yn gwawdio pobl, yn gweiddi 'dylech chi fod yn gwneud hyn, dylech chi fod yn gwneud y llall, mae hynny'n druenus', roedd llawer o regi yn mynd ymlaen."

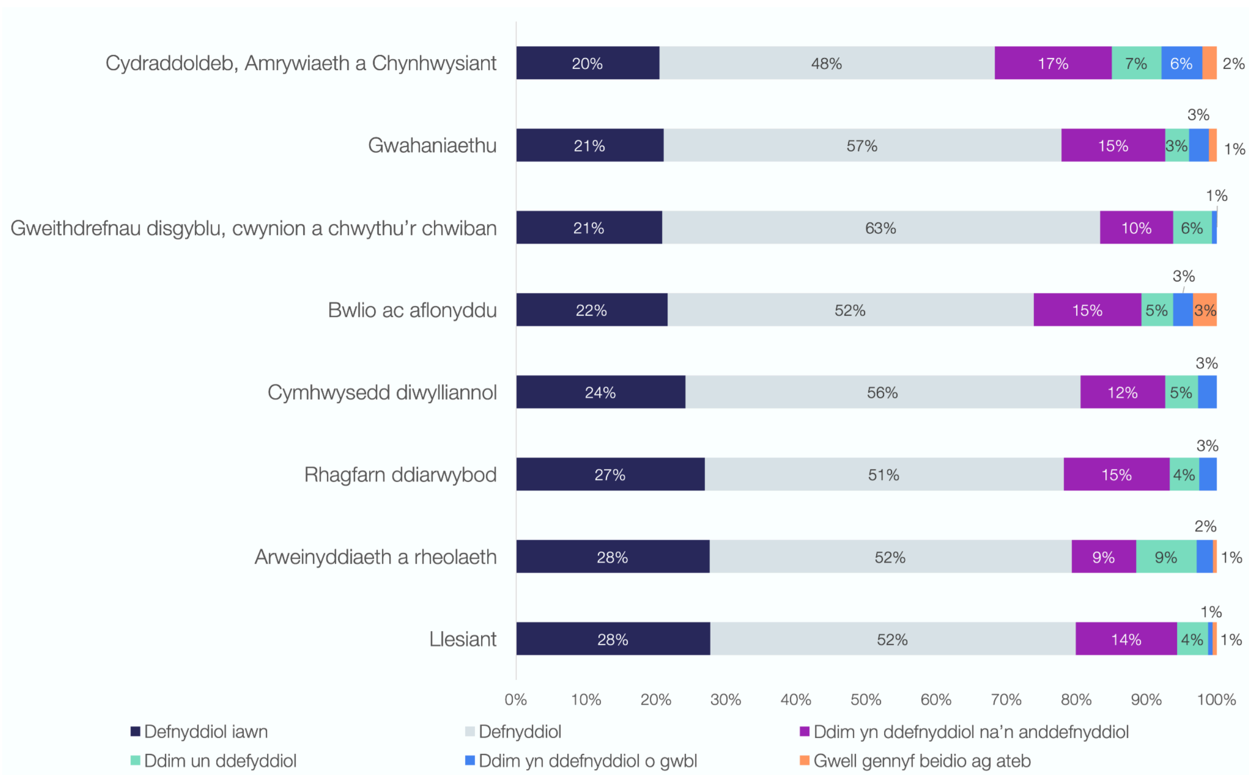
> "Mae pethau'n well, mae'r hyfforddiant yn well. Rydych chi'n mynd i'r hyfforddiant a dydych chi ddim yn meddwl 'o maen nhw'n mynd i gael ffon enfawr a fy nharo i dros gefn fy mhen ag ef' a phethau felly. O'r blaen, doedd pobl ddim eisiau mynd [...] achos doedden nhw ddim yn gwybod sut bydden nhw'n cael eu trin ar y cwrs a phethau felly. Ond nawr, mae'n fwy o sesiwn annog hefyd."

Fodd bynnag, roedd yn ymddangos bod hyfforddiant wedi gwella'n sylweddol dros y tair blynedd diwethaf, gyda symudiad tuag at ddull cefnogol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Roedd y rhan fwyaf o hyfforddwyr oedd yn gysylltiedig â'r hen ddiwylliant wedi gadael, ac mae prosesau newydd wedi'u rhoi ar waith sy'n canolbwyntio ar anghenion datblygu unigol ac arddulliau dysgu, gan gynnwys darpariaeth gyson yn hytrach nag adweithiol o ran cynlluniau datblygu. Yn ogystal, gall mynychwyr roi adborth dienw i GTAGC, sydd wedi bod yn hynod gadarnhaol — dywedodd 99% o'r ymatebwyr (n=315) ar gyfer cyrsiau gweithredol yn 2023-24 eu bod yn fodlon neu'n fodlon iawn.

Mewn cyferbyniad, roedd hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar reoli pobl a sgiliau rhyngbersonol yn aml yn cael ei ystyried yn 'ymarfer ticio bocsys' ac yn cael ei feirniadu am ddiffyg sylwedd ystyrlon, yn enwedig mewn meysydd fel cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (CACh), llesiant, ac ymwybyddiaeth ddiwylliannol. Dangosodd ein harolwg bod nifer amrywiol yn manteisio ar hyfforddiant o'r fath, gyda 77% o ymatebwyr wedi derbyn hyfforddiant CACh o gymharu â 38% ar gyfer hyfforddiant rhagfarn anymwybodol (gweler Ffigur 10). Tra bod 68% o'r farn bod yr hyfforddiant CACh yn ddefnyddiol neu'n ddefnyddiol iawn (gweler Ffigur 11), roedd llawer yn teimlo bod dibyniaeth ar lwyfannau e-ddysgu fel LearnPro wedi lleihau ei effeithiolrwydd oherwydd diffyg dyfnder, rhyngweithio ac ymgysylltu, gan gyfyngu ar ei allu i feithrin dealltwriaeth ystyrlon.



Ffigur 10. Cyfraddau cynigion hyfforddiant a'r nifer sy'n manteisio ar GTAGC



Ffigur 11. Barnau am ba mor ddefnyddiol oedd yr hyfforddiant yn GTAGC

> “Rwy'n meddwl bod yr holl staff yn gweld y 'dysgu' cyfrifiadurol yn rhwystr ac yn ddiflas. Mae'n ymarfer ticio bocsys, ychydig iawn sy'n darllen neu'n talu sylw iddynt, dim ond clicio, clicio, clicio a gorffen. Byddai staff yn elwa llawer mwy o ddysgu ystafell ddosbarth ac ymarferion go iawn.”

> “Mae GTAGC yn darparu llawer o hyfforddiant ar y pynciau hyn trwy e-ddysgu. Rwy’n deall yr angen am hyn oherwydd cyfyngiadau amser, ond mae’r sesiynau hyfforddi o ansawdd gwell yr wyf wedi’u profi wedi bod ‘yn y cnawd’ erioed gyda chyfle i drafod mewn grŵp ac ati.”

Mae hyfforddiant annigonol ar ddulliau rheoli sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan gynnwys ymdrin â sgyrsiau anodd, yn gadael rheolwyr heb eu paratoi, gan achosi mân faterion i waethygu a gorlwytho adnoddau dynol a phrosesau ffurfiol

Er bod gorchymyn a rheoli yn hanfodol ar gyfer rheoli safle digwyddiad, mae rheoli pobl yn ehangach yn gofyn am ddull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, ar ddeialog ddwy ffordd, llesiant, a theilwra i anghenion unigol. Fodd bynnag, dywedodd staff nad yw GTAGC yn arfogi nac yn cefnogi rheolwyr yn ddigonol i fabwysiadu'r arddull hon, er eu bod yn cydnabod ei bwysigrwydd.

Darperir hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth i reolwyr trwy'r Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM), dysgu ar-lein NFCC, a seminarau arweinwyr canol ac arweinwyr goruchwylwyr pwrpasol. Yn nodedig, nid oedd 22% o ymatebwyr yr arolwg â chyfrifoldebau rheoli wedi derbyn, neu'n ansicr a oeddent wedi derbyn, hyfforddiant rheoli ac arwain. Clywsom gan, ac am, reolwyr gweithredol — yn aml staff hir eu gwasanaeth sydd wedi treulio eu gyrfaoedd cyfan yn y gwasanaeth — yn brwydro i bontio o arddull rheoli sy’n seiliedig ar ddisgyblaeth i ddull sy’n canolbwyntio mwy ar yr unigolyn. Heb hyfforddiant a chefnogaeth ddigonol i reolwyr, mae rheolwyr yn cael eu paratoi i fethu.

> “Yn weithredol, yn bennaf, mae'n rhaid i chi wneud fel y dywedir wrthych, oherwydd os ydych ar safle digwyddiad [...] [a] dywedir wrthych am wneud rhywbeth gan eich uwch swyddog, rydych chi'n ei wneud. [...] Dydw i ddim mewn sefyllfa argyfyngus o ran bywyd pan fyddaf yn cael fy sgyrsiau heriol. Ond rwy'n meddwl mai dyna lle rydych chi'n mynd i weld y diwylliant yn brwydro yw bod llawer o'r bobl hyn sydd 30 mlynedd i mewn, ac nad ydyn nhw eisiau i bethau newid, maen nhw'n weithredol, felly maen nhw wedi arfer bod ar safle tân a rhoi gorchmynion a dweud 'mai dyma sut y mae wedi'i wneud', ond nawr maen nhw'n rheoli pobl, mewn swyddfeydd hefyd, ac nid ydyn nhw'n deall sut i wneud hynny oherwydd nad ydyn nhw wedi'u hyfforddi fel pobl pobl, maen nhw wedi'u hyfforddi fel pobl digwyddiad.”

> “Mae bron yn amhosib rheoli pobl nawr [...] rydych chi'n gofyn i rywun wneud rhywbeth ac maen nhw'n llawn tramgwydd. Mae'n rhwystredig iawn weithiau. Ac rydych chi eisiau'r gefnogaeth oddi uchod ond maen nhw'n gwrthod darparu'r gefnogaeth honno. ”

> “Yr hyn mae’n debyg nad ydyn ni’n dda iawn am wneud ar hyn o bryd yw defnyddio'r dull hwnnw sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn. Maen nhw'n ei chael hi'n anodd iawn cael y sgwrs anodd honno. Felly mae'n ymwneud â deall, defnyddio dull mwy unigolyddol [ond] nid yw hynny gennym ar hyn o bryd.”

