

Pecyn Cyhoeddus



Cyngor Sir
CEREDIGION
County Council

Neuadd Cyngor Ceredigion, Penmorfa,
Aberaeron, Ceredigion SA46 0PA
ceredigion.gov.uk

Dydd Mercher, 15 Mehefin 2022

Oherwydd COVID-19 a iechyd a diogelwch Cyngorwyr a staff, ni all aelodau'r cyhoedd na'r wasg fynychu'r cyfarfod wyneb i wyneb. Gellir gwyllo'r cyfarfod ar ZOOM.

Annwyl Syr / Fadam

Ysgrifennaf i'ch hysbysu y cynhelir Cyfarfod o Pwyllgor Adnoddau Corfforaethol yn Siambr y Cyngor, Penmorfa ac o bell trwy fideo-gynhadledda ar Dydd Mawrth, 21 Mehefin 2022 am 10.00 am_i drafod y materion canlynol:

1. Ymddiheuriadau
2. Datgelu buddiant personol (gan gynnwys datganiadau chwipio) Atgoffir aelodau am eu cyfrifoldeb personol yn datgan unrhyw fudd personol a budd sydd yn rhagfarnu yn gysylltiedig â materion a gynhwysir yn yr agenda hwn yn unol â darpariaethau Deddf Llywodraeth Leol 2000, Cyfansoddiad y Cyngor a Chod Ymddygiad Aelodau. Yn ogystal, mae'n rhaid i Aelodau ddatgan unrhyw chwip plaid gwaharddedig a roddwyd ar Aelod yng nghyswllt y cyfarfod yn ôl Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011.
3. Strategaeth Ddrafft ar gyfer Gweithio Hybrid a Pholisi Gweithio Hybrid Dros Dro (Tudalennau 3 - 66)
4. Polisi Sicrwydd a Bondiau Corfforaethol (Tudalennau 67 - 74)
5. Cadarnhau cofnodion y cyfarfod blaenorol ac ystyried unrhyw faterion sy'n codi o'r Cofnodion. (Tudalennau 75 - 78)
6. Blaenraglen Waith (Tudalennau 79 - 82)

Darperir Gwasanaeth Cyfieithu ar y Pryd yn y cyfarfod hwn ac mae croeso i'r sawl a fydd yn bresennol ddefnyddio'r Gymraeg neu'r Saesneg yn y cyfarfod.

Yn gywir

Miss Lowri Edwards
Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Gwasanaethau Democrataidd

At: Gadeirydd ac Aelodau Pwyllgor Adnoddau Corfforaethol
Weddill Aelodau'r Cyngor er gwybodaeth yn unig.

Cyngor Sir CEREDIGION County Council**ADRODDIAD I'R:** Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol**DYDDIAD:** 21 Mehefin 2022**LLEOLIAD:****TEITL:** Strategaeth Ddrafft ar gyfer Gweithio Hybrid a Pholisi Gweithio Hybrid Dros Dro**DIBEN YR ADRODDIAD:** Adolygu a chymeradwyo'r Strategaeth Ddrafft ar gyfer Gweithio Hybrid a'r Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro**Y RHESWM PAM FOD Y
PWYLLGOR CRAFFU
WEDI GOFYN AM YR
WYBODAETH:**

Craffu cyn gwneud penderfyniad - adolygu strategaeth a pholisi newydd

CEFNDIR:

Yn ystod pandemig Covid-19, gorfodwyd cyfyngiadau symud cenedlaethol yn sydyn, a oedd yn cynnwys y gofyniad i aros gartref a gweithio gartref lle bynnag y bo modd. Roedd y mesurau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r rhan fwyaf o'n staff swyddfa weithio mewn ffordd wahanol iawn. Mae'r staff wedi ymateb yn gyflym ac yn gadarnhaol i'r newid hwn. Ar y cyfan, roedd yr ymateb cadarnhaol hwn yn bosibl o ganlyniad i'r camau a gymerwyd eisoes tuag at ffordd fwy hyblyg a doethach o weithio, gan gynnwys buddsoddi mewn offer a meddalwedd digidol, a gwella'r trefniadau gweithio hyblyg presennol sydd eisoes ar waith.

Prosiect Y Ffordd Rydym yn Gweithio

Ar ôl ymateb yn dda i heriau cychwynnol y pandemig, symudodd y ffocws i sut y gallem ddysgu ac adeiladu o'r profiad. Sefydlwyd y prosiect y 'Ffordd Rydym yn Gweithio' i adolygu'r arferion gweithio o bell a fabwysiadwyd yn ystod y pandemig. Nod y prosiect oedd archwilio'r awydd am newid hirdymor o fewn y gweithlu gan sicrhau mai darparu gwasanaethau oedd y prif ffocws o hyd. Roedd y prosiect yn gyfle i archwilio i ba raddau y mae newid yn y weledigaeth strategol ehangach o ble, pryd a sut yr ydym ni fel sefydliad yn mynd ati i weithio.

Yn rhan o'r prosiect, cynhaliwyd ymarfer ymgysylltu sylweddol â staff i gasglu adborth, profiadau, syniadau a gofynion o ran y gweithle yn y dyfodol er mwyn cefnogi penderfyniadau strategol. Amcangyfrifir bod 74% o'r gweithlu sy'n gweithio gartref wedi cymryd rhan mewn o leiaf un o'r gweithgareddau ymgysylltu hyn. Mae'r themâu sy'n deillio o'r ymarfer ymgysylltu â staff yn ogystal ag ymchwil, tueddiadau ac uchafbwyntiau cenedlaethol wedi bod yn sail i ddatblygiad y strategaeth gweithio hybrid.

Dangosodd yr ymarfer ymgysylltu â staff fod llawer o fanteision i weithio gartref, ond roedd hefyd yn cydnabod bod heriau i rai aelodau o staff. Roedd y manteision a nodwyd yn cynnwys cyfarfodydd rhithiol, gwell cynhyrchiant, gwell cydweithio, llai o bethau i darfu ar eu gwaith neu dynnu eu sylw oddi ar eu gwaith. Roedd yr heriau a nodwyd yn cynnwys

Tudalen 4

cysylltedd band eang gwael, diffyg gwahanu rhwng y gwaith a'r cartref – “byw yn y swyddfa”, teimlo'n unig oherwydd llai o gyfleoedd i gymdeithasu, a dim man gweithio digonol yn eu cartref.

STRATEGAETH GWEITHIO HYBRID

Gan ddefnyddio canfyddiadau ymchwil a thystiolaeth o ymarferion ymgysylltu â staff datblygwyd y Strategaeth Gweithio Hybrid, sy'n nodi egwyddorion a'r broses weithredu ar gyfer model gweithio hybrid sy'n cynnal y lefel uchel ofynnol o ddarparu gwasanaethau gan hefyd roi mwy o hyblygrwydd i weithwyr o ran cydbwysu eu gwaith a'u bywydau cartref. Anghenion y gwasanaeth fydd y brif flaenoriaeth bob amser wrth ystyried unrhyw bosibiliadau gweithio hybrid. Cydnabuwyd na fydd y lefel hon o hyblygrwydd yn bosibl i bob aelod o staff, oherwydd natur rhai rolau neu gyfyngiadau eraill, ond bydd ymrwymiad o hyd i archwilio sut y gellir cynnwys lefel o hyblygrwydd mewn rolau ar draws y sefydliad. Yn ystod camau cychwynnol y broses weithredu, bydd gwasanaethau Cyswllt Cwsmeriaid yn aros ar-lein a thros y ffôn. Bydd desgiau'r dderbynfa yng Nghanolfan Rheidol a Phenmorfa hefyd ar gau i ddechrau tra bydd gwasanaethau wyneb yn wyneb eraill yn cael eu cyflwyno'n raddol yn rhan o'r broses weithredu.

Y weledigaeth ar gyfer y strategaeth yw “meithrin gweithlu cydnerth, wedi'i grymuso ac sy'n perfformio'n dda. Gweithlu sydd â'r sgiliau a'r offer i weithio'n hyblyg i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel mewn modd effeithlon, cynaliadwy ac ecogyfeillgar, nawr ac yn y dyfodol. Byddwn yn cynllunio gweithleoedd gyda mannau modern, hyblyg sydd nid yn unig yn annog gweithgarwch cydweithredol, traws-swyddogaethol ond sydd hefyd yn cryfhau ein diwylliant corfforaethol, yn cynyddu ymgysylltiad â'n partneriaid ac yn cefnogi profiad gwell i gwsmeriaid.”

Mae'r strategaeth yn cyflwyno cyfres o flaenoriaethau gan gynnwys a) ffyrdd hyblyg a symudol o weithio; b) cynaliadwyedd amgylcheddol ac ariannol; ac c) rhoi gwell profiad i gwsmeriaid. Yn ogystal, nodwyd cyfres o bamedrau er mwyn llunio'r model gweithio hybrid, megis, ‘*Lle gall ein staff weithio mor effeithlon o bell neu yn y swyddfa gallant ddewis lle maent yn gweithio ar unrhyw ddiwrnod penodol*’; ‘*Ni fydd gan ein staff gweithio hybrid ddim lle personol parhaol yn y swyddfa, ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol*’ a ‘*Bydd ein cyfarfodydd gyda chydweithwyr a phartneriaid allanol yn rhithwir lle bynnag y bo modd*’.

