This document is available in English

Eitem ar yr Agenda 10

Adroddiad ar gyfer	**Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru**
Dyddiad	**17 Medi 2018**
Aelod Arweiniol	**Y Cynghorydd Sue Lloyd-Williams**
Swyddog Arweiniol	**Ruth Simmons, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol**
Swyddog Cyswllt	**Llinos Gutierrez-Jones, Rheolwr Adnoddau Dynol – 01745 535276**
Pwnc	**Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol**

PWRPAS YR ADRODDIAD

1 Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Aelodau am y cynnydd wrth gyflawni'r strategaethau gwella a argymhellwyd gan Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol (IFSG) Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) Gwasanaethau Tân Awdurdodau Lleol.

CRYNODEB GWEITHREDOL

2 Mae'r adroddiad hwn yn cynghori'r Aelodau ynghylch y cynnydd a wnaed mewn perthynas â strategaethau a ddeilliodd o waith Grŵp IFSG y Cyd-Gyngor ac a gafodd eu cefnogi gan yr Awdurdod yn 2017.

ARGYMHELLIAD

3 Bod yr Aelodau'n nodi cynnwys yr adroddiad.

CEFNDIR

4 Cafodd Grŵp IFSG y Cyd-Gyngor ei greu ym mis Hydref 2015 i ystyried materion yn ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a materion diwylliannol megis bwlio ac aflonyddu.

5 Ym mis Mehefin 2017, fe wnaeth Grŵp IFSG gyhoeddi cylchlythyr cenedlaethol yn cynnig nifer o strategaethau ar gyfer gwella ac i geisio cael cefnogaeth gan gyflogwyr a gweithwyr wrth hybu'r rhain ar lefel leol.

6 Cafodd y cylchlythyr ei ystyried gan Banel Gweithredol yr Awdurdod yn ei gyfarfod ar 17 Gorffennaf 2017. (Mae'r adroddiad ar gael yn Atodiad A). Cytunwyd ar ymateb llawn i'r cylchlythyr, ac enwebwyd y Cynghorydd Sue Lloyd-Williams i arwain y rhaglen waith.

GWYBODAETH

7 Yn y deuddeg mis diwethaf, mae cynnydd sylweddol wedi cael ei wneud mewn perthynas â strategaethau allweddol. Mae Strategaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol Cymru gyfan wedi cael ei chreu ar y cyd â'r ddau awdurdod tân ac achub arall yng Nghymru. Mae mentrau allweddol eraill wedi delio â recriwtio o grwpiau sy'n cael eu tan-gynrychioli; hyfforddi'r staff i ganfod a herio rhagfarn anymwybodol, a gweithredu'r cynllun Hyrwyddwyr Goleuadau Glas dan nawdd MIND, sy'n darparu cymorth iechyd meddwl i weithwyr y gwasanaethau brys.

8 Mae'r Cynghorydd Lloyd-Williams yn cadeirio grŵp trawsbynciol sy'n cynnwys aelodau o'r staff, cyrff cynrychioliadol ac uwch reolwyr. Mae'r grŵp wedi cael y dasg o fonitro cynnydd a hyrwyddo mentrau newydd yn unol â strategaethau y cytunir arnynt. Y blaenoriaethau yn y dyfodol fydd ymgysylltu fwy â'r staff am y meysydd allweddol, a chyflawni gwaith yn dilyn argymhellion pellach gan Grŵp IFSG y Cyd-Gyngor.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae gan yr adroddiad hwn gysylltiad â Strategaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol Cymru gyfan 2018-2021, Strategaeth Iechyd, Diogelwch a Llesiant GTAGC a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Mae'r Ddeddf yn ymdrin â gwella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru.
Cyllideb	Nid oes unrhyw oblygiadau sylweddol i'r gyllideb ar hyn o bryd.
Cyfreithiol	Ystyriwyd yr holl ddeddfwriaeth berthnasol
Staffio	Bydd angen adnoddau i gyflawni'r strategaethau a amlinellir yn yr adroddiad. Gallai'r capasiti gyfyngu ar allu'r Awdurdod i wneud cynnydd.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Mae'r adroddiad yn ymdrin â'r holl nodweddion gwarchodedig.
Risgiau	Amherthnasol

This document is available in English

Adroddiad ar gyfer	**Panel Gweithredol**
Rhif adroddiad	**EP/2017/07/10**
Dyddiad	**17/07/17**
Swyddog Arweiniol	**PSTC Ruth Simmons**
Swyddog Cyswllt	**Llinos Gutierrez-Jones (01745 535276)** **Rheolwr Adnoddau Dynol**
Pwnc	**Grŵp Gwasanaeth Tân Cynhwysol – Strategaethau Gwella**

PWRPAS YR ADRODDIAD

1 Ystyried y strategaethau gwella a gynigiwyd gan Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol dan arweiniad Cyd-Gyngor Cenedlaethol (NJC) Gwasanaethau Tân ac Achub Awdurdodau Lleol.

CRYNODEB GWEITHREDOL

2 Cafodd Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol ei ffurfio yn Hydref 2015 gan y Cyd-Gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Tân ac Achub Awdurdodau Lleol i ystyried materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a materion diwylliannol megis bwlio ac aflonyddu.

3 Mae'r grŵp yn cael ei gadeirio'n annibynnol gan yr Athro Linda Dickens, ac mae'n cynnwys cynrychiolwyr o blith cyflogwyr a gweithwyr y Cyd-gyngor Cenedlaethol a chynrychiolaeth o Gyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion Tân, Cymdeithas y Swyddogion Tân ac Undeb y Diffoddwyr Tân Rhan Amser.

4 Mae'r Grŵp wedi ymgysylltu â grwpiau diddordebau arbennig, megis Stonewall, ASFA (Cymdeithas Asiaidd y Gwasanaeth Tân), Menywod yn y Gwasanaeth Tân, Menywod yn y Gwasanaeth Heddlu, Menywod Undeb yr FBU, grwpiau Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig, a grwpiau Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol (LHDT), Unsain, a GMB.

5 Yn nechrau Mehefin 2017, fe wnaeth y grŵp gyhoeddi adroddiad (Cylchlythyr NJC/8/17 '*Inclusive Fire Service Group – Improvement Strategies*') a oedd yn cynnig strategaethau gwella ac yn ceisio cymorth cyflogwyr a gweithwyr i hybu'r strategaethau hynny er mwyn sicrhau gwelliant ar lefel leol.

6 Ledled y Deyrnas Unedig, gofynnwyd i Awdurdodau Tân a Phrif Swyddogion Tân ystyried y strategaethau arfaethedig o ran y modd y gellid eu hybu mewn gwasanaethau unigol gan gadarnhau i Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol erbyn 28ain Gorffennaf 2017 eu bod yn cefnogi'r cynigion.

