



Gwasanaeth Tân ac Achub
Fire and Rescue Service

Cynllun Gwella Diwylliannol

ATAL AMDDIFFYN YMATEB
PREVENTING PROTECTING RESPONDING

www.tangogleddcymru.llyw.cymru
www.northwalesfire.gov.wales



Cyflwyniad a Chefndir

Mae'r cynllun gwella diwylliannol hwn ar gyfer Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) wedi'i ddatblygu i fynd i'r afael â'r themâu diwylliannol a amlygwyd yn yr adroddiad adolygu diwylliannol diweddar a gomisiynwyd gan GTAGC ac a gyflwynwyd gan CREST. Gan adeiladu ar y cynnydd sydd eisoes wedi'i wneud, mae'r cynllun yn canolbwyntio ar gryfhau meysydd fel atebolrwydd, tryloywder ac ymddygiadau'r arweinyddiaeth. Mae'n amlinellu camau ymarferol i wella ymddiriedaeth, hyrwyddo tegwch wrth recriwtio a dyrchafu, a buddsoddi yn natblygiad parhaus yr holl staff.

Yn ogystal, mae'r cynllun yn ceisio cefnogi gweithlu amrywiol a chynhwysol ymhellach, atgyfnerthu iechyd, diogelwch a lles, a sicrhau bod prosesau ar gyfer rheoli camymddwyn a chwynion yn deg, yn gyson ac yn effeithiol.

Er ei fod yn cydnabod y gwelliannau diwylliannol sylweddol a gyflawnwyd ers penodi'r Prif Swyddog Tân presennol ym mis Mehefin 2021, mae'r cynllun hefyd yn cydnabod bod rhai ymddygiadau'n parhau i herio cynnydd. Bydd ffocws ac ymrwymiad parhaus yn hanfodol i gynnal ac ymgorffori newid diwylliannol cadarnhaol ar draws y sefydliad.



Amcanion Allweddol

1. Meithrin diwylliant gweithle sy'n agored, atebol, cynhwysol a chefnogol, lle mae arferion a gwelliannau cadarnhaol yn dod yn rhan o fywyd gwaith bob dydd.
2. Parhau i weithio ar y meysydd sydd angen eu gwella a amlygwyd yn adroddiad CREST, ynghyd ag adborth a gasglwyd trwy fecanweithiau mewnol.
3. Gweithredu camau clir, wedi'u targedu i lywio a chefnogi'r gwelliannau hyn.
4. Sicrhau bod y pwyllgorau perthnasol yn deall eu cyfrifoldebau ar gyfer cyflawni pob rhan o'r cynllun yn glir ac yn eu cefnogi'n dda.
5. Monitro cynnydd trwy adolygiadau strategol parhaus, gyda diweddariadau rheolaidd yn cael eu darparu i'r Bwrdd Gwella Diwylliant i sicrhau bod y cynllun yn parhau i fod yn effeithiol, yn ymatebol, ac yn cyd-fynd â blaenoriaethau'r sefydliad.



Themâu Allweddol

Cryfhau Atebolrwydd ac Adeiladu Ymddiriedaeth

Cyd-destun: Tynnodd adroddiad CREST sylw at gyfleoedd i wella atebolrwydd, gwelededd yr arweinyddiaeth, a'r broses wneud penderfyniadau. Nododd hefyd y gallai mwy o dryloywder a chyfathrebu cliriach helpu i gryfhau hyder yn ymrwymiad uwch arweinwyr i welliant diwylliannol parhaus.

