

Tystiolaeth Ysgrifenedig ar gyfer Senedd Cymru, Pwyllgor Cydraddoldeb a
Chyfiawnder Cymdeithasol

Cyflwynwyd gan Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru

Mawrth 2024

Cyflwyniad

1. Mae Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru yn croesawu'r cyfle i ddarparu tystiolaeth i'r Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol i gefnogi ei ymchwiliad i Wasanaethau Tân ac Achub yng Nghymru. Mae'r dystiolaeth hon yn ymateb i'r cylch gorchwyl a amlinellwyd gan y pwyllgor ac yn canolbwyntio'n benodol ar yr elfennau ymchwiliad a nodir isod:
 - I ba raddau y cyfrannodd trefniadau llywodraethu at y methiannau a nodwyd yn adolygiad diwylliant GTADC.
 - Capasiti a galluogrwydd Awdurdodau Tân ac Achub i newid y strwythurau rheoli a'r arferion presennol sydd wedi'u nodi fel meysydd pryder posibl, a'u parodrwydd i gyflawni newid diwylliannol.
 - Effeithiolrwydd y mecanweithiau ar gyfer sicrhau bod tystiolaeth a gesglir trwy arolygiadau ac adolygiadau o Wasanaethau Tân ac Achub gan Brif Gynghorydd ac Arolygydd Tân ac Achub Cymru yn cael ei defnyddio ac y gweithredir arni a'r trefniadau ar gyfer dysgu ar y cyd o arolygiadau o Wasanaethau Tân ac Achub a gynhelir yng ngwledydd eraill y DU, yn benodol yn Lloegr, i lywio polisi.
2. Wrth ymateb, gall Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru fyfyrion ar ei phrofiad a'i dysg ei hun yn unig, gan gydnabod nad yw'n gyfarwydd â manylion llywodraethu a diwylliant y gwasanaethau tân ac achub, y tu hwnt i'r hyn a amlinellir yn yr adolygiad a gyhoeddwyd yn ddiweddar o Wasanaeth Tân ac Achub De Cymru. Mae Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans

Cymru yn sefydliad GIG, ac felly, mae ei threfniadau llywodraethu yn hollol wahanol i rai'r gwasanaethau tân ac achub. Gwneir y cyflwyniad tystiolaeth hwn gyda hyn mewn golwg.

3. Mae Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru (WAST) yn darparu gwasanaethau gofal iechyd i bobl ledled Cymru, gan ddarparu gofal clinigol a arweinir gan gleifion o ansawdd uchel lle bynnag a phryd bynnag y bo angen. Mae WAST yn mynychu mwy na 250,000 o alwadau argyfwng y flwyddyn, mwy na 50,000 o alwadau brys ac yn cludo mwy nag 1.3 miliwn o gleifion di-frys i ryw 200 o ganolfannau triniaeth ledled Cymru a Lloegr. Ei bobl ymroddedig yw ased mwyaf y sefydliad, yn cynnwys tua 4000 o weithwyr a 1000 o wirfoddolwyr. Hefyd, WAST yw darparwr y gwasanaeth 111 cenedlaethol.

Gwasanaeth Ambiwylans Cymru: Diwylliant a Diwygiad Diwylliannol

4. Yn dilyn archwiliad diwylliannol a hwyluswyd yn allanol ac arolwg cychwynnol a archwiliodd hinsawdd diogelwch rhywiol yn hydref 2022, mae Gwasanaeth Ambiwylans Cymru wedi ymrwmo i ddiwygiad diwylliannol, datblygu arweinyddiaeth a gwella diogelwch seicolegol ar draws y sefydliad.
5. Cadarnhaodd yr archwiliad a'r arolwg fod gan Wasanaeth Ambiwylans Cymru, yn unol â llawer o sefydliadau eraill, waith i'w wneud i sicrhau bod diwylliant ei weithle yn un y gall pawb ffynnu ynddo. Cydnabyddir y gall ymddygiad gwael fod wedi cael ei oddef yn y gorffennol, ond nid yw, ac ni fu erioed, yn dderbyniol.
6. Er mwyn dod â staff ar daith o ddiwygiad diwylliannol, mae'n bwysig canolbwyntio ar addysg a chymorth, gan fynd i'r afael yn rhagweithiol ag ymddygiad gwael lle mae niwed amlwg ond ceisio cyflawni newid diwylliannol

gwirioneddol nad yw'n seiliedig ar ofn dial, ond ar fyfyrto a dysgu. Roedd prosesau a pholisïau eisoes ar waith i ymchwilio i bryderon a godwyd, ond roedd yn amlwg bod absenoldeb diwylliant codi llais heb ofn sy'n cynnwys diffyg ymddiriedaeth gan gydweithwyr yr effeithir arnynt, yn cael effaith dawelu. Wrth wrando ar gydweithwyr yr effeithir arnynt, mae'r sefydliad wedi dysgu a deall bod normau cymdeithasol dominyddol wedi normaleiddio ymddygiad gwahaniaethol wedi'i guddio fel tynnu coes, sydd wedi'i barhau gan yr ymdeimlad cryf o hunaniaeth a pherthyn sy'n bresennol yn niwylliant y gwasanaeth ambiwlans a all greu ofn gwrthodiad cymdeithasol.

