

Cynllunio olyniaeth ar gyfer grwpiau treftadaeth leol

Yn ystod ymchwil i grwpiau treftadaeth gymunedol yng Nghymru yn 2021, un o'r pryderon mwyaf cyffredin y rhannodd grwpiau â'r Cyngor Archaeoleg Brydeinig ynglŷn â'u dyfodol oedd diffyg "y genhedlaeth nesaf" i gadw'r grwpiau ar fynd. Mae'n bosibl bod eich grŵp chi yn gyfarwydd â'r mathau hyn o bryderon;

- Pwy fydd y cadeirydd, yr ysgrifennydd, y trysorydd pan fydd aelodau presennol eich pwyllgor yn ymddiswyddo?
- Os y bydd eich arbenigwr TG yn gadael neu'n ymddiswyddo, pwy fydd yn gyfrifol am ein cronfa ddata aelodaeth neu ein gwefan?
- A fydd gennym ni ddigon o aelodau y flwyddyn nesaf i dalu am ein costau llogi ystafell?
- A fydd gennym ni ddigon o wirfoddolwyr y tymor nesaf i agor ein hamgueddfa?

Mae a wnelo pob un o'r materion hyn â chynllunio olyniaeth – gwneud yn siŵr bod gan eich grŵp gynlluniau dichonol, effeithiol a chynaliadwy ar gyfer y dyfodol.

Dyma ddyfyniad o ganllawiau [Supporting Communities](#), sef sefydliad yng Ngogledd Iwerddon, ynglŷn â chynllunio olyniaeth:

“Mae a wnelo cynllunio olyniaeth ag edrych ar sefyllfa'ch grŵp ar hyn o bryd, beth yw ei nod a beth y gallwch ei wneud i'w gyrraedd. Mae a wnelo â rhoi system ar waith i sicrhau, pan fydd rhywun yn gadael, nad ydych yn eich cael eich hunain â thwll du o ran gwybodaeth ac arbenigedd – a bod yna rywun wrth law sy'n barod i gamu i mewn i'r rôl honno.” (Cyfieithiad)

Mae gan eu gwefan fideo gydag astudiaethau achos oddi wrth grwpiau cymunedol sydd wedi rhoi cynlluniau ar waith i wneud eu grwpiau yn rhai cydnerth sy'n edrych i'r dyfodol

<https://supportingcommunities.org/succession-planning>, yn ogystal â chanllaw rhagorol i ysgrifennu'ch cynllun olyniaeth eich hun <https://bit.ly/2KR7tzm>

Y peth pwysicaf y gall sefydliad cymunedol ei wneud i sicrhau ei fod yn gallu cynnal a datblygu ei aelodaeth a'i waith yw cynllunio ar gyfer y dyfodol. Boed yn defnyddio dogfen ganllawiau fel yr un gan Supporting Communities uchod, neu'n dylunio'ch proses eich hun, mae'n bwysig cadw'r ddogfen neu'r casgliad o ddogfennau yn rhywle y gall y pwyllgor neu aelodau ddod o hyd iddi/iddynt yn rhwydd.

Camau i olyniaeth lefn

Y prif sgil sydd ei angen i sicrhau hirhoedledd a chryfder grŵp cymunedol yw cyfathrebu da rhwng aelodau'r pwyllgor ac i'r aelodaeth.

I lywio trwy newid – boed hynny pan fydd aelodau'r pwyllgor yn gadael, pan gollir ffrwd ariannu neu pan geir amgylchiadau digynsail fel y pandemig Covid-19 – mae angen bod â linellau cyfathrebu ar waith sy'n glir, yn gryno ac sy'n darparu gwybodaeth a chanllawiau manwl.

Mae'r dogfennau a ganlyn yn ganllaw da i'r hyn y byddai ei angen ar grŵp cymunedol i sicrhau bod awenau ar rolau'n cael eu trosglwyddo'n gadarn, bod y cyfathrebu'n cyrraedd pawb yn dda a bod yna ddisgwyliadau clir i bawb;

- Rôl-ddisgrifiadau ar gyfer pob un o swyddi'r pwyllgor
- Rôl-ddisgrifiadau ar gyfer pob un o'r swyddi gwirfoddol, hyd yn oed os nad oes gennych unrhyw rolau gwag neu os nad ydych wrthi'n recriwtio. Dylid diweddarau'r rhain wrth i rolau newydd gael eu datblygu neu wrth i rolau newid ac addasu
- Unrhyw ddogfennau strategol, fel cynlluniau prosiectau, cynlluniau busnes a rhagolygon ariannol (os oes gan eich grŵp rai)
- Cysylltiadau allweddol (fel perchnogion unrhyw adeiladau y mae'ch grŵp yn eu defnyddio, manylion bancio, cwmnïau yswiriant os oes gennych yswiriant atebolrwydd cyhoeddus neu yswiriant arall, cysylltiadau yn y wasg os oes gennych rai rheolaidd ar gyfer datganiadau i'r wasg neu hysbysiadau tebyg)

