



Gwasanaeth Tân ac Achub
Fire and Rescue Service

Cynllun Gwella Diwylliannol Strategol

ATAL AMDDIFFYN YMATEB
PREVENTING PROTECTING RESPONDING

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



Cyflwyniad a Chefndir

Mae'r cynllun gwella diwylliannol strategol hwn ar gyfer Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) wedi'i greu i ganolbwyntio ar yr heriau diwylliannol a nodwyd yn yr adroddiad adolygiad diwylliannol diweddar a gomisiynwyd gan GTAGC ac a ddarparwyd gan CREST. Er ei fod yn cydnabod cynnydd, mae'r cynllun gwella hwn yn targedu materion fel diffyg atebolrwydd a thryloywder ymhlith rhai arweinwyr. Mae'n cynnig camau pendant i gryfhau ymddiriedaeth, sicrhau tegwch wrth recriwtio a dyrchafu, a buddsoddi mewn datblygu staff. Mae'r cynllun gwella hwn hefyd yn anelu at feithrin gweithlu amrywiol a chynhwysol, gwella iechyd, diogelwch a lles, a gwella'r ffordd o ymdrin â chamymddwyn a chwynion cyflogaeth er mwyn adeiladu ar welliannau a wnaed eisoes a mynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n weddill.

Mae'r cynllun gwella hwn yn cydnabod, er bod y diwylliant wedi gwella ers mis Mehefin 2021 gyda phenodiad y Prif Swyddog Tân presennol, bod ymddygiadau negyddol ymhlith lleiafrif o staff yn dal i rwystro newid cadarnhaol.



Amcanion Allweddol

1. Prif amcan y cynllun hwn yw creu gweithle mwy tryloyw, atebol, amrywiol a chefnogol, lle mae'r holl argymhellion wedi cael eu gweithredu'n llawn ac wedi dod yn rhan arferol o'r busnes.
2. Cyflawni'r meysydd i'w gwella a nodwyd drwy brif adroddiad CREST, a'r cyfarfodydd grŵp ffocws adrannol dilynol, a'r cynllun awgrymiadau staff.
3. Defnyddio amcanion CAMPUS i nodi camau gweithredu i fodloni'r argymhellion gwella hyn.
4. Nodi'n glir pwy fydd yn gyfrifol am weithredu'r cynllun i fynd i'r afael â'r argymhellion.
5. Monitro'r cynllun yn rheolaidd ar lefel strategol, gan wneud unrhyw addasiadau angenrheidiol fel rhan o broses adolygu strategol barhaus.



Themâu Strategol Allweddol

Cryfhau Atebolrwydd ac Adeiladu Ymddiriedaeth

Y mater dan sylw: Nododd adroddiad CREST ddiffyg atebolrwydd am gamymddwyn yn y gorffennol, arweinyddiaeth osgoi, gwneud penderfyniadau gwael, diffyg tryloywder, ac amheuaeth ynghylch ymrwymiad uwch-arweinwyr i wella diwylliannol.

Cynllun Gwella Diwylliannol Strategol:

- Byddwn yn mynd ati'n ymwybodol i **arwain newid diwylliannol** trwy esiampl, gan fod yn agored, atebol, a gostyngedig, yn unol â'r ymddiheuriadau diweddar am ymddygiadau'r gorffennol a gyhoeddwyd gan y Prif Swyddog Tân.
- Byddwn yn penodi i rôl Swyddog Perfformiad a Monitro ac yn ymgynghori ag arbenigwr gweithredu newid diwylliant annibynnol i ymchwilio i'r defnydd o arfarniad 360 ar gyfer rheolwyr ar bob lefel, gan gynnwys aelodau Tîm Arweinyddol y Gwasanaeth, a'r defnydd o hyrwyddwyr diwylliannol.
- Byddwn yn hyrwyddo'r '**cynllun gwella diwylliannol**' byw hwn gyda dolenni i gynnydd ar yr argymhellion, gan wahodd aelodau'r Awdurdod Tân ac Achub (ATA) i gymryd rôl fwy gweithredol.
- Byddwn yn adolygu polisïau presennol sy'n ymdrin â chŵynion, disgyblaeth a chŵynion cyflogaeth, gan ystyried cyfweiliadau ymadael er mwyn sicrhau eu bod yn deg, yn adlewyrchu ein gweithlu amrywiol ac yn dryloyw lle bo hynny'n briodol.

