



Adolygiad Diwylliannol Annibynnol Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru

Sarah Kincaid
Manon Roberts
Catrina Bomford
Freya Smith

Chwefror 2025

Ynglŷn â Crest Advisory

Rydym yn arbenigwyr mewn trosedd a chyfiawnder — ymchwil, strategaeth a chyfathrebu wedi'u rhannu'n gyfartal. O heddluoedd i ymchwiliadau cyhoeddus, o gwmnïau technoleg i awdurdodau datganoledig, credwn fod gan yr holl sefydliadau hyn (a rhagor) eu rhan eu hunain i'w chwarae wrth adeiladu cymdeithas fwy diogel a sicr. Fel unig ymgynghoriaeth y DU gyda'r ffocws hwn, rydym yn gymaint o gyfuniad â'r sector trosedd a chyfiawnder ei hun.

Cynnwys

Diolchiadau	4
Cyd-destun: Gwasanaethau Tân ac Achub yng Nghymru	5
Llywodraethiant	5
Cyd-destun deddfwriaethol	5
Cyd-destun gweithredol	6
Cefndir yr adolygiad diwylliannol annibynnol	7
Adolygiadau diwylliannol annibynnol o Wasanaethau Tân ac Achub eraill	7
Adroddiadau Arolygiaeth Gwasanaethau Cwnstabiliaeth a Thân ac Achub ei Fawrhydi	8
Craffu gan Lywodraeth Cymru a Senedd Cymru	9
Penodi Crest Advisory	10
Cwmpas yr adolygiad	10
Methodoleg	12
Camau ymgysylltu	12
Rhesymeg ar gyfer y dull methodolegol	13
Recriwtio cyfranogwyr	14
Niferoedd ymgysylltu	15
Dadansoddiad	16
Crynodeb gweithredol	17
Canfyddiadau	19
Cyd-destun	19
Daearyddiaeth a galw	19
Gweithlu	19
Strwythur a llywodraethiant	19
Cynnydd diwylliannol hyd at adolygiad Crest	20
Canfyddiadau ymgysylltiad Crest	22
Prif ganfyddiadau	22
Sbardunau a nodweddion diwylliant GTACGC	30
Dyrchafiadau, trosglwyddiadau a dilyniant	47
Hyfforddiant a datblygiad sgiliau	53
Profiadau o ymddygiadau rhagfamillyd ac annerbyniol, adrodd ac ymchwilio	55
Prosesau mewnol	69
Casgliad	73
Argymhellion	75
Atodiad A: Cylch gorchwyl	81

Diolchiadau

Cawsom ein synnu gan barodrwydd cymaint o bobl i siarad â ni, yn onest, yn agored ac yn ddewr am y materion sydd wedi'u cynnwys yn yr adolygiad hwn. Cofnodwn yma ein diolch diffuant i bawb sydd wedi siarad â ni, ac a roddodd mor hael o'u hamser.

Hoffem hefyd ddiolch i staff Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru a Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru am eu cefnogaeth i drefnu'r logisteg ar gyfer yr adolygiad.

Cyd-destun: Gwasanaethau Tân ac Achub yng Nghymru

Llywodraethiant

Mae tri gwasanaeth tân ac achub yng Nghymru: Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru (GTADC), Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (GTACGC) a Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC). Mae pob gwasanaeth tân ac achub yn cael ei lywodraethu gan Awdurdod Tân ac Achub sy'n cynnwys cyngorwyr o'r awdurdodau lleol cyfansoddol. Mae'n rhaid i aelodau Awdurdodau Tân ac Achub osod cyllideb i gyflawni nodau strategol y Fframwaith Cenedlaethol Tân ac Achub, a chraffu ar berfformiad yn erbyn canlyniadau dymunol. Mae aelodau'r Awdurdod Tân ac Achub hefyd yn penodi uwch swyddogion, gan gynnwys y Prif Swyddog Tân. Fodd bynnag, yn GTADC, trosglwyddwyd swyddogaethau'r Awdurdod i bedwar Comisiynydd a benodwyd ym mis Chwefror 2024 o ganlyniad i ymyrraeth Llywodraeth Cymru yn dilyn adolygiad diwylliannol annibynnol o GTADC (gweler [isod](#) am ragor o wybodaeth).

Mae'r Awdurdodau yn atebol i Weinidogion Llywodraeth Cymru, sy'n pennu blaenoriaethau a chanllawiau, ac yn adrodd ar gydymffurfiaeth yr Awdurdodau.

Mae Gwasanaethau Tân ac Achub Cymru yn cael eu harolygu gan Brif Gynghorydd ac Arolygydd Tân ac Achub Cymru (Dan Stephens QFSM ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn), cynghorydd annibynnol sy'n adrodd i Lywodraeth Cymru.

Cyd-destun deddfwriaethol

Mae deddfwriaeth ar waith i sicrhau bod Gwasanaethau Tân ac Achub Cymru ac Awdurdodau Tân ac Achub Cymru yn cyrraedd safonau uchel ac i sicrhau eu bod yn rhoi sylw dyledus i gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae deddfwriaeth berthnasol yn cynnwys:

- O dan y **Ddeddf Gwasanaeth Tân ac Achub 2004**, rhaid i **Fframwaith Cenedlaethol Tân ac Achub Cymru** nodi'r blaenoriaethau a'r amcanion ar gyfer Awdurdodau Tân ac Achub. O dan y Ddeddf hon, rhaid i Weinidogion Cymru gyflwyno adroddiad, bob dwy flynedd o leiaf, ar y graddau y mae gwasanaethau tân ac achub wedi gweithredu yn unol â'r fframwaith.¹
- Mae **Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009** yn darparu trefn ar gyfer gwella, arolygu ac archwilio Awdurdodau Tân ac Achub. O dan adran 1 a 2 o'r mesur, rhaid i Awdurdodau Tân ac Achub wneud trefniadau i sicrhau gwelliant parhaus wrth arfer ei swyddogaethau. Ymhlith pethau eraill, rhaid iddynt weithredu â thegwch.
- Mae **Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015** yn gosod dyletswyddau ar gyrff cyhoeddus (gan gynnwys gwasanaethau tân ac achub) i wella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru.
- Mae **Deddf Cydraddoldeb 2010** yn gosod dyletswydd ar gyrff cyhoeddus (gan gynnwys gwasanaethau tân ac achub) i roi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu, aflonyddu

¹ Yn wahanol i Loegr, nid oes gofyniad i adrodd gerbron y Senedd — yn Lloegr, rhaid i'r Ysgrifennydd Gwladol adrodd i Senedd y DU.

ac erledigaeth anghyfreithlon o fewn eu gwasanaethau; hyrwyddo cyfle cyfartal; a meithrin perthynas dda rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt felly.

- Mae **Deddf Partneriaethau Cymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023** yn darparu fframwaith i hyrwyddo llesiant pobl Cymru drwy wella datblygu cynaliadwy (gan gynnwys drwy wella gwasanaethau cyhoeddus) drwy weithio mewn partneriaeth gymdeithasol, gan hyrwyddo gwaith teg a chaffael sy'n gyfrifol yn gymdeithasol.
- Gosododd **Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011** fframwaith cyfreithiol sy'n rhoi dyletswydd ar gyrff cyhoeddus (gan gynnwys gwasanaethau tân ac achub) i gydymffurfio â chasgliad o safonau sy'n ymwneud â hyrwyddo, twf, datblygiad, a thriniaeth gyfartal i'r iaith Gymraeg yn fewnol ac yn allanol.

Cyd-destun gweithredol

Mae Rhan 2 o Ddeddf Gwasanaethau Tân ac Achub 2004 yn pennu swyddogaethau craidd Awdurdodau Tân ac Achub, sef: hyrwyddo diogelwch tân; diffodd tân; ymateb i ddamweiniau ffordd; ac ymdrin ag argyfyngau rhagnodedig eraill (a ddiffinnir fel digwyddiadau neu sefyllfaoedd a allai achosi marwolaeth, anaf difrifol, salwch neu niwed difrifol i'r amgylchedd).

Fodd bynnag, ers 2004, mae cyd-destun gweithredol gwasanaethau tân ac achub wedi newid yn sylweddol. Ers 2001-02, mae nifer y tanau yng Nghymru wedi gostwng dros 70%, gyda'r nifer isaf a gofnodwyd erioed yn 2023-24, sef gostyngiad o 12% o'i gymharu â 2022-23.² Yn gysylltiedig â'r gostyngiad hwn bu cynnydd yn yr amrywiaeth yng nghyfrifoldebau'r gwasanaethau tân. Er bod nifer y tanau wedi gostwng yn sylweddol, mae nifer y digwyddiadau gwasanaeth arbennig wedi cynyddu 18% ers 2001-02, gyda phresenoldeb mewn digwyddiadau gwasanaeth arbennig yn fwy na phresenoldeb mewn tanau yn 2023-24 yn ogystal â dwy flynedd flaenorol arall. Mae digwyddiadau gwasanaeth arbennig yn cynnwys gwrthdrawiadau traffig fyrdd, llifogydd, digwyddiadau meddygol ac yn y blaen.

Mae'r newid hwn i gyd-destun gweithredol gweithio mewn gwasanaethau tân ac achub yn effeithio ar sicrhau effeithiolrwydd gweithredol parhaus, a diwylliant y gweithle yn ehangach.

² Llywodraeth Cymru. (2024). [Ystadegau achosion tân ac achub: Ebrill 2023 i Fawrth 2024](#)

Cefndir yr adolygiad diwylliannol annibynnol

Adolygiadau diwylliannol annibynnol o Wasanaethau Tân ac Achub eraill

Mae'r ffocws ar ddiwylliant mewn gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru a'r DU wedi cynyddu dros y deng mlynedd diwethaf, wedi'i ysgogi'n rhannol gan adolygiadau proffil uchel, fel Adolygiad Casey o'r Heddlu Metropolitan³ ac adolygiad diwylliant Gwasanaeth Iechyd Genedlaethol Lloegr o ymddiriedolaethau ambiwlans,⁴ sydd wedi amlygu materion diwylliannol eang mewn gwasanaethau cyhoeddus. Mae'r rhain wedi ysgogi ymdrechion i archwilio a diwygio diwylliant sefydliadol.

Yng nghyd-destun gwasanaethau tân ac achub, mae canfyddiadau cythryblus wedi'u hadrodd mewn nifer o adolygiadau diwylliannol annibynnol. Mae'r rhain wedi cynnwys:

- adolygiad annibynnol o amodau ar gyfer **staff tân ac achub yn Lloegr yn 2015** a amlygodd ddiwylliant gwenwynig sy'n gwrthsefyll newid;⁵
- adolygiad annibynnol o **Frigâd Dân Llundain** yn 2022 a ganfu fod y gwasanaeth yn sefydliadol hiliol a homoffbig;⁶ ac
- adolygiad annibynnol o **Wasanaeth Tân ac Achub Dorset a Wiltshire** yn 2023 a ddaeth i'r casgliad bod diwylliant y gweithle yn annigonol, gyda sawl enghraifft wedi'u canfod o wahaniaethu, iaith amhriodol, a diffyg cyffredinol o ran camau disgyblu.⁷

Ym mis Chwefror 2023, penodwyd Fenella Morris KC i arwain adolygiad diwylliannol annibynnol **Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru** (GTADC) ar ôl cael ei gomisiynu gan Brif Swyddog Tân GTADC. Roedd yr adolygiad yn dilyn adroddiadau yn y cyfryngau am ymddygiad camdriniol gan gydweithwyr presennol a chyn-gydweithwyr GTADC. Cyhoeddwyd adroddiad terfynol yr adolygiad ym mis Ionawr 2024,⁸ lle'r oedd yn manylu ar 'ddiffygion difrifol' yn GTADC, gan gynnwys:

- diffyg tryloywder mewn gweithdrefnau recriwtio a dyrchafu, gan ei gwneud yn anodd canfod a ydynt yn deg ac yn rhydd o nepotiaeth;
- goddef 'ymddygiad problemus' gan gynnwys aflonyddu rhywiol, tybiaethau negyddol am fenywod, cam-drin domestig ac ymddygiad ymosodol corfforol y tu allan i'r gwaith;
- bwlio gan gynnwys mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig; a
- diffyg anogaeth a chefnogaeth i bobl godi eu llais, a dim digon o weithredu mewn ymateb i hynny.

³ Casey, L. (2023). [An independent review into the standards and behaviour and internal culture of the Metropolitan Police Service.](#)

⁴ NHS England. (2024). [Culture review of ambulance trusts.](#)

⁵ Thomas, A. (2015). [Independent review of conditions of service for fire and rescue staff in England February 2015.](#) UK Government.

⁶ Afzal, N. (2022). [Independent Culture Review of London Fire Brigade.](#)

⁷ Johnson, A., et al. (2023). [Independent review into the workplace culture of Dorset & Wiltshire fire and rescue service: March-September 2023.](#)

⁸ Morris, F. (2024). [Adroddiad adolygiad diwylliant GTADC.](#)

Roedd yr argymhellion a wnaed yn adolygiad GTADC yn cynnwys:

- gosod safonau ymddygiad clir, gan gynnwys enghreifftiau o'r hyn na chaiff ei oddef;
- trefnu adolygiad annibynnol o berfformiad y Tîm Arwain Gweithredol;
- cynnwys corff annibynnol yn holl benodiadau'r Uwch Dîm Rheoli a Thîm Arwain Gweithredol, prosesau disgyblu a chwynion, a phrosesau dyrchafu a recriwtio, am o leiaf 18 mis ar ôl cyhoeddi'r adolygiad;
- cyfarwyddo cyfreithwyr cyflogaeth arbenigol i adolygu polisiau a gweithdrefnau;
- atal am y tro y defnydd o ddyrchafiad dros dro am unrhyw gyfnod o fwy na 6 mis;
- adolygu swyddogaethau statudol yr Awdurdod Tân ac Achub;
- sicrhau bod achwynwyr yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd eu hachwyniad/cwyn yn rheolaidd;
- sicrhau bod canlyniad cwynion ysgrifenedig llawn a chanfyddiadau ysgrifenedig neu ffaith a rhesymau dros sancsiwn ym mhob achos disgyblu; a
- darparu adborth ysgrifenedig i bob ymgeisydd ar gyfer dyrchafiad a recriwtio.

O ganlyniad i'r adolygiad, cymerodd Llywodraeth Cymru reolaeth uniongyrchol o GTADC, gyda phedwar comisiynydd wedi'u penodi i oruchwyllo'r gwasanaeth, a chyhoeddodd Prif Swyddog Tân GTADC y byddai'n ymddeol, a chafodd ei roi ar absenoldeb gweinyddol gan y comisiynwyr tra'n aros am ei ymddeoliad.

Ar gais y comisiynwyr a benodwyd gan Lywodraeth Cymru, cynhaliwyd arolygiad gan y Prif Gynghorydd ac Arolygydd Tân ac Achub i asesu effeithiolrwydd gweithredol GTADC wrth ymateb i achosion o danau mewn cartrefi domestig. Wedi'i gyhoeddi ym mis Hydref 2024, amlygodd yr arolygiad bryderon bod tactegau gweithredol a ddefnyddir gan GTADC wedi rhoi diffoddwyr tân mewn perygl diangen a/neu wedi arwain at ddifrod i eiddo y gellid ei osgoi.⁹ Roedd y rhain yn faterion a godwyd ynghyd ag argymhellion mewn arolygiadau blaenorol nad oeddent 'yn gyfyngedig i Dde Cymru', ond roedd GTADC wedi methu ag ymateb i'r rhybuddion.

[Adroddiadau Arolygiaeth Gwasanaethau Cwnstabiliaeth a Tân ac Achub ei Fawrhydi](#)

Cododd adroddiad Arolygiaeth Gwasanaethau Cwnstabiliaeth a Tân ac Achub ei Fawrhydi (HMICFRS) 2023, *Values and Culture in Fire and Rescue Services*,¹⁰ bryderon am y diwylliant yn y 44 gwasanaeth tân ac achub yn Lloegr (a ddiffinnir fel 'syniadau, arferion ac ymddygiadau'), gan ddyfynnu tystiolaeth o fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu. Gwnaethpwyd 35 o argymhellion i gynorthwyo gwasanaethau tân ac achub i wella eu gwerthoedd, eu diwylliant, eu tegwch a'u hamrywiaeth, a fabwysiadwyd yn ffurfiol gan Lywodraeth Cymru ac y dechreuwyd eu rhoi ar waith gan Wasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (GTACGC) a Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC). Roedd yr argymhellion yn cynnwys:

⁹ Stephens, D., ac Osborne, M. (2024). [Arolygiad o Wasanaeth Tân ac Achub De Cymru i ystyried effeithiolrwydd ei ymateb i danau mewn anheddau domestig](#). Llywodraeth Cymru.

¹⁰ HMICFRS. (2023). [Values and culture in fire and rescue services](#).

- 6 argymhelliad ar godi pryderon, gan gynnwys y Prif Swyddogion Tân yn sicrhau bod eu gwasanaethau yn darparu ffordd gyfrinachol i staff godi pryderon;
- 9 argymhelliad ar ymdrin â chamymddwyn, gan gynnwys y Prif Swyddogion Tân yn rhoi sicrwydd eu bod wedi gweithredu'r safonau ar honiadau o gamymddwyn a thrin canlyniadau, sy'n cynnwys cynnal a chwblhau ymchwiliadau, darparu hyfforddiant i staff sy'n cynnal ymchwiliadau a sicrhau amrywiaeth/niwtraliaeth y panel/person ymchwilio;
- 5 argymhelliad ar arweinyddiaeth, gan gynnwys y Prif Swyddogion Tân yn rhoi cynlluniau ar waith i fonitro diwylliant criwiau a thimau a chymryd camau adferol prydlon i fynd i'r afael ag unrhyw faterion a nodwyd; a
- 2 argymhelliad ar wella amrywiaeth gan gynnwys cynnig mwy o gyfleoedd mynediad uniongyrchol, datblygu cynlluniau i hyrwyddo llwybrau dilyniant ar gyfer staff presennol mewn rolau anweithredol a rhoi cynlluniau ar waith i leihau unrhyw anghydraddoldebau o ran cyfleoedd.

Canfu adroddiadau pellach a gyhoeddwyd gan HMICFRS ym mis Awst 2024 er bod diwylliant gwasanaethau tân ac achub yn Lloegr wedi dangos rhai arwyddion o welliant, mae cynnydd yn araf gyda phroblemau sylweddol yn parhau gydag ymddygiad annerbyniol.^{11,12}

[Craffu gan Lywodraeth Cymru a Senedd Cymru](#)

Lansiodd Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol Senedd Cymru ymchwiliad i lywodraethiant gwasanaethau tân ac achub, a ysgogwyd gan adolygiad GTADC ac ymchwiliadau ITV Cymru i ddiwylliant GTADC a GTAGC.¹³ Cyhoeddodd y pwyllgor ei adroddiad, *Seinio'r Larwm: Llywodraethiant Gwasanaethau Tân ac Achub*, ym mis Mehefin 2024.¹⁴ Nododd yr ymchwiliad fethiannau difrifol gan aelodau Awdurdodau Tân ac Achub, gan gynnwys eu diffyg atebolrwydd a'u gallu i ddarparu'r lefel o oruchwyliaeth strategol, craffu a her sy'n angenrheidiol ar gyfer eu rôl. Er enghraifft, amlygodd cyflwyniad y Gymdeithas Gwasanaethau Tân ac Achub (FRSA) i'r ymchwiliad ddiffyg profiad aelodau'r Awdurdod Tân ac Achub o ran 'sbarduno newid diwylliannol mewn unrhyw sefydliad, heb sôn am wasanaeth brys'. Daeth y pwyllgor i'r casgliad y dylai Llywodraeth Cymru ddiwygio sut mae Awdurdodau Tân ac Achub yn gweithio, gan gynnwys lleihau eu maint a chynnwys aelodau sydd â gwell gwybodaeth ac arbenigedd mewn cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.¹⁵

¹¹ HMICFRS. (2024). [Misconduct in fire and rescue services in England: Research commissioned by His Majesty's Inspectorate of Constabulary and Fire & Rescue Services.](#)

¹² HMICFRS. (2024). [Standards of behaviour: The handling of misconduct in fire and rescue services.](#)

¹³ Newyddion ITV Cymru. (2024). [North Wales Fire staff describe 'toxic culture'](#), 29 Chwefror 2024.

¹⁴ Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol Senedd Cymru. [Seinio'r Larwm: Llywodraethiant Gwasanaethau Tân ac Achub](#). Mehefin 2024.

¹⁵ Senedd Cymru. (2024). Y Cyfarfod Llawn - 09/10/2024. [6. Dadl ar Adroddiad y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol. 'Seinio'r Larwm: Llywodraethiant Gwasanaethau Tân ac Achub'](#). Llywodraeth Cymru.

Amlygodd yr ymchwiliad hefyd bryderon parhaus ynghylch penodi Prif Swyddog Tân Cynorthwyol yn GTAGC fel Prif Swyddog Tân dros dro GTADC ym mis Chwefror 2024, ar ôl i Brif Swyddog Tân GTADC gael ei roi ar absenoldeb gweinyddol, pan oedd achosion tribiwnlys cyflogaeth yn mynd rhagddynt, lle roedd y Prif Swyddog Tân Cynorthwyol yn atebudd a enwyd. Dywedodd yr adroddiad fod 'diffyg eglurder ac ymagwedd amddiffynnol, ddiystyriol bron iawn' mewn ymateb i'r pryderon hyn yn 'peri gofid'.

Penodi Crest Advisory

Ym mis Mawrth 2024, cytunodd GTACGC a GTAGC â Llywodraeth Cymru fod angen deall cynnydd gwelliannau i ddiwylliant sefydliadol ym mhob gwasanaeth yn well. Roedd y cynnig yn sail i ddatganiad ysgrifenedig gan Hannah Blythyn AS, y Dirprwy Weinidog Partneriaeth Gymdeithasol ar y pryd.¹⁶

Yn unol â'r llwybr caffael cyhoeddus ar gyfer gwasanaethau tân ac achub Cymru, gwnaeth GTACGC a GTAGC gaffael gwasanaethau darparwr arbenigol ac annibynnol i gynnal adolygiad o ddiwylliant pob sefydliad. Crest Advisory oedd ymgeisydd llwyddiannus y broses hon.¹⁷

Sefydliad ymgynghorol ac ymchwil wedi'i leoli yn Llundain yw Crest Advisory. Rydym yn gweithio ar brosiectau sy'n ymwneud â chyfiawnder, plismona a diogelwch y cyhoedd. Rydym hefyd wedi cefnogi sawl ymchwiliad ac adolygiad, megis Adolygiad Casey i ddiwylliant a safonau yn yr Heddlu Metropolitan,¹⁸ wedi cynnal ymchwil i gamymddwyn mewn gwasanaethau tân ac achub yn Lloegr ar gyfer HMICFRS,¹⁹ a darparu cymorth cyfathrebu ar gyfer Ymchwiliad Grenfell a'r Ymchwiliad Annibynnol i Gam-drin Plant yn Rhywiol.

Cwmpas yr adolygiad

Comisiynwyd Crest i gynnal asesiad o sefyllfaoedd presennol GTACGC a GTAGC mewn perthynas â chanfyddiadau Fenella Morris KC ac astudiaethau perthnasol eraill ynghylch diwylliant y gweithle; boddhad a chymhelliant staff; ymgysylltu â staff; trefniadau dyrchafu; trefniadau cwynion; ac amrywiaeth y gweithlu.

Aeth yr adolygiad ati i ystyried canlyniadau gwaith a gomisiynwyd eisoes gan y ddau sefydliad yn y meysydd hyn, megis arolygon ymgysylltu â staff a grwpiau ffocws a'r camau nesaf a gynigiwyd mewn ymateb i hynny. Roedd hefyd yn anelu at nodi a blaenoriaethu cyfleoedd ar gyfer gwella yn seiliedig ar y canfyddiadau a gafwyd o ymgysylltu llawn ac agored â staff presennol a chyn-staff a phartion eraill â diddordeb megis undebau llafur.

¹⁶ Blythyn, H. (2024). [Datganiad Ysgrifenedig: Diwylliant a gwerthoedd yng Ngwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru a Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru](#). Llywodraeth Cymru.

¹⁷ Trwy fframwaith YPO ar gyfer Rheoli Gwasanaethau Ymgynghorol a Phroffesiynol.

¹⁸ Casey, L. (2023). [An independent review into the standards and behaviour and internal culture of the Metropolitan Police Service](#).

¹⁹ HMICFRS. (2023). [Standards of behaviour: The handling of misconduct in fire and rescue services](#).

Rhan hanfodol o'r adolygiad felly oedd ceisio a gwranddo ar farn a phrofiadau byw staff presennol a chyn-staff (gweler [isod](#) ar gyfer meini prawf cymhwysedd) o GTACGC a GTAGC.

Gweler [Atodiad A](#) ar gyfer y cylch gorchwyl llawn.

Comisiynwyd yr adolygiad hwn gan GTACGC a GTAGC fel elfen allweddol yn eu teithiau diwylliant priodol.

Rydym yn cydnabod nad yw comisiynu adolygiad annibynnol o ddiwylliant sefydliad yn gam hawdd i'w gymryd. Drwyddi draw, dangosodd y ddau wasanaeth eu hymrwymiad i sicrhau bod yr adolygiad yn annibynnol, y gallai Crest sicrhau cyfrinachedd ac anhysbysrwydd y cyfranogwyr, a bod yr adolygiad yn cyrraedd grŵp mor gynhwysol â phosibl.

Rhoddodd Crest y newyddion diweddaraf i GTACGC a GTAGC ar gynnydd yr adolygiad mewn cyfarfodydd rheolaidd ond ni ddarparwyd unrhyw ddiweddariadau ar ymgysylltu na chanfyddiadau cyn cyflwyno'r drafft terfynol.

Dylid canmol GTACGC am eu dewrder wrth gomisiynu'r adroddiad hwn.

Methodoleg

Camau ymgysylltu

Roedd y fethodoleg ar gyfer yr adolygiad hwn yn cynnwys y rhannau canlynol, a gynhaliwyd rhwng Gorffennaf 2024-Tachwedd 2024:

1. Adolygiad o lenyddiaeth
2. Adolygiad o ddogfennau a data
3. Arolwg
4. Cyfweiliadau (ar-lein ac wyneb yn wyneb)
5. Grwpiau ffocws (ar-lein ac wyneb yn wyneb)
6. Ymweliadau â safleoedd y ddau wasanaeth tân ac achub
7. Cyflwyniadau ysgrifenedig a sain

Cynhaliwyd yr **adolygiad o lenyddiaeth** er mwyn rhoi darlun cyfoes o ddiwylliant o fewn gwasanaethau tân ac achub Cymru ac i arwain datblygiad cwestiynau ymchwil a deunyddiau ymgysylltu. Roedd y llenyddiaeth a adolygwyd yn cynnwys adolygiadau o wasanaethau tân ac achub y DU, adolygiadau ac adroddiadau ar ddiwylliant mewn gwasanaethau lifrai eraill, tystiolaeth y Senedd a Senedd y DU ar ddiwylliant a llywodraethiant gwasanaethau tân ac achub, a llenyddiaeth lwyd berthnasol arall.

Roedd yr **adolygiad o ddogfennau a data** yn cynnwys adolygiad desg o ddogfennau, polisiâu a phrosesau presennol y Gwasanaeth Tân ac Achub a roddodd fewnwelediad i ddiwylliant y gweithle yn GTACGC a GTAGC, ac adolygiad o ddata cyfredol y ddau wasanaeth tân ac achub, gan gynnwys data demograffig, salwch ac absenoldeb, disgyblaeth a chwynion, hyfforddiant a dyrchafiad.

Roedd yr **arolwg ar-lein** yn cynnwys cymysgedd o gwestiynau amlddewis a thestun rhydd, ac yn ymdrin â'r pynciau canlynol:

- Diwylliant a gwerthoedd sefydliadol
- Arweinyddiaeth a rheolaeth
- Profiadau o ymddygiad ac agweddau rhagfarnllyd a/neu annerbyniol
- Adrodd/siarad am gamymddwyn
- Hyfforddiant
- Dyrchafu a recriwtio
- Datblygiad a newid sefydliadol

Cynigiwyd cyfweiliadau ar-lein ac wyneb yn wyneb i staff a chyn-staff mewn lleoliadau ar safleoedd y gwasanaethau tân ac achub (e.e. ystafelloedd cymunedol gorsafoedd tân) a lleoliadau oddi ar y safle. Cynhaliwyd nifer o **grwpiau ffocws (ar-lein ac wyneb yn wyneb)** hefyd gyda staff, rhwydweithiau staff a chynrychiolwyr undebau llafur. Roedd y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws yn lled-strwythuredig — yn hytrach na chael rhestr benodol o gwestiynau, arweiniwyd y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws gan y cyfranogwr a'r hyn yr oeddent yn teimlo yr oeddent am ei rannu neu a oedd yn bwysig i'r tîm adolygu ei wybod.

Ymgwymerodd Crest Advisory hefyd ag **ymweliadau â safleoedd** y ddau wasanaeth tân ac achub. Roedd y rhain yn cynnwys ymweld â gorsafoedd tân, y pencadlysoedd a mynychu cyfarfodydd a fforymau fel arsylwyr. Bu Crest yn arsylwi cyfarfod o Weithgor Diwylliant a Chynhwysiant yn GTACGC.

Fe wnaethom hefyd gynnig y cyfle i staff a chyn-staff gyfrannu at yr adolygiad drwy **gyflwyniadau ysgrifenedig neu sain**, drwy gyfeiriad e-bost penodol neu drwy'r post.

Cynigiwyd pob dull o gyfrannu at yr adolygiad a phob gohebiaeth am yr adolygiad yn Gymraeg ac yn Saesneg.

Rhesymeg ar gyfer y dull methodolegol

Roedd methodoleg dulliau cymysg, a oedd yn cyfuno dadansoddiad meintiol o ddata arolwg ac ymgysylltiad ansoddol â staff presennol a blaenorol y gwasanaethau tân ac achub, yn caniatáu adolygiad trylwyr a chynhwysol o gynnydd y ddau wasanaeth tân ac achub yn erbyn y meini prawf a osodwyd gan y Dirprwy Weinidog Partneriaeth Gymdeithasol.

Roedd pob cam ymchwil yn adeiladu ar y cam blaenorol, gan sicrhau golwg gyfannol ar ddiwylliant sefydliadol yn y gwasanaethau tân ac achub. Roedd methodoleg dulliau cymysg yn caniatáu i ganfyddiadau o ddiwylliant gael eu hastudio o wahanol safbwyntiau.²⁰ Darparodd yr arolwg ddarlun eang, cyffredinoladwy o safbwyntiau cyfunol a gwahaniaethau allweddol, tra bod cyfweiliadau'n cynnig lle ar gyfer myfyrion personol manylach a goddrychol, ac roedd grwpiau ffocws yn darparu llwyfan ar gyfer rhyngweithio deinamig, gan ddatgelu dealltwriaeth cyfunol a dealltwriaethau oedd yn gwrthdaro.

Roedd cynnig y cyfle i gyfrannu drwy'r holl ddulliau gwahanol a restrir uchod (gyda staff/cyn-staff yn gallu cyfrannu drwy fwy nag un dull yn ôl eu dymuniad), wedi helpu i sicrhau bod yr adolygiad yn gynhwysol a bod pawb a oedd am gyfrannu yn gallu gwneud hynny mewn fformat oedd fwyaf cyfforddus iddynt hwy, gan ystyried ffactorau megis niwroamrywiaeth, cyfrifoldebau gofalu a phryderon ynghylch cadw eu cyfranogiad yn gyfrinachol.

²⁰ Regnault, A., Willgoss, T., Barbic, S., & International Society for Quality of Life Research (ISOQOL) Mixed Methods Special Interest Group (SIG). (2018). [Towards the use of mixed methods inquiry as best practice in health outcomes research](#). *Journal of patient-reported outcomes*, 2(1), 19.

Blwch 1: Sut i ddarllen a dehongli canfyddiadau'r adolygiad

Cynlluniwyd y fethodoleg ar gyfer yr adolygiad hwn yn ofalus i gasglu sbectrwm mor eang a chynhwysfawr o safbwyntiau â phosibl o fewn yr amserlen a roddwyd, tra'n cynnal cyfrinachedd ac anhysbysrwydd i gyfranogwyr a sicrhau bod cyfranogiad yn yr adolygiad trwy unrhyw ddull yn gwbl wirfoddol.

Mae'r adolygiad hwn yn canolbwyntio ar ddiwylliant sefydliadol — y syniadau, arferion, ac ymddygiadau sy'n dreiddiol ac yn flaenllaw. Yn hyn o beth, nid yw'n ymwneud ag asesu polisiâu neu weithdrefnau ond yn hytrach mae'n ymwneud â deall profiadau staff a chyn-staff o'r hyn sy'n digwydd yn ymarferol. Yn yr un modd, nid yw'n ymchwiliad i ddiwyddiadau penodol nac yn benderfyniad o'r hyn sy'n gywir neu'n anghywir mewn unrhyw sefyllfa benodol. Hynny yw, ni cheisiodd yr adolygiad safbwyntiau amgen na cheisio cadarnhau tystiolaeth mewn ymateb i'r hyn a rannodd cyfranogwyr â ni, gan y byddai hyn wedi mynd y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad.

Fodd bynnag, mae gan bob dull ymchwil ei gyfyngiadau. Er enghraifft, er bod yr arolwg wedi cyflawni cyfradd ymateb gref, gan roi lefelau uchel o hyder bod y canfyddiadau'n adlewyrchu barn y staff presennol, nid yw barn pob unigolyn yn GTACGC a GTAGC wedi'u cynnwys. At hynny, roedd cymryd rhan yn yr adolygiad yn gwbl wirfoddol, sy'n golygu bod risg o ragfarn hunanddewis. Dymunwn bwysleisio bod diffoddwyr tân ar alwad wedi'u tangynrychioli ymhlith y rhai a gymerodd ran yn yr adolygiad hwn, a allai olygu na chafodd eu safbwyntiau eu nodi'n ddigonol.

Mae cyfweliadau, grwpiau ffocws, a chyflwyniadau ysgrifenedig yn ychwanegu cyd-destun a dyfnder gwerthfawr at ganfyddiadau'r arolwg, ond gall y mewnwelediadau hyn adlewyrchu arlliwiau cyd-destun penodol nad ydynt yn berthnasol i bawb. Fel y cyfryw, gall rhai safbwyntiau ac amgyffrediaid a fynegir fod yn gynhennus neu'n ddadleuol ac ni ddylid eu dehongli fel pe baent yn cynrychioli'r darlun llawn. Bydd darllenwyr yn sylwi ar gyfeiriadau cyson at 'amgyffrediaid,' 'safbwyntiau' a 'barn', gan adlewyrchu natur oddrychol y canfyddiadau o'r cyfweliadau, grwpiau ffocws a chyflwyniadau ysgrifenedig.