ARGYMHELLION

7 Gofynnir i'r Aelodau

(i) ystyried y strategaethau ar gyfer gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a diwylliant a gynigir gan grŵp y Cyd-gyngor;

(ii) cymeradwyo'r ymateb i Gylchlythyr NJC/8/17;

(iii) enwebu aelod o'r Awdurdod Tân i arwain y materion hyn.

CEFNDIR

8 Dyma gylch gwaith Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol yn y Cyd-Gyngor:

(i) asesu'r sefyllfa bresennol o ran materion cydraddoldeb, amrywiaeth ymddygiad a diwylliant;

(ii) nodi canllawiau ar gyfer unrhyw strategaethau pellach y gellid eu defnyddio ar lefel leol i hybu gwelliant ymhellach; a

(iii) o ran (i) uchod, ystyried a oes angen casglu data monitro newydd ynteu a oes digon o ddata monitro ar gael eisoes i'w ddefnyddio, e.e. Arolwg y Cyd-gyngor, arolygon a gynhaliwyd gan Undeb yr FBU, arolygon bodlonrwydd gweithwyr lleol, a ffynonellau eraill.

9 Mae'r Grŵp wedi gwneud gwaith sylweddol mewn perthynas ag (i) a (ii) uchod:

(i) Yr Arolwg Ymddygiadol a Diwylliannol – ymchwil manwl gyda'r gwasanaethau tân ac achub i asesu'r man cychwyn (dosbarthwyd i'r awdurdodau tân - NJC/6/16);

(ii) Ymgysylltu â grwpiau diddordebau arbennig;

(iii) Grwpiau ffocws â gweithwyr benywaidd, Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig, ac LHDT;

(iv) Arolwg gweithwyr ar gyfer yr holl staff, yn rhai lifrai a di-lifrai;

(v) Pedwar gweithdy rhanbarthol â Swyddogion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a chynrychiolwyr undebau lleol (FBU, RFU ac FOA) sy'n arwain neu sydd â diddordeb yn y maes hwnnw. [Aeth Sue Jones, Swyddog Cydraddoldeb a Parry Davies, Cynrychiolydd Undeb yr FBU, i'r gweithdai cenedlaethol er mwyn i'r grŵp gael budd o'u profiad ymarferol yn y maes hwn. Bu hyn yn gymorth i'r grŵp ddatblygu strategaethau er mwyn sicrhau gwelliannau];

(vi) Dau weithdy gydag uwch reolwyr y gwasanaeth tân (y rhan fwyaf yn Brif Swyddogion Tân).

10 Mae negeseuon cyson wedi dod i'r amlwg yn y gwaith a wnaed, gan alluogi'r Grŵp i nodi strategaethau gwella ar gyfer pedwar maes allweddol, sef hyrwyddo diwylliant cynhwysol (sy'n cynnwys mynd i'r afael â bwlio ac aflonyddu); recriwtio; datblygiad gyrfa a chadw staff.

GWYBODAETH

11 Yn hanesyddol, mae GTAGC wedi ceisio gweithredu polisïau a gweithdrefnau sy'n adlewyrchu arferion cyflogaeth da, gan gynnwys hyrwyddo diwylliant cynhwysol â themâu cydraddoldeb ac amrywiaeth cadarn tra hefyd yn ceisio atal ymddygiad megis bwlio ac aflonyddu. Mae GTAGC wedi ymrwymo i nodau'r Grŵp, gan gynnwys y canlynol:

- Mae GTAGC yn ceisio hyrwyddo diwylliant cynhwysol drwy ymgysylltu â'i weithwyr a'r cyhoedd, gan ystyried gwahanol gefndiroedd a phersbectifau fel y gwelir mewn cyfres o Gynlluniau Cydraddoldeb Strategol ac ymgynghoriad cyhoeddus cyn gweithredu Cynlluniau Gwella a Llesiant. Mae holl bolisïau GTAGC yn mynd drwy ymgynghoriad cyn cael eu hadolygu gan y Grŵp Gweithredol. Mae polisïau'n cael eu dosbarthu i benaethiaid adrannau a chyrff cynrychioliadol er mwyn cael mewnbwn a gwahanol bersbectifau. Mae'r PST yn rhoi briff wythnosol sy'n cyflwyno'r materion cyfredol a'r materion sydd ar y gweill, ac mae'n gwahodd sylwadau gan y staff fel rhan o'r strategaeth ymgysylltu.

- Bu GTAGC yn ymdrin â bwlio ac aflonyddu drwy ddatblygu polisïau a gweithdrefnau cadarn. Nid yw bwlio ac aflonyddu yn cael ei oddef yn unrhyw ran o'r sefydliad. Mae GTAGC wedi ymchwilio i honiadau o fwlio ac aflonyddu, ac mae wedi gweithredu yn unol â'i bolisi disgyblu pan mae'r honiadau hynny wedi cael eu cadarnhau. Mae gweithwyr yn cael eu cyflwyno i Werthoedd Craidd y Gwasanaeth yn ystod y cyfnod cynefino. Mae perfformiad gweithwyr mewn perthynas â'r gwerthoedd hynny yn cael ei adolygu drwy werthuso perfformiad. Mae'r holl weithwyr yn ymwybodol y gallai ymddygiad sy'n mynd yn groes i'r gwerthoedd hynny gael ei drin drwy brosesau disgyblu'r Gwasanaeth.

- Mae GTAGC yn defnyddio dulliau recriwtio a dethol GTA y Deyrnas Unedig, sydd wedi'u cynllunio i ganfod unigolion sy'n esiampl o uniondeb ac sy'n rhoi gwerth ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r heriau o ran recriwtio i'r System RDS wedi arwain at nifer o fentrau ledled y rhanbarth i ymgysylltu â phob aelod o'r gymuned. Mae gweithwyr o amrywiaeth o adrannau'n cefnogi digwyddiadau ymgysylltu â'r gymuned wrth baratoi ar gyfer, ac yn ystod, rhaglenni recriwtio ffurfiol.

- Mae GTAGC wedi ymrwymo i wella'r cyfraddau cadw ac i weinyddu prosesau tryloyw ar gyfer datblygiad gyrfa. Cafodd y ddarpariaeth Iechyd, Diogelwch a Lles ei hadolygu a'i diweddaru ym mis Rhagfyr 2016, gan wella'r profiad i'r gweithwyr, cael effaith gadarnhaol ar les a rhagwelir y bydd effaith gadarnhaol ar y cyfraddau cadw.

- Mae'r Grŵp Adnoddau Gweithredol wedi ceisio cynnwys gweithwyr a chynrychiolwyr undebau llafur i recriwtio gweithwyr newydd, er enghraifft wrth roi cyflwyniadau mewn Nosweithiau Agored ar gyfer Recriwtio. Mae prosesau dyrchafu'n esiampl o'r egwyddorion a sefydlwyd yn genedlaethol, ac maent wedi'u cynllunio ac yn cael eu darparu ar lefel Cymru gyfan. Mae gweithwyr sy'n paratoi i gystadlu am ddyrchafiad yn cael canllawiau ysgrifenedig a'r cyfle i fynychu sesiynau paratoi gyda'r tîm Hyfforddi a Datblygu.