> “Mae hyd yn oed ochr weithredol y gwasanaeth yn fwy ‘yn y swyddfa’ y dyddiau hyn, oherwydd bod gwaith atal a rheoliadau yn gwneud eu gwaith. Felly mae hyd yn oed mwy o bwyslais ar reoli pobl.”

Y bwlch mwyaf arwyddocaol mewn hyfforddiant rheoli, a amlygwyd yn gyson ar draws rolau, oedd ymdrin â sgyrsiau anodd. Mae hwn yn sgil hanfodol ar gyfer mynd i'r afael â materion fel perfformiad neu ymddygiad yn y gweithle, meithrin tryloywder, atebolrwydd, a dealltwriaeth a rennir o ddisgwyliadau. Er bod hyfforddiant yn y maes hwn yn bodoli, nid yw'n orfodol, gan olygu bod llawer o reolwyr heb eu paratoi. Dywedodd unigolion fod hyn wedi arwain at fân faterion yn gwaethygu'n ddiangen ac yn creu gorddibyniaeth ar adnoddau dynol neu brosesau cwyno a disgyblu ffurfiol.

> “Mae llawer o ddisgyblaethau yr wyf yn ymwneud â nhw oherwydd rheolaeth wael o sefyllfa fach iawn sy’n gwaethygu ac yn gwaethygu ac yn gwaethygu.”

> “Mae pethau’n aml yn cael eu gwthio i fyny i adnoddau dynol pan ddylai fod yn gyfrifoldeb rheolwr llinell, ac ofn cael trafodaethau anodd ydyw, maen nhw’n rhoi hyfforddiant ar drafodaethau anodd ond nid yw hyn yn orfodol.”

> “Mae gennym ni adborth gan ein swyddogion disgyblu a chwynion sy’n dweud y byddai wedi bod llawer yn well delio â'r materion hyn yn llawer cynharach, trwy gael y sgyrsiau anodd hynny [...] felly mae’n debyg bod angen ychydig o help a chefnogaeth arnyn nhw, gan roi'r hyder iddynt gael sgwrs anodd, gan roi'r hyder iddynt wneud hynny mewn ffordd adeiladol a datrys y mater a'i symud ymlaen heb orfod troi at ddisgyblu neu gwyno fel yr unig fecanwaith. ”

> “Pan mae'n cyrraedd y pwynt hwnnw [proses ffurfiol], maen nhw'n dweud, 'doeddwn i ddim yn gwybod bod hynny wedi brifo eu teimladau, ac rydw i'n teimlo'n ddrwg iawn ei fod wedi brifo eu teimladau', ond does neb yn agored i gael sgyrsiau. Nid ydym yn eu hyfforddi yn hynny o beth.”

> “O ddifrif, mae'n sgwrs syml sy'n dod i fyny i ni, ac mae'n cael ei uwchgyfeirio i ni. Ac fe gawson ni gymaint o achosion, achosion hurt, ond os oedd hi'n sgwrs syml i ddechrau, dim ond sgwrs o 'fe ddywedoch chi rywbeth sydd wedi fy ypsetio'n fawr. A allech chi ymddiheuro?'. Pe bai'r person hwnnw'n gwybod ei fod wedi ei ypsetio bryd hynny yna byddai wedi cael ei ddatrys, ond oherwydd ei fod wedi mynd mor bell, mae pobl mor ddig, ac maen nhw wedi mynd misoedd a misoedd ac wedi meddylu amdano, ac mae'n mynd ddeg gwaith gwaeth.”

Roedd profiad o ddatblygiad proffesiynol yn anghyson, gyda rheolwyr llinell unigolion yn cael effaith anghymesur ar ganlyniadau

Mae hyfforddiant rheoli gwael wedi arwain at yr hyn a ystyriwyd yn ddulliau anghyson o ddatblygiad proffesiynol ar draws GTAGC. Er y dywedwyd bod rhai rheolwyr yn cefnogi datblygiad eu staff yn weithredol, disgrifiwyd eraill fel rhai oedd yn esgeuluso anghenion a chyfleoedd hyfforddi unigol, gan effeithio'n sylweddol ar ddilyniant gyrfa ac ymdeimlad cyflogeion o werth yn y gwaith.

> “Mae’r cyfan yn dibynnu ar bwy yw eich rheolwr llinell. Mae fy un i'n eithaf da, felly mae'n rhyw fath o annog ychydig, ond y rhan fwyaf o'r amser, mae'n rhaid i chi ddysgu wrth i chi fynd yn eich blaen, rydych chi'n cael eich taflu i mewn ac yn gobeithio am y gorau.”

> “Gall effaith cael rheolwr da a gwael ar sut rydych chi'n symud ymlaen fel person wneud gwahaniaeth enfawr. [...] Cefais brofiad eithaf gwael, fel rwy'n dweud, yn fy mhedair blynedd gyntaf, a dwi wedi symud yn ddiweddar a dim ond yn yr ychydig fisoedd rydw i wedi bod yn y criw rydw i ynddo, yr orsaf fy mod i [ynddo], yn union fel, ie, mae wedi fy rhagori'n aruthrol i'r cyfeiriad cywir a, a dyna'r gwahaniaeth o ddim ond un rheolwr sy'n union fath o, mae'n gwrando, mae'n deall, mae'n ymarferol, ond hefyd, wyddoch chi, empathetig i ba mor wahanol yw pobl yn y criw. Ac felly mae cael yr un person yna wir wedi gwneud i mi deimlo'n llawer mwy hyderus am, math o, ble rydw i."

Er bod y broses arfarniad yn galluogi cyflogeion i drafod anghenion hyfforddi gyda'u rheolwyr, dywedwyd yn aml fod diffyg dilyniant i'r canlyniadau. Dywedodd staff a chyn-staff fod data arfarniadau, a gofnodwyd mewn matrics, i'w weld yn diflannu i 'wagle', gan adael mynediad i hyfforddiant yn dibynnu i raddau helaeth ar ddisgresiwn rheolwyr unigol. Er bod rhai rheolwyr yn mynd ati i chwilio am gyfleoedd hyfforddi ar gyfer eu timau, nid yw eraill yn gwneud hynny. Soniodd nifer fach o staff am orfod troi at dalu am eu hyfforddiant eu hunain. Mae'r anghysondeb hwn yn rhannol oherwydd polisi 2012 sydd wedi dyddio, sy'n amlinellu'r broses arfarniad flaenorol ond nad yw'n rhoi unrhyw arweiniad ar gwblhau'r matrics a weithredwyd yn fwy diweddar, ei ddiben, na sut i fynd ar drywydd ceisiadau am hyfforddiant.

> “Fel rheolwr, rydych chi i fod i lenwi'r matrics hwn a'i anfon i'r ether, i'r gwagle.”

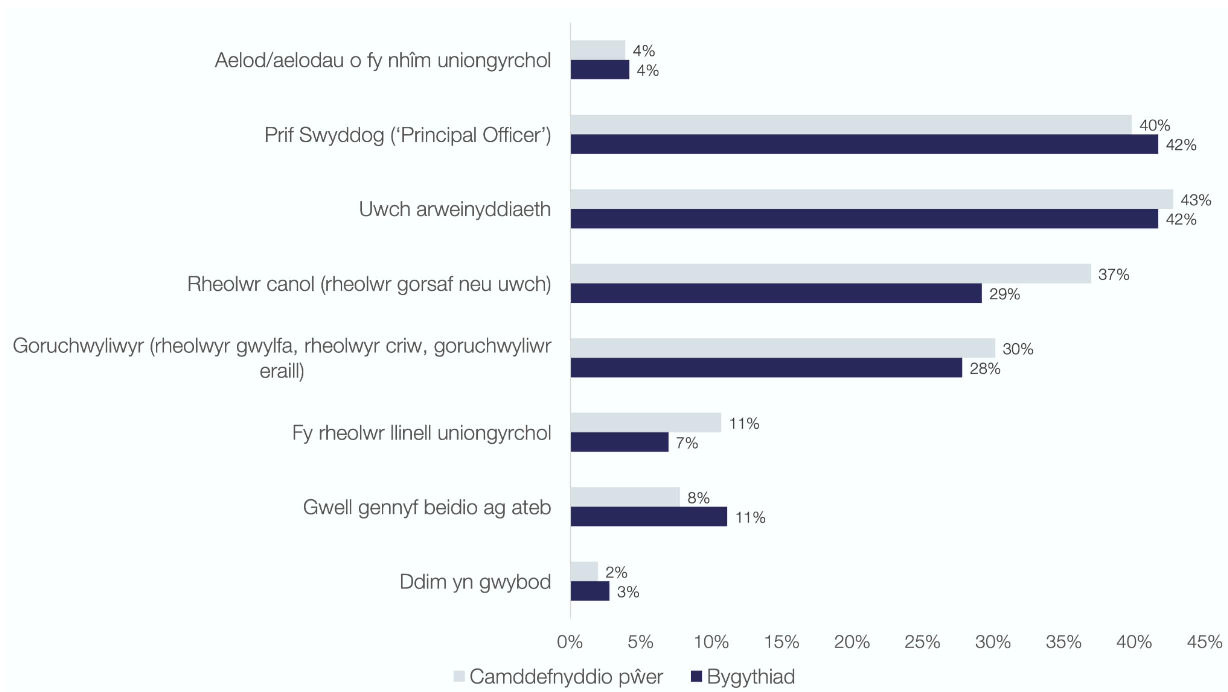
Profiadau o ymddygiadau rhagfarnllyd ac annerbyniol, adrodd ac ymchwilio

Mae bwlio ac aflonyddu yn gyffredin yn GTAGC, gyda dros ddwy ran o bump (42%) o ymatebwyr yr arolwg yn adrodd am brofiadau personol ers mis Mehefin 2021, a bron i hanner (49%) wedi bod yn dyst i ymddygiadau o'r fath

Roedd dros ddwy ran o bump (42%) o ymatebwyr yr arolwg wedi profi un neu fwy o'r mathau canlynol o fwlio neu aflonyddu yn GTAGC ers mis Mehefin 2021: cam-drin pŵer, bygythiad, aflonyddu rhywiol, gwahaniaethu, defnydd amhriodol o gyfryngau cymdeithasol, a bwlio neu aflonyddu o unrhyw ffurf arall. Cam-drin pŵer (28%) a bygythiad (20%) oedd yr ymddygiadau yr adroddwyd amdanynt amlaf a brofwyd gan staff a chyn-staff. Roedd bron i hanner (49%) o ymatebwyr yr arolwg wedi bod yn dyst i un neu fwy o'r mathau o fwlio ac aflonyddu a restrwyd, gyda thraean (33%) wedi bod yn dyst i gamddefnyddio pŵer a 23% yn dyst i fygythiad.