Er mwyn cadw anhysbysrwydd a chyfrinachedd y cyfranogwyr, nid yw bob amser wedi bod yn bosibl darparu manylion llawn y profiadau a'r sefyllfaoedd a ddisgrifiwyd i ni.

[Recriwtio cyfranogwyr](#)

Roedd holl staff presennol GTACGC a GTAGC yn gymwys i gymryd rhan. Gallai cyn-staff hefyd gymryd rhan os oeddent wedi'u cyflogi gan y naill wasanaeth tân achub neu'r llall ar neu ar ôl 1 Mehefin 2021 (gweler [Atodiad A](#) ar gyfer cylch gorchwyl yr adolygiad).

Sefydlodd Crest Advisory dudalen we bwrpasol a oedd yn cynnwys gwybodaeth allweddol am yr adolygiad gan gynnwys diweddariadau byw ar bryd a sut i gymryd rhan, ac adran cwestiynau cyffredin fanylach a oedd yn ymdrin â phynciau fel sut y byddai Crest yn sicrhau cyfrinachedd cyfranogwyr. Sefydlwyd cyfeiriad e-bost pwrpasol hefyd ar gyfer anfon cyflwyniadau ysgrifenedig/sain ac unrhyw ymholiadau neu bryderon cyffredinol.

Hyrwyddwyd yr adolygiad, gan gynnwys gwybodaeth am sut y gallai staff a chyn-staff ymgysylltu, ar sianeli cyfryngau cymdeithasol Crest a'r ddau wasanaeth tân achub trwy bostiadau ysgrifenedig a fideos. Roedd y ddau wasanaeth tân achub hefyd wedi hyrwyddo diweddariadau allweddol yn fewnol e.e. trwy gylchlythyrau wythnosol a briffiadau'r Prif Swyddog Tân. Hyrwyddwyd yr adolygiad hefyd drwy grwpiau rhanddeiliaid cenedlaethol perthnasol (e.e. Women in the Fire Service a Chymdeithas y Swyddogion Tân) a chan gynrychiolwyr a grwpiau undebau llafur.

Roedd yr holl ohebiaeth yn ddwyieithog. Cynigiwyd cyfle i bawb a fynegodd ddiddordeb mewn cymryd rhan yn yr adolygiad ymgysylltu drwy gyfweiliad neu grŵp ffocws — hynny yw, ni ddywedwyd wrth neb na allent gymryd rhan.

Niferoedd ymgysylltu

Dull ymgysylltu	Niferoedd ymgysylltu
Arolwg	x429 o ymatebion wedi'u cwblhau <i>x405 staff presennol</i> <i>x24 cyn-staff</i> Wrth gymharu nifer yr ymatebion i'r arolwg gan staff presennol â chyfanswm nifer y cyflogeion presennol, cyflawnodd yr arolwg lefel hyder o 95% gyda ffin cyfeiliornad o 3%. Mae hyn yn golygu, yn ystadegol, yr amcangyfrifir bod ymatebion yr arolwg yn adlewyrchu barn yr holl staff presennol 95% o'r amser, gydag amrywiad posibl o hyd at 3%.
Cyfweiliadau	x26 cyfweiliad wyneb yn wyneb x15 cyfweiliad ar-lein <i>x39 staff presennol</i> <i>x2 cyn-staff</i>
Grwpiau ffocws	x4 grŵp ffocws wyneb yn wyneb (<i>n=15 staff presennol</i>) x4 sesiwn undeb llafur ar-lein (<i>n=8</i>)
Cyflwyniadau ysgrifenedig/sain	x27 cyflwyniad Nid oedd yn rhaid i ymatebwyr nodi unrhyw wybodaeth bersonol wrth gyflwyno cyflwyniadau ysgrifenedig felly ni ellir darparu dadansoddiad o staff presennol yn erbyn cyn-staff.

Dadansoddiad

Cafodd y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws eu sain-recordio (lle roedd y cyfranogwyr yn cydsynio) a'u trawsgrifio. Dadansoddwyd y trawsgrifiadau, ynghyd â'r cyflwyniad ysgrifenedig a thrawsgrifiadau o'r cyflwyniadau sain, gan ddefnyddio dadansoddiad thematig anwythol h.y. dull sy'n dilyn y data heb ddibynnu ar unrhyw dybiaethau a oedd yn bodoli eisoes o'r themâu, yn seiliedig ar y weithdrefn a amlinellwyd gan Braun a Clarke (2006).²¹

Dadansoddwyd pob cwestiwn yn yr arolwg (aml-ddewis a thestun rhydd), gan edrych hefyd ar wahaniaethau rhwng grwpiau perthnasol, lle'r oedd nifer yr ymatebion yn caniatáu. Er enghraifft, buom yn edrych ar sut roedd ymatebion yn amrywio yn ôl hynafedd, staff gweithredol yn erbyn staff corfforaethol, rhyw ac anabled. Fodd bynnag, er mwyn diogelu cyfrinachedd a lleihau ymhellach y risg o adnabod unigolion, ni chaiff niferoedd bach eu hadrodd. Oherwydd y gyfran uchel o'r rhai a oedd yn dewis peidio â darparu gwybodaeth ddemograffig (amlinellir y cyfraddau [isod](#)) a niferoedd bach o ymatebion gan rai grwpiau demograffig, yn aml nid oeddem yn gallu adrodd ar ddadansoddiadau demograffig o'r ymatebion i'r arolwg.

Cafodd canfyddiadau'r holl ddulliau ymgysylltu eu triongli. Mae triongli yn golygu cyfuno gwahanol fathau o dystiolaeth a data o ffynonellau neu ddulliau lluosog i gael dealltwriaeth fwy cynhwysfawr a dibynadwy o bwnc. Ar gyfer yr adolygiad hwn, roedd y broses hon yn cynnwys:

- 1. Casglu tystiolaeth o wahanol ffynonellau a dulliau:** yn yr achos hwn, adolygiadau o ddogfennau a llenyddiaeth, arolwg, cyfweiliadau, grwpiau ffocws a chyflwyniadau ysgrifenedig.
- 2. Adnabod patrymau neu anghysondebau:** er enghraifft, gallai polisi awgrymu bod proses recriwtio benodol yn cael ei dilyn, ond gallai data arolwg ddangos ymddiriedaeth neu ddealltwriaeth isel o ran y broses hon. Gallai canfyddiadau cyfweiliadau a grwpiau ffocws naill ai ddilysu'r mewnwleidiadau hyn neu ddarparu esboniadau amgen.
- 3. Integreiddio'r mewnwleidiadau i ddod i gasgliad cynnil a chytbwys:** mae'r dull hwn yn sicrhau dibynadwyedd a dilysrwydd drwy leihau'r risg o ddibynnu ar un ffynhonnell, a allai fod yn rhagfarnllyd, wrth fanteisio ar gryfderau pob math o dystiolaeth.

Cyflwynir y canfyddiadau wedi eu triongli [isod](#) gyda dyfyniadau perthnasol ac ystadegau o'r arolwg. Lle cymerir dyfyniadau o ymatebion testun rhydd i'r arolwg, rydym wedi cyflwyno'r rhain gair am air (h.y. heb unrhyw newidiadau i sillafu, gramadeg neu atalodi), ac eithrio pan fydd gwybodaeth adnabod wedi'i thynnu er mwyn diogelu cyfrinachedd, a phan ychwanegir gwybodaeth gyd-destunol mewn cromfachau sgwâr i cynorthwyo dealltwriaeth.

²¹ Braun, V., a Clarke, V. (2006). [Using thematic analysis in psychology](#). *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.

Crynodeb gweithredol

Prif ganfyddiadau

- Yn gyffredinol, mae ymgysylltiad Crest â staff a chyn-staff Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (GTACGC) yn awgrymu nad oes consensws clir ynghylch a yw diwylliant y gwasanaeth wedi gwella ai peidio ers mis Mehefin 2021
- Disgrifwyd GTACGC gan y mwyafrif helaeth o staff a chyn-staff fel 'clwb bois gweithredol,' lle bu cysylltiadau personol ag uwch arweinwyr yn meithrin ffafiaeth a nepotiaeth
- Roedd uwch aelodau o staff yn sylweddol fwy cadarnhaol na staff iau am ddiwylliant presennol GTACGC a'r rhagolygon ar gyfer gwelliannau diwylliannol yn y dyfodol
- Roedd yr agweddau yr adroddodd staff presennol a chyn-staff arnynt amlaf fel rhai yr oedd wedi gwaethygu yn ymwneud â thryloywder, ymddygiad a chyfathrebu uwch arweinwyr
- Roedd diffyg atebolrwydd yn gyffredin ledled GTACGC, gan arwain at ymdeimlad o frad a dicter, er bod perthnasoedd ag undebau llafur wedi gwella

Sbardunau a nodweddion diwylliant GTACGC

- Roedd y rhan fwyaf o'r staff yn falch o'u swyddi, ac yn dangos 'meddylfryd gwasanaeth' cryf ac awydd i helpu eraill
- Roedd ymatebwyr yr arolwg yn fwyaf tebygol o ddisgrifio'r arddull arwain yn GTACGC fel un hierarchaidd, wedi'i ddilyn gan reolaethol ac anhygyrch, gyda chyfathrebu wedi'i amlygu fel gwendid diwylliannol sylweddol
- Disgrifiodd staff a chyn-staff ddiwylliant o osgoi a ystyriwyd fel rhywbeth oedd yn rhwystro newid cadarnhaol
- Ystyriwyd bod gwrthwynebiad eang i newid yn rhwystr sylweddol i welliant diwylliannol
- Nid yw gweithlu GTACGC yn amrywiol ac nid yw'n adlewyrchu amrywiaeth y poblogaethau lleol y mae'n eu gwasanaethu
- Amlygodd y rhan fwyaf o'r staff a chyn-staff amgyffrediad o raniad rhwng staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) a llyfr llwyd (gweithredol), gyda'r ddau grŵp yn cydnabod y rhaniad

Dyrchafiadau, trosglwyddiadau a dilyniant

- Roedd amgyffrediad nad oedd prosesau trosglwyddo a dyrchafu ar gyfer staff llyfr llwyd (gweithredol) yn dilyn prosesau swyddogol, a'u bod yn cael eu dylanwadu'n drwm gan nepotiaeth a ffafiaeth
- Roedd y rhan fwyaf o staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) yn teimlo bod cyfleoedd cyfyngedig ar gyfer dilyniant mewn adrannau corfforaethol
- Roedd pryderon eang ynghylch gordefnydd o gontractau dros dro yn GTACGC, yn enwedig ar gyfer staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol)

Hyfforddiant a datblygiad sgiliau

- Dywedodd staff a chyn-staff nad oedd digon o bwyslais ar ddatblygu sgiliau rheoli pobl, yn enwedig ymhlith staff llyfr llwyd (gweithredol), gan achosi diffyg proffesiynoldeb, aneffeithlonrwydd ac anghydraddoldebau

Profiadau o ymddygiadau rhagfarnllyd ac annerbyniol, adrodd ac ymchwilio

- Mae bwlio ac aflonyddu yn gyffredin yn GTACGC, gyda bron i hanner (47%) o ymatebwyr yr arolwg wedi cael profiad bersonol, a thros hanner (54%) wedi bod yn dyst i ymddygiadau o'r fath ers Mehefin 2021
- Roedd un o bob pump (20%) o ymatebwyr yr arolwg wedi profi gwahaniaethu, a dywedodd 10% o ymatebwyr benywaidd yr arolwg eu bod wedi profi aflonyddu rhywiol
- Roedd amgyffrediad bod gweithdrefnau disgyblu yn amhroffesiynol, yn rhagfarnllyd, ddim yn gyfrinachol, yn annheg ac yn aneffeithiol
- Roedd y mwyafrif helaeth o ymatebwyr yr arolwg (85%) yn meddwl y byddent yn codi llais am ymddygiad annerbyniol mewn egwyddor, ond roedd cyfran lawer llai (17%) yn adrodd yn gyson mewn gwirionedd

Prosesau mewnol

- Effeithiodd aneffeithlonrwydd a heriau mewn rhai prosesau ac arferion corfforaethol yn negyddol ar waith rhyngadrannol a niweidio morâl staff
- Adroddodd llawer o staff a chyn-staff eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gorweithio a'u llethu, ac nid oeddent yn meddwl bod GTACGC yn cynnig cymorth llesiant digonol

Casgliad

- Datgelodd ein canfyddiadau fod GTACGC wedi'i rannu ar hyd llyfr llwyd (gweithredol) yn erbyn llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol), rhyw, a rheng, gyda hierarchaeth ffurfiol sy'n meithrin drwgdybiaeth, datgysylltiad, a diwylliant o ofn a chydymffurfiaeth, sy'n llesteirio deialog agored ac arloesedd
- Cododd staff faterion diwylliannol gan gynnwys methiannau arweinyddiaeth, arferion rheoli hen ffaswn, a chymorth staff annigonol ar draws ein hymgysylltiad
- Parhaodd y materion hyn aneffeithlonrwydd, gostyngodd morâl staff a chynyddwyd anghydraddoldebau
- Mae lefelau uchel o fwlio ac aflonyddu, ofn dial a diarddel yn llesteirio hyder wrth adrodd, a diffyg hyder mewn gweithredu gan uwch arweinwyr, yn adlewyrchu diwylliant bwlio yn GTACGC
- Roedd gwrthwynebiad i newid, yn enwedig ar lefel weithredol, ac wedi'i wreiddio mewn strwythur sy'n blaenoriaethu ymladd tân gweithredol dros rolau diogelwch cyhoeddus ehangach, wedi rhwystro ymdrechion o ran newid diwylliannol cadarnhaol
- Cododd amgyffrediad staff o lywodraethu aneffeithiol a goruchwyliaeth gyfyngedig gan Awdurdod Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru gwestiynau am effeithiolrwydd yr awdurdod a'i allu i ddwyn uwch arweinwyr i gyfrif.
- Roedd gwahaniaeth rhwng y rhywiau a diwylliant a ddominyddwyd gan ddynion yn tanseilio cynwysoldeb, er gwaethaf ymdrechion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- Rhaid i GTACGC fynd trwy ddiwygiadau trawsnewidiol, gan foderneiddio ei ddiwylliant a'i strwythur i gyd-fynd â blaenoriaethau diogelwch y cyhoedd cyfoes, mynd i'r afael â materion systemig, ac ailadeiladu ymddiriedaeth trwy gamau pendant, beiddgar a chynhwysol

Canfyddiadau

Cyd-destun

Daearyddiaeth a galw

Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (GTACGC) yn cwmpasu ardal wledig yn bennaf o 12,000 cilometr sgwâr, sef bron i ddwy ran o dair o Gymru, sy'n golygu mai hwn yw'r gwasanaeth trydydd mwyaf yn y Deyrnas Unedig, y tu ôl i wasanaethau tân ac achub yr Alban a Gogledd Iwerddon. Mae'n gwasanaethu tua 40,000 o eiddo annomestig, 430,000 o aelwydydd, a dros 900,000 o bobl (heb gynnwys twristiaid ac ymwelwyr).

Yn 2023-24, mynychodd GTACGC 2,583 o danau, 5,932 o alwadau diangen, 786 o wrthdrawiadau traffig ffyrdd a 3,813 o alwadau gwasanaeth arbennig.

Gweithlu

Roedd GTACGC yn cyflogi 1,157 o aelodau staff yn 2023-24. Roedd 938 yn ddynion (81%) a 219 yn fenywod (19%). Roedd 98% o'r cyflogeion (1,133) yn Wyn.

Rhennir gweithlu GTACGC yn bedwar 'llyfr': llyfr llwyd (staff gweithredol), llyfr gwyrdd (staff cymorth a chorfforaethol), llyfr aur (y Prif Swyddog Tân, y Dirprwy Brif Swyddog Tân, y Prif Swyddog Tân Cynorthwyol a'r Prif Swyddog Cynorthwyol), a llyfr glas (Clerc a Swyddog Monitro, a Swyddog Adran 151). Mae mwyafrif y staff (941, 81% o'r gweithlu) yn rhai llyfr llwyd (gweithredol), a naill ai'n gweithio fel diffoddwyr tân llawn amser (419, 36% o'r gweithlu), diffoddwyr tân ar alwad (495, 43% o'r gweithlu), neu staff ystafell reoli (27, 2% o'r gweithlu).²² Mae 216 o staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) (19% o'r gweithlu), sy'n cyflawni rolau adrannol.

Mae lefel yr amrywiaeth rhywedd yn amrywio rhwng gwahanol feysydd y sefydliad. Yn gyffredinol, mae 9% (89/941) o staff llyfr llwyd (gweithredol) yn fenywod o gymharu â 60% (130/216) o staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol). Dim ond 6% (25/390) o staff llyfr llwyd (gweithredol) uwchlaw rheng diffoddwyr tân sy'n fenywod. Mae bron i naw o bob deg (441/497, 89%) o'r rhai yn y chwarter cyflog uchaf yn ddynion.

Strwythur a llywodraethiant

Mae GTACGC yn atebol i'w Awdurdod Tân ac Achub (ATACGC), sy'n cynnwys 25 o gynghorwyr o'r cynghorau canlynol: Sir Gaerfyrddin, Ceredigion, Dinas a Sir Abertawe, Castell-nedd Port Talbot, Sir Benfro a Phowys.

²² Mae diffoddwyr tân llawn amser wedi'u contractio i weithio yn y gwasanaeth tân fel eu prif gyflogaeth ac yn gwasanaethu mewn gorsafoedd tân llawn amser. Mae diffoddwyr tân ar alwad fel arfer yn ymateb o gartref neu o'u prif gyflogaeth ar sail ar alwad i'w gorsaf dân leol. Mae staff yr ystafell reoli yn gyfrifol am reoli sefyllfaoedd brys drwy sicrhau bod yr adnoddau cywir yn cael eu hanfon i'r lle cywir cyn gynted â phosibl.

Mae'r tîm arwain gweithredol yn cynnwys y Prif Swyddog Tân, un Dirprwy Brif Swyddog Tân, un Prif Swyddog Tân Cynorthwyol, un Prif Swyddog Cynorthwyol, un Swyddog Adran 151, a phum Pennaeth Corfforaethol. Mae'r tîm arweinyddol y gwasanaeth ehangach yn cynnwys 20 o swyddogion sy'n benaethiaid adran neu ranbarth, sy'n adrodd i'r penaeithiaid corfforaethol.

Lle gwneir cyfeiriadau at 'uwch staff' yn y canfyddiadau, mae hyn yn cyfeirio at reolwr gorsaf neu uwch ar gyfer staff gweithredol, a gradd 8 neu uwch ar gyfer staff cymorth a chorfforaethol. Mae 'staff iau' yn cyfeirio at reolwr gwylfa neu is ar gyfer staff gweithredol a gradd 7 neu is ar gyfer staff cymorth a chorfforaethol. Mae 'rheolwyr canol' neu 'arweinwyr canol' yn cyfeirio at reolwyr gorsaf a rheolwyr grŵp. Mae 'uwch arweinyddiaeth' yn cyfeirio at staff o fewn y tîm arwain gweithredol (Prif Swyddog Tân, Dirprwy Brif Swyddog Tân, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol, Prif Swyddog Cynorthwyol, Penaeithiaid Corfforaethol a'r Swyddog Adran 151) a'r tîm arweinyddol y gwasanaeth ehangach (penaeithiaid adran neu ranbarth).

Cynnydd diwylliannol hyd at adolygiad Crest

Yn dilyn adolygiadau diwylliant o wasanaethau tân eraill, comisiynodd GTACGC 'Archwiliad Diwylliannol' a gyflawnwyd yn allanol yn 2023 ('archwiliad diwylliannol mewnol' o hyn ymlaen), yn dilyn archwiliad blaenorol a gynhaliwyd bron i ddegawd ynghynt yn 2014. Roedd yr archwiliad diwylliannol mewnol yn cynnwys arolwg staff, a ddatgelodd welliannau allweddol yn amgyffrediad staff o GTACGC ers archwiliad blaenorol 2014, ond a nododd hefyd nifer o feysydd i'w gwella. Roedd y canfyddiadau perthnasol yn cynnwys:

- Diffyg ymddiriedaeth a hyder mewn uwch staff, yn enwedig y tîm arwain gweithredol
- Nid oedd rheolwyr ac uwch arweinwyr yn gosod safonau cadarnhaol o ran diwylliant di-fai, ymdrin â pherfformwyr gwael a safonau proffesiynol
- Cyfraddau uchel o brofiadau personol o gamymddwyn, gydag un o bob pedwar o ymatebwyr yr arolwg yn adrodd o leiaf un profiad o naill ai bwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf
- Diffyg hyder wrth adrodd am ymddygiad annerbyniol oherwydd ofn canlyniadau negyddol a diffyg ymddiriedaeth yn y broses
- Canfyddiadau o ffafriaeth a gwahaniaethu, yn enwedig mewn perthynas â chael mynediad at hyfforddiant a dyrchafiad

Mae nifer o fentrau a champau gweithredu wedi'u rhoi ar waith ers archwiliad diwylliannol mewnol GTACGC gyda'r nod o wella diwylliant sefydliadol. Amlygir trefniadau gwella diwylliannol yng Nghynllun Rheoli Risg Cymunedol (CRhRC) 2040 GTACGC, a gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2024.²³ Nod y cynllun hirdymor hwn yw mynd i'r afael â'r 'risgiau, bygythiadau a heriau' sy'n wynebu cymunedau lleol tan 2040, wedi'u datblygu drwy weithdai gyda staff, aelodau etholedig a chyrrff cynrychioliadol. Roedd y camau gweithredu sy'n berthnasol i ddiwylliant sefydliadol a gynhwyswyd yn CRhRC 2040 yn cynnwys:

²³ Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (2024). [Cynllun Rheoli Risg Cymunedol 2040](#).

- Ymgorffori **Gweithgor Diwylliant a Chynhwysiant** a **Bwrdd Diwylliant a Chynhwysiant** o fewn GTACGC i gefnogi a mynd i'r afael â'r themâu a godwyd yn yr archwiliad diwylliannol, gweithredu argymhellion a gofynion gan Lywodraeth Cymru ac Adroddiad Spotlight HMICFRS, ac ysgogi gwelliant diwylliannol
 - Prif ddiiben y Gweithgor Diwylliant a Chynhwysiant yw datblygu Cynllun Gweithredu Diwylliant a Chynhwysiant, gyda meysydd ffocws ychwanegol ar 'gyfathrebu ac ymgysylltu' a 'gweledigaeth, gwerthoedd ac ymddygiad'
- Gwerthuso a gwella'r **llinell gymorth adrodd Speak Up**, llinell ddienw a chyfrinachol a sefydlwyd ym mis Medi 2023. Mae hyn mewn ymateb i argymhelliad HMICFRS y dylai Prif Swyddogion Tân sicrhau bod eu gwasanaethau'n darparu ffordd gyfrinachol i staff godi pryderon a bod staff yn ymwybodol o brosesau chwythu'r chwiban²⁴
- Datblygu **strategaeth llesiant** i gefnogi iechyd a llesiant staff
- Ymgorffori'r defnydd o **arfarniadau staff** i gefnogi perfformiad a dilyniant staff
- **Gweithredu argymhellion arolwg yr archwiliad diwylliannol** a gwerthuso cynnydd
- Cyflwyno **cyfleoedd hyfforddi newydd** ar gyfer staff sy'n dymuno dilyniant gyrfa
- Gweithredoedd i **gynnwys staff ar alwad mewn gwaith gwella diwylliannol**

Roedd y broses o ddatblygu CRhRC 2040 hefyd yn cynnwys adolygiad o weledigaeth, cenhadaeth a gwerthoedd blaenorol GTACGC, a gafodd eu gwaredu, ar ôl ymgynghori â staff, o blaid cyfres newydd o ymddygiadau: Bod yn Atebol, Dangos Uniondeb, Bod yn Foesegol, Bod yn Barchus, Bod yn Ddiduedd, wedi'u hategu gan chwe 'galluogwr' (ein pobl; arweinyddiaeth a rheolaeth; cydnerthedd ariannol; cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol; a strategaeth technolegau cyfathrebu digidol a gwybodaeth; a phartneriaethau a chydweithio).

Mae camau gweithredu a amlinellir yng Nghynllun Cydraddoldeb Blynyddol a Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 hefyd yn berthnasol i daith gwella diwylliannol GTACGC. Mae'r cynlluniau hyn yn cynnwys gwaith i wella hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (CACH), creu amgylcheddau diogel i staff fynd i'r afael â phryderon, cynyddu cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn trefniadau recriwtio a gweithio, a gwella hygyrchedd gwasanaethau a chyfranogiad staff. Yn gysylltiedig â hyn, mae GTACGC wedi datblygu pecyn hyfforddi CACH, sy'n cynnwys hyfforddiant gwylwyr gweithredol, yn ogystal â hyfforddiant deallusrwydd emosiynol, rhagfarn anymwybodol, a thrais yn erbyn menywod a merched. Mae GTACGC hefyd yn mynychu Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Gwasanaethau Tân ac Achub Cymru Cymru Gyfan, sy'n llwyfan i Wasanaethau Tân ac Achub Cymru adolygu a chydweithio ar faterion yn ymwneud â diwylliant a chynhwysiant sefydliadol.

Cynhyrchodd GTACGC adroddiad ar y bwlch cyflog rhywedd yn GTACGC yn 2023. Canfu'r adroddiad, gan ddefnyddio'r cymedr, bod menywod yn cael eu talu 8.8% yn llai na dynion, sy'n cyfateb i gyflogeion benywaidd yn ennill £1.44 yr awr yn llai na chyflogeion gwrywaidd. Dywed yr adroddiad fod hyn yn bennaf oherwydd bod niferoedd uwch o ddynion yn cael eu cyflogi gan GTACGC ac mewn swyddi rheoli uwch. Mae'r bwlch hyn yn is na ffigwr bwlch cyflog y sector

²⁴ HMICFRS. (2023). [Values and culture in fire and rescue services](#).

cyhoeddus a adroddwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn 2022 (cymedr o 13.6% a chanolrif o 15.9%). Mae gwaith sydd eisoes wedi'i wneud gan GTACGC i hyrwyddo amrywiaeth rhywedd yn cynnwys cymorth a threfniadau gweithio hyblyg i rieni a gofalwyr, defnyddio paneli cyfweld rhyw cymysg lle bo'n bosibl, a phroses gwerthuso swyddi a gynhelir gan staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) i sicrhau bod pob rôl yn cael ei thalu'n deg. Mae gwaith i gau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau yn cynnwys gweithredu cadarnhaol²⁵ ac ymgysylltu â'r gymuned i dargedu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, gwella diwylliant a gwaith CACh parhaus, ac adolygiad o brosesau recriwtio GTACGC.

Ym mis Ebrill 2024, cyhoeddodd y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Tân ac Achub Awdurdodau Lleol ddyfarniad tâl mamolaeth ar gyfer staff llyfr llwyd (gweithredol), gan gynyddu'r ddarpariaeth tâl mamolaeth i 26 wythnos o dâl llawn, ac yna 13 wythnos o dâl mamolaeth statudol. Cymhwysodd GTACGC ofniad cylchlythyr y Cyd-Gyngor Cenedlaethol a rhoi'r un cynnig hwn i staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol). Yn flaenorol, nid oedd unrhyw gyfnod o absenoldeb mamolaeth yn GTACGC yn cynnig tâl llawn. Mae Undeb y Brigadau Tân (FBU) wedi ymgyrchu i holl wasanaethau tân ac achub y DU gyflwyno darpariaeth tâl mamolaeth o 52 wythnos o dâl llawn. Mae GTADC wedi ehangu eu polisi tâl mamolaeth yn ddiweddar i gynnig 52 wythnos o dâl llawn i ddiffoddwyr tân.

Penodwyd Swyddog Safonau Proffesiynol a Datrysiadau ym mis Mehefin 2023, ac mae'n arwain ymchwiliadau disgyblu o fewn GTACGC. Mae'r Swyddog Safonau Proffesiynol a Datrysiadau yn adrodd i'r Bwrdd Safonau Proffesiynol (a gynullwyd yn ffurfiol ym mis Medi 2024). Er bod gan y Dirprwy Brif Swyddog Tân gyfrifoldeb cyffredinol am bortffolio disgyblaeth y gwasanaeth, gwneir penderfyniadau ar symud achosion ymlaen ar y cyd â chyngor gan yr adran adnoddau dynol a chynghorwyr cyfreithiol allanol, lle bo'n berthnasol.

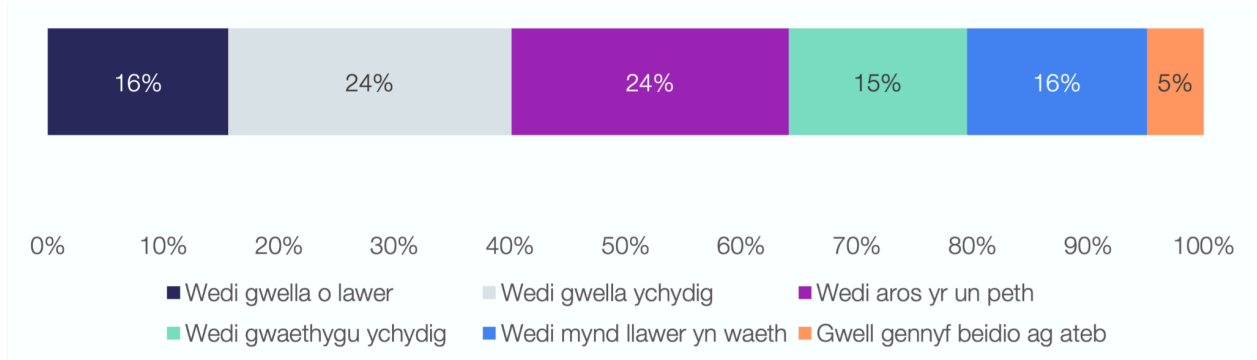
Canfyddiadau ymgysylltiad Crest

Prif ganfyddiadau

Yn gyffredinol, mae ymgysylltiad Crest â staff a chyn-staff GTACGC yn awgrymu nad oes consensws clir ynghylch a yw diwylliant y gwasanaeth wedi gwella ai peidio ers mis Mehefin 2021

Dywedodd dau o bob pump (40%) o ymatebwyr yr arolwg fod diwylliant GTACGC wedi gwella, dywedodd ychydig llai na thraean (31%) ei fod wedi gwaethygu, a theimlai chwarter (24%) ei fod wedi aros yr un fath (gweler [Ffigur 1](#)). Er bod llawer yn credu bod y gwasanaeth yn cymryd camau i'r cyfeiriad cywir, roedd yn amlwg bod angen mwy o dryloywder ac atebolrwydd o hyd, ac i'r rhai mewn swyddi arwain wneud ymdrechion cyson i feithrin ymddiriedaeth a gwneud gwelliannau diwylliannol diriaethol.

²⁵ Mae gweithredu cadarnhaol yn caniatáu rhoi cymorth ychwanegol i grwpiau o bobl sy'n rhannu 'nodwedd warchoddedig' (er enghraifft, hil, rhyw, neu gyfeiriadedd rhywiol) er mwyn sicrhau tegwch (gweler [yma](#)).



Ffigur 1. Safbwyntiau ar newid diwylliant yn GTACGC

“Rwy’n meddwl ei fod wedi newid, yn newid nawr. Rwy’n meddwl bod elfen benodol ohono yn dal i fod yno, ond yn sicr mae'n well nag oedd e.”

“Rwy’n teimlo bod y daith tuag at newid diwylliannol yn un araf, gyda newidiadau cadarnhaol ddim yn cael eu sylwi am flynyddoedd lawer. Fodd bynnag, rwy’n teimlo bod y gwasanaeth a’r tîm gweithredol wedi dangos eu hymrwymiad i wneud y newidiadau hyn.”

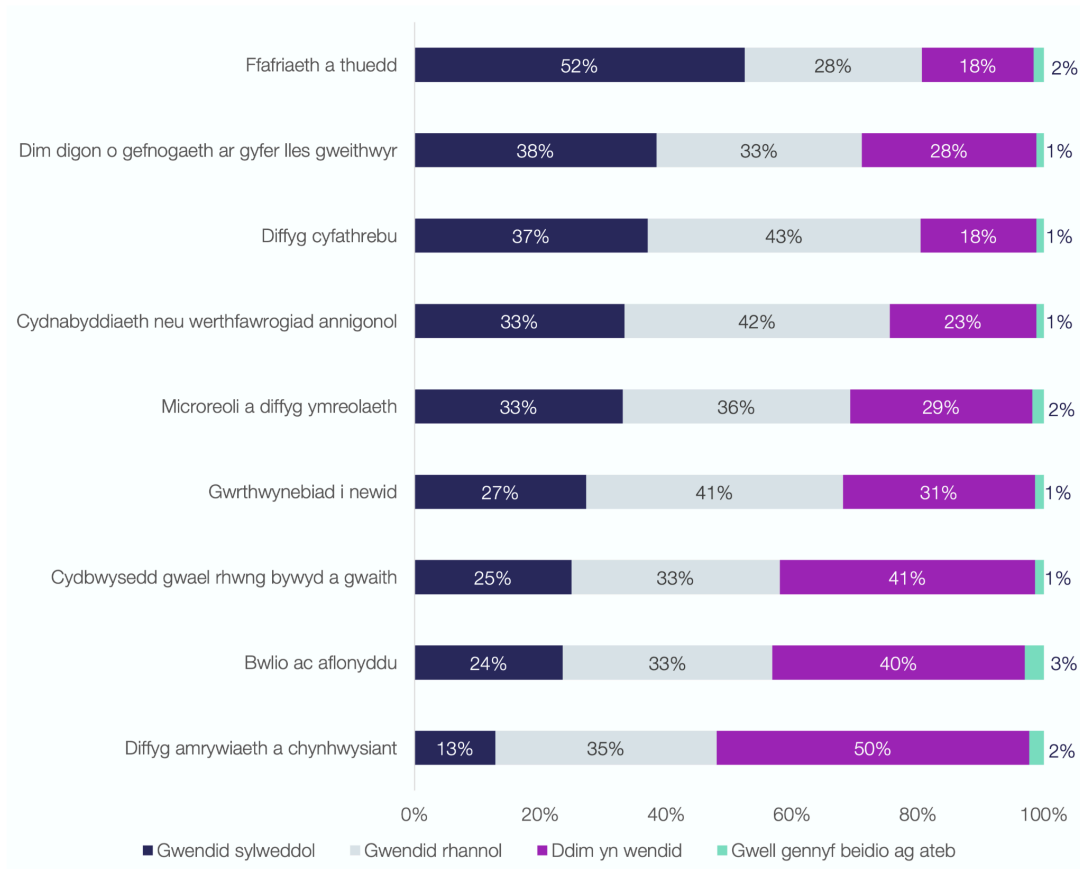
“Mae’r gwasanaeth wedi cynnal ei adolygiadau diwylliant ei hun ac mae ganddo bwyllgor diwylliant ond nid yw’n ymddangos ei fod yn gwybod beth i’w wneud ag ef ac ar hyn o bryd, nid yw’n dangos unrhyw ganlyniad diffiniedig a ddisgwylir.”

