

# **Rheoli'r Newid i Weithle Digidol**

**Atodiad i Gytundeb Partneriaeth a  
Rheoli Newid, Cyngor Partneriaeth y  
Gweithle**

# Rheoli'r Newid i Weithle Digidol

## Atodiad i Gytundeb Bartneriaeth a Rheoli Newid, Cyngor Partneriaeth y Gweithle

Ar 4 Tachwedd 2021 mewn cyfarfod o Gyngor Partneriaeth y Gweithlu fe gytunodd cyflogwyr y sector gyhoeddus ddatganoledig, Llywodraeth Cymru a'r undebau i'r atodiad hon i gytundeb Partneriaeth a Rheoli Newid. Mae disgwyl i bob cyflogwr cyhoeddus datganoledig nawr weithredu ar sail y cytundeb a'r atodiad.

### Diben

Mae'r atodiad hwn i'r cytundeb [Partneriaeth a Rheoli Newid](#) yn amlinellu set o egwyddorion ar gyfer rheoli a chefnogi'r gweithlu o ganlyniad i fwy o ddigidoleiddio. Mae'r egwyddorion yn hyrwyddo'n benodol agwedd partneriaeth gymdeithasol tuag at gynnwys, cyfranogiad ac ymgynghori â staff ac undebau llafur.

### Cyflwyniad

Yn y gweithle modern, mae digidoleiddio yn digwydd ar sawl ffurf, o ddefnyddio peiriannau awtomataidd, i ddadansoddi data mewn ffyrdd soffistigedig neu ddefnyddio systemau cyfrifiadurol cymhleth a deallus. Mae'n bosibl i'r nodweddion hyn arwain at fanteision sylweddol i sefydliadau ac i weithwyr ond maent hefyd yn codi nifer o gwestiynau sylfaenol ynghylch dyfodol gwaith.

Mae gwir effaith digidoleiddio yn dal yn faes dadleuol ond derbynnir yn gyffredinol bod technolegau newydd yn cynnig amrywiaeth o heriau i'r dyfodol, o ran sut mae gwasanaethau cyhoeddus yn cael eu darparu a'u heffaith ar y gweithlu. Mae ymchwil hefyd yn dangos yn gyson bod digidoleiddio'n debygol o effeithio'n anghymesur ar rai sectorau a gweithwyr yn fwy na rhai eraill. Beth bynnag fo graddfa'r effeithiau posibl, does dim amheuaeth y bydd datblygiadau ym maes digidoleiddio'n parhau'n gyflym, gan newid disgwyliadau'r cyhoedd o ran sut mae gwasanaethau'n cael eu darparu a sut mae'r gweithle'n cael ei weld a'i weithredu yn y dyfodol.

Roedd effaith pandemig Covid19 wedi gwaethygu nifer o ffactorau a oedd eisoes ar waith gan gynyddu'r galw am dechnolegau digidol. Roedd y rhain yn cynnwys effeithiau cyfyngiadau ar gyllidebau gwasanaethau cyhoeddus, gadael yr Undeb

Ewropeaidd, galw gan y cyhoedd am wasanaethau digidol a datblygiadau ym myd technoleg ei hun, pob un yn rhoi pwysau am atebion mwy arloesol i ddarparu gwasanaethau. Mae'r pandemig ei hun wedi ailddiffinio sut mae'r amgylchedd gwaith yn edrych, gan greu mwy o angen am fodelau gweithio hybrid sy'n seiliedig ar ddigidoleiddio sy'n rhoi mwy o hyblygrwydd i gyflogwyr ac i'r gweithlu.

Mae'n bwysig bod hyd a lled yr heriau sydd o'n blaenau yn cael eu hystyried yng nghyd-destun partneriaeth gymdeithasol er mwyn gallu mabwysiadu dull teg a chytbwys o reoli digidoleiddio yn y gweithle. Am y rheswm hwn, lluniwyd cyfres o egwyddorion penodol fel atodiad ar wahân i [Bartneriaeth a Rheoli Newid](#). Mae'r rhain yn cynnig ffordd o fynd ati i gyflwyno technolegau newydd sy'n parchu'r ddwy ochr i'r berthynas gyflogaeth. O'r herwydd, maent yn darparu fframwaith defnyddiol ar gyfer deall cyflwyno a gweithredu digidoleiddio yn y gweithle a all ategu neu ddiweddarau datganiad polisi presennol sefydliad ar bartneriaeth a rheoli newid.

## **Y Cyd-destun Polisi**

Mae'r cyd-destun polisi wedi'i osod yn y ddealltwriaeth bod newid yn anochel a'i bod yn hanfodol cynllunio ar gyfer effaith digidoleiddio drwy bartneriaeth gymdeithasol.

