Y Ganolfan Ddinesig
Stryd y Castell,
Merthyr Tudful
CF47 8AN

Ffôn: 01685 725000
www.merthyr.gov.uk

Cyngor Bwrdeistref Sirol
MERTHYR TUDFUL
MERTHYR TYDFIL
County Borough Council

Adroddiad Blynyddol Dyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol 2025/26

Sut mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful wedi cryfhau partneriaeth gymdeithasol

Dyddiad: Medi 2026
Awdur yr Adroddiad: Sian Jones, Rheolwr Cysylltiadau Gweithwyr
Cymeradwywyd gan: Hannah Brown, Pennaeth Gwasanaethau Pobl a Thrawsnewid

Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu sut mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful wedi cydymffurfio â'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol o dan Adran 16 o Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023 a'i chryfhau ymhellach yn ystod y cyfnod rhwng Ebrill 2025 a Medi 2026.

Mae'r adroddiad yn dangos sut mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful wedi cydweithio â'i undebau llafur cydnabyddedig, Unsain a GMB, mewn perthynas â:

- Amcanion llesiant y Cyngor.
- Gwneud penderfyniadau strategol.
- Cynllunio gweithlu a newid sefydliadol.
- Datblygu polisi.
- Moderneiddio gwasanaethau.
- Lles gweithwyr a gwaith teg.
- Cydweithredu rhanbarthol a gwelliant parhaus.

Trwy gydol y cyfnod adrodd, mae'r Cyngor wedi parhau i fod yn ymrwymedig i ymgysylltu ystyrlon ag undebau llafur cydnabyddedig, gan sicrhau bod ymgynghoriad â nhw ar gam ffurfiannol o wneud penderfyniadau a darparu digon o wybodaeth ac amser digonol i ystyried cynigion ac ymateb.

Mae'r adroddiad hwn wedi'i drafod gyda chynrychiolwyr undebau llafur cydnabyddedig a'i gytuno.

Dangos Cydymffurfiaeth â'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn cydnabod bod partneriaeth gymdeithasol yn fwy nag ymarfer ymgynghori. Mae'n ddull cydweithredol sy'n ceisio consensws neu gyfaddawd rhwng cyflogwyr ac undebau llafur cydnabyddedig wrth wneud penderfyniadau sy'n effeithio ar weithwyr a'r gwasanaethau a ddarperir i'n cymunedau.

Drwy gydol y cyfnod adrodd, mae'r Cyngor wedi cryfhau ei ddull trwy:

- Ymgynghori ag undebau llafur cydnabyddedig ar y cam ymarferol cynharaf o ddatblygu polisi a newid sefydliadol.
- Darparu gwybodaeth fanwl i alluogi ystyried cynigion yn wybodus.
- Caniatáu digon o amser ar gyfer ymgynghori ac ymateb.
- Cynnal deialog trwy gydol y prosesau ymgynghori.
- Ystyried adborth undebau llafur cyn i benderfyniadau gael eu cwblhau.
- Ceisio consensws a chyfaddawdu lle bynnag y bo'n bosibl.
- Ymgorffori egwyddorion partneriaeth gymdeithasol ar draws meysydd gwasanaeth yn hytrach nag o fewn Adnoddau Dynol yn unig.

Mae'r Cyngor yn parhau i ystyried partneriaeth gymdeithasol fel elfen hanfodol o lywodraethu da, gwneud penderfyniadau effeithiol a darparu gwasanaethau cynaliadwy.

Ein Ymagwedd ym Merthyr Tudful

Mae gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful ddiwylliant hirsefydlog o gysylltiadau diwydiannol adeiladol a phartneriaeth ystyrlon yn gweithio gydag undebau llafur cydnabyddedig.

Mae cyfarfodydd ymgynghori misol yn parhau i gael eu cynnal rhwng uwch reolwyr a chynrychiolwyr undebau llafur i drafod:

- Cynllunio'r gweithlu.
- Newid sefydliadol.
- Pwysau cyllideb.
- Datblygu polisi.
- Mae iechyd a diogelwch yn bwysig.
- Lles gweithwyr.
- Materion darparu gwasanaethau strategol.