“Rwy’n credu y bydd yn cymryd blynyddoedd lawer i sefydlu newid cadarnhaol mewn diwylliant ac rwy’n teimlo, gyda’r gwaith sy’n mynd rhagddo, ein bod mewn cyfnod o drawsnewid ar hyn o bryd, lle mae newidiadau cadarnhaol yn sicr yn datblygu.”

Yn gyffredinol, roedd canfyddiadau o ymgysylltiad Crest yn adlewyrchu llawer o’r themâu a ddaeth i’r amlwg o archwiliad diwylliannol mewnol GTACGC. Roedd y canfyddiadau allweddol yn cynnwys morâl isel ymhlith staff, ymddygiad gwael gan gynnwys bwlio a gwahaniaethu, diffyg hyder wrth adrodd neu ddelio ag ymddygiad gwael, canfyddiadau o nepotiaeth ac anghydraddoldeb mewn perthynas â chyfleoedd dyrchafu a datblygu, anfodlonrwydd eang ag uwch reolwyr a rheolwyr canol, diffyg tryloywder a phenderfyniadau gwael. Bydd y themâu hyn yn cael eu harchwilio'n fanwl drwy gydol yr adroddiad.

Disgrifwyd GTACGC gan y mwyafrif helaeth o staff a chyn-staff fel 'clwb bois gweithredol,' lle bu cysylltiadau personol ag uwch arweinwyr yn meithrin ffafriaeth a nepotiaeth

Thema arwyddocaol a chyson oedd yr hyn a ddisgrifiodd staff a chyn-staff fel 'clwb bois gweithredol', lle mae cyfeillgarwch ag uwch arweinwyr yn cael ei ffurfio a'i hysgogi ar gyfer datblygiad gyrfa yn GTACGC. Disgrifwyd y clwb bois gweithredol hefyd fel 'clwb triathlon', 'clwb beicio' a 'chlw b carafanau', a oedd yn meithrin diwylliant o ffafriaeth a nepotiaeth. Cyfeiriodd pedwar o bob pump (80%) o'r ymatebwyr i'r arolwg at 'ffafriaeth a rhagfarn' fel gwendid diwylliannol sylweddol neu rannol — y gwendid diwylliannol a sgorwyd uchaf — yn GTACGC (gweler [Ffigur 2](#)).



Ffigur 2. Safbwyntiau ar wendidau diwylliant GTACGC

“Yn anffodus mae wedi bod ychydig yn rhy amlwg i nodi'r duedd yn y rhai sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau fel triathlon a beicio yn dangos datblygiad gyrfaol fewn y gwasanaeth. Mae'r clybiau hyn wedi rhoi cyfle i bobl ddangos eu bod yn 'fois da'.”

“Rwyf wedi sylwi bod unigolion sy'n rhan o grwpiau penodol, fel y clwb triathlon, yn aml yn cael triniaeth ffafriol.”

“Rwy’n meddwl po agosaf at Gaerfyrddin, yr agosaf at y pencadlys yr ewch, y mwyaf amlwg y daw, y mwyaf y mae’r clybiau bois hyn yn amlwg.”

“Yn ystod adolygiad diwylliant Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru, codwyd pethau fel clybiau sgïo a chlybiau bois a datgelwyd pryderon, rwy’n credu bod yr un pethau’n digwydd o fewn GTACGC â’r hyn sy’n cael ei adnabod yn fras fel y clwb seiclo / triathlon. Mae’r rhain yn lleoedd lle mae gan bersonél fynediad at reolwyr ardal ac mae cyfeillgarwch yn cael ei ffurfio sy’n trosglwyddo’n ddiweddarach i wobrwyp a mantais bersonol yn y gweithle.”

Roedd staff ar draws dulliau ymgysylltu yn credu’n gyffredin bod ffafiaeth neu nepotiaeth yn dylanwadu ar benderfyniadau, ac yn rhoi enghreifftiau o amddiffyniad neu drugaredd i rai unigolion mewn materion disgyblu; triniaeth ffafriol i rai unigolion mewn dyrchafiadau, trosglwyddiadau, a chyfluoedd datblygu; a’r defnydd o berthnasoedd mentora anffurfiol i leoli unigolion a ffefrir mewn rolau allweddol yn strategol. Gwelwyd bod y dull hwn yn mapio llwybrau gyrfa ar gyfer unigolion penodol, gan ganiatáu iddynt godi drwy’r rhengoedd yn seiliedig ar berthnasoedd a oedd yn bodoli eisoes (gyda llawer o staff yn nodi fel enghraifft bod pedwar o ddeg aelod y tîm arwain gweithredol presennol wedi ymuno drwy’r un cwrs recriwtio). Roedd y rhai a ddisgrifiodd yr elfen hon o ddiwylliant GTACGC yn credu’n gyffredinol ei fod yn annog cydymffurfiaeth, unfurfiaeth, a diffyg atebolrwydd, gyda chanlyniadau niweidiol i GTACGC.

“Gwendid mawr o fewn Canolbarth a Gorllewin Cymru yw’r ffordd mae uwch swyddogion yn chwarae’r gêm ffefrynau, mae yna ddiwylliant cryf o nawdd o fewn GTACGC lle mae’r ychydig ddewisol yn cael gofal a’r gweddill yn cael eu trin fel y dylem fod yn ddiolchgar am hyd yn oed cael swydd.”

“Mae cymorth gan glwb yr hen fois yn golygu dyrchafiad i lawer o bersonél gweithredol.”

Roedd amgyffrediad bod yr amgylchedd 'clwb bois gweithredol' hwn yn meithrin ymdeimlad o anghyfyrrddadwyedd ymhlith ei aelodau, yn atal tryloywder ac yn tanseilio ymddiriedaeth mewn prosesau sefydliadol. Roedd hyn yn gysylltiedig â barn gyffredin bod cydymffurfiaeth yn hanfodol ar gyfer dilyniant personol. O'i gyfuno â'r ofn cyffredin o ddial am godi llais neu gynnig safbwyntiau gwahanol, creodd y diwylliant 'clwb bois' amgylchedd gelyniaethus i lawer.

“Fy marn bersonol i yw bod gennym ni ddiwylliant o nepotiaeth sydd wedi gwreiddio’n ddwfn a’u ymgorffori o fewn y sefydliad, a bod methiant i’w gydnabod neu hyd yn oed agor ein llygaid iddo. Teimlaf fod penderfyniadau’n cael eu gwneud ar sail perthnasoedd personol yn hytrach na gallu proffesiynol. Does gan neb hawl i gael dyrchafiad.”

“Mae yna ddiwylliant 'cliquey' niweidiol o fewn y sefydliad. Mae ffafriaeth a nepotiaeth yn ffynnu, mae'n anodd ei nodi'n bendant neu bwyntio ato ond os ydych chi'n ffrindiau gyda'r bobl iawn mae'n eich gwneud chi'n anghyfyrdadwy. Clwb bois ydyw.”

Roedd uwch aelodau o staff yn sylweddol fwy cadarnhaol na staff iau am ddiwylliant presennol GTACGC a'r rhagolygon ar gyfer gwelliannau diwylliannol yn y dyfodol

Dyweddodd dros hanner (55%) o uwch staff gweithredol llawn amser (h.y. rheolwyr gorsaf neu uwch) a ymatebodd i'r arolwg fod y diwylliant wedi gwella llawer neu ychydig ers mis Mehefin 2021, o gymharu â 36% o staff llawn amser gweithredol iau (h.y. rheolwyr criw neu is). Roedd uwch staff corfforaethol (h.y. gradd 8 neu uwch) hefyd yn fwy tebygol o gredu bod y diwylliant wedi gwella llawer neu ychydig o'i gymharu â staff corfforaethol iau (h.y. gradd 7 neu'n is), ar 52% a 38% yn y drefn honno.

Bu aelodau o'r tîm arwain gweithredol a'r tîm arweinyddol y gwasanaeth yn adfyfrio'n gadarnhaol ar symudiad GTACGC i fynd i'r afael ag ymddygiad amhriodol drwy ddefnyddio cosbau llym, lle bo'n briodol, a gwelliannau yn y cyfleoedd i staff ymgysylltu â'r taith diwylliant, er enghraifft trwy'r Gweithgor Diwylliant a Chynhwysiant.

“Yn fy marn i, rydyn ni eisoes wedi newid.”

“Mae sefydlu C&I WG [Gweithgor Diwylliant a Chynhwysiant] yn rhywbeth cadarnhaol [sydd] wedi dod â llawer o bobl ynghyd o bob rhan o'r gwasanaeth i drafod pynciau anodd ac i geisio dod o hyd i gamau gweithredu i fynd i'r afael â'r rhain.”

Roedd staff a ymatebodd i'r arolwg o'r farn mai'r meysydd diwylliant canlynol oedd wedi gwella fwyaf:

- cyfleoedd i godi pryderon yn gyfrinachol (roedd 54% yn meddwl ei fod wedi gwella llawer neu ychydig);
- cyfleoedd i godi pryderon yn annibynnol i'r gwasanaeth tân (53%);
- hyfforddiant a chymorth i staff mewn swyddi arwain a rheoli (42%); ac
- y diwylliant o fewn fy nghriw neu dîm (42%).

Roedd y rhesymau a roddwyd gan staff dros y newidiadau cadarnhaol hyn yn ymwneud yn bennaf ag esblygiad organig GTACGC yn hytrach na mentrau penodol. Hynny yw, roedd staff a chyn-staff yn priodoli newidiadau cadarnhaol yn niwylliant y gwasanaeth i raddau helaeth i drosiant staff, gyda newidiadau i ddiwylliant sefydliadol yn adlewyrchu newidiadau cymdeithasol ehangach, yn enwedig mewn agweddau tuag at amrywiaeth a chynhwysiant a herio ymddygiadau a thueddiadau hen ffasiwn. Er bod newidiadau staff wedi effeithio ar brofiadau unigol, amlygodd HMICFRS na ellir ac na ddylid dibynnu ar drosiant staff i newid diwylliant sefydliadol. Er enghraifft, canfuwyd HMICFRS bod diwylliannau rhai o'r gwylfeydd ('watches', h.y. grwpiau rota) 'mor gryf fel eu bod yn goroesi y

tu hwnt i ymddeoliad aelodau o staff a oedd yn ymddwyn yn amhriodol'.²⁶ Yn ogystal, mae data GTACGC yn awgrymu bod trosiant staff gweithredol yn isel iawn, gyda throsiant staff llawn amser yn y flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Medi 2024 yn llai nag 1%, er bod nifer o gyrsiau recriwtio diffoddwyr tân llawn amser wedi'u cynnal yn ystod y cyfnod hwn.

“Does dim newid gwirioneddol wedi bod. Mae'r newid mwyaf wedi dod o ymddeoliadau a gwaed newydd yn dod i mewn.”

“Wrth edrych yn ôl dros y tair neu bedair blynedd diwethaf, [mae] newid aruthrol wedi bod yn y gweithlu. Felly mae yna newid enfawr mewn diwylliant. Felly mae'r newid o'r hyn y byddwn yn ei ystyried yn dderbyniol yn ôl bryd hynny wedi newid yn aruthrol.”

Roedd yr agweddau yr adroddodd staff presennol a chyn-staff arnynt amlaf fel rhai yr oedd wedi gwaethgu yn ymwneud â thryloywder, ymddygiad a chyfathrebu uwch arweinwyr

Yn gysylltiedig â'r canfyddiad bod newid diwylliannol yn cael ei weld yn gyffredinol fel rhywbeth achlysurol yn hytrach nag o ganlyniad i ymdrechion neu ymrwymadau bwriadol, roedd cred gyffredinol ymhlith y mwyafrif helaeth o'r rhai a gymerodd ran bod diwylliant GTACGC yn gysylltiedig â chredoau a nodweddion unigolion. Er bod rhai o'r farn y bydd y diwylliant yn GTACGC yn gwella'n raddol wrth i gymdeithas a'r gweithlu newid, roedd eraill yn besimistaidd ynghylch y tebygolrwydd o weld newid diwylliannol ystyrlon o fewn eu hamser yno heb ymdrechion bwriadol a chydunol gan uwch arweinwyr (h.y. y tîm arweinyddol y gwasanaeth a thîm arwain gweithredol). Dangosodd canlyniadau'r arolwg mai'r meysydd diwylliant yr adroddwyd yn fwyaf cyffredin eu bod wedi gwaethgu ers mis Mehefin 2021 oedd tryloywder ac ymddygiad uwch arweinwyr (roedd 37% yn credu ei fod wedi gwaethgu'n sylweddol neu ychydig, o gymharu â 23% oedd yn credu ei fod wedi gwella llawer neu ychydig) a chyfathrebu a thryloywder gan uwch arweinwyr (35%).

“Mae pawb yn y gwasanaeth yn gwybod bod yna broblem ddiwylliannol sylfaenol, ond gyda phocedi o reolwyr gwael, pobl mewn uwch rolau nad ydyn nhw'n gweithredu gydag uniondeb a thegwch, bydd y rhain yn parhau. Mae gwir angen yn awr i gael gwared ar y 'coed marw', chwynnu a mynd i'r afael ag arweinyddiaeth a rheolaeth wael gydag unigolion, er mwyn gallu adeiladu a datblygu ymddiriedaeth eto. Rhaid i hyn ddod o arweinyddiaeth yn y tîm arwain gweithredol i lawr yn hytrach na dull o'r gwaelod i fyny. Mae pobl eisiau gweld arweinwyr cryf sy'n cymryd cyfrifoldeb AC atebolrwydd. Rwy'n gwybod y byddai'n well gan lawer o fy nhîm weld y tîm arwain gweithredol yn rhoi cynnig ar rhywbeth newydd a methu yn hytrach na bod yn oddefol a gobeithio y bydd y problemau'n diflannu.”

²⁶ HMICFRS. (2023). [Values and culture in fire and rescue services](#).

“Dw i ddim yn meddwl ein bod ni'n mynd i'w wneud gyda'r strwythur tîm arwain gweithredol presennol.”

“Dw i ddim yn meddwl bod yna newid wedi bod, na'i fod yn debygol, oherwydd nid yw'r arweinwyr a'r staff hirsefydlog yn gwybod sut beth yw newid. Mae yna ddymuniad gwirioneddol am ddiwylliant cadarnhaol, ond oherwydd bod arweinwyr yn cael eu magu trwy'r gwasanaeth, nid ydyn nhw'n gwybod yn wahanol.”

Roedd diffyg atebolrwydd yn gyffredin ledled GTACGC, gan arwain at ymdeimlad o frad a dicter, er bod perthasoedd ag undebau llafur wedi gwella

Thema amlwg a oedd yn rhedeg drwy ymgysylltiad Crest oedd diffyg atebolrwydd o fewn GTACGC, yn enwedig ar lefel y tîm arweinyddol y gwasanaeth a'r tîm arwain gweithredol. Amlygwyd diffyg atebolrwydd a dilyniant ar faterion diwylliannol gan lawer o staff presennol a chyn-staff, gyda rhai yn amgyffred bod bwlch rhwng gwerthoedd datganedig ac arferion gwirioneddol ar lefelau arweinyddiaeth uwch.

I gyfran sylweddol o'r gweithlu, mae'r materion hyn wedi arwain at golli ymddiriedaeth a pharch at gydweithwyr ac uwch reolwyr, yn ogystal â theimladau o frad a dicter. Roedd bod yn dyst i ffafiaeth, nepotiaeth, camymddwyn heb ei ddatrys a phryderon ynghylch ymrwymiad diogelu y gwasanaeth wedi cyfrannu at ddiwylliant o ddadurithiad ymhlith llawer, gyda rhai unigolion yn teimlo diffyg cefnogaeth, eu bod yn cael tanbriso, ac yn ddrwgdybus o arweinwyr o ganlyniad i hynny. Disgrifiodd staff a chyn-staff hefyd sut mae hyn wedi creu amgylchedd sy'n cael ei ystyried yn anniogel ar gyfer mynegi safbwyntiau a chefnidiroedd amrywiol. Roedd gwneud hynny yn cael ei ystyried yn rhwystr posibl i ddilyniant gyrfa, gan arwain at deimladau o waharddiad neu annheilyngdod.

Roedd rhai o'r pryderon ynghylch atebolrwydd yn ymwneud â chanfyddiadau o rôl Awdurdod Tân ac Achub Canolboarth a Gorllewin Cymru, gyda llawer o staff a chyn-staff yn cwestiynu gwybodaeth a gallu yr Awdurdod i ddarparu goruchwyliaeth a her ddigonol i'r Prif Swyddog Tân. Mae hyn yn adleisio materion a godwyd fel rhan o'r ymchwiliad a gynhaliwyd gan Senedd Cymru i Awdurdodau Tân ac Achub,²⁷ gan gynnwys pryderon ynghylch graddau ymgysylltu ystyrlon gan aelodau Awdurdodau, a'u gallu i weithredu.

Credwyd hefyd bod y diffyg atebolrwydd hwn yn berthnasol i reolwyr a rheolwyr canol. Arweiniodd y diffyg atebolrwydd, yn enwedig ar lefelau uwch, at ymdeimlad o frad a dicter.

²⁷ Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol Senedd Cymru. [Seinio'r Larwm: Llywodraethiant Gwasanaethau Tân ac Achub](#). Mehefin 2024.

“Ers i [Prif Swyddog Tân presennol] gymryd yr awenau fel Prif Swyddog Tân, bu gwelliant amlwg mewn cyfathrebu ac mae wedi bod yn sbardun ar gyfer newid cadarnhaol, ond nid yw ei werthoedd yn cael eu harddangos ar draws y tîm arwain gweithredol. Rwy'n credu mai'r her fwyaf sydd gennym yn ddiwylliannol yw'r diffyg atebolrwydd, sydd yn ei dro yn achosi llawer iawn o rwystredigaeth ac ymdeimlad o 'nid yw'n werth chweil oherwydd ni fydd dim yn digwydd'.”

“Mae llond llaw o unigolion sy'n wirioneddol yn ceisio gwella'r diwylliant ac maent wedi ennill ymddiriedaeth gan nifer helaeth o staff. Fodd bynnag, gan fod mwy o bobl yn gwneud newid diwylliant yn ymarfer ticio bocsys, mae hyn yn lleihau ymddiriedaeth staff yn y gwasanaeth yn ei gyfanrwydd.”

“Mae'r llinell reoli ddiddiwedd yn golygu nad oes neb yn cymryd cyfrifoldeb nac atebolrwydd. Mae'r cyfrifoldeb yn cael ei basio'n barhaus ac nid oes dim yn gynhyrchiol nac yn effeithiol oherwydd yr amser sydd ei angen i fynd drwy'r biwrocratiaeth ddiddiwedd o ran rheng.”

“Rydyn ni'n marcio ein gwaith cartref ein hunain fel gwasanaeth, mae'r tîm arweinyddol y gwasanaeth a'r tîm arwain gweithredol yn cadw cefnau'i gilydd.”

“Fe wnes i ffeilio cwyn am fater gyda throsglwyddiad, a'r canlyniad yn y bôn oedd 'ein penderfyniad ni ydyw ac rydyn ni wedi defnyddio ein disgresiwn'. Os mai dyma'r agwedd yna pam hyd yn oed traferthu cael polisi trosglwyddo, ynghyd â dim goruchwyliaeth dros weithredu'r polisi hwnnw.”

Roedd nifer fach o'r staff y siaradom â nhw yn gweld methiant ymhlith arweinwyr canol ac uwch i gymryd materion yn ymwneud â diogelu o ddifrif, gan nodi diffyg brys a methiant i weithredu, gan gynnwys ar faterion yn ymwneud â staff a'r cyhoedd yn gyffredinol. Roedd amgyffrediad bod gwybodaeth anghywir a chyfathrebu gwael wedi rhwystro cydlynu prosesau a gweithdrefnau diogelu.

Yn benodol, tynnodd staff sylw at ddiffyg dealltwriaeth a chydabyddiaeth ymhlith unigolion yn GTACGC o ran maint a difrifoldeb trais yn erbyn menywod, yn ogystal â'i berthnasedd i rôl diogelwch y cyhoedd GTACGC a'r fframwaith cyfreithiol perthnasol, er bod hyfforddiant yn cael ei ddarparu ar lefel uwch. Priodolwyd y diffygion hyn i duedd ehangach i 'frwsio pethau o dan y carped' a oedd yn ymddangos yn anodd neu'n heriol (gweler [yma](#)), ac roeddent yn gysylltiedig â chanfyddiad rhai staff bod hyfforddiant ar drais yn erbyn menywod yn llai pwysig na sgiliau diffodd tân gweithredol (gweler [yma](#)).

“...pobl ddim yn cymryd pethau o ddifrif o fewn y gwasanaeth, dim atebolrwydd.”

Yn gyffredinol, disgrifiodd cynrychiolwyr undebau llafur berthnasoedd cadarnhaol â staff GTACGC, ac i'r gwrthwyneb, gan nodi gwelliant sylweddol o gymharu â blynyddoedd blaenorol. Roedd uwch arweinwyr yn cydnabod bod her ar ran undebau llafur yn cyfrannu'n gadarnhaol at welliant sefydliadol. Roedd agweddau cadarnhaol a amlygwyd ar y berthynas yn cynnwys undebau llafur yn cael eu gwahodd i fynychu cyfarfodydd a gofyn iddynt yn rhagweithiol am eu mewnbwn, arweinwyr yn agored i ddeialog, a staff yn cael cyfle i addasu eu contractau i neilltuo amser i gynrychiolaeth undeb trwy secondiadau. Roedd ysbryd cydweithredol hefyd rhwng gwahanol undebau llafur, a gwelwyd tystiolaeth o hynny trwy gydweithio ar rai materion.

Fodd bynnag, parhaodd olion o raniad o hyd, megis ofnau y gallai cyfranogiad undebau rwystro datblygiad gyrfa. Mae rhywfaint o arwydd bod gan GTACGC ddull anghyson o ganiatáu i gynrychiolwyr undebau llafur gael mynediad i brosesau gwahanol. Er enghraifft, mae cynrychiolwyr wedi cael caniatâd yn flaenorol i arsylwi elfennau o'r broses ddisgyblu, ond nid y broses trosglwyddo a dyrchafu— er bod Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru (GTADC) yn caniatáu cynrychiolaeth undeb ar yr olaf.

Sbardunau a nodweddion diwylliant GTACGC

Roedd y rhan fwyaf o'r staff yn falch o'u swyddi, ac yn dangos 'meddylfryd gwasanaeth' cryf ac awydd i helpu eraill

Mynegodd staff presennol a chyn-staff falchder aruthrol yn eu rolau ar draws yr holl ddulliau ymgysylltu. Roedd bron i ddau o bob pump (39%) o ymatebwyr yr arolwg bob amser yn cytuno â'r datganiad, 'rwy'n falch o ddweud fy mod yn gweithio i'r gwasanaeth', gyda 23% yn cytuno'n aml. Disgrifiodd llawer fod gweithio i'r gwasanaeth tân yn 'y swydd orau yn y byd' mewn cyfweiliadau a grwpiau ffocws, gan bwysleisio'r ffrainc o wasanaethu eu cymunedau, amddiffyn pobl, a chael effaith gadarnhaol. Amlygwyd bodlonrwydd personol, cyfeillgarwch tîm, ac enw da cymunedol cryf y gwasanaeth fel cryfderau diwylliannol allweddol, gydag 81% o ymatebwyr yr arolwg yn cytuno bod 'cydweithwyr cefnogol' yn gryfder, a 64% am 'gydweithio a gwaith tîm da' (gweler [Ffigur 3](#)). Er gwaethaf pryderon am ymddygiad a chymorth ar lefelau rheoli uwch, roedd y cwlwm ymhlith cydweithwyr yn aml yn cael ei grybwyll yn gadarnhaol.

“Rwy'n meddwl bod y parch uchel sydd gan y cyhoedd tuag at y Gwasanaeth Tân yn gryfder oherwydd yn gyffredinol mae'r cyhoedd yn ymddiried yn y Gwasanaeth Tân. Mae'n sefyllfa freintiedig iawn i fod ynnddi.”

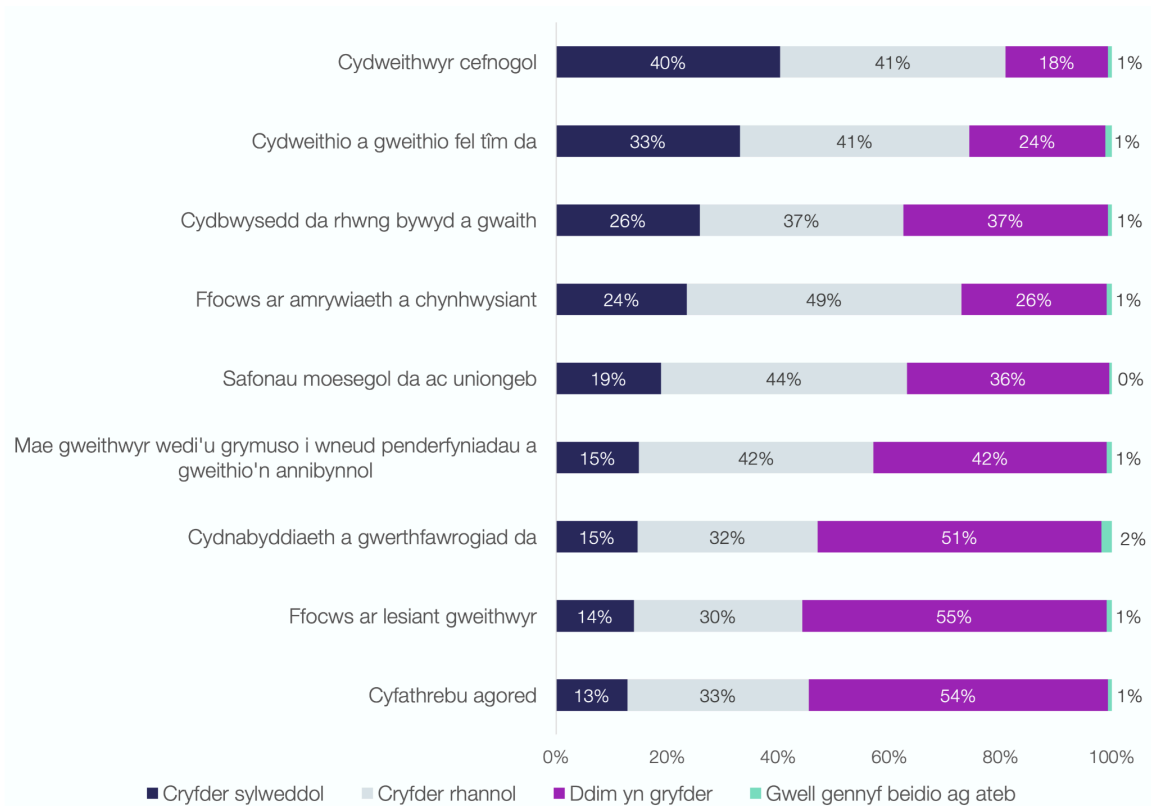
“Rwy'n hoffi'r effaith y gallwn ei chael fel gwasanaeth tân, gan helpu cymunedau.”

“Rwy’n teimlo’n wylaidd ac yn ddiolchgar am y swydd.”

“Rwy’n falch o fod yn rhan o hyn. Rwy’n falch iawn o fod yn rhan o hyn.”

“Mae pobl yn y sefydliad yn wirioneddol ofalgar ac yn gofalu am ei gilydd. Mae angen iddyn nhw fod y math o berson sydd eisiau helpu pobl, a dwi’n meddwl bod hynny’n cael ei adlewyrchu yn y gweithle yn gyffredinol.”

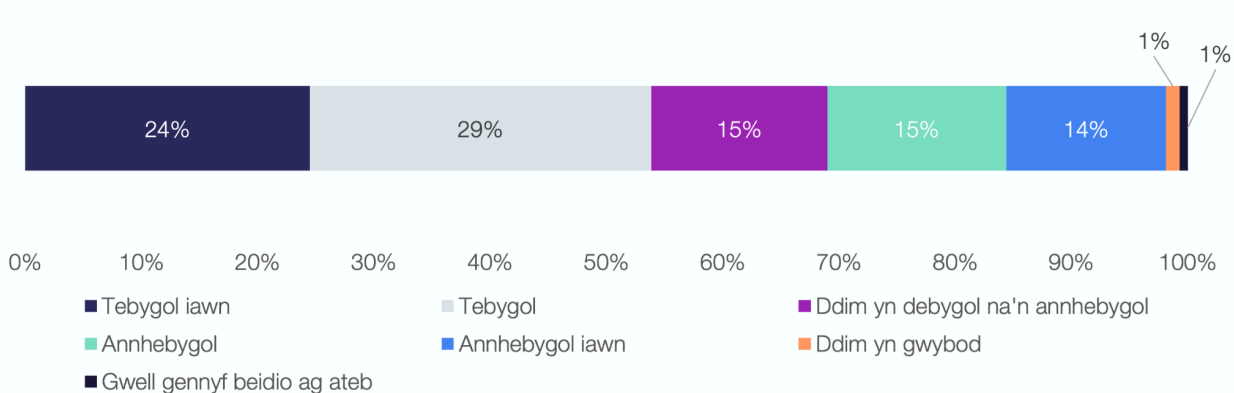
“Y tîm, ar lefel leol. Mae diffoddwyr tân yn dîm gwych sy’n edrych ar ôl ei gilydd yn iawn.”



Ffigur 3. Safbwyntiau ar gryfderau diwylliant GTACGC

Cynnyrch y balchder a'r angerdd hwn oedd buddsoddiad amlwg yn nyfodol GTACGC. Mynegodd staff ar draws pob rheng a maes o'r sefydliad obaith gwirioneddol y bydd y gwasanaeth yn parhau i esblygu a gwella.

Fodd bynnag, cafodd balchder yn y gwaith ei leddfu gan farn gymysg ynghylch argymell GTACGC fel cyflogwr. Roedd ychydig dros hanner (53%) o ymatebwyr yr arolwg yn debygol neu'n debygol iawn o argymell gweithio yn y gwasanaeth, tra bod 29% yn annhebygol neu'n annhebygol iawn, ac roedd 15% yn ansicr (gweler [Ffigur 4](#)). Roedd cyfweleion a soniodd am brofiadau personol negyddol yn llai tebygol o argymell gweithio yn y gwasanaeth.



Ffigur 4. Cyfran yr ymatebwyr a fyddai'n argymhell gweithio yn GTACGC

Roedd ymatebwyr yr arolwg yn fwyaf tebygol o ddisgrifio'r arddull arwain yn GTACGC fel un hierarchaidd, wedi'i ddilyn gan reolaethol ac anhygyrch, gyda chyfathrebu wedi'i amlygu fel gwendid diwylliannol sylweddol

Pan ofynnwyd iddynt ddisgrifio'r arddull arwain yn GTACGC, gwnaeth ymatebwyr i'r arolwg ei ddisgrifio amlaf fel hierarchaidd ac o'r brig i lawr, gyda 57% yn dewis yr opsiwn hwn, wedi'i ddilyn gan reolaethol (28%) ac anhygyrch (27%). Dim ond 10% a ddisgrifiodd yr arddull arwain fel un agored a thryloyw.

Roedd staff corfforaethol yn arbennig o debygol o ddisgrifio'r arweinyddiaeth fel hierarchaidd ac o'r brig i lawr, gyda 72% o uwch staff corfforaethol a 67% o staff corfforaethol iau yn dewis y disgrifydd hwn. Yn yr un modd, roedd menywod ar draws pob rôl yn fwy tebygol na dynion o weld yr arddull arwain fel hierarchaidd ac o'r brig i lawr (61% o'i gymharu â 50%). Roedd uwch staff corfforaethol hefyd yn fwy tebygol o ddisgrifio'r arweinyddiaeth fel un rheolaethol (41%), tra bod uwch staff gweithredol llawn amser yn fwyaf tebygol o'i ddisgrifio fel un cydweithredol (31%). Amlygodd y gwahaniaethau hyn wahaniaeth ehangach yn y ffordd y mae staff gweithredol ac anweithredol, yn ogystal â dynion a menywod, yn gweld diwylliant GTACGC, gan adlewyrchu cyfansoddiad rhyw rolau anweithredol ac agweddau cyferbyniol ar draws y sefydliad.

Roedd rhai staff yn gwerthfawrogi'r eglurder a'r atebolrwydd a ddarperir gan strwythur hierarchaidd mewn cyd-destunau gweithredol. Fodd bynnag, teimlai llawer fod arddull gorchymyn a rheoli a gorbwyslais ar ddisgyblaeth yn wrthgynhyrchiol y tu allan i'r cyd-destunau hyn. Datgelodd y tensiwn hwn o fewn GTACGC amgyffrediad o heriau o ran cydbwysu ymlyniad caeth at hierarchaeth yn ystod argyfyngau â diwylliant mwy hyblyg a chynhwysol mewn rolau nad ydynt yn rhai brys. Roedd hyn yn arbennig o berthnasol i'r tîm arweinyddol y gwasanaeth a'r tîm arwain gweithredol, gan y mae eu prif gyfrifoldebau'n ymwneud â strategaeth, goruchwyllo, a gwneud penderfyniadau yn hytrach nag ymladd tân rheng flaen.

“Dw i'n meddwl wedyn bod uwch arweinwyr a rheolwyr yn ei chael hi'n anodd tynnu'r het weithredol pan maen nhw'n dod i mewn i'r swyddfa naw tan bump, ac maen nhw'n parhau i fod yn arwain ac yn rheoli gyda'r awtocratiaeth honno.”

“Dydyn ni ddim yn gofyn am godau lansio niwclear, dim ond mwy o dryloywder mewn meysydd sy'n mynd i effeithio arna i ac sy'n mynd i effeithio ar fy nhîm, a gall fod fel cael gwaed allan o garreg.”