Creu Gofod, Adeiladu Ymddiriedaeth a Gwrando

7. Mae Gwasanaethau Ambiwllans Cymru wedi ymateb i'r archwiliad diwylliannol hwnnw drwy ymrwymiad i rymuso ac ehangu lleisiau profiadau bywyd, a gyflawnwyd drwy lansio rhwydwaith a arweinir gan weithwyr (gan gynnwys myfyrwyr a gwirfoddolwyr).
8. Diben y rhwydwaith a phenodi eiriolwyr yw cofleidio arweinyddiaeth gan oroeswyr, galluogi dull dysgu o newid drwy'r hyn sy'n sefydliad gwasgaredig yn ddaearyddol, deall yn well a chael gwared ar rwystrau i godi llais, nodi anghydbwysedd pŵer niweidiol, cyfeirio at gymorth priodol, a darparu man diogel i gydweithwyr gael eu gweld a'u clywed. Yn ehangach, mae Rhwydwaith Lleisiau WAST yn cynrychioli ystod o wahanol safbwyntiau, profiadau, yn harneisio ysbryd cynhwysiant ac yn chwarae rhan allweddol wrth symud tuag at aeddfedrwydd diwylliannol.

Dysgu a Dull Sefydliadol

9. Wrth gydnabod yr effaith y gallai rhai digwyddiadau fod wedi'i chael ar unigolion, mae Bwrdd yr Ymddiriedolaeth wedi ymestyn ymddiheuriad cwbl ddidwyll. Wrth wneud hynny, nid bod yn amddiffynol yw'r bwriad ond

cydnabod yn wirioneddol a dysgu o'r profiadau hyn. Mae'r gydnabyddiaeth hon yn gam hollbwysig i feithrin diwylliant o ymddiriedaeth a chydweithio o fewn WAST. Trwy gymryd perchnogaeth o ddiffygion sefydliadol ac ymrwymo i welliant parhaus, y nod yw adeiladu gweithle lle mae pawb yn teimlo'n ddiogel, yn cael eu parchu a'u cefnogi. Mae'r daith hon o fewnsylliad ac atebolrwydd yn agwedd hanfodol ar yr ymdrechion ehangach i greu gweithle sydd nid yn unig yn ddiogel ond yn wirioneddol gynhwysol ac empathig, fel y dangosir yn glir yng Nghynllun Pobl a Diwylliant yr Ymddiriedolaeth.

10. Gan ddefnyddio syniadau ar gyfer gwella a rannwyd drwy'r arolwg a thrwy wyddoniaeth ysgogi, mae Rhwydwaith Lleisiau WAST a'r Tîm Datblygu Sefydliadol wedi cyflwyno ystod o wahanol ymyriadau, gan gynnwys proses Rhyddid i Godi Llais newydd (gan gynnwys llwyfan adrodd dienw), mentora o chwith (cysylltu uwch arweinwyr â phrofiad bywyd), Parau Grymuso (mentora i gefnogi cydweithwyr sy'n profi syndrom y ffugiwr a gwella hyder), datblygu canllaw egwyddorion diogelwch rhywiol, ymgyrch bosteri, lansio podlediad sy'n ymchwilio i themâu cymdeithasol a'u cysylltiad â'r gweithle, cynnal digwyddiadau siaradwyr gwadd rheolaidd, darparu sesiynau dysgu pwrpasol sy'n cynnwys hyfforddiant gwylwyr gweithredol a hwyluso trafodaethau grŵp pynciol ym mhob digwyddiad croesawu cydweithwyr newydd.

11. Cydnabyddir hefyd nad yw'r ymyriadau hyn yn berthnasol i wella'r hinsawdd o ddiogelwch rhywiol yn unig, ond hefyd yn cefnogi ymdrechion y sefydliad i wella amgylchedd gwaith yr holl staff, meithrin gwell perthnasoedd rhwng rheolwyr a staff a gwella boddhad gweithwyr a chadw staff. Cydnabyddir bod hon yn broses hirdymor ac y bydd y newid diwylliannol hwn yn cymryd cryn dipyn o amser.