Mae gan undebau llafur fynediad uniongyrchol at uwch arweinwyr, gan gynnwys y Prif Weithredwr, sy'n mynychu cyfarfodydd ymgynghori yn rheolaidd. Mae hyn yn dangos ymrwymiad y Cyngor i sicrhau bod lleisiau gweithwyr yn cael eu clywed ar lefelau uchaf y sefydliad.

Mae partneriaeth gymdeithasol wedi'i ymgorffori o ddechrau cyflogaeth. Mae cynrychiolwyr undebau llafur yn parhau i fynychu'r Rhaglen Sefydlu Corfforaethol, lle maent yn ymgysylltu'n uniongyrchol â gweithwyr newydd ac yn esbonio manteision aelodaeth a gweithio mewn partneriaeth.

Mae'r Cyngor yn cynnal dull drws agored, gan annog ymgysylltu ffurfiol ac anffurfiol â chynrychiolwyr undebau llafur i gefnogi datrys problemau cydweithredol a chysylltiadau diwydiannol cadarnhaol.

Sut rydym wedi cryfhau partneriaeth gymdeithasol yn ystod 2025/26

Yn ystod y cyfnod adrodd, mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful wedi cymryd sawl cam sylweddol i gryfhau trefniadau partneriaeth gymdeithasol.

Cryfhau Ymgysylltu Cynnar

Un brif ffocws yw sicrhau bod undebau llafur yn cymryd rhan yn gynharach o ran gwneud penderfyniadau.

Mae hyn wedi cynnwys:

- Rhannu cynigion cyn i'r ymgynghoriad ffurfiol ddechrau.
- Darparu dogfennaeth rheoli newid manwl.
- Trafod syniadau yn ystod y cam dylunio a datblygu yn hytrach nag ar ôl i benderfyniadau gael eu gwneud.
- Ceisio barn undebau llafur cyn cyflwyno cynigion i weithwyr.
- Defnyddio ymgysylltu anffurfiol ochr yn ochr â threfniadau ymgynghori ffurfiol.

Mae'r dull hwn wedi gwella ymddiriedaeth, cryfhau perthnasoedd a galluogi gwneud penderfyniadau mwy cydweithredol.

Ehangu Partneriaeth Gymdeithasol ar draws Gwasanaethau

Mae'r Cyngor wedi annog meysydd gwasanaeth i ddangos perchnogaeth o egwyddorion partneriaeth gymdeithasol.

O ganlyniad, mae enghreifftiau a gynhwysir yn yr adroddiad hwn yn ymestyn y tu hwnt i Adnoddau Dynol ac yn cynnwys meysydd gwasanaeth gweithredol, gan ddangos bod partneriaeth gymdeithasol yn cael ei ymgorffori ar draws y sefydliad.

Codi ymwybyddiaeth o'r ddyletswydd

Mae gwaith pellach wedi'i wneud i wella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol ar draws rheolwyr, staff a chynrychiolwyr undebau llafur.

Mae hyn wedi cynnwys:

- Hyrwyddo adnoddau dysgu Llywodraeth Cymru.
- Trafodaethau ynghylch mentrau codi ymwybyddiaeth.
- Rhannu arfer da gydag awdurdodau eraill.
- Archwilio cyfleoedd hyfforddi yn y dyfodol gyda phartneriaid undebau llafur.

Gan gydnabod y gall ymwybyddiaeth amrywio rhwng gwasanaethau, mae'r Cyngor yn parhau i fod yn ymrwymedig i gryfhau dealltwriaeth o'r Ddyletswydd ymhellach ar draws pob lefel o'r sefydliad.

Cyfraniad i'r Cynllun Lles Corfforaethol

Merthyr Tudful uchelgeisiol, sy'n canolbwyntio ar ddysgu

Mae'r Cyngor yn parhau i weithio'n agos gydag undebau llafur i gefnogi datblygu'r gweithlu, dysgu a datblygiad proffesiynol parhaus.

Mae cynrychiolwyr undebau llafur yn parhau i gymryd rhan mewn digwyddiadau Sefydlu Corfforaethol ac yn cael cyfleoedd i ymgysylltu'n uniongyrchol â gweithwyr newydd.

Ymgynghorwyd ag undebau llafur ar raglenni prentisiaeth, mentrau hyfforddi a chyfleoedd datblygu'r gweithlu. Mae eu hadborth yn parhau i lywio blaenoriaethau dysgu a chefnogi datblygiad gweithwyr.