Roedd y prif ffocws ar barodrydd ar gyfer ymateb i dân yn atgyfnerthu canfyddiadau o ddiwylliant lle'r oedd blaenoriaethau gweithredol traddodiadol yn bwysicach nag anghenion sefydliadol ehangach. Roedd y deinamig hwn yn caniatáu i arferion hen ffasiwn barhau ac yn cyfiawnhau diffyg hyblygrwydd mewn dulliau rheoli. Er enghraifft, gwelwyd hyn yn y tensiwn rhwng hoffterau rhai uwch staff gweithredol am ddulliau disgyblu ac ymosodol o reoli a datrys gwrthdaro, a dehongliad yr ymddygiad hwn gan staff iau. Roedd staff iau yn aml yn cydnabod yr angen am arddulliau disgyblu mewn sefyllfaoedd brys neu risg uchel tra hefyd yn disgrifio sut yr arweiniodd gorbwyslais ar hierarchaeth at y rhai ar reng is yn aml yn cael eu diystyru a'u hanwybyddu gan staff uwch, yn cael eu microreoli, neu mewn achosion mwy difrifol, yn destun bwlio a cham-drin pŵer gan reolwyr. Adleisiwyd hyn yn yr ymatebion i'r arolwg, lle'r oedd dros ddwy ran o dair (69%) o ymatebwyr yr arolwg yn gweld microreoli a diffyg ymreolaeth fel gwendidau diwylliannol, fel y gwnaeth 57% ar gyfer bwlio ac aflonyddu (gweler [Ffigur 2](#)). Gweler [Blwch 2](#) am astudiaeth achos ar fwlio difrifol a chamddefnyddio pŵer honedig gan reolwr ac amgyffrediad o fethiant GTACGC i ymateb. Datgelodd ein hymgysylltiad enghreifftiau o'r dull mwy ymosodol hwn yn seiliedig ar orchmynu a gwrthdaro.

“Mae ffræe. Fe gewch chi wythnos, pythefnos, lle mae awyrgylch oeraidd, ond wedyn mae'r cyfan yn iawn, popeth yn berffaith.”

“Weithiau mae'n rhaid i chi fod yn reit gryf ac mae'n rhaid i chi ddweud, 'na', ac efallai y bydd yn rhaid i chi gael dadl drosto [...] A phan fyddwch chi'n ei wneud, yna mae'n cael ei gau i lawr, mae ar ben.”

“Os ydyn ni'n dweud 'neidiwch', rydych chi'n neidio... Does dim trafodaeth.”

“Os ydych chi'n ymgysylltu, mae'n wych. Ond os ydych chi wedi gwneud rhywbeth o'i le, rydych chi'n mynd i gael ffræe. Rydych chi'n gwybod ble rydych chi mewn ffordd, ac mae angen yr elfen honno arnom ni, ond ydyn ni'n colli ein sgiliau meddal weithiau?”

“Roedd o [uwch reolwr] yn ddu a gwyn iawn [...] naill ai hwn neu hwn, does dim byd rhyngddynt. [...] Ond ai dyna sydd ei angen yn 2024?”

“[Maen nhw] dal yn ddisgybledig, sy’n hollbwysig, yn amlwg, ar gyfer elfennau o’r swydd.”

Creodd hierarchaeth GTACGC raniad gweladwy rhwng rheolwyr a staff iau, a ddisgrifiwyd yn aml yn nhermau meddylfryd 'ni a nhw'. Mynegodd llawer o aelodau staff presennol a chyn-staff y farn bod dangosyddion rheng ffisegol, megis gwahaniaethau mewn gwisg (e.e. 'crysau gwyn' ar gyfer staff uwch) ac ysgwyddarnau, yn atgyfnerthu'r rhaniad hwn. Roedd y wisg hefyd yn creu gwahaniaeth gweladwy rhwng staff gweithredol ac anweithredol. Dim ond 13% o ymatebwyr yr arolwg a ddisgrifiodd yr arddull arwain fel cynhwysol, a dywedodd staff iau a gymerodd ran yn yr adolygiad yn aml eu bod yn teimlo nad oeddent yn cael eu clywed, gan gredu bod diffyg diddordeb gan uwch arweinwyr yn eu safbwyntiau. Soniodd llawer am uwch arweinwyr yn osgoi cwestiynau, yn methu â darparu ymatebion dilys, ac yn methu â gweithredu ar awgrymiadau staff.

“Mae cyfathrebu gan y tîm arwain gweithredol ac is yn eithriadol o wael. Mae trosglwyddo gwybodaeth i'r bobl ar lawr gwlad yn ofnadwy.”

“Mae cwpl o faterion i'w gweld yn codi dro ar ôl tro. Soniais amdano wrth fy rheolwr llinell, nid oes dim wedi digwydd. Rwy'n sôn am bethau, does dim byd yn newid.”

“Fedrwch chi ddim dod i mewn gyda'r agwedd awdurdodaidd honno gyda phobl, yn enwedig gydag aelodau o staff llyfr gwyrdd [cymorth a chorfforaethol] nad ydyn nhw wedi arfer â'r arddull filwriaethus honno o gael eu rheoli. Ac nid yw bob amser yn gweithio, ac mae'n achosi gwrthdaro a [...] naws ddrwg.”

Cyfeiriodd 80% o ymatebwyr yr arolwg at gyfathrebu fel gwendid diwylliannol sylweddol (gweler [Ffigur 2](#)). Disgrifiodd llawer o aelodau staff y cyfathrebu fel un o'r brig i lawr yn bennaf, gyda gwybodaeth yn aml yn cael ei cholli, ei rhannu'n ddetholus, neu ei throsglwyddo'n annigonol rhwng rheolwyr canol ac uwch arweinwyr. Roedd dwbl y gyfran o ymatebwyr i'r arolwg yn anghytuno bod cyfathrebu gan uwch arweinwyr yn agored ac yn dryloyw o gymharu â'r gyfran a oedd yn cytuno (52% o'i gymharu â 26%). Roedd uwch reolwyr, a oedd wedi'u lleoli yn y pencadlys yn bennaf, yn cael eu hystyried yn bell ac yn anweladwy, ac roedd eu hymgysylltiad anaml yn meithrin teimpladau o anesmwythder ac amheuaeth.

“Rwy'n teimlo bod y gwasanaeth yn gorfodi pethau ymlaen ac nid yn gwrando ar lawr gwlad.”

“Gyda rheolwyr yn y gwasanaeth tân, oherwydd nid ydym yn eu gweld yn aml, pan fyddant yn cyrraedd, mae ychydig fel 'Beth ydych chi'n ei wneud yma? Am beth yr ydych yn chwilio? Oes rhywbeth o'i le?’”

“Rydyn ni’n eu gweld nhw [uwch arweinwyr] mor anaml nes ei fod yn gorfodi sefyllfa ‘nhw a ni’.”

Nododd rhai y buom yn ymgysylltu â nhw hefyd gyfathrebu a throsglwyddo gwybodaeth dethol o’r tîm arwain gweithredol i’r Prif Swyddog Tân, gan nodi nad oedd y Prif Swyddog Tân bob amser yn ymwybodol o’r hyn sy’n ‘mynd ymlaen mewn gwirionedd’ yn y gwasanaeth.

“Mae’n rhaid iddo [y Prif Swyddog Tân] ddibynnu ar y bobl yn union oddi tano i roi’r wybodaeth gywir iddo, a dydyn nhw ddim yn ei wneud. Mae’n bennaeth gwych, y bobl yn y canol yw’r problem.”

Roedd heriau eraill i gyfathrebu effeithiol a godwyd gan staff yn cynnwys cylchdroi rheolwyr yn aml, maint a lledaeniad y sefydliad, a newidiadau strwythurol yn creu unedau gorchymyn mwy. Gellir disgwyl i’r ffactorau hyn greu heriau cyfathrebu ac mae angen ffocws sylweddol a pharhaus i wella. Er enghraifft, clywsom enghreifftiau gan wahanol adrannau lle’r oedd cyfathrebu gwael yn ôl pob sôn wedi rhwystro rhannu gwybodaeth hanfodol a diweddiadau prosiect.

“Rwy’n darganfod pethau am fy adran gan bobl y tu allan i fy adran.”

Er gwaethaf anfodlonrwydd cyffredinol, canmolodd llawer o aelodau staff ymdrechion y Prif Swyddog Tân presennol i fod yn weladwy, yn hawdd mynd ato, ac yn gyfathrebol, yn wahanol i’w ragflaenydd, gan gynnwys ymweliadau â gorsafoedd a chriwiau. Fodd bynnag, roedd llai na hanner (41%) o ymatebwyr yr arolwg yn credu bod rheolwyr yn annog cyfathrebu agored, a disgrifiodd staff iau sut roedd rhyngweithio achlysurol gyda rheolwyr llinell wedi arwain at ddadryddfreinio pellach.

“Bydd [y Prif Swyddog Tân] yn cerdded i mewn i ystafell a bydd yn ymgysylltu â chymaint o bobl ag y gall.”

Blwch 2: Bwlio difrifol a chamddefnyddio pŵer honedig gan reolwr ac amgyffrediad o fethiant GTACGC i ymateb

Rhwng 2020 a 2023, honnir bod ‘Rheolwr X’ wedi cymryd rhan mewn bwlio parhaus a chamddefnyddio pŵer mewn un orsaf GTACGC, fel yr adroddwyd gan nifer o staff a chyn-staff. Achosodd yr ymddygiad hwn, a’r hyn yr oedd staff yn ei amgyffred fel ymateb sefydliadol annigonol a hirfaith, effeithiau seicolegol sylweddol, gan gynnwys dirywiad iechyd meddwl ac absenoldebau o’r gwaith.

Ymddygiad Rheolwr X

Roedd ymddygiad honedig Rheolwr X a adroddwyd gan staff yn cynnwys:

- Ynysu a darostwng rhai diffoddwyr tân i feirniadaeth negyddol gyson dan gochl 'rheolaeth'.
- Creu awyrgylch o ofn trwy ymddygiad ymosodol a bygythiol.
- Agwedd 'gwnewch fel rwy'n dweud, nid fel rwy'n gwneud' a oedd yn gwrth-ddweud disgwyliadau ymddygiad mewn gorsafoedd.
- Bygwth staff ag effeithiau o ran eu gyrfa am godi llais, gan ddefnyddio cysylltiadau personol ag uwch arweinwyr fel trosoledd.

Teimlai'r rhan fwyaf o'r staff na allent herio ymddygiad Rheolwr X oherwydd ofn erledigaeth.

“Fe wnaeth [Rheolwr X] fygwth mi y [gallai] gael fy swydd yfory, bod [gennyn nhw] ffrindiau mewn manau uchel.”

Adrodd ac ymchwiliadau

Dywedodd y staff eu bod wedi adrodd am ymddygiad Rheolwr X am y tro cyntaf yn 2022. Dilynodd ymchwiliad mewnol, ond cododd staff bryderon ynghylch ei uniondeb, gan nodi:

- Cysylltiadau personol ymchwilwyr â Rheolwr X.
- Diffyg cofnodi yn ystod cyfweiliadau.
- Uwch arweinydd yn diystyru cwynion fel rhai dibwys.
- Torri cyfrinachedd, gan arwain at erledigaeth bellach.
- Tystion ddim yn cael cynnig cynrychiolaeth.

“Roedd rheolwr [Y] wedyn yn darganfod canfyddiadau'r cyfweiliadau hyn, ac roedd [Rheolwr X] wedyn yn gwneud bywydau unigolion [...] yn uffern.”

“Daeth [rheolwr] i lawr a dweud wrth y bobl i gyd am roi'r gorau i gwyno am [Rheolwr X]. Felly wrth gwrs, pan fyddwch chi'n cael rhywun o reng uchel yn y frigâd yn dweud hynny, beth yw'r pwynt? Roedden ni i gyd yn gwybod bod [Rheolwr X] yn cael ei amddiffyn, ac fe roedd hynny yn profi'r pwynt.”

Cliriodd yr ymchwiliad Rheolwr X, gan arwain llawer o staff i gredu bod y canfyddiadau wedi cael eu ffugio. Dywedodd y staff fod Rheolwr X wedi cael dyrchafiad wedi hynny, gan gredu bod hyn yn galluogi camymddwyn pellach.

“Os yw rhywun yn difetha bywydau pobol, pam mai ei ddyrachafu yw'r ffordd orau o ddatrys pethau?”

Yn 2023, arweiniodd cwyn gyfunol at ail ymchwiliad. Roedd staff yn ystyried y broses hon yn fwy trylwyr a phroffesiynol, ond disgrifiwyd materion parhaus, gan gynnwys cyfathrebu gwael, achosion o dorri cyfrinachedd, a'r baich a roddir ar achwynwyr i geisio diweddariadau. Daeth yr ymchwiliad i ben ar ôl tua 18 mis, gan arwain at ddiswyddo Rheolwr X.

Effaith ar ddiwylliant sefydliadol

Dywedodd y staff fod gweithredoedd Rheolwr X ac ymdriniaeth GTACGC o adroddiadau wedi erydu ymddiriedaeth ym mhrosesau disgyblu GTACGC ymhlith staff yr effeithiwyd arnynt yn uniongyrchol ac mewn cylchoedd ehangach. Disgrifwyd arddull y gwasanaeth o roi cymorth fel un annigonol a symbolaidd gan staff yr effeithiwyd arnynt. Roedd oedi mewn cwnsela, cyfathrebu gwael, ac anhyblygrwydd wrth fynd i'r afael ag anghenion staff yn gwynion cyffredin.

Er bod yr achos hwn yn un eithafol, mae'n darparu astudiaeth achos o'r modd y mae staff a chyn-staff yn amgyffred materion diwyllianol o fewn GTACGC. Teimlai'r staff fod y gwasanaeth wedi methu â gwrando a chydabod difrifoldeb yr ymddygiad neu ei effaith ar iechyd meddwl cyflogaion, gan ddarparu cymorth annigonol yn ystod ac ar ôl yr ymchwiliad a'i ganlyniad.

Ystyriwyd bod datganiadau ar draws y gwasanaeth gan arweinwyr am les staff yn anghyson ag arfer.

“Nid yw lles pobl yr orsaf hon wedi cael ei ystyried. Ar y dechrau gwnaethant ymdrech symbolaidd. Ers hynny, mae wedi lleihau yn llwyr.”

“Y rheolwyr presennol [...] efallai eu bod yn genhedlaeth wahanol, maen nhw'n feddylfryd gwahanol. Wnaethon nhw ddim mynd trwy'r hyn yr aethon ni drwyddo. Maen nhw'n bychanu pa mor ddifrifol oedd o.”

Disgrifiodd staff a chyn-staff ddiwylliant o osgoi a ystyriwyd fel rhywbeth oedd yn rhwystro newid cadarnhaol

Roedd uwch arweinwyr a rheolwyr yn aml yn cael eu disgrifio fel rhai oedd yn amharod i wynebu camgymeriadau, mynd i'r afael â sefyllfaoedd anodd, neu gydnabod pryderon dilys, gan 'gladdu eu pennau yn y tywod' neu 'frwsio pethau o dan y carped' yn lle.

Roedd nifer sylweddol o staff yn ystyried GTACGC yn amharod i gyfaddef camgymeriadau neu ymgymryd â heriau, a hynny'n fewnol ac yn allanol. Roedd hyn yn aml yn gysylltiedig ag amgyffrediad o 'bositifrwydd gwenwynig' mewn arweinyddiaeth, lle mae pwyslais ar negeseuon cadarnhaol yn drech nag ymdrechion gwirioneddol i fynd i'r afael â materion. Er bod GTACGC yn hyrwyddo bod yn agored yn allanol, roedd rhai staff yn amau didwylledd yr ymrwymiad hwn, gan gyfeirio at flaenoriaethu delwedd gyhoeddus dros newid ystyrion. Er enghraifft, roedd staff yn

amgyffred camau gweithredu a gymerwyd ar ôl digwyddiadau fel digwyddiad angheuol mewn sesiwn hyfforddi (gweler [Blwch 3](#)) ac ymdrin â chwynion Speak Up (gweler [Blwch 4](#)) fel arwydd o'r diffyg atebolrwydd a thryloywder. Soniodd eraill am fethiannau Awdurdod Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru i gadw tîm arwain gweithredol GTACGC yn atebol.

Rhoddodd GTACGC bwyslais sylweddol yn ystod adolygiad Crest ar sicrhau ein bod yn cael cydbwysedd o safbwyntiau o'r ymgysylltiad, ac yn canolbwyntio ar y cynnydd a wnaed ac arfer da. Fodd bynnag, pwysleisiodd y staff a chyn-staff a rannodd safbwyntiau mwy negyddol nad oedd eu bwriad yn faleisus ond yn hytrach wedi'i wreiddio yn effaith barhaol eu profiadau. Eu nod wrth ymgysylltu â'r adolygiad oedd darparu portread realistig o ddiwylliant GTACGC a helpu i nodi meysydd lle mae angen newidiadau diwylliannol cadarnhaol o hyd. Roedd pryder GTACGC ynghylch cyflawni 'cydbwysedd' yn tanlinellu beirniadaeth ehangach y cyfranogwyr ynghylch diffyg atebolrwydd a methiant GTACGC i fynd i'r afael â materion diwylliannol (gweler [yma](#)).

Roedd llawer o aelodau staff o'r farn bod diffynnaeth yn sbardun allweddol y broses osgoi hon, gan gredu bod GTACGC yn aml yn gweithredu er budd ei enw da neu uwch arweinwyr yn hytrach na staff unigol neu gyfrifoldeb moesegol. Soniodd nifer o aelodau staff hefyd am achosion o uwch arweinwyr yn annog pobl i beidio â dilyn trywydd materion difrifol i 'amddiffyn y brand'. Dywedwyd bod y dull hwn, sy'n cyfuno teyrngarwch â pheidio â mynd i'r afael â phroblemau, yn tansellio ymddiriedaeth ac yn parhau materion systemig.

Roedd amgyffrediad bod rheolwyr yn amharod i uwchgyfeirio materion ymddygiad neu gamymddwyn, gan ffafrio datrysiadau anffurfiol yn aml. Er bod datrys materion yn gynnar yn nodwedd bwysig o reolaeth effeithiol, roedd rhai aelodau o staff o'r farn bod y dull hwn weithiau'n gyfystyr â diystyru pryderon dilys ac annog staff iau i beidio â chodi llais, gan barhau â diwylliant o 'gadw eich pen i lawr'. Gall yr osgoi hwn hefyd ddeillio o ofn ynghylch effeithiau negyddol, gan gyfrannu at gred eang — wedi'i hategu gan ganfyddiadau'r arolwg — y gallai codi pryderon niweidio rhagolygon gyrfa.

At ei gilydd, cyfrannodd hyn at yr hyn yr oedd rhai staff yn ei weld fel amharodrwydd cyffredinol i fynd i'r afael â materion 'anodd'. Disgrifiwyd arweinwyr yn aml fel rhai a oedd yn gwrthwynebu hunan-archwilio, gan ganolbwyntio ar atebion heb gydnabod problemau sylfaenol yn llawn. Gwelwyd y meddylfryd hwn fel rhwystr i gynnydd ystyrion, gan adael heriau sylweddol heb eu datrys.

“Maen nhw ond yn poeni am amddiffyn y gwasanaeth tân, nid am wneud y peth iawn.”

“Ein gwaith ni yw bod yn deyrngar i'r gwasanaeth tân.”

“[Dydyn nhw] ddim eisiau delio ag unrhyw beth sy'n peri problemau.”

Blwch 3: Amgyffrediaidau staff o ymateb GTACGC i achos anghedul mewn digwyddiad hyfforddi

Ar 17 Medi 2019, cafodd diffoddwr tân ei ladd mewn gwrthdrawiad rhwng dau gwch chwyddadwy yn ystod ymarfer hyfforddi. Yn 2024, dyfarnodd rheithgor cwest mai damwain oedd y farwolaeth, yn dilyn adroddiad gan y Gangen Ymchwilio Damweiniau Morol (MAIB). Mae ymchwiliadau gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ac Asiantaeth y Môr a Gwylwyr y Glannau yn parhau.

Roedd amgyffrediad staff o ymateb GTACGC yn negyddol iawn, gan gyfeirio at ddiwylliant o osgoi a diffynnaeth ymhlith uwch arweinwyr. Teimlai'r staff fod pryderon a godwyd am fylchau hyfforddi a chymhwysedd a godwyd cyn y digwyddiad yn cael eu hanwybyddu neu eu diystyru, a disgrifiwyd eu bod wedi'u labelu'n bobl sy'n creu trafferthion am leisio pryderon.

“Cawsom ein labelu fel y bois drwg [...] yn achosi trwbwl, yn ceisio creu problemau.”

Ychwanegodd yr amgyffrediad o'r ymchwiliad mewnol at yr amheuaeth. Credai'r staff fod prosesau'n cael eu trin i warchod uwch arweinwyr, a bod rhai cydweithwyr yn cael eu trin fel bychod dihangol yn annheg trwy ddiswyddo neu ddad-ddyrchafu er mwyn dangos eu bod yn gweithredu. Tra bod hyfforddiant iechyd a diogelwch gorfodol wedi'i gyflwyno, teimlai'r staff fod GTACGC wedi rhoi blaenoriaeth i'w delwedd gyhoeddus a'i henw da dros ddiogelwch cyflogaion, gan nodi'r teimlad nad oeddent yn cael eu hannog i gynnal gorymdaith goffa flynyddol fel enghraifft. Roedd staff hefyd yn teimlo nad oeddent wedi cael eu cefnogi yn sgil y digwyddiad, gan ddisgrifio diffyg darpariaeth lles ystyrion a chydabod effaith barhaus y digwyddiad ar lesiant staff.

“Cafodd yr holl bobl anghywir eu beio.”

“Cafodd yr orsaf ei gadael mewn sefyllfa wael am gyfnod hir iawn.”

Er bod yr astudiaeth achos hon yn cynrychioli set unigryw o amgylchiadau, mae'n dangos sut mae gan ddigwyddiadau unigol gynffon hir o ran diwylliant sefydliadol, a hefyd pwysigrwydd sicrhau bod staff yn cael cydnabyddiaeth neu ddatrysiad digonol — yn enwedig pan fo rhwystrau canfyddedig ehangach i dryloywder a chyfathrebu.

Ystyriwyd bod gwrthwynebiad eang i newid yn rhwystyr sylweddol i welliant diwylliannol

Disgrifiwyd diwylliant GTACGC yn eang gan staff a chyn-staff ar draws dulliau ymgysylltu fel un oedd yn gwrthsefyll newid, gydag uwch arweinwyr yn aml yn blaenoriaethu traddodiad a'r 'ffordd yr ydym wedi gwneud pethau erioed'. Ystyriwyd bod y pwyslais hwn ar arferion sefydledig yn deillio o gysur a chynefindra, gogoneddu'r gorffennol, ac weithiau gwneud dim yn fwriadol. Roedd dros ddwy ran o dair (68%) o ymatebwyr yr arolwg yn gweld gwrthwynebiad i newid fel gwendid diwylliannol (gweler [Ffigur 2](#)).

Dyweddodd y rhan fwyaf o staff presennol a chyn-staff a gymerodd ran mewn cyfweiliadau neu grwpiau ffocws fod GTACGC wedi dyddio o gymharu â sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat. Cafodd ei amgyffred fel rhywbeth 'y tu ôl i'r oes' mewn amrywiol feysydd, gan gynnwys agweddau tuag at amrywiaeth, dibyniaeth ar arddulliau rheoli gorchymyn a rheoli, ymddygiadau 'macho' a phrosesau hen ffasiwn (e.e. gorddibyniaeth ar waith papur a phrosesu â llaw ar gyfer ceisiadau cyflogaeth), mabwysiadu technolegol cyfyngedig, a hyfforddiant annigonol neu hen ffasiwn. Priodolwyd y diffyg cynnydd diwylliannol hwn i arweinwyr a fu'n gwasanaethu am gyfnod hir — y cyfeirir atynt yn aml fel 'yr hen griw' — gyda llawer ohonynt wedi treulio eu holl yrfaedd o fewn GTACGC. Creodd hyn siambr adlais a oedd yn brin o safbwyntiau ac arloesedd allanol ac roedd perygl y byddai eraill yn cael eu mowldio'n sefydliadol i'r un ffyrdd o feddwl a gweithio.

Mynegodd mwyafrif y staff bryderon bod y gwrthwynebiad hwn i newid yn adlewyrchu naill ai'r gred bod y systemau presennol yn ddigonol neu amharodrwydd i gydnabod yr angen i wella. Gwaethygydd y mater ymhellach gan y rhaniad rhwng rheolwyr a staff iau, gydag arweinwyr yn cael eu gweld yn ddiystyriol o syniadau gan staff rheng flaen, a bod yn well ganddynt hyrwyddo eu mentrau eu hunain yn unig. Ystyriwyd bod y dull hwn yn meithrin ymddieithriad ac aneffeithlonrwydd tra'n cynnal arferion aneffeithiol neu niweidiol.

“Roedd fel camu yn ôl i'r 80au. Roeddwn i'n meddwl fy mod wedi mynd yn ôl mewn amser.”

“Rydyn ni'n dal i wneud pethau, dwi ddim hyd yn oed yn gwybod a ydyn ni'n gwybod pam rydyn ni'n gwneud hynny. Weithiau mae'n debyg ei fod yn rhywbeth rydyn ni wedi bod yn ei wneud am y deng mlynedd diwethaf.”

“Dydw'n nhw [tîm arweinyddol y gwasanaeth, tîm arwain gweithredol] ddim yn ofni newid... os mai eu newid nhw ydy e.”

Nid yw gweithlu GTACGC yn amrywiol ac nid yw'n adlewyrchu amrywiaeth y poblogaethau lleol y mae'n eu gwasanaethu

Yn 2023-24, roedd ychydig llai nag un o bob pump (19%) o weithlu GTACGC yn fenywod, cynnydd o 14% ers 2012-13. Mae'r boblogaeth a gwmpesir gan GTACGC yn 95% gwyn, ychydig yn is na'r 98% o'r gweithlu sy'n nodi eu bod yn wyn. Ar lefel uwch, dim ond 2 o'r 11 aelod o staff ar reng rheolwr ardal neu uwch (neu gyfwerth â llyfr gwyrdd) sy'n fenywod, ac nid oes unrhyw staff llyfr llwyd benywaidd (gweithredol) sydd ar reng uwch na rheolwr grŵp. Mae menywod yn y gwasanaeth yn cael eu cyflogi'n bennaf mewn rolau llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol), gyda 59% (130) yn gweithio yn y swyddi hyn. Mewn cyferbyniad, mae staff llyfr llwyd (gweithredol), sy'n cyfrif am 81% o'r gweithlu, yn cynnwys dim ond 9% (89) o fenywod.

Mae trafodaethau'n parhau o fewn GTACGC ynghylch y ffordd orau o ymateb i argymhelliad 32 yn Adroddiad *Spotlight* HMICFRS ar wella amrywiaeth ar bob lefel o'r gwasanaeth.²⁸ Roedd llawer o staff yn cydnabod gwelliannau yn amrywiaeth GTACGC, yn enwedig o ran nifer y cyflogeion benywaidd. Fodd bynnag, mae nifer y diffoddwyr tân benywaidd yn parhau i gynyddu ar gyfradd isel iawn: recriwtiwyd 10 aelod o staff gweithredol benywaidd yn 2023/24 (dwy yn llawn amser ac wyth ar alw) allan o gyfanswm o 80 o ddiffoddwyr tân. Mewn cymhariaeth, allan o 18 o staff anweithredol a recriwtiwyd, roedd 14 yn fenywod, gan wneud cyfraniad llawer mwy at y cynnydd mewn amrywiaeth cyffredinol.

Roedd pryderon yn parhau ynghylch y diffyg amrywiaeth mewn rolau uwch, a nodweddir yn eang fel gwyn, canol oed, a gwrywaidd yn bennaf, gan feithrin amgylchedd unffurf a atgyfnerthodd ystrydebau hen ffasiwn, fel menywod yn bennaf mewn rolau gweinyddol yn hytrach na swyddi gweithredol. Yn gysylltiedig â'r canfyddiadau hyn roedd pryderon am effaith yr unffurfiaeth hwn, gan gynnwys ynysu grwpiau lleiafrifol, rhagfarn anymwybodol, ac amrywiaeth gyfyngedig o ran meddwl, yn enwedig o fewn prosesau arweinyddiaeth uwch a disgyblu.

“Dw i wedi eistedd mewn gwahanol gyfarfodydd, ac mae'r cyfan yn ddyinion gwyn, yn ddyinion gwyn canol oed.”

“Rydyn ni i raddau helaeth yr un math o bobl.”

Amlygodd ein hymgysylltiad lefelau cymysg o ddealltwriaeth am fanteision a diben buddsoddi mewn gweithlu amrywiol. Roedd rhai staff yn feirniadol o ymdrechion i wella amrywiaeth yn GTACGC, gan nodi heriau a chyfyngiadau o ran recriwtio gweithlu amrywiol o'r ardal y mae GTACGC yn ei gwasanaethu, a phryderon ynghylch gweithredu cadarnhaol yn arwain at safonau is. Teimlai lleiafrif nodedig fod mentrau a oedd yn targedu menywod yn anwybyddu ac yn eithrio

²⁸ Argymhelliad 32: 'By 1 June 2023, chief fire officers should, as a priority, specify in succession plans how they intend to improve diversity across all levels of the service. This should include offering increased direct-entry opportunities.' HMICFRS. (2023). [Values and culture in fire and rescue services](#).

dynion, tra bod eraill yn amau a fyddai amrywiaeth cynyddol ymhlith recriwtiaid lefel mynediad yn arwain at newid ystyrion mewn rolau arweinyddiaeth uwch. Ymddengys bod y safbwyntiau hyn yn groes i realiti ffigyrau recriwtio gweithredol benywaidd, nad ydynt yn dangos newid sylweddol yn y cydbwysedd rhwng y rhywiau o blaid menywod. Roedd ymatebion i'r arolwg yn adlewyrchu'r anghysur hwn gydag ymdrechion amrywiaeth, gyda 38% yn credu bod GTACGC wedi gwneud gormod i recriwtio pobl o ystod amrywiol o gefndiroedd, o gymharu â 14% a gredai nad oedd yn gwneud digon.

“Rwy’n deall yr angen i’r gwasanaeth gael gweithlu amrywiol ond rwy’n teimlo bod recriwtio mewn perthynas â hyn wedi bod yn anghywir. Rwy'n credu bod y gwasanaeth wedi dewis rhai unigolion ar gyfer rolau ar sail eu hil, rhyw neu rywioldeb yn unig ac wedi diystyru'r bobl orau ar gyfer y swydd.”

“Yn sicr mae yna rai agweddau lle mae rhai cydweithwyr benywaidd wedi cael eu hamddiffyn, a rwyf yn yr achos hwn wedi bod dan anfantis neu wedi cael fy nhrin yn llai ffafriol o ganlyniad i rywedd [gwrywaidd].”

“Rwy’n meddwl eu bod yn mynd yn rhy bell mewn rhai ffyrdd, fel eu bod wedi colli adnabyddiaeth o'u demograffig graidd. Mae gennych chi'r ddemograffeg graidd yng Ngorllewin Cymru, p'un a ydyn nhw'n hoffi hynny ai peidio, ac maen nhw bron wedi eu cau allan i geisio gorfodi cynhwysiant eraill.”

“Mae angen i ni weithio'n galetach [i] ddenu mwy o [fenywod], yn bendant. Ond mae angen cydnabod hefyd nad ni fydd yn ddewis yrfa i bob menyw.”

Ar yr un pryd, teimlai 48% o ymatebwyr yr arolwg fod yr ymdrech y mae GTACGC yn ei rhoi i recriwtio pobl o ystod amrywiol o gefndiroedd yn briodol, ac roedd 73% yn gweld ffocws ar amrywiaeth a chynhwysiant fel cryfder y gwasanaeth.

“Rwy’n teimlo yn bersonol ei fod yn deg y ffordd maen nhw'n ei wneud nawr. Y person iawn ar gyfer y swydd, waeth beth fo'i gefndir, rhyw neu natur amrywiol.”

“Rwy’n teimlo bod ein hymgyrchoedd recriwtio yn amrywiol ac yn cynnig cyfle cyfartal i'r rhai rydym yn eu cynrychioli.”

Cyfrannodd strwythur traddodiadol GTACGC, yn ogystal â diffyg cyflogi pobl allanol, at ei unffurfiaeth. Roedd staff yn aml yn gweld diffodd tân fel gyrfa gydol oes, gyda staff yn ymuno yn ifanc ac yn symud drwy'r rhengoedd. At hynny, mae trosiant staff yn isel, gyda dim ond 13 o swyddi gweithredol llawn amser wedi'u hysbysebu'n allanol dros y tair blynedd ariannol ddiwethaf hyd at fis Mawrth 2024. Mae'r ffactorau hyn wedi arwain at atgynhyrchu ymddygiadau dros

genedlaethau, gan atgyfnerthu sefydliadoli. Gwnaeth hanes teuluol yn y gwasanaeth wreiddio'r cyloch hwn ymhellach, wrth i lawer o staff ddilyn yn ôl traed perthnasau.

“Mae'r system gyfan, y sefydliad cyfan yn gweddu i beidio â newid, oherwydd bod pobl wedi'i sefydliadoli o pan fyddant yn dod i mewn, neu cyn iddynt ddod i mewn.”

“Cafodd llawer o'r swyddogion sy'n dod i fyny drwy'r rhengoedd eu hyfforddi gan rai o'r swyddogion hyn sydd wedi ymddeol nad oedd o reidrwydd yn portreadu'r math o ymddygiadau a diwylliant yr ydym eu heisiau heddiw. Maen nhw'n ymddwyn yn y ffordd y cawson nhw eu hyfforddi i ymddwyn, a dydyn nhw ddim o reidrwydd yn gwybod sut arall i fod.”

Roedd unffurfiaeth ar lefelau uwch hefyd yn meithrin ynysigrwydd a meddylfryd grŵp (h.y. lle mae penderfyniadau nad ydynt yn optimaidd yn cael eu gwneud wedi'u sbarduno gan yr angen i gydymffurfio). Ychydig iawn o arweinwyr oedd â phrofiad y tu allan i'r gwasanaeth tân, a thynnodd staff sylw at ddiffyg dadl a her o fewn uwch arweinwyr. Cyfeiriwyd at y tîm arwain gweithredol presennol fel enghraifft, gyda llawer wedi rhannu llwybrau gyrfa tebyg o fewn y gwasanaeth.

“Maen nhw mewn cymaint o swigen ac wedi bod ers cymaint o flynyddoedd.”

“Dydyn nhw ddim yn dod ag unrhyw ffyrdd newydd o wneud pethau i mewn.”

“Ond ni fydd gennych chi arweinydd newydd, dim ond toriad cardbord fydd gennych chi. Mae'n enw newydd, ond maen nhw i gyd wedi cael eu magu yn yr un system.”

Roedd staff yn aml yn disgrifio GTACGC fel lle clos a theuluol. Er bod y rhan fwyaf a ddefnyddiodd y derminoleg 'teuluol' yn ei disgrifio mewn termau cadarnhaol, amlygodd nifer lai elfennau negyddol o'r nodweddiad hwn. Roedd cydberthnasoedd cryf weithiau'n annog staff i osgoi ymddygiadau neu safbwyntiau heriol, ac yn annog cydymffurfiaeth, tra bod eraill yn beirniadu diwylliant 'clecs' sy'n lledaenu gwybodaeth bersonol yn eang. Mae ychwil yn dangos bod gweithio'n agos mewn timau bach am gyfnodau hir yn gysylltiedig ag ymddygiad gwael, wrth i dimau ddatblygu eu ffyrdd eu hunain o weithio a ffurfio eu 'microddiwylliannau' eu hunain.²⁹

“Maen nhw wedi'u gwifro i fod yn dîm [...] Maen nhw'n byw gyda'i gilydd, maen nhw'n cysgu gyda'i gilydd, maen nhw'n bwyta gyda'i gilydd. Maen nhw fel teulu. Felly maen nhw'n ei chael hi'n anodd iawn godi llais bryd hynny, os ydyn nhw'n dyst i ryw Beth.”