Mae yna rai cwestiynau allweddol y dylech eu gofyn wrth feddwl am ddyfodol eich grŵp:

1. Beth sy'n atal pobl rhag ymuno neu gynnig eu hunain ar gyfer rolau ar y pwyllgor?

“Syndrom Twyllwr” – Yn aml, mae gan grwpiau treftadaeth gymunedol aelodau sy'n unigolion brwd, ymroddgar sydd â sgiliau a phrofiad hynod werthfawr, ac mae pobl sy'n eu holynu'n gallu teimlo nad allant fod cystal â nhw. Mae hyd yn oed pobl sydd â sgiliau a phrofiad sylweddol yn aml yn teimlo fel hyn – yn enwedig os ydynt yn dod o gefndir lleiafrifoedd neu gefndir ar y cyrion, fel pobl o liw, pobl ag anabledd, neu bobl LGBT+ sydd, yn aml, yn wynebu heriau oherwydd rhagfarnau ymwybodol neu anymwybodol ymhlith pobl y maent yn gweithio, yn astudio neu'n gwirfoddoli â nhw. Gwnewch yn siŵr eich bod yn cydnabod galluoedd a chyfraniadau pawb yn eich grŵp, ac anogwch unrhyw un i roi cynnig ar rolau'r pwyllgor, gan eu mentora lle bo angen i feithrin hyder.

Mae diffyg amrywiaeth mewn pwyllgorau presennol yn gallu gwneud i ddarpar aelodau newydd deimlo na fyddai croeso iddynt, neu y byddent yn gweithredu fel llefarydd ar ran pobl y maent yn rhannu cefndir tebyg â nhw yn unig. Er enghraifft, mae menywod sydd mewn rolau busnes amlwg yn aml yn cael gwahoddiad i siarad am eu profiadau fel menywod yn yr ystafell fwrdd, yn hytrach nag am eu craffter neu lwyddiannau busnes yn gyffredinol. Mae'n bwysig pwysleisio ymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth bob tro rydym yn cyfathrebu ag aelodau, a gweithredu'n unol â'r ymrwymiad hwn. Gwelwch hefyd <https://www.archaeologyuk.org/new-in-archaeology/campaigns/equality-and-diversity-hub.html>

Diffyg newid – mae newid yn anochel yn y byd. Mae gan lawer o grwpiau treftadaeth gymunedol draddodiad cryf a hirhoedlog o waith i gadw a hybu eu treftadaeth, sydd weithiau'n golygu nad ydynt yn barod i newid eu ffordd o drin treftadaeth neu'r ffordd y mae'r grŵp yn cyfathrebu ynglŷn â'i weithgareddau a'i waith â'r cyhoedd ehangach. Fodd bynnag, mae yna heriau mewn newidiadau a allai olygu risg y bydd grwpiau'n colli aelodau a chefnogaeth os na fyddant yn addasu – y ddibyniaeth gynyddol ar ddulliau cyfathrebu ar-lein, y newid o ran gofynion cyrff ariannu ar grwpiau cymunedol a phwysau economaidd-gymdeithasol ehangach fel newid yn yr hinsawdd, datblygiadau gwleidyddol ac effaith y pandemig byd-eang ar yr economi. Gall newid fod o fudd anferthol, hyd yn oed os yw'n gallu codi braw hefyd – ac mae mynd ar ofyn cymunedau ehangach, sefydliadau cefnogi a grwpiau treftadaeth gymunedol eraill mewn sefyllfaoedd tebyg yn gallu helpu grwpiau i lunio cynllun cryf i ddelio â newid mewn ffordd gynhyrchiol.