Diffoddwyr tân llawn amser oedd fwyaf tebygol o adrodd eu bod wedi profi ymddygiad o'r fath a bod yn dyst iddo, gan adlewyrchu o bosibl natur hierarchaidd gynhenid ochr weithredol y gwasanaeth tân, lle gallai'r rhai mewn swyddi uwch gamddefnyddio eu hawdurdod drwy 'ddefnyddio rheng' i gyfiawnhau ymddygiad gwael, megis bwlio.

Soniodd staff a chyn-staff a gymerodd ran am enghreifftiau o fychanu, brawychu a cham-drin geiriol, yn enwedig gan reolwyr. Roedd uwch arweinwyr a phrif swyddogion yn cael eu nodi'n aml fel cyflawnwyr; ymhlith y rhai ag oedd wedi bod yn dyst i gamddefnyddio pŵer, roedd 40% yn ei briodoli i uwch arweinwyr a 43% i brif swyddogion (gweler Ffigur 12).



Ffigur 12. Cyfrannau'r gwahanol grwpiau y mae ymatebwyr i'r arolwg yn honni eu bod wedi bod yn dyst i gamddefnyddio pŵer a bygythiad yn GTAGC

> “Roedd yn sarhaus, yn llawn gwrthdaro, a gwnaeth i mi deimlo’n ddiraddiol ac yn anniogel yn y gwaith.”

> “Byddai hi’n ddig ac yn codi embaras arna i. Aeth hyn ymlaen a gwaethygu, gyda hi'n gweiddi arnaf, yn fy ngalw'n dwp, ac yn rhegi. Byddwn yn mynd adref mewn dagrau ac ar un pwynt isel bu bron i mi roi’r gorau i’r swydd rwy’n ei charu.”

> “Rwy’n cofio cyfnodau pan ddaeth yn amlwg yn ddig — ei wyneb yn troi’n goch, yn codi ei lais, yn taro’r ddesg o’m blaen, ac yn pwyntio ei fys i danlinellu ei bwynt. Mae’r ffrwydradau hyn yn creu amgylchedd llawn tyndra sydd nid yn unig yn llesteirio sgwrs gynhyrchiol ond sydd hefyd yn anfon arwydd digamsyniol o oruchafiaeth ac anoddefgarwch o ran anghytuno.”

Roedd cam-drin ar gyfryngau cymdeithasol hefyd yn ymddangos o’n hymgysylltiad, gyda 7% o ymatebwyr yr arolwg yn dweud eu bod wedi dioddef o ddefnydd amhriodol o gyfryngau cymdeithasol, ac 16% wedi bod yn dyst i ddefnydd amhriodol o gyfryngau cymdeithasol. Yn ôl data GTAGC, cynhaliwyd 5 ymchwiliad yn ymwneud â chamddefnyddio cyfryngau cymdeithasol ers 1 Mehefin 2021. Mae cyfrifon ‘trolio’ hysbys sy’n cael eu rhedeg gan staff neu gyn-staff GTAGC, a gwnaeth un ohonynt ddefnyddio llun o dîm adnoddau dynol GTAGC i feirniadu arferion recriwtio (yr ymatebodd GTAGC iddynt gyda’u cefnogaeth i’r tîm adnoddau dynol a dim goddefgarwch tuag at fwlio trwy gyfryngau cymdeithasol). Dywedwyd bod cam-drin ar gyfryngau cymdeithasol yn arwain at deimladau o amheuaeth ac anesmwythder ymhlith staff.

> “Mae llawer o’r stwff yma’n dod ar y cyfryngau cymdeithasol ac mae mor anodd cael gafael ar [...] dwi’n meddwl eu bod nhw’n cuddio tu ôl i'r [anhysbysrwydd] ac mae’n erchyll ac rydych chi’n teimlo fel eich bod chi’n gweithio ymhlith pobl sy’n gwneud pethau felly. Nid yw'n deimlad braf.”

Mae dros 1 o bob 6 o ymatebwyr i’r arolwg (17%) wedi dweud eu bod wedi profi gwahaniaethu yn ystod y 3 blynedd diwethaf, tra bod bron i 1 o bob 4 (23%) wedi dweud eu bod wedi bod yn dyst iddo. Gwahaniaethu ar sail rhywedd yw’r math mwyaf cyffredin, gan amlygu materion sydd wedi hen ymwreiddio o ran rhywiaeth yn GTAGC

Dywedodd cyn-staff a staff presennol gwrywaidd a benywaidd eu bod wedi profi ymddygiad gwahaniaethol, yn enwedig mewn perthynas â rhywedd, ond roedd menywod (mewn rolau gweithredol ac anweithredol) yn fwy tebygol na dynion o adrodd eu bod wedi profi gwahaniaethu (19% o gymharu â 14%).

Roedd menywod y buom yn ymgysylltu â nhw yn aml yn tynnu sylw at faterion rhywiaeth o fewn GTAGC a oedd yn effeithio ar eu profiadau dyddiol. Roeddent yn teimlo bod y rhywiaeth hon wedi'i gwreiddio yn natur diffodd tân a chanfyddiadau cymdeithasol o'i gwmpas, a oedd yn bennaf yn

ymwneud â dynion. Roedd menywod mewn rolau gweithredol a rheolaethol yn aml yn cael eu hystyried yn llai galluog, gan wynebu diffyg parch at eu galluoedd a'u rhengoedd — weithiau'n cael eu priodoli i weithredu cadarnhaol (gweler yma). Roedd lleiafrif o staff a chyn-staff y buom yn siarad â nhw o fewn GTAGC yn dal i gredu bod rolau gweithredol yn addas ar gyfer dynion yn bennaf, gyda menywod yn cael eu hystyried yn fwy priodol ar gyfer rolau sy'n 'cefnogi' y ddarpariaeth weithredol hon. Er enghraifft, dywedodd menywod mewn swyddi rheoli gweithredol eu bod wedi gorfod gweithio'n galetach i gael eu lleisiau wedi'u clywed a'u parchu, dim ond i gael eu labelu'n rhy emosiynol neu'n ddig pan fyddant yn llwyddo. Mewn cyferbyniad, roedd amgyffrediad bod menywod mewn rolau corfforaethol mewn swyddi a oedd yn fwy 'priodol' oherwydd natur swyddfa'r swyddi hynny. Ar yr un pryd, amlygwyd llawer o enghreifftiau cadarnhaol o gynghreiriaid gwrywaidd a oedd yn herio ymddygiad oedd yn dangos casineb at fenywod yn gyflym.

> "Rwy'n cael fy nhanseilio cryn dipyn, cryn dipyn o'r amser, ac rwy'n amddiffyn fy hun, ond weithiau mae'n mynd yn rhwystredig iawn, iawn [...] byddaf yn eistedd mewn cyfarfodydd ac rhywun yn dweud 'yn amlwg rydych chi'n newydd i'r rôl' pan dwi wedi bod yn y rôl ers blynyddoedd, ac mae cydweithiwr gwrywaidd yn eistedd wrth fy ymyl sydd wedi bod i mewn ers dau fis."

> "Rwyf wedi cael cryn dipyn o achosion gyda dynion yn siarad i lawr â mi oherwydd fy mod yn fenyw, ei bod yn dda fy mod mewn swydd yn y swyddfa, oherwydd dyna lle rwy'n perthyn, y tu ôl i'r ddesg yn gwneud gwaith papur."

> "Rwy'n cael fy mharchu am fy sgiliau gweinyddol, fy sgiliau meddal, fy mhethau merchetaidd. Ond dydw i ddim yn gallu cael barn sy'n gwrth-ddweud eu barn nhw."

> "Y nifer o weithiau rydw i wedi cael fy nisgrifio'n ymosodol… Wel, a dweud y gwir, pendant ydw i, ond wedyn dwi'n cael fy ngalw'n 'bossy' ond mewn gwirionedd dwi'n bod yn arweinydd. Pan fyddaf yn eu herio, rwy'n cael fy labelu'n anodd, ond mewn gwirionedd rwy'n greadigol ac mae gen i syniadau newydd, ac rwy'n angerddol. Ond pe bawn i'n ddyn, fyddwn i ddim yn cael fy labelu'n deyrn, byddwn i'n cael fy mharchu."

Roedd gwahaniaethu yn erbyn menywod yn amrywio o ficro-ymosodedd bob dydd, megis derbyn e-byst a oedd yn dechrau gyda 'Dear gents,' i achosion mwy difrifol a thrallodus o aflonyddu. Roedd y rhain yn cynnwys adroddiadau am negeseuon amhriodol, codi cywilydd yn gyhoeddus, ac achosion o aflonyddu rhywiol. Yn ôl data'r arolwg, roedd 2% o'r ymatebwyr benywaidd wedi profi aflonyddu rhywiol, tra bod 6% o'r holl ymatebwyr wedi bod yn dyst iddo. Ers 1 Mehefin 2021, mae cofnodion ymchwiliadau GTAGC yn dangos 4 ymchwiliad i aflonyddu rhywiol, 6 i gam-drin domestig, a 3 yn ymwneud â gwahaniaethu ar sail hil neu ryw.

