

Adroddiad i	Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru	
Dyddiad	20 Hydref, 2025	
Swyddog Arweiniol	Dawn Docx, Prif Swyddog Tân	
Swyddog Cyswllt	Elin Hughes, Hyrwyddwr Diwylliant	
Pwnc	Canolbwyntio ar Welliant Diwylliannol trwy'r Broses Hyrwyddo Mewnol	

PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1 Gwneud archwiliad dwfn o'r newidiadau a wnaed i brosesau hyrwyddo Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (y Gwasanaeth) ers 2021. Mae'r adroddiad yn amlinellu'r cynnydd hyd yma, camau a gymerwyd mewn ymateb i argymhellion adroddiad CREST, a'r camau nesaf i gryfhau tryloywder, tegwch a chysondeb ymhellach.

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 2 Ers 2021, mae'r Gwasanaeth wedi cynnal adolygiad rheolaidd o brosesau dyrchafu mewn ymateb i bryderon a godwyd gan staff a chyrrff cynrychioladol. Yn dilyn hynny, atgyfnerthodd adroddiad CREST y pryderon hyn, gan nodi meysydd i'w gwella ynghylch tryloywder, canfyddiadau o weithredu cadarnhaol, cysondeb datblygu, a thegwch wrth wneud penderfyniadau.
- 3 Mewn ymateb, mae cyfres o welliannau wedi'u gweithredu. Mae'r rhain yn cynnwys meini prawf cliriach ar gyfer dyrchafiadau, adolygiadau rheolaidd o'r polisi dyrchafiadau, cysondeb â Fframwaith Arweinyddiaeth Cyngor Cenedlaethol y Penaethiaid Tân, recriwtio dienw, cyfweiliadau peilot cynhwysol, a mecanweithiau adborth strwythuredig. Mae goruchwyliaeth annibynnol ac adolygiadau allanol hefyd wedi'u cyflwyno i fagu hyder yn y broses.
- 4 Bydd y camau nesaf yn canolbwyntio ar ymgorffori'r newidiadau hyn, cwblhau'r Strategaeth ar Gynrychiolaeth y Gweithlu, gweithredu argymhellion o adolygiadau annibynnol, a sicrhau ymgysylltiad rheolaidd â chyrrff cynrychioladol i gynnal ymddiriedaeth a chydweithrediad.

ARSYLWADAU GAN Y PANEL GWEITHREDOL/PWYLLGOR ARCHWILIO

- 5 Nid yw'r wybodaeth yn yr adroddiad hwn wedi'i chyflwyno o'r blaen i aelodau Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod).

ARGYMHELLIAD

6 Argymhellir bod yr Aelodau'n:

- i) **Nodi'r cynnydd a wnaed, cymeradwyo'r rhaglen welliannau barhaus, a chefnogi'r camau nesaf fel yr amlinellir yn yr adroddiad hwn.**

CEFNDIR

- 7 Codwyd pryderon yn 2021 gan staff a chyrrff cynrychioladol, yn enwedig Undeb y Brigadau Tân, ynghylch tryloywder a chysondeb y broses ddyrchafu. Mewn ymateb, lansiwyd rhaglen waith i adolygu a gwella dyrchafiadau dros dro a pharhaol.
- 8 Gwnaed gwaith dadansoddi bylchau gan ddefnyddio adroddiadau diwylliant annibynnol penodol i'r sector, gan gynnwys adroddiad Arolygiaeth Cwnstabiliaeth a Gwasanaethau Tân ac Achub Ei Fawrhydi ar Werthoedd a Diwylliant mewn Gwasanaethau Tân ac Achub (2023), yn ogystal ag adroddiadau gwasanaethau unigol gan Wasanaeth Tân ac Achub De Cymru (2024), Dorset a Wiltshire (2023), a Brigâd Dân Llundain (2022). Roedd prosesau dyrchafu yn thema ailadroddus mewn llawer o'r argymhellion ar gyfer gwella. Mae'r Gwasanaeth wedi adolygu'r canfyddiadau hyn ac wedi gweithredu newidiadau cadarnhaol lle bo hynny'n briodol.
- 9 Yn dilyn hynny, nododd adroddiad CREST bryderon pellach, gan gynnwys bod *'amgyffrediad y gallai ffafriaeth gael blaenoriaeth o hyd dros gymhwysedd mewn penderfyniadau dyrchafu gweithredol'* a bod *'diffyg tryloywder mewn penderfyniadau dyrchafu a throsglwyddo, a oedd yn hybu amgyffredïadau o ragfarn a theimladau o ansicrwydd'*.
- 10 Mae'r Gwasanaeth wedi gwneud cynnydd sylweddol wrth fynd i'r afael â'r materion hyn.