Llywodraethu ac Atebolrwydd

12. Mae Bwrdd WAST a'r Tîm Arwain Gweithredol wedi'u hysbysu'n llawn ac wedi bod yn gefnogol i'r gwaith hwn ac roeddent yn allweddol wrth gomisiynu'r ymarfer gwrando a gynhaliwyd yn 2021 a ddaeth â materion o fwlio ac aflonyddu o fewn y gwasanaeth i'r amlwg. Arweiniodd yr argymhellion o'r adroddiad hwnnw at yr arolwg diogelwch rhywiol a chafodd y Tîm Arwain Gweithredol ei friffio'n llawn o gyfnod cynnar mewn perthynas â'r themâu arwyddocaol a gododd.
13. Mae'r dull o greu lle ar gyfer gwrando a chael eu harwain gan y rhai y mae'r materion yn effeithio arnynt wedi sicrhau sianeli cyfathrebu agored a pherchnogaeth ar faterion gyda'r gwasanaeth. Dros y tair blynedd diwethaf, mae hyn wedi llywio rhaglen ddatblygu'r Bwrdd, wedi sicrhau trafodaeth aml ar lefel uwch, a datblygiad metrigau diwylliannol, ansoddol a meintiol, i ddangos newid diwylliant ystyrlon. Roedd penderfyniad ymwybodol i symud i ffwrdd o sefydlu cynllun gweithredu arwahanol a chadarn a ddyfeisiwyd gan uwch arweinwyr, ond i gymryd rhan mewn proses ddeinamig a grëwyd ar y cyd â'n Rhwydwaith Lleisiau.
14. Mae gan y metrigau a themâu diwylliannol nifer o fecanweithiau adrodd priodol. Mae'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant yn derbyn diweddariadau chwarterol ar y themâu, ymhlith metrigau pobl a diwylliant eraill; mae'r Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwr Anweithredol sy'n arwain pobl a diwylliant a'r Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant yn derbyn adroddiadau Gwarcheidwad chwarterol. Mae'r Tîm Arwain Gweithredol yn cael diweddariadau misol ar fetrigau diwylliannol, bob yn ail rhwng meintiol ac ansoddol bob mis ac yn cynnwys mesurau yn edrych ar faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, recriwtio, cysylltiadau gweithwyr ac absenoldeb er enghraifft.

15. Mae rôl ganolog ein Prif Weithredwr a chymeradwyaeth unfrydol Bwrdd yr Ymddiriedolaeth wedi bod yn allweddol wrth ysgogi ymrwymiad i wella diwylliant y sefydliad. Mae uwch arweinwyr wedi cymryd safiad eofn wrth hyrwyddo'r achos hwn ac nid symbolaidd yn unig yw eu cefnogaeth ddiwyro; mae'n fynegiant diriaethol o ymrwymiad y sefydliad i drawsnewid diwylliannol. Gan gydnabod yr angen am drafodaethau agored a didwyll, mae podlediadau wedi'u datblygu, sy'n canolbwyntio ar sgysiau am ddiogelwch rhywiol gyda chyfarwyddwyr, gan feithrin amgylchedd lle gall mewnwelediadau a dysgu lifo'n rhwydd.

16. Fel rhan o ddiwylliant codi llais, mae'r Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwr Anweithredol sy'n arwain Rhyddid i Godi Llais heb Ofn a'r Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant yn derbyn diweddariad llafar ac ysgrifenedig yn uniongyrchol gan y Gwarcheidwad arweiniol am themâu allweddol a phatrymau adrodd drwy'r gwahanol lwybrau i godi llais. Mae hwn yn un o argymhellion allweddol Swyddfa'r Gwarcheidwaid Cenedlaethol (NGO) a hefyd yn argymhelliad allweddol o adolygiadau diwylliannol eraill i sicrhau bod uwch arweinwyr yn ymwybodol o themâu. Yn ogystal, mae'r Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant hefyd yn cael sgysiau misol gyda'r Prif Weithredwr i drafod themâu sy'n codi o'r timau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Diwylliant a Gwasanaethau Pobl.

17. Mae Pwyllgor Pobl a Diwylliant yr Ymddiriedolaeth yn canolbwyntio'n frwd ar faterion diwylliant, yn derbyn adroddiadau rheolaidd ac yn ymchwilio'n fanwl i faterion sy'n ymwneud â diwylliant er mwyn i aelodau'r Pwyllgor, a'r Bwrdd ehangach, allu craffu ar waith yn y maes hwn a cheisio'r sicrwydd perthnasol.