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

Y mater dan sylw: Nododd adroddiad CREST bryderon am ganfyddiad o orgyrhaeddiad a diffyg tryloywder canfyddedig mewn gweithredu cadarnhaol, gan danio amheuan am degwch (yn enwedig i fenywod), rhagfarn ganfyddedig mewn dyrchafiadau, a'r angen am fwy o dryloywder gydag adleoliadau.

Cynllun Gwella Diwylliannol Strategol:

- Byddwn yn nodi'n glir ddull GTAGC o weithredu'n gadarnhaol mewn polisi cyhoeddus, gan ganolbwyntio ar recriwtio a dethol i wella dealltwriaeth staff a'r cyhoedd o bwysigrwydd amrywiaeth y gweithlu a sut mae gweithredu cadarnhaol yn cefnogi hyn.
- Byddwn yn gwella'r modd yr ydym yn cyhoeddi ac yn rhannu llwyddiannau yn sgil gweithredu cadarnhaol, gan dynnu sylw at ganlyniadau fel mwy o amrywiaeth.
- Byddwn yn adolygu'r holl bolisiau dyrchafu presennol (gan gynnwys adleoliadau) i sicrhau adborth o ansawdd a phroses werthuso gadarn sy'n ystyried gwaith sicrwydd ansawdd annibynnol ar yr holl benderfyniadau dyrchafu a throsglwyddo.

Buddsoddi yn Natblygiad Pob Unigolyn

Y mater dan sylw: Bylchau canfyddedig mewn hyfforddiant (gan gynnwys rheoli pobl) a diffyg buddsoddiad mewn datblygiad staff anweithredol ('Llyfr Gwyrdd') o'i gymharu â staff gweithredol

Cynllun Gwella Diwylliannol Strategol:

- Byddwn yn adolygu ac yn ceisio gwella llwybrau datblygu "Llyfr Gwyrdd", gan ymgorffori adborth staff, tynnu sylw at gynnydd llorweddol, a chymwysterau dysgu blaenorol achrededig a rhai presennol.
- Byddwn yn adolygu'r polisi a'r gweithdrefnau arfarnu ar gyfer staff, a fydd yn ystyried datblygiad proffesiynol parhaus (gan gynnwys adleoliad dros dro tymor byr posibl neu gyfnewid swyddi gyda gwasanaethau eraill) a system i olrhain ceisiadau datblygu ar ôl arfarniadau.
- Byddwn yn rhoi hyfforddiant wedi'i dargedu i reolwyr ar ganfod ac ymateb i bryderon lles, gan gynnwys iechyd meddwl, niwroamrywiaeth, a chydbwysedd bywyd-gwaith.

Meithrin Gweithlu Amrywiol a Chynhwysol

Y mater dan sylw: Tensiynau ynghylch mentrau amrywiaeth, delwedd gyhoeddus gul o ddiffoddwyr tân, yr angen am fwy o amrywiaeth o ran meddwl/profiad, a'r angen i ymgorffori'r Cod Moeseg Craidd

Cynllun Gwella Diwylliannol Strategol:

- Byddwn yn adolygu ein cynnwys a'n darpariaeth hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn seiliedig ar adborth staff ac unrhyw argymhellion gan Grŵp Datblygu Pobl a Sefydliadol Cymru Gyfan (PODG) i gynnwys hyfforddiant gorfodol ar niwroamrywiaeth, trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol (VAWDASV)
- Byddwn yn adolygu cymwyseddau gweithredol a chynlluniau olyniaeth ar gyfer rolau uwch (Rheolwr Strategol/Rheolwr Ardal ac uwch) er mwyn agor rolau uwch i grŵp mwy amrywiol o bosibl, gan gynnwys y rhai heb brofiad diffodd tân.
- Byddwn yn rhoi cynllun mentora gwrthdro ar waith i leihau rhwystrau hierarchaeth sy'n atal gwella.
- Byddwn yn adolygu ein Hasesiadau Effaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, ein gwaith casglu data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a'r Cod Moeseg Craidd i sicrhau eu bod yn bodloni ein gofynion cyfreithiol a'n disgwyliadau o ran y gweithlu.