Camau gweithredu:

1. Rydym wedi ymrwymo i arwain newid diwylliannol cadarnhaol trwy esiampl, hyrwyddo agwedd agored, atebolrwydd a gostyngeddwrwydd ym mhopeth a wnawn. Mae hyn yn cynnwys dysgu o'r gorffennol a pharhau i feithrin ymddiriedaeth trwy weithredoedd cyson sy'n adlewyrchu'r gwerthoedd rydym yn eu rhannu.
2. Bydd archwiliad o rôl Swyddog Monitro Perfformiad a Hyrwyddwyr Diwylliannol yn cael eu cynnal, ynghyd ag ystyried gweithio gydag arbenigwyr annibynnol mewn newid diwylliant i gefnogi gwelliant a chynhwysiant parhaus ar draws pob lefel o'r Gwasanaeth. Bydd hyn yn cynnwys adolygu adnoddau fel arfarniadau 360 gradd i hyrwyddo adborth agored ac adeiladol.
3. Bydd ymgysylltu â grwpiau staff ac adrannau ar draws y sefydliad yn parhau, gan ein galluogi i gasglu adborth a chadw'r Cynllun Gwella Diwylliannol hwn yn fyw ac yn ymatebol. Bydd cynnydd yn erbyn argymhellion allweddol yn cael ei rannu'n agored fel y gall pawb weld sut rydym yn symud ymlaen gyda'n gilydd.
4. Byddwn yn parhau i groesawu ac annog aelodau'r Awdurdod Tân ac Achub (FRA) i gymryd rhan weithredol ym mhrosesau a gweithgorau GTAGC, gan gefnogi dysgu ar y cyd, mwy o dryloywder, a gwell atebolrwydd.
5. Bydd y Cod Moeseg Craidd yn cael ei weithredu, gan sicrhau bod ei egwyddorion wedi'u hymgorffori ar draws pob agwedd ar ein gwaith.

Sicrhau bod Recriwtio, Dyrchafu ac Adleoli yn Deg ac yn Dryloyw

Cyd-destun: Tynnodd adroddiad CREST sylw at y ffaith bod gan rai staff bryderon ynghylch tryloywder a'r ddealltwriaeth o brosesau adleoli, dyrchafu a gweithredu cadarnhaol. Mae'r pryderon hyn yn cynnwys canfyddiadau o ragfarn posibl ac ansicrwydd ynghylch tegwch. Mae'r adborth hwn yn gyfle pwysig i ni gryfhau ymddiriedaeth ac eglurder ar draws y sefydliad.

Camau gweithredu:

6. Byddwn yn datblygu a chyhoeddi Strategaeth glir sy'n nodi dull gweithio GTAGC, yn enwedig o ran recriwtio a dethol, i wella dealltwriaeth o pam mae amrywiaeth yn bwysig a sut mae gweithredu cadarnhaol yn cefnogi gweithlu teg a chynhwysol.
7. Byddwn yn cynyddu ymwybyddiaeth o fentrau gweithredu cadarnhaol ac yn dilyn trywydd cynnydd.
8. Byddwn yn sefydlu polisi adleoli ac yn adolygu'r holl bolisiâu a gweithdrefnau dyrchafu i sicrhau adborth sy'n gyson a chyflwyno proses werthuso fwy cadarn, gan gynnwys opsiynau ar gyfer sicrhau ansawdd yn annibynnol mewn penderfyniadau dyrchafu a throsglwyddo.

Buddsoddi yn Natblygiad Pob Unigolyn

Cyd-destun: Mae angen cydnabyddedig i gryfhau cyfleoedd hyfforddi a datblygu ar draws pob grŵp staff. Yn benodol, mae cydweithwyr wedi tynnu sylw at gyfleoedd i wella sgiliau rheoli pobl ac i sicrhau bod staff corfforaethol yn cael mynediad cyfartal at gyfleoedd datblygu a symud ymlaen ochr yn ochr â staff gweithredol.

Camau gweithredu:

9. Byddwn yn adolygu ac yn gwella llwybrau datblygu staff corfforaethol, gan ymgorffori adborth staff, cydnabod sgiliau presennol a dysgu achrededig, a hyrwyddo cyfleoedd ar gyfer symud ymlaen yn llorweddol.
10. Bydd y polisi a'r broses arfarnu yn cael eu hadolygu fel bod ganddynt fwy o bwyslais ar ddatblygiad proffesiynol parhaus. Gall hyn gynnwys archwilio opsiynau fel adleoliad dros dro neu gyfnewid swyddi gyda gwasanaethau eraill a chyflwyno system i olrhain ceisiadau datblygu yn dilyn arfarniadau.
11. Bydd opsiynau ar gyfer cynnig hyfforddiant wedi'i dargedu i reolwyr yn cael eu harchwilio gan eu helpu i nodi ac ymateb yn effeithiol i bryderon lles, gan gynnwys y rhai sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl, niwroamrywiaeth, a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Meithrin Gweithlu Amrywiol a Chynhwysol