Merthyr Tudful iachach

Mae'r Cyngor yn gweithio mewn partneriaeth ag undebau llafur ar faterion sy'n effeithio ar iechyd, diogelwch a lles gweithwyr.

Mae enghreifftiau'n cynnwys:

- Ymgynghoriad ar bolisïau iechyd a diogelwch.
- Hyrwyddo Rhaglen Cymorth i Weithwyr.
- Addasiadau yn y gweithle a threfniadau cymorth.
- Mentrau gweithio hyblyg.
- Adolygiadau polisi Trais yn y Gwaith.
- Mentrau diogelwch tân a lles yn y gweithle.

Mae undebau llafur yn parhau i chwarae rôl bwysig wrth sicrhau bod gweithwyr yn cael mynediad at fecanweithiau cymorth sy'n hyrwyddo lles corfforol a meddyliol.

Merthyr Tudful Diogel a Llewyrchus

Mae'r Cyngor yn gweithio gydag undebau llafur i hyrwyddo gwaith teg, cyflogaeth ddiogel ac amodau gwaith da.

Mae undebau llafur yn cyfrannu mewnwelediad gwerthfawr ynghylch gwasanaethau, materion gweithlu a datblygiad sefydliadol. Mae eu cyfranogiad yn helpu i sicrhau bod newidiadau'n cael eu gweithredu'n deg ac yn gynaliadwy.

Merthyr Tudful Glân a Gwyrdd

Mae undebau llafur yn parhau i gefnogi uchelgeisiau amgylcheddol a chynaliadwyedd y Cyngor.

Gan adeiladu ar gyflawniad Safon Un Blaned a gweithgarwch parhaus y Cynllun Datgarboneiddio, mae undebau wedi bod yn rhan o drafodaethau ynghylch mentrau amgylcheddol, arferion gweithio cynaliadwy ac effeithiau ar y gweithlu sy'n gysylltiedig â mesurau newid yn yr hinsawdd.

Gwneud penderfyniadau strategol

Mae undebau llafur yn parhau i fod yn rhan o benderfyniadau strategol sy'n effeithio ar weithwyr a darparu gwasanaethau.

Cynllunio Gweithlu a Newid Sefydliadol

Mae undebau llafur wedi ymgynghori'n weithredol ar:

- Ailstrwythuro gwasanaeth.
- Adolygiadau adrannol.
- Cynigion ad-drefnu ysgolion.
- Mentrau ailgynllunio'r gweithlu.
- Prosiectau integreiddio gwasanaeth.

Mae'r Cyngor yn darparu gwybodaeth fanwl i undebau llafur ac yn annog adborth cyn gynted â phosibl.

Rhaglen Trawsnewid – Bwrdd Gwell Yfory

Mae cynnwys Undebau Llafur cydnabyddedig ar y Bwrdd Gwell Yfory yn adlewyrchu ymrwymiad y Cyngor i bartneriaeth gymdeithasol wirioneddol ac yn sicrhau bod lleisiau gweithwyr yn cael eu cynrychioli wrth i gynigion trawsnewid gael eu datblygu a'u cyflawni. Trwy gynnwys cynrychiolwyr Undebau Llafur ar lefel strategol, gall y Cyngor elwa o'u mewnwelediad, eu her a'u dealltwriaeth o effeithiau ar y gweithlu, gan helpu i lunio atebion sy'n ymarferol, yn gynaliadwy ac yn cael eu cefnogi gan weithwyr.

Mae'r dull hwn yn hyrwyddo tryloywder, ymddiriedaeth ac ymgysylltu ystyrlon, gan sicrhau bod newid sefydliadol yn cael ei ddatblygu ar y cyd yn hytrach na'i orfodi. Mae hefyd yn cyd-fynd ag ymrwymiad y Cyngor i ymgysylltu cynnar a gweithio mewn partneriaeth, cryfhau cysylltiadau diwydiannol a helpu i sicrhau cyflawniad llwyddiannus o fentrau trawsnewid sy'n cefnogi cynaliadwyedd sefydliadol a lles ein gweithlu.

Gosod Cyllideb a Chynllunio Ariannol

Mae undebau llafur yn parhau i ymgynghori ar benderfyniadau cynllunio ariannol a allai effeithio ar weithwyr a darparu gwasanaethau.