12 Wrth ddangos cefnogaeth GTAGC i'r gwaith hwn ac er mwyn adeiladu ar y cynnydd a wnaed hyd yma, awgrymwyd bod y camau canlynol yn cael eu cymryd:

- adolygu ei bolisïau a'i weithdrefnau i sicrhau cydymffurfiaeth â nodau Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol.

- nodi strategaethau gwella sy'n gysylltiedig â'r pedwar prif faes a ganfuwyd, sef hyrwyddo diwylliant cynhwysol (sy'n cynnwys mynd i'r afael â bwlio ac aflonyddu); recriwtio; datblygiad gyrfa a chadw staff).

- bydd y Grŵp Iechyd, Diogelwch a Lles yn arwain y strategaethau gwella a nodir yn yr adroddiad hwn ac bydd yn cytuno ar amserlenni ar gyfer y camau gweithredu a nodir. Mae'r Grŵp Iechyd, Diogelwch a Lles yn gyfrifol am oruchwylio'r gwaith o reoli iechyd a diogelwch yn strategol ac am hyrwyddo lles y gweithlu.

- bydd Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru yn monitro cynnydd mewn perthynas â'r strategaethau gwella a nodwyd.

- ail-gynnal holiadur arolwg ymddygiad er mwyn asesu perfformiad mewn perthynas â'r meini prawf a nodir, a hynny ar adeg briodol i'w benderfynu.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae'r adroddiad hwn yn cysylltu â strategaeth Iechyd, Diogelwch a Lles GTAGC a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Mae'r Ddeddf hon yn ymwneud â gwella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru.
Cyllideb	Methu â rhoi sylwadau am oblygiadau cyllidebol ar hyn o bryd.
Cyfreithiol	Ystyriwyd yr holl ddeddfwriaeth berthnasol.
Staffio	Bydd angen adnoddau i gyflawni'r strategaethau a amlinellir yn yr adroddiad.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Ymdrinnir â'r holl nodweddion gwarchodedig yn yr adroddiad.
Risgiau	Ystyrir nad yw hyn yn berthnasol.

Atodiad 1

<u>STRATEGAETHAU GWELLA A ARGYMHELLWYD GAN GRŴP Y GWASANAETH TÂN CYNHWYSOL</u>

Yn gyffredinol:

<u>(i) Dylai cynhwysiant gael ei gynnwys ymhob agwedd ar y gwasanaeth tân ac achub.</u>

Mae'r Gwasanaeth yn mynd ati'n frwd i wneud hyn ac mae'n parhau'n amcan pwysig. Mae gan y Gwasanaeth Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 (sy'n cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ac sy'n mesur y dyhead i sicrhau cydraddoldeb ymhob agwedd ar ein Gwasanaeth)

Mae cynhwysiant wedi'i nodi'n rhan allweddol o bopeth a wneir gan GTAGC. Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn ei gwneud yn ofynnol fod yn rhaid i GTAGC roi sylw dyledus i'r angen i wneud y canlynol:

- dileu gwahaniaethu;
- hybu cyfle cyfartal; a
- meithrin perthnasoedd da rhwng gwahanol bobl wrth gyflawni ei weithgareddau

Mae GTAGC yn ceisio ymgorffori gwerthoedd cydraddoldeb a thegwch, fel y nodir yn ei gynllun busnes. Mae GTAGC yn ceisio ymgysylltu â'i weithwyr a'r cyhoedd mewn modd cynhwysol, gan ystyried gwahanol gefndiroedd a phersbectifau. Mae gwneud hyn yn golygu bod GTAGC yn sefydliad gwell a bod y gwasanaethau a ddarperir yn rhai mwy cynhwysfawr ac wedi'u targedu. Caiff hyn ei adlewyrchu yn y camau mae GTAGC yn eu cymryd eisoes.

Yn unol â'r nod llesiant o gael Cymru fwy cyfartal, mae'r strategaeth ddrafft ar gyfer Datblygiad Personel a Sefydliadol (2018-2021) yn amlinellu y bydd y Gwasanaeth yn datblygu ei weithwyr yn unol â Gwerthoedd Craidd GTAGC er mwyn meithrin diwylliant sy'n parchu ac yn rhoi gwerth ar ddatblygiad personol ac sy'n darparu dealltwriaeth i'r gweithwyr o'u rhan nhw o fewn y sefydliad. Drwy wneud hyn, gall GTAGC greu amgylchedd o werth a chydlyniant.

O ganlyniad i'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, mae GTAGC wedi datblygu set o Amcanion Cydraddoldeb trosfwaol; a bydd gan bob un ei gamau gweithredu penodol. Mae'r amcanion hyn, a chynnydd GTAGC mewn perthynas â nhw, yn cael ei fonitro drwy Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb – a gyhoeddir ar y fewnrwyd a gwefan yr Awdurdod Tân.

(ii) Mae angen perchnogaeth ac arweinyddiaeth weladwy ar lefel uwch swyddogion – i arwain drwy esiampl ac i sicrhau bod strategaethau a mentrau lleol yn cael eu gwireddu ar lawr gwlad, a thrwy hynny'n golygu bod cynhwysiant yn ymdreiddio fel norm. O fewn gwasanaeth, dylai hyn fod ar lefel prif swyddog. O fewn awdurdod tân, dylai aelod penodol o'r awdurdod ddal y portffolio.

Cafodd papur ei gyflwyno i'r ATA, ac enwebwyd aelod o'r Awdurdod Tân i arwain y materion hyn.

Y Prif Swyddog Tân sy'n arwain Adnoddau Dynol yn y Pwyllgor Materion Cyhoeddus, a nodau'r pwyllgor yw datblygu a gweithredu trefniadau ar gyfer cyflawni gwaith cydweithredol mewn modd strategol a chydlynol, ac un o'r rheini yw'r strategaeth y cyfeirir ati yn (i) uchod.

(iii) Dylid cydnabod cyfranogiad undebau fel ffactor pwysig o ran sicrhau gwelliant, yn enwedig o ran ymwneud rhwng cymheiriaid.

Mae'r undebau'n chwarae rhan bwysig yn y Gwasanaeth. Rhai o'r prif rolau yw gallu cynorthwyo ym maes materion cydraddoldeb ac amrywiaeth, a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn yr undeb.

Cynhelir cyfarfodydd rheolaidd (bob 6 wythnos) â'r uwch reolwyr a chynrychiolwyr yr undebau i drafod materion lleol a chenedlaethol. Hefyd, ymgynghorir ynghylch dogfennau polisi a phenderfyniadau strategol ac mae sylwadau'r undebau'n cael eu hystyried. Mae gan GTAGC berthnasoedd cryf ac adeiladol â'r undebau perthnasol a swyddogion lleol, a bu hyn yn rhywbeth cyson dros gyfnod hir o amser.