2. Beth fyddai'n digwydd pe bai un aelod o'r pwyllgor neu fwy yn methu â chyflawni eu rôl yfory?

Dychmygwch fod eich cadeirydd, neu'ch trysorydd, neu'ch cydlynnydd gwirfoddolwyr yn methu â gwneud ei rôl am ryw reswm, neu wedi gorfod gadael ar fyr rybudd. Mae llawer o grwpiau treftadaeth gymunedol yn dibynnu ar frwdfrydedd a sgiliau un neu ddau o bobl i fwrw ymlaen â phethau – a gall y bobl hyn adael am resymau amrywiol, o bosibl heb unrhyw rybudd neu heb fawr ddim rhybudd. Beth fyddai'n digwydd yn y tymor byr, canolig a hir? Mae'n bwysig cynllunio ar gyfer hyn fel posibilrwydd. Meddyliwch am;

- Wneud yn siŵr bod nifer o unigolion yn eich grŵp yn meddu ar sgiliau a phrofiad tebyg.
- Dod i wybod am y sgiliau hyn trwy wneud archwiliad o brofiad, sgiliau a gwybodaeth y grŵp – a'u gallu i gamu i mewn i rolau ar y pwyllgor pe bai angen.
- Tybed allech chi rannu rolau gan ddilyn y model rhannu amser yn hytrach na chael un person yn y rôl?
- Pwy sy'n gwybod lle y mae'r cyfrineiriau/ allweddi/ dogfennau cyfreithiol i gyd yn cael eu cadw?

Os na allwch chi ateb un neu fwy o'r cwestiynau hyn, mae'n bryd llunio cynllun olyniaeth cryfach.

3. Oes gennych chi genhedlaeth ar ddod o aelodau, cefnogwyr ac aelodau'r pwyllgor?

Mae'n hanfodol recriwtio aelodau ifanc i gynnal grŵp cymunedol. Os ydych chi'n ei chael yn anodd gwneud hyn, fe allech chi roi cynnig ar ychydig o opsiynau:

- Datblygu "bwrdd ieuentid" fel bod pobl ifanc yn gallu cael llais yn eich grŵp
- Gwahodd pobl ifanc o ysgolion lleol neu sefydliadau â ffocws ar bobl ifanc i ymgynghori â chi a dweud wrthyhch pam nad yw o ddiddordeb iddynt ar hyn o bryd a beth fyddai ei angen arnynt i ddod yn rhan o bethau. Mae pobl ifanc yn wynebu pwysau ar eu hamser ac, yn aml, mae angen rhywbeth arnynt i'w wneud yn werth chweil, heblaw am fod yn hobi neu'n ddiddordeb – a allant ennill profiad hanfodol fel aelod o'r pwyllgor, sgiliau trosglwyddadwy, oriau wedi'u cydnabod tuag at gynllun achrededig fel Gwirfoddolwyr y Mileniwm <http://youngcitizens.volunteernow.co.uk/millennium-volunteers>? Ystyried ffyrdd y gallwch "ychwanegu gwerth" ar gyfer eich aelodau a'r pwyllgor.
- Ystyried datblygu digwyddiad ar y cyd ag ysgol neu grŵp ieuentid lleol, neu hyd yn oed cyfnewid sgiliau, fel helpu ffermwyr ifanc i ymchwilio i hanes eu pentref neu eu fferm tra'u bod hwythau'n bod yn 'fentoriaid y cyfryngau cymdeithasol' ar gyfer y grŵp.

Rhywbeth yn hytrach na'ch treftadaeth arferol – Cynyddu amrywiaeth i greu cynaliadwyedd

Bu nifer o brosiectau llwyddiannus mewn blynyddoedd diweddar sy'n dwyn sylw at bwysigrwydd trin treftadaeth mewn ffyrdd gwahanol i sicrhau ymgysylltiad â chynulleidfaoedd amrywiol. Mae'r amrywiaeth yma'n arwain at gynaliadwyedd grwpiau treftadaeth yn y dyfodol – o rai sy'n cael eu harwain yn gymunedol i sefydliadau cenedlaethol – gan ei fod yn golygu y bydd rhanddeiliaid o grwpiau ledled y gymdeithas yn buddsoddi mewn treftadaeth ac mewn cefnogi, ymchwilio, gweithio, gwirfoddoli neu ymgysylltu yn y dyfodol.

Wrth ddylunio prosiectau neu edrych ar ffocws eich grŵp, cofiwch ystyried – ar gyfer pwy mae hyn? Pwy ydym yn eu methu? Pwy allem weithio gyda nhw i sicrhau cadwraeth ein treftadaeth a sicrhau ei bod yn berthnasol i genedlaethau'r dyfodol?

Dyma rai astudiaethau achos:

- Prosiect Treftadaeth Ddisylw: <https://treftadaethddisylw.cymru/>
- <https://happymuseumproject.org/resources/case-studies/>
- <https://www.communityarchives.org.uk/content/resources/resources/resources-produced-by-cahg/impact-of-community-archives-getting-started/case-studies>
- https://pure.ulster.ac.uk/ws/portalfiles/portal/92238525/8791_Article_Text_29279_1_10_20210511.pdf
- <https://umbraco.historicengland.org.uk/research/current/social-and-economic-research/wellbeing/wellbeing-and-heritage-case-studies/>