

Adroddiad i	<b>Y Panel Gweithredol</b>
Dyddiad	<b>17 Mawrth 2025</b>
Swyddog Arweiniol	<b>Dawn Docx, Prif Swyddog Tân</b>
Swyddog Cyswllt	<b>Helen MacArthur, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol</b>
Pwnc	<b>Adolygiad Diwylliannol Annibynnol o Wasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru</b>



## **PWRPAS YR ADRODDIAD**

- 1 Cyflwyno adroddiad yr adolygiad diwylliannol annibynnol o Wasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) i Aelodau Panel Gweithredol Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) a chadarnhau'r camau nesaf ar daith ddiwylliannol GTAGC.

## **ARGYMHELLIAD**

- 2 Argymhellir bod yr Aelodau'n:
  - i) **Cydnabod derbyn adroddiad yr adolygiad diwylliannol annibynnol; a**
  - ii) **chyperadwyo'r camau nesaf ar daith ddiwylliannol GTAGC.**

## **CEFNDIR**

- 3 Ar 3 Ionawr 2024, cyhoeddwyd Adolygiad Diwylliant Annibynnol o Wasanaeth Tân ac Achub De Cymru (GTADC). Ar 5 Chwefror 2024, mewn ymateb i'r canfyddiadau, cyhoeddodd Hannah Blythyn, y Dirprwy Weinidog Partneriaeth Gymdeithasol ar y pryd, fod Awdurdod Tân ac Achub De Cymru wedi'i ddileu a bod pedwar Comisiynydd annibynnol wedi'u penodi i sicrhau bod argymhellion yr adolygiad a'r rhai a wnaed gan y Prif Gyngorydd Tân ac Achub yn cael eu gweithredu.
- 4 Yn dilyn y camau gweithredu hyn gan y Gweinidog, cyfarfu'r Cyngorydd Dylan Rees a'r Prif Swyddog Tân Dawn Docx â'r Dirprwy Weinidog ar y pryd a'i swyddogion ar 19 Chwefror a 4 Mawrth 2024 i drafod y cynnydd a wnaed o ran diwylliant o fewn GTAGC. Ar ôl cael y cyfle i gwrdd â staff a chan ei bod yn gyfarwydd â GTAGC, cydnabu'r Dirprwy Weinidog fod GTAGC a Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (GTACGC) mewn man gwahanol ar eu teithiau diwylliannol o'u cymharu â GTADC.

- 5 Er hynny, bu GTAGC a GTACGC yn cydweithio i gynnig comisiynu adolygiad allanol o'r ddau Wasanaeth, i'w gynnal gan arbenigwr diwylliant annibynnol. Cymeradwywyd y syniad hwn gan y Dirprwy Weinidog ac roedd yn sail i'w datganiad ar 11 Mawrth 2024. Cytunwyd ar Gylch Gwaith yr adolygiad yn seiliedig ar ddatganiad y Dirprwy Weinidog ac yn dilyn ymarferiad caffael ar y cyd, cytunwyd ar y contract gyda Crest Advisory ar 4 Mehefin 2024.

## **GWYBODAETH**

- 6 Rhwng mis Gorffennaf 2024 a mis Tachwedd 2024 cynhaliodd Crest Advisory y gwaith adolygu. Fe wnaethant gynnal adolygiad llenyddiaeth, adolygiad dogfennau a data, arolwg staff, cynnal cyfweiliadau a grwpiau ffocws a derbyn cyflwyniadau ysgrifenedig a sain.
- 7 Roedd cymryd rhan yn yr adolygiad yn gwbl wirfoddol, a'r bwriad oedd casglu barn gweithwyr presennol a staff a weithiodd i GTAGC ar ôl Mehefin 2021 ond a allai fod wedi gadael GTAGC wedi hynny.
- 8 Cynhyrchodd Crest adroddiad drafft ar 23 Rhagfyr 2024 a ddarparwyd i nifer fach o swyddogion er mwyn ei wirio am gywirdeb ffeithiol a therminoleg. Roedd dyddiad cyhoeddi'r adroddiad wedi'i drefnu ar gyfer 5 Chwefror 2025 i ganiatáu ar gyfer cyfieithu ac i gyd-fynd â chyhoeddi'r adroddiad ar gyfer GTACGC.
- 9 Hysbyswyd Aelodau'r Awdurdod a rhanddeiliaid allweddol ymlaen llaw bod yr adroddiad i'w gyhoeddi ar wefan yr Awdurdod ar 5 Chwefror, a gwahoddwyd yr Aelodau i sesiwn frifio anffurfiol gan Crest Advisory ar 10 Chwefror 2025.