GWYBODAETH

Newidiadau a Weithredwyd Ers 2021

- 11 Cynhaliwyd adolygiad cynhwysfawr o'r broses ddyrchafu i gryfhau cysondeb, tryloywder a thegwch ar draws y sefydliad. Fel rhan o'r adolygiad hwn, treialwyd meini prawf cliriach ar gyfer dyrchafiadau dros dro i sicrhau dull mwy cadarn a theg. Yn 2021, cyflwynwyd polisi dyrchafiadau newydd 'OPS-P02-2021 Recriwtio a dyrchafiadau mewnol' i gefnogi cynllunio olyniaeth hirdymor a gymhwyswyd yn llwyddiannus mewn dyrchafiadau Rheolwyr Gwylfa a Rheolwyr Criw. Yn dilyn adolygiadau a diweddariadau rheolaidd, cyhoeddwyd y fersiwn ddiweddaraf 'Dyrchafiad Parhaol i Reolau'r System Dyletswydd Amser Cyflawn - Staff Gweithredol a Staff yr Ystafell Reoli' ym mis Mawrth 2025 sy'n adlewyrchu dysgu ac arferion gorau.

- 12 Er mwyn sicrhau safonau cyson yn genedlaethol, roedd cwestiynau cyfweliadau dyrchafu yn cyd-fynd â Fframwaith Arweinyddiaeth Cyngor Cenedlaethol y Penaethiaid Tân. Cyflwynwyd cwestiynau sy'n seiliedig ar senarios i roi rhagor o wybodaeth ar ddulliau gwneud penderfyniadau ymgeiswyr a'u gallu i arwain. Yn ogystal, ceisiwyd mewnbwn ymgynghorydd allanol i ddilysu priodoldeb y cwestiynu ar gyfer rolau goruchwyllo a rheolaeth ganol. Mae cyfarfodydd gweithgor rheolaidd bellach yn cael eu cynnal trwy gydol y prosesau hyrwyddo i gynnal tryloywder a chydymffurfiaeth, gydag adolygiadau ôl-broses strwythuredig yn cael eu cynnal i nodi gwersi a ddysgwyd a llywio gwelliant parhaus.
- 13 Mae'r broses hefyd wedi'i gwella i gefnogi datblygiad staff. Mae arsylwyr wedi cael eu gwahodd i eistedd ar baneli cyfweld i ennill profiad gwerthfawr, tra bod cynrychiolwyr AD bellach yn rhan o bob cam o'r broses, o gynllunio hyd at benodi. Mae presenoldeb AD ar bob panel cyfweld yn cynnig mecanwaith sicrhau ansawdd, ac mae cyfansoddiad gofynnol paneli ar gyfer pob rôl wedi'i nodi'n benodol yn y weithdrefn i sicrhau cydymffurfiaeth a chysondeb.
- 14 Mae cyfleoedd hyfforddi mewn recriwtio hefyd wedi'u hehangu. Cynigir sesiynau rheolaidd i'r holl staff i gefnogi ysgrifennu ceisiadau a pharatoi ar gyfer cyfweliad i gefnogi eu datblygiad, tra bod aelodau'r panel yn derbyn hyfforddiant penodol i hyrwyddo tegwch a chysondeb wrth asesu ymgeiswyr.
- 15 Datblygiad allweddol arall oedd cyflwyno'r ffurflen Cymeradwyaeth Rheolwr ar gyfer Dyrchafiadau. Mae hyn yn cynnig mecanwaith strwythuredig a thryloyw i reolwyr gefnogi ymgeiswyr yn ffurfiol trwy gadarnhau cymhwysedd, profi gallu, a nodi anghenion datblygu. Mae'r ffurflen yn gwella atebolrwydd o fewn y broses ac yn atgyfnerthu tegwch a chysondeb wrth wneud penderfyniadau ym mhob cam.