Cyd-destun: Rydym yn cydnabod pwysigrwydd cryfhau ein dull o ymdrin ag amrywiaeth, cynhwysiant ac arweinyddiaeth foesegol. Mae cyfle i ehangu delwedd gyhoeddus y gwasanaeth tân ac achub, cynyddu amrywiaeth meddwl a phrofiad, ac ystyried mabwysiadu'r Cod Moeseg Craidd gan sicrhau bod yr egwyddorion hyn wedi'u hymgorffori'n llawn ym mhopeth a wnawn.

Camau gweithredu:

12. Bydd adolygiad o gynnwys hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI), a'r ffordd mae'n cael ei gyflwyno, yn cael ei gynnal, gan ystyried adborth ac argymhellion staff o PODG Cymru Gyfan a'i strategaeth 2025–2030. Bydd hyn yn cynnwys ymgorffori hyfforddiant gorfodol ar niwroamrywiaeth a Thrais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (VAWDASV).
13. Byddwn yn adolygu cymwyseddau'r ochr weithredol a chynllunio olyniaeth ar gyfer rolau uwch (Rheolwr Strategol/Rheolwr Ardal ac uwch) i archwilio ffyrdd o agor cyfleoedd i gronfa ehangach a mwy amrywiol o ymgeiswyr, gan gynnwys y rhai heb gefndiroedd diffodd tân traddodiadol.
14. Bydd y posibilrwydd o gyflwyno cynllun mentora gwrthdro yn cael ei archwilio i helpu i leihau rhwystrau hierarchaidd, annog deialog agored, a chefnogi dysgu cydfuddiannol ar draws pob lefel o'r Gwasanaeth.
15. Byddwn yn cymryd camau i sicrhau bod Asesiadau Effaith Integredig yn ystyrllon ac yn cael eu cwblhau ar ddechrau unrhyw bolisi, strategaeth, cynllun neu benderfyniad mawr newydd i ddeall effeithiau posibl yn gynnar, fel y gallwn wneud dewisiadau gwybodus, teg a chynhwysol. Byddwn hefyd yn adolygu ein harferion o ran data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i barhau i fodloni gofynion cyfreithiol a disgwyliadau ein pobl.
16. Bydd gwaith rhagweithiol trwy bartneriaeth gymdeithasol gyda chyrff cynrychioliadol trwy'r Cyd-bwyllgor Ymgynghori a Negodi (JCNC) yn parhau, gan gefnogi prosiectau ar y cyd sy'n cyfrannu at dwf diwylliannol a chynhwysiant.



Gwella Iechyd, Diogelwch a Lles

Cyd-destun: Mae staff wedi rhannu pryderon ynghylch iechyd a diogelwch, yn enwedig yn dilyn newidiadau i brosesau archwilio a diddymu'r adran Safonau Gwasanaeth Proffesiynol (PSS). Bu sylwadau hefyd am yr angen am fwy o ffocws a gallu i ddiogelu, cefnogaeth fwy cyson i gydweithwyr ar absenoldeb iechyd meddwl hirdymor, a sicrwydd ynghylch siarad heb fod ag ofn canlyniadau negyddol.

