

Adroddiad i	Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru	
Dyddiad	19 Ionawr, 2026	
Swyddog Arweiniol	Dawn Docx, Prif Swyddog Tân	
Swyddogion Cyswllt	Llinos Evans, Pennaeth Cyfathrebu Corfforaethol Elin Hughes a Tom Weston, Hyrwyddwyr Diwylliar	
Pwnc	Arolwg Teulu Tân ac Adroddiad Diweddariad Hyrwyddwyr Diwylliant	

PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1 Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Aelodau ar ganlyniadau'r Arolwg Staff Teulu Tân, ynghyd â throsolwg o'r gweithgareddau a'r ffrydiau gwaith diweddar dan arweiniad yr Hyrwyddwyr Diwylliant.

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 2 Mae'r Hyrwyddwyr Diwylliant yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf yn rheolaidd am eu ffrydiau gwaith yng nghyfarfodydd Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod), y Bwrdd Gwella Diwylliant, y Pwyllgor Datblygu Pobl a'r Sefydliad, a'r Cyd-bwyllgor Ymgynghori a Thrafod.
- 3 Mae'r diweddariadau hyn yn cefnogi sicrwydd a goruchwyllo drwy ddangos cynnydd yn nhaith ddiwylliannol Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (y Gwasanaeth), y Cynllun Gwella Diwylliannol Strategol, a dangosyddion sy'n dod i'r amlwg o newid a gwelliant diwylliannol.

ARSYLWADAU GAN Y PANEL GWEITHREDOL/PWYLLGOR ARCHWILIO

- 4 Nid yw'r wybodaeth yn yr adroddiad hwn wedi'i chyflwyno i aelodau'r Awdurdod o'r blaen.

ARGYMHELLIAD

- 5 Argymhellir bod Aelodau yn:
 - i) **Nodi canfyddiadau cychwynnol yr Arolwg Staff Teulu Tân, gan gydnabod y cynnydd cadarnhaol a wnaed a'r meysydd allweddol sydd angen ffocws pellach, a chefnogi'r camau nesaf;**
a
 - ii) **Nodi'r rhaglen welliannau sy'n mynd rhagddi a chefnogi'r camau nesaf a amlinellir yn yr adroddiad hwn gan yr hyrwyddwyr diwylliant.**

Canlyniadau'r Arolwg Teulu Tân

- 6 Dyma'r trydydd Arolwg Teulu Tân ac fe gafodd y gyfradd ymateb uchaf mewn pedair blynedd sef 68%. Mae'r canlyniadau cyffredinol yn dangos gwelliant ers 2023. Mae staff yn parhau i fynegi balchder yn eu rolau, gwaith fîm, ac yn yr amgylchedd cefnogol. Mae wyth deg tri y cant yn teimlo'n falch o weithio i'r Gwasanaeth a byddent yn ei argymhell fel gweithle. Mae'r ymgysylltiad yn gryf ar 81%, ac mae 85% o'r staff yn gwybod sut mae eu gwaith yn cyfrannu at nodau'r Gwasanaeth. Gwellodd llywodraethiant i 73%, ac roedd gwobrwyo yn un o'r rhai a gododd fwyaf, gan gyrraedd 63%. Y pum gair mwyaf poblogaidd a ddefnyddiwyd i ddisgrifio'r diwylliant oedd: cyfeillgar, cefnogol, gwella, cynhwysol, a chadarnhaol.
- 7 Mae'r canlyniadau hyn yn cadarnhau bod staff yn parhau i fod yn ymroddedig, yn gwerthfawrogi eu gwaith, ac yn teimlo eu bod yn cael eu cydnabod fwyfwy. Fodd bynnag, nid yw cyflymder y newid wedi bodloni disgwyliadau pawb. Er bod staff yn teimlo eu bod yn cael gwrandawriad gwell, mae hyder yn cael ei effeithio gan y canfyddiad nad oes camau dilynol yn cael eu cymryd bob tro pan mae problemau'n cael eu codi. Roedd 75% o'r sgôr arweinyddiaeth yn gadarnhaol neu'n niwtral, ond mae pryderon yn parhau ynghylch a fydd camau yn cael eu cymryd ac a yw arweinwyr wedi'u cysylltu â realiti'r rheng flaen. Mae galluogi yn sefyll ar 57%, gan amlygu'r angen am gyfathrebu cliriach, cefnogaeth gryfach, a disgwyliadau cyson. Mae rhai grwpiau staff wedi sgorio'n is nag eraill, felly bydd cymorth wedi'i dargedu yn bwysig.