Ymateb i Adroddiad CREST (2025)

- 16 Mewn perthynas â'r broses ddyrchafu, tynnodd adroddiad CREST sylw at bryderon bod "amgyffrediad y gallai ffafriaeth gael blaenoriaeth o hyd dros gymhwysedd mewn penderfyniadau dyrchafu gweithredol" a bod "diffyg tryloywder mewn penderfyniadau dyrchafu a throsglwyddo, a oedd yn hybu amgyffrediaidau o ragfarn a theimladau o ansicrwydd" (t 39–42). Roedd yr adroddiad hefyd yn cynnwys nifer o argymhellion penodol gyda'r nod o wella tegwch, tryloywder a chysondeb y broses hyrwyddo.

Cynnydd hyd yma

- 17 Mae camau sylweddol wedi'u cymryd i fynd i'r afael â'r pryderon a godwyd yn adroddiad CREST. Mae Strategaeth ddrafft ar Gynrychiolaeth y Gweithlu wedi'i datblygu i sicrhau mynediad teg, datblygiad cynhwysol, a phrosesau tryloyw tra'n adlewyrchu amrywiaeth gymunedol.
- 18 Dechreuodd cynllun peilot ar gyfer cyfweiliadau cynhwysol ym mis Ionawr 2025. Mae'r fenter hon yn rhan o'r ymrwymiad parhaus i greu proses recriwtio gefnogol a theg i bob ymgeisydd trwy roi amser paratoi i ymgeiswyr adolygu'r cwestiynau am 30 munud cyn y cyfweiliad, mynediad at ddeunyddiau darllen allweddol i gynorthwyo eu gwaith paratoi, a chyfleoedd ar gyfer adborth ar ôl y broses. Ym mis Gorffennaf 2025, cyflwynwyd recriwtio dienw, gan ddileu manylion adnabod o geisiadau i sicrhau rhestr fer ar sail teilyngdod a lleihau rhagfarn ganfyddedig.
- 19 Yn dilyn y broses o ddyrchafu Rheolwyr Gorsaf a Rheolwyr Grŵp ym mis Mehefin 2025, cynhaliwyd adolygiad annibynnol o brofiad ymgeiswyr ar ôl y broses dan arweiniad y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD). Casglodd yr adolygiad hwn adborth ymgeiswyr trwy arolygon dienw a thrafodaethau un-i-un gyda thrydydd parti niwtral i lywio gwelliannau. Yn ogystal, mae adolygiad arbenigol allanol wedi'i gomisiynu i oruchwyllo prosesau dyrchafu cyfredol Rheolwyr Gwylfa, Rheolwyr Criw a'r Ystafell Reoli, sy'n cwmpasu pob cam o'r rhestr fer hyd at benodi sydd hefyd yn cael ei grybwyll isod yn y camau nesaf.
- 20 Mae adborth strwythuredig a chynlluniau datblygu unigol wedi'u cyflwyno i safoni cefnogaeth i ymgeiswyr. Mae ffurflen adborth safonol yn cael ei threialu ar draws yr holl brosesau recriwtio a dyrchafu i sicrhau ansawdd cyson a darparu cyngor y gellir ei weithredu.
- 21 Ar ben hynny, mae prosesau hyrwyddo ar gyfer staff gweithredol bellach yn cynnwys cwblhau cyfres o gyrsiau hyfforddi gorfodol mewn arweinyddiaeth a rheoli a ddarperir gan Arbenigwyr AD, y mae'n rhaid i ymgeiswyr eu cwblhau i fod yn gymwys i wneud cais.