(iv) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub sicrhau bod y gweithle'n addas i'r pwrpas ar gyfer pob grŵp o weithwyr, gan gynnwys Cyfarpar Amddiffyn Personol cywir a chyfleusterau penodol i'r rhywiau ar orsafoedd a safleoedd tân.

Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru yn darparu cyfarpar amddiffyn personol sy'n cydymffurfio â, neu'n rhagori ar, y Safonau Ewropeaidd, ISO a Phrydeinig. Mae'r cyfarpar yn cael ei gaffael ar sail Cymru gyfan, ac mae'n cael ei gyflenwi mewn amrywiaeth o feintiau i fod yn addas i'n gweithlu amrywiol. O ran dillad corfforaethol a dillad gwaith, mae'r Gwasanaeth wedi cofleidio cydraddoldeb o ran y rhywiau wrth ddarparu dillad i weithwyr sy'n ddynion ac yn ferched.

Mae'r Gwasanaeth wedi buddsoddi mewn adeiladau newydd sy'n cydymffurfio'n llwyr â deddfwriaeth anabledd a chydraddoldeb. Mae ystâd GTAGC wedi cael buddsoddiad sylweddol yn ystod y 10 mlynedd ddiwethaf, gan gynnwys cyfalaf i uwchraddio gorsafoedd tân a safleoedd eraill er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth anabledd a chydraddoldeb, gan gynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae hyn wedi cynnwys ymestyn ac ail-gyflunio adeiladau i ddarparu cyfleusterau modern sy'n addas i'r pwrpas o ran y rhywiau, ac i wella'r mynediad i'r adeiladau i'r graddau y bu hynny'n bosibl yn ymarferol.

Hyrwyddo Diwylliant Cynhwysol

(i) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub sicrhau bod pob rheolwr yn cael hyfforddiant mewn rheoli pobl, gan gynnwys sgiliau megis sut i gael sgyrsiau anodd a bod pob rheolwr yn cydnabod ei gyfrifoldebau o ran hyrwyddo diwylliant cynhwysol.

Mae dogfennau strategol a dogfennau polisi'n pwysleisio gwerthoedd craidd y Gwasanaeth. Mae holiaduron gwerthuso ar gyfer y staff yn cyd-fynd â'r fframwaith PQA. Mae 'Llwybrau' (*Pathways*) yn amlinellu hyfforddiant ILM a hyfforddiant cyfwerth arall i reolwyr ar wahanol lefelau, o Reolwr Goruchwyliol ac uwch. Mae'r Llwyfan Dysgu Gweithredol (*Executive Learning Platform*) a'r dysgu cysylltiedig yn hyrwyddo diwylliant arweinyddol cynhwysol.

Rhoddir anogaeth i barhau ag astudiaethau y tu hwnt i ddyfarniadau i dystysgrifau a diplomâu. Mae byrddau dyrchafu a Chanolfannau Asesu a Datblygu yn asesu sgiliau rheoli pobl mewn perthynas â Nodweddion a Phriodoleddau Personol, gan ddangos y ffordd at fesydd gwella / datblygu.

Nid yw byrddau dyrchafiad a Chanolfannau Asesu a Datblygu yn datblygu sgiliau rheoli pobl yn benodol. Nid yw'r pwnc 'sgyrsiau anodd' yn cael ei ddysgu'n benodol, er bod cyrsiau ar gael sy'n ymdrin â disgyblu anffurfiol, megis drwy Gronfa Ddysgu Undebau Cymru. Cynigir cyrsiau rheoli gwrthdaro ACAS. Rhoddir mwy o bwyslais ar sgiliau pobl a sgiliau cyfathrebu, gwytnwch personol a gwneud penderfyniadau mewn swyddi Gweithredol, e.e. Canllawiau Gweithredol Cenedlaethol ar gyfer Rheoli Digwyddiadau (*National Operational Guidance for Incident Command*).

(ii) Dylai uwch reolwyr arwain drwy esiampl gadarnhaol. Dylent herio bwlio ac ymddygiadau aflonyddol ar bob lefel, gan sicrhau pan fo angen fod arddulliau rheoli yn newid er mwyn hybu diwylliant gwahanol a gwell.

Nod y Gwasanaeth yw cael gwared ar fwlio neu aflonyddu o'r gweithle. Os yw bwlio neu aflonyddu yn digwydd, bydd GTAGC yn sicrhau bod gweithdrefnau digonol ar gael yn rhwydd er mwyn delio â'r broblem ac er mwyn atal hynny rhag digwydd eto.

Caiff pob gweithiwr ei gyfarwyddo i ymddwyn yn unol â safonau ymddygiad y Gwasanaeth a'r gwerthoedd craidd, gan drin pawb â'r urddas a'r parch dyledus.

Mae gan y Gwasanaeth bolisïau a gweithdrefnau sy'n rhoi cyngor ac arweiniad ar fwlio ac aflonyddu. Mewn sesiynau cynefino, mae pob aelod o'r staff yn cael ei gyfeirio at Werthoedd Craidd y Gwasanaeth – mae'r rhain yn disgrifio'r ffordd rydym yn gweithio a'r safonau sy'n berthnasol i'r Gwasanaeth. Mae disgwyl i'r holl staff ymddwyn yn unol â'r gwerthoedd hyn neu efallai y byddant yn agored i'r broses ddisgyblu.

Mae hyfforddiant a modiwlau E-ddysgu perthnasol yn orfodol (hynny yw, Trais Domestig, Bwlio ac Aflonyddu). Rhoddir hyfforddiant i uwch reolwyr gan gyfreithwyr cyflogaeth ar 'ragfarn anymwybodol' i ystyried y risg a sut gallai dreiddio drwy gylch bywyd y gweithiwr.

<u>(iii) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub hyrwyddo diwylliant lle mae herio'n cael ei dderbyn a'i groesawu fel cyfraniad cadarnhaol. Dylai hyn fod i'r ddau gyfeiriad.</u>

Mae'r Gwasanaeth wedi ymrwymo i greu amgylchedd gweithio lle mae'r holl staff a defnyddwyr y Gwasanaeth yn cael eu trin yn deg gydag urddas a pharch. Mae'r holl staff yn atebol am eu gweithredoedd eu hunain ac ar ran y Gwasanaeth fel cyflogwr, mae'r holl reolwyr yn atebol am weithredoedd eu staff.