²⁹ PwC. (2024). [Insider challenge: How to stop microcultures from taking over an organisation.](#)

Ystyriwyd bod cydymffurfiaeth yn hanfodol ar gyfer dilyniant personol yn GTACGC, gyda'r rhan fwyaf o'r staff yn credu bod gweddu i fowld penodol, yn ddemograffig ac yn ymddygiadol, yn angenrheidiol ar gyfer dilyniant. Roedd llawer yn teimlo bod y diwylliant hwn yn annog arweinwyr i flaenoriaethu ymddygiadau hierarchaidd, sy'n gwrthsefyll newid, yn hytrach na gwneud yr hyn oedd yn iawn, gan ymwreiddio materion systemig ymhellach.

"Os bydd eich wyneb yn ffitio, yna byddwch yn iawn. Wel, os nad yw'ch wyneb yn ffitio, ni fydd dilyniant i chi."

"Mae'n amlwg, ac eto'n anodd ei brofi, fod nepotiaeth yn gyffredin yn y gwasanaeth. Mae'n amlwg, os yw pobl yn cytuno â safbwyntiau y tîm arwain gweithredol, ac nad ydynt yn herio safbwyntiau a barn yn agored, yna maent yn symud ymlaen yn gyflym. Fodd bynnag, nid oes gan weithwyr ffydd yng ngalluoedd, gwerthoedd na moeseg yr unigolion hyn. Yn y bôn maen nhw'n bobl 'ie', mae'n amlwg i'r mwyafrif o weithwyr, gan ei fod yn cael ei drafod yn agored yn y rhan fwyaf o fforymau."

Mae dros un o bob deg (11%) o weithlu GTACGC yn niwroamrywiol. Nododd lleiafrif o staff ymdrechion rheolwyr unigol i gefnogi'r rhai ag anghenion a nodwyd yn ogystal â newidiadau cadarnhaol a wnaed i brosesau recriwtio, trosglwyddo a dyrchafu, megis lleihau nifer yr arholiadau ysgrifenedig sydd eu hangen a chynyddu argaeledd addasiadau rhesymol. Ar yr un pryd, amlygodd nifer tebyg ddealltwriaeth a gwerthfawrogiad anghyson o brosesau hygyrch a ffyrdd o weithio. Disgrifiodd nifer fach o staff enghreifftiau o iaith a gweithredoedd gwahaniaethol gan gydweithwyr, yn ogystal ag anawsterau wrth gael mynediad at offer a meddalwedd. Dywedodd rhai aelodau staff presennol a chyn-staff fod cynnydd araf o ran niwroamrywiaeth yn arwydd o'r diwylliant ehangach o osgoi a gwrthsefyll newid yn GTACGC (gweler [yma](#)).

"Rwyf wedi herio ymddygiad lle mae sylwadau difriol wedi'u gwneud am botensial person i wneud y swydd, gan eu galw'n dwp. Rwyf wedi dioddef ymddygiad ymosodol oddefol oedd yn cwestiynu fy sgiliau. Rwy'n dod ar draws rhagfarn yn erbyn niwroamrywiaeth yn rheolaidd a chwestiynu eu gallu i fod yn aelod gweithredol o staff."

"Nid yw'r gwasanaeth yn ystyried niwroamrywiaeth, mae mesurau syml wedi'u cyflwyno ac mae'r rhain yn cael eu hanwybyddu neu eu gweld yn rhy anodd. Fodd bynnag, hebddynt ni fyddwn byth yn cael yr amrywiaeth o feddwl yn y gwasanaeth."

Amlygodd y rhan fwyaf o staff and chyn-staff amgyffrediad o raniad rhwng staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) a llyfr llwyd (gweithredol), gyda'r ddau grŵp yn cydnabod y rhaniad

Mae staff gweithredol a staff cymorth yn gweithio i raddau helaeth mewn lleoliadau ar wahân — gorsafoedd a'r pencadlys, yn y drefn honno — gan arwain at ychydig iawn o ryngweithio a dealltwriaeth gyfyngedig o rolau ei gilydd. Roedd staff gweithredol yn aml yn ystyried mai eu gwaith diffodd tân oedd pwrpas craidd y sefydliad, tra bod staff cymorth yn amlygu eu cyfraniadau hanfodol y tu ôl i'r llenni. Roedd y diffyg gwelededd hwn a'r adnabyddiaeth o'r ddwy ochr yn dyfnhau'r amgyffrediad o raniad.

“Rwy'n gwybod fy mod yn mynd i fod â rhagfarn anymwybodol tuag at ops [gweithredol].”

“Anaml y mae staff llyfr gwyrdd [cymorth a chorfforaethol], yn enwedig yn y pencadlys, yn mynd i orsafoedd. Does gan lawer ohonyn nhw ddim syniad beth rydyn ni'n ei wneud.”

“Dydych chi ddim yn gweld unrhyw un o'r tu allan i'r orsaf. Rwy'n meddwl eu bod yn gwneud llawer iawn o waith mewn seilo, a dyna o ble efallai y daw'r gwahaniaeth hwnnw, oherwydd dydyn nhw ddim yn ein gweld ni, dydyn nhw ddim yn gwybod beth rydyn ni'n ei wneud, dydyn nhw ddim erioed wedi bod i'r pencadlys mewn gwirionedd.”

Dywedodd nifer o staff a chyn-staff fod ffocws hanesyddol y sefydliad ar wydnwch gweithredol yn atgyfnerthu'r rhaniad rhwng y rhai â chyfrifoldebau diffodd tân ac adrannau eraill. Mae strwythur GTACGC, sydd wedi'i wreiddio mewn swyddogaethau diffodd tân, wedi cael trafferth addasu i'w gyfrifoldebau diogelwch y cyhoedd cynyddol amrywiol. Cyfrannodd y pwyslais systemig hwn ar rolau gweithredol at amgyffrediad bod staff llyfr llwyd (gweithredol) yn cael eu gwerthfawrogi'n fwy na staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol). Cyfrannodd y diwylliant hierarchaidd o fewn lleoliadau gweithredol, ynghyd â'r nifer fwy o staff llyfr llwyd (gweithredol), at anghydbwysedd mewn statws a dylanwad.

“[Mae yna] lawer o ‘vanity projects’, byddwn i'n dweud, ar draul pethau byddwn i'n dweud [sy'n] bwysig, fel y bobl sy'n reidio'r tryciau coch a'r math yna o beth.”

“Nid oes gan rai pobl ddiddordeb [yn esblygiad y gwasanaeth yn ei gyfanrwydd]. Maen nhw ond eisiau dod i reidio'r injan dân goch.”

“Pan ymunais â'r Gwasanaeth Tân ac Achub, o'm rhan i, yr holl beth oedd neidio ar beth mawr coch a mynd i mewn ac allan drwy'r dydd yn achub cathod. [...] Y cyfan roeddwn i'n ei ddeall oedd ymateb, ymateb, ymateb.”

“Ein busnes craidd yw ymateb brys, atal ac amddiffyn. Rwy'n angerddol iawn am hynny, yn yr ystyr, os nad yw'r tryciau coch yn mynd allan drwy'r drws, nid oes gennym wasanaeth tân. Felly mae popeth arall sy'n digwydd yn bwysig. Mae pob un person sy'n chwarae rhan yn ein gwasanaeth tân yn bwysig, cant y cant, oherwydd mae popeth rydyn ni'n ei wneud yn cael y tryciau allan trwy'r drws.”

Enghraifft bwysig o hyn oedd y ffordd yr oedd staff llyfr llwyd (gweithredol) ar reng rheolwr gorsaf yn cael eu neilltuo'n aml i rolau uwch mewn adrannau corfforaethol, a oedd, mewn rhai achosion, heb fod ar agor i staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol). Yn 2023-24, roedd saith aelod o staff llyfr llwyd (gweithredol) mewn swyddi penaethiaid adran (allan o 15 adran gorfforaethol).

Mynegodd llawer o staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) rwystredigaeth gyda'r dull hwn, gan nodi trosiant cyson, bylchau sgiliau, ac anghysondeb mewn arweinyddiaeth. Dywedwyd nad oedd gan reolwyr llyfrau llwyd (gweithredol) arbenigedd pwnc-benodol na sgiliau pobl oedd yn arwain at berthnasod adrannol dan straen, a gallu a gwybodaeth anghyson am dasgau sy'n ymwneud â rheolaeth. Dywedwyd hefyd bod y materion hyn yn rhwystro cynllunio hirdymor a phwysau cynyddol ar staff cymorth.

“Maen nhw'n [llyfr llwyd/staff gweithredol] cael eu rhoi mewn sefyllfaoedd lle does ganddyn nhw ddim syniad am y rôl maen nhw'n ei chymryd, ac maen nhw yno i gwblhau'r arholiadau, y papur, i gyrraedd y lefel nesaf.”

Gwaethygodd y tensiynau oherwydd amgyffrediad o flaenoriaethu staff llyfr llwyd (gweithredol) dros staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol). Mynegodd mwyafrif helaeth o gyflogeion llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) rwystredigaeth ynghylch cyfleoedd dilyniant cyfyngedig, gan gwestiynu pam yr oedd yn ymddangos bod rhai rolau yn cael eu cadw ar gyfer staff llyfr llwyd (gweithredol) yn hytrach na chael eu llenwi trwy brosesau agored, seiliedig ar deilyngdod. Ar y llaw arall, mynegodd rhai staff llyfr llwyd (gweithredol) amheuaeth ynghylch ymrwymiad staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) i'r rolau sydd ar gael iddynt, gan dybio y byddent yn gadael am well cyfleoedd.

Nid oes polisi penodol sy'n diffinio pa rolau y mae'n rhaid eu llenwi gan staff llyfr llwyd (gweithredol) neu lyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol). Yn draddodiadol, mae strwythurau staffio wedi canolbwyntio ar wydnwch gweithredol, gyda gwerthusiad yn 2006 yn sefydlu gofynion cymhwysedd gweithredol sylfaenol ar gyfer pob swydd llawn amser, yn amodol ar adolygiad achlysurol. Mae GTACGC yn bwriadu datblygu Cynllun Gweithlu Strategol, gan gynnwys ystyried pa rolau y mae'n rhaid eu llenwi gan staff gweithredol, staff cymorth, neu staff o'r naill lyfr neu'r llall. Bydd hwn yn ymarfer pwysig a dylai fod yn seiliedig ar ba sgiliau, gwybodaeth a chymhwyseddau sydd eu hangen ar gyfer pob rôl. Ar hyn o bryd, mae amgyffrediad bod staff gweithredol ar reng uwch, waeth beth fo'u cymhwysedd ar gyfer rôl benodol.

“Y gred hon sydd ganddyn nhw, fe allan nhw symud rheolwyr gorsaf i unrhyw rôl. Maen nhw'n eu rhoi mewn meysydd arbenigol, ac nid yw hyd yn oed yn agored i unrhyw un sydd â'r arbenigedd hwnnw wneud cais amdano.”

“Rydych chi'n mynd yn rhwystredig oherwydd maen nhw'n eich ffonio chi ac yn gofyn i chi sut i wneud eu swydd, ac mae fel, rydych chi'n cael dwbl fy nghyflog.”

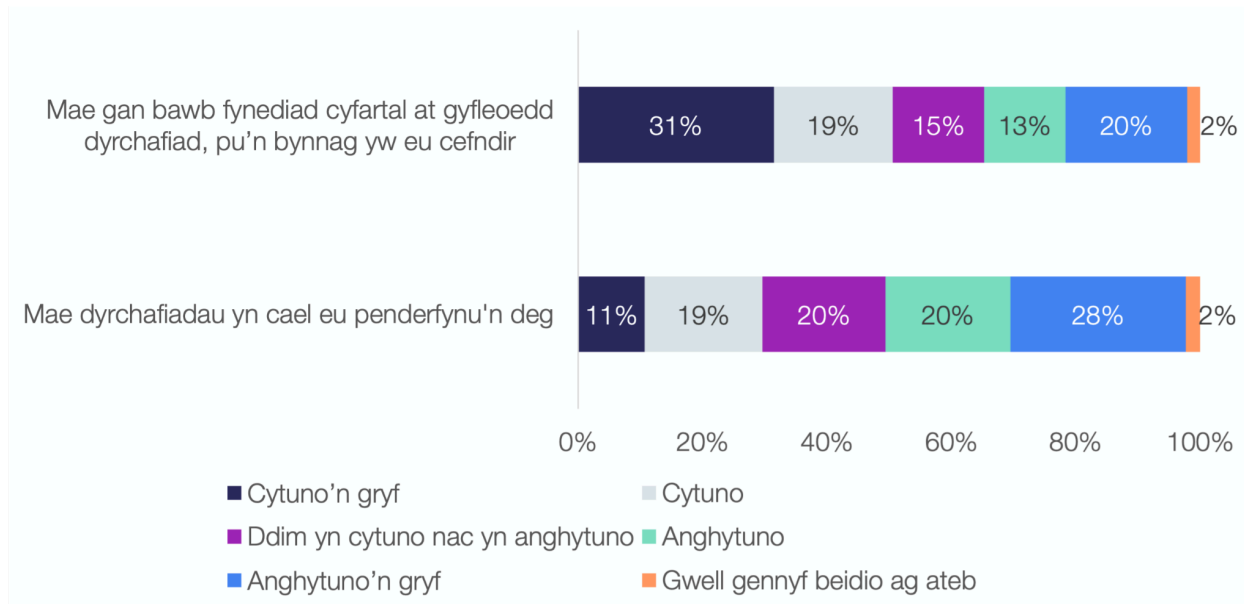
Codwyd nifer fach o enghreifftiau lle'r oedd staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) a llyfr llwyd (gweithredol) wedi'u hintegreiddio i adrannau heb unrhyw broblem. Creodd hyn amgylchedd gwaith cadarnhaol, gan gynnwys ychwanegu rolau llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) yn yr adran Diogelwch Tân Busnesau, gan arwain at fudd cilyddol i'r tîm.

“Mae Diogelwch Cymunedol yn enghraifft arall. Felly mae gennym ni ymarferwyr diogelwch cymunedol sy'n aelodau tîm llyfr gwyrdd [cymorth a chorfforaethol] yn gweithio ochr yn ochr ag aelodau tîm [gweithredol] llyfr llwyd [...] Mae'n gwbl ddi-dor, wyddoch chi, pobl mewn contractau gwahanol sy'n gweithio gyda'i gilydd.

Dyrchafiadau, trosglwyddiadau a dilyniant

Roedd amgyffrediad nad oedd prosesau trosglwyddo a dyrchafu ar gyfer staff llyfr llwyd (gweithredol) yn dilyn prosesau swyddogol, a'u bod yn cael eu dylanwadu'n drwm gan nepotiaeth a ffafiaeth

Mae proses glir i'w dilyn ar gyfer trosglwyddo a dyrchafu staff llyfr llwyd (gweithredol) hyd at reng rheolwr grŵp yn GTACGC. Fodd bynnag, amlygodd ein hymgysylltiad bryderon helaeth a sylweddol ynghylch sut mae'r broses trosglwyddo a dyrchafu yn gweithio'n ymarferol. Er bod 50% o ymatebwyr yr arolwg yn credu bod gan bawb fynediad cyfartal i ddyrchafiad, dim ond 30% oedd yn cytuno bod penderfyniadau ynghylch dyrchafiadau yn deg, tra bod 28% yn anghytuno'n gryf (gweler [Ffigur 5](#)). Ymhlith y rhai a oedd yn gymwys am ddyrchafiadau neu y dyfarnwyd dyrchafiad iddynt ers mis Mehefin 2021, roedd 53% yn teimlo eu bod wedi cael eu trin yn deg, tra bod 29% yn teimlo eu bod wedi cael eu trin yn annheg. Roedd y rhai â phrofiadau uniongyrchol o'r prosesau dyrchafu yn fwy cadarnhaol yn gyffredinol am eu hegwyllys a'u tegwch, gan awgrymu y gallai syniadau cyffredin fodoli nad ydynt o reidrwydd yn cyd-fynd â'r realiti.



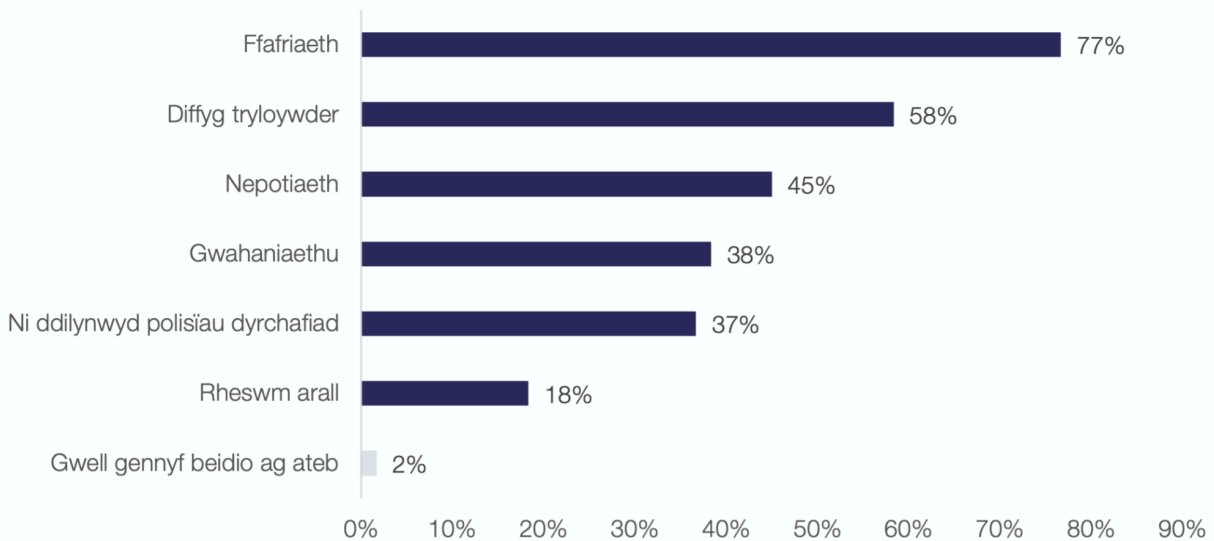
Ffigur 5. Safbwyntiau ar fynediad i a thegwch dyrchafiadau yn GTACGC

Roedd pryderon eang am ymddygiad y panel trosglwyddiadau a dyrchafiadau (PTD). Mae'r PTD yn penderfynu pa staff llyfr llwyd (gweithredol) a gaiff pa rolau hyd at rôl rheolwr grŵp ar ôl iddynt ddod yn wag. Ymhlith yr enghreifftiau roedd rolau'n cael eu cynnig i ymgeiswyr anghymwys, cyswllt anffurfiol am swyddi gwag, aseinio rolau yn cyn i gyfweiliadau ddod i ben, a sibrydion am ganlyniadau dyrchafiadau. Mynegodd mwyafrif helaeth y staff a drafododd ddyrchafiadau gred bod perthnasoedd personol neu ffactorau goddrychol yn hytrach na pherfformiad yn effeithio ar benderfyniadau, gan gyfrannu at ganfyddiadau o nepotiaeth a ffafiaeth. Roedd data'r arolwg yn cefnogi'r farn hon: cyfeiriodd 77% o'r ymatebwyr a ddywedodd eu bod yn teimlo eu bod wedi cael eu trin yn annheg at ffafiaeth, a chyfeiriodd 45% at nepotiaeth (gweler [Ffigur 6](#)).

"Mae pawb yn gwybod pwy sy'n mynd i gael dyrchafiad."

"Rydw i'n gymwys i gael dyrchafiad, ond rydw i wedi colli allan ar gyfleoedd lle rydw i wedi bod yn fwy cymwys na phobl eraill nad ydyn nhw wedi mynd mor bell â mi drwy'r broses. Rwy'n credu ei fod oherwydd nad wyf wedi alinio â rhai pethau ac rwy'n herio pethau."

"Mae fy amgyffrediad fel petai o'r ffordd y mae trosglwyddo a dyrchafu'n gweithio yn dueddol o fod yw bod y rheolwyr ardal a'r rheolwyr grŵp eisoes yn gwybod pwy maen nhw eisiau ym mha swyddi, ac yna maen nhw'n defnyddio'r panel trosglwyddiadau a dyrchafiadau dim ond i gyfiawnhau neu gadarnhau'r hyn maen nhw ei eisiau."



Ffigur 6. Rhesymau pam roedd ymatebwyr yn teimlo nad oedd eu proses dyrchafiad yn deg yn GTACGC

Roedd uwch aeolodau o staff yn fwy tebygol o weld dyrchafiadau yn deg, tra bod staff iau a'r rhai ag anableddau yn mynegi mwy o anfodlonrwydd. Er enghraifft, roedd traean (33%) o ymatebwyr anabl yn anghytuno'n gryf bod dyrchafiadau'n deg, o gymharu ag 16% heb anableddau.

Roedd y diffyg tryloywder mewn prosesau a phenderfyniadau trosglwyddo a dyrchafu yn fater o bwys. Teimlai llawer fod y rhesymeg y tu ôl i benderfyniadau wedi'i gyfleu'n wael, gan arwain at ddrwgdybiaeth. Roedd rhai hefyd yn credu bod meini prawf ac amodau cymhwyster yn cael eu newid ad hoc i weddu i'r canlyniadau dymunol ar gyfer y rhai oedd yn penderfynu ar ddirchafiadau neu drosglwyddiadau. Roedd y defnydd o resymau amwys dros benderfyniadau fel 'anghenion sefydliadol', heb unrhyw eglurhad o beth oedd yr anghenion hyn, yn cael eu gweld fel esgus cyffredinol.³⁰ Dywedodd lleiafrif sylweddol o staff na chawsant adborth ar ôl ceisiadau aflwyddiannus, gydag amgyffrediad bod cadw cofnodion gwael ac amharodrwydd i ddatgelu gwybodaeth yn rhwystrau.

Er bod cytundeb cyffredinol y *dylai* adborth gael ei ddarparu i bob ymgeisydd, nid yw hyn wedi'i nodi'n benodol yn y polisiau a'r dogfennau gweithdrefnol sy'n llywodraethu trosglwyddiadau a dyrchafiadau. Ni chanfu Crest unrhyw ganllawiau ar gofnodi canlyniadau neu adborth at ddibenion cyfathrebu ag ymgeiswyr. Fodd bynnag, mae polisiau yn pwysleisio cynnal cyfrinachedd llym ar gyfer yr holl ddeunyddiau sy'n ymwneud â dyrchafiadau a throsglwyddiadau o fewn yr adran

³⁰ Mae'r rhan berthnasol o bolisi'r Ddogfen Arweiniad Gweithdrefnol 4.5 Gweithdrefn Trosglwyddo a Dyrchafu yn nodi: "Mae'n bwysig bod cyflogeion yn cydnabod y bydd anghenion trefniadol y Gwasanaeth bob amser yn cael blaenoriaeth, yn enwedig mewn achosion o sicrhau parhad darpariaeth gwasanaeth gweithredol. Hwn fydd prif ffocws y Panel Trosglwyddiadau a Dyrchafiadau, (neu'r Tîm Arwain Gweithredol mewn cysylltiad â'r panel lle bo'n briodol, ac yn ofynnol, yn achos dewis Rheolwr Grŵp), gan ystyried ffactorau eraill, lle bo modd gwneud hynny."

adnoddau dynol neu'r tîm arwain gweithredol.³¹ Mae risg y bydd y ffocws hwn ar gyfrinachedd yn cael ei gymhwyso fel 'rheol gyffredinol', a allai rwystro cyfathrebu adeiladol gan fod gwybodaeth yn cael ei chadw'n gyfrinachol yn ddiangen. Yn ogystal, dywedwyd bod ceisiadau undebau i arsylwi cyfarfodydd PTD wedi'u gwrthod, gan atgyfnerthu canfyddiadau o gyfrinachedd, er bod polisïau'n caniatáu i 'unrhyw aelodau eraill a wahoddwyd' fynychu ochr yn ochr â phanelwyr penodol.

“Dydw i ddim yn deall beth yw pwrpas proses os ydych chi'n mynd i rwygo'r broses honno i fyny.”

“Mae'n magu nepotiaeth. Dydw i ddim yn dweud mai dyna sydd wedi digwydd, ond mae'n rhoi amheuaeth ym meddwl pawb. Does dim nodiadau wedi eu cymryd, does dim cynrychiolydd undeb... yn y bôn dim ond y swigen yma.”

“Maen nhw'n newid y pyst gôl ar ddyrchafiadau. Maen nhw'n newid y pyst gôl ar gyfer cyfweiliadau, y ffordd rydyn ni'n dyrchafu pobl, y ffordd rydyn ni'n asesu pobl, mae drwy'r amser.”

“Mae'n ymddangos bod hynny i gyd wedi mynd i ffwrdd o blaid y datganiad anghenion gweithredol hwn, sydd, yn fy marn i, yn cyfiawnhau beth bynnag. Gallwch chi guddio pob math o bechodau.”

Mae dewis rheolwyr grŵp a rolau uwch yn cael ei reoli'n bennaf gan y tîm arwain gweithredol, gyda chyfranogiad PTD dim ond 'lle bo'n briodol'. Nid yw polisïau gwasanaeth sy'n llywodraethu gweithgareddau a phenderfyniadau PTD yn berthnasol yn benodol i benderfyniadau'r tîm arwain gweithredol ar gyfer y rolau hyn. Mae hyn yn creu risg y gall prosesau dyrchafu a throsglwyddo uwch swyddogion fod yn brin o weithdrefnau neu egwyddorion clir a fyddai'n sicrhau cydraddoldeb, tegwch a thryloywder. Ym mis Mai 2024, cyflwynwyd 'panel rhanddeiliaid' yn cynnwys arweinwyr o sefydliadau allanol (h.y. o du allan y gwasanaeth tân) ar gyfer penodi rheolwyr ardal, gan dderbyn adborth cadarnhaol. O ganlyniad, mae GTACGC yn bwriadu ymgorffori paneli rhanddeiliaid mewn prosesau recriwtio sylweddol ar lefel tîm arwain gweithredol ac mae'n ystyried eu defnyddio ar gyfer swyddi rheoli canol.

Credai rhai aelodau o'r tîm arweinyddol y gwasanaeth a'r tîm arwain gweithredol fod y broses bresennol yn deg a bod amgyffrediad negyddol yn deillio o gyfathrebu gwael ac ymgeiswyr anfodlon. Fodd bynnag, roedd y diffyg tryloywder cyffredinol ac amgyffrediad o ragfarn yn tansellio hyder staff yn y system ddyrchafu.

³¹ DCG 4.5 Polisi Trosglwyddiadau a Dyrchafiadau: “Bydd disgwyl i bob unigolyn sy'n ymwneud â phroses y Panel Dethol gadw cyfrinachedd yr holl ddeunyddiau. Bydd y rhestrau canlyniadol yn cael eu cadw gan yr Adran Adnoddau Dynol i'w hystyried yng nghyfarfodydd y Panel Trosglwyddiadau a Dyrchafiadau neu'r Tîm Arwain Gweithredol yn achos dewis Rheolwr Grŵp.”

“Mae’n bos jig-so ofnadwy, cymhleth iawn. Ac rwy’n derbyn hynny, ond rwy’n meddwl mai’r prosesau o fewn hynny yw fy marc cwestiwn mwyaf ynglŷn â sut mae pethau’n cael eu datrys a sut mae pethau’n cael eu dyrannu’n deg neu ar sail teilyngdod, yn hytrach nag ar ffactorau eraill.”

“Cyfrinachol iawn y tu ôl i ddrysau caeedig, ac mae mor afloyw.”

Roedd y rhan fwyaf o staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) yn teimlo bod cyfleoedd cyfyngedig ar gyfer dilyniant mewn adrannau corfforaethol

Mynegodd y rhan fwyaf o staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) rwystredigaeth ynghylch cyfleoedd cyfyngedig ar gyfer dilyniant gyrfa. Teimlwyd bod dilyniant yn cael ei gyfyngu gan strwythurau adrannol, staffio isel, a dibyniaeth ar swyddi gweigion. Adroddodd llawer am achosion o lenwi rolau heb gystadleuaeth agored a pholisïau 'cymryd tro' anffurfiol o fewn adrannau oherwydd cyfleoedd prin. Mae GTACGC wedi datblygu llwybrau dilyniant ar draws y sefydliad, ac eto mynegodd staff ddiffyg ymwybyddiaeth o lwybrau ar gyfer staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) o gymharu â llwybrau dilyniant ar gyfer staff llyfr llwyd (gweithredol). Yn 2023-24, roedd un dyrchafiad neu drosglwyddiad ar gyfer pob chwe gweithiwr llyfr llwyd (gweithredol), o gymharu ag un ar gyfer pob deg ar gyfer staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol). O ystyried y gwahaniaeth rhwng y rhywiau rhwng staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) a llyfr llwyd (gweithredol), mae'r cyfleoedd mwy cyfyngedig hyn hefyd yn cynrychioli mater cydraddoldeb.

Mae adolygiad o lwybrau dilyniant llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) yn faes gwaith a flaenoriaethwyd gan y Gweithgor Diwylliant a Chynhwysiant, ochr yn ochr â datblygu canllawiau i gefnogi dilyniant staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol).

“Mae’r crysau gwyn [staff uwch gweithredol] yn tueddu i symud o gwmpas llawer, ac mae’r staff cymorth yn troi yn yr unfan yn y bôn.”

“Os ydych chi’n aelod o staff llyfr gwyrdd [cymorth a chorfforaethol], mae’n rhaid i chi fod yn gyfforddus gydag eistedd yn llonydd a pheidio â dringo’r rhengoedd, oherwydd nid yw’r cyfleoedd yno.”

Roedd sgiliau adrannol arbenigol hefyd yn cyfyngu ar symudedd, gydag ychydig iawn o hyfforddiant neu ddatblygiad i gefnogi dilyniant neu drosglwyddiadau rhyngadrannol. Er bod rhai wedi ennill profiad trwy rolau dros dro, roedd y broses ar gyfer dychwelyd o swyddi dros dro i swyddi parhaol yn amrywio fesul adran, gan greu anghydraddoldebau. Mae polisïau recriwtio a dethol GTACGC yn awgrymu y gall trosglwyddo neu ddyrchafu dros dro staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) a gyflogir yn parhaol i rolau amgen ddigwydd 'yn seiliedig ar sgiliau neu brofiad presennol' pan 'mae angen y gwaith at ddiben penodol am ddim mwy na 3 mis'.³² Nid oes unrhyw

³² AD 6.1 Gweithdrefn Recriwtio, Dethol a Gwiriad Cyn Cyflogi

weithdrefnau yn ymwneud â dychwelyd staff i rolau blaenorol, na defnyddio'r strategaeth hon ar gyfer datblygiad staff, wedi'u hamlinellu.

"Ni allaf fynd drwy'r drws gwydr sy'n cyrraedd y nenfwd gwydr, oherwydd i staff cymorth, nid oes gennym lwybr dilyniant. Nid oes unrhyw rolau cerrig camu. Nid yw'r adrannau wedi'u strwythuro yn y fath fodd fel y gallwch chi ddatblygu a chan fod pob adran yn eithaf arbenigol, mae'n rhaid i chi ddewis arbenigedd, ac yna rydych chi'n cael eich gorfodi mewn ffordd i faes penodol. Ond pan fydd y swyddi'n mynd allan i'w hysbysebu, os nad oes gennych chi'r cymwysterau, dydych chi ddim yn cael cyfweiliad."

Arweiniodd y diffyg dilyniant hwn, ynghyd â buddsoddiad cyfyngedig mewn hyfforddiant, at ddieter a phryderon ynghylch cadw staff anweithredol. Priodolwyd trosiant uchel mewn rhai adrannau yn rhannol i'r materion hyn. Cyfrannodd y diffyg dilyniant ar gyfer staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) hefyd at amgyffrediad o ynysigrwydd mewn uwch arweinyddiaeth, a oedd yn parhau i gael ei ddominyddu'n helaeth gan staff llyfr llwyd (gweithredol), gan leihau amrywiaeth meddwl a phrofiad ar y brig.

Roedd pryderon eang ynghylch gordddefnydd o gontractau dros dro yn GTACGC, yn enwedig ar gyfer staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol)

Yn 2023-24, roedd 61 aelod o staff wedi'u cyflogi ar gontractau dros dro. Soniodd staff am enghreifftiau o gontractau tymor byr yn cael eu hymestyn dro ar ôl tro am flynyddoedd neu rolau'n cael eu llenwi dros dro er eu bod wedi'u hen sefydlu. Roedd yr arfer hwn yn cyfyngu ar ddilyniant gyfa ac yn effeithio'n anghymesur ar staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol). Yn 2023-24, roedd 5% o staff llyfr llwyd (gweithredol) yn cael eu cyflogi ar gontractau dros dro o gymharu ag 8% o staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol).

Beirniadwyd cytundebau dros dro am greu ansicrwydd ariannol, straen dyddiol, a mynediad cyfyngedig i hyfforddiant, datblygiad, a buddion o gymharu â staff parhaol. Roedd y materion hyn yn atal darpar ymgeiswyr, yn llesteirio amrywiaeth yn y gweithlu, ac yn gadael staff yn teimlo eu bod yn cael eu tanbricio ac nad oedd eu hangen, hyd yn oed ar ôl blynyddoedd o wasanaeth.

"Dydw i erioed wedi gweithio yn unman gyda chymaint o gytundebau dros dro."

"Mae yna gyfran enfawr o staff dros dro, ac mae bron y gred hon o, cyn belled â'n bod ni'n eu cadw nhw ar gontract dros dro, os ydyn ni'n rhedeg allan o gyllid, fe allwn ni gael gwared arnyn nhw, hyd yn oed os ydyn nhw wedi bod yma ers naw mlynedd."

Hyfforddiant a datblygiad sgiliau

Dywedodd staff a chyn-staff nad oedd digon o bwyslais ar ddatblygu sgiliau rheoli pobl, yn enwedig ymhlith staff llyfr llwyd (gweithredol), gan achosi diffyg proffesiynoldeb, aneffeithlonrwydd ac anghydraddoldebau

Roedd llawer o staff o'r farn bod pynciau fel rheolaeth linell, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (CACH), a phrosesau adrannol yn cael eu gwthio i'r cyrion o blaid cynnal cymwyseddau gweithredol. Disgrifiwyd yn aml ddiwylliant o 'daflu pobl i'r pen dwfn' heb baratoi digonol.

Teimlai mwyafrif y staff fod bwch sgiliau sylweddol yn bodoli ymhlith staff gweithredol mewn meysydd fel rheoli pobl, cymorth lles, datrys gwrthdaro, arweinyddiaeth, a thasgau gweinyddol. Roedd arddulliau rheolaeth gorchymyn a rheoli yn gyffredin, gan arwain at wrthdaro ac amgylcheddau gwaith anghyfforddus mewn rhai adrannau corfforaethol. Roedd rheolwyr gwylfa a gorsafodded yn aml yn cael trafferth addasu eu dull arwain rhwng senarios brys a thasgau arferol.

“Dydyn ni ddim yn adnoddau dynol, wyddoch chi, rydych chi'n rhoi crys gwyn ymlaen, maen nhw'n rhoi car a galwr i chi, ond dydyn ni ddim yn weithwyr adnoddau dynol proffesiynol. Rydyn ni'n weithwyr tân proffesiynol sy'n rheoli yn y gallu adnoddau dynol [...] roedd fy hyfforddiant 20, 30, o flynyddoedd yn ôl i gyd yn ops [weithredol] [...] byddwch chi'n dysgu'r pethau pobl wrth fynd ymlaen.”

“Pan fyddwch chi'n mynd o oruchwylio i reoli ganol i strategol, mae'n ymwneud yn fwy â rhinweddau a phriodoleddau personol, nid pa mor dda rydych chi'n clymu cwlwm ar safle tân.”

“Yn y gwasanaeth hwn, nid ydym yn uwchsgilio ein pobl.”

Gwelwyd yn aml fod agweddau, ymddygiad ac arddull rheoli yr arweinydd yn dylanwadu'n gryf ar ddiwylliant pob gorsaf neu adran. Awgrymodd rhai aelodau o staff fod diffyg hyfforddiant ar arferion rheoli cadarnhaol wedi arwain at anghysondebau yn y ffordd yr oedd pob gwylfa neu orsaf yn gweithredu ac yn caniatáu datblygu is-ddiwyllianau a yrrir gan yr arweinydd.

“Os ydych chi'n cael rheolwr llinell sydd wedi bod i mewn ers 30 mlynedd ac sy'n dal i feddu ar werthoedd a chredoau 30 oed, mae hynny'n dylanwadu ar orsaf, yn tydi?”

“Ymdrin â digwyddiadau, fel rheolwr, dyna 5% o fy rôl. Y 95% arall o fy rôl, dydw i ddim wedi cael unrhyw hyfforddiant uniongyrchol heblaw am arferion hanesyddol.”

Mynegodd llawer o reolwyr gweithredol rwystredigaeth ynghylch y diffyg arweiniad neu hyfforddiant ar gyfer cyfrifoldebau gweinyddol a rheolaeth, er bod GTACGC yn cynnig hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth gan y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM), yn ogystal â chysiau eraill gan gynnwys ar ddatblygu gwydnwch yn y gweithle, rheoli gwrthdaro a deallusrwydd emosiynol. Er bod angen ennill cymwysterau ILM er mwyn i staff gweithredol symud ymlaen i rai rhengoedd,³³ mae ymatebion i'r arolwg yn nodi bod y nifer a fanteisiodd ar hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth rheolaidd yn anghyson: roedd 62% o'r rhai â chyfrifoldebau rheoli wedi derbyn hyfforddiant ers mis Mehefin 2021, gyda 80% o uwch staff gweithredol yn cymryd rhan, o gymharu â 46% o uwch staff corfforaethol. Er bod ymatebwyr i'r arolwg a oedd wedi derbyn yr hyfforddiant hwn wedi'i raddio'n gadarnhaol (roedd 83% yn ei weld yn 'ddefnyddiol' neu'n 'ddefnyddiol iawn'), roedd pryderon yn parhau ynghylch ei effaith ymarferol a hygyrchedd iddo.

Teimlai cyfran sylweddol o staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) eu bod yn cael eu hanwybyddu, gyda llai o gyfleoedd i ddatblygu sgiliau neu gael mynediad at hyfforddiant ffurfiol, cysgodi, neu ddilyniant gyrfa. Mynegodd nifer fach o staff y farn bod cylch gorchwyl yr adran pobl a datblygiad sefydliadol (POD) yn canolbwyntio bron yn gyfan gwbl ar staff gweithredol. Mae cyfyngiadau capasiti yn cyfyngu ymhellach ar gyfleoedd uwchsgilio ymhlith staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol), gan barhau ag aneffeithlonrwydd a sgiliau mewn seilos. Roedd hyn yn tanlinellu ymhellach y rhaniad rhwng staff gweithredol a staff cymorth a chorfforaethol.

“Dydw i ddim yn teimlo fy mod wedi dysgu unrhyw sgiliau a helpodd fi i fod yn fwy galluog.”

“Diffyg sgiliau pobl — maen nhw'n tueddu i gadw ffocws gweithredol iawn, ac mae hynny'n ddelfrydol allan yn y byd gweithredol, ond nid yw bob amser yn adlewyrchu yn ôl i amgylchedd swyddfa.”

Cafodd rhai mentrau hyfforddi diweddar, megis hyfforddiant gwylwyr gweithredol, gweithdai gwydnwch emosiynol, a hyfforddiant Colour Works, eu canmol yn eang am eu heffaith gadarnhaol. Ar y llaw arall, disgrifiwyd cyflwyniad diweddar y gwasanaeth o hyfforddiant ac ymgysylltiad gorfodol ar drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol (VAWDASV) gan leiafrif sylweddol fel 'ymarfer ticio bocsys'. Roedd hyn oherwydd ei fod yn ofyniad deddfwriaethol a heb fuddsoddiad ac ymrwymiad gwirioneddol, yn enwedig ymhlith uwch arweinwyr. Teimlai nifer fach o gyfranwyr eraill fod hyfforddiant o'r fath yn ddiangen ar gyfer diffoddwyr tân, gan adlewyrchu diffyg dealltwriaeth o'r rôl ehangach o ran diogelwch y cyhoedd sy'n cael ei chyflawni fwyfwy yn y gwasanaeth a gofynion deddfwriaeth.

³³ DCG 4.5 Atodiad B Proses Dilyniant V8

Profiadau o ymddygiadau rhagfarnllyd ac annerbyniol, adrodd ac ymchwilio

Mae bwlio ac aflonyddu yn gyffredin yn GTACGC, gyda bron i hanner (47%) o ymatebwyr yr arolwg wedi cael profiad bersonol, a thros hanner (54%) wedi bod yn dyst i ymddygiadau o'r fath ers Mehefin 2021

Roedd bron hanner (47%) o ymatebwyr yr arolwg wedi profi un neu fwy o'r mathau canlynol o fwlio neu aflonyddu yn GTACGC ers mis Mehefin 2021: cam-drin pŵer, bygythiad, aflonyddu rhywiol, gwahaniaethu, defnydd amhriodol o gyfryngau cymdeithasol, a bwlio neu aflonyddu o unrhyw ffurf arall. Cam-drin pŵer (34%), bwlio ac aflonyddu na restrwyd fel arall (29%) a bygythiad (21%) oedd yr ymddygiadau a brofwyd gan staff a chyn-staff yr adroddwyd amdanynt amlaf. Roedd dros hanner (54%) o ymatebwyr yr arolwg wedi gweld un neu fwy o'r mathau o fwlio ac aflonyddu a restrwyd, gyda dwy ran o bump (40%) yn dweud eu bod yn dyst i gamddefnyddio pŵer, traean (33%) yn dweud eu bod yn dyst i fwlio ac aflonyddu na restrwyd fel arall, a chwarter (25%) yn dweud eu bod yn dyst i frwyachu. Gweler [Blwch 2](#) ar gyfer astudiaeth achos.

Canfu archwiliad diwylliannol mewnol GTACGC yn 2023 fod chwarter (25%) y cyflogeion wedi cael o leiaf un profiad o fwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu yn y ddwy flynedd flaenorol. Er nad oes modd cymharu canlyniadau'r arolygon yn uniongyrchol, mae hyn yn awgrymu bod bwlio ac aflonyddu yn parhau i fod yn broblem sylweddol yn GTACGC.

Disgrifiodd staff a chyn-aelodau staff mewn cyfweiliadau a grwpiau ffocws brofiadau o ymddygiad anfoesgar, haerllug ac ymosodol, gan gynnwys gweiddi, bygythiadau trwy 'ddefnyddio rheng', gweithredoedd o wrthdaro, a bychanu bwriadol. Er bod ychydig o achosion o fwlio parhaus gan unigolion wedi'u hadrodd, roedd llawer mwy o adroddiadau'n tynnu sylw at fwlio aml, 'lefel isel' mewn gorsafoedd neu o fewn timau, a oedd yn aml yn cael ei ystyried yn ymddygiad 'normal'. Ategwyd hyn gan ganlyniadau'r arolwg a ddangosodd fod dros un o bob pump (22%) o staff a chyn-staff a oedd wedi bod yn dyst i achosion o gamddefnyddio pŵer wedi bod yn dyst iddo yn ddyddiol, neu bron yn ddyddiol.

Roedd adroddiadau am fwlio yn cael eu trafod yn fwy cyffredin gan staff llyfr llwyd (gweithredol) yn ystod ein hymgysylltiad na staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol). Roedd llawer yn cysylltu'r ymddygiadau hyn ag arddulliau rheoli hierarchaidd ac unbenaethol, yn enwedig mewn criwiau neu orsafoedd gweithredol. Datgelodd ymatebion i'r arolwg fod ymddygiadau rhagfarnllyd ac annerbyniol yn cael eu priodoli amlaf i uwch arweinwyr (h.y. y tîm arweinyddol y gwasanaeth a'r tîm arwain gweithredol), gyda 58% o ymatebwyr a welodd gamddefnydd o bŵer yn dweud eu bod wedi gweld uwch arweinwyr yn cyflawni hynny, fel y gwnaeth 55% ar gyfer gwahaniaethu a 53% ar gyfer bygythiad.

“Dw i wedi gweithio gyda chymeriadau anodd. Rydw i wedi gweithio gyda phobl y byddwn i'n dweud oedd yn fwli ac roedden nhw'n dyllau tîn, ond roedd o ar y lefel nesaf.”

“Roedd unigolyn yn yr adran yn cael ei dargedu’n rheolaidd gyda bwlio a bychanu o flaen eraill.”

“Rwy’n teimlo fy mod wedi cael fy mychanu gan aelod o’r tîm arwain gweithredol dim ond am gwestiynau prosesau fel dyrchafiadau a sut maen nhw’n cael eu dyfarnu. Rwy’n teimlo bod fy nilyniant gyrfa wedi dod i ben ac rwy’n poeni nawr, os byddaf yn gwneud un peth o’i le, y byddaf yn darged i gael fy llusgo drwy weithdrefnau disgyblu a chael fy niswyddo. Mae’r uwch arweinydd sy’n gyfrifol am hyn yn mynd allan o’i ffordd i fod yn anghwrtais tuag ataf drwy fy anwybyddu’n bersonol a diystyru unrhyw sylw neu awgrym rwy’n gwneud yn ystod cyfarfodydd.”

Roedd un o bob pump (20%) o ymatebwyr yr arolwg wedi profi gwahaniaethu, a dywedodd 10% o ymatebwyr benywaidd yr arolwg eu bod wedi profi aflonyddu rhywiol

Roedd staff presennol a blaenorol yn aml yn adrodd am ymddygiad gwahaniaethol (naill ai profiadau uniongyrchol neu rhai a dystiwyd), yn enwedig tuag at grwpiau lleiafrifol. Rhywiaeth a chasineb at fenywod oedd y mater mwyaf cyffredin a godwyd. Roedd adroddiadau am hiliaeth a homoffobia yn llai cyffredin, gan adlewyrchu’n debygol y nifer lai o unigolion LHDCRHA+ ac unigolion Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a gymerodd ran yn yr adolygiad ac a gyflogir gan GTACGC.

Roedd casineb at fenywod a rhywiaeth i’w gweld wedi’u normaleiddio, yn aml yn cael eu diystyru fel ‘banter’, ond yn aml yn croesi ffiniau proffesiynol ac yn gwaethygu’n sylwadau cynyddol niweidiol, gan greu amgylcheddau gelyniaethus i fenywod. Roedd ofn gwrthdaro neu ôl-effeithiau yn atal staff rhag herio ymddygiad o’r fath, gan barhau diwylliant o dawelwch. Roedd themâu allweddol rhywiaeth yn GTACGC yn cynnwys:

Stereoteipiau a rhagfarnau: Roedd menywod yn cael eu hystyried yn llai pwysig neu alluog, a thybiwyd yn aml eu bod yn addas ar gyfer rolau gweinyddol. Roedd hyn yn arbennig o gyffredin ymhlith staff corfforaethol a chymorth. Roedd rhai cydweithwyr gwrywaidd yn ystyried bod menywod yn fwy emosiynol neu’n llai abl yn gorfforol, tra gwnaeth eraill sylwadau ansensitif am gyfrifoldebau gofal plant.

“Rwy’n meddwl eu bod yn credu bod menywod yn fwy tebygol o gael eu heffeithio gan ddigwyddiadau difrifol na dynion. Maen nhw’n dueddol o fod â’r rhagfarn anymwybodol honno, ‘o, bydd hi ychydig yn wannach yn y sefyllfa honno, oherwydd merch yw hi’.”

“Ac mae o fel, ‘wel, mae gen i blant, a dydw i ddim wedi cael diwrnod i ffwrdd mewn 31 mlynedd’. Ac yn llythrennol roeddwn i’n meddwl [...] da iawn. Da iawn chi. [...] Mwy na thebyg oherwydd bod dy bartner gartref yn rhoi trefn ar bethau.”

“Mae menywod yn weinyddwyr, yn gwneud te, a’r dynion fydd yn gwneud y penderfyniadau.”

“Roedd yn dal i gyfeirio at bobl fel merched. Roedd yn gofyn, 'o, beth ydych chi ferched yn meddwl?'.”

Diffyg grymuso: Teimlai menywod fod eu cyfraniadau yn cael eu tanbriso, eu hawdurdod yn cael ei ddiystyru, a'u pryderon yn cael eu hanwybyddu. Roedd menywod cryf a phendant yn aml yn cael eu hystyried yn or-emosynol neu ymosodol, gan atgyfnerthu rhagfarnau systemig. Dylid deall y ddeinameg hon yn sgil gorgynrychiolaeth o fenywod mewn rolau llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol), sy'n aml yn cael eu hystyried gan staff gweithredol yn llai pwysig o gymharu â rolau llyfr llwyd (gweithredol). Mae'r rhaniad systemig rhwng y rolau hyn (gweler [uchod](#)) yn parhau hierarchaeth lle mae cyfraniadau staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) yn aml yn cael eu hystyried yn llai pwysig neu awdurdodol. O ganlyniad, mae nifer y menywod yn y swyddi hyn yn atgyfnerthu'r stereoteipiau am eu galluedd, gan ymyleiddio ymhellach eu lleisiau a chyfyngu ar eu dilyniant i rolau arwain neu rolau gwneud penderfyniadau o fewn parthau gweithredol.

“Dydw i ddim yn teimlo'n gyfforddus yn siarad mewn amgylcheddau agored. Dydw i ddim yn teimlo fy mod wedi fy ngrymuso fel menyw o fewn y gwasanaeth ar hyn o bryd.”

“Os yw'r dynion i gyd yn cytuno, mae'r dynion i gyd yn cytuno. Does dim ots beth yw eich safbwynt chi.”

“Rhywiaeth o fewn cyfarfodydd a gwneud penderfyniadau — mae menywod yn cael eu hystyried yn weinyddwyr, waeth beth fo'u hynafedd yn yr ystafell, tybiwyd y byddwn i, neu fy nghydweithwyr benywaidd, yn cymryd nodiadau neu'n rhannu ein sgriniau ar gyfer y dynion yn yr ystafell nad ydynt wedi paratoi. Rwyf wedi eistedd mewn cyfarfodydd lle mai fy rôl i yw gwneud penderfyniad neu ddarparu gwybodaeth fel arbenigwr pwnc ac mae'r cadeirydd wedi edrych ar y dynion yn yr ystafell am ymatebion a ddim nid hyd yn oed wedi gofyn i'r menywod a oes gennym unrhyw beth yr hoffem ei ychwanegu. Daw'r gweithredoedd hyn gan unigolion sy'n gwthio'r neges ddiwylliannol ac sy'n credu eu bod yn un o'r rhai sy'n brwydro dros y newid, ond eto i bob golwg nid ydynt yn ymwybodol o'u hymddygiad a sut y gall gweithredoedd bach fel dweud bod 'menywod yn weinyddwyr' gael effaith mor enfawr ar hyder rhywun.”

Aflonyddu rhywiol: Dywedodd 10% o fenywod a ymatebodd i'r arolwg eu bod wedi profi aflonyddu rhywiol, ac roedd 11% wedi bod yn dyst iddo. Roedd adroddiadau yn cynnwys negeseuon amhriodol, sylwadau rhywiol, a gwahoddiadau am ddêts. Dywedwyd hefyd bod diffoddwyr tân gwrywaidd yn gwneud sylwadau rhywiol am aelodau benywaidd o'r cyhoedd.

Dadansoddodd Crest 150 o achosion o ddata camymddwyn swyddogol GTACGC, ond cynigiodd hyn fewnwelediad cyfyngedig i nifer yr achosion o aflonyddu neu ymosodiad rhywiol. Roedd llawer o'r data wedi'i labelu'n amwys â thermâu fel 'ymddygiad amhriodol'. Dim ond deg digwyddiad ers 2021 (7%) y gellid eu categorio'n glir fel aflonyddu neu ymosodiad rhywiol. Mae hyn yn dangos bod digwyddiadau wedi mynd heb eu hadrodd neu wedi cael eu categorio yn fras. Mae diffyg data camymddwyn clir a manwl yn cyfyngu'n ddifrifol ar allu GTACGC i fonitro a mynd i'r afael yn effeithiol â thueddiadau mewn ymddygiad gwahaniaethol.

“Aflonyddu rhywiol/bwlio ar orsafoedd, rhagfarn anymwybodol. Nid yw pobl bob amser yn gwybod eu bod yn ei wneud gan ei fod [yn] norm.”

Roedd adroddiadau o wahaniaethu ar sail hil yn gyfyngedig iawn. Mae'r niferoedd isel iawn o bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn GTACGC a'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu yn awgrymu bod digwyddiadau o hiliaeth yn debygol o fod yn isel, ond clywodd Crest am iaith ddirmygus a 'jôcs' ansensitif. Dywedwyd nad oedd ymddygiadau o'r fath yn cael eu herio gan arweinwyr. Cyfeiriwyd at ffactorau cenedlaethol a diwylliannol, gan gynnwys normau sydd wedi ymwreiddio, fel rhwystrau i fynd i'r afael â hiliaeth.

“Mae'n ymddangos bod gwahaniaeth rhwng y cenedlaethau yn y ffordd y mae pobl yn llywio'r sgwrs o amgylch y pwnc [hiliaeth] [...] Mae hyn yn gwneud rhai unigolion yn anghyfforddus i hyd yn oed drafod y pwnc.”

Yn wahanol i'r profiadau a'r dystiolaeth o hiliaeth amlwg cyfyngedig iawn, roedd nifer sylweddol uwch o ymatebion i'r arolwg yn canolbwyntio ar amgyffrediad o anghydraddoldebau yn codi *oherwydd* mentrau amrywiaeth. Beirniadodd llawer ymdrechion i gynyddu cynhwysiant, gan honni eu bod wedi arwain at wahaniaethu yn erbyn grwpiau mwyafrifol, gan adlewyrchu anghysur ynghylch sut y gweithredwyd mentrau o'r fath.

Roedd amgyffrediad bod gweithdrefnau disgyblu yn amhroffesiynol, yn rhagfarnllyd, ddim yn gyfrinachol, yn annheg ac yn aneffeithiol

Mae polisi disgyblu GTACGC yn nodi y bydd y broses yn deg, yn ddiuedd, ac yn dilyn egwyddorion cyfiawnder naturiol.³⁴ Fodd bynnag, yn ymarferol, disgrifiwyd gweithdrefnau disgyblu yn eang fel rhai anbroffesiynol, tueddol, mympwyol ac anghyson.

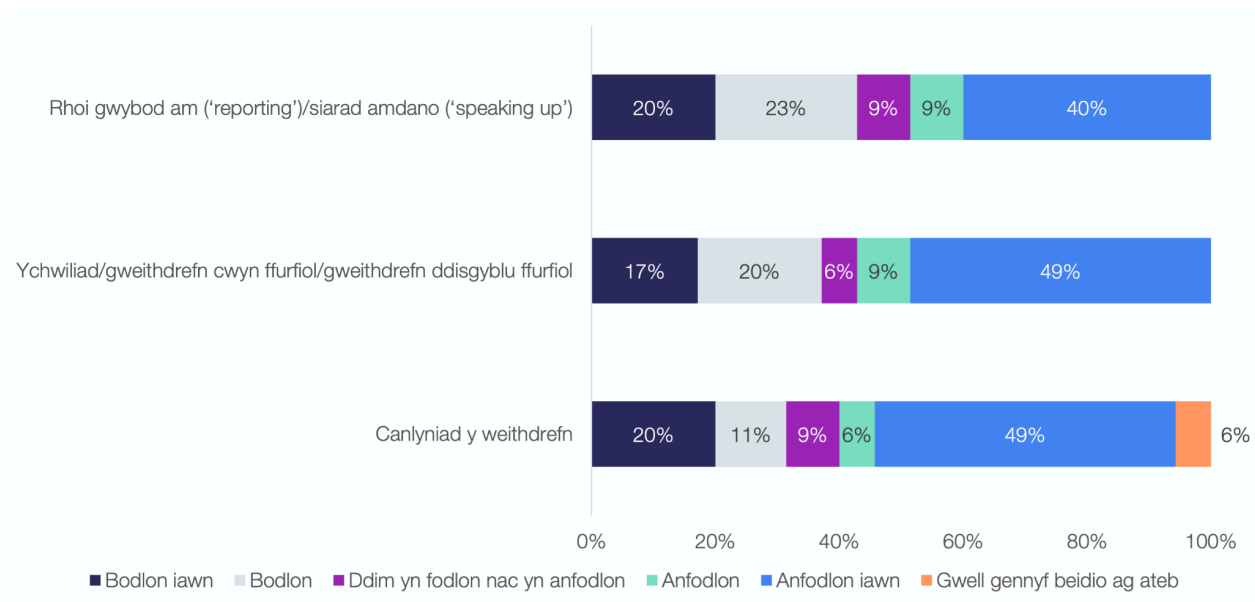
³⁴ AD 6.19 Y Weithdrefn Ddisgyblu V7 — mae'r polisi hwn yn ymdrin â gweithdrefnau disgyblu ar gyfer yr holl gyflogeion ac eithrio cyflogeion llyfr aur (cymorth a chorfforaethol), y mae polisi ar wahân ar eu cyfer.

“Dydw i ddim wedi dilyn polisi. Nid dyna mae'r polisi yn ei ddweud.”

“Mae'r polisi hwnnw wedi'i drin i gyd-fynd ag agendâu pobl a'r hyn maen nhw ei eisiau.”

“Dydw i ddim yn meddwl bod pobl yn deall beth yw ein prosesau. Nid wyf yn gwybod y gallwn ddweud beth yw ein prosesau, oherwydd rwy'n teimlo bod rhai o'r pyst gôl hynny'n symud.”

Fel y nodwyd [uchod](#), bu uwch aelodau o staff yn adfyfrio'n gadarnhaol ar symudiad GTACGC i fynd i'r afael ag ymddygiad amhriodol drwy ddefnyddio cosbau llym lle bo'n briodol. Fodd bynnag, roedd data yr arolwg yn cefnogi anfodlonrwydd eang gyda phrosesau disgyblu anffurfiol a ffurfiol. Roedd dros hanner (51%) yr ymatebwyr i'r arolwg a adroddodd am gamymddwyn yr ymdriniwyd ag ef yn anffurfiol wedyn yn anfodlon iawn â'r profiad, gyda dim ond 8% yn teimlo'n fodlon. Mynegodd dwy ran o bump (40%) o'r rhai yr arweiniodd eu hadroddiadau at weithdrefn ffurfiol anfodlonrwydd tebyg wrth godi llais/adrodd, ac roedd 49% yn anfodlon iawn â gweithdrefn a chanlyniad yr ymchwiliad (gweler [Ffigur 7](#)).



Ffigur 7. Cyfraddau boddhad gyda gwahanol gamau o lwybrau adrodd ffurfiol yn GTACGC

Roedd staff yn aml yn codi materion yn ymwneud â chyfathrebu gwael, achosion o dorri cyfrinachedd a mynediad annigonol at dystiolaeth yn ystod ymchwiliadau. Adroddodd rhai aelodau o staff yr hyn a ddisgrifiwyd ganddynt fel arferion ymchwiliol 'ymosodol' a dull 'euog nes y profir yn ddieuog'. Teimlai llawer eu bod yn cael eu hannog i beidio â cheisio cynrychiolaeth undeb, yn groes

i'r polisi a nodwyd.³⁵ Cyfeiriwyd yn aml at amgyffrediad o ddull mympwyol at drylwyredd ymchwiliadau. Er enghraifft, gwrthgyferbynnwyd cwynion lefel isel a arweiniodd at ymchwiliad hir lle cyfwelwyd degau o dystion, gyda chyhuddiadau mwy difrifol, gan gynnwys y rhai yr ystyriwyd eu bod yn risgiau diogelu sylweddol (gweler [yma](#)), na arweiniodd at unrhyw fath o ymchwiliad ffurfiol. Datgelodd ein hymgysylltiad a'n harolwg anafodlonrwydd â phrosesau disgyblu, gan gynnwys amgyffrediad o drugaredd, cosbau symbolaidd, a chosbau anghymesur o llym. Mae prosesau o'r fath yn debygol o ennyn safbwyntiau cyferbyniol, gan fod achwynwyr a'r rhai y cwynir amdanynt yn annhebygol o gytuno ar y canlyniad.

Fodd bynnag, yr hyn yr amlygwyd fwyaf o'n hymgysylltiad oedd yr anghysondeb yn y modd y cymhwyswyd y prosesau hyn. Pryder a godwyd dro ar ôl tro gan staff — boed yn realiti neu wedi'i amgyffred — oedd diffyg didueddrwydd, gydag ymchwilwyr yn aml yn cael eu gweld fel rhai â chysylltiadau personol â'r unigolion dan sylw.

“Rwy'n credu bod fy ymchwiliad wedi'i deilwra i amddiffyn rhai pobl.”

“Roedd gan yr unigolyn hwnnw berthynas a chysylltiadau agos â phobl sy'n gwneud y penderfyniadau ynghylch pwy sy'n cael eu hymchwilio a phwy sydd ddim. Cafodd yr unigolyn ei warchod.”

“Yn lle edrych ar yr holl dystiolaeth o blaid ac yn erbyn, fe fyddan nhw ond yn edrych am [y dystiolaeth] yn erbyn, ac fe fyddan nhw'n erlid y person hwnnw. Byddan nhw'n aflonyddu arnyn nhw.”

“Doedd y dystiolaeth ddim yn dweud mai chi wnaeth e, ond dwi'n meddwl mai chi wnaeth e, ac yna rydych chi'n euog.”

“Mae'n ymddangos mai 'cydbwysedd tebygolrwydd' yw'r ymadrodd cyfredol y mae'r gwasanaeth yn ei ddefnyddio mewn ymchwiliadau, ac mae'n ymddangos fel 'whitewash' o ran a oes dystiolaeth ai peidio. Mae cydbwysedd tebygolrwydd yn cael ei bennu gan ddau berson sy'n eistedd yno, nid y dystiolaeth sy'n cael ei chyflwyno.”

“Ni wnaed dim.”

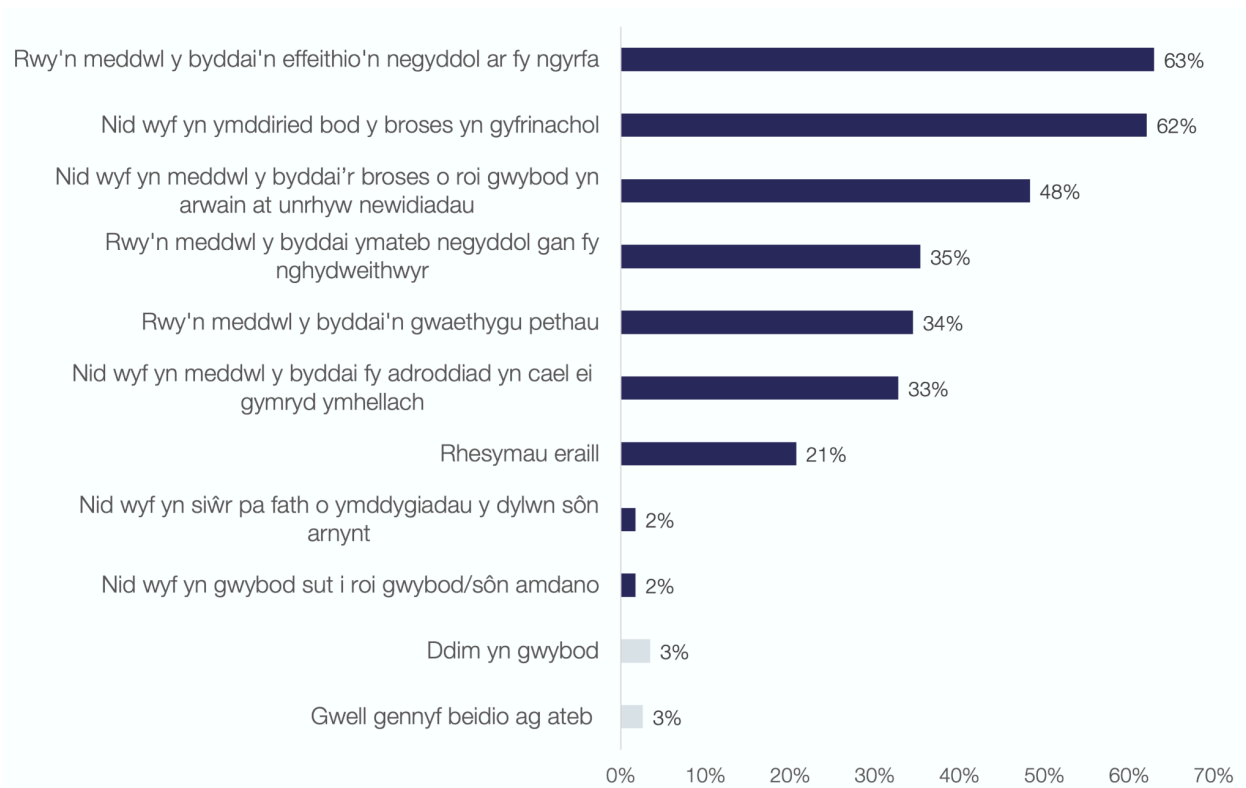
“Wnaethon nhw ddim delio â'r broblem, fe wnaethon nhw ei symud. Mae wedi dod i ffwrdd gyda beth bynnag y mae wedi'i wneud.”

³⁵ Er enghraifft, mae AD 6.19 yn nodi “mae gan gyflogai yr hawl i gael cwmni cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr ym mhob cam o'r weithdrefn ddisgyblu” yn ogystal â chaniatáu oedi o 7 diwrnod i wrandawiaid os nad oes cynrychiolwyr ar gael.

Cyfrannodd y methiannau hyn at amgyffrediad o annhegwch a diffyg ymddiriedaeth yn y broses. Roedd diffygion moesegol, megis nodiadau swyddogol neu grynodedau o wrandawiadau neu gyfweiliadau nad oeddent yn adlewyrchu'n gywir yr hyn a ddywedodd pobl mewn gwirionedd, wedi erydu ymddiriedaeth yn y system ymhellach. Cyfrannodd y diffyg ymddiriedaeth hwn at amharoddrwydd i adrodd am ymddygiad annerbyniol yn y dyfodol, gyda 62% o ymatebwyr yr arolwg ddim yn ymddiried y byddai'r broses adrodd yn gyfrinachol a 48% yn meddwl na fyddai'r broses adrodd yn arwain at unrhyw newid (gweler [Ffigur 8](#)). Gweler [Blwch 2](#) ar gyfer astudiaeth achos.

“Roedden nhw'n llythrennol yn enwi enwau. Hynny yw, mae'r bobl hyn yn destun ymchwiliad. Roedden nhw'n dweud yr enwau wrthyn nhw, ac roedden nhw'n dweud wrthyn nhw beth roedd pobl eraill wedi'i ddweud.”

“Felly, cyn belled ag y mae unrhyw un yn gwybod, gallai'r person sy'n cymryd nodiadau fod wedi ysgrifennu'r hyn yr oedd ei eisiau, nid oes unrhyw un wedi gweld yr hyn a ysgrifennwyd mewn gwirionedd.”



Ffigur 8. Rhesymau a roddwyd dros beidio â rhoi gwybod am ymddygiad annerbyniol yn y dyfodol yn GTACGC

Y rheswm mwyaf cyffredin dros beidio ag adrodd am gamymddwyn yn y dyfodol oedd bod staff yn teimlo y byddai'n effeithio'n negyddol ar eu gyrfa, fel y'i dewiswyd gan bron i ddwy ran o dair (63%) o ymatebwyr yr arolwg. Mae hyn yn awgrymu bod llawer o waith i'w wneud cyn bod codi llais yn erbyn ymddygiad amhriodol yn cael ei gydnabod fel cyfraniad gwerthfawr i ddiwylliant y gwasanaeth.

Mae'r Swyddog Safonau Proffesiynol a Phenderfyniadau a'r Bwrdd Safonau Proffesiynol hefyd wedi wynebu beirniadaeth sylweddol, er mai dim ond ym mis Mehefin 2023 y cawsant eu penodi a'u cynnull yn ffurfiol ym mis Medi 2024 yn y drefn honno. Cododd rôl flaenorol y Swyddog Safonau Proffesiynol a Phenderfyniadau fel aelod o staff gweithredol a rôl ddeuol ar y Bwrdd Safonau Proffesiynol bryderon am ddiueddrwydd a gwrthdaro buddiannau, gyda mwy nag un aelod o staff yn ei gymharu â GTACGC yn 'marcio ei waith cartref ei hun'. Roedd amgyffrediad o ddiffyg tryloywder ynghylch aelodaeth a chylch gwaith y Bwrdd Safonau Proffesiynol yn ysgogi amheuan pellach.

“Mae gen i broblem gydag un person yn gallu penderfynu sut y dylid symud pethau yn eu blaenau.”

“Dydyd nhw ddim mewn gwirionedd wedi dweud wrth staff y gwasanaeth pwy sy'n eistedd ar y Bwrdd Safonau Proffesiynol.”

Rhwng Ionawr 2021 a Mehefin 2024, ymgwymerodd GTACGC â 150 o weithdrefnau disgyblu ffurfiol, a chymerwyd camau mewn 75 o achosion. 'Ymyriad rheolwyr' (e.e. atgyfnerthu ymddygiadau disgwylidig, monitro sefyllfa) oedd y canlyniad mwyaf cyffredin lle cymerwyd camau (29 o 75 o achosion) ac yna rhybuddion (ysgrifenedig, anffurfiol, neu derfynol), a gyhoeddwyd mewn 21 o achosion, a diswyddiadau mewn chwe achos. Nid yw 'ymyriad rheolwyr' — er mai dyma canlyniad mwyaf cyffredin ymchwiliadau — wedi'i restru ym mholisi disgyblu GTACGC, a dangosodd data ymchwiliadau fod 'ymyriad rheolwyr' yn ganlyniad ar gyfer amrywiaeth eang o gwynion. Ni chymerwyd unrhyw gamau mewn deg achos, a phriodolwyd pedwar o'r rhain i ddatrysiaid blaenorol neu ddiffyg ymgysylltu â'r achwynydd. Yn ogystal, ymddiswyddodd neu ymddeolodd pum unigolyn yn ystod prosesau disgyblu.

O dan ganllawiau Acas, rhaid i'r canlyniad disgyblu a'r manylion aros yn gyfrinachol. Fodd bynnag, mae hefyd yn datgan, *'lle bo'n briodol, dylai cyflogwyr siarad yn breifat ag unrhyw staff dan sylw i roi gwybod iddynt fod y broses wedi dod i ben — byddai hyn yn cynnwys siarad â'r unigolyn a gododd y gŵyn'*. Mae 'canllaw rheolwyr llinell GTACGC ar wrth-fwlio a gwrth-aflonyddu' yn nodi, os nad oes achos i'w ateb, y dylid rhoi adborth ysgrifenedig i'r achwynydd ar y rhesymau dros y penderfyniad.

Er bod y canllawiau a'r polisiâu hyn yn nodi y bydd y rhai sy'n ymwneud â phrosesau disgyblu yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am yr achosion y maent wedi'u codi, amlygwyd diffyg tryloywder ynghylch canlyniadau fel mater sy'n codi dro ar ôl tro. Teimlai llawer o staff a chyn-staff eu bod yn

cael eu gadael yn y tywyllwch, gan nodi 'anghenion sefydliadol' a 'GDPR', ond ystyriwyd bod y rhain yn esgusodion i guddio penderfyniadau.

“Rydyn ni'n teimlo'n gyfyngedig iawn yn y gwasanaeth tân nad ydyn ni'n dweud y gwir i gyd”.

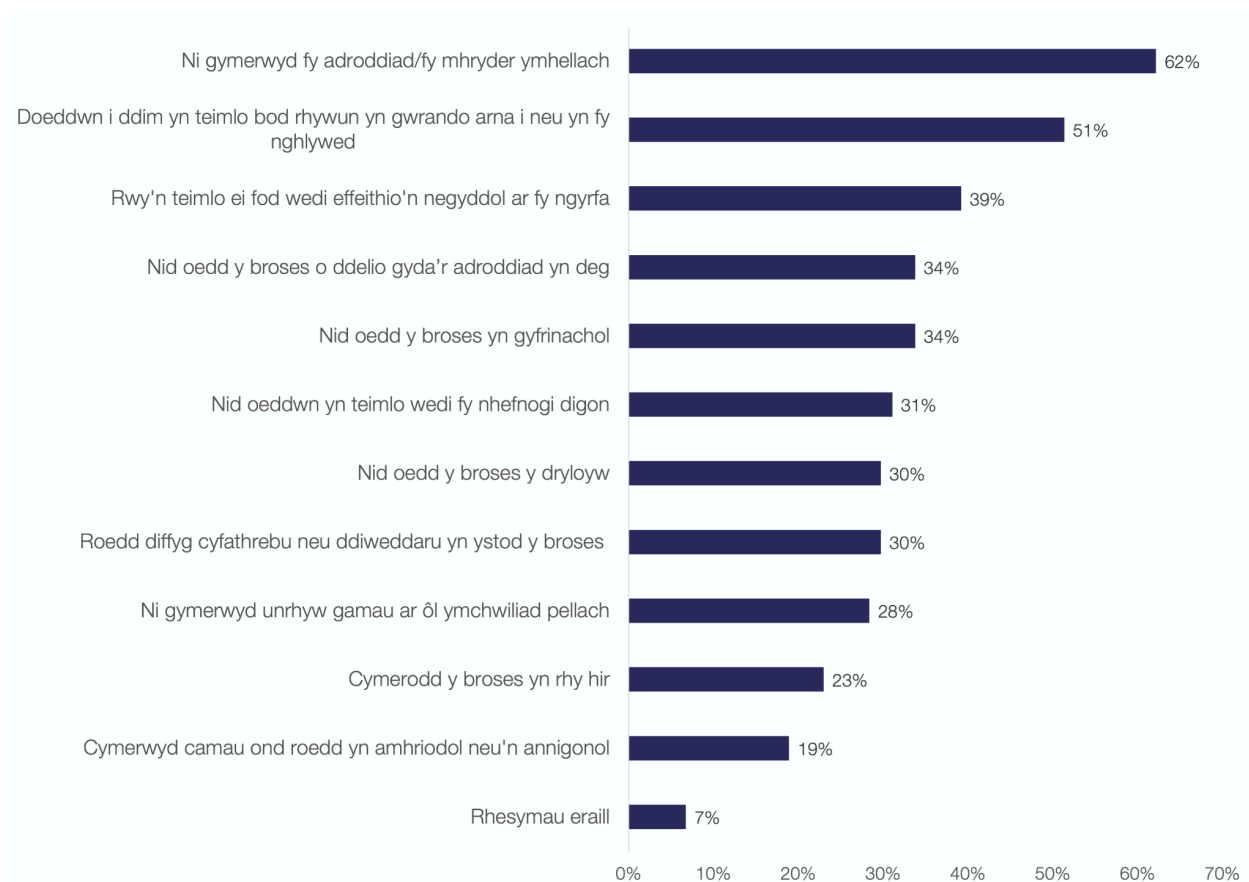
Y rheswm mwyaf cyffredin y tu ôl i brofiadau negyddol o adrodd oedd na aeth yr adroddiad yn bellach, fel y'i dewiswyd gan 62% o'r rhai a ddywedodd nad oeddent yn fodlon â'u profiad. Teimlai tri o bob deg (30%) fod diffyg cyfathrebu neu ddiweddiariad yn ystod y broses, ac nad oedd y broses yn dryloyw.

“Dechreuodd y broses yn gadarnhaol iawn ond wrth i amser fynd heibio mae'r gefnogaeth / tryloywder a diffyg cyfathrebu wedi prnhau i fod yn brin iawn. Mae'n debyg mai cyfathrebu sydd wedi bod waethaf, rydym yn gofyn am ddiweddiariadau ond yn cael dim, yna rydym yn clywed gwybodaeth am yr ymchwiliad o ffynonellau eraill o fewn y gwasanaeth. Pobl nad ydynt yn ymwneud â'r ymchwiliad, pam eu bod yn dod i wybod amdano pan fydd y gwasanaeth yn gwrthod dweud unrhyw beth o bwys wrthym? Ac eto ni yw'r rhai sy'n cael eu heffeithio fwyaf ganddo.”

Mae GTACGC yn annog datrysiadau anffurfiol ar gyfer mân faterion ymddygiad.³⁶ Datgelodd data arolwg fod ychydig llai na thraean o'r rhai a adroddodd am gamymddwyn wedi gweld eu pryderon yn symud ymlaen i broses ffurfiol (31%). Yn seiliedig ar y ffigyrau hyn, amcangyfrifir bod dros 400 o adroddiadau camymddwyn (gan gynnwys ffurfiol ac anffurfiol) wedi'u gwneud rhwng 2021 a 2024, yn seiliedig ar waelodlin o 150 o adroddiadau ffurfiol. Fodd bynnag, derbyniwyd dulliau anffurfiol yn wael, gyda 51% o'r ymatebwyr i'r arolwg a adroddodd am ymddygiadau annerbyniol trwy lwybr anffurfiol yn anfodlon iawn â'u profiad. Roedd beirniadaethau cyffredin yn cynnwys mesurau anffurfiol a oedd yn gosod cyfrifoldeb ar ddiodefwyr, megis ail-aseinio neu gyngor i osgoi rhai cydweithwyr. Beirniadaeth gyffredin arall oedd llythyrau'n cael eu hanfon yn clirio unigolion o gamymddwyn tra'n awgrymu amheuaeth barhaus. Roedd y math hwn o ganlyniad yn arbennig o gyffredin ymhlith cwynion a godwyd drwy'r linell adrodd Speak Up (gweler [Blwch 4](#)). Ni chanfu ymchwiliadau unrhyw dystiolaeth i gadarnhau'r honiad mewn 21 o 52 o gwynion a gofnodwyd, ac eto roedd cyflogaion yn dal i gael llythyrau yn 'eu hatgoffa o ddisgwyliadau a gwerthoedd'.

Roedd arweiniad annigonol a bylchau mewn hyfforddiant rheoli yn rhwystro datrysiadau anffurfiol effeithiol ymhellach. Dywedwyd bod diffyg hyder ymhlith rheolwyr wrth ymdrin â materion ymddygiad yn arwain at uwchgyfeirio amhriodol i brosesau ffurfiol neu weithredu annigonol ar y lefel anffurfiol. Roedd ymatebion i'r arolwg yn nodi bod cwynion anffurfiol heb eu datrys yn aml yn arwain at anfodlonrwydd ac uwchgyfeirio pellach, gyda dros dri o bob pump (62%) o'r rheini'n anfodlon â phrosesau disgyblu yn nodi nad oedd eu hadroddiadau'n cael eu cymryd ymhellach fel prif reswm, gyda 51% yn teimlo nad oedd neb yn gwrando arnynt (gweler [Ffigur 9](#)).

³⁶ AD 6.19 Gweithdrefn Ddisgyblu



Ffigur 9. Rhesymau y tu ôl i brofiadau negyddol o roi gwybod am neu siarad am ymddygiad rhagfarnlyd a/neu annerbyniol yn GTACGC

Teimlai rhai rheolwyr a gyfwelwyd fod diffyg arweiniad neu bolisi yn ymwneud â datrysiadau anffurfiol i faterion ymddygiadol yn rhwystro eu gallu i ymdrin ag adroddiadau yn effeithiol. Er bod pecyn hyfforddi ar 'gynnal ymchwiliadau' yn bodoli, roedd ei gynnwys a'r nifer a oedd yn manteisio arno (yn ogystal â'r nifer a fanteisiodd ar hyfforddiant rheolwyr llinell ar 'urddas yn y gwaith') yn aneglur. Er bod yr hyfforddiant urddas yn y gwaith yn rhoi rhywfaint o arweiniad, nid oedd gweithdrefn glir ar gyfer penderfynu pa ddiwyddiadau sy'n cyfiawnhau ymchwiliad, pa brosesau y dylai ymchwiliadau eu dilyn, a sut i sicrhau didueddrwydd. Roedd y diffyg eglurder hwn yn tanseilio hyder yn y system ddisgyblu — gan achwynwyr a rheolwyr sy'n ymdrin ag adroddiadau fel ei gilydd — a didueddrwydd canlyniadau.

Amlygodd staff yn aml y baich emosiynol negyddol o adrodd am ymddygiadau annerbyniol neu ragfarnlyd yr oeddent wedi'u profi neu eu gweld, gan gynnwys straen, niwed i enw da, a chyfnodau hir o ran achosion. Soniodd dwy ran o bump (40%) o ymatebwyr i'r arolwg a adroddodd am ymddygiad annerbyniol yr oeddent yn bersonol wedi'i brofi am effeithiau emosiynol sylweddol, fel y gwnaeth 34% o dystion. Disgrifiodd llawer o aelodau staff sut roedd cyfathrebu gwael, gan gynnwys diweddariadau annelwig neu ddiffyg llwyr o ran diweddariadau, yn dwysáu'r effeithiau hyn.

“Mae gennych chi'r stigma, dyna'r peth mwyaf siwr o fod. Yr ymbarél neu'r cwmwl cyfan sydd dros bawb.”

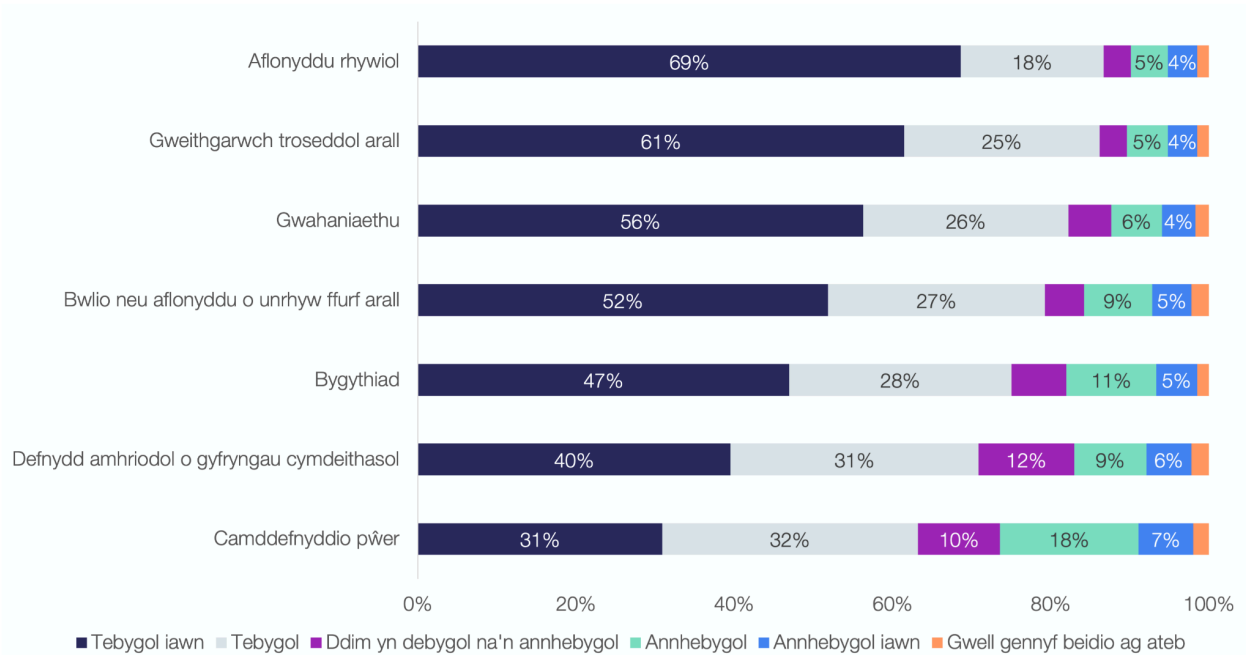
“Rydyn ni wedi anghofio bod y person yma, boed yn euog neu'n ddieuog, yn dal yn berson. Maen nhw'n dal mynd i orfod gweithio gyda ni — mae'n effeithio ar berthnasoedd.”

Roedd y mwyafrif helaeth o ymatebwyr yr arolwg (85%) yn meddwl y byddent yn codi llais am ymddygiad annerbyniol mewn egwyddor, ond roedd cyfran lawer llai (17%) yn adrodd yn gyson yn ymarferol

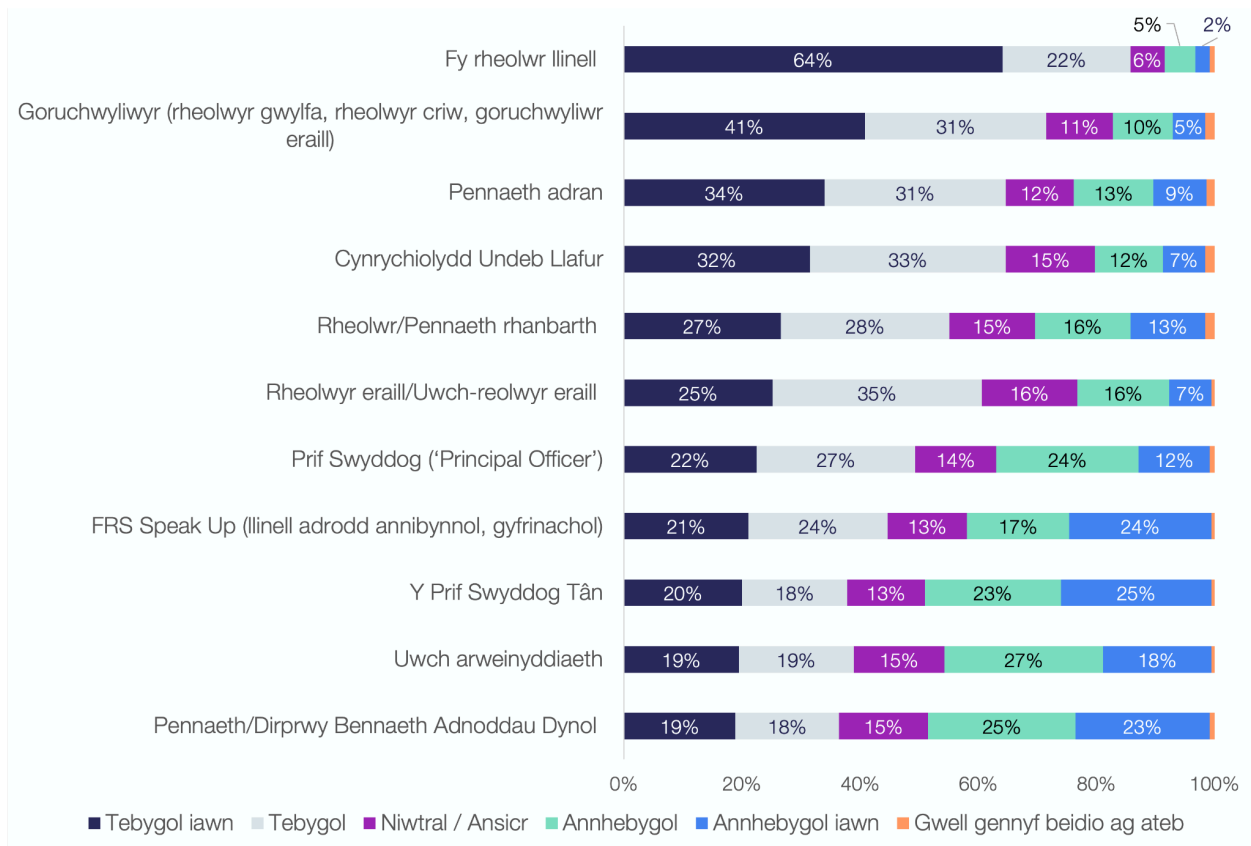
Dywedodd y rhan fwyaf o staff a chyn-staff y byddent yn debygol (mewn theori) o siarad am ymddygiad annerbyniol pe baent yn ei brofi neu'n ei weld yn y gwaith, gydag 85% o ymatebwyr yr arolwg yn nodi y byddent yn debygol iawn neu rhywfaint yn debygol o adrodd am o leiaf un math o ymddygiad rhagfarnlyd neu annerbyniol a restrwyd. Fodd bynnag, o ymatebwyr yr arolwg a oedd wedi gweld neu wedi profi ymddygiad annerbyniol (yn ymarferol), dim ond 17% a adroddodd bob amser, gyda 29% weithiau'n adrodd a 37% byth yn adrodd amdano.

Roedd hyder wrth adrodd yn amrywio'n sylweddol yn dibynnu ar y math o ymddygiad (gweler [Ffigur 10](#)) ac i bwy y byddai'r ymatebwyr yn adrodd (gweler [Ffigur 11](#)). Roedd ymatebwyr yn fwyaf tebygol o adrodd am aflonyddu rhywiol (87%), gyda lefelau tebyg o hyder ar gyfer adrodd am weithgarwch troseddol arall a gwahaniaethu. Roedd ymatebwyr yr arolwg yn lleiaf tebygol o adrodd am gamddefnydd o bêr, gyda 63% yn dweud y byddent yn debygol iawn neu'n debygol. Er bod 86% o ymatebwyr yn debygol iawn neu rhywfaint yn debygol o adrodd am ymddygiad annerbyniol i'w rheolwr llinell, dim ond 38% fyddai'n adrodd amdano i uwch arweinwyr, a 37% i uwch aelodau adnoddau dynol.

Ymhlith ymatebwyr yr arolwg oedd yn annhebygol o adrodd am ymddygiad niweidiol a/neu annerbyniol, roedd 63% yn credu y byddai'n niweidio eu gyrfa, ac roedd 35% yn ofni ymateb negyddol gan gydweithwyr (gweler [Ffigur 8](#)). Roedd hyn yn cyd-fynd â chanfyddiadau'r cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws, lle'r oedd llawer o staff yn ystyried codi llais fel 'hunanladdiad gyrfa', gan ofni y byddent yn cael eu labelu'n godwr twrw neu'n grewyr problemau. Roedd y rhai a oedd wedi codi llais neu 'herio'r status quo' yn aml yn adrodd eu bod wedi profi anawsterau gyrfa, gan gynnwys cael eu hanwybyddu am gyfleoedd datblygu neu ddyrchafiadau.



Ffigur 10. Y tebygolrwydd o roi gwybod am wahanol fathau o ymddygiadau rhagfarnllyd a/neu annerbyniol yn GTACGC



Ffigur 11. Y tebygolrwydd o roi gwybod am am ymddygiadau ymddygiad rhagfarnllyd a/neu annerbyniol i wahanol staff yn GTACGC

Roedd cred eang bod llwyddiant yn GTACGC yn mynnu cydymffurfiant ac aliniad â'r mwyafrif yn annog staff i beidio â herio problemau, gan greu rhwystr sylweddol i fynd i'r afael ag ymddygiad annerbyniol a newid diwylliannol. Roedd staff a chyn-staff a gymerodd ran mewn cyfweiliadau a grwpiau ffocws yn aml yn priodoli diffyg hyder wrth herio ymddygiad gwael i ofnau o ddiarddel, cael eu labelu fel 'cleciwr', neu beidio â chael eu credu.

Arweiniodd yr amgyffrediad bod uwch staff a rheolwyr yn methu â herio problemau, ynghyd â difaterwch, syrthni, a meddylfryd grŵp ymhlith uwch arweinwyr, i rai staff gredu bod codi llais yn ofer. Er enghraifft, roedd 47% o ymatebwyr yr arolwg yn cytuno bod uwch arweinwyr yn ymddwyn yn broffesiynol, o gymharu â 72% ar gyfer staff goruchwylio, 80% ar gyfer rheolwyr llinell uniongyrchol, ac 86% ar gyfer timau. Mewn cyfweiliadau a grwpiau ffocws, dywedodd staff a chyn-staff eu bod yn arbennig o gyndyn i fynd at staff uwch oherwydd strwythur hierarchaidd GTACGC.

"Os ydych chi erioed wedi gweld The Matrix, dyna sut gallwn ni ddisgrifio'r gwasanaeth. Os ydych chi eisiau dilyniant gyrfu, rydych chi eisiau dringo i fyny, mae'n rhaid i chi lyncu'r bilsen, a dydych chi ddim yn codi'ch pen, a dydych chi ddim yn gweld dim byd."

Mynegodd y rhan fwyaf o staff a gymerodd ran yn yr adolygiad diwylliannol hwn bryderon cryf am gyfrinachedd eu cyfranogiad, gan amlygu ofnau o ddial neu ymatebion negyddol gan gydweithwyr. Adlewyrchwyd y diffyg hyder hwn yn y nifer uchel o ymatebwyr i'r arolwg a ddewisodd beidio â darparu manylion demograffig neu rolau swydd — roedd yn well gan 25% beidio â datgelu eu rhywedd, 21% beidio â datgelu eu rhywioldeb, 12% beidio â datgelu eu hethnigrwydd, ac 11% beidio â datgelu a oedd ganddynt gyfrifoldebau rheoli.

"Mae'n teimlo fel bod pobl yn cerdded ar flaenau'u traed."

"Gall pobl ddim rhoi bys arno mewn gwirionedd. Maen nhw ond yn teimlo eu bod nhw mewn amgylchedd lle [...] mae ganddyn nhw ofn cael sgwrs normal."

Sefydlwyd y llinell Speak Up i helpu staff i deimlo'n hyderus yng nghyfrinachedd prosesau adrodd. Fodd bynnag, roedd mwyafrif y staff a drafododd ei heffeithiolrwydd o'r farn ei bod wedi creu canlyniadau anfwriadol, gan gynnwys dull 'dant am ddant' o adrodd am faterion, ofn cyhuddiadau ffug a gorddibyniaeth ar adrodd ffurfiol yn lle datrysiadau uniongyrchol (gweler [Blwch 4](#)).

Blwch 4: Llinell adrodd Speak Up

Ers ei lansio yn hydref 2023, mae 52 o adroddiadau Speak Up wedi'u gwneud, gyda'r niferoedd yn cynyddu'n raddol ac yn cyrraedd uchafbwynt ym mis Hydref 2024. Cyflwynwyd bron i ddwy ran o dair o'r holl adroddiadau (33, 63%) rhwng mis Mai a mis Hydref 2024.

Er bod rhai staff wedi canmol Speak Up am ddarparu ffordd ddiogel, ddiennw i godi pryderon a mynd i'r afael â materion na sylwyd fel arall, roedd yr adborth yn negyddol ar y cyfan. Teimlai llawer fod y ffaith ei bod yn ddiennw yn annog camddefnydd, megis cwynion maleisus ac anghydfodau 'dant am ddant', a allai adlewyrchu hyder isel mewn prosesau datrys anffurfiol. Roedd y categori uchaf o adroddiadau (15, 29%) yn ymwneud â chamddefnydd honedig o bolisi a gweithdrefn, gan gynnwys cam-drin honedig o wyliau blynyddol, oriau gwaith, ac absenoldeb salwch. Canfuwyd bod mwyafrif yr adroddiadau Speak Up (27, 52%), ar ôl ymchwilio, yn ddi-sail.

Mynegwyd pryderon bod cwynion Speak Up yn cael eu cyfeirio'n syth at y Bwrdd Safonau Proffesiynol, gan arwain yn aml at ymchwiliadau ffurfiol hyd yn oed pan oedd prin tystiolaeth i'w hategu. Nododd rhai aelodau staff presennol a blaenorol nad yw Speak Up yn cael ei grybwyll ym mholisiau disgyblu, cwyno neu chwythu'r chwiban GTACGC, gan greu diffyg gweithdrefnau clir a thryloyw ar gyfer ymdrin â chwynion. Roedd y ffactorau hyn yn cynyddu diffyg ymddiriedaeth, gan achosi straen i unigolion a gyhuddwyd ac ofn cwynion diennw. O'r 15 adroddiad a brofwyd, arweiniodd deg at ymyriadau rheoli, gydag ychydig yn arwain at rybuddion ysgrifenedig, cynigion swydd wedi'u dirymu, neu ddiswyddo.

“Mae Speak Up wedi rhoi'r cyfle i staff adrodd yn gyfrinachol a chael mwy o ddewrder i amlygu materion difrifol i'r gwasanaeth. Fodd bynnag, mae hyn hefyd wedi bod yn newid negyddol, gyda'r ofn y gallai unrhyw un adrodd am rywun am unrhyw beth a phopeth ac weithiau gallant deimlo fel ei fod yn ddiwylliant rhyfelwyr bysellfwrdd yn hytrach na chyfathrebu wyneb yn wyneb i ddelio ag anghytundebau.”

Roedd ymatebion i'r arolwg yn awgrymu bod staff yn gwerthfawrogi'r cyfle a ddarparwyd gan Speak Up i godi pryderon yn gyfrinachol, ond bod y farn ar ei weithrediad a'i effeithiolrwydd yn wael. Teimlai dros hanner (55%) yr ymatebwyr fod cyfleoedd i godi pryderon yn gyfrinachol wedi gwella llawer neu ychydig. Ar yr un pryd, roedd hyder yn y defnydd o Speak Up yn isel. Dim ond 21% o ymatebwyr yr arolwg a ddywedodd eu bod yn debygol o adrodd trwy Speak Up, gyda 41% yn annhebygol neu ddim yn debygol o gwbl o'i ddefnyddio. Roedd bron i draean (30%) yn credu bod y modd yr ymdrinwyd â honiadau o gamymddwyn a disgyblu wedi gwaethygu llawer.

Dywedodd cam gweithredu 1.2 o Gynllun Rheoli Risg Cymunedol 2040 y byddai GTACGC yn 'gwerthuso camau gweithredu ac ymgorffori gwelliannau o'r llinell gymorth adrodd annibynnol Speak Up' ac y byddai gwerthusiad yn cael ei gynnal ym mis Medi 2024. Mae adolygiad annibynnol o'r llinell Speak Up gan Gyngor Sir Gâr wedi'i gomisiynu gan GTACGC a disgwylir iddo gyflwyno adroddiad ym mis Ionawr 2025. Mae'r gwasanaeth hefyd wedi gweithio gyda

Crimestoppers i drafod ffyrdd o wella prosesau, ac yn ymgysylltu â grŵp defnyddwyr y Gwasanaethau Tân ac Achub i alluogi dysgu ar y cyd, gyda chynlluniau i ddatblygu canllawiau pellach ar reoli cwynion a godir trwy Speak Up. Mae'r Prif Swyddog Tân wedi cyflwyno nifer o weminarau gyda'r nod o roi arweiniad i staff yn ymwneud â'r system Speak Up, ac mae rhestr cwestiynau cyffredin wedi'i chynhyrchu gan GTACGC a'i rhannu â staff.

Prosesau mewnol

Effeithiodd aneffeithlonrwydd a heriau mewn rhai prosesau ac arferion corfforaethol yn negyddol ar waith rhyngadrannol a niweidio morâl staff

Mynegodd llawer o staff mewn rolau corfforaethol a chymorth rwystredigaeth gyda phrosesau hen ffasiwn, aneffeithlon, yn enwedig ar gyfer tasgau fel newidiadau cytundebol, recriwtio, a rheoli gwyliau blynyddol. Roedd llawer o systemau'n dibynnu ar waith â llaw neu ar bapur, a oedd yn dueddol o achosi oedi, gwallau a risgiau diogelwch. Roedd systemau technoleg gwybodaeth, lle'r oeddent ar gael, yn aml yn hen ffasiwn, yn anghydnaws, neu heb eu canoli, gan greu aneffeithlonrwydd a dyblygu gwaith. Roedd adrannau gan gynnwys adnoddau dynol a phobl a datblygiad sefydliadol (POD) yn wynebu heriau o ran rhannu a chydlynu gwybodaeth oherwydd diffyg cronfa ddata ganolog. Mae CRhRC 2040 GTACGC yn nodi bod y gwasanaeth 'yn parhau i fod yn ymrwymedig i fanteisio ar atebion technoleg ddigidol a gwybodaeth i gyflawni ein hamcanion strategol' ond nid oes unrhyw fanylion wedi'u cynnwys ar y gweithgarwch a gynllunnir.

“Mae'r prosesau braidd yn naff, i fod yn gwrtais.”

“Dim ond pedwar mis yn ôl yr aethon ni i ffeilio electronig.”

Adroddodd nifer fach o staff am ddiffyg hyfforddiant i wneud y gorau o botensial y systemau technoleg gwybodaeth, gan gyfyngu ar allu'r sefydliad i ddadansoddi data a gwella perfformiad. Roedd arferion gweithio mewn seilo yn cynyddu llwythi gwaith ac yn creu pwyntiau unigol o fethiant, gyda thasgau yn aml yn dibynnu ar wybodaeth neu berthnasoddedd unigol, a phan oedd staff yn gadael, nid oedd cof corfforaethol i ddibynnu arno. Roedd absenoldebau'n gadael gwaith heb ei gwblhau, gan greu amharodrwydd ymhlith staff i gymryd gwyliau ac effeithiau negyddol ar lesiant.

“Nid oes unrhyw systemau. Pe bai systemau ar gael, byddai prosesau'n haws.”

“Rydych chi'n ofni cymryd gwyliau. Ni allwn ddal i fyny.”

“Y broses yw e-bostio ein gilydd. Er enghraifft, yn [adran X], yr unig enw rwy'n ei adnabod yw X, rwy'n mynd i anfon e-bost at X. Efallai y bydd X ar wyliau am dair wythnos, ond nid wyf yn adnabod unrhyw un arall yn [yr adran] a fyddai'n delio gyda hynny. Byddaf yn aros tair wythnos i X ddod yn ôl ataf bryd hynny.”

Roedd ymdrechion i arloesi yn aml yn cael eu gweld yn araf neu wedi'u gohirio, gydag enghreifftiau o brosiectau anghyflawn fel recriwtio a thafenni amser electronig yn cymryd blynyddoedd i ddangos cynnydd. Dywedodd staff fod arweinyddiaeth anghyson a diffyg chwilfrydedd gan uwch arweinwyr ynghylch nodau nas cyflawnwyd yn rhwystrau i welliant. Rhwystrodd trosiant cyson mewn rolau pennaeth adran, yn enwedig ymhlith rheolwyr gorsaf y llyfr llwyd (gweithredol), gynllunio strategol a datblygu prosesau ymhellach.

Adroddodd llawer o staff a chyn-staff eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gorweithio a'u llethu, ac nid oeddent yn meddwl bod GTACGC yn cynnig cymorth llesiant digonol

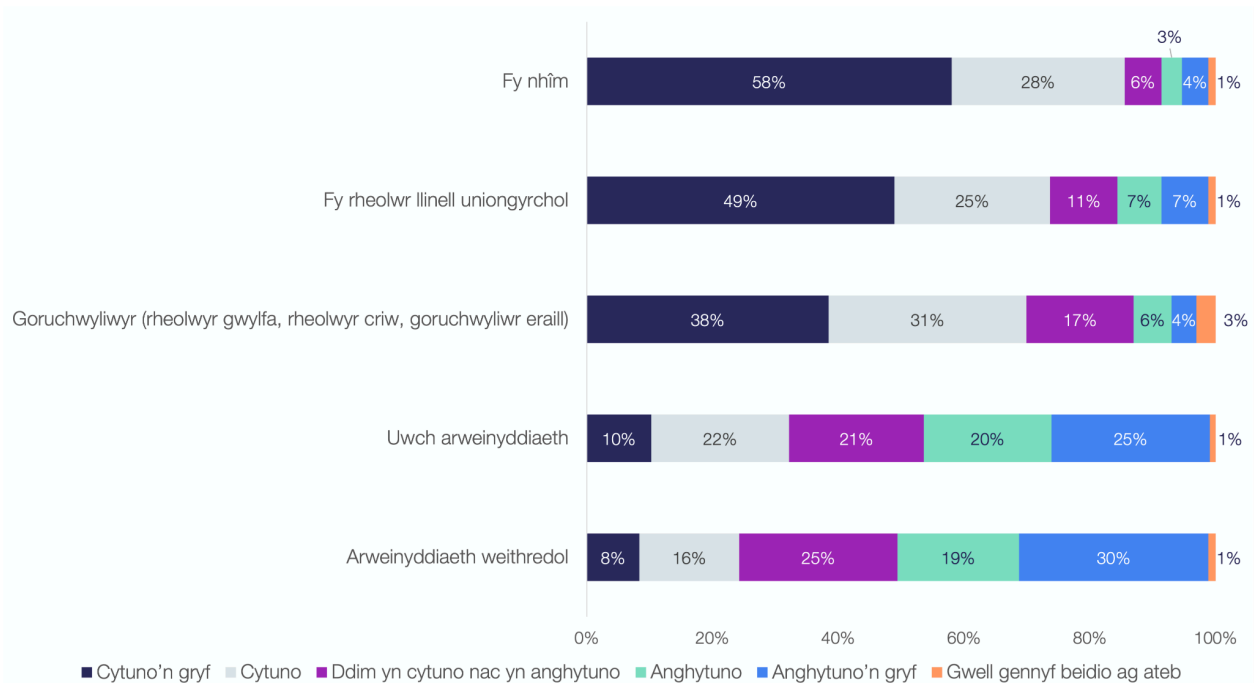
Roedd llawer o staff a chyn-staff ar draws GTACGC yn teimlo eu bod wedi'u llethu gan ddisgwyliadau uchel, gan nodi lefelau staffio isel, llwythi gwaith cynyddol, a phrosesau aneffeithlon. Dywedodd llawer eu bod yn gweithio gyda'r nos ac ar benwythnosau heb dâl i reoli llwythi gwaith anghynaliadwy, er gwaethaf eu hymrwymiad i gyflawni gwaith o ansawdd uchel. Fodd bynnag, ystyriwyd yn gyffredinol bod cymorth lles yn annigonol. Roedd tri chwarter (75%) o'r ymatebwyr i'r arolwg o'r farn bod cydnabyddiaeth annigonol yn wendid sylweddol neu rannol yn niwylliant GTACGC, tra bod 71% yn gweld cefnogaeth annigonol i lesiant cyflogeion fel gwendid (gweler [Ffigur 2](#)).

Mae data a ddarparwyd gan GTACGC yn awgrymu, yng nghanol mis Tachwedd 2024, fod 71 o gyflogeion i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch, ac yr oedd 16 (22%) ohonynt i ffwrdd o'r gwaith oherwydd iechyd meddwl, gan gynnwys gorbryder a straen yn y gwaith. Collwyd 1,821 o ddiwrnodau gwaith oherwydd absenoldebau iechyd meddwl yn 2023/24, sef 25% o'r holl ddyddiau gwaith a gollwyd gan GTACGC.

Cynlluniwyd y rhaglen Rheoli Risg Trawma (TRiM) fel system cefnogaeth can gymheiriaid ac asesu risg sy'n canolbwyntio ar drawma. Mae TRiM yn cael ei weithredu pan fydd staff yn dod ar draws digwyddiadau gweithredol yr ystyrir eu bod 'y tu allan i brofiadau arferol'. Mae'r rhain yn cynnwys cyflogeion sy'n profi neu'n dyst i anaf difrifol neu farwolaeth cydweithwyr, neu bersonau y maent yn eu hadnabod; pan oedd y trawma yn ymwneud â marwolaethau babanod neu pan fo plentyn wedi dioddef anaf difrifol; a phan fydd diffoddwyr tân yn mynychu digwyddiad angheuol am y tro cyntaf. Fodd bynnag, roedd beirniadaeth bod y rhaglen yn anaddas i'r diben, gyda darpariaeth anghyson, dilynant annigonol, a chanfyddiadau ei bod yn ymarfer 'ticio bocsys'. Ers ei lansio ym mis Chwefror 2019, mae GTACGC wedi cofnodi 341 o ddigwyddiadau lle'r oedd angen cymorth TRiM, gan gynnwys 50 o ddigwyddiadau hyd yn hyn yn 2024/25.

Dywedodd staff fod ymarferwyr TRiM — sy'n ymgymryd â'r cyfrifoldebau hyn yn wirfoddol ochr yn ochr â'u rolau rheolaidd — yn cael trafferth gyda llwythi gwaith gormodol a hyfforddiant annigonol, gan rwystro eu gallu i ddarparu cymorth effeithiol a chynnal asesiadau risg trylwyr. Ar hyn o bryd mae'r rhaglen yn dibynnu ar 15 o ymarferwyr, 4 rheolwr, ac 1 cydlynnydd. Mae adolygiad o ddarpariaeth TRiM wedi'i gynllunio fel rhan o Gynllun Gweithredu Diwylliannol a Chynhwysiant GTACGC, i'w gyflawni gan y Gweithgor Diwylliant a Chynhwysiant.

Adroddodd staff a oedd yn ymwneud ag achosion o gamymddwyn neu gwyno, boed fel achwynwyr neu gyflawnwyr honedig, eu bod yn teimlo nad oeddent yn cael eu cefnogi, ac yn aml yn profi straen sylweddol o ganlyniad. Roedd profiadau cadarnhaol yn anghyffredin, ac yn tueddu i gael eu priodoli i reolwyr llinell unigol yn hytrach na phrosesau sefydliadol. Adlewyrchwyd hyn yng nghanlyniadau'r arolwg, a amlygodd fod aelodau tîm a rheolwyr llinell yn cael eu hystyried yn gefnogol o'u cymharu â'r rhai mewn rolau uwch (gweler [Ffigur 12](#)); roedd 58% a 49% yn cytuno'n gryf eu bod yn cael eu cefnogi gan eu tîm a chan eu rheolwr llinell uniongyrchol yn y drefn honno, o gymharu ag 8% yn cytuno'n gryf eu bod yn cael eu cefnogi gan arweinyddiaeth weithredol.



Ffigur 12. I ba raddau y mae staff/cyn-staff GTACGC yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi gan wahanol unigolion neu grwpiau

Er bod polisi disgyblu GTACGC yn nodi bod cymorth ar gael i staff, mae'n amlinellu'n bennaf yr hawl i gael cwmni cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr, gan gynnig ychydig o fanylion ychwanegol. Mynegwyd pryderon ynghylch effeithiolrwydd y 'swyddogion lles' a neilltuwyd i gefnogi unigolion yn ystod gweithdrefnau disgyblu. Adroddwyd am achosion lle'r oedd swyddogion o'r fath yn dangos diffyg dealltwriaeth a hyfforddiant cythryblus, gan gynnwys achosion yn ymwneud ag unigolion yn meddwl am hunanladdiad.

“Nid yw llesiant staff pan fyddant yn destun ymchwiliad yn cael ei ystyried.”

Roedd y rhai a gyrchodd gwrsela yn aml yn wynebu oedi a chanfod y gwasanaeth yn annigonol, gyda chwynion am argaeledd cyfyngedig, diffyg opsiynau wyneb yn wyneb, a diffyg dilyniant ar gyfer achosion hirdymor.

Adroddodd staff a oedd ar absenoldeb salwch eu bod wedi cael ychydig iawn o gyfathrebu, eu bod yn teimlo bod sicrwydd swydd a chyflog yn cael eu bygrwth weithiau, a phwysau i ddychwelyd i'r gwaith. Disgrifiodd staff yn aml y camau hyn fel rhai nad oeddent yn ysbryd gweithdrefn rheoli salwch ac absenoldeb GTACGC (AD 6.12). Mae'r weithdrefn yn amlinellu'n glir ddull y gwasanaeth o gadw mewn cysylltiad â chyflogeion sydd ar absenoldeb salwch hir dymor ar adegau penodol, a'r amgylchiadau lle gellir tynnu tâl. Roedd profiadau cadarnhaol o gymorth yn ystod salwch yn brin ac yn anecdotaidd.

Roedd cymorth llesiant yn cael ei ystyried yn berfformiadol ac arwynebol, gyda phosteri a rhyngwyllydd heb gael eu trosi i weithredu diriaethol. Mae cam gweithredu 1.3 yn CRhRC 2040 yn cyflwyno ymrwymiad GTACGC i ddatblygu strategaeth lesiant yn y 'tymor byr' (o fewn 1-2 flynedd). Fodd bynnag, mae amgyffrediad o ddiffyg ffocws ar les y tu hwnt i'r ymrwymiad hwn yn CRhRC 2040 ac absenoldeb strategaeth neu bolisi llesiant presennol sy'n ymwneud â gweithdrefnau cymorth staff yn atgyfnerthu'r canfyddiadau o ddifaterwch. Teimlai llawer fod y gwasanaeth yn blaenoriaethu polisi, gweithdrefnau a pherfformiad dros les cyflogeion.

“Rwy'n credu bod angen i ni ofalu'n well am ein cyflogeion, a chredaf y byddai hynny'n datrys llawer o broblemau.”

“Mae cymorth gan reolwyr i gyflogeion yn warthus. Dim ond rhif ydych chi. Nid oes unrhyw emosiwn dynol na phryder am lesiant cyflogeion gan uwch reolwyr [rheolwr grŵp ac uwch].”

Casgliad

Datgelodd y canfyddiadau fod GTACGC yn wasanaeth sydd wedi'i rannu ar hyd wahanol linellau: staff llyfr llwyd (gweithredol) yn erbyn staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol), dynion yn erbyn menywod, a rhengoedd uwch yn erbyn iau. Ategir y rhaniad hwn gan hierarchaeth amlwg, ffurfiol sy'n gwobrwyo cydymffurfiaeth â llwyddiant a dilyniant gyrfa ac yn meithrin diwylliant 'ni a nhw', gan barhau drwgdybiaeth a datgysylltiad ar draws y sefydliad, a chaniatáu i gyfraddau uchel o fwlio ac aflonyddu barhau heb eu herio. Ynghyd â diffyg atebolrwydd, cyfathrebu effeithiol, a llywodraethu, ystyrir bod uwch arweinwyr yn 'cau rhengoedd' i wneud penderfyniadau, ac ymddengys mai ychydig iawn o oruchwyliaeth sydd gan Awdurdod Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru. Mae ofn codi llais yn hollbresennol, ac mae diwylliant 'gwnewch fel y dywedir wrthy' yn atal deialog agored ac arloesi.

Mae arferion rheoli yn sylfaenol hen ffasiwn o hyd, gyda dealltwriaeth gyfyngedig o ddatblygiad staff a phrosesau gwael sy'n arwain at aneffeithlonrwydd ac anghydraddoldebau. Mae gwahardd dros dro 13 aelod o staff rhwng Chwefror 2023 a Rhagfyr 2023, a gostiodd 64 mis o waith a £155,853, yn enghraifft o gost yr aneffeithlonrwydd hyn. Mae cymorth ar gyfer llesiant staff yn annigonol, sy'n parhau diffyg ymddiriedaeth a morâl. Mae'r materion hyn yn deillio o fethiannau arweinyddiaeth a gwrthwynebiad diwylliannol i ddiwygio, yn enwedig ar lefel y tîm arwain gweithredol, lle mae newid yn aml yn cael ei amgyffred yn rhywbeth bygythiol. Mae problemau'n cael eu hanwybyddu'n aml gyda phositifrwydd gwenwynig, yn enwedig ar lefelau uchaf y sefydliad.

Mae gwrthwynebiad systemig i ddiwygiad yn cael ei waethygu gan strwythur sy'n seiliedig ar swyddogaethau diffodd tân gweithredol, er gwaethaf rôl gynyddol y sefydliad mewn diogelwch y cyhoedd ehangach a mwy o ffocws ar atal. Mae cwestiynau hefyd ynghylch effeithiolrwydd Awdurdod Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru o ran dal uwch arweinwyr yn atebol am ddiwygiad. Gwahoddwyd aelodau o Awdurdod Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru i gymryd rhan yn yr adolygiad hwn ond ni chymerodd unrhyw aelod ran. Yn yr un modd, mae Llywodraeth Cymru wedi bod yn araf i weithredu ar bryderon hirsefydlog ynghylch strwythurau llywodraethu Awdurdodau Tân ac Achub, gan fethu â gweithredu diwygiadau y mae mawr eu hangen. Mae'r diffyg goruchwyliaeth ac arferion llywodraethu modern hyn yn tansellio ymddiriedaeth o fewn y gwasanaeth ac ymhlith y cyhoedd.

Er bod rhywfaint o waith wedi'i wneud i fynd i'r afael â'r materion hyn, mae llawer ohono'n dameidiog, ac mae llawer o broblemau'n parhau i fod yn systemig. Mae diwylliant sy'n cael ei ddominyddu gan ddynion GTACGC, er gwaethaf mentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (CACH), yn amlygu'r risgiau o beidio â chydymffurfio â deddfwriaeth fel y Ddeddf Cydraddoldeb. Mae cynrychiolaeth gyfyngedig gan fenywod, yn enwedig mewn rolau gweithredol, yn gwreiddio ymhellach amgylchedd ynysig ac unfurf. Gallai mynd i'r afael ag anghyfartaledd rhwng y rhywiau a chynnig mwy o amrywiaeth o rolau sy'n adlewyrchu'r sgiliau a'r cymwyseddau gofynnol ddenu gweithlu mwy amrywiol, hybu cynhwysiant, a lleihau ymwrthedd y sefydliad i newid. Er mwyn bodloni argymhelliad HMICFRS, dylai GTACGC ehangu ei ymdrechion yn sylweddol ac yn feiddgar i sicrhau mwy o amrywiaeth rhwng y rhywiau, gan gynnwys mentrau gweithredu

cadarnhaol. Bydd hyn yn gofyn am fynd y tu hwnt i'r mesurau presennol er gwaethaf eu hamhoblogrwydd, i greu gweithlu sy'n wirioneddol adlewyrchu'r cymunedau y mae'n eu gwasanaethu.

Yn y pen draw, mae'r canfyddiadau hyn yn dangos nad yw newid blaenoriaethau a swyddogaethau craidd GTACGC wedi cael ei ategu gan newid cyfatebol yn ei strwythur neu ei brosesau sefydliadol. Er bod y gostyngiad sylweddol yn nifer y tanau a fynychwyd gan GTACGC yn gyflawniad canmoladwy, mae galw cynyddol ar y gwasanaeth i ymdrin ag ystod ehangach o ddyletswyddau diogelwch y cyhoedd, gan gynnwys diogelwch aelodau agored i niwed y gymuned. Mae hyn yn gofyn am set ehangach o sgiliau, priodolddau a strwythurau, sydd angen eu cydnabod a'u gwerthfawrogi yn yr un modd. Heb gamau pendant i alinio ei ddiwylliant a'i strwythur â blaenoriaethau cyfoes o ran diogelwch y cyhoedd, mae'n bosibl y bydd GTACGC yn parhau i fod yn gaeth mewn model darfodedig, gan fethu ei gyflogeion a'r cyhoedd y mae'n eu gwasanaethu.

Fodd bynnag, mae unrhyw ymdrechion gwella diwyllianol hyd yma wedi bod yn annigonol. Ni fu newid yn ddigon cyflym nac yn ddigon pellgyrhaeddol i fynd i'r afael â materion systemig. Mae GTACGC yn parhau i fod yn sownd yn y gorffennol, ac mae angen mwy o onestrwydd a hunanfyfyrdod i oresgyn ei heriau. Mae angen gweithredoedd beiddgar a thrawsnewidiol i ddangos ymrwymiad gwirioneddol i newid, yn hytrach na dibynnu ar addasiadau cynyddrannol, cyfathrebu annelwig, neu fentrau arwynebol. Gan ddysgu o rai o'r diwygiadau llwyddiannus a wnaed gan GTACGC, gan gynnwys camau cadarnhaol yn ymwneud â recriwtio diffoddwyr tân llawn amser, mae angen i arweinwyr GTACGC ddirprwyo rhai swyddogaethau, gan roi'r gorau i'w dull 'barnwr a rheithgor'. Mae angen camau pendant o'r fath i ailadeiladu ymddiriedaeth, meithrin cynwysoldeb, a moderneiddio'r gwasanaeth ar gyfer y dyfodol.

Argymhellion

Hybu atebolrwydd a meithrin ymddiriedaeth

Arwain trwy esiampl

- Rhaid i dîm arweinyddol y gwasanaeth a thîm arwain gweithredol GTACGC wneud ymdrech ymwybodol a pharhaus i arwain y newid diwylliannol drwy esiampl
 - Mae angen i'r tîm arweinyddol y gwasanaeth a thîm arwain gweithredol ymgorffori egwyddorion bod yn agored, yn atebol, a gostyngeddwrth wrth iddynt lywio'r sefydliad tuag at ddiwylliant mwy cynhwysol a chefnogol
 - Bydd angen i bob aelod o'r tîm arweinyddol y gwasanaeth a thîm arwain gweithredol arwain drwy esiampl, a all olygu bod angen iddynt adfyfrio ar eu gallu i wneud hyn yn llwyddiannus
- Dylai GTACGC ddod ag arbenigwr ar weithredu newid diwylliant (yn annibynnol i GTACGC a'r tîm adolygiad diwylliannol) i mewn i gefnogi arweinwyr yn y dasg anodd hon, gan eu helpu i ddeall eu rôl wrth arwain y sefydliad drwy newid diwylliannol

Chwalu rhaniadau sefydliadol

- Mae angen gwella cyswllt a chyfathrebu ar draws y sefydliad er mwyn meithrin dealltwriaeth gilyddol rhwng cyflogaion ar wahanol lefelau o'r gwasanaeth
 - Gellir cyflawni hyn drwy wreiddio llinellau cyfathrebu presennol ochr yn ochr ag adeiladu llwybrau cyfathrebu newydd rhwng brig a gwaelod y sefydliad. Er enghraifft:
 - Dylid amrywio'r ddibyniaeth ar gylchlythyrau neu femos a rennir drwy e-bost a gweminarau ar-lein, o ystyried nad yw staff ar alwad yn monitro cyfathrebu electronig yn y gweithle yn gyson
 - Gallai GTACGC sefydlu blwch 'awgrymiadau ar gyfer newid' sy'n cael eu cyfeirio'n uniongyrchol at y Prif Swyddog Tân
 - Dylai'r tîm arweinyddol y gwasanaeth a'r tîm arwain gweithredol drefnu ymweliadau rheolaidd â phob adran a gorsaf (h.y. nid ymweliadau â gorsafoedd yn unig)
- Dylid sefydlu fforwm staff sy'n cynnwys staff llyfr llwyd (gweithredol) ac anweithredol (cymorth a chorfforaethol)
 - Dylid ymgynghori ag aelodau'r fforwm ar waith parhaus sy'n ymwneud â diwylliant sefydliadol, er enghraifft yr adolygiad o rolau fel rhan o'r Strategaeth Gweithlu Strategol arfaethedig
- Dylid ystyried camau gweithredu i gynyddu dealltwriaeth a pharch cilyddol rhwng staff llyfr llwyd (gweithredol) a staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol)
 - Er enghraifft, gellid sefydlu menter 'Siop Siarad' i alluogi sgwrsiau hygrych ac anffurfiol rhwng adnoddau dynol a staff gweithredol ar bryderon, materion, adborth neu ymholiadau, gan gynnwys ar ddiwylliant y gweithle — mae hyn eisoes wedi'i sefydlu yng Ngwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC)

- Dylid cofnodi adborth yn gyson, a gweithredu arno, gan adrodd yn ôl ar unrhyw gamau gweithredu neu ganlyniadau, gan greu dolen o newid y gellir ei weithredu gyda ffocws ar welliant parhaus
 - Gellid cyhoeddi diweddariadau mewn fformat 'dywedoch chi, gwnaethom ni' rheolaidd
- Dylid ystyried mabwysiadu gwisg GTACGC sy'n cynnwys staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol)
 - Nod un wisg fyddai lleihau rhaniadau gweladwy, yn enwedig rhwng 'crysau gwyn' a 'chrysau glas' (h.y. staff gweithredol uwch ac iau), a rhwng staff llyfr llwyd (gweithredol) a llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol)

Cryfhau llywodraethiant a goruchwyliaeth

- Dylai aelodau Awdurdod Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru chwarae rhan fwy gweithredol ym mhrosesau GTACGC i wella goruchwyliaeth ac atebolrwydd
 - Gallai hyn gynnwys gofyn am gynrychiolaeth gan Awdurdod Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru ar Baneli Trosglwyddiadau a Dyrchafiadau a chyfarfodydd y Bwrdd Safonau Proffesiynol
- Er gwaethaf dod i'r casgliad yn 2018 bod angen diwygio strwythurau llywodraethiant Awdurdodau Tân ac Achub Cymru, ac ymyrryd yn Awdurdod Tân ac Achub De Cymru yn dilyn cyhoeddi eu hadolygiad diwylliant, nid yw Llywodraeth Cymru wedi bwrw ymlaen â'i chynigion
 - Felly, rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn rhoi diwygiadau llywodraethiant ar gyfer Awdurdodau Tân ac Achub ar waith ar fyrder

Buddsoddi yn natblygiad pob unigolyn

Hyfforddiant rheoli ac arwain

- Dylai pob unigolyn mewn swyddi rheoli neu sydd â chyfrifoldebau rheoli gymryd rhan mewn hyfforddiant arwain a rheoli, sy'n cael ei loywi'n rheolaidd
- Dylai hyfforddiant ar ymdrin â sgysiau anodd fod yn orfodol i bawb sydd â chyfrifoldebau rheoli
- Dylid darparu hyfforddiant wedi'i dargedu ar nodi ac ymateb i bryderon lles — gan gynnwys ymwybyddiaeth iechyd meddwl, addasiadau ar gyfer niwroamrywiaeth, a chydbwysedd bywyd a gwaith — i reolwyr yn rheolaidd

Gwella cyfleoedd datblygiad a dilyniant ar gyfer staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol)

- Dylid sefydlu rhaglenni datblygu wedi'u teilwra ar gyfer staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) a'u cyfathrebu'n glir i holl staff llyfr gwyrdd
 - Dylai datblygiad y llwybrau wedi'u teilwra fod yn seiliedig ar ganfyddiadau'r adolygiad arfaethedig o lwybrau llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol), gan ddefnyddio ymgysylltu â staff i lywio canfyddiadau, camau gweithredu, a chanlyniadau dymunol

- Dylid archwilio cyfleoedd i agor rolau i staff llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol) a gedwir ar hyn o bryd ar gyfer staff llyfr llwyd (gweithredol)
 - Gellir defnyddio'r Adrannau Diogelwch Tân Busnesau a Diogelwch Cymunedol fel enghraifft o arfer da o sut y gellid gweithredu hyn

Meithrin gweithlu amrywiol a chynhwysol

Cynyddu amrywiaeth meddwl a phrofiad o fewn y gweithlu

- Dylid adolygu graddau'r cymwyseddau gweithredol sy'n ofynnol ar gyfer pob rôl sy'n cynnwys cyfrifoldebau rheoli, gan nodi cyfleoedd i agor rolau i'r rhai heb brofiad diffodd tân
- Dylid gweithredu mynediad dwy haen ar gyfer y rolau hynny nad oes angen cymwyseddau gweithredol arnynt (ar ôl yr adolygiad uchod), gan ganiatáu mynediad uniongyrchol i rolau â chyfrifoldebau rheoli heb brofiad ymladd tân

Gwella cymhwysedd diwylliannol

- Dylid ehangu Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Cymru Gyfan i ganolbwyntio ar faterion diwylliannol sy'n effeithio ar wasanaethau tân ac achub Cymru
 - Gallai'r grŵp Cymru gyfan fynd i'r afael yn fwy effeithiol â'r materion diwylliannol tebyg sy'n effeithio ar bob Gwasanaeth Tân ac Achub yng Nghymru a fyddai'n caniatáu rhannu profiadau a dysgu o daith ddiwylliannol pob gwasanaeth tân ac achub
 - Gallai'r grŵp Cymru gyfan gynnwys partneriaid yn y sector cyhoeddus, gan gynnwys heddluoedd neu ymddiriedolaethau ambiwlans, sydd wedi cael profiadau tebyg ac sydd ganddynt wersi defnyddiol i'w rannu
- Dylid adolygu cynnwys a dull cyflwyno hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (CACH) GTACGC yn unol ag adborth staff ar ei ddefnyddioldeb a'i gymhwysedd, yn ogystal â mewnbwn gan Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Cymru Gyfan
 - Yn seiliedig ar yr adolygiad hwn, dylid diweddarau y cynnig hyfforddiant, gyda ffocws ar feithrin cymhwysedd diwylliannol
 - Dylai hyn gynnwys hyfforddiant gorfodol ar niwroamrywiaeth, a thrais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol (VAWDASV), yn ogystal â dealltwriaeth o bwysigrwydd hyn yn fewnol ac wrth ddarparu gwasanaethau i'r gymuned a'i diogelu

Hyrwyddo arferion gweithle cynhwysol

- Dylid darparu rhwydweithiau staff gyda llinellau cyfathrebu ac adborth uniongyrchol yn ôl i'r tîm arwain gweithredol, gyda'r nod o fwyhau lleisiau grwpiau amrywiol o fewn y sefydliad a gwella cynrychiolaeth safbwyntiau amrywiol ar lefel uwch
- Dylid ffurfioli mentora o fewn GTACGC drwy weithredu cynllun datblygu arweinwyr y dyfodol ar gyfer staff llyfr llwyd (gweithredol) a llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol)
 - Dylai hyn gynnwys cyfleoedd i staff hunan-enwebu a chysgodi meysydd busnes eraill, yn ogystal â hyfforddiant mentora ar gyfer darpar fentoriaid

- Dylid rhoi cynllun mentora o chwith ar waith, lle mae staff iau yn mentora staff uwch ar draws GTACGC
 - Byddai hyn yn helpu i herio'r syniad mai uwch aeldau o staff yn unig sydd â rhywbeth i'w addysgu, ac yn helpu i chwalu'r rhaniadau rhwng staff iau ac uwch ar lefel ehangach

Cynyddu amrywiaeth mewn recriwtio

- Dylid datblygu rhaglen barhaus gyda ffocws ar gynyddu cynrychiolaeth menywod, yn enwedig mewn rolau llyfr llwyd (gweithredol)
 - Dylai hyn gynnwys mwy o ddefnydd o weithredu cadarnhaol yn ôl yr angen
- Dylid gwella dealltwriaeth gwasanaeth-cyfan o bwysigrwydd gweithlu amrywiol a sut mae gweithredu cadarnhaol yn cefnogi'r nod hwn
 - Gellid gweithredu hyn trwy 'Siop Siarad' yn ogystal â llinellau cyfathrebu newydd (gweler yr argymhellion uchod) a hyfforddiant CACH diwygiedig (gweler yr argymhelliad isod)
 - Dylid cwblhau adolygiad cyfredol o'r modd y mae dulliau amrywiaeth a chynhwysiant GTACGC yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, a dadansoddiad o sut y gallai mwy o fentrau gweithredu cadarnhaol gyfrannu at ymlyniad y gwasanaeth at y ddwy Ddeddf

Meithrin tegwch ac atebolrwydd mewn prosesau disgyblu

- Dylid datblygu trothwyon ar gyfer penderfynu a oes angen prosesau anffurfiol neu ffurfiol ar adroddiadau a'u cynnwys ym mholsi disgyblu GTACGC
- Dylai polisi disgyblu GTACGC hefyd nodi'n glir pryd y gall achwynwyr ddisgwyl clywed am ganlyniad cwynion, pa wybodaeth fydd ac na fydd yn cael ei chynnwys, a'r rhesymau dros hyn
 - Dylid darparu'r wybodaeth hon yn gyson i achwynwyr ar y pwynt adrodd
- Dylai canllawiau ar weithdrefnau ymchwilio (ar gyfer materion disgyblu ffurfiol ac anffurfiol) nodi'n glir sut y bydd didueddrwydd yn cael ei sicrhau, gan gynnwys datgelu unrhyw wrthdaro buddiannau posibl a sut y byddai'r rhain yn cael eu lliniaru
- Dylid egluro rôl, cylch gwaith ac aelodaeth y Swyddog Safonau Proffesiynol a Phenderfyniadau a'r Bwrdd Safonau Proffesiynol a'u cyfleu i holl staff GTACGC, gan fanylu'n benodol ar yr egwyddorion a'r paramedrau y maent yn gweithredu drwyddynt
- Dylid ehangu rôl cynghorwyr adnoddau dynol mewn prosesau disgyblu a'i hesbonio'n glir mewn polisiau perthnasol, a'u cyfleu i'r holl staff
- Dylid diweddarau hyfforddiant rheolwyr llinell i adlewyrchu'r newidiadau a argymhellir uchod. Mae hyn er mwyn i bawb sydd â chyfrifoldebau rheoli llinell ddeall y broses ddisgyblu a phryd a sut i'w defnyddio

Gwella llinell adrodd dienw Speak Up

- Ar ôl cyhoeddi archwiliad mewnol Cyngor Sir Gâr o'r llinell adrodd Speak Up, dylid mireinio'r dull o wneud cwynion dienw drwy'r system Speak Up, gan ystyried:
 - Cwynion yn cael eu brysennu drwy'r adran adnoddau dynol, yn hytrach na'u rhannu'n uniongyrchol â'r Swyddog Safonau Proffesiynol a Phenderfyniadau
 - Dylid delio â mân faterion sy'n galw am ymyriadau rheoli gan ymgynghorwyr adnoddau dynol rhanbarthol ar y cyd â rheolwyr llinell, tra bod unrhyw beth sy'n galw am weithdrefn ymchwilad ffurfiol yn cael ei ddelio â gan y Swyddog Safonau Proffesiynol a Datrysiaid yn yr un modd ag arfer

Gwella tryloywder, tegwch ac effeithiolrwydd prosesau dyrchafu a throsglwyddo

Gwella cyfathrebu a thryloywder

- Dylid adolygu aelodaeth y Panel Trosglwyddiadau a Dyrchafiadau (PTD) gyda'r nod o gynyddu ei amrywiaeth
- Dylid rhoi adborth i bob ymgeisydd yn dilyn penderfyniadau dyrchafu a throsglwyddo
 - Dylai'r broses ar gyfer darparu adborth gael ei nodi'n glir mewn polisiau perthnasol
- Dylai trydydd parti annibynnol eistedd ar y PTD am gyfnod cyfyngedig ar ôl cyhoeddi'r adolygiad hwn, i ddangos ymrwymiad ar lefel uwch i wella tryloywder
- Dylid datblygu fframwaith cymwyseddau clir sy'n amlinellu'r sgiliau sydd eu hangen ar gyfer pob rôl/rheng/gradd a'i gyfleu i'r holl staff er mwyn gwella gwrthrychedd y broses o wneud penderfyniadau
 - Dylai'r fframwaith cymwyseddau gynnwys sgiliau rheoli pobl ar gyfer pob rôl lle disgwylir rheoli llinell/pobl

Diwygio'r defnydd o gontractau dros dro

- Dylid cyfyngu contractau dros dro i chwe mis, gyda chyfiawnhad penodol dros unrhyw rolau na chânt eu gwneud yn barhaol ar ôl y cyfnod hwn
 - Dylid safoni'r broses ar gyfer dychwelyd i rolau sylweddol ar draws adrannau
- Dylai staff ar gontractau dros dro gael mynediad i'r un cyfleoedd hyfforddi mewnol â'r rheini ar gontractau parhaol
- Dylid ffurfioli y defnydd o dyrchafiadau/cyfluniadau dros dro mewn adrannau corfforaethol i sicrhau cysondeb, gan gynnwys eglurhad o ran y broses ar gyfer dychwelyd i swyddi parhaol

Blaenoriaethu lles staff

- Mae'n rhaid blaenoriaethu datblygiad y strategaeth llesiant cyflogeion (ar y gweill ar hyn o bryd) ar fyrder
 - Dylai'r strategaeth nodi sut mae lles staff GTACGC yn cael ei reoli ar draws rolau llyfr llwyd (gweithredol) a llyfr gwyrdd (cymorth a chorfforaethol)
- Dylid diweddarau'r polisi disgyblu i gynnwys yr holl opsiynau cymorth sydd ar gael i achwynwyr a'r rhai y gwnaed cwynion yn eu herbyn, y tu hwnt i gynrychiolaeth undeb
- Dylai swyddogion lles sy'n cefnogi staff yn ystod gweithdrefnau disgyblu gael hyfforddiant pwrpasol sy'n ymdrin â'r prosesau a'r polisiau perthnasol, a'r ffordd orau o gefnogi llesiant staff sy'n mynd drwy brosesau disgyblu
- Dylid cynnal adolygiad o'r gwasanaeth cwnsela a ddarperir i gyflogeion GTACGC, sy'n mynd i'r afael ag adborth a dderbyniwyd gan staff
 - Dylai'r adolygiad gynnwys dadansoddiad o amseroedd aros cyfartalog ar gyfer cwnsela

Datblygu prosesau effeithlon sy'n arwain y sector

Digido a moderneiddio llifoedd gwaith

- Dylid trosglwyddo unrhyw systemau neu brosesau papur sy'n weddill i blatfformau digidol
- Dylid buddsoddi mewn systemau technoleg gwybodaeth sy'n gwella cydweithio trawsadrannol
- Dylid cynnig hyfforddiant prydlon i staff ar systemau a gweithdrefnau newydd, gan ganolbwyntio ar arferion rheoli data da

Gwneud y defnydd gorau o ddata ar gyfer gwelliant parhaus

- Dylid sefydlu tîm prosiect pwrpasol i ddadansoddi data sefydliadol a chynhyrchu mewnwelediadau ar reolaeth a pherfformiad y gweithlu
 - Dylai canfyddiadau'r tîm prosiect hwn fwydo i mewn i fentrau newid diwylliannol a'u gwerthuso, yn ogystal â monitro cyffredinol

Atodiad A: Cylch gorchwyl

Cylch gorchwyl yr adolygiad oedd:

- Cynnal asesiad o sefyllfa bresennol y sefydliad mewn perthynas â chanfyddiadau Fenella Morris KC ac astudiaethau perthnasol eraill ynghylch diwylliant y gweithle; bodddhad a chymhelliant staff; ymgysylltu â staff; trefniadau dyrchafu; trefniadau cwyno; ac amrywiaeth y gweithlu.
- Ystyried canlyniadau gwaith a gomisiynwyd eisoes gan y ddau sefydliad yn y meysydd hyn, megis arolygon ymgysylltu â staff a grwpiau ffocws a'r camau nesaf a gynigiwyd mewn ymateb i hynny.
- Nodi a blaenoriaethu cyfleoedd ar gyfer gwella, gyda llinellau amser dangosol ar gyfer gweithredu.
- Ymgysylltu'n llawn ac yn agored â staff presennol a chyn-staff a phartion eraill â diddordeb fel rhan o'r uchod. Bydd modd cynnal pob ymgysylltiad o'r fath drwy gyfrwng y Gymraeg neu'r Saesneg.
- Ymgysylltu a chynnwys yn briodol yr undebau llafur a sefydliadau staff perthnasol yn y broses hon.
- Cynhyrchu adroddiad a fydd yn cael ei gyhoeddi'n llawn, ac eithrio unrhyw fanylion a allai ddatgelu pwy yw unigolion.