Amgueddfa Cymru, PCS. Prospect ac FDA

Datganiad Partneriaeth Gymdeithasol Gyfun 2024/25

Cyflwyniad

Yn ystod 2024/25 fe barhaodd Amgueddfa Cymru i gryfhau ei phartneriaeth gymdeithasol gyda'r tri Undeb Llafur cydnabyddedig. Dan arweiniad y Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) dyma ni'n meithrin prosesau penderfynu sefydliadol sy'n arddel cydweithio, tryloywder ac yn canolbwyntio ar ddatrys problemau. Cafwyd newidiadau sylweddol o ran gweithredu a staff eleni, ac roedd y model partneriaeth gymdeithasol yn allweddol wrth sicrhau bod y newidiadau hyn yn cael eu gwneud yn deg a diogel, gan ystyried lles staff.

Gweithio mewn Partneriaeth

Drwy gydol y flwyddyn, dyma ni'n arddel egwyddorion y Ddeddf drwy:

- **Weithio ar y cyd ac yn adeiladol** gyda chynrychiolwyr Undebau Llafur o'r trafodaethau cynharaf hys at y broses ymgynghori ffurfiol a rhoi'r penderfyniadau ar waith.
- **Wynebu heriau gyda'n gilydd**, gan sicrhau ein bod ni'n edrych ar faterion – megis newid strwythurol, dylunio swyddi, a chynllunio gweithlu – yn agored ac yn rhannu'r cyfrifoldeb am ganfod atebion.
- **Sicrhau cymesuredd, tegwch ac urddas**, gan roi llais i'r gweithlu ym mhob penderfyniad sefydliadol sylweddol, yn unol â chanllaw Llywodraeth Cymru yn y datganiad Partneriaethau Cymdeithasol.
- **Project Amgueddfa Lechi Cymru, Llanberis**

Arweiniodd y cydweithio hyn at drafodaeth gryf ac adeiladol, a rhannu cyfrifoldeb am y canlyniadau.

Meysydd Cydweithio Allweddol yn 2024/25

1. Cyfyngiad Gweithlu Terfynol

Fel rhan o'r ailstrwythuro strategol yn gynharach yn y flwyddyn, dyma Amgueddfa Cymru yn cynnal ymgynghoriad estynedig, trylwyr â’r Undebau Llafur. Gyda'n gilydd, dyma ni'n:

- Adolygu dulliau o leihau risg i staff.
- Datblygu modelau gwahanol a dulliau lliniaru.

- Sicrhau bod staff yn derbyn gwybodaeth glir, yn brydlon ac ystyriol, a chefnogaeth gyda hyn.

Diolch i'r cydweithio hyn a gwaith caled yr Undebau Llafur gyda'u haelodau llwyddwyd i **osgoi diswyddo gorfodol**, sy'n dangos pa mor effeithiol yw cydweithio mewn partneriaeth gymdeithasol.

2. Diwygio Disgrifiadau Swydd Staff Blaen Tŷ

Dyma ni'n ailddylunio rolau Staff Blaen Tŷ yn sylweddol i:

- Gynyddu amrywiaeth a diddordeb ar draws yr wythnos.
- Cynyddu hyblygrwydd er mwyn adlewyrchu gofynion yr ymwelydd modern.
- Cefnogi datblygiad proffesiynol drwy gynyddu sgiliau.

Diolch i grwpiau gweithredol gyda'r Undebau Llafur sicrhawyd bod y disgrifiadau newydd yn adlewyrchu profiad staff, gofynion y gwaith, ac ymrwymiad yr Amgueddfa i degwch. Diolch i'w mewnbwn roedd y broses yn gryfach, yn gyson a mwy tryloyw.

3. Cyflwyno Contractau Diwygiedig gydag Oriau Blynyddol

Mewn partneriaeth â'r Undebau Llafur, dyma ni'n diwygio contractau cyflogaeth er mwyn:

- Cyflwyno **oriau blynyddol** i gefnogi profiad yr ymwelydd, creu sifftiau mwy rhagweladwy, a lleihau effaith amrywiadau tymhorol.
- **Clustnodi amser penodol i ddysgu, datblygu a hyfforddi**, er mwyn cefnogi datblygiad a lles staff.
- Sicrhau amddiffynfeydd, tegwch, a chanllawiau clir i reolwyr a staff.
- Gwarchod amser i Undebau Llafur

4. Ymgynghori a Chefnogaeth Gynrychioliadol

Buddsoddodd cynrychiolwyr Undebau Llafur **amser ac ymdrech sylweddol** yn cefnogi staff drwy'r newidiadau mawr hyn. Roedd y gwaith yn cynnwys:

- Darparu cynrychiolaeth i unigolion ac ar y cyd.
- Cefnogi lles mewn cyfnodau ansicr.
- Sicrhau bod pryderon staff yn cael eu clywed.