Gwella Iechyd, Diogelwch a Lles

Y mater dan sylw: Pryderon ynghylch iechyd a diogelwch (sy'n gysylltiedig ag archwilio newidiadau a diddymu'r adran Safonau Gwasanaeth Proffesiynol), ffocws/capaciti annigonol ar gyfer diogelu, cefnogaeth anghyson i staff ar absenoldeb iechyd meddwl hirdymor, a phryder am ddial yn erbyn y rhai sy'n codi llais

Cynllun Gwella Diwylliannol Strategol:

- Byddwn yn cwblhau adolygiad o drefniadau iechyd a diogelwch, gan edrych ar dueddiadau cyn ac ar ôl diddymu'r adran Safonau Gwasanaeth Proffesiynol.
- Byddwn yn adolygu ein polisi diogelu, y galw cysylltiedig, capaciti, a hyfforddiant staff a'u dealltwriaeth o pryd a sut i godi pryderon diogelu.
- Byddwn yn parhau i amlygu a hyrwyddo rolau cymorth fel rolau Hyrwyddwr Golau Glas/Cefnogi Cydweithwyr.
- Gwella'r rheolaeth ar staff sy'n dychwelyd o absenoldeb hirdymor gyda strwythur cliriach ac ymwneud gan AD/adranau.
- Byddwn yn parhau i sicrhau ffordd gyfrinachol i staff godi pryderon (Safe-Call) a chodi ymwybyddiaeth o brosesau chwythu'r chwiban, gan adolygu'r gefnogaeth i'r rhai sydd wedi codi pryderon a sicrhau bod unrhyw beth a ddysgir yn cael ei rannu lle bo hynny'n briodol.



Gwella'r Dull o Ymdrin â Chamymddygiad a Chwynion Cyflogaeth

Y mater dan sylw: Diffyg rhoi gwybod am achosion, ymatebion annigonol/ anghyson, osgoi systemig, a diffyg tryloywder ynghylch canlyniadau yn arwain at ddiwylliant o eithrio rhag cosb a chanfyddiadau o beidio â rhoi cosb am ymddygiad Anghyfartaledd posibl yn y trafodion

Cynllun Gwella Diwylliannol Strategol:

- Byddwn yn sicrhau bod yr arferion gorau, megis safonau tân Cyngor Cenedlaethol y Penaethiaid Tân ar ddatgeliadau staff, cwynion, trin cwynion cyflogaeth, honiadau o gamymddwyn a thrin canlyniadau, yn cael eu rhoi ar waith, gan gynnwys cynnal ymchwiliadau hyd yn oed os yw staff wedi gadael, ac ystyried diswyddo ar unwaith yn unol â chyfraith cyflogaeth.
- Byddwn yn parhau i gyflogi arbenigwyr pwnc er mwyn sicrhau bod honiadau o gamymddwyn yn cael eu rheoli'n gyson ac yn gyfreithiol gan ddefnyddio system rheoli achosion, gan geisio datblygu, hyfforddi ac amrywiaethu ymchwilwyr, aelodau ATA a phaneli yn barhaus fel y bo'n briodol.
- Byddwn yn parhau i ddefnyddio cyflenwr allanol ar gyfer prosesau cyfryngu, er mwyn sicrhau cysondeb a chydymffurfiaeth â'r gyfraith.
- Byddwn yn adolygu ein data Cwynion Cyflogaeth a Disgyblu i nodi tueddiadau, gan gynnwys anghyfartaledd posibl (e.e., yn gysylltiedig â staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol), ac yn adrodd i Lywodraeth Cymru er mwyn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth briodol.
- Byddwn yn cyflwyno proses ar gyfer rhannu'r hyn a ddysgir yn sgil achosion camymddwyn, gan gadw cyfrinachedd ar yr un pryd.

