

GWASANAETH TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU

ADRODDIAD AR GYFER YR AWDURDOD TÂN

DYDDIAD:	15 ^{fed} Mawrth 2004
ADRODDIAD GAN:	Y PRIF SWYDDOG TÂN
DIBEN YR ADRODDIAD:	Rhoi gwybod i'r aelodau am yr hynt hyd yn hyn wrth roi'r System Datblygiad Personol Integredig (IPDS) ar waith.

1. **CEFNDIR**

System hyfforddi a datblygu yn seiliedig ar allu yw IPDS ar gyfer dethol, hyfforddi, datblygu ac asesu holl staff y Gwasanaeth, yn rhai lifrai a di-lifrai, o'r adeg y byddant yn ymuno â'r gwasanaeth hyd at yr adeg y byddant yn ymddeol. Mae'n cwmpasu'r ystod eang o weithgarwch y gwasanaeth tân, a'r bwriad yw galluogi holl staff y gwasanaeth tân i gyrraedd ac wedyn cynnal y lefel o allu sydd eu hangen er mwyn ateb gofynion eu swyddogaeth. Mae gweithredu'r System yn golygu symud oddi wrth y trefniant "hyfforddwch fi" i drefniant "sut gallaf fi gael fy natblygu?"

"Mae egwyddorion IPDS yn berthnasol i holl staff y gwasanaeth tân ac achub, gan gynnwys staff yr ystafell reoli, y rhai sydd heb swyddogaeth yn yr ochr weithredol, a rhai rhan amser. Bydd y System yn darparu safonau cyffredin ledled y gwasanaeth ac yn galluogi staff i ddangos eu gallu yn eu swyddogaeth trwy asesiad yn y gweithle." (Papur Gwyn - Our Fire and Rescue Service).

2. **GWYBODAETH**

- 2.1 Ganol 2002 cymeradwyodd y tri Prif Swyddog Tân yng Nghymru ariannu Swyddog Prosiect Arweiniol i oruchwylio'r gwaith strategol o gynllunio a chyflwyno'r System Datblygiad Personol Integredig. Penodwyd y Rheolwr Prosiect ym mis Hydref 2002.
- 2.2 Mae'r Rheolwr Prosiect hwn yn adrodd i'r Prif Swyddog Tân Cynorthwyol – Cynnal y Gwasanaethau, sy'n Cadeirio Pwyllgor Personél a Hyfforddiant CACFOA ar gyfer Rhanbarth Cymru, ac ef yw'r Noddwr Prosiect IPDS ar ran CACFOA Cymru.

2. **GWYBODAETH** (parhad)

2.3 Cymeradwywyd papur gweithredu IPDS gan Dîm Rheoli'r Frigâd ar 27^{ain} Awst 2003, a gwnaeth argymhellion er mwyn cynorthwyo gyda chyflwyno:

- Y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol newydd
- Aseiad o Berfformiad yn y Gweithle
- Gwella'r ffordd mae'r rhaglenni datblygu'n cael eu llunio a'u rhoi i unigolion
- Cofnodion Datblygiad Personol ar gyfer pob aelod o staff
- Datblygiad Personol Parhaus
- Sicrhad Ansawdd
- Gwell Pwynt Mynediad a Phroses Ddethol

2.4 Mae'r Prif Swyddog Tân wrthi'n gwneud adolygiad pwysig o sut mae'r Gwasanaeth Tân ac Achub yn darparu cyrsiau hyfforddi ac mae'n ailstrwythuro ei Ganolfan Sgiliau, Dysgu a Datblygu er mwyn ateb anghenion yr unigolyn a'r sefydliad yn well. Rhan hollbwysig o hyn oedd cael statws Canolfan Achrededig i'r Ganolfan Sgiliau gan y corff dyfarnu "Edexel". Bydd hyn yn caniatáu i'r Awdurdod Tân ddyfarnu Cymwysterau Galwedigaethol Cenedlaethol (NVQ) i staff cymwysedig priodol.

2.5 Rhoi IPDS ar waith yw'r newid unigol mwyaf yn hanes y Gwasanaeth Tân ym Mhrydain, ac mae'n dod â newid llwyr yn y ffordd rydym yn datblygu ac yn rheoli ein pobl. Trwy gydweithio'n agos â gwahanol fudd-ddeiliaid, mae gennym gyfle i greu amgylchedd a fframwaith i groesawu 'Datblygu'r Gweithlu'. Mae'r system newydd yn darparu fframwaith lle bydd:

- Swyddogaethau'n cael eu diffinio gan ddefnyddio safonau galwedigaethol, sy'n ffurfio 'mapiau swyddogaeth' (*role maps*) sy'n cael eu mapio yn erbyn safonau cenedlaethol.
- Gellir meincodi cyraeddiadau pobl yn erbyn cymwysterau galwedigaethol cenedlaethol (NVQ) trwy gael safonau cenedlaethol cydnabyddedig.
- Pobl yn cael eu dethol ar sail eu potensial i gyflawni. Mae'r nodweddion personol ar gyfer dethol yn dod o'r mapiau swyddogaethau a'r sgiliau allweddol/craidd perthnasol.
- Caiff y rhai sy'n cael eu dethol eu datblygu yng ngofynion pob swyddogaeth fel yr amlinellir yn yr 'amcanion datblygu' ar gyfer pob map swyddogaeth.
- Caiff unigolion eu hasesu yn erbyn disgwyliadau eu swyddogaeth. Bydd yr aseiad yn canolbwyntio ar berfformiad y person ac nid ar ddarnau neilltuol o dystiolaeth.