Mae digwyddiadau diweddar i ymgysylltu â'r staff wedi cael eu hwyluso gan uwch reolwyr a rheolwyr canol er mwyn edrych ar yr heriau a'r manteision sy'n gysylltiedig â mentrau newydd. Gofynnir i recriwtiaid newydd ar ddechrau a diwedd pob cwrs i amlinellu'r gwerthoedd craidd a'r safonau a ddisgwylir. Mae modiwlau E-ddysgu ar gael i'r holl staff i hyrwyddo ymddygiadau cadarnhaol. Mae cyfarfodydd adran rheolaidd a 'diwrnodau allan o'r swyddfa' yn cael eu trefnu i ddarparu fforymau trafod i aelodau timau.

<u>(iv) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub sicrhau bod pob gweithiwr yn ymwybodol o'r polisïau perthnasol ac yn eu deall. Pan roddir gwybod am ddigwyddiad a chanfod ei fod yn gywir, mae'n bwysig fod camau'n cael eu cymryd a bod hynny'n cael ei weld. Mae angen i bawb gael hyder yn y broses.</u>

Cafodd yr Adran Safonau Proffesiynol a Gwasanaeth ei sefydlu'n ffurfiol yn 2015 a'i swyddogaeth bennaf yw sicrhau bod GTAGC yn darparu'r safon uchaf o wasanaeth. I wneud hyn, mae'n dwyn ynghyd nifer o ffrydiau gwaith sy'n ymwneud â sicrwydd ac ymchwilio mewn un adran, sy'n annibynnol ar y gwaith prif-ffrwd o ddarparu gwasanaethau, ac sy'n cefnogi gwelliant parhaus.

Mae cyfres o bolisïau a gweithdrefnau'n cefnogi'r system rheolaeth linell, ac mae nifer o rybuddion a mecanweithiau adrodd ar gael drwy LearnPro.

Mae archwiliadau yn y gweithle'n rhoi sicrwydd fod Iechyd, Diogelwch a Lles staff yn cael ei gynnal ac maent yn helpu i ganfod arferion da a allai wella rhagor ar Iechyd, Diogelwch a Lles ein staff. Mae staff Safonau Proffesiynol a Gwasanaeth a staff Adnoddau Dynol wedi cael y BTEC Lefel 7 Tystysgrif Proffesiynol Uwch mewn Arferion Ymchwiliol – er mwyn rhoi'r wybodaeth am y sgiliau a'r gweithdrefnau angenrheidiol i ymchwilwyr i sicrhau medrusrwydd, cysondeb a'r arferion gorau.

Ymdrinnir ag unrhyw gwynion am fwlio ac aflonyddu mewn modd cadarn, a hynny'n unol â pholisïau a gweithdrefnau'r Gwasanaeth, sy'n glir, yn dryloyw ac yn gyson. Mae'r Aelodau wedi cael hyfforddiant ac maent yn deall beth sy'n ddisgwyliedig ohonynt a pham.

(v) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub fonitro'r defnydd o weithdrefnau disgyblu a chwynion cyflogaeth er mwyn canfod a chywiro unrhyw dueddiadau problemus. Dylai hyn hefyd gynnwys elfen o fonitro ar y lefel anffurfiol er mwyn canfod materion yn gynnar.

Mae monitro ystadegau disgyblaeth a chwynion cyflogaeth yn flaenoriaeth. Mae'r modd y mae'r Gwasanaeth yn gallu rheoli materion disgyblu a chwynion cyflogaeth yn effeithiol yn cael ei wella gan wybodaeth gywir, amserol a hygyrch. Mae ein mecanweithiau adrodd yn ceisio darparu'r modd i uwch reolwyr fesur, monitro a rheoli unrhyw faterion sy'n codi.

Mae GTAGC yn cwrdd â'r flaenoriaeth hon drwy'r canlynol:

- Cyfarfodydd bob dau fis gydag un o'r prif swyddogion a'r Rheolwr Adnodday Dynol i roi'r diweddaraf am ymchwiliadau.
- Adroddiad blynyddol i'r Grŵp Gweithredol, gyda data ystadegol a thueddiadau
- Briffiadau blynyddol â chyfreithwyr cyflogaeth ynglŷn â materion sy'n codi, cyfraith achosion a'r ddeddfwriaeth ddiweddaraf.
- Cael bwletinau wythnosol ar Adnoddau Dynol a chyfraith cyflogaeth gan gyfreithwyr i gael y diweddaraf am newidiadau mewn cyfraith achosion/deddfwriaeth.

(vi) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub ystyried creu hyrwyddwyr hyfforddedig ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Rolau gwirfoddol yw'r rhain, sy'n seiliedig ar frwdfrydedd ac ymrwymiad ni waeth pa mor uchel yw lefel yr aelod o'r staff. Mae hyrwyddwyr yn chwarae rhan ganolog yn cefnogi'r gwaith o brif-ffrydio mentrau cydraddoldeb ac amrywiaeth a rhannu arferion da, tra hefyd yn cefnogi'r gwaith strategol o ddatblygu mentrau i greu diwylliant cynhwysol. Dylid ystyried hefyd y rhan sydd gan 'Gynghreiriaid (*Allies*)' i'w chwarae. O ran LHDT er enghraifft, mae 'cynghreiriaid / *allies*' yn derm sy'n cael ei ddefnyddio i ddisgrifio pobl heterorywiol sy'n credu y dylai pobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol gael cydraddoldeb llawn yn y gweithle ac sy'n defnyddio eu rôl o fewn y sefydliad i greu diwylliant sy'n cynnwys pawb.

Bydd penodi Hyrwyddwyr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn rhan bwysig o'r modd y mae'r Gwasanaeth yn gwneud yn siŵr ein bod yn cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy roi cyfle i bobl o'r gwahanol grwpiau cydraddoldeb roi adborth i ni am ein gwaith.

Mae 10 o gynghreiriaid, sydd wedi cael eu hyfforddi gan Stonewall, o fewn y Gwasanaeth (gan gynnwys un o'r Prif Swyddogion) ynghyd â rhif ffôn pwrpasol a chyfeiriad e-bost ar gyfer Cydweithiwr Cefnogol LHDT.

Bydd y Gwasanaeth yn chwilio am wirfoddolwyr sy'n cynrychioli neu'n cefnogi'r gwahanol rannau o'r gymuned yr ydym yn gweithio â nhw. Bydd cymeradwyo sefydlu Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn dangos arweinyddiaeth uwch a chefnogaeth i faterion a mentrau cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r Hyrwyddwyr yn cefnogi datblygiad cydraddoldeb i bob gweithiwr, gan gynnwys rhai sydd â nodweddion gwarchodedig penodol:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a Phartneriaeth Sifil
- Beichiogrwydd a Mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu gred (gan gynnwys dim cred)
- Rhyw
- Cyfeiriadedd Rhywiol

Llunio fideo dwyieithog ar gyfer Recriwtio i'r System RDS, sy'n cynnwys diffoddwyr tân benywaidd a du/lleiafrifoedd ethnig, yn ogystal â chyfeiriadau at bresenoldeb y Gwasanaeth i gefnogi digwyddiadau 'Pride' LHDT. Mae'r adran Adnoddau Dynol a'r adran Hyfforddi a Datblygu yn gweithio gyda'i gilydd i ddatblygu a darparu negeseuon cadarnhaol a mentrau'n ymwneud ag amrywiaeth, yn enwedig yn ystod y broses recriwtio a dethol.