Mae hyn yn cynnwys:

- Ailstrwythuro'r gweithlu.
- Ystyriaethau cyllideb.
- Cynigion effeithlonrwydd.
- Cyfleoedd adleoli.
- Trefniadau cynllunio'r gweithlu.

Mae gwybodaeth fanwl yn cael ei rhannu gyda chynrychiolwyr undebau llafur, gan alluogi ymgynghori ystyrlon ac adborth gwybodus cyn gwneud penderfyniadau.

Mae undebau llafur yn cael gwybodaeth yn rheolaidd am bwysau cyllidebol, gofynion arbed ac effeithiau sefydliadol.

Mae eu mewnbwn yn helpu i lywio gwneud penderfyniadau ac yn sicrhau bod goblygiadau'r gweithlu yn cael eu hystyried yn briodol cyn i'r cynigion gael eu cwblhau.

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae undebau llafur yn parhau i ymgynghori ar bolisïau a mentrau cyflogaeth sy'n hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Mae'r dull cydweithredol hwn yn helpu i greu gweithleoedd teg, cynhwysol ac yn cefnogi canlyniadau cadarnhaol i weithwyr.

Cysylltiadau Diwydiannol a Thâl

Mae undebau llafur yn parhau i gymryd rhan mewn Paneli Apêl Gwerthuso Swyddi ac ymgynghorir â nhw ar bolisïau, telerau ac amodau a materion sy'n gysylltiedig â thâl.

Mae hyn yn cryfhau tryloywder ac yn hyrwyddo hyder mewn prosesau gwneud penderfyniadau.

Astudiaeth Achos: Moderneiddio Gwasanaethau Diogelu'r Cyhoedd

Un o'r enghreifftiau cryfaf o weithio partneriaeth gymdeithasol llwyddiannus yn ystod y cyfnod adrodd oedd moderneiddio darparu gwasanaethau o fewn Gwarchod y Cyhoedd.

Nododd y gwasanaeth fod angen symud i ffwrdd o fodel traddodiadol Warden Cymunedol 9am i 5pm a chyflwyno cwmpas gwasanaeth ehangach drwy:

- Shifftiau bore cynnar.
- Sifftiau gyda'r nos.
- Gweithio penwythnos achlysurol.

I ddechrau, rhoddwyd ystyriaeth i newid telerau ac amodau gweithwyr.

Cyn i unrhyw benderfyniadau gael eu gwneud, aeth y rheolwyr i ymgynghori â gweithwyr yr effeithir arnynt ac undebau llafur cydnabyddedig.

Cynhaliwyd cyfres o gyfarfodydd adeiladol yn cynnwys rheolwyr, gweithwyr a chynrychiolwyr undeb.

Trwy ddeialog agored a gweithio ar y cyd, cytunwyd ar ddull amgen lle roedd gweithwyr yn cymryd rhan yn wirfoddol yn y trefniadau shifft diwygiedig fel rhan o gyfnod prawf.

Chwaraeodd yr undebau llafur rôl hanfodol wrth sicrhau bod pryderon gweithwyr yn cael eu hystyried yn llawn wrth ganiatáu i'r Cyngor foderneiddio darparu gwasanaethau.

Profodd y treial yn llwyddiannus ac mae bellach wedi dod yn rhan o ddarparu gwasanaethau arferol.

Manteision Allweddol

- Model gwasanaeth newydd wedi'i weithredu heb newidiadau i delerau ac amodau.
- Osgoi her gyfreithiol bosibl.
- Gwell darpariaeth gwasanaeth i breswylwyr.
- Mwy o ymgysylltiad a pherchnogaeth gweithwyr.
- Cynhaliwyd cysylltiadau diwydiannol cadarnhaol.
- Parhau i gydweithio â chydweithwyr undebau llafur.
- Cynaliadwyedd hirdymor swyddi Warden Cymunedol trwy gymorth ariannol parhaus.