## **CAMAU NESAF**

- 10 Cyfarfod y Panel Gweithredol ar 17 Mawrth 2025 yw'r cyfle cyntaf i gyflwyno [Adroddiad Adolygiad Diwylliant Annibynnol Crest](#) yn ffurfiol i Banel Gweithredol yr Awdurdod ar gyfer cwestiynau a sylwadau. Yn ogystal, mae crynodeb o'r adroddiad wedi'i gynhyrchu â deallusrwydd artifisial (AI) wedi'i atodi fel [Atodiad A](#).
- 11 Mae Crest Advisory wedi gwneud cyflwyniadau i Aelodau'r Awdurdod, i Dîm Arweinyddiaeth GTAGC, i Arweinwyr Canol ac mewn digwyddiadau sydd wedi bod yn agored i bob gweithiwr yn ystod mis Chwefror. Fe wnaethant hefyd gyflwyno eu canfyddiadau i swyddogion Llywodraeth Cymru ar 11 Mawrth 2025.

- 12 Trafodwyd yr adroddiad yn helaeth yn ystod seminar yr Arweinwyr Canol ar 12 Chwefror 2025 ac mae pob arweinydd Canol wedi cael eu hannog i'w drafod gyda'u timau, ac i roi adborth ar y themâu hynny yr oeddent hwy'n credu oedd y rhai pwysicaf i fynd i'r afael â nhw a'r camau ymarferol y gellid eu rhoi ar waith yn y tymor byr a'r tymor canolig. Mae cyfeiriad e-bost penodedig wedi'i greu i dderbyn yr awgrymiadau hynny a bydd yn parhau ar agor tan ddiwedd mis Mawrth.
- 13 Yn y cyfamser, sefydlwyd Bwrdd Diwylliannol a bydd yn cael ei gadeirio gan y PST. Bydd yn gweithio'n agos gyda'r rhwydweithiau staff, y Fforwm Ymgysylltu â Staff, Grŵp Prosiect yr Arolwg Staff Teulu Tân yn ogystal â'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, a fydd hefyd yn cael ei gadeirio gan y PST. Y nod yw sicrhau bod y broses hon mor gydweithredol a chynhwysol â phosibl, lle mae gan bawb lais wrth lunio dyfodol GTAGC.
- 14 Y bwriad yw llunio a chyflwyno'r Cynllun Gweithredu sy'n deillio o argymhellion yr adroddiad i'r Awdurdod llawn yn ei gyfarfod ar 28 Ebrill 2025.
- 15 Disgwylir y bydd cynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu yn cael ei adrodd yn rheolaidd a bydd y perfformiad yn cael ei reoli gan yr Awdurdod.

## GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Gellid effeithio ar ddarpariaeth gwasanaethau yn y dyfodol os nad eir i'r afael â'r pryderon a amlygwyd gan yr adolygiad.
Cyllideb	Cost yr adolygiad oedd £150,000 ac fe'i hariannwyd yn llawn o gronfeydd wrth gefn yr Awdurdod.
Cyfreithiol	Mae GTAGC yn gweithio gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i sicrhau ei fod yn cydymffurfio â'i ddyletswyddau cyfreithiol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
Staffio	Cafodd Rheolwr Ardal ei secondio i'r prosiect hwn am 9 mis i gydlynu, a rheoli contract y prosiect.
Cydraddoldeb / Hawliau Dynol / Y Gymraeg	Cynhaliwyd y prosiect yn ddwyieithog, ac roedd y cyfranogiad ar sail wirfoddol, hunanddewisol.
Risgiau	Mae'r adroddiad yn nodi gwelliannau cadarnhaol a phethau sy'n peri pryder. Rhaid mynd i'r afael â'r pryderon i sicrhau bod GTAGC yn parhau i fod yn gyflogwr o ddewis ac yn gallu denu talent i ddarparu gwasanaethau o safon.

## ATODIAD A

### Pwyntiau cadarnhaol sy'n adlewyrchu cynnydd

- Gwell diwylliant ers 2021:** mae'r diwylliant yn GTAGC wedi gwella'n sylweddol ers mis Mehefin 2021, a phriodolir hynny'n bennaf i benodi Prif Swyddog Tân (PST) newydd. Mae'r arweinyddiaeth newydd wedi pwysleisio cyfathrebu agored, tryloywder, ac ymgysylltu rhagweithiol sydd wedi cael effaith gadarnhaol ar y diwylliant
- Balchder ac ysbryd fîm:** Mynegodd staff GTAGC a chyn-staff falchder mawr yn eu gwaith ac roeddent yn mwynhau gweithio mewn timau cefnogol a chynhwysol. Mae ymdeimlad cryf o undod a phwrpas a rennir ymhlith cydweithwyr.
- Effaith gadarnhaol arweinyddiaeth newydd:** mae pwyslais y PST newydd ar gyfathrebu agored, tryloywder, ac ymgysylltu rhagweithiol wedi arwain at well amlygrwydd a hygyrchedd ymhlith uwch arweinwyr. Adlewyrchwyd hyn yn yr adborth cadarnhaol gan staff ynghylch y cyfleoedd i roi adborth ar werthoedd, diwylliant, tegwch ac amrywiaeth GTAGC.
- Amgylchedd gwaith cefnogol:** roedd y mwyafrif o staff yn nodi cydweithwyr cefnogol a chydweithio a gwaith fîm da fel prif gryfderau diwylliant GTAGC. Rhoddwyd llawer o enghreifftiau o amgylcheddau a chyfeillgarwch cefnogol, lle'r oedd cydweithwyr yn annog ac yn codi ysbryd ei gilydd.
- Gwelliannau mewn hyfforddiant gweithredol:** Mae GTAGC wedi gwneud ymdrech ymwybodol i wella'r ddarpariaeth o hyfforddiant gweithredol, gyda chanlyniadau cadarnhaol. Mae'r adran hyfforddi wedi symud tuag at ddull cefnogol, sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan ganolbwyntio ar anghenion datblygu ac arddulliau dysgu unigolion.
- Ymdrechion i gynyddu amrywiaeth:** Mae GTAGC wedi gweithredu strategaethau recriwtio wedi'u targedu o dan gamau gweithredu cadarnhaol i ddenu menywod i rolau gweithredol. Mae'r ymdrechion hyn wedi bod yn effeithiol, gyda menywod yn cynrychioli 15% o'r gweithlu gweithredol yn 2023-24, o'i gymharu â 10% yn 2020-2021.
- Ymrwymiad i newid diwylliannol:** Mae GTAGC wedi dangos ymrwymiad i newid diwylliannol drwy roi gwahanol fentrau ar waith i wella diwylliant y Gwasanaeth. Mae'r rhain yn cynnwys y fforwm ymgysylltu diwylliannol i staff, cynllun 'Siop Siarad' ('Culture Cafe'), cyflwyno Safecall (gwasanaeth adrodd allanol dienw), a phecynnau hyfforddi amrywiol sy'n canolbwyntio ar ymddygiad derbyniol, rheoli pobl, a chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

## Pwyntiau negyddol sy'n adlewyrchu heriau parhaus

1. **Ymddygiadau negyddol ymhlith arweinwyr:** er gwaethaf gwelliannau, mae ymddygiad negyddol ymhlith lleiafrif o arweinwyr canol ac uwch arweinwyr yn rhwystro newid diwylliannol cadarnhaol. Mae'r unigolion hyn yn aml yn arddangos ymddygiad amhroffesiynol, gan gynnwys cam-drin pŵer ac ymddygiad bygythiol.
2. **Diffyg atebolrwydd:** mae yna ddiffyg atebolrwydd canfyddedig am gamymddwyn yn y gorffennol, arddull arweinyddiaeth wedi'i nodweddu gan osgoi, a gwneud penderfyniadau gwael mewn uwch arweinyddiaeth. Mae hyn wedi erydu ymddiriedaeth ledled GTAGC ac mae'n parhau i effeithio ar y diwylliant sefydliadol.
3. **Tensiynau mewn mentrau amrywiaeth:** mae tensiynau amlwg o gylch gweithredoedd a mentrau GTAGC i wella amrywiaeth. Mae'r dull gweithredu cadarnhaol o ran recriwtio wedi arwain at bryderon ynghylch gwahaniaethu cadarnhaol ac amheuon ynghylch cymhwysedd staff benywaidd.
4. **Y berthynas ag undebau dan straen:** er gwaethaf rhai gwelliannau, mae'r berthynas rhwng Undeb y Brigadau Tân (FBU) a staff corfforaethol perthnasol yn GTAGC yn parhau i fod dan straen. Mae yna ddiwylliant 'ni yn erbyn nhw' sydd wedi ymwreiddio, gyda chyhuddiadau o ddiffyg cydweithio a gelyniaeth gan y naill ochr a'r llall.
5. **Ffafiaeth a rhagfarn wedi ymwreiddio:** Ystyrir bod ffafiaeth a thuedd wedi ymwreiddio yn GTAGC, gan effeithio ar bron pob un o brosesau'r Gwasanaeth, gan gynnwys recriwtio, dyrchafu ac adleoli.
6. **Arddull arweinyddiaeth hierarchaidd:** mae'r arddull arweinyddiaeth yn GTAGC yn cael ei hystyried yn fwyaf cyffredin fel un hierarchaidd, rheolaethol, ac anhygyrch. Mae hyn wedi creu rhaniad amlwg rhwng rheolwyr a staff iau.
7. **Hyfforddiant a datblygu anghyson:** er bod hyfforddiant gweithredol wedi gwella, mae hyfforddiant anweithredol yn aml yn cael ei ystyried yn ymarfer ticio blychau. Nid oes digon o hyfforddiant ar ddulliau rheoli sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan adael rheolwyr heb eu paratoi ac achosi i fân broblemau waethygu.
8. **Bwlio ac aflonyddu ar raddfa eang:** mae bwlio ac aflonyddu yn digwydd ar raddfa eang, gyda dros ddwy ran o bump o ymatebwyr yr arolwg yn rhoi gwybod am brofiadau personol ers mis Mehefin 2021. Mae yna hefyd lawer iawn o achosion nas rhoddir gwybod yn eu cylch ac ymatebion anghyson i adroddiadau o ymddygiad annerbyniol.

9. **Pryderon iechyd a diogelwch:** mae newidiadau i safonau archwilio wedi arwain at bryderon ymhlith staff gweithredol am iechyd a diogelwch yn GTAGC. Hefyd, nid oes digon o bwyslais ar ddiogelu.
10. **Cymorth iechyd meddwl anghyson:** er bod pocedi da o gymorth iechyd meddwl, mae'r gefnogaeth i weithwyr ar absenoldeb iechyd meddwl hirdymor yn parhau i fod yn anghyson.