Y Camau Nesaf

- 22 Yn dilyn y bwrdd dyrchafu Rheolwyr Grŵp a Rheolwyr Gorsaf, bydd canfyddiadau o'r adolygiad o brofiad yr ymgeiswyr yn cael eu hasesu, ac argymhellion yn cael eu gweithredu lle bo'n briodol i wella tryloywder a gwella'r broses ddyrchafu'n gyffredinol. Yn ogystal, mae adolygiad arbenigol allanol o'r prosesau dyrchafu Rheolwyr Gwylfa, Rheolwyr Criw, a Rheolwyr Gwylfa yr Ystafell Reoli ar y gweill ar hyn o bryd, gydag unrhyw newidiadau a argymhellir wedi'u mabwysiadu i gryfhau tegwch a chysondeb ac i gyd-fynd ag arfer gorau.

- 23 Bydd y Strategaeth ar Gynrychiolaeth y Gweithlu yn cael ei chwblhau a'i hymgorffori i sicrhau bod gwaith cynllunio'r gweithlu a dyrchafiadau'n parhau i adlewyrchu amcanion amrywiaeth sefydliadol. Mae Arbenigwyr AD yn ymgysylltu'n weithredol â staff yn ystod ymweliadau â gorsafoedd/adrannau i drafod gweithredu cadarnhaol, egluro ei sail gyfreithiol a moesegol, tynnu sylw at ei rôl wrth hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant, a'i wahaniaethu oddi wrth wahaniaethu cadarnhaol. Mae'r trafodaethau hyn yn annog deialog agored, yn rhannu ymchwil ar fanteision timau amrywiol, ac yn gwahodd mewnbwn gweithwyr i gefnogi mynediad teg a chyfleoedd i bawb. Yn ogystal, bydd canlyniadau'r dull cynhwysol newydd o gyfweld a'r peilot ffurflenni adborth yn cael eu gwerthuso, gydag ystyriaeth i weithredu parhaol pan fo'r dystiolaeth yn cefnogi gwell profiad i ymgeiswyr ac asesiad teg.
- 24 Bydd yr ymgyrch recriwtio amser cyflawn, a drefnwyd ar gyfer mis Medi 2026, yn cael ei chyflwyno o dan oruchwyliaeth Grŵp Gorchwyl a Gorffen pwrpasol i sicrhau cynllunio, cydlynw a chanlyniadau effeithiol. Bydd adborth o ymgyrchoedd dyrchafu a recriwtio yn parhau i gael ei adolygu'n rheolaidd i lywio gwelliant parhaus a sicrhau bod arfer gorau wedi'i ymgorffori ar draws pob proses.
- 25 Er mwyn cryfhau gwerthoedd sefydliadol a chydweithredu ymhellach, bydd staff corfforaethol yn cael eu hymgorffori fel aelodau panel mewn cyfweiliadau hyrwyddo ar gyfer staff gweithredol yn y dyfodol. Bydd y fenter hon yn cefnogi ymgorffori gwerthoedd sefydliadol mewn ymarfer o ddydd i ddydd ac yn gwella ymgysylltiad traws-adrannol trwy gydol y broses ddyrchafu, yn ogystal â chynorthwyo eu datblygiad.

CASGLIAD

- 26 Ers 2021, mae'r Gwasanaeth wedi gwneud ac yn parhau i wneud cynnydd sylweddol wrth gryfhau ei brosesau hyrwyddo. Mae newidiadau allweddol wedi gwella tryloywder, tegwch a chysondeb, gan fynd i'r afael yn uniongyrchol â phryderon a godwyd gan staff, Undeb y Brigadau Tân ac Adroddiad CREST.
- 27 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	Gallai peidio â mynd i'r afael â'r pryderon a amlygwyd gan yr adolygiad effeithio ar ddarpariaeth gwasanaethau yn y dyfodol.
Cyllideb	O fewn cyllidebau presennol ar hyn o bryd
Cyfreithiol	Mae'r Gwasanaeth 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	Dim
Cydraddoldebau/ Hawliau Dynol/ Y Gymraeg	Dim
Risgiau	Os nad yw'r rhaglen o welliannau wedi'i hymgorffori'n llawn a'i chynnal, mae risg y gall pryderon ynghylch tryloywder, tegwch a chysondeb ddod i'r amlwg eto, gan arwain at lai o ymddiriedaeth a hyder yn y broses ddyrchafu ymhlith staff a chyrff cynrychioladol.