(vii) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub ystyried hefyd greu cyfryngwyr (ac fe allent ddymuno ystyried a ddylid eu darparu'n allanol yn ogystal ag yn fewnol).

Mae gan y Gwasanaeth dri cyfryngwr sydd wedi cael hyfforddiant llawn, ac mae canllawiau ar Gyfryngu ar gael i'r holl staff. Defnyddir gwasanaeth cyfryngu ACAS fel darparwr allanol fel y bo'r angen.

Recriwtio

(i) Dylid cynnal ymgyrch yn y cyfryngau cenedlaethol yn ymwneud â'r amrywiaeth lawn o swydd diffoddwyr tân heddiw (yn debyg i'r ymgyrch ar gyfer y Fyddin ar hyn o bryd) a'r hyn mae'r gwasanaeth tân yn ei wneud er mwyn goleuo canfyddiad. Dylai'r ymgyrch:

- gael ei chefnogi gan wefan a fyddai hefyd yn cynnwys gwybodaeth am recriwtio ac o bosibl yn cyfeirio pobl sydd â diddordeb at eu gwasanaeth tân ac achub lleol.

- cynnwys gwybodaeth ynglŷn â dethol (ar sail canllawiau cenedlaethol, nid rhagnodiad) i gydnabod bod angen i'r set sgiliau fod yn ehangach na gweithredol, hynny yw sgiliau pobl, a darparu gwybodaeth am y gofynion ffitrwydd. Ystyrir mai'r awgrym hwn yw'r ffordd fwyaf dylanwadol o newid canfyddiadau a gwella amrywiaeth, o bell ffordd. Byddai'n fuddiol o ran recriwtio a chadw. Recriwtio, oherwydd byddai'n chwalu'r myth fod y swydd yn golygu diffodd tân yn unig, a chadw er mwyn osgoi sefyllfa lle nad yw'r swydd cystal â'r hyn roeddent yn ei ddisgwyl.

Mae GTAGC yn cytuno ag (i). Fodd bynnag, rhaid ystyried safonau'r Gymraeg, nid yn unig o ran cyfieithu i'r Gymraeg ond hefyd o ran gofynion iaith ar gyfer recriwtiaid, ac er mwyn sicrhau bod 'cynhwysiant' yn ymestyn i siaradwyr Cymraeg (er nad yw'r Gymraeg yn nodwedd warchodedig dylai fod yn rhan o'r ystyriaeth ehangach a roddir i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth, diwylliannol ac ymddygiadol).

Mae prosesau Cymru gyfan yn cael eu dilyn ar amryw o gamau recriwtio i'r system amser cyflawn (WDS). Mae'r heriau sy'n gysylltiedig â recriwtio i'r System RDS wedi arwain at nifer o fentrau i ymgysylltu â phob aelod o'r gymuned. Mae staff o amrywiaeth o adrannau'n cefnogi digwyddiadau ymgysylltu â'r gymuned cyn ac yn ystod rhaglenni recriwtio ffurfiol.

Mae amrywiaeth o brentisiaethau profiad gwaith yn cael eu cynnig a'u hysbysebu i ddemograffeg amrywiol.

Bydd fideo dwyieithog ar gyfer recriwtio i'r System RDS yng Nghymru gyfan yn ymgorffori pob agwedd ar waith Diffoddwyr Tân (wrthi'n cael ei wneud).

<u>(ii) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub ystyried, a phan fo'n briodol ddefnyddio, cyfleoedd i recriwtio megis prentisiaethau a chadetiaid er mwyn cynyddu amrywiaeth yn y gweithle.</u>

Mae GTAGC wedi ymroi'n llwyr i'r rhaglenni prentisiaeth yr ydym wedi'u cynnal ledled y Gwasanaeth, sy'n cynnig cyfleoedd allweddol ar gyfer datblygu pobl ifanc ledled y rhanbarth ac sy'n helpu i ddiogelu dyfodol ein cymunedau.

Mae GTAGC wedi recriwtio dwy garfan o brentisiaid Diffoddwyr Tân pryd cafodd camau gweithredu cadarnhaol eu cynnal er mwyn sicrhau bod digon o ferched yn cael eu recriwtio. Cafodd 10 o Brentisiaid Diffoddwyr Tân eu recriwtio yn 2015/6 a chafodd 11 o Brentisiaid Diffoddwyr Tân eu recriwtio eleni (2017). Mae'r Prentisiaid Diffoddwyr Tân yn dechrau ar gyfres o adleoliadau a fydd yn rhoi profiad iddynt o swyddi gweithredol ac anweithredol yn y Gwasanaeth yn ystod eu rhaglen brentisiaeth. Bydd y adleoliadau'n golygu eu bod yn gweithio gyda Lleihau Llosgi Bwriadol, tîm y Ffenics, Safonau Proffesiynol a Gwasanaeth – Iechyd, Diogelwch a Lles, Adnoddau Dynol – Cymorth Ymgynghorydd Ffitrwydd, Hyfforddi a Datblygu, Gweithrediadau, a Diogelwch Cymunedol.

Mae GTAGC hefyd yn cynnig profiad gwaith (gweithredol ac anweithredol), Gwobr Dug Caeredin, cynlluniau'r Ffenics a Chadetiaid.

<u>(iii) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub ymgysylltu mwy ac yn fwy cynnar â rhai cymunedau/ysgolion/colegau, ac nid dim ond pan fo recriwtio ar y gweill. Byddai hyn yn atgyfnerthu'r ddealltwriaeth o'r swydd fel y mae hi heddiw. Dylai hyn ddefnyddio esiamplau o blith y gweithwyr, ond gan sicrhau cydbwysedd gyda'u gwaith craidd.</u>

Mae GTAGC yn mynychu digwyddiadau cymunedol a ffeiriau ysgolion/colegau yn rheolaidd, yn ogystal â digwyddiadau Pride LHDT, a byddwn yn parhau i adolygu ac esblygu ein proses fel y bo'r angen.

Mae cyfuniad o fodelau rôl o blith staff gweithredol a staff cefnogol yn mynychu'r digwyddiadau i roi darlun clir o'r Gwasanaeth Tân ac Achub – gan ddangos y swyddi amrywiaeth sydd gan y GTAGC, megis Diffoddwyr Tân, Ymgynghorwyr Adnoddau Dynol, Ymgynghorwyr Ffitrwydd Corfforol, Prentis Technegydd y Fflyd a Phrentisiaid Diffoddwyr Tân.

Roedd Gwaith Atal Tân, megis y Tîm Lleihau Llosgi Bwriadol ac ymwybyddiaeth o Wrthdrawiadau Traffig ar y Ffyrdd i bobl ifanc, yn ffordd i staff GTAGC gyrraedd cynulleidfa eang ac amrywiol y tu allan i ymgyrchoedd recriwtio.

Mae angen gwneud gwaith pellach i sicrhau bod ymwybyddiaeth a chyfleoedd i ddatblygu'n cael eu cyflwyno'n ifanc.

<u>(iv) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub sicrhau bod ganddynt bolisïau amlwg yn ymwneud â gweithio mewn modd sy'n ystyriol o deuluoedd, ynghyd â defnyddio mwy ar drefniadau gweithio'n hyblyg.</u>

Mae mwy a mwy o weithio hyblyg, i roi hyblygrwydd i weithwyr ynglŷn â ble, pryd maent yn gweithio a'r oriau maent yn eu gweithio. Mae'r Gwasanaeth yn cydnabod y manteision i'r busnes o ganlyniad i ffordd fwy hyblyg o weithio ac fel dull strategol i'w ddefnyddio gan sefydliadau i wella perfformiad a chynhyrchiant.

Mae amrywiaeth eang o drefniadau gweithio hyblyg ar gael i'r staff, gan gynnwys seibiant gyrfa sydd rhwng 6 mis a 3 blynedd. Mae gan y Gwasanaeth gyflog helaethach ar gyfer seibiant Mamolaeth, Tadolaeth a Mabwysiadu.

<u>(v) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub ddatblygu strategaeth ar gyfer cyfathrebu mewnol i esbonio'r gwahaniaeth rhwng camau gweithredu cadarnhaol a gwahaniaethu cadarnhaol er mwyn gwrthbwyso'r farn ymysg rhai pobl fod unigolyn wedi cael ei gyflogi/ddyrchafu oherwydd ei bod yn fenyw/o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig/LHDT. Byddai hyn yn gefnogol i unigolion o'r fath a hefyd yn fuddiol o ran annog datblygiad gyrfa.</u>

Mae'r Gwasanaeth yn deall ei bod yn bwysig defnyddio dulliau cyfathrebu mewnol ac ymgysylltu i gefnogi strategaeth y sefydliad, a hynny fel rhan o ddull integredig i reoli enw da yn strategol. Bydd strategaeth cyfathrebu mewnol yn cael ei datblygu a bydd hyfforddiant priodol yn cael ei ddarparu.

(vi) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub ystyried comisiynu gwaith yn eu hardaloedd eu hunain i ganfod unrhyw rwystrau sy'n bodoli ym marn cymunedau lleol rhag gwneud cais i weithio gyda'r gwasanaeth.

Cynhaliwyd ymgynghoriad cyhoeddus am y Cynllun Cydraddoldeb Strategol gan gyfrannu at yr amcanion cydraddoldeb. Mae'r ddeddfwriaeth yn caniatáu ar gyfer newid yr amcanion unrhyw bryd, felly mae'r Gwasanaeth yn awyddus i gadw lefel o ymgysylltiad parhaus i sicrhau bod ein hamcanion yn parhau'n gyfredol. Ystyrir cynnig yn ymwneud â mentrau recriwtio a chadw yn y System RDS ar gyfer ymgynghori yn eu cylch yn y dyfodol.

Datblygiad gyrfa

(i) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub sicrhau bod prosesau dyrchafu, sy'n deg a thryloyw, yn cael eu defnyddio'n gyson a'u bod yn cael eu hesbonio'n glir i bob gweithiwr.

Mae gan y Gwasanaeth Bolisi ar Asesu Potensial a Datblygiad er mwyn ymdrin â rheoli, gweinyddu a gweithredu'r gwaith o asesu a datblygu staff. Mae canllawiau hefyd ar gael ar y Polisi Dyrchafiadau Dros Dro i Staff Amser Cyflawn.

Ymgysylltir yn gynnar â'r staff i godi ymwybyddiaeth am resymeg dyrchafiadau a pha ddatblygiad / cymorth sydd ar gael. Cydweithio rhwng y Tri Gwasanaeth ar gyfer Canolfannau Asesu a Datblygu, profion technegol a chyrsiau rheoli. Adborth un-i-un, a digwyddiad ymgysylltu ar gyfer y broses ddyrchafiadau goruchwyliol wedi cael ei hwyluso'n ddiweddar. Fel Gwasanaeth, rydym ni bob amser yn ceisio helpu ein staff i gyrraedd eu potensial llawn ac rydym yn annog unrhyw un sydd â diddordeb mewn camu ymlaen yn eu gyrfa ac ymgymryd â heriau newydd i ddysgu mwy am y cyfleoedd sydd ar gael.

(ii) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub ddatblygu rhwydweithiau cefnogi a rhaglenni ystyrlon ar gyfer mentora/coetsio. (Sylwch – nid oes angen i fentoriaid/coetswyr ddod o grŵp penodol, e.e. mentor du/o leiafrif ethnig ar gyfer rheolwr criw sy'n ddu/o leiafrif ethnig).

Rhoddir mentoriaid i reolwyr canol sydd newydd gael eu dyrchafu a phrentisiaid.

Mae'r Strategaeth Coetsio a Mentora ar gyfer Hyfforddi a Datblygu ar ffurf drafft, er bod gennym fentoriaid ar gyfer y prentisiaid a'r 3 sydd newydd gael eu dyrchafu fel Rheolwyr Grŵp. Mae'r Rheolwyr Grŵp wedi cael cwrs pwrpasol gan ddarparwr allanol i'w cyflwyno i'r cynllun, ynghyd â chynllun gweithredu personol.

Nod strategaeth Coetsio GTAGC yw darparu sgiliau coetsio i reolwyr i'w defnyddio fel rhan annatod o'u harddull rheoli. Bydd y dull yn cynnwys tair agwedd, er mwyn darparu:

a. Sgiliau coetsio i bob rheolwr sy'n goruchwylio, a hynny drwy becyn hyfforddiant e-ddysgu.
b. Rhaglen fanylach o hyfforddiant, wedi'I achredu ar Lefel 5, I rai rheolwyr canol a choetswyr 'arbenigol'.
c. Datblygu rhai rheolwyr strategol mewn coetsio ar Lefel 7. (dyhead ar gyfer y dyfodol ym Mlwyddyn 3)

Rhagwelir y bydd Coetsio'n cael ei ddatblygu mewn partneriaeth ag asiantaethau ar draws sectorau o fewn Grŵp Cyflenwi Hyfforddiant Gogledd Cymru, a'n partneriaid yn y Gwasanaethau Tân ac Achub eraill yng Nghymru.

<u>(iii) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub annog diddordeb mewn dyrchafiad yn gyffredinol a chanfod talent drwy gynnwys hyfforddiant arweinyddiaeth, cyfleoedd ar gyfer datblygu megis cyfnewid swyddi, wythnosau blasu a gweithredu'n uwch/dyrchafiad dros dro (fel y gall unigolyn gael profiad o'r swydd wahanol). Dylid cael polisi teg a thryloyw i danategu hyn, sy'n nodi'n glir beth yw'r meini prawf ar gyfer cynnig cyfleoedd o'r fath.</u>

Mae dyfodiad Arfarniadau a Llwybrau (*Pathways*) yn darparu fframwaith i gefnogi cynllunio ar gyfer olyniaeth.

Mae gweithwyr gweithredol yn cael cyfleoedd i gyflawni swyddi dros dro cyn cael y swydd yn barhaol. Mae cynlluniau camu ymlaen a datblygiad unigol, a rhaglenni 'Datblygiad i Gymhwysiad yn gallu targedu swyddi penodol.

<u>(iv) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub ystyried defnyddio mwy ar drefniadau gweithio hyblyg a allai hefyd gynorthwyo i wella e.e. y dagfa ar lefel Rheolwyr Gorsaf oherwydd maint yr ymrwymiad ar-alwad a allai, i rai, wrthdaro â chyfrifoldebau gofalu.</u>

Mae'r gylchrestr dyletswydd hyblyg yn fodd i unigolion a'r Gwasanaeth symud ar draws y gwahanol ddiwrnodau cylchrestr a phatrymau shifftiau er mwyn caniatáu ar gyfer ymrwymiadau gwaith a phersonol. Mae mwy o bobl ar gael yn ystod dyddiau'r wythnos, gan roi mwy o ryddid i symud ar gyfer hyn, a'r hyn sy'n cyfyngu yw'r gofyniad i ddarparu lefelau isaf o swyddogion ar gyfer rheoli digwyddiadau.

Mae system cylchrestr dyletswydd yn cael ei hadolygu'n barhaus oherwydd newidiadau a'r ffaith fod amcanion y Gwasanaeth yn cael eu hasesu'n barhaus.

Cadw staff

(i) Dylai cyflwyno ymgyrch genedlaethol, fel y nodir dan 'recriwtio', sicrhau bod recriwtiaid yn gwbl ymwybodol o waith y gwasanaeth a'r rhan y byddant yn ei chwarae yn hynny. Felly, ni ddylent gael eu siomi na'u dadrithio wrth iddynt fynd ymlaen yn eu gyrfaoedd.

Mae GTAGC yn cytuno â'r awgrym hwn.

Mae swydd weithredol ar y system amser cyflawn (WDS) yn eithaf clir o ran y swydd a'r cyfrifoldebau, ond mae heriau'n gysylltiedig â dealltwriaeth lawn o'r System Dyletswydd RDS. Mae Grŵp Adnoddau Gweithredol GTAGC wedi dyfeisio Nosweithiau Agored a Strategaeth Gyfathrebu, gan ddwyn ynghyd y camau a ddefnyddiwyd wrth Recriwtio i'r System RDS yn ddiweddar, gan gynnwys digwyddiadau gweithredu cadarnhaol.

(ii) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub sicrhau bod disgwyliadau am lefelau ffitrwydd yn cael eu hesbonio'n glir, a bod cymorth yn cael ei ddarparu, gan gynnwys yr effaith bosibl ar faterion sy'n effeithio ar ferched yn unig, megis mamolaeth neu'r menopos.

Mae yna bolisi Iechyd a Ffitrwydd a chanllawiau. Mae'r Gwasanaeth wedi penodi 3 Ymgynghorydd Ffitrwydd Corfforol, sy'n darparu rhaglenni maeth a ffitrwydd yn ogystal â chynnal adolygiadau iechyd a ffitrwydd bob 6 mis i weithwyr gweithredol (sy'n cynnwys pwysau, BMI, canran braster y corff, mesur pwysedd gwaed ac asesiad ffitrwydd aerobig addas). Cyfeirir at y disgwyliadau ffitrwydd drwy'r broses ddethol a chynnal a chadw parhaus (profion camau ac archwiliadau meddygol).

Mae'n hanfodol fod iechyd a ffitrwydd gweithwyr gweithredol yn GTAGC yn cael eu hasesu i ganfod unrhyw ymyriadau a allai gynorthwyo neu wella ffitrwydd y gwasanaeth.

Mae GTAGC wedi llunio canllawiau am y Menopos, ar y cyd â Grŵp Iechyd Galwedigaethol CFOA. Mae canllawiau am faterion mamolaeth wedi'u cynnwys yn y polisi Mamolaeth, Tadolaeth a Mabwysiadu.

(iii) Fel gyda recriwtio a datblygiad gyrfa, dylai Gwasanaethau Tân ac Achub ystyried defnyddio mwy ar drefniadau gweithio'n hyblyg.

Mae'r ymateb fel dan yr adran "Recriwtio" (iv) uchod.

(iv) Pan nad yw Gwasanaethau Tân ac Achub yn cynnal cyfweliadau ymadael eisoes, dylent wneud hynny nawr. Dylid cofnodi canlyniadau cyfweliadau o'r fath a'u monitro i sicrhau bod unrhyw themâu yn cael eu hadnabod yn gynnar er mwyn eu datrys ar gyfer y dyfodol.

Mae'r wybodaeth a geir drwy gyfweliad ymadael yn gallu datblygu pwyntiau dysgu, gan gynyddu cynhyrchiant ac ymgysylltiad, ac felly mae'n gallu lleihau'r gost uchel sy'n gysylltiedig â throsiant. Dyma enghreifftiau o werth cynnal cyfweliadau ymadael: cwtogi ar y broses recriwtio, lleihau absenoliaeth, a lleihau'r posibilrwydd o achos cyfreithiol os ymdrinnir â materion y cyfeirir atynt yn y cyfweliad ymadael.

Mae GTAGC yn cynnig cyfweliadau ymadael i weithwyr sy'n gadael. Mae'r Adran Adnoddau Dynol yn monitro'r ymatebion ac yn cysylltu â'r adrannau perthnasol os oes unrhyw faterion yn codi. Mae cyfweliadau ymadael yn cael eu cofnodi ar y ffurflen berthnasol a hefyd ar y System Rheoli Gwybodaeth er mwyn adrodd yn generig.

(v) Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub ystyried beth fyddai'r ffordd orau o gadw diddordeb ac ymrwymiad gweithwyr drwy'r amrywiaeth o waith a wneir o fewn y swydd.

Bydd gweithwyr yn cael eu hannog i gymryd rhan yn y gwaith o ffurfio penderfyniadau ac wrth wneud penderfyniadau. Bydd lefel briodol o gyfranogiad gan y gweithwyr yn gwella eu dealltwriaeth o'r strategaethau a ddilynir, a bydd yn dylanwadu arnynt i gynyddu eu hymrwymiad i'r strategaethau ac i'r Gwasanaeth yn gyffredinol.