Mae'r cytundeb [Partneriaeth a Rheoli Newid](#) yn ganolog i gyflwyno ffyrdd newydd o weithio i wasanaethau cyhoeddus ledled Cymru. Yn benodol, mae'r adran sy'n amlinellu egwyddorion rheoli newid yn cynnig cyfle i ddarparu cysondeb a chyd-destun i'r egwyddorion a nodir yma ar gyfer digidoleiddio. Er enghraifft, maent yn pwysleisio pwysigrwydd parhad cyflogaeth, cynllunio'r gweithlu, ymgynghori ag undebau llafur a gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol. O'r herwydd, mae'r egwyddorion ar gyfer rheoli digidoleiddio yn gwbl addas i'w cynnwys fel atodiad i'r cytundeb [Partneriaeth a Rheoli Newid](#).

Mae partneriaeth gymdeithasol fel maes polisi yn Llywodraeth Cymru yn ganolog i'r uchelgais i wneud Cymru yn wlad o waith teg. Roedd yr angen i gryfhau trefniadau partneriaeth gymdeithasol yng Nghymru hefyd yn un o brif argymhellion y Comisiwn Gwaith Teg. Er mwyn datblygu cysondeb o ran dulliau gweithredu, mae'r egwyddorion ar gyfer digidoleiddio yn seiliedig ar nifer o nodweddion allweddol y Comisiwn ar gyfer gwaith teg fel a ganlyn:

- Llais y cyflogai a chydgyrchiolaeth
- Sicrwydd a hyblygrwydd
- Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen
- Amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhwysol
- Parchu a gwireddu hawliau cyfreithiol

Wrth ddatblygu'r egwyddorion ar gyfer digidoleiddio drwy ddefnyddio nodweddion gwaith teg, ceir cysondeb hefyd â Rhaglen Lywodraethu Llywodraeth Cymru. Gyda'i gilydd, mae'r cytundeb Partneriaeth a Rheoli Newid, argymhellion y Comisiwn Gwaith Teg a Rhaglen Lywodraethu Llywodraeth Cymru (gan gynnwys yr ymrwymiad i bartneriaeth gymdeithasol a gwaith teg) yn cynnig cyd-destun polisi pwerus i ddatblygu ac i hyrwyddo'r egwyddorion ar gyfer digidoleiddio a nodir yn y ddogfen hon.

Mae Strategaeth Ddigidol Llywodraeth Cymru hefyd yn nodi gweledigaeth ac uchelgais ar gyfer dull gweithredu digidol cydlynol ledled Cymru. Mae'n cydnabod bod digidoleiddio yn golygu mwy na dim ond technoleg, ond ei fod yn golygu ffyrdd newydd o feddwl, o ddylunio gwasanaethau cyhoeddus o amgylch defnyddwyr, ar yr un pryd â sicrhau bod y gweithlu'n cael y cyfle i ddatblygu sgiliau digidol yn barhaus. Mae'r strategaeth yn ymrwymo i adolygu sut mae gwasanaethau cyhoeddus yn darparu gwasanaethau digidol, gan hyrwyddo safonau drwy ddatblygu hyfforddiant a rhannu gwybodaeth.

# Egwyddorion Digidoleiddio

Mae'r egwyddorion hyn wedi cael eu dylunio i gefnogi'r gwaith o gyflwyno digidoleiddio yn y gweithle yn sylweddol, gan gydnabod manteision ac effaith hyn ar y gweithlu. Maent yn datblygu egwyddorion ehangach [Partneriaeth a Rheoli Newid](#) gan nodi ffyrdd o weithio, disgwyliadau ac arweiniad ynghylch gweithredu digidoleiddio yn y gweithle gwasanaeth cyhoeddus datganoledig.

## Egwyddor 1: Llais a Chyfranogiad y Gweithwyr

### Dehongli

Mae'n bwysig ymgynghori â staff yn gynnar yn y broses o gyflwyno digidoleiddio yn y gweithle er mwyn iddynt fod yn rhan o'r newidiadau sy'n cael eu cynnig.

### Gofyn

Bod cyflogwyr yn ymgynghori ag undebau llafur yn gynnar yn ystod unrhyw fwriad i gyflwyno digidoleiddio i'r gweithle, gan egluro'r rhesymeg dros newid. Dylai hyn roi digon o amser i undebau llafur drafod unrhyw bryderon â'u haelodau ac archwilio effaith bosibl y mesurau sy'n cael eu cynnig fel rhan o'r broses weithredu.

### Tystiolaeth

- Bod cyfarfodydd strwythuredig rheolaidd yn cael eu cynnal gyda gweithwyr drwy eu hundebau llafur ee drwy Gyd-bwyllgorau Ymgynghori neu strwythurau tebyg i'w cynnwys yn y gwaith o gyflwyno technolegau digidol newydd yn y gweithle.

## Egwyddor 2: Newid Swyddi Hyblyg a Sicr

### Dehongli

Bod cyfathrebu clir a chyson â'r gweithlu ynghylch unrhyw gynigion sy'n ymwneud ag ail-ddylunio swyddi neu adleoli swyddi o ganlyniad i ddiigidoleiddio.

### Gofyn

Bod staff ac undebau llafur yn cael gwybod yn gynnar am unrhyw fwriad i ailstrwythuro swyddi presennol neu adleoli staff o ganlyniad i gyflwyno technolegau digidol newydd.

Dylai hyn gynnwys mynediad at drefniadau arfaethedig ar gyfer cynllunio'r gweithlu yn ogystal â'r meini prawf a'r dulliau asesu sy'n cael eu defnyddio i adleoli staff, neu i ailstrwythuro swyddi, er mwyn i weithwyr ac undebau llafur ddeall y prosesau dan sylw. Dylai staff ac undebau llafur gael gwybod am ddatblygiadau drwy gyfathrebu'n rheolaidd â chyflogwyr, gan gynnwys manylion amserlenni perthnasol.

## **Tystiolaeth**

- Bod canllawiau clir yn cael eu cynhyrchu wedi'u hategu gan ymgysylltu rheolaidd, sy'n amlinellu trefniadau cynllunio'r gweithlu a'r broses sy'n cael ei mabwysiadu ar gyfer unrhyw ailstrwythuro swyddi neu adleoli staff, gan gynnwys meini prawf ac amserlenni allweddol.

## **Egwyddor 3: Cyfle ar gyfer Cynnydd a Thwf**

### **Dehongli**

Bod cyflwyno digidoleiddio i'r gweithle yn cynnig cyfleoedd pwysig i staff ac mae'n hanfodol bod y rhain yn cael eu cyfateb â lefelau addas o hyfforddiant a datblygiad.

### **Gofyn**

Bod lefel yr hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu i staff yn cefnogi'r defnydd o dechnolegau digidol newydd yn llawn ac nad yw'n amharu ar allu rhywun i wneud ei waith.

Bod hyfforddiant y sefydliad yn cydnabod yr angen i fonitro cyflymder y newid technolegol er mwyn iddo allu esblygu yn unol â hynny i sicrhau bod hyfforddiant yn dal yn berthnasol ac yn ddigon da i gefnogi dysgu parhaus a datblygu sgiliau. Bod y staff a'r undebau llafur yn cael gwybod yn gynnar am y mathau o hyfforddiant sy'n cael eu datblygu er mwyn iddynt allu deall yn well beth sy'n cael ei ddarparu a chael gafael arno.

## **Tystiolaeth**

- Bod pwysigrwydd datblygu sgiliau digidol yn cael ei gydnabod mewn cynlluniau hyfforddi a datblygu corfforaethol a'i hyrwyddo'n frwd mewn sefydliad i sicrhau tryloywder llawn y cyfleoedd sydd ar gael.

## **Egwyddor 4: Iechyd, Diogelwch a Llesiant**

### **Dehongli**

Bod y staff yn cael eu cefnogi'n llawn drwy'r effaith bersonol a allai ddeillio o gyflwyno technoleg ddigidol newydd.

### **Gofyn**

Bod cyflwyno digidoleiddio i'r gweithle yn cael ei reoli drwy ymgynghori ag undebau llafur fel nad yw'n cael effaith negyddol ar iechyd a llesiant staff. Dylai hyn ystyried deddfwriaeth briodol a chynnwys dadansoddiad llawn o'r risgiau a gyflwynir i staff gan wahanol fathau o ddigidoleiddio, gan gynnwys y rheini sydd â nodweddion gwarchoddedig, er mwyn sicrhau bod technoleg yn cael ei chyflwyno'n ddiogel ac yn gynhwysol.

### **Tystiolaeth**

- Bod asesiadau risg a chydaddoldeb cynhwysfawr yn cael eu datblygu a'u hadolygu'n rheolaidd drwy ymgynghori ag undebau llafur i sicrhau bod staff yn cael eu cefnogi'n llawn o ran cyflwyno technoleg ddigidol newydd.

## **Egwyddor 5: Parchu Hawliau Gweithwyr**

### **Dehongli**

Bod hawliau cyflogaeth gweithwyr yn cael eu cydnabod yn sylweddol drwy gyflwyno technoleg ddigidol newydd.

### **Gofyn**

Nad yw cyflwyno technoleg ddigidol yn effeithio'n niweidiol â'r gydymffurfio â safonau a hawliau cyflogaeth statudol. Bod cyflogwyr yn rhagweithiol wrth sicrhau bod hawliau gweithwyr yn cael eu diogelu wrth ddylunio a gweithredu technoleg newydd. Bod gweithwyr a'u cynrychiolwyr undebau llafur yn cymryd rhan yn gynnar er mwyn deall sut mae gweithredu technoleg newydd yn berthnasol i hawliau a safonau cyflogaeth statudol.

### **Tystiolaeth**

- Bod cyflogwyr, drwy ymgynghori ag undebau llafur, yn cynnal adolygiad o effaith technoleg newydd ar safonau a hawliau cyflogaeth ac yn sicrhau bod gweithwyr yn cael yr wybodaeth ddiweddaraf.