Tystiolaeth o Egwyddorion Partneriaeth Gymdeithasol

Mae'r astudiaeth achos hon yn dangos cydymffurfiaeth gref â'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol oherwydd:

- Roedd undebau llafur yn cymryd rhan cyn i'r penderfyniadau gael eu cwblhau.
- Darparwyd digon o wybodaeth i weithwyr ac undebau am newidiadau arfaethedig.
- Roedd cyfarfodydd lluosog yn caniatáu ystyriaeth ac adborth digonol.
- Archwiliwyd opsiynau amgen ar y cyd.
- Cyflawnwyd consensws a chyfaddawd.
- Daeth ateb i ddiwallu anghenion gwasanaeth tra'n diogelu buddiannau gweithwyr.

Mae hyn yn enghraifft ymarferol o bartneriaeth gymdeithasol ar waith ac yn dangos sut y gall dulliau cydweithredol gyflawni canlyniadau cadarnhaol i bob parti.

SPF – Cronfa Ffyniant a Rennir – Cronfa Twf Lleol

Ar ddiwedd 2025, cafodd y Cyngor wybod bod cyllid y Gronfa Ffyniant a Rennir (SPF) yn dod i ben a bod y Gronfa Twf Leol (LGF) newydd yn cael ei datblygu fel rhan o'r cam nesaf o gyllid twf rhanbarthol a lleol. Creodd hyn gyfnod o ansicrwydd sylweddol i'r Cyngor, sefydliadau partner, prosiectau a ariennir a gweithwyr y mae eu swyddi yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gysylltiedig â gweithgarwch a gefnogir gan SPF.

Cadarnhaodd Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU nad oedd yr LGF yn disodli SPF yn uniongyrchol. Bwriad y flwyddyn pontio arfaethedig oedd cefnogi symudiad tuag at fodel cyllido newydd, yn hytrach na pharhau â'r holl weithgareddau SPF presennol ar yr un sail. O ganlyniad, daeth nifer o brosiectau presennol yn anghymwys neu ni ellid eu cefnogi ar yr un lefel mwyach. Roedd y newid mewn meini prawf cyllido a'r gostyngiad yn y cyllid refeniw sydd ar gael yn golygu bod yn rhaid lleihau rhai prosiectau yn sylweddol, ac mewn rhai achosion daeth i ben yn gyfan gwbl.

Roedd y dyraniad a ddarparwyd o dan y trefniadau newydd yn seiliedig ar rhaniad cyfalaf o 70% a 30% refeniw, a oedd yn newid sylweddol o'r rhaglen SPF flaenorol. Roedd hyn yn gofyn i'r Cyngor a'i bartneriaid gynnal adolygiad manwl a heriol o ymrwymiadau presennol, modelau cyflawni prosiectau a goblygiadau staffio er mwyn lleihau'r proffil refeniw ar gyfer y flwyddyn ariannol ganlynol i'r lefel ofynnol o 30%. Roedd y broses hon yn gymhleth, gan fod gweithgarwch a ariennir gan refeniw yn aml yn cefnogi'n uniongyrchol staffio, costau cyflogaeth a darparu gwasanaethau parhaus.

O fis Rhagfyr 2025 ymlaen, gweithiodd y tîm Adnoddau Dynol yn agos gydag undebau llafur cydnabyddedig i reoli'r goblygiadau gweithlu sy'n deillio o'r trawsnewidiad cyllid hwn. Trefnwyd cyfarfodydd ymgynghori grŵp gyda gweithwyr yr effeithiwyd arnynt, ac yna cyfarfodydd un-i-un gydag unigolion y gallai eu rolau fod mewn perygl neu y gallai eu hamgylchiadau cyflogaeth fod wedi cael eu heffeithio gan newidiadau i brosiectau a ariennir. Roedd cynrychiolwyr undebau llafur yn rhan o'r broses hon a rhoddwyd gwybodaeth iddynt wrth iddi ddod ar gael, gan eu galluogi i gefnogi gweithwyr, codi pryderon a chyfrannu at drafodaethau am opsiynau posibl.

Fel pob awdurdod lleol ledled Cymru, roedd hwn yn gyfnod anodd iawn i bawb dan sylw. Roedd canllawiau cyfyngedig ar gael yn ystod camau cynnar y pontio, ac roedd yn ofynnol i'r Cyngor ymateb yn gyflym i wybodaeth sy'n dod i'r amlwg wrth sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin yn deg ac yn sensitif. Trwy ymgysylltu rheolaidd ag undebau llafur, ceisiodd y Cyngor sicrhau bod ymgynghoriad yn ystyrlon, bod gweithwyr yn cael cyfle i ofyn cwestiynau a bod yr holl opsiynau rhesymol yn cael eu harchwilio cyn gwneud penderfyniadau terfynol.