Er mwyn nodi gwahanol fathau o rolau ar draws y gweithlu corfforaethol, cyflwynwyd pedair ffordd o weithio: Sefydlog - Rôl sy'n gofyn i ddeiliad y swydd fynd i'r gweithle drwy gydol y dydd oherwydd natur a gofynion y rôl, ac felly nad yw'n addas ar gyfer gweithio hybrid. Mae'r tair ffordd arall sy'n weddill i gyd yn fathau o weithio hybrid – Hybrid Hyblyg, Hybrid Cyfyngedig, a Chrwydrol. Mae categorïddio rolau yn y ffordd hon yn helpu i bennu gofynion o ran offer TGCh, dulliau hyfforddi a datblygu, a gofynion swyddfa. Bydd rheolwyr corfforaethol ym mhob gwasanaeth yn rhoi pob rôl o fewn eu timau yn un o'r categorïau hyn. Bydd y categorïddio'n dibynnu ar y rôl a natur eu gwaith.

Tudalen 5

Er mwyn cefnogi'r broses o roi'r model gweithio hybrid ar waith, mae tair ffrwd waith wedi'u creu, sy'n cael eu cadeirio gan Swyddog Arweiniol Corfforaethol ac sy'n adrodd i Fwrdd Prosiect Ffyrdd o Weithio. Dyma'r ffyrddiau gwaith:

- Cynllunio'r Gweithle – yn gyfrifol am ailgynllunio manau gwaith i gynyddu cynwysoldeb, hyblygrwydd ac i gefnogi ffyrdd newydd o weithio ar gyfer y gweithlu a chwsmeriaid.
- Atebion Digidol – yn gyfrifol am adolygu a gwella atebion digidol i gefnogi cydweithio, gweithio hybrid, a gwell gwasanaeth i gwsmeriaid.
- Polisiâu, Gweithdrefnau a Datblygiad – yn gyfrifol am adolygu polisiâu a gweithdrefnau presennol yn ogystal â datblygu rhai newydd i gefnogi ffyrdd newydd o weithio.

POLISI GWEITHIO HYBRID DROS DRO

Datblygwyd y Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro i ddarparu gwybodaeth fanwl am yr hyn y mae gweithio hybrid yn ei olygu i'r Cyngor. Bydd yn cefnogi gweithwyr a'u rheolwyr i roi gweithio hybrid ar waith drwy ddarparu cyngor a gwybodaeth ymarferol, gan alluogi gweithwyr i weithio o'r swyddfa neu gartref yn effeithiol, yn gynhyrchiol ac yn ddiogel.

Y cynnig yw bod y polisi ar waith am gyfnod o 18 mis i ganiatáu i weithio hybrid gael ei dreialu wrth i'r rheolwyr a'n gweithlu nodi ffordd newydd effeithiol o weithio ar ôl y pandemig. Ar ddiwedd y cyfnod hwn, bydd Polisi Gwaith Hybrid yn disodli'r polisi dros dro a bydd polisiâu eraill yn cael eu hadolygu i sicrhau eu bod yn addas i'r diben mewn tirlun newydd.

Mae'r polisi wedi bod yn destun ymgynghoriad gyda'r Undebau Llafur cydnabyddedig a'r rhai sydd wedi bod yn rhan o'r gwaith o ddatblygu'r ddogfen o'r camau cynnar. Mae eu hadborth a'r diwygiadau a awgrymwyd wedi'u cynnwys lle bo'n briodol.

Penawdau'r Polisi

Mae prif benawdau'r polisi wedi'u nodi isod:

- Mae statws hybrid yn fudd y gall gweithwyr wneud cais amdano os yw eu rolau wedi'u dynodi'n rai sy'n addas ar gyfer gweithio hybrid (Hybrid Hyblyg, Hybrid Cyfyngedig a Chrwydrol)
- Gall gweithwyr sy'n gweithio'n hybrid ddewis mynd i'r gweithle (neu ganolfan) bob dydd, ond dim ond mynediad at ddesg boeth fydd ganddynt, a hynny drwy system archebu desg.
- Er mwyn cael statws hybrid, rhaid i weithwyr ddangos neu gytuno i'r canlynol:
 - Cyflymder band eang digonol
 - Darparu'r offer angenrheidiol ar gyfer gweithio cynhyrchiol
 - Sicrhau y parheir i gadw gwybodaeth yn ddiogel
 - Amgylchedd gweithio diogel
 - Dychwelyd i'r gweithle os amherir ar y cysylltiad
 - Gweithio o leoliadau gweithio o bell a gofnodwyd yn unig
 - Mynd i'r lleoliad gwaith os oes angen
- Dim newidiadau cytundebol yn ystod cyfnod y Polisi dros dro. Bydd y lleoliad gwaith a nodir yn y contract yn aros yr un fath ac ni fydd unrhyw gostau teithio ar gyfer mynd i leoliad gwaith neu ganolfan ddesg boeth.

Tudalen 6

- Dim lwfans gweithio o gartref yn daladwy gan mai trefniant gwirfoddol fydd hwn.
- Gellir tynnu statws hybrid yn ôl o dan amgylchiadau penodol.
- Bydd recriwtio/cyfweliadau yn rhithiol yn ddiodyn oni bai bod cyfiawnhad cryf dros gyfweliadau wyneb yn wyneb.

Pwrpas yr holl bolisiau a gweithdrefnau staff yw nodi'r ymddygiadau, y prosesau a'r gweithdrefnau sy'n ofynnol gan staff, sut y gallant gael cyngor neu gymorth a, lle bo'n berthnasol, canlyniadau peidio â chadw at y polisi a/neu'r weithdrefn.

	A gwblhawyd Asesiad Effaith Integredig? Os na, nodwch pam	Do
LLESIANT CENEDLAETHAU'R DYFODOL:	Crynodeb:	
	Hirdymor:	Mae cynllunio hirdymor wedi'i ymgorffori drwy gydol y broses o ddatblygu'r strategaeth a'r polisi. 2022 – 2027 yw cyfnod cychwynnol y strategaeth, tra bo'r polisi dros dro am gyfnod o 18 mis, ac mae hyn er mwyn caniatáu adolygu rheolaidd er mwyn sicrhau effeithiolrwydd ac adeiladu sylfaen gadarn ar gyfer datblygiadau pellach. Dros amser, bydd hyn yn caniatáu ar gyfer y defnydd gorau o adnoddau a gofynion gofod.
	Integreiddio:	Ystyriwyd sut y bydd y polisi yn effeithio ar staff ar draws yr Awdurdod. Mae eu rolau wedi'u hasesu i weld pa mor addas ydynt ar gyfer gweithio hybrid gan sicrhau bod Gwasanaethau o ansawdd uchel yn cael eu darparu. Bydd llai o deithio, at ddibenion teithio i'r gwaith ac ar gyfer busnes, o ganlyniad i weithio hybrid a gweithio'n rhithiol yn cael effaith gadarnhaol ar ôl troed carbon yr Awdurdod.
	Cydweithio:	Wedi cydweithio â gweithwyr ac undebau llafur cydnabyddedig drwy gydol y broses o ddatblygu'r strategaeth a'r polisi.
	Cynnwys:	Datblygwyd y strategaeth yn dilyn ymarfer ymgysylltu mawr â staff. Datblygwyd y polisi drwy ffrwd waith a oedd yn cynnwys partneriaid undebau llafur.
	Atal:	-

Tudalen 7

ARGYMHELLION:

- Argymell bod y Cabinet yn cymeradwyo'r Strategaeth Gweithio Hybrid
- Argymell bod y Cabinet yn cymeradwyo'r Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro

Y RHESWM DROS YR ARGYMHELLION:

- Cefnogi'r gwaith o roi'r model Gweithio Hybrid newydd ar waith.

Enw Cyswllt:

Geraint Edwards

Swydd:

Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Pobl a Threfniadaeth

Dyddiad yr Adroddiad: 30/05/2022

Acronymau:

Mae'r dudalen yn wag yn fwriadol



Tudalen 9

DRAFFT



Strategaeth Gweithio Hybrid 2022 - 2025

Ffyrdd Newydd o Weithio



Cynnwys

Cyflwyniad

Gweithio Hybrid

Gweithio Hybrid - Cyngor Sir Ceredigion

Prosiect y 'Ffordd Rydym yn Gweithio'

Canfyddiadau Allweddol

Manteision a Heriau

Dychwelyd i'r gweithle ar ôl y pandemig

Mathau o Gyflogeion

Rhestr o Mathau o Gyflogeion

Byd Gwaith Newydd

Symud i Ffyrdd Newydd o Weithio

Gweledigaeth

Blaenoriaethau

Ein Model Gweithio Hybrid

Diwylliant sy'n addas ar gyfer ffyrdd newydd o weithio

Gweithredu

Cynllunio'r Gweithle

Atebion Digidol

Polisïau, Gweithdrefnau a Hyfforddiant





Cyflwyniad

Croeso i Strategaeth Gweithio Hybrid Cyngor Sir Ceredigion. Mae'r strategaeth hon wedi'i halinio ac mae'n cyfrannu at Strategaeth Gorfforaethol Cyngor Sir Ceredigion.

Mae Strategaeth Gorfforaethol 2017-2022 yn amlinellu'r weledigaeth ganlynol ar gyfer Ceredigion,

“Mae Cyngor Sir Ceredigion yn darparu gwasanaethau cyhoeddus dwyieithog cynaliadwy gwerth am arian sy'n cefnogi economi gref ac amgylchedd iach tra'n hybu lles yn ein pobl a'n cymunedau.”

Nod y blaenoriaethau a amlinellir yn y Strategaeth Gorfforaethol yw galluogi darpariaeth gwasanaethau a fydd yn gwella lles cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol pobl Ceredigion.

Yn sail i lwyddiant ein Strategaeth Gorfforaethol mae gweithlu sy'n perfformio'n dda, yn gweithredu mewn ffordd sy'n arloesol, yn ddigidol aeddfed ac yn gynaliadwy.