2. **GWYBODAETH** (parhad)

2.5 (parhad)

- Caiff datblygiad personol parhaus ei ddarparu. Mae hyn yn cynnwys datblygiadau i ddarparu ar gyfer y gwasanaeth tân sy'n newid, lle mae risgiau newydd, offer newydd a dulliau newydd yn ymddangos yn gyson. Hefyd, mae'n canolbwyntio ar yr unigolyn, i gynnal a gwella eu perfformiad o fewn eu swyddogaeth.

2.6 Mae mapiau swyddogaeth ar gyfer yr ochr weithredol, yr ystafell reoli a diogelwch tân yn eu lle yn barod, tra mae'r rhai ar gyfer ymchwilio i dân, mestroli digwyddiadau, cefnogaeth dechnegol a hyfforddi yn yr arfaeth.

2.7 Mae cytundeb y Cyd-Gyngor Cenedlaethol (NJC) yn gosod allan y cymhathiad isod o'r strwythur rhengoedd presennol i'r strwythur newydd sy'n seiliedig ar swyddogaethau:

Ymladdwr Tân	Ymladdwr Tân
Ymladdwr Tân Arweiniol	Rheolwr Criw
Is-Swyddog	Rheolwr Gwylfa A
*Swyddog Gorsaf (Swyddog Gorsaf reidiwr)	Rheolwr Gwylfa B
*Swyddog Gorsaf (arbenigwr nad yw ar system dyletswydd hyblyg)	Rheolwr Gwylfa B
Swyddog Gorsaf (ar system dyletswydd hyblyg)	Rheolwr Gorsaf A
Swyddog Rhanbarthol Cynorthwyol (heb fod yn gyfrifol am grŵp o orsafoedd)	Rheolwr Gorsaf B
Swyddog Rhanbarthol Cynorthwyol (yn gyfrifol am grŵp o orsafoedd)	Rheolwr Grŵp A
*Swyddog Rhanbarthol III	Rheolwr Grŵp A
Swyddog Rhanbarthol II	Rheolwr Grŵp B
Swyddog Rhanbarthol I	Rheolwr Adran A
*Uwch Swyddog Rhanbarthol	Rheolwr Adran B

Gweithredwr Rheoli Tân	Ymladdwr Tân (Ystafell Reoli)
Gweithredwr Rheoli Tân Arweiniol	Rheolwr Criw (Ystafell Reoli)
Uwch Weithredwr Rheoli Tân	Rheolwr Gwylfa (Ystafell Reoli) A
Swyddog Rheoli Tân (heb fod ar ddyletswydd hyblyg)	Rheolwr Gwylfa (Ystafell Reoli) B
*Swyddog Rheoli Tân (ar system dyletswydd hyblyg)	Rheolwr Gorsaf (Ystafell Reoli) A
Swyddog Rheoli Tân Grŵp	Rheolwr Grŵp (Ystafell Reoli) A
Prif Swyddog Rheoli Tân	Rheolwr Grŵp (Ystafell Reoli) B

2.8 Yn ddiweddar, atgoffwyd Awdurdodau Tân gan y Cyflogwyr Cenedlaethol y byddai'n gynamserol iddynt wneud penderfyniadau terfynol ar hyn o bryd ar neilltuo swyddogaethau i swyddi presennol ar gyfer y tymor hir. Ni fyddai hyn yn briodol hyd nes y bydd y trafodaethau yn y Cyd-Gyngor wedi gorffen a chyfarwyddyd wedi ei gyhoeddi. At ddibenion cyflogau yn unig y mae'r gwaith cymhathu presennol wedi ei wneud.

2.9 Mae defnyddio mapiau swyddogaethau yn seiliedig ar allu yn rhan annatod o IPDS, ond ar hyn o bryd nid oes gan y bobl mewn swyddogaethau cefnogol mo'r offerynnau i ganiatáu i IPDS gael ei roi ar waith. Felly, datblygwyd cynllun cenedlaethol er mwyn mynd i'r afael â'r 'bwlch' yma. Mae mapiau swyddogaethau ar gyfer aelodau etholedig hefyd wrthi'n cael eu datblygu, ar y cyd â'r Gymdeithas Llywodraeth Leol.

3. **ARGYMHELLIAD**

Bod yr aelodau'n nodi'r hynt hyd yn hyn.