Camau gweithredu:

17. Bydd adolygiad o drefniadau iechyd a diogelwch yn cael ei ystyried, gan gynnwys tueddiadau cyn ac ar ôl diddymu'r adran PSS, i sicrhau bod arferion cadarn ac effeithiol yn parhau i fod ar waith.
18. Byddwn yn adolygu ein polisi a'n prosesau diogelu, gan gynnwys capasiti, hyfforddiant, a dealltwriaeth staff o pryd a sut i godi pryderon diogelu.
19. Bydd rolau lles fel Hyrwyddwyr Golau Glas a rolau Cymorth Cydweithwyr yn parhau i gael eu hyrwyddo a'u cefnogi, gan gryfhau'r rhwydwaith o gymorth gan gymheiriaid.
20. Rydym yn adolygu'r darpariaethau cyfredol ar gyfer rheoli salwch hirdymor ac yn gweithredu unrhyw welliannau a nodwyd.
21. Bydd sianeli cyfrinachol ar gyfer codi pryderon, gan gynnwys mecanweithiau mewnol a SafeCall yn parhau i gael eu cynnal a'u hyrwyddo, gydag ymdrechion parhaus i fagu ymwybyddiaeth o sut i'w defnyddio. Bydd cefnogaeth i'r rhai sy'n codi pryderon hefyd yn cael ei adolygu, a bydd dysgu ac arfer da yn cael eu rhannu'n briodol i atgyfnerthu gwelliant parhaus.



Gwella'r Dull o Ymdrin â Chamymddygiad a Chwynion Cyflogaeth

Cyd-destun: Codwyd pryderon ynghylch tan-adrodd, ymatebion anghyson, a phrinder tryloywder ynghylch canlyniadau, gan arwain at ganfyddiadau nad oedd rhai ymddygiadau bob amser yn cael eu trin yn briodol. Yn ogystal, roedd pryderon am anghymesuredd posibl yn y ffordd y rheolwyd achosion.

Camau gweithredu:

22. Byddwn yn ceisio gweithredu safonau arfer gorau, gan gynnwys Safonau Tân Cyngor Cenedlaethol y Penaethiaid Tân (NFCC) ynghylch datgeliadau gan staff, cwynion, ymdrin â chwynion, a rheoli camymddygiad. Bydd hyn yn cynnwys sicrhau bod ymchwiliadau'n cael eu cwblhau p'un ai yw staff yn gadael y Gwasanaeth ai peidio, a bod penderfyniadau'n cael eu gwneud yn unol â chyfraith cyflogaeth ac egwyddorion tegwch.
23. Bydd ymchwilyr allanol yn parhau i gael eu cyflogi ar gyfer achosion cymhleth, gan sicrhau bod materion camymddwyn yn cael eu trin yn gyson, yn dryloyw ac yn gyfreithlon trwy system rheoli achosion gadarn. Ochr yn ochr â hyn, bydd y gwaith parhaus o ddatblygu ac arallgyfeirio aelodau'r panel mewnol (gan gynnwys FRA) yn cael ei flaenoriaethu.
24. Byddwn yn parhau i ddefnyddio cyfryngwyr allanol ar gyfer achosion cymhleth, gan ddatblygu'r defnydd o gyfryngwyr mewnol ar gyfer materion eraill i annog datrysiad a dysgu cynnar, adeiladol.
25. Byddwn yn parhau i adolygu data ynghylch disgyblaeth a chwynion i nodi tueddiadau, cyfleoedd dysgu, ac unrhyw anghymesuredd posibl sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig. Bydd y wybodaeth hon hefyd yn cael ei hadrodd i Lywodraeth Cymru yn rheolaidd i gefnogi atebolrwydd a thryloywder.
26. Bydd rhannu dysgu o achosion o gamymddwyn yn cael ei gyflwyno, gan hyrwyddo gwelliant parhaus wrth amddiffyn preifatrwydd a sensitifrwydd.
27. Bydd polisïau sy'n ymwneud â chwynion, disgyblu a gweithdrefnau achwyno yn cael eu hadolygu a'u diweddarau, gan sicrhau eu bod yn glir, yn deg ac yn gynhwysol. Bydd y defnydd o gyfweiliadau ymadael a mecanweithiau adborth eraill hefyd yn cael eu gwerthuso i sicrhau eu bod yn cefnogi tryloywder ac yn darparu mewnwelediadau gwerthfawr sy'n adlewyrchu amrywiaeth y gweithlu