Themâu Allweddol yn y Sylwadau:

- 8 Mae cynnydd nodedig wedi bod yn ddiwylliannol, gyda rheolwyr yn cael eu gweld yn fwy hygyrch a llai o ddiwylliant beio yn y sefydliad. Mae staff yn gwerthfawrogi balchder ar lefel y criw, effaith ar y gymuned, a hyfforddiant gwell mewn gorsafoedd.
- 9 Mae mentrau cadarnhaol yn cynnwys Hyrwyddwyr Diwylliant, hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, llwybrau Speak Up, a chymorth llesiant. Mae heriau'n parhau o ran ymddiriedaeth ac atebolrwydd arweinyddiaeth, tegwch wrth ddyrchafu, cyfathrebu, bwllo, hyblygrwydd wrth wneud rhestr ddyletswyddau, a chysondeb hyfforddiant.
- 10 Gwnaed cyflwyniad People Insight i Dîm Arweinyddol y Gwasanaeth, y Gweithgor Teulu Tân a'r rheolwyr canol cyn y sesiwn galw heibio i'r holl staff a gynhaliwyd ar 9 Rhagfyr 2025. Daeth tua 75 o aelodau staff i'r sesiwn, gyda'r cyfranogiad gwirioneddol yn debygol o fod yn uwch gan fod rhai grwpiau wedi ymuno ar y cyd gan ddefnyddio un ddyfais.

Y Camau Nesaf:

- 11 Bydd rhagor o ystadegau o'r arolwg yn cael eu rhannu yn y Flwyddyn Newydd. Byddwn yn canolbwyntio ar adeiladu hyder trwy wella cyfathrebu, cynyddu ymddiriedaeth mewn arweinyddiaeth, a sicrhau bod camau gweithredu'n cael eu cyflawni'n deg. Bydd y Gweithgor Teulu Tân yn helpu i lunio cynlluniau gweithredu, gyda'r diweddariadau'n cael eu rhannu trwy'r Crynodeb Wythnosol a Hwb Tân.

Gweithgareddau Diweddar yr Hyrwyddwyr Diwylliant

- 12 Mae'r Hyrwyddwyr Diwylliant wedi ymgysylltu ag amrywiaeth o bwyllgorau a chynrychiolwyr undebau llafur, gan oruchwylio gwaith ar draws y Gwasanaeth a chasglu adborth gan y gweithlu i lywio gwelliant diwylliannol. Mae'r ymgysylltiad hwn yn gymorth i gyd-fynd â'r Cynllun Gweithredu Diwylliannol ac yn ymgorffori ystyriaethau diwylliannol mewn prosesau gwneud penderfyniadau. Bydd ymgysylltu pellach â staff a budd-ddeiliad allweddol yn parhau trwy ymweliadau, rhwydweithiau staff, gweithgorau a phresenoldeb parhaus mewn pwyllgorau.
- 13 Yn dilyn cyfres o drafodaethau, mae Llywodraeth Cymru wedi cadarnhau cyllid ar gyfer nifer o fentrau a fydd yn cryfhau datblygiad diwylliannol y Gwasanaeth, yn cyd-fynd â gweithgarwch gwella parhaus, ac yn cefnogi mynd i'r afael ag argymhellion Adroddiad Crest.
- 14 Cymeradwywyd drafft diwygiedig o'r Cynllun Gwella Diwylliannol Strategol i'w gyhoeddi yn y Bwrdd Gwella Diwylliant ym mis Rhagfyr.
- 15 Mae gwaith ar y gweill i ddatblygu cynllun gweithredu drafft i gefnogi ymgorffori'r Cod Moeseg Craidd ar draws y Gwasanaeth. Mae'r ffrwd waith hon yn cael ei hystyried i'w chynnwys o fewn y Gweithgor Arolwg Teulu Tân i gefnogi cyflawni a goruchwylio, yn enwedig mewn ymateb i themâu sy'n dod i'r amlwg o ganfyddiadau'r arolwg diweddar.
- 16 Mae tudalen 'Ein Diwylliant' ar yr Hwb wedi'i hadnewyddu, gan ymgorffori cyflwyniad diwygiedig a chyflwyno newyddion misol sy'n tynnu sylw at y ffrydiau gwaith gwella diwylliannol sy'n mynd rhagddynt. Mae diweddariadau hefyd yn cael eu rhannu trwy'r crynodeb wythnosol i gefnogi gwell cyfathrebu ac ymgysylltu â staff.
- 17 Mae'r Hyrwyddwyr Diwylliant yn cefnogi cydweithwyr Adnoddau Dynol i ddatblygu Strategaeth Cynrychiolaeth y Gweithlu. Mae'r gwaith hwn yn cynnwys ymgynghori â rhwydweithiau staff a chynrychiolwyr undebau llafur i sicrhau bod y strategaeth yn adlewyrchu safbwyntiau amrywiol ac yn mynd i'r afael â'r pethau sy'n rhwystro cynrychiolaeth, dilyniant a chynhwysiant.