> “Gwnaeth [aelod o staff gweithredol] ddod ata i mewn ffordd rywiol [...] yn ogystal â chyffwrdd â menyw arall yn amhriodol ar dri achlysur.”

> “Mae yna reolwyr sydd [...] ar ôl cyhuddiadau o fwlio, aflonyddu rhywiol ac ymosod, y mae’r gwasanaeth wedi methu â delio â nhw ac felly wedi methu â chyfiawnhau’r dioddefwyr hynny.”

Roedd dynion a adroddodd am brofiadau personol o wahaniaethu gan amlaf yn amgyffred hyn fel canlyniad i ddull GTAGC o ran gweithredu cadarnhaol, y cyfeiriwyd ato’n aml fel gwahaniaethu cadarnhaol yn erbyn dynion gwyn, syth (gweler (gweler yma).

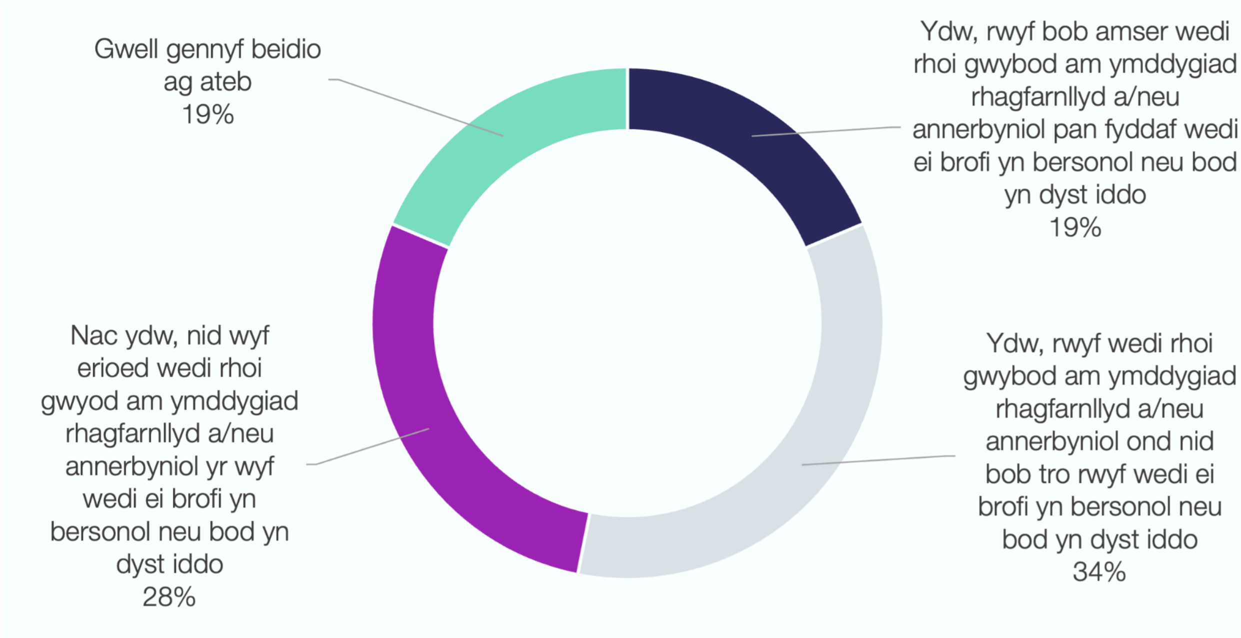
> “Recriwtio gormod o fenywod. Gwrthod dynion da o blaid menywod sydd wedyn yn beichiogi.”

> “Mae gwahaniaethu cadarnhaol i dicio bocsys ynddo'i hun yn wahaniaethol yn enwedig yn erbyn gwrywod heterorywiol gwyn”.

Mae tangofnodi, ymatebion annigonol neu anghyson i adroddiadau o ymddygiad annerbyniol a rhagfarnllyd, ac osgoi systemig, i gyd yn cyfrannu at ddiwylliant di-gosb

Dewisodd llawer o staff a welodd ymddygiad niweidiol neu annerbyniol yn y gorffennol beidio ag adrodd amdano. Ni wnaeth 28% o ymatebwyr yr arolwg a oedd wedi arsylwi ymddygiad o’r fath adrodd amdano, tra bod 34% wedi adrodd am rai digwyddiadau ond nid pob un (gweler Ffigur 13). Dangosodd data ymchwiliad camymddwyn GTAGC 12 achos o fwlio ac aflonyddu ac 11 achos o ymddygiad amhriodol arall yr ymchwiliwyd iddynt ers 1 Mehefin 2021. Yn seiliedig ar y digwyddiadau a adroddwyd yng nghanlyniadau'r arolwg (h.y. 33% yn dyst i gam-drin pŵer a 23% yn dyst i frawychu), mae hyn yn awgrymu ymhellach nad yw mwyafrif helaeth yr achosion o fwlio ac aflonyddu yn cael eu hadrodd a/neu nad ydynt yn cyrraedd y cam ymchwilio.

Mae'r diffyg adrodd hwn yn aml yn cael ei ysgogi gan y gred nad yw cyflawnwyr yn wynebu unrhyw ganlyniadau ac felly'n 'cael dianc' rhag eu hymddygiad. Disgrifiodd staff a chyn-staff duedd yn GTAGC o adroddiadau nad oedd yn cael eu hymchwilio’n ddigonol, annog unigolion i dynnu cwynion yn ôl, neu gyflawnwyr honedig yn symud timau neu’n ymddeol gyda phensiynau llawn (er nad oes gan y gwasanaeth y pŵer i atal staff rhag ymddeol), yn aml heb wynebu ôl-effeithiau. Nodwyd hefyd bod dioddefwyr yn cael eu symud o bryd i'w gilydd, yn hytrach na mynd i'r afael ag ymddygiad y cyflawnwr honedig. Teimlwyd bod hyn yn digwydd yn amlach mewn perthynas â rheolwyr canol neu uwch arweinwyr, gyda staff a chyn-staff yn aml yn mynegi'r teimlad bod 'un rheol i ni, un rheol iddyn nhw'. Mae'r amgyffrediad o ddiffyg gweithredu mewn ymateb i ymddygiad annerbyniol a adroddwyd gan Prif Swyddog Tân Cynorthwyol X (gweler Blwch 2) ac enghreifftiau eraill a ddyfynnir yn aml sy'n adnabyddus wedi atgyfnerthu'r gred hon ymhellach.



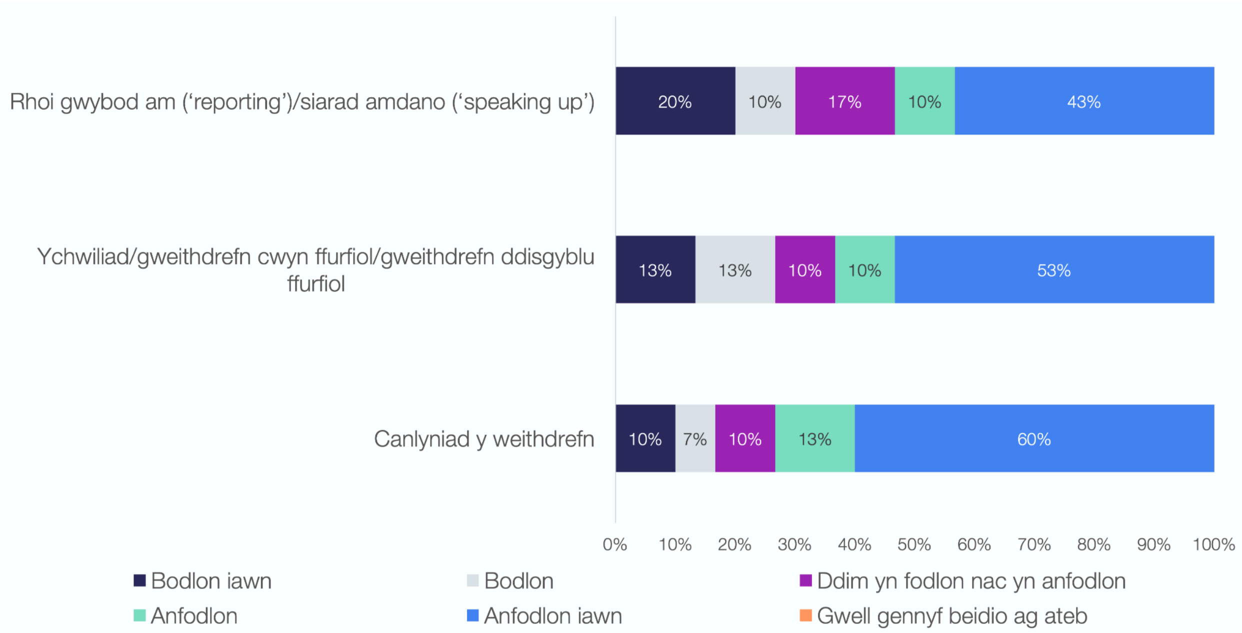
Ffigur 13. Cyfraddau rhoi gwybod am ymddygiad annerbyniol yn GTAGC

> "Mae hanes wedi dangos i staff pe baem yn adrodd neu'n gwneud cwyn yn erbyn uwch reolwr/arweinydd, ni fyddai dim yn newid. Byddai'r mater yn cael ei guddio."