18. Mae dileu hierarchaethau a ffiniau traddodiadol yn amlygu ymrwymiad yr Ymddiriedolaeth i wrando a dysgu o bob lefel o'r sefydliad. Mae'r dull hwn wedi hwyluso awyrgylch mwy cynhwysol a chydweithredol, gan ganiatáu ar gyfer

cyfnewid syniadau a phrofiadau heb ofni dial. Nid cyfarwyddeb o'r brig i lawr yn unig yw cymeradwyaeth Bwrdd yr Ymddiriedolaeth; mae'n ymrwymiad ar y cyd a gwirioneddol i ysgogi newid cadarnhaol. Mae cysylltiad gweithredol y Bwrdd â chwalu rhwystrau a meithrin cyfathrebu agored yn adlewyrchu ethos y sefydliad o gydgyfrifoldeb ac arweinyddiaeth gydweithredol wrth geisio sicrhau gweithle mwy diogel a mwy cynhwysol.

19. Mae gan Dîm Arwain Gweithredol, Bwrdd a Phwyllgor Pobl a Diwylliant Gwasanaethau Ambiwlans Cymru i gyd le ar gyfer trafodaeth, cymorth a dysgu, yn enwedig mewn perthynas â meysydd lle nad ydynt o bosibl yn cael eu heffeithio. Mae'r cyflwyniadau profiad bywyd ac astudiaethau achos gan gydweithwyr a defnyddwyr gwasanaeth yn cael eu hystyried yn ofalus gyda rhesymeg o ran yr effaith ar yr unigolyn sy'n cyflwyno, gan gynnwys caniatâd a chydabod yr anghydbwysedd pŵer posibl ac unrhyw anfantais wrth gymryd rhan; a chofnodi canlyniad a gweithgarwch dilynol yn ofalus. Mae mantra y NGO sef Codi llais, Gwranddo, Gofal dilynol yn darparu fframwaith defnyddiol.

Dysgu ehangach

20. Man cychwyn WAST ar gyfer newid oedd addef problem yn ei chyfanrwydd, waeth pa mor anghyfforddus y mae hynny wedi bod. Mae sefydliadau sydd wedi ymrwymo o'r blaen i gael gwared ar ymddygiad o'r fath wedi methu, fel y dangoswyd yn adroddiadau [Casey](#), [Afzal](#) ac [Atherton](#). Mae deffroadau diwylliannol yn parhau i ddigwydd ar draws gwahanol ddiwydiannau a sectorau, wedi'u hysgogi'n bennaf gan actifiaeth Cenhedlaeth Z (pobl a aned rhwng 1997-2012). Ffactor cyd-destunol gofal iechyd sydd hefyd yn dylanwadu ar sut y codir ymwybyddiaeth ar draws y sefydliad yw'r gred y bydd newid mewn

agweddau yn cael effaith gadarnhaol ar ofal cleifion a'r [bwlch iechyd cyffredinol rhwng y rhywiau](#) yng Nghymru.

21. Mae'r Ymddiriedolaeth wedi bod yn agored ac yn dryloyw drwy gydol y daith hyd yn hyn a chymerodd dull rhagweithiol gyda'r cyfryngau i ddangos ein hymrwymiad i newid cadarnhaol, gan weithio gyda [BBC Wales](#) i dynnu sylw at y gwaith hwn ym mis Awst 2023. Mae'r sefydliad wedi'i gydnabod gan ystod eang o randdeiliaid allanol gan gynnwys Y Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal (HCPC), Coleg y Parafeddygon, a Chymdeithas Prif Weithredwyr Ambiwylansys fel un sy'n arwain y sector gyda'r dull a'r ymrwymiad i ddiogelu diwylliant Gwasanaeth Ambiwylans Cymru drwy gymryd perchnogaeth o'r gorffennol a'r presennol drwedd a thro.

22. Mae WAST wedi ymrwymo i ddull y sector ambiwlans gyfan at [Leihau Casineb at Fenywod a Gwella Diogelwch Rhywiol](#). Yn ddiweddar, darparodd Cymdeithas Prif Weithredwyr Ambiwylans dystiolaeth lafar a chyflwynodd [dystiolaeth ysgrifenedig](#) sy'n amlygu pryderon cynyddol, i alwad gan Senedd y DU am gyflwyniadau.

Casgliad

23. Dysg allweddol Gwasanaeth Ambiwylans Cymru fu addef y canfyddiadau ac ymddiheuro i'r rhai yr effeithir arnynt, pwysigrwydd arweinyddiaeth ym mhob rhan o'r sefydliad, cymryd rhan mewn trafodaethau, myfyrio a chreu gofod, ond yn bennaf oll, gwrando a derbyn bod yna cryn bellter i'w deithio o hyd fel sefydliad.