- 18 Mae gwaith wedi dechrau i archwilio sut y gall dangosyddion perfformiad allweddol (KPIs) ein cefnogi i ddilyn trywydd cynnydd diwylliannol yn effeithiol yn erbyn argymhellion Adroddiad Crest. Mae hyn yn cynnwys ystyried methodoleg dangosfwrdd diwylliant Cyngor Cenedlaethol y Penaethiaid Tân (NFCC), sydd wedi'i gynllunio i gefnogi gwasanaethau i fonitro a deall eu diwylliant sefydliadol a sut mae'n newid dros amser. Nod y fethodoleg yw helpu i adnabod materion allweddol ac arferion llwyddiannus, galluogi sgysiau gwybodus rhwng staff ac arweinwyr am werthoedd, diwylliant, tegwch, moeseg ac amrywiaeth, a chefnogi gweithredu sy'n seiliedig ar dystiolaeth.
- 19 Cymerodd yr Hyrwyddwyr Diwylliant ran yng Nghynhadledd Cymdeithas y Gwasanaeth Tân Asiaidd (AFSA) a gynhaliwyd gan Frigâd Dân Llundain yn Llundain Heathrow ar 26–27 Tachwedd. Canolbwyntiodd y gynhadledd ar themâu ymddiriedaeth, arweinyddiaeth, diwylliant sefydliadol, a chymuned ar draws gwasanaethau tân ac achub. Roedd y gynhadledd yn gyfle i ymgysylltu â chydweithwyr yn genedlaethol, casglu gwybodaeth am arferion gwella diwylliannol effeithiol, a chryfhau perthnasoedd â sefydliadau partner sy'n gwneud gwaith tebyg. Bydd y gwersi allweddol a ddysgwyd yn cyfrannu at ddatblygiad mentrau sy'n ymwneud â diwylliant a fydd yn mynd rhagddynt o fewn y Gwasanaeth.
- 20 Mae'r Hyrwyddwyr Diwylliant hefyd wedi cymryd rhan mewn ymchwil sy'n cael ei gynnal gan Brifysgol De Cymru sy'n archwilio diwylliant ac ymddygiad o fewn gwasanaethau cyhoeddus ledled Cymru. Roedd hyn yn cynnwys bod yn bresennol yn nigwyddiad ymgynghori 10Kv yng Ngogledd Cymru ynghyd â chynrychiolwyr o wasanaethau cyhoeddus eraill. Bydd canlyniadau'r gwaith ymchwil hwn yn llywio'n uniongyrchol ddatblygiad Cynllun Arloesi ar gyfer Llywodraeth Cymru a chyrrff sector cyhoeddus ehangach.
- 21 Cadeiriodd yr Hyrwyddwyr Diwylliant gyfarfod cychwynnol ar 18 Rhagfyr 2025 gydag unigolion mewn rolau tebyg o'r Gwasanaethau Tân ac Achub, yr Heddluoedd a'r Gwasanaeth Ambiwylans ledled Cymru. Gyda'r fforwm hwn bellach wedi'i sefydlu, bwriedir ymgysylltu'n rheolaidd yn y dyfodol i rannu dysgu, monitro cynnydd, nodi cyfleoedd ar gyfer cydweithio, a chyfnewid arferion gorau mewn perthynas â gwelliant diwylliannol ledled Cymru.

CASGLIAD

- 22 Mae'r rhaglen waith bellach yn gofyn am gefnogaeth barhaus i sicrhau bod y gwelliannau hyn wedi'u hymgorffori, bod modd ymddiried ynddynt a'u bod yn gynaliadwy.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae gweithgaredd gwella diwylliannol yn cyfrannu at weithlu iach a brwdfrydig ac yn cefnogi cynaliadwyedd sefydliadol hirdymor.
Cyllideb	Mae cyllid gan Lywodraeth Cymru wedi'i gadarnhau i gefnogi sawl menter gwella diwylliannol sy'n cyd-fynd ag argymhellion Adroddiad Crest. Mae gweithgaredd pellach yn cael ei gyflawni o fewn cyllidebau presennol.
Cyfreithiol	Mae gwaith i ymgorffori'r Cod Moeseg Craidd ac ymateb i argymhellion Adroddiad Crest yn cryfhau sicrwydd sefydliadol ac yn lliniaru risg gyfreithiol ac i'n henw da.
Staffio	Mae canfyddiadau'r arolwg a'n gwaith ymgysylltu yn dangos ymrwymiad cryf y gweithlu, ond hefyd yn nodi meysydd lle mae angen cymorth wedi'i dargedu. Nod y gwaith gwella diwylliannol sy'n mynd rhagddo yw gwella ymddiriedaeth, hyder arweinyddiaeth, galluogi a thriniaeth deg, gan gynorthwyo i gadw staff a chefnogi llesiant ac effeithiolrwydd y gweithlu.
Cydraddoldebau/ Hawliau Dynol/ Y Gymraeg	Mae gweithgarwch gwella diwylliannol yn hyrwyddo ymgysylltu â staff, tegwch, cynhwysiant ac urddas yn y gwaith. Mae gweithgarwch cyfathrebu, gan gynnwys defnyddio Hwb Tân, yn parhau i adlewyrchu safonau'r Gymraeg.
Risgiau	Gall methu â chynnal momentwm neu ddangos dilyniant clir i ymateb i adborth staff effeithio ar ymddiriedaeth, ymgysylltiad a hyder yn yr arweinyddiaeth.