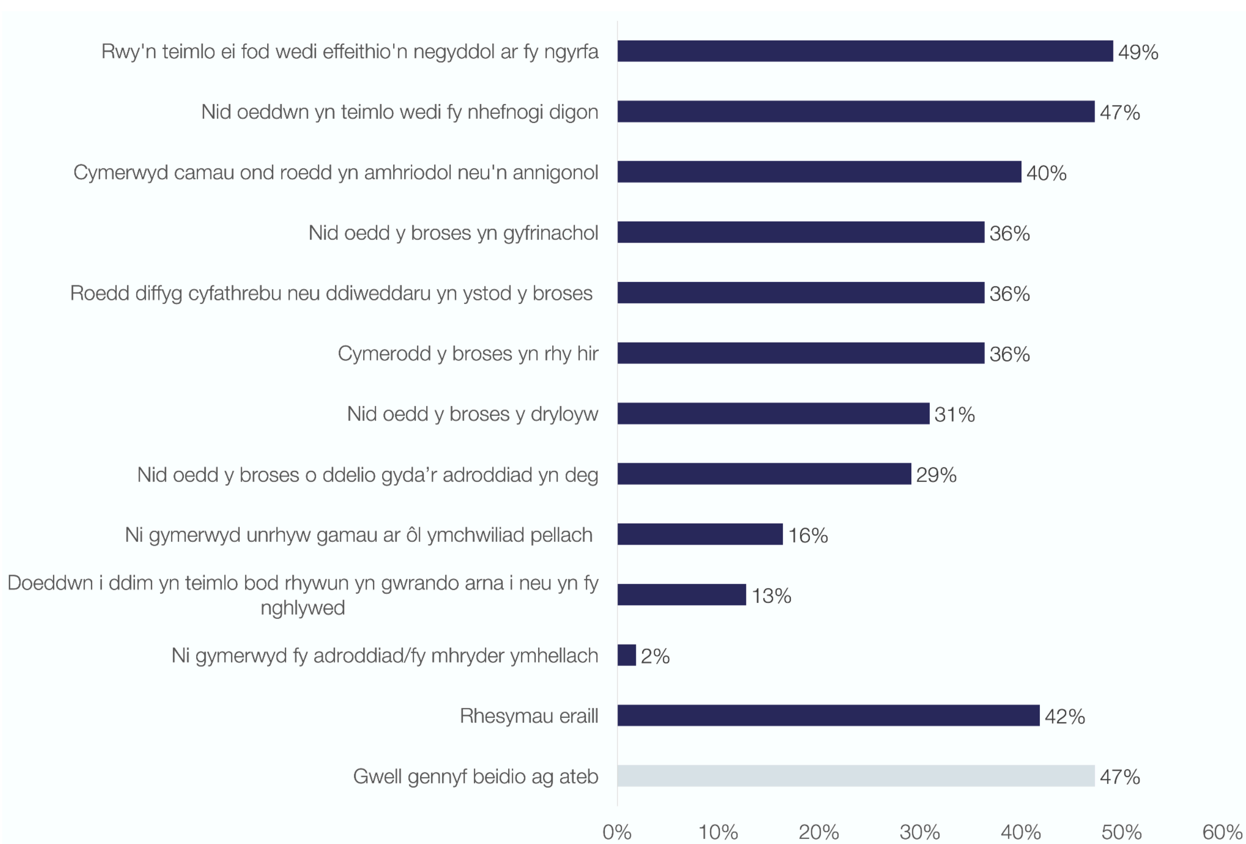
> "Mae yn annerbyniol y dylai staff gael eu symud neu deimlo bod angen iddynt adael pan fyddant yn cael eu bwlio neu eu haflonyddu. Mae angen i'r gwasanaeth ddatrys y broblem neu'r person sy'n achosi'r mater yn hytrach na symud y dioddefwyr."

O'r rhai a adroddodd am yr ymddygiad a welsant neu a brofwyd ganddynt, roedd 58% o'r rhai yr ymdriniwyd â'u hadroddiadau drwy lwybrau anffurfiol yn anfodlon â'u profiad, tra bod 26% yn fodlon. O'r rhai yr ymdriniwyd â'u hadroddiadau yn ffurfiol, roedd 53% yn anfodlon â'r broses rhoi gwybod am/siarad amdano, ac roedd 73% yn anfodlon â'r canlyniad (gweler Ffigur 14). Y rheswm mwyaf cyffredin dros anfodlonrwydd oedd y gred bod adrodd am yr ymddygiad wedi effeithio'n negyddol ar eu gyrfa (49%) — gweler Ffigur 15. Ategwyd y teimlad hwn gan staff a chyn-staff, a oedd yn teimlo bod codi llais yn arwain at 'farc du' yn eu herbyn, gan lesteirio eu rhagolygon dyrchafiad a dilyniant (gweler yma). Mae'r ffaith mai'r rheswm mwyaf cyffredin dros beidio ag adrodd am gamymddwyn yn y dyfodol oedd bod staff yn teimlo y byddai'n effeithio'n negyddol ar eu gyrfa yn awgrymu bod llawer o ffordd i fynd cyn bod codi llais yn erbyn ymddygiad amhriodol yn cael ei gydnabod fel cyfraniad gwerthfawr i ddiwylliant y gwasanaeth.

Roedd pryderon eraill a ddaeth i'r amlwg o'n hymgysylltiad yn cynnwys gwrthod cynrychiolaeth undeb neu annog peidio â chael cynrychiolaeth, diffyg annibyniaeth yn ystod y broses ymchwilio, ac amgyffrediad o ddull 'euog nes cael eich profi'n ddieuog'.



Ffigur 14. Cyfraddau boddhad gyda gwahanol gamau llwybrau ffurfiol o roi gwybod am ymddygiad annerbyniol yn GTAGC



Ffigur 15. Rhesymau y tu ôl i brofiadau negyddol o roi gwybod am ymddygiad annerbyniol yn GTAGC

> “Pe baech chi’n gwneud rhywbeth oedd yn gwneud yr uwch dîm arwain yn anfodlon, roedd yn rhaid ichi dalu penyd amdano, ac roedd peidio â chael dyrchafiad yn un o’r rhai mawr.”

> “Y tebygolrwydd yw y byddai’r achwynydd ei hun yn dod yn darged i uwch reolwyr.”

Roedd y diffyg gweithredu canfyddedig hwn a'r canlyniad ar gyfer ymddygiad annerbyniol wedi cael effaith sylweddol ar y rhai a adroddodd amdano. Roedd bod yn dyst i ymddygiad annerbyniol ac adrodd amdano wedi cael cymaint o effaith ar staff a chyn-staff â’r rhai a oedd yn ei brofi: cafodd bod yn dyst i ymddygiad annerbyniol effaith emosiynol sylweddol ar 23% o’r ymatebwyr, tra bod 22% o’r rhai a adroddodd am ymddygiad yr oeddent wedi’i weld wedi profi effaith emosiynol sylweddol.

> “Byddwn i wir yn oedi cyn gwneud cwyn a herio ymddygiad [amh]riodol eto, oherwydd yn fy ngolwg i, does dim byd wedi digwydd, a beth yw’r pwynt? Ac mae hynny'n fy ypsetio, oherwydd nid y math hwnnw o berson ydw i — pe bawn i'n gweld rhywbeth, byddai'n rhaid i mi ddweud rhywbeth. Ond yr hyn rwy'n ei ddweud yw byddwn yn gwarafun mynd â'r peth ymhellach, oherwydd y cyfan rwy'n ei deimlo nawr yw cywilydd. Yr wyf yn teimlo cywilydd fy mod wedi ei wneud [adrodd], oherwydd mae'n rhaid fy mod wedi bod yn gwneud rhywbeth mawr o ddim byd, oherwydd nid oes dim wedi'i wneud. A dwi jyst yn teimlo fel, gwnes i boeni am oesoedd 'mod i wedi cael fy labelu yn broblem, wyddoch chi, rhywun oedd yn mynd i greu drama. Ie, a dweud y gwir roedd y cyfan yn llethol, a dydw i ddim yn meddwl y gallwn i roi fy hun trwy hynny eto.”

> “Rwyf wedi teimlo’n grac ac yn rhwystredig bod rhai unigolion yn dianc er gwaethaf eu hymddygiad, fel pe baent yn borthorion ac yn dal yr allweddi i gyd. Rwy’n cael fy ngwneud i deimlo, gan na fyddaf yn cytuno i gymryd rhan, mai fi yw’r broblem.”

> “Mae bod yn dyst i ymddygiad niweidiol ac annerbyniol o fewn Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru wedi cael effaith ddofn ar fy amgyffrediad o’r gweithle a’m morâl cyffredinol. [...] Mae'n anodd teimlo cymhelliant neu'n bositif pan fo ymddygiad o'r fath i'w weld nid yn unig yn cael ei oddef ond yn cael ei normaleiddio o fewn y sefydliad.”

Mae'r diffyg tryloywder a chyfathrebu ynghylch canlyniadau ymchwiliadau yn atgyfnerthu'r gred nad yw ymddygiad sy'n rhagfarnllyd neu'n annerbyniol yn cael ei gosbi, gan ysgogi amgyffrediadau o ddiwylliant nad yw'n dryloyw yn GTAGC

Ymdrinnir â bwlio ac aflonyddu o dan bolisi disgyblu GTAGC. O dan ganllawiau Acas, rhaid i'r canlyniad disgyblu a'r manylion aros yn gyfrinachol. Fodd bynnag, *'lle bo'n briodol, dylai cyflogwyr siarad yn breifat ag unrhyw staff dan sylw i roi gwybod iddynt fod y broses wedi dod i ben — byddai hyn yn cynnwys siarad â'r unigolyn a gododd y gŵyn'*.[34]

O'r rhai a oedd yn anfodlon â'u profiad adrodd, roedd 36% yn anfodlon oherwydd diffyg cyfathrebu neu ddiweddariad (gweler Ffigur 15). Ystyriwyd bod GTAGC 'yn cuddio y tu ôl i GDPR', gan ei ddefnyddio fel esgus i beidio â chyfleu canlyniadau neu i guddio penderfyniadau. Arweiniodd hyn at y canfyddiad na wnaethpwyd dim, gyda'r cyflawnwr honedig 'yn dal i gerdded o gwmpas' heb unrhyw ôl-effeithiau i'w ymddygiad. Nid oes arweiniad o dan y polisi disgyblu ynghylch pryd a sut y dylid rhoi gwybodaeth i achwynwyr ynghylch canlyniad eu cwyn. Mae'r diffyg arweiniad hwn yn cynyddu'n sylweddol y risg o arfer anghyson ac anfodlonrwydd neu ddiffyg ymddiriedaeth o ganlyniad ymhlith achwynwyr.

> "Codais ddigwyddiad o ymddygiad amhriodol. Fe'i hymchwiliwyd a hyd y gwn i, ni fu unrhyw ganlyniadau i'r person hwnnw [...] Nid oes unrhyw un wedi gallu dweud wrthyf beth oedd canlyniad hynny."

> "Yn anffodus mae bob amser yr un peth. Maent yn cuddio y tu ôl i GDPR [...] Yn ein gwasanaeth ni allant sefyll i fyny a dweud 'roedd yr unigolyn hwn yn anghywir'."

> "Mae popeth wedi'i orchuddio mewn amodau cyfrinachedd."

> "Rwyf wedi bod yn gysylltiedig â chymaint o'r [ymchwiliadau] hyn lle nad oes canlyniad, neu nad yw'r unigolion a wnaeth y gŵyn yn derbyn unrhyw ganlyniad [...] a GDPR oedd bob amser yn cael ei ddefnyddio fel esgus."

> "Cyrhaeddais ddiwedd fy mhrofiad, a dywedwyd wrthyf yn syml ei fod wedi cael ei drin. A cheisiais esboniad pellach, a dywedwyd wrthyf 'na allwn ddweud rhagor wrthych oherwydd GDPR'."

> "Os ewch chi at yr heddlu ac adrodd am drosedd, fe ddylech chi gael gwybod beth sy'n digwydd, ond am ryw reswm [yn GTAGC] dydych chi ddim yn teimlo bod cyfiawnder wedi'i wneud a dydych chi ddim yn deall."

---

[34] Gweithdrefn disgyblu Acas - Step 6: After the disciplinary.

Iechyd, diogelwch a llesiant

Arweiniodd newidiadau i safonau archwilio at bryderon ymhlith staff gweithredol presennol a blaenorol ynghylch iechyd a diogelwch yn GTAGC

Nodwyd bod diddymu adran Safonau Gwasanaeth Proffesiynol (PSS) GTAGC yn 2021 wedi cyfrannu at ddiwylliant y gwasanaeth. Roedd PSS yn gyfrifol yn flaenorol am gynnal ymchwiliadau i faterion ymddygiad ac archwilio safonau gweithredu ar draws GTAGC, gyda ffocws penodol ar iechyd a diogelwch. Cafodd y dull cyflwyno PSS ei feirniadu mewn cyfweliadau gyda nifer fach o staff am ei ymagwedd ymosodol, gyda nifer fach o staff hefyd yn mynegi yn yr arolwg fod ei ddiddymu wedi cael effaith gadarnhaol ar ddiwylliant y sefydliad. Fodd bynnag, fe'i disgrifiwyd hefyd gan nifer tebyg fel adran a oedd yn cael ei pharchu'n fawr o ran gwella iechyd a diogelwch, a dywedwyd eu bod wedi ysbrydoli gwasanaethau tân ac achub eraill i fabwysiadu modelau tebyg.

Ers ei diddymu, mae'r cyfrifoldebau sicrwydd gweithredol ac iechyd a diogelwch oedd gan PSS wedi'u dosbarthu i dimau ardal gyda chefnogaeth gan adran iechyd a diogelwch bwrpasol. Mae hyn wedi arwain at amgyffrediad o anghysondebau mewn prosesau ac arferion archwilio, a chredir bod ansawdd yn amrywio yn seiliedig ar gymhelliant yr unigolyn sy'n cyflawni'r broses. Mynegodd rhai staff bryder ynghylch canlyniadau hirdymor posibl diddymu PSS.

> "Roedd yna adran o wyth o bobl yn perfformio i safon uchel iawn (sydd i bob pwrpas bellach wedi cael ei lledaenu ar draws y gweithlu) megis ymchwiliadau i ddamweiniau, gwaith cwynion, archwilio. Felly, er enghraifft, mae [cyfrifoldeb] wyth o bobl bellach i bob pwrpas wedi mynd at 32 rheolwr gorsaf. Mae iechyd a diogelwch bellach [...] yn cael ei daflu allan i bob rheolwr gorsaf i gynnal ymchwiliadau o dan iechyd a diogelwch."

Nid yw Crest wedi ceisio asesu pryderon iechyd a diogelwch a godwyd yn ystod yr adolygiad.

Roedd y staff o'r farn nad oedd digon o ffocws ar ddiogelwch yn GTAGC, na digon o gapasiti wedi'i neilltu iddo

Amlinellir prosesau a gweithdrefnau diogelu yn GTAGC mewn nifer o bolisïau a dogfennau, gan gynnwys polisi diogelu GTAGC a gweithdrefnau ar wneud atgyfeiriad a chydnabod mathau o gamdriniaeth. Er gwaethaf y rhain, a bodolaeth Pwyllgor Diogelu, yn ystod ein hymgysylltu, codwyd pryderon gan leiafrif sylweddol ynghylch yr adnoddau cyfyngedig a neilltuwyd i ddiogelu yn GTAGC, yn ogystal â diffyg dealltwriaeth o ddeddfwriaeth diogelu Cymru a'i phwysigrwydd. Mae GTAGC yn rhyngweithio ag aelodau mwyaf agored i niwed y gymuned. Er gwaethaf y cyfrifoldeb sylweddol hwn a'r gofynion diogelu sydd ynghlwm wrth hyn, nid oes gan y gwasanaeth dîm diogelu penodedig, gan ddibynnu yn lle hynny ar Arweinydd Diogelu sy'n rheoli'r rôl hon ochr yn ochr â chyfrifoldebau eraill. Nodwyd bod y bwriad i ddileu'r Tîm Lleihau Llosgi Bwriadol ym mis Ebrill 2025, sydd ar hyn o bryd yn gwneud cyfran sylweddol o waith diogelu cymunedol ac yn gweithredu fel tîm diogelu de facto, yn rhoi straen pellach ar adnoddau diogelu.

> “Un person yw e [yr Arweinydd Diogelu]. Mae yna un person sy'n gwneud diogelu, ac mae'n wych, ond mae'r rhain fel cyfreithlondebau enfawr y mae'n rhaid i ni fod yn unol â nhw."

> “Felly, er nad oedd tîm diogelu dynodedig, roedd yn cael ei wneud o fewn [y Tîm Lleihau Llosgi Bwriadol] ond mae hynny’n mynd.”

> “Unwaith y byddwch wedi dod o hyd i’ch person agored i niwed, i bwy ydych chi’n rhoi’r ffurflen honno, pwy sy’n cysylltu â’r gwasanaethau cymdeithasol?”

Er y tynnwyd sylw at bocedi da o gymorth iechyd meddwl, roedd cymorth anghyson i gyflogeion ar absenoldeb iechyd meddwl hirdymor yn parhau i fod yn broblem

Amlygodd ein hymgysylltiad a'n hadolygiad o ddogfennau ymdrechion ar draws GTAGC i gefnogi llesiant meddyliol cyflogeion. Ochr yn ochr â mentrau ar draws y gwasanaeth, fel y cynllyn adrodd yn ôl dilyn digwyddiad argyfyngus a’r gwasanaethau iechyd galwedigaethol sydd ar gael i’r holl staff, clywsom hefyd sut mae rhai rheolwyr wedi meithrin llesiant meddwl yn rhagweithiol o fewn eu timau. Er enghraifft, cyflwynodd un rheolwr adolygiadau achos, gan roi llwyfan i weithwyr cymorth drafod unrhyw brofiadau trallodus o ymweliadau cartref.

Fodd bynnag, adroddwyd bod y gefnogaeth i gyflogeion ar absenoldeb salwch hirdymor oherwydd problemau iechyd meddwl yn anghyson. Er bod un cyfranogwr wedi rhannu profiad cadarnhaol o dderbyn cefnogaeth ragorol yn ystod absenoldeb o chwe mis yn dilyn gwaeledd nerfol difrifol, disgrifiodd y mwyafrif o'r rhai a gafodd brofiad o absenoldeb salwch hirdymor a siaradodd â ni eu profiadau fel rhai gyda chyfathrebu prin iawn. Roedd hyn yn groes i bolisi GTAGC, sy'n ei gwneud yn ofynnol i reolwyr llinell gadw mewn cysylltiad rheolaidd â chyflogeion ar absenoldeb salwch estynedig.

Roedd pryderon ychwanegol yn cynnwys y rhai ar absenoldeb salwch yn teimlo bod sicrwydd eu swydd weithiau dan fygythiad, pwysau ansensitif i ddychwelyd i'r gwaith, a chynllunio ailintegreiddio annigonol. Roedd un o bob deg (10%) o achosion salwch yn GTAGC yn y flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Mai 2024 oherwydd iechyd meddwl. Mae hyn yn gynnydd o 14% ers y flwyddyn a ddaeth i ben yn 2022. Deellir bod Pwyllgor Iechyd, Diogelwch a Llesiant GTAGC yn bwrw golwg dwfn ar absenoldebau iechyd meddwl a’r cymorth sydd ar gael i staff, sy’n rhoi cyfle i archwilio’r cynnydd mewn absenoldebau cysylltiedig ag iechyd meddwl dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf.

Casgliad

Mae GTAGC mewn cyfnod pontio. Mae'r gwasanaeth wedi gwneud ymdrechion sylweddol i drawsnewid ei ddiwylliant, gan ddangos cydnabyddiaeth glir gan yr arweinwyr bod newid yn hanfodol. Fodd bynnag, mae ailadeiladu ymddiriedaeth yn broses anodd a bregus, ac mae cynnydd yn arafu oherwydd sawl her sylfaenol.

Mae ailadeiladu ymddiriedaeth yn gofyn am gydnabyddiaeth ei bod yn hawdd colli ymddiriedaeth a'i bod yn anodd ei hadennill, yn enwedig pan fo rhwystrau parhaus i dryloywder a chyfathrebu. Mae penderfyniadau aneglur ynghylch gweithredu cadarnhaol, prosesau dyrchafu, a chanlyniadau ymchwiliadau disgyblu yn rhoi'r ymddiriedolaeth a adeiladwyd mewn perygl. Hyd yn oed pan fo'r penderfyniadau hyn yn gwbl ddilys, mae methu â'u hegluro'n ddigonol yn creu gwagle lle mae sgeptigiaeth ac amheuaeth yn ffynnu.

Mae newid diwylliannol hefyd wedi'i lesteirio gan strwythur hanesyddol y gwasanaeth tân, sydd wedi'i wreiddio yn ei darddiad diffodd tân gweithredol, nad yw wedi cadw i fyny â rôl gynyddol y gwasanaeth o ran diogelwch y cyhoedd. Mae fframweithiau hyfforddi a threfniadol wedi'i chael yn anodd alinio â'r cyfrifoldebau ehangach hyn, gan ychwanegu at y canfyddiad o wasanaeth sy'n sownd yn y gorffennol, gydag unigolion o fewn rheolwyr canol ac uwch yn gwrthsefyll neu'n rhwystro cynnydd.

Mae diwylliant traddodiadol diffoddwyr tân o hierarchaeth a gorchymyn a rheoli, gyda meddylfryd 'nhw a ni', yn parhau. Nid yw'r hyn a ystyrir weithiau yn sgiliau 'meddalach' o reoli pobl, ymdrin â sgyrsiau anodd, a hyrwyddo deialog, wedi'u hymgorffori'n ddigonol o hyd yn y gwaith o redeg y gwasanaeth o ddydd i ddydd. Mae gan ailgyflwyno 'dangosyddion rôl' ar ffurf ysgwyddarnau, er ei fod yn cael ei gefnogi gan fwyafrif y staff gweithredol, y potensial i atgyfnerthu hierarchaethau gweladwy o fewn y gwasanaeth ar yr un pryd ag y gwneir ymdrechion i leihau gwahaniaethau o'r fath.

Mae'r gwrthwynebiad hwn, ynghyd ag amgyffrediad o ddiffyg gwneud penderfyniadau dewr ar rai materion hollbwysig, yn atgyfnerthu'r argraff nad yw GTAGC wedi ymrwymo'n llwyr i drawsnewid. Er enghraifft, er bod y gwasanaeth wedi amddiffyn Prif Swyddog Tân Cynorthwyol X yn feiddgar, nid yw wedi bod yr un mor agored ynghylch egluro newidiadau anghyfforddus ond angenrheidiol eraill, megis gweithredu cadarnhaol i gynyddu cyfran y menywod mewn rolau gweithredol. Mae angen dull fwy tryloyw a dewr i fynegi pam mae penderfyniadau anodd yn cael eu gwneud a sut maent yn mynd i'r afael â materion systemig mwy.

Er bod dulliau sy'n edrych i'r dyfodol i'w canmol, ni fu digon o adfyfyrio ychwaith ar fethiannau'r gorffennol, gan adael llawer o staff yn teimlo nad ydynt yn cael eu cydnabod nad dilysu. Mae'r diffyg cymodi hwn yn bwydo drwgdybiaeth dreiddiol ac amheuaeth gynyddol ynghylch ymrwymiad y sefydliad i newid ystyrlon.

Ar yr un pryd, nid yw'r gwasanaeth wedi dathlu ei lwyddiannau'n ddigonol, megis dyblu cyfran y menywod sy'n ymuno â'r sefydliad. Er bod y cyflawniadau hyn yn adlewyrchu gweithredu beiddgar, mae'r diffyg gwelededd ac eglurder o'u cwmpas yn lleihau eu heffaith.

Er gwaethaf yr heriau hyn, mae GTAGC wedi dangos y gall weithredu'n bendant. Dechreuodd arweinyddiaeth y Prif Swyddog Tân presennol yn gryf, gyda gweledigaeth glir a nodau uchelgeisiol wedi'u gosod o fewn y 100 diwrnod cyntaf. Fodd bynnag, mae cynnal momentwm wedi bod yn anodd, gan fwydo teimladau o ansicrwydd, ac mae'r fantol ar gyfer cynnydd parhaus yn parhau i fod yn uchel.

Wrth symud ymlaen, rhaid i GTAGC flaenoriaethu tryloywder, dathlu ei lwyddiannau'n feiddgar, ac wynebu heriau'r gorffennol a'r presennol yn agored. Trwy fynd i'r afael â'r materion hyn gyda gonestrwydd a dewrder, gall y gwasanaeth adennill ymddiriedaeth a gollwyd a dangos ei ymrwymiad i newid diwylliannol ystyrlon. Mae'r llwybr ymlaen yn ddiamau yn anodd, ond gyda'r dull gweithredu cywir, mae gan GTAGC gyfle i osod esiampl bwerus o drawsnewid ar gyfer sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus eraill.

Argymhellion

Hybu atebolrwydd a meithrin ymddiriedaeth

Cydnabod y gorffennol

- Dylai'r Prif Swyddog Tân gyhoeddi ymddiheuriad cyhoeddus ffurfiol sy'n mynd i'r afael â chamweddau'r gorffennol, yn cydnabod eu heffaith ar staff, ac yn amlinellu'r ymrwymiad i atgyweirio a gwella
    - Dylai hyn gynnwys ymrwymiadau i unioni materion penodol a nodwyd yn yr adolygiad hwn
    - Byddai hyn yn dangos ymrwymiad gwirioneddol i barhau â'r broses o drawsnewid y diwylliant yn GTAGC, a fyddai'n helpu i adfer yr erydu ymddiriedaeth yn y gwasanaeth

Arwain trwy esiampl

- Rhaid i Fwrdd Gweithredol ac uwch dîm arwain GTAGC wneud ymdrech ymwybodol a pharhaus i arwain y newid diwylliannol drwy esiampl
    - Mae angen i'r Bwrdd Gweithredol a'r uwch dîm arwain ymgorffori egwyddorion bod yn agored, yn atebol, a gostyngeiddrwydd wrth iddynt lywio'r sefydliad tuag at ddiwylliant mwy cynhwysol a chefnogol
    - Bydd angen i bob aelod o'r Bwrdd Gweithredol a'r uwch dîm arwain drwy esiampl, a all olygu bod angen iddynt adfyfyrio ar eu gallu i wneud hyn yn llwyddiannus
- Dylai GTAGC ddod ag arbenigwr gweithredu newid diwylliant (yn annibynnol ar GTAGC a'r tîm adolygiad diwylliannol) i gefnogi arweinwyr yn y dasg anodd hon, gan eu helpu i ddeall eu rôl wrth arwain y sefydliad drwy newid diwylliant

Dangos gweithredu pendant ac atebolrwydd mewn ymateb i ganfyddiadau diwylliant

- Dylid coladu 'cynllun gweithredu diwylliant' byw a chynhwysfawr, gan ddwyn ynghyd yr holl ganfyddiadau a chamau gweithredu cysylltiedig o archwiliadau ac arolygiadau diwylliannol (er enghraifft, yr adolygiad hwn, yr Arolwg Teulu Tân, canfyddiadau HMICFRS ac adolygiad diwylliant GTADC)
    - Dylid gwneud y cynllun gweithredu hwn yn gyhoeddus, a'i ddiweddaru'n rheolaidd
    - Dylid gwahodd staff i gyfrannu at y cynllun gweithredu; gellid gwneud hyn drwy fforymau presennol, megis y Fforwm Ymgysylltu â Diwylliant Staff a'r Siop Siarad
    - Dylid penodi Swyddog Perfformiad a Monitro gyda rôl benodol o gydlynu'r cynllun gweithredu

Cryfhau llywodraethiant a goruchwyliaeth

- Dylai aelodau Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru chwarae rhan fwy gweithredol ym mhrosesau a gweithgorau GTAGC i wella goruchwyliaeth ac atebolrwydd
- Er gwaethaf dod i'r casgliad yn 2018 bod angen diwygio strwythurau llywodraethiant Awdurdodau Tân ac Achub Cymru, ac ymyrryd yn Awdurdod Tân ac Achub De Cymru yn dilyn cyhoeddi eu hadolygiad diwylliant, nid yw Llywodraeth Cymru wedi bwrw ymlaen â'i chynigion
    - Felly, rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn rhoi diwygiadau llywodraethiant ar gyfer Awdurdodau Tân ac Achub ar waith ar fyrder

Sicrhau bod recriwtio, dyrchafu a throsglwyddo yn deg ac yn dryloyw

Gwella ymddiriedaeth a lleihau tensiynau mewn dulliau amrywiaeth a chynhwysiant

- Dylid nodi dull GTAGC o ran gweithredu cadarnhaol mewn polisi sydd ar gael i'r holl staff, gan ganolbwyntio'n benodol ar ei ddefnydd o fewn recriwtio
- Dylid gwella dealltwriaeth gwasanaeth cyfan o bwysigrwydd gweithlu amrywiol a sut mae gweithredu cadarnhaol yn cefnogi'r nod hwn
    - Gellir gwneud hyn drwy'r Siop Siarad
    - Dylid rhannu llwyddiannau o ddulliau gweithredu cadarnhaol â staff GTAGC, o ran canlyniadau (e.e. gwell amrywiaeth) a goblygiadau cadarnhaol hyn trwy gylchlythyrau staff a chyfathrebiadau eraill
- Dylid cwblhau adolygiad cyfredol o'r modd y mae dulliau amrywiaeth a chynhwysiant GTAGC yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, a dadansoddiad o sut mae gweithredu cadarnhaol yn cyfrannu at ymlyniad y gwasanaeth at y ddwy Ddeddf

Lleihau amgyffrediadau o ragfarn mewn dyrchafiadau

- Dylid rhoi adborth i bob ymgeisydd yn dilyn penderfyniadau dyrchafu
    - Dylai'r broses ar gyfer darparu adborth gael ei nodi'n glir mewn polisïau perthnasol
- Dylai'r broses ddyrchafu wedi'i diweddaru ar gyfer swyddi rheoli llawn amser fod yn destun gwerthusiad parhaus
    - Dylai GTAGC fod yn rhagweithiol wrth gasglu adborth gan bob ymgeisydd ar yr amgyffrediad o degwch a thryloywder y broses wedi'i diweddaru, yn ogystal â meysydd posibl i'w gwella, drwy arolygon dienw
    - Dylid adolygu pob polisi cysylltiedig, gan gynnwys y rhai sy'n cynnwys adrannau neu ddolenni perthnasol, i sicrhau eu bod yn cyd-fynd â'r broses ddyrchafu wedi'i diweddaru ar gyfer swyddi rheoli llawn amser
- Dylai GTAGC ystyried sicrhau ansawdd annibynnol o benderfyniadau dyrchafu am gyfnod cyfyngedig ar ôl cyhoeddi'r adolygiad hwn, i ddangos ymrwymiad y gwasanaeth i dryloywder a thegwch

Gwella tryloywder penderfyniadau trosglwyddo

- Dylai polisïau amlinellu'n glir sut y gwneir penderfyniadau trosglwyddo, pryd y dylid cynnwys cyflogeion yn y broses gwneud penderfyniadau, a'r amserlenni priodol rhwng gwneud penderfyniadau ac ymgymryd â swyddi

Buddsoddi yn natblygiad pob unigolyn

Sicrhau cysondeb o ran dulliau rheoli

- Dylid cynnwys meini prawf hanfodol ar reoli pobl yn y gofynion cymhwysedd ar gyfer pob rôl â chyfrifoldebau rheoli
- Dylid diweddaru'r polisi ar gyfer cwblhau arfarniadau i sicrhau ei fod yn gyfredol ac yn cyd-fynd ag arfer cyfredol
- Dylid gweithredu system ganolog i olrhain a mynd i'r afael â cheisiadau am hyfforddiant a nodir yn ystod y broses arfarnu, gan sicrhau dilyniant cyson ar draws yr holl dimau ac adrannau

Gwella'r nifer sy'n manteisio ar hyfforddiant rheoli ac arwain a'i gymhwysedd

- Dylai pob unigolyn mewn swyddi rheoli neu sydd â chyfrifoldebau rheoli ddilyn hyfforddiant arwain a rheoli, sy'n cael ei loywi'n rheolaidd
- Dylai hyfforddiant ar ymdrin â sgyrsiau anodd fod yn orfodol i bawb sydd â chyfrifoldebau rheoli
- Dylai adnoddau dynol gefnogi uwchsgilio rheolwyr i gael sgyrsiau anodd
    - Er enghraifft, pan fydd cwynion yn cael eu huwchgyfeirio'n ddiangen i adnoddau dynol a phrosesau ffurfiol, dylai staff adnoddau dynol (lle bo'n briodol) gefnogi darparu datrysiad anffurfiol ar gyfer yr achwynyddm sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan weithio ochr yn ochr â'r rheolwr
- Dylid darparu hyfforddiant wedi'i dargedu ar nodi ac ymateb i bryderon lles — gan gynnwys ymwybyddiaeth iechyd meddwl, addasiadau ar gyfer niwroamrywiaeth, a chydbwysedd bywyd a gwaith — i reolwyr yn rheolaidd

Gwella cyfleoedd datblygiad a dilyniant ar gyfer staff llyfr gwyrdd (corfforaethol ac anweithredol)

- Dylid adolygu llwybrau datblygu llyfr gwyrdd (corfforaethol ac anweithredol) ar gyfer meysydd i'w gwella, gan ymgorffori canfyddiadau o ymgysylltu â staff i lywio canfyddiadau, camau gweithredu, a chanlyniadau dymunol

Meithrin gweithlu amrywiol a chynhwysol

Gwella cymhwysedd diwylliannol

- Dylid ehangu Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Cymru Gyfan i ganolbwyntio ar faterion diwylliannol sy'n effeithio ar wasanaethau tân ac achub Cymru
    - Gallai grŵp Gymru gyfan fynd i'r afael yn fwy effeithiol â'r materion diwylliannol tebyg sy'n effeithio ar bob gwasanaeth tân ac achub yng Nghymru, a fyddai'n caniatáu rhannu profiadau a dysgu o daith ddiwylliannol pob gwasanaeth tân ac achub
        - Dylai GTAGC ddefnyddio'r fforwm hwn i ddysgu oddi wrth eraill lle mae meysydd i'w gwella, ond hefyd i rannu llwyddiannau a chanlyniadau cadarnhaol o'u teithiau ddiwylliannol hyd yn hyn e.e. cynyddu cyfran y staff gweithredol benywaidd
    - Gallai'r grŵp Cymru gyfan gynnwys partneriaid yn y sector cyhoeddus, gan gynnwys heddluoedd neu ymddiriedolaethau ambiwlans, sydd wedi cael profiadau tebyg ac sydd ganddynt wersi defnyddiol i'w rannu
- Dylid adolygu cynnwys a dull dysgu hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (CACh) GTAGC yn unol ag adborth staff ar ei ddefnyddioldeb a'i gymhwysedd, yn ogystal â mewnbwn gan Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Cymru Gyfan
    - Yn seiliedig ar yr adolygiad hwn, dylid datblygu cynnig hyfforddiant wedi'i ddiweddaru, gyda ffocws ar feithrin cymhwysedd diwylliannol
    - Dylai hyn gynnwys hyfforddiant gorfodol ar niwroamrywiaeth a thrais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol (VAWDASV), a dealltwriaeth o bwysigrwydd hyn yn fewnol ac wrth ddarparu gwasanaethau i'r gymuned a'i diogelu

Cynyddu amrywiaeth meddwl a phrofiad o fewn y gweithlu

- Dylid adolygu graddau'r cymwyseddau gweithredol sydd eu hangen ar gyfer pob rôl o lefel rheolwr strategol/rheolwr ardal i fyny gyda'r nod o ddod o hyd i gyfleoedd i agor mwy o rolau i'r rhai heb brofiad o ddiffodd tanau
- Dylid rhoi cynllun mentora o chwith ar waith, lle mae staff iau yn mentora staff uwch ar draws GTAGC
    - Byddai hyn yn helpu i leihau'r ddibyniaeth ar drosiant staff i newid ffyrdd o feddwl a diwylliant, a lleihau hierarchaeth yn y gwasanaeth

Perthnasoedd diwydiannol

Meithrin parch cilyddol

- Dylid penodi rôl cyswllt Undebau Llafur i wasanaethu fel pwynt cyswllt niwtral a chyfryngwr lle bo angen, gan ganolbwyntio ar wella cydweithredu, nodi cyd-nodau a datrys gwrthdaro lle bo angen
  - Am y 12 mis cyntaf ar ôl eu penodi, dylai adnoddau dynol, cynrychiolwyr undebau a swyddog cyswllt yr Undebau Llafur fynychu cyfarfodydd chwarterol i sicrhau cyfathrebu clir; atal camddealltwriaeth; ac olrhain a dangos tystiolaeth o'r berthynas rhwng undebau llafur a GTAGC, gan gynnwys meysydd i'w gwella
- Dylai GTAGC fonitro’r berthynas gyda’r undebau, ac adrodd ar hyn trwy eu dyletswydd i gynhyrchu adroddiadau blynyddol ar eu gweithgareddau partneriaeth gymdeithasol yn unol â’r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol
- Dylid ehangu Protocol yr Undebau Llafur i gynnwys gweithio ar y cyd rhwng adnoddau dynol a'r undebau

Iechyd, diogelwch a llesiant

Gwella cyfathrebu a rheoli disgwyliadau ag achwynwyr

- Dylai’r polisi disgyblu nodi’n glir pryd y bydd achwynwyr yn clywed am ganlyniad eu cwyn, pa wybodaeth fydd ac na fydd yn cael ei chynnwys, a’r rhesymau dros hyn
  - Dylid rhoi'r wybodaeth uchod i bob achwynydd ar adeg adrodd
  - Yn ogystal â gwella tryloywder prosesau disgyblu, byddai hyn yn cael budd ychwanegol o ran gwella llesiant staff sy’n mynd drwy weithdrefnau disgyblu, yn seiliedig ar ganfyddiadau’r adolygiad hwn

Deall effaith diddymu PSS a gwasgaru cyfrifoldebau

- Nid yw Crest wedi ceisio asesu pryderon iechyd a diogelwch a godwyd yn ystod yr adolygiad ond mae’n argymell y dylid cwblhau adolygiad o drefniadau iechyd a diogelwch, gan edrych yn benodol ar dueddiadau cyn ac ar ôl diddymu PSS, fel y gellir deall unrhyw risgiau neu welliannau a gweithredu arnynt yn gynnar

Adolygu gallu diogelu

- Wrth i’r gwasanaeth gael ei alw’n fwyfwy i ymdrin â diogelwch aelodau agored i niwed o’r gymuned, dylai GTAGC adolygu’r galw sy’n ymwneud â diogelu (gan gynnwys nifer y pryderon diogelu a godwyd, y camau a gymerwyd, a’r canlyniadau) a gallu GTAGC i ymateb i’r rhain mewn modd amserol a phriodol
- Dylid hefyd adolygu i ba raddau y mae staff GTAGC yn deall pryd a sut i godi pryderon

Atodiad A: Cylch gorchwyl

Cylch gorchwyl yr adolygiad oedd:

- Cynnal asesiad o sefyllfa bresennol y sefydliad mewn perthynas â chanfyddiadau Fenella Morris KC ac astudiaethau perthnasol eraill ynghylch diwylliant y gweithle; boddhad a chymhelliant staff; ymgysylltu â staff; trefniadau dyrchafu; trefniadau cwynion; ac amrywiaeth y gweithlu.
- Ystyried canlyniadau gwaith a gomisiynwyd eisoes gan y ddau sefydliad yn y meysydd hyn, megis arolygon ymgysylltu â staff a grwpiau ffocws a'r camau nesaf a gynigiwyd mewn ymateb i hynny.
- Nodi a blaenoriaethu cyfleoedd ar gyfer gwella, gyda llinellau amser dangosol ar gyfer gweithredu.
- Ymgysylltu'n llawn ac yn agored â staff presennol a chyn-staff a phartïon eraill â diddordeb fel rhan o'r uchod. Bydd modd cynnal pob ymgysylltiad o'r fath drwy gyfrwng y Gymraeg neu'r Saesneg.
- Ymgysylltu a chynnwys yn briodol yr undebau llafur a sefydliadau staff perthnasol yn y broses hon.
- Cynhyrchu adroddiad a fydd yn cael ei gyhoeddi'n llawn, ac eithrio unrhyw fanylion a allai ddatgelu pwy yw unigolion.