Mae'r Amgueddfa am ddiolch i gynrychiolwyr y tri Undeb am fod mor ymroddgar a phroffesiynol, ac am eu cefnogaeth barhaus i les staff, sy'n allweddol i bartneriaeth gymdeithasol effeithiol.

Effaith y Bartneriaeth Gymdeithasol yn 2024-25.

Diolch yn uniongyrchol i bartneriaeth gymdeithasol gref:

- Cwblhawyd newidiadau sylweddol i'r gweithlu **gan osgoi diswyddo gorfodol**.
- Dyma'r newidiadau i rolau Staff Blaen Tŷ yn gwella profiad yr ymwelydd drwy sicrhau bod: Orielau ac ardaloedd cyhoeddus i gyd ar agor, cyfleoedd hyfforddiant a datblygu ar gael, a'r gwasanaeth yn wydn.
- Bod gan staff lais wrth wneud penderfyniadau sy'n effeithio eu bywyd gwaith.
- Prosesau ymgynghori yn drwyadl a thryloyw.

Gwaith Partneriaeth Pellach (2025/26 a Thu Hwnt)

Byddwn ni'n parhau i gryfhau ein partneriaeth â'r Undebau Llafur drwy:

- Wneud y gofynion statudol newydd ar bartneriaethau cymdeithasol yn greiddiol i'r broses benderfynu.
- Cyd-ddylunio polisïau a dulliau gweithio ym meysydd lles, tegwch, gwaith teg, a diwylliant sefydliadol.
- Sicrhau bod trafodaethau tryloyw a phrydlon yn digwydd cyn unrhyw ddatblygiadau gweithlu a sefydliadol strategol.
- Parhau i ddatblygu cyfleoedd hyfforddiant a datblygu ar y cyd.

Gwersi a Myfyrio

Llwyth Gwaith

Yn dilyn y lleihad yn niferoedd staff, rydyn ni'n cydnabod nad yw'r gwaith o reidrwydd yn lleihau'r un modd, a gall gynyddu i rai. Mae'n bwysig ein bod ni'n deall yr effaith all hyn ei gael ar staff sy'n parhau yn eu swyddi, parthed cynnydd yn eu llwyth gwaith, lles, ac effeithiau seicolegol llai amlwg newid, ansicrwydd, a cholli cefnogaeth tîm cyfarwydd. Drwy ein trefniadau partneriaeth gymdeithasol byddwn ni'n parhau i wrando, ystyried pwysau wrth i broblemau ddod yn amlwg, a chydweithio ar gamau ymarferol i reoli llwyth gwaith a chefnogi lles staff.

Mewn gwirionedd, mae hyn weithiau wedi golygu mwy o waith i'r timau a'r unigolion sy'n gwneud gwaith allweddol yn ogystal â gwaith newid ychwanegol. Rydyn ni'n gwerthfawrogi bod y toriadau wedi cael gwir effaith, gan leihau capasiti a hyblygrwydd a'i gwneud hi'n anos ymateb i amseroedd brig neu absenoldeb annisgwyl. Mae hyn yn tanlinellu'r pwysigrwydd i adolygu'r llwyth gwaith yn barhaus, gan osod blaenoriaethau ac amserlenni realistig, a sicrhau bos staff yn teimlo y gallan nhw godi pryderon yn gynnar er mwyn addasu a darparu cefnogaeth.

Project Ailddatblygu Llanberis

Cyn dechrau a thrwy gydol Project Ailddatblygu Llanberis fe gydweithiodd Amgueddfa Cymru a'r Undebau Llafur yn agos i gefnogi staff oedd yn cael eu heffeithio gan y newid, gan ganolbwyntio ar dawelu pryderon lle bo modd a chanfod gwaith amgen ystyriol yn ystod y project i ddiogelu swyddi. Gwers bwysig o'r broses hon yw pwysigrwydd amseru, a dechrau'r sgyrsiau hyn cyn gynted â phosib, er mwyn gallu trafod opsiynau yn drylwyr a rhoi amser i staff gynllunio. Dyma ni hefyd yn dysgu gwerth bod yn dryloyw drwy gydol y broses, gan gynnwys bod yn glir am yr hyn sy'n hysbys, yr hyn sy'n dal i'w ddatrys, a sut fydd penderfyniadau'n cael eu gwneud er mwyn lleihau ansicrwydd a meithrin ymddiriedaeth.

Casgliad

Mae Amgueddfa Cymru a'i Phartneriaid Undebau Llafur wedi ymrwymo i feithrin perthynas agored, barchus, gydweithredol gyda phob Undeb Llafur. Mae'r bartneriaeth hon yn allweddol i ddarparu gwaith teg, cefnogi lles staff, a sicrhau bod ein hamgueddfeydd yn parhau i wasanaethu pobl a chymunedau Cymru gyfan.

Rydyn ni'n parhau i gydweithio a dysgu gwersi lle bo modd er mwyn meithrin ein partneriaeth gymdeithasol.