Cydweithrediad Rhanbarthol gyda Chyngor Bro Morgannwg

Datblygiad sylweddol yn ystod y cyfnod adrodd oedd sefydlu trefniadau gweithio ar y cyd rhwng Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful a Chyngor Bro Morgannwg drwy Rwydwaith Hyrwyddwyr Partneriaethau Cymdeithasol.

Cynhaliwyd tri chyfarfod ffurfiol yn ystod y canlynol:

- Tachwedd 2025.
- Chwefror 2026.
- Mehefin 2026.

Mae'r rhwydwaith yn cynnwys:

- Gweithwyr proffesiynol Adnoddau Dynol.
- Cynrychiolwyr undebau llafur.
- Arweinwyr Partneriaeth Gymdeithasol.
- Gweithwyr proffesiynol datblygu sefydliadol.

Y pwrpas oedd rhannu dysgu, trafod heriau a nodi cyfleoedd i gryfhau partneriaeth gymdeithasol ar draws llywodraeth leol.

Rhannu Arfer Da

Yn ystod cyfarfodydd, rhannodd y ddau awdurdod enghreifftiau o weithio mewn partneriaeth lwyddiannus gan gynnwys:

Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful

- Sefydlu corfforaethol sy'n cynnwys cynrychiolwyr undebau llafur.
- Trefniadau ymgynghori misol.
- Ymgysylltu cynnar yn ystod ailstrwythuro.
- Ymagwedd drws agored at gysylltiadau diwydiannol.
- Ymgynghoriad anffurfiol cyn dechrau prosesau ffurfiol.

Cyngor Bro Morgannwg

- Trefniadau'r Fforwm Ymgynghorol ar y Cyd.
- Fframwaith dilyniant gweithwyr cymdeithasol.
- Mecanweithiau ymgynghori ar lefel y gyfarwyddiaeth.
- Trefniadau ymgynghori gwasanaeth a rennir.

Roedd y ddau awdurdod yn cydnabod gwerth dysgu o brofiadau ei gilydd a nodi cyfleoedd ar gyfer gwella parhaus.

Hyfforddiant a Chodi Ymwybyddiaeth

Un o brif themâu trwy gydol y cyfarfodydd oedd gwella dealltwriaeth o'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol.

Roedd y trafodaethau yn cynnwys:

- Modiwlau dysgu Llywodraeth Cymru.
- Cyfleoedd hyfforddi TUC Cymru.
- Codi ymwybyddiaeth ymhlith rheolwyr.
- Ymgysylltu ag aelodau ac uwch arweinwyr.
- Adnoddau dysgu symlach a chrynodebau gweithredol.
- Cyfleoedd dysgu seiliedig ar drafodaeth.

Roedd y ddau sefydliad yn cydnabod bod ymwybyddiaeth o bartneriaeth gymdeithasol yn parhau i fod yn anghyson ac yn cytuno bod angen hyfforddiant pellach a gweithgarwch cyfathrebu.

Datblygu Polisi ac Ymgysylltu Cynnar

Roedd y ddau gyngor yn cydnabod pwysigrwydd cynnwys undebau llafur yn y camau cynharaf o ddatblygu polisi.

Amlygwyd y trafodaethau:

- Gwerth cyn-ymgysylltu.
- Gwersi a ddysgwyd o adolygiadau polisi.
- Manteision gwneud penderfyniadau cydweithredol.
- Cyfleoedd ar gyfer mwy o gyfranogiad undebau mewn datblygu polisi sy'n gysylltiedig â'r gweithlu.

Rhannodd Merthyr Tudful enghreifftiau cadarnhaol o ymgysylltu'n gynnar â datblygu polisi cyflogaeth tra bod Bro Morgannwg yn rhannu enghreifftiau o ran fframweithiau dilyniant y gweithlu.

Asesiadau Effaith Integredig

Trafododd y ddau awdurdod bwysigrwydd sicrhau bod Asesiadau Effaith Integredig ac Asesiadau Effaith Iechyd yn cael eu cwblhau'n ddigon cynnar i ddylanwadu ar benderfyniadau yn hytrach na'u cyfiawnhau.

Roedd cytundeb bod:

- Dylid cynnal asesiadau ar ddechrau'r broses.
- Dylai cyfranogiad undebau llafur gael ei adeiladu mewn gweithgarwch asesu.
- Dylid ystyried effeithiau ar y gweithlu ochr yn ochr ag effeithiau gwasanaeth.
- Mae ymgysylltu cynnar yn cefnogi canlyniadau gwell.

Mae hyn yn adlewyrchu egwyddorion craidd partneriaeth gymdeithasol a bydd yn helpu i gryfhau trefniadau ymgynghori yn y dyfodol.

Canlyniadau a Manteision Cydweithredu

Mae'r bartneriaeth rhwng Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful a Chyngor Bro Morgannwg wedi cyflawni nifer o ganlyniadau cadarnhaol:

- Gwell dealltwriaeth o'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol.
- Rhannu arfer da ac adnoddau.
- Mwy o gysondeb mewn dulliau gweithredu
- Perthnasoedd cryfach rhwng cyflogwyr ac undebau llafur.
- Dulliau gwell o adrodd partneriaeth gymdeithasol blynyddol.
- Nodi cyfleoedd hyfforddi yn y dyfodol.
- Mwy o ffocws ar ymgysylltu cynnar ac ymgynghori ystyrlon.

Mae'r bartneriaeth wedi dangos manteision dysgu rhanbarthol a gwelliant parhaus.

Mesur Llwyddiant

Mae'r Cyngor yn cydnabod pwysigrwydd dangos effaith gweithgarwch partneriaeth gymdeithasol.

Mae'r dystiolaeth o lwyddiant yn ystod y cyfnod adrodd hwn yn cynnwys:

- Cysylltiadau diwydiannol cadarnhaol parhaus.
- Dim anghydfodau sylweddol ar y cyd.
- Mwy o enghreifftiau o ailgynllunio gwasanaeth cydweithredol.
- Gwell ymgysylltiad ag undebau llafur ar faterion strategol.
- Rhannu arfer da yn rhanbarthol.
- Mwy o ymwybyddiaeth o'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol.
- Canlyniadau cadarnhaol sy'n deillio o ymgynghori a chyfaddawdu.

Bydd y Cyngor yn parhau i ddatblygu dulliau ar gyfer mesur a thynnu effaith gweithgarwch partneriaeth gymdeithasol mewn adroddiadau yn y dyfodol.

Casgliad

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn parhau i ddangos ymrwymiad cryf i egwyddorion partneriaeth gymdeithasol a gwaith teg.

Yn ystod 2025/26 a 2026, mae'r Cyngor wedi cryfhau partneriaeth gymdeithasol drwy:

- Ymgysylltiad cynharach ag undebau llafur cydnabyddedig.
- Mwy o gyfranogiad cynrychiolwyr gweithwyr mewn gwneud penderfyniadau strategol.
- Cynllunio gweithlu cydweithredol a newid sefydliadol.
- Ailgynllunio gwasanaeth a gyflawnwyd trwy weithio mewn partneriaeth.
- Cydweithrediad rhanbarthol â Chyngor Bro Morgannwg.
- Mwy o godi ymwybyddiaeth a rhannu gwybodaeth.
- Mwy o ddefnydd o astudiaethau achos ymarferol i dystiolaeth o ganlyniadau.

Gall y Cyngor ddangos yn glir bod undebau llafur cydnabyddedig wedi derbyn ymgynghoriad ar amcanion llesiant a phenderfyniadau strategol ar gam ffurfiannol, wedi cael digon o wybodaeth i ystyried cynigion a rhoi cyfle digonol i ymateb.

Mae ailgynllunio gwasanaeth Diogelu'r Cyhoedd a'r gwaith cydweithredol gyda Chyngor Bro Morgannwg yn darparu enghreifftiau cryf o sut mae egwyddorion partneriaeth gymdeithasol wedi'u trosi i weithredu ymarferol.

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn parhau i fod yn ymrwymedig i welliant parhaus a bydd yn parhau i weithio ochr yn ochr ag undebau llafur cydnabyddedig i sicrhau bod gan weithwyr lais ystyrlon wrth lunio dyfodol y sefydliad, gwella gwasanaethau a chefnogi lles ein cymunedau.