Mae'r Strategaeth Gweithio Hybrid yn amlinellu'r weledigaeth a'r dulliau cysylltiedig o weithredu a ddefnyddir i sicrhau bod gan Gyngor Sir Ceredigion weithlu â'r sgiliau a'r gallu i weithio mewn ffordd sy'n addas ar gyfer dyfodol ein sefydliad, mewn gweithleoedd sy'n diwallu ei anghenion ac mewn ffordd gynaliadwy.

Gweithio Hybrid

“Mae Gweithio Hybrid yn cyfuno rhywfaint o waith yn y swyddfa ag agwedd fwy hyblyg at strwythuro tasgau, cyfathrebu, oriau a lleoliadau ffisegol i alluogi staff i fod mor gynhyrchiol â phosibl ni waeth ble, pryd neu gyda phwy y maent yn gweithio.”

Cymdeithas Llywodraeth Leol

Pam hybrid?

Mae diddordeb sylweddol mewn ffurfiau mwy hyblyg o weithio, ac mae gweithio hybrid yn arbennig wedi dod yn rhywbeth sy'n well gan lawer o gyflogion.

Mae sefydliadau sy'n cefnogi mathau hyblyg o weithio yn profi trosiant is o ran cyflogion, mwy o ymgysylltu â chyflogion a gwell cyfraddau o ran denu talent.

Gall gweithio hybrid hefyd roi llawer o gyfleoedd eraill i sefydliadau gan gynnwys costau is o ran ystadau a chyfleusterau, lles cyflogion yn well, amrywiaeth a chynhwysiant yn ogystal â bod yn fwy ecogyfeillgar.



Mewn [adroddiad diweddar gan y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu](#) canfuwyd, er gwaethaf cymhlethdodau a heriau niferus byw a gweithio drwy'r pandemig byd-eang, fod cyflogeion wedi nodi llawer o fanteision o weithio gartref, iddyn nhw ac i'w sefydliad. Roedd y manteision yn cynnwys gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, mwy o allu i ganolbwyntio gyda llai o bethau i dynnu sylw, mwy o amser i deulu a ffrindiau, wedi arbed amser a chostau'n cymudo, uwchsgilio TG a lefelau uwch o gymhelliant.

Roedd manteision eraill gweithio hyblyg a grybwyllwyd yn cynnwys arbedion ar ofod mewn swyddfeydd, lefelau uwch o foddhad cyflogeion yn eu swyddi a chyfraddau is o ran absenoldeb.



Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu

Dywedodd 40% o gyflogwyr eu bod yn disgwyl i fwy na hanner eu gweithlu weithio gartref yn rheolaidd ar ôl i'r pandemig ddod i ben.

<https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/flexible-working/planning-hybrid-working>



Llywodraeth Cymru

Mae Llywodraeth Cymru wedi datgan ei huchelgais hirdymor i weld tua 30% o weithwyr Cymru yn gweithio gartref neu'n agos i'w cartrefi, gan gynnwys ar ôl i fygythiad COVID19 leihau.

<https://llyw.cymru/gweithio-o-bell>



Cymdeithas Llywodraeth Leol

Dywedodd 70% o gynghorau wrth y Gymdeithas Llywodraeth Leol eu bod yn ystyried cynyddu gweithio gartref, a dywedodd 67% eu bod yn ystyried cynyddu opsiynau gweithio hyblyg.

<https://www.local.gov.uk/developing-hybrid-working-local-government>



Gweithio Hybrid yng Nghyngor Sir Ceredigion

Gwelodd pandemig Covid-19 gyfnod clo cenedlaethol yn cael ei orfodi'n sydyn a oedd yn cynnwys y gofyniad i aros gartref a gweithio gartref lle bynnag y bo modd. Roedd y mesurau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i lawer o'n staff mewn swyddfeydd cefn weithio mewn ffordd sylweddol wahanol.

Roedd staff yn gallu ymateb yn gadarnhaol i'r newid hwn. Roedd yr ymateb cadarnhaol yn bosibl oherwydd y camau a gymerwyd eisoes tuag at ffordd fwy ystywyth a doethach o weithio, gan gynnwys buddsoddiad helaeth mewn gliniaduron, cyflwyno Office 365 yn gynnar yn yr ymateb a gwella'r ystod bresennol o drefniadau gweithio hyblyg sydd eisoes ar waith.

Prosiect y 'Ffordd Rydym yn Gweithio'

Ar ôl ymateb yn dda i heriau cychwynol y pandemig, symudodd ffocws i sut y gallem ddysgu ac adeiladu o'r profiad. Sefydlwyd y prosiect y 'Ffordd Rydym yn Gweithio' i adolygu'r arferion gweithio o bell a fabwysiadwyd yn ystod y pandemig. Nod y prosiect oedd archwilio'r awydd am newid hirdymor o fewn y gweithlu ac i ba raddau y mae newid yn y weledigaeth strategol ehangach o ble, pryd a sut yr ydym ni fel sefydliad yn mynd ati i weithio.

Fel rhan o'r prosiect cynhaliwyd ymarfer sylweddol ymgysylltu â staff yn ystod Ebrill 2021. Pwrpas yr ymarfer oedd casglu adborth, profiadau, syniadau a gofynion y gweithle yn y dyfodol er mwyn cefnogi gwneud penderfyniadau strategol.

Mabwysiadwyd dull methodoleg gymysg o weithredu, gan gasglu data o arolwg staff a nifer o grwpiau ffocws. Roedd tua 1,069 o staff yn gweithio gartref ar y pryd. Amcangyfrifir bod 74% o'r gweithlu sy'n gweithio gartref wedi cymryd rhan mewn o leiaf un o'r gweithgareddau ymgysylltu hyn.

Mae'r ymatebion a'r themâu sylfaenol sy'n deillio o'r ymarfer ymgysylltu â staff, yn ogystal ag ymchwil, tueddiadau a mewnwlediadau cenedlaethol, wedi bod yn sail i ddatblygu ein gweledigaeth a'n strategaeth tuag at symud i ffyrdd newydd o weithio yn yr hirdymor.



Grwpiau Ffocws Staff

53

Cyfranogwr

Arolwg Staff/Rheolwyr

787

Ymateb

Sesiynau Rheolwyr

Corfforaethol

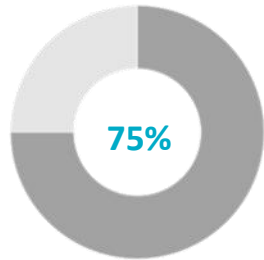
32

Cyfranogwr

Cyfradd Cyfranogiad

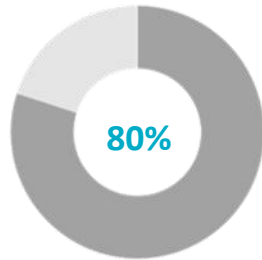
74%

Canfyddiadau Allweddol



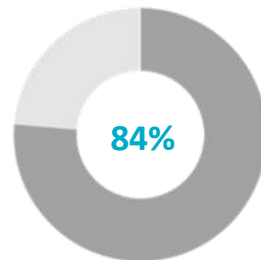
Cynhyrchiant

Wrth weithio gartref...
Rwy'n fwy cynhyrchiol nag ydw i wrth weithio yn y gweithle



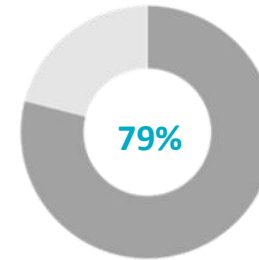
Rheolaeth Linell

Wrth weithio gartref...
Rwy'n cael fy rheoli mor effeithiol ag yr wyf yn y gweithle



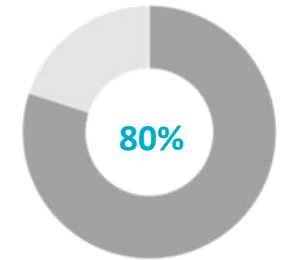
Sgiliau a Hyfforddiant

Wrth weithio gartref...
Mae gen i'r sgiliau/hyfforddiant sydd eu hangen arnaf i weithio'n effeithiol



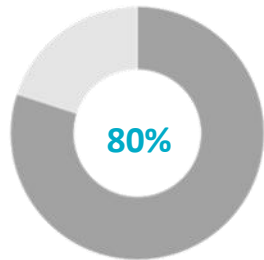
Cyfarpar ac Offer

Wrth weithio gartref...
Mae gen i'r cyfarpar/offer sydd eu hangen arnaf i wneud fy ngwaith yn effeithiol



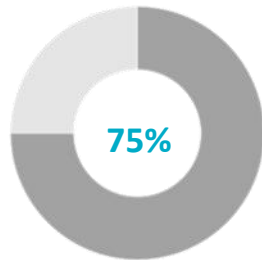
Di-bapur

Wrth weithio gartref...
Rwy'n gallu gweithio'n effeithiol mewn ffordd ddi-bapur



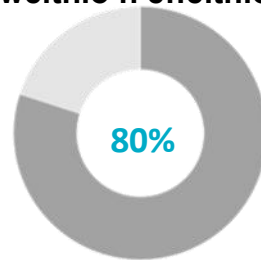
Profiad

Mae fy mhrofiad gweithio gartref...
wedi bod yn gadarnhaol



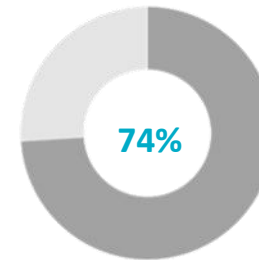
Ymgysylltu

Mae fy mhrofiad gweithio gartref...
wedi fy nghadw i wedi fy ymgysylltu ac wedi fy nghadw mewn cysylltiad â'm tîm



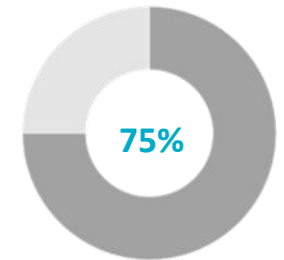
Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith

Bydd parhau i weithio o bell...
yn gwella fy nghydbwysedd rhwng bywyd a gwaith



Iechyd a Lles

Bydd parhau i weithio o bell...
yn gwella fy iechyd a lles



Lles Ariannol

Bydd parhau i weithio o bell...
o fudd ariannol i mi

Manteision a heriau

Mae canfyddiadau'r ymarfer ymgysylltu â staff yn dangos bod ein staff wedi profi llawer o fanteision o ganlyniad i weithio gartref. Dywedodd nifer sylweddol o ymatebwyr fod cyfarfodydd rhithwir wedi caniatáu iddynt gynyddu cynhyrchiant a gwella cydweithio. Nodwyd llai o bethau i dynnu sylw yn y swyddfa a chydweithwyr yn torri ar draws llai fel manteision. Yn ogystal â threulio llai o amser yn teithio i'r gwaith. Roedd eraill yn cydnabod y cyfraniad cadarnhaol at yr amgylchedd o ganlyniad i lai o deithio.

Manteision eraill a amlygwyd oedd y gallu i dreulio mwy o amser gyda'r teulu yn ystod y dydd a lles cynyddol oherwydd amgylchedd gwaith hyblyg a helpodd lawer i gynnal ffordd iachach o fyw. Gwnaeth ymatebwyr ganfod hefyd fod gweithio o bell yn caniatáu iddynt reoli eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn well a theimlent hefyd fod peidio â bod yn gyfyngedig i oriau swyddfa safonol yn caniatáu iddynt weithio pan oeddent yn fwyaf cynhyrchiol ac yn canolbwyntio fwyaf.

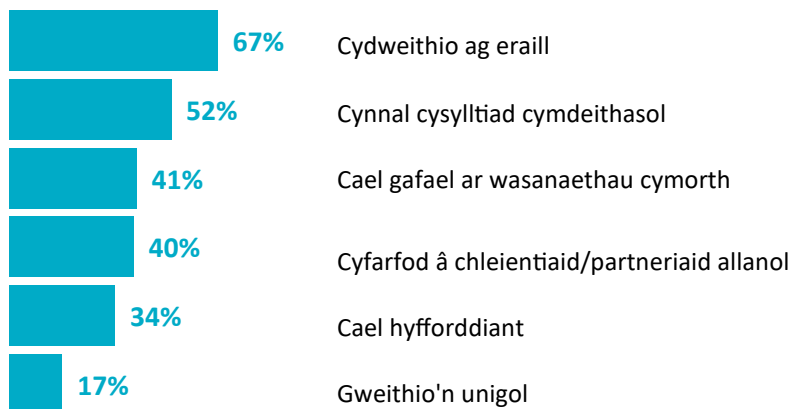
Fodd bynnag, nid oedd gweithio gartref i rai heb ei heriau. Cydnabuwyd band eang gwael fel her allweddol yn ogystal â hyfforddi staff newydd. Amlygodd ymatebwyr eraill fod ffiniau gweithio aneglur wedi golygu rhagor o oriau gwaith ac effaith negyddol ar gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Profodd eraill deimladau o ynysigrwydd o ganlyniad i lefelau is o ryngweithio dynol a chyfarfyddiadau cymdeithasol â chydweithwyr. Dywedodd eraill nad oedd ganddynt weithle digonol yn eu cartref.

<i>"Bellach mae gennym Gyfarfod Tîm wythnosol 'Ar Lein' gyda gwell presenoldeb tra bod cyfarfodydd wyneb yn wyneb yn fisol ac yn dibynnu mwy ar argaeledd."</i>	<i>"Mae wedi gwella ansawdd fy ngwaith a'r gallu i gwblhau tasgau heb i neb darfu."</i>	<i>"Rwy'n meddwl ei bod wedi bod yn anodd i ddechreuwyr newydd fethu â chwrrd â'u tîm yn gorfforol."</i>	<i>"Wedi arbed llawer dros y flwyddyn yng ngwerth gwirioneddol fy nghar - 3000 o filltiroedd yn lle 12000!"</i>	<i>"Mae cyfarfodydd wedi bod yn haws i'w trefnu, gan lwyddo i ffitio mwy i mewn oherwydd llai o deithio."</i>
<i>"Oherwydd cyfarfodydd ar -lein, rwyf wedi cysylltu mwy â chydweithwyr newydd ar draws gwahanol wasanaethau ond efallai nad wyf wedi gwneud hynny yn y swyddfa."</i>	<i>"Mae angen sylfaen sefydlog ar gyfer storio ein holl adnoddau."</i>	<i>"Ddim yn gorfod teithio. Oriau gwaith sy'n addas i mi. Gallu ymarfer yn ystod cinio."</i>	<i>"Mae'r profiad wedi bod yn un cadarnhaol, mae'n ymddangos ein bod ni'n cyfathrebu mwy, mae gennym ni sesiynau tîm dal i fyny bob wythnos, rydyn ni wedi datblygu systemau a ffyrdd mwy effeithiol o weithio wrth i amser fynd heibio."</i>	<i>"Offer swyddfa - dim lle yn fy nhŷ, yn defnyddio bwrdd bwyta ar hyn o bryd - dim uchder cywir ayb."</i>
		<i>"Yr anfantais fawr fu'r rhyngwrwyd araf iawn, weithiau'n ysbeidiol."</i>		<i>"[Gallai gweithwyr [hybrid] ddefnyddio desgiau poeth - fodd bynnag mae angen cadeiriau/desgiau arbennig ar rai staff oherwydd problemau corfforol fel problemau cefn/gwddf."</i>

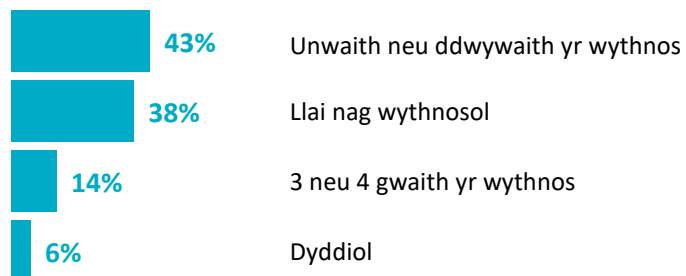
Dychwelyd i'r gweithle ar ôl y pandemig

Er mwyn pennu sut y gallai ein gweithleoedd gael eu defnyddio gan staff ar ôl iddynt dychwelyd i'r gweithle, gofynasom yn gyntaf iddynt raddio, o'r 6 opsiwn a roddwyd, beth fyddai eu prif reswm dros dychwelyd i'r gweithle ac yn ail pa mor aml yr oeddent yn rhagweld y byddai angen i dychwelyd i'r gweithle. Dangosodd ein canfyddiadau ostyngiad sylweddol mewn presenoldeb gyda phresenoldeb yn ein prif swyddfeydd yn gostwng ar gyfartaledd i 28%.

Defnyddio'r Gweithle



Presenoldeb yn y Gweithle



Amcangyfrif o ostyngiad mewn presenoldeb



Mathau o gyflogeion

Fe wnaethom hefyd ofyn i staff a rheolwyr am adborth ynghylch y mathau posibl o gyflogeion yn ein sefydliad yn y dyfodol. Cytunwyd ar y 4 math o gyflogeion isod.

Wrth roi ein model gweithio hybrid ar waith, bydd y mathau hyn o gyflogeion yn caniatáu i dimau arweiniol meysydd gwasanaeth gategoreiddio rolau a phenderfynu pa rai sy'n addas ar gyfer elwa o weithio hybrid. Bydd categorieiddio mathau o gyflogeion hefyd o gymorth wrth bennu anghenion megis:

- offer TGCh
- Dysgu a datblygu
- Iechyd a diogelwch
- Marchnata recriwtio




Sefydlog

Rôl sy'n gofyn i ddeiliad y swydd fynychu'r gweithle drwy gydol y dydd oherwydd natur a gofynion y rôl.



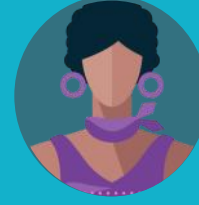
Hybrid Cyfyngedig

Rôl y gellir ei chyflawni mor effeithiol o bell ag yn y gweithle ond oherwydd rhai cyfrifoldebau/galw gan gleientiaid bydd gofyn i ddeiliad y swydd ymweld ag adeiladau neu ysgolion y cyngor yn rheolaidd heb fawr o rybudd.



Hybrid Hyblyg

Rôl y gellir ei chyflawni mor effeithiol o bell ag yn y gweithle.

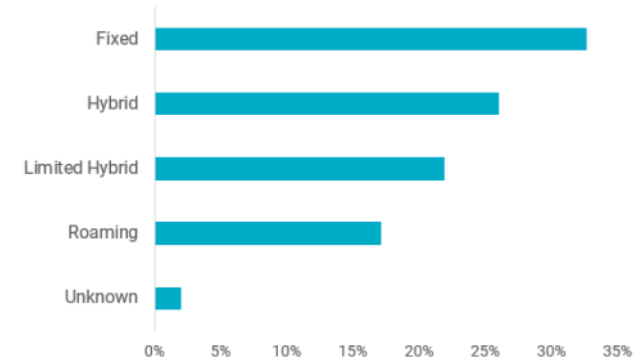


Crwydrol

Rôl sy'n gofyn i ddeilydd y swydd gyflawni dros 50% o'i waith mewn amrywiol leoliadau cyhoeddus a phreifat ar draws y sir.

Rhestr o fathau o gyflogeion

Er mwyn cael amcangyfrif o nifer y staff o fewn pob categori math o gyflogai gofynasom i bob un o'n gwasanaethau corfforaethol gwblhau rhestr. Canfuwyd bod dros 65% o'n gweithlu corfforaethol yn cyflawni rolau nad oeddent yn sefydlog i weithle.



Symud i Ffyrdd Newydd o Weithio



Ein Model Gweithio Hybrid

Ein nod yw sefydlu model gweithio hybrid sy'n rhoi mwy o hyblygrwydd i'n pobl wrth gydbwyso eu bywyd gwaith a'u bywyd cartref. Rydym am adeiladu diwylliant lle mae ein pobl yn teimlo bod pobl yn ymddiried ynddynt a'u bod wedi'u grymuso, a bydd ganddynt fwy o ryddid o ran sut, ble a phryd y caiff eu gwaith ei gyflawni. Rhoddir ffocws ar ganlyniadau yn hytrach na phresenoldeb yn ein swyddfeydd.

Ni fydd y lefel hon o hyblygrwydd, oherwydd natur rhai rolau, yn gyraeddadwy i bob un o'n pobl. Fodd bynnag, bydd ymrwymiad o hyd i archwilio sut y gellir cynnwys lefel o hyblygrwydd mewn rolau ar draws y sefydliad.

Nid gwaith yw'r lle rydyn ni'n mynd iddo bellach, beth a wnawn ydyw a sut rydyn ni'n ei wneud.



Gweledigaeth

Ein gweledigaeth yw meithrin gweithlu cydnerth, wedi'i grymuso ac sy'n perfformio'n dda. Gweithlu sydd â'r sgiliau a'r offer i weithio'n hyblyg i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel mewn modd effeithlon, cynaliadwy ac ecogyfeillgar, nawr ac yn y dyfodol.

Byddwn yn cynllunio gweithleoedd gyda mannau modern, hyblyg sydd nid yn unig yn annog gweithgarwch cydweithredol, traws-swyddogaethol ond sydd hefyd yn cryfhau ein diwylliant corfforaethol, yn cynyddu ymgysylltiad â'n partneriaid ac yn cefnogi profiad gwell i gwsmeriaid.

Blaenoriaethau



Gweithle sy'n addas ar gyfer ein diwylliant a dyfodol gwaith

Gweithleoedd sy'n addas ar gyfer ein diwylliant, sy'n cefnogi ein ffyrdd newydd o weithio ac sy'n hygyrch i bawb



Ffyrdd hyblyg a symudol o weithio

Annog a chefnogi dulliau gweithio ystwyth a symudol tra'n cynyddu cynhyrchiant, cydweithio traws-swyddogaethol a grymuso.



Cynaliadwyedd amgylcheddol ac ariannol

Cyflwyno gweithleoedd a ffyrdd o weithio sy'n lleihau ein hól troed carbon ac sy'n hybu cydnerthedd amgylcheddol ac ariannol.



Rhoi gwell profiad i gwsmeriaid

Cynyddu manau ar gyfer y cyhoedd yn ein gweithleoedd. Darparu manau sy'n groesawgar ac yn hygyrch i'n cwsmeriaid.



Moderneiddio Gwasanaethau

Adolygu'r ffordd rydym yn darparu ein gwasanaethau, gan sicrhau eu bod yn cael eu darparu yn y ffordd sy'n diwallu anghenion ein cwsmeriaid orau.

Diwylliant sy'n addas ar gyfer ffyrdd newydd o weithio

Mae ein pobl yn dweud wrthym fod newid diwylliant eisoes ar y gweill o ganlyniad i'r pandemig. I fod yn llwyddiannus wrth fabwysiadu model gweithio hybrid sy'n barhaol mae angen i ni adeiladu ar y newid hwn. Rhaid i ni feithrin diwylliant lle mae ein gweithlu'n teimlo ei fod wedi'i rymuso ac y gellir ymddiried ynddo yn ei waith, lle mae ein harweinwyr a'n rheolwyr yn rhoi pwyslais ar ganlyniadau yn hytrach na phresenoldeb, ac yn hyderus wrth gadw eu timau o bell wedi'u hymgysylltu ac wedi'u cysylltu. Rhaid i ni ddatblygu gweithlu sy'n agored i newid, sy'n cydweithio'n effeithiol ac sydd â'r sgiliau i ddefnyddio dull digidol yn ddiofyn o weithio. Rhaid i ni hefyd barhau i wreiddio diwylliant sy'n cefnogi iechyd a lles cyflogeion, lle mae ein pobl yn teimlo'n ddiogel yn gorfforol ac yn seicolegol yn y gwaith.

Arweinyddiaeth a rheolaeth – Bydd gwaith yn parhau tuag at ddatblygu arweinwyr a rheolwyr hoffus ac sy'n grymuso, gyda gweledigaeth wedi'i mynegi'n glir o lwyddiant a modelau rôl cadarnhaol. Bydd rheolwyr ac arweinwyr yn annog ffyrdd digidol o weithio ac yn meithrin arloesedd.

Cydweithio – Bydd ymdeimlad cyffredin o benderfyniad a diwylliant o gydweithio yn cael eu meithrin. Bydd rhannu gwybodaeth yn cael ei annog. Bydd ein pobl yn cael eu datblygu i ddefnyddio offer digidol i gydweithio mewn ffordd rithwir. Bydd manau gwaith yn cael eu cynllunio i hwyluso cydweithio hybrid effeithiol.

Grymuso – Bydd ffyrdd o weithio'n cael eu datblygu i sicrhau bod ein cyflogeion yn cael eu darparu ag offer, cyfleoedd, a chymorth i'w grymuso a'u galluogi i gynnal lefelau uchel o ymgysylltu a pherfformiad mewn diwylliant cefnogol ac ymddiriedus.



Digidol yn ddiofyn – Bydd gwaith yn parhau i ddefnyddio technoleg i symleiddio ein prosesau a chynyddu effeithlonrwydd. Byddwn yn datblygu sgiliau digidol ar draws y sefydliad ac yn meithrin diwylliant lle mae ein pobl yn cofleidio atebion digidol mewn perthynas â'r gwaith y maent yn ymwneud ag ef.

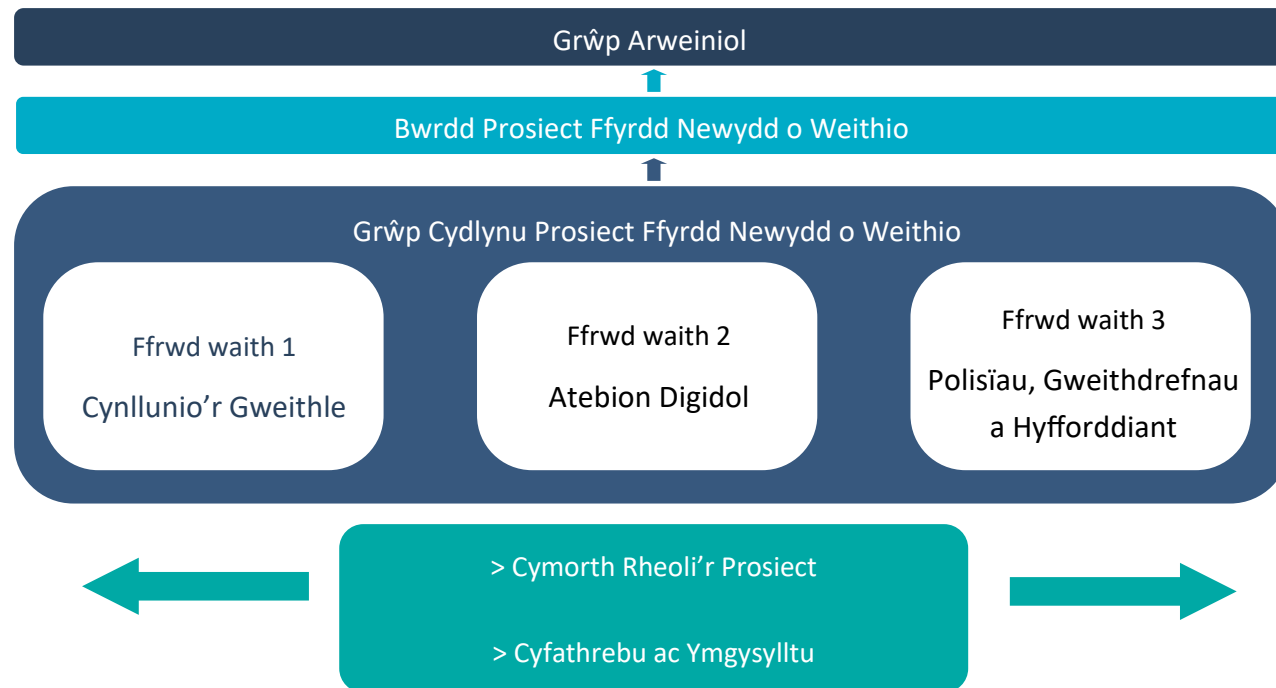
Iechyd a Lles – byddwn yn sicrhau bod ein ffyrdd o weithio yn cefnogi lles corfforol, emosiynol a meddyliol. Byddwn yn adeiladu ar y ddarpariaeth bresennol, yn adolygu ac yn addasu hyn i adlewyrchu trefniadau gweithio hybrid a chynnal ein hymdeimlad o dîm o fewn diwylliant sy'n ddiogel yn gorfforol ac yn seicolegol.

Gweithredu

Er mwyn cefnogi gweithrediad llwyddiannus ein model gweithio hybrid, mae 3 ffrwd waith allweddol wedi'u nodi:

- Cynllunio'r Gweithle
- Atebion Digidol
- Polisiau, Gweithdrefnau a Hyfforddiant

Bydd arweinyddiaeth a chyfeiriad strategol ar gyfer gweithredu yn cael eu darparu gan Fwrdd Prosiect y Ffyrdd Newydd o Weithio. Bydd y 3 ffrwd waith yn adrodd i fwrdd y prosiect. Bydd gan bob ffrwd waith swyddog arweiniol penodedig a fydd yn cydlynu maes y gwaith ac yn adrodd i'r bwrdd prosiect am y cynnydd.



Ymgysylltu parhaus

Rydym yn cydnabod pwysigrwydd rhoi'r cyfle i'n gweithlu gael mewnbwn i unrhyw newidiadau mewn perthynas â'u gwaith. Yn unol â hyn, byddwn yn



Cynllunio'r Gweithle

Byddwn yn ailgynllunio ein manau gwaith i gynyddu cynwysoldeb, hyblygrwydd ac i sicrhau eu bod yn cefnogi ein ffyrdd newydd o weithio yn well. Byddant yn cael eu cynllunio mewn ffordd a fydd yn meithrin diwylliant creadigol a chydweithredol, yn gwella perfformiad sefydliadol tra hefyd yn cefnogi profiad rhagorol i gwsmeriaid.

Wrth wneud newidiadau i'r cynllun byddwn yn mabwysiadu dull sy'n seiliedig ar dystiolaeth i ddeall faint o le sydd ei angen yn y swyddfa, a'r mathau gwahanol o ofodau sydd eu hangen ar y gweithlu a'n cwsmeriaid.

Bydd data a gasglwyd yn ystod ein hymarfer ymgysylltu â staff, gan gynnwys presenoldeb disgwylidig staff a rhesymau dros ddychwelyd i'r swyddfa, yn cael ei ddefnyddio i fod yn sail i newidiadau dros dro i'r cynllun. Bydd angen ymgysylltu ymhellach er mwyn deall cwmpas y lleihad mewn storffeydd, a sut y bydd newidiadau i brosesau gwaith a defnydd o dechnoleg yn creu cyfleoedd ar gyfer newidiadau pellach i'r cynllun.



Wrth i ragor o'n pobl ddod yn weithwyr hybrid bydd llai o angen am lleoedd personol wrth ddesgiau yn ein swyddfeydd. Mewn ymateb i'r newid hwn, bydd y gofod a neilltuwyd ar hyn o bryd i resi o weithfannau yn cael ei newid ar gyfer:

- lleoedd i ddiwallu anghenion cwsmeriaid
- manau cyfarfod a chydweithio (ystafelloedd cyfarfod, manau trafod)
- manau anffurfiol 'galw heibio' i bobl sy'n gweithio wrth symud
- lleoedd ar gyfer gwaith cyfrinachol, cyfarfodydd rhithwir a galwadau ffôn
- gweithfannau desg boeth
- ardaloedd adnoddau

Rhagwelir y bydd newidiadau i'n gweithleoedd yn digwydd fesul cam, gyda'r Grŵp Arweiniol yn pennu ardaloedd â blaenoriaeth ar draws ystâd y Cyngor. Bydd ail-gynlluniau cynhwysfawr o'r gweithle yn ogystal ag ystyriaeth i ad-drefnu asedau, yn digwydd unwaith y bydd data ynghylch meddiannaeth a defnydd o'r gweithle wedi'i gasglu.

Camau Gweithredu Ffrwd Waith:

- > Datblygu Cynllun Gweithredu sy'n ddiogel o ran COVID-19 i gael gwared ag eiddo personol o weithleoedd y Cyngor
- > Defnyddio dodrefn presennol i roi dychweliad peilot ar waith ym Mhenmorfa a Chanolfan Rheidol
- > Defnyddio dodrefn presennol i weithredu cynllun dros dro ym Mhenmorfa, Canolfan Rheidol ac adeiladau eraill swyddfeydd
- > Ailgynllunio gweithleoedd yn seiliedig ar dystiolaeth i gynyddu manau ar gyfer y cyhoedd, gwella profiad y cwsmer a chefnogi ffyrdd o weithio yn y dyfodol

Atebion Digidol

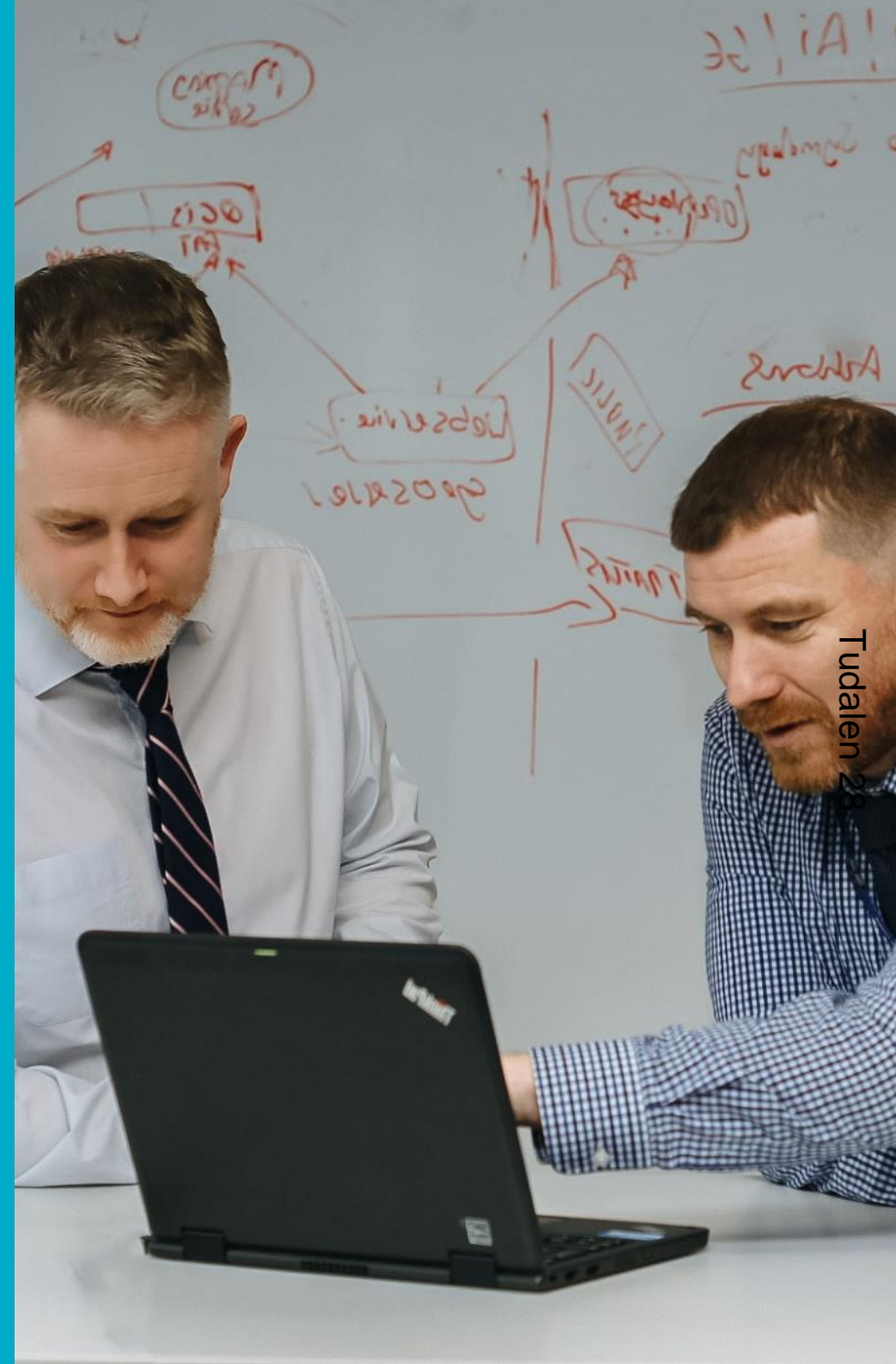
Byddwn yn parhau i adolygu a gwella atebion digidol i gefnogi cydweithio, gweithio hybrid a gwell gwasanaeth i gwsmeriaid.

Byddwn yn adeiladu offer y gellir eu haildefnyddio y gellir eu rhannu ar draws gwasanaethau ac yn wir y sector cyhoeddus ehangach.

Byddwn yn cefnogi'r adolygiad o holl wasanaethau'r cyngor a ddarperir ar hyn o bryd i sicrhau bod gwasanaethau'n gydgyssylltiedig, yn effeithlon, yn syml ac yn effeithiol.

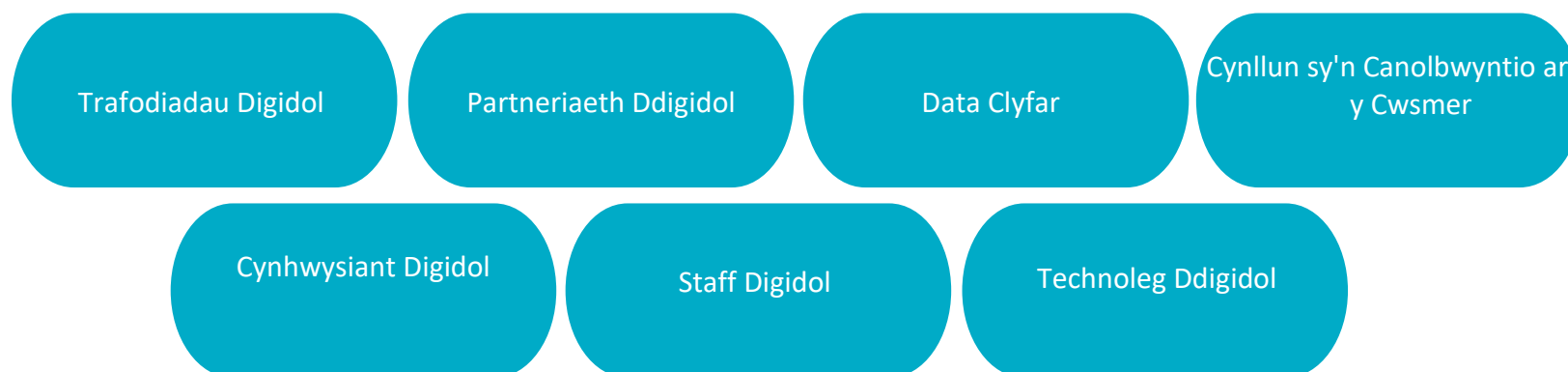
Byddwn yn sicrhau bod data o ansawdd yn cael ei gasglu i gefnogi gwell penderfyniadau a datblygu a thargedu gwasanaethau'n barhaus.

Mae dibyniaeth ar bapur yn gyfyngiad allweddol gweithio hybrid. Er bod rhai rhwymedigaethau statudol i gadw dogfennau papur, mae'r rhesymau dros ddefnyddio a chynhyrchu papurau yn llai cymhellol mewn oes o weithio electronig.



Bydd sicrhau atebion digidol yn hollbwysig i alluogi ein cyflogeion hybrid i weithio'n effeithiol o unrhyw leoliad. Yn ogystal â gwella prosesau a rheoli data, bydd technoleg yn cael ei defnyddio mewn mannau cyfarfod i gynyddu cynhyrchiant ac i sicrhau bod pob parti yn gallu cymryd rhan a chyfrannu'n effeithiol, ni waeth eu lleoliad. Bydd technoleg yn cael ei defnyddio i neilltuo ystafelloedd cyfarfod a desgiau poeth, a thrwy hynny ein galluogi i gael tueddiadau meddiannaeth, a fydd yn cael eu defnyddio i fod yn sail i gynllun y gweithle.

Byddwn yn chwilio am atebion digidol i wella'r ffordd y mae gwasanaethau wyneb yn wyneb traddodiadol a gweithgareddau trafodiadau yn cael eu darparu i'n cwsmeriaid. Byddwn yn gwneud hyn yn unol â'n Strategaeth Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu a'n Strategaeth Ddigidol 2018-2022 sy'n nodi'r amcanion allweddol a ganlyn:



Camau Gweithredu Ffrwd Waith:

- > Nodi gofynion offer TGCh ar gyfer mathau perthnasol o swyddi
- > Adolygu atebion o ran galwadau ffôn a fideo
- > Pennu gofynion offer TGCh y gweithle i gefnogi ffyrdd newydd o weithio
- > Cefnogi ail-gynllunio holl wasanaethau'r cyngor i sicrhau ein bod yn cynnig gwasanaethau cydgysylltiedig sy'n canolbwyntio ar y cwsmer, wedi'u rheoli'n dda ac sy'n hawdd eu defnyddio
- > Datblygu cyfleusterau/gwasanaethau TGCh cyhoeddus er mwyn gwella cyswllt digidol â chwsmeriaid
- > Datblygu cynllun gweithredu gweithio di-bapur

Polisiau, Gweithdrefnau a Datblygiad

Cydnabyddir y bydd gweithredu ffyrdd newydd o weithio yn gofyn am adolygu polisiau a gweithdrefnau presennol yn ogystal â sefydlu rhai newydd. Bydd unrhyw bolisiau newydd neu ddiwygiedig yn eu tro angen arweiniad, gwybodaeth a hyfforddiant ategol i alluogi gweithrediad effeithiol.

Mae gweithio hybrid yn debygol o edrych yn wahanol iawn o un sefydliad i'r llall. Rydym ni yng Nghyngor Sir Ceredigion bwriadu mabwysiadu model sy'n sicrhau'r hyblygrwydd mwyaf posibl o ran ble a phryd y gwneir gwaith, heb byth beryglu canlyniadau a safonau gwasanaethau. Er mwyn ein cynorthwyo i gydbwysu'r blaenoriaethau hyn rydym wedi nodi'r paramedrau canlynol i sicrhau bod hybrid yn cael ei weithredu ar draws ein sefydliad yn y ffordd a ddymunir.

Ein Paramedrau Gweithio Hybrid



Lle gall ein staff weithio mor effeithlon o bell neu yn y swyddfa gallant ddewis lle maent yn gweithio ar unrhyw ddiwrnod penodol



Ni fydd gan ein staff gweithio hybrid ddim lle personol parhaol yn y swyddfa, ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol



Lle mae anghenion gwasanaeth yn caniatáu, caiff staff gyflawni eu horiau cytundebol rhwng lled band o 6am-9pm, o ddydd Llun i ddydd Gwener, gydag o leiaf 4 awr graidd yn cael eu gweithio rhwng 9am a 5pm bob diwrnod gwaith



Mae'n hanfodol y bydd ein cyfarfodydd gyda chydweithwyr a phartneriaid allanol yn rhithwir lle bynnag y bo modd



Ein blaenoriaeth yw gweithio mewn ffordd ddi-bapur. Rydym wedi ymrwmo i fuddsoddi mewn systemau ac adnoddau i gefnogi ffyrdd digidol o weithio.

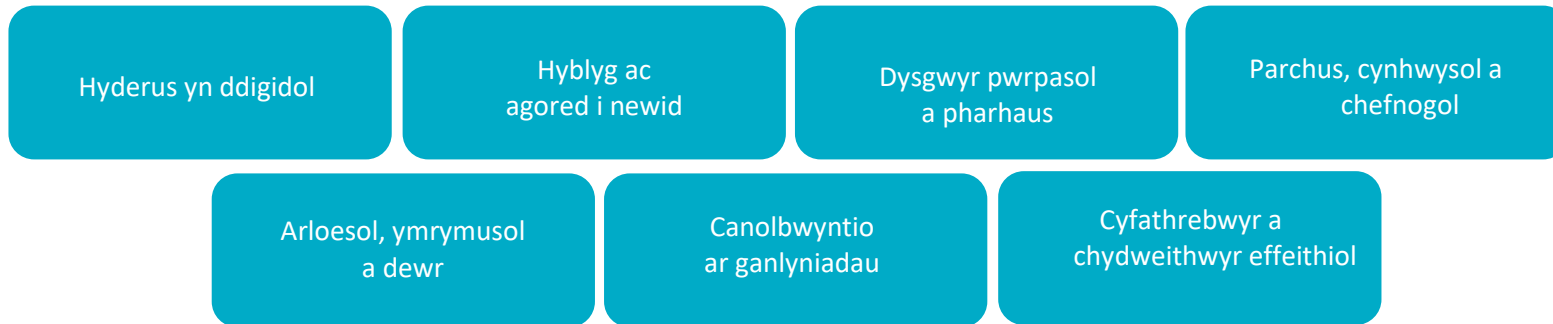
Polisiau a Gweithdrefnau

Blaenoriaeth ar gyfer y ffrwd waith hon fydd cyflwyno Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro. Bydd y polisi hwn ar waith dros dro tra bydd polisiau newydd yn cael eu datblygu a'u cytuno.

Bydd y Polisi Gweithio Hybrid yn amlinellu pa rolau sy'n gymwys ar gyfer gweithio hybrid yn ogystal ag egluro disgwyliadau ynghylch gweithio hybrid gan gynnwys gofynion iechyd a diogelwch perthnasol, lle gellir gwneud gwaith o bell, gofynion cyfarfodydd rhithwir, gofynion diogelu data a gofynion diogelwch gwybodaeth yn ogystal ag o dan ba amgylchiadau y gellir tynnu'r cynnig o weithio hybrid yn ôl.

Datblygu

Bydd rhaglenni a chyfleoedd dysgu a datblygu yn ganolog i hwyluso ffyrdd newydd o weithio a chefnogi ein newid mewn diwylliant. I gefnogi'r newid hwn bydd yr ymddygiadau a ganlyn yn cael eu hannog a'u meithrin o fewn y gweithlu:



Bydd gweithio hybrid yn rhoi pwysau newydd ar ein rheolwyr a'n staff. Mewn ymateb i hyn, byddwn yn adolygu rhaglenni a gweithgareddau dysgu a datblygu presennol, a lle bo'n briodol yn creu rhai newydd i sicrhau bod ffyrdd newydd o weithio a newidiadau i ddiwylliant yn cael eu cefnogi'n llawn. Wrth wneud hynny, rhoddir ystyriaeth i'r dull mwyaf effeithlon a chynaliadwy o ddarparu, boed hynny wyneb yn wyneb, yn rhithwir neu drwy e-ddysgu.

O ganlyniad i'r pandemig bydd llawer o gyflogeion wedi ennill sgiliau newydd wrth ddefnyddio technoleg. Wrth i ffyrdd digidol pellach o weithio gael eu cyflwyno ar draws ein sefydliad, bydd cyfleoedd i ddatblygu yn cael eu rhoi ar waith i sicrhau bod gan ein holl bobl y sgiliau sydd eu hangen i groesawu offer digidol newydd.

Mae ein rheolwyr wedi datblygu llawer o sgiliau newydd mewn perthynas â rheoli gweithlu o bell. Serch hynny, bydd gweithio hybrid parhaol yn dod â heriau unigryw sy'n wahanol i weithio o bell yn bennaf ac yn bennaf mewn swyddfa.

Mewn ymateb i hyn, bydd Rhaglen Rheolwyr Ceredigion yn cael ei hadolygu a'i hail-ddychmygu er mwyn sicrhau bod gan ein rheolwyr y sgiliau sydd eu hangen arnynt i feithrin perthnasoedd tîm, cydweithio ac ymgysylltu effeithiol. Ar ben hynny, bydd angen cymorth ar ein rheolwyr i sicrhau cynhwysiant, cynnal sesiynau cynefino effeithiol a rheoli perfformiad timau gwasgaredig yn effeithiol.

Camau Gweithredu Ffrwd Waith:

- > **Datblygu, ymgynghori a chyflwyno 'Polisi Gweithio Hybrid' dros dro**
- > **Datblygu canllawiau 'Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro' ar Ceri Net**
- > **Adolygu a diwygio polisiau eraill yr effeithir arnynt**
- > **Adolygu dulliau cyflwyno dysgu ac ystyried a yw'n well eu cyflwyno fel digwyddiad dysgu, e-ddysgu neu fideos/canllawiau cefnogi Ceri Net**
- > **Cyflwyno rhaglen Cynefino Corfforaethol ddiwygiedig i gefnogi nodau diwylliant ac ymddygiad**
- > **Cyflwyno Rhaglen Rheolwyr Ceredigion ddiwygiedig i gefnogi nodau diwylliant ac ymddygiad**
- > **Archwilio cyflwyniad y Fframwaith Cymhwysedd Digidol**

Mesur Llwyddiant



Bodddhad Cyflogeion yn well



Cadw Cyflogeion yn Well



Iechyd a Lles Cyflogeion yn well



Denu Ymgeiswyr yn gynyddol



Llai o Gyfraddau Salwch



Llai o hawliadau teithio busnes



Gostyngiad yng nghostau'r gweithle



Llai o wariant gweithredu fesul cyflogai



Bodddhad cwsmeriaid yn well



Mwy o drafodiadau digidol

Maer' dudalen yn wag yn fwriadol



Cyngor Sir CEREDIGION County Council
Pobl a Threfniadaeth | People and Organisation

DRAFFT

Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro



Cynnwys

1.	Cyflwyniad	2
1.4	Nod y Polisi.....	2
1.5	Cwmpas.....	2
1.6	Diffiniadau.....	2
1.7	Cyfrifoldebau	2
1.7.1	Cyfrifoldebau corfforaethol.....	2
1.7.3	Cyfrifoldebau gweithwyr.....	4
2.	Gweithio Hybrid	5
2.1	Egwyddorion.....	5
2.2	Dulliau Gwaith.....	5
2.3	Cais Gweithio Hybrid	6
2.4	Rhoi'r Gorau i Weithio Hybrid.....	6
2.5	Presenoldeb yn y gweithle	7
2.6	Gofal Plant a Chyfrifoldebau Gofalu.....	8
2.7	Teithio.....	8
2.8	Lleoliadau wrth weithio o bell	9
2.10	Cyfarpar.....	10
2.11	Iechyd a Diogelwch.....	10
2.12	Diogelu Data, Diogelwch a Chyfrinachedd.....	11
2.13	Lwfansau	12
2.14	Yswiriant.....	12
3.	Polisiâu Eraill	12
3.1	Polisi Recriwtio a Dethol	12
3.2	Polisi Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith.....	12
3.3	Polisi Absenoldeb oherwydd Salwch.....	13
3.4	Polisi Tywydd Garw	13

1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae Strategaeth Gweithio Hybrid y Cyngor yn amlinellu gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor o ran mabwysiadu model gweithio hybrid a hwyluso ffordd fodern ac effeithlon o weithio sy'n gynaliadwy ac yn addas ar gyfer y dyfodol. Rhagwelir y bydd mabwysiadu model gweithio hybrid yn cynnig llawer o fanteision i'n trigolion, defnyddwyr ein gwasanaethau a'n gweithwyr.
- 1.2 Wrth weithredu ei Strategaeth Gweithio Hybrid, mae'r Cyngor hefyd yn ymateb i alwadau mewnol ac allanol sy'n newid o ganlyniad i bandemig COVID-19. Mewn ymateb i'r dirwedd hon sy'n newid, bydd y polisi hwn yn cael ei dreialu dros gyfnod dros dro a'i adolygu ym mis Ionawr 2024.
- 1.3 Bydd cyflwyno polisi dros dro yn rhoi cyfle i asesu effeithiolrwydd gweithredol y polisi yn ogystal â rhoi cyfle i ystyried unrhyw addasiadau a allai fod yn angenrheidiol i gefnogi ffyrdd newydd o weithio yn y dyfodol.

1.4 Nod y Polisi

Nod y polisi hwn yw rhoi gwybodaeth fanwl am yr hyn y mae gweithio hybrid yn ei olygu i'r Cyngor.

Bwriad y polisi hwn yw rhoi arweiniad ac arferion da i alluogi gweithwyr i weithio gartref yn effeithiol ac yn ddiogel.

Bydd yn cynorthwyo rheolwyr a gweithwyr i roi gweithio hybrid ar waith trwy roi cyngor a gwybodaeth ymarferol.

1.5 Cwmpas

Mae'r polisi yn berthnasol i holl weithwyr y Cyngor ond nid yw'n cynnwys y rheini a gyflogir o dan bwerau dirprwyedig Cyrff Llywodraethu Ysgolion.

Bydd darpariaethau polisi a gweithdrefnau a gynhwysir yn y ddogfen hon yn diystyru dros dro bolisiau a gweithdrefnau eraill y Cyngor lle maent yn gwrthdaro.

1.6 Diffiniadau

Lle cyfeirir at weithwyr hybrid yn y polisi hwn, mae hyn yn cyfeirio at bawb sydd â'r gallu i gyflwyno cais am weithio hybrid ac y mae eu cais wedi'i gymeradwyo. Bydd hyn yn gyfyngedig i weithwyr sy'n ymgymryd â dulliau gweithio Hybrid Hyblyg, Hybrid Cyfyngedig a Chrwydrol fel y'u diffinnir yn Adran ****.

1.7 Cyfrifoldebau

1.7.1 Cyfrifoldebau corfforaethol

- Mae'r Prif Weithredwr ar ran y Cyngor yn ysgwyddo'r cyfrifoldeb cyffredinol am sicrhau bod gan y Cyngor y prosesau priodol ar waith i gefnogi ei weithwyr yn ddigonol ac yn briodol, ni waeth pa drefniant gweithio sydd ganddynt.
- Mae'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth yn gyfrifol am adolygu, diweddarau a diwygio'r polisi hwn a'r gweithdrefnau hyn i

Tudalen 38

adlewyrchu newidiadau mewn deddfwriaeth neu arferion cyflogaeth. Gwneir hyn ar ôl ymgynghori ag undebau llafur cydnabyddedig a chymeradwyaeth ddemocrataidd briodol lle bo angen.

- Mae'r Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth yn gyfrifol am roi cyngor, arweiniad, a hyfforddiant ar y polisi hwn a'r gweithdrefnau hyn.
- Mae'r Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth yn gyfrifol am gynnal a monitro'r gofrestr asedau lechyd a Diogelwch yn ogystal â sicrhau y rhoddir cymorth priodol ar gyfer defnyddio cyfarpar.
- Mae'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Gwasanaeth Cyswllt Cwsmeriaid yn gyfrifol am adolygu, diweddarau a diwygio unrhyw bolisiâu mewn perthynas â Llywodraethu Gwybodaeth a Diogelwch Gwybodaeth yn sgil y polisi hwn, yn ogystal â rhoi unrhyw gyngor a hyfforddiant angenrheidiol.
- Mae'r Gwasanaeth Cyswllt Cwsmeriaid yn gyfrifol am gynnal a monitro cofrestr asedau cyfarpar TGCh yn ogystal â sicrhau bod cymorth technegol priodol yn cael ei roi i staff ynghylch defnyddio cyfarpar.
- Mae Meysydd Gwasanaethau yn gyfrifol am ddyrannu a chynnal a chadw unrhyw gyfarpar sy'n benodol i wasanaethau.
- Mae pob Swyddog Arweiniol Corfforaethol yn gyfrifol am sicrhau:
 - Bod y polisi yn cael ei weithredu'n effeithiol, yn deg ac yn gyson
 - Bod gwasanaethau'n parhau i gael eu darparu; ac
 - Ymgysylltu â'u gweithwyr ynghylch y trefniadau hyn

1.7.2 Cyfrifoldebau Rheolwr Llinell

Mae rheolwyr yn gyfrifol am sicrhau:

- Cydymffurfedd â'r gofynion a'r gweithdrefnau a amlinellir yn y polisi hwn.
- Hyblygrwydd a didwylledd o ran trafodaethau a chytundebau gyda gweithwyr ynghylch gweithio hybrid, tra'n parhau i ganolbwyntio ar anghenion y gwasanaeth.
- Trefniadau ar gyfer cyfarfodydd rheolaidd gydag unigolion a thimau, gan sicrhau bod cyfathrebu rheolaidd yn cael ei gynnal rhyngddyn nhw ac aelodau'r tîm.
- Bod disgwyliadau clir o ran gwaith yn cael eu rhoi i weithwyr ynglŷn ag allbynnau, gweithredoedd a gweithgareddau.
- Bod gweithwyr yn cyflawni eu cyfrifoldebau o ran iechyd a diogelwch trwy gynnal asesiadau risg priodol a gweithredu yn ôl unrhyw feysydd sy'n peri pryder.
- Bydd adolygiad o drefniadau gweithio hybrid yn cael ei gynnal yn ystod yr arfarniad blynyddol.
- Bod systemau priodol ar waith i sicrhau diogelwch gwybodaeth a chydymffurfedd â deddfwriaeth diogelu data.
- Eu bod wedi cwblhau'r holl hyfforddiant rheoli perthnasol.

1.7.3 Cyfrifoldebau gweithwyr

Mae gweithwyr sy'n cymryd rhan mewn gweithio hybrid yn gyfrifol am:

- Gydydffurfio â'r gofynion a'r gweithdrefnau fel yr amlinellir yn y polisi hwn.
- Bod yn agored ac adeiladol wrth drafod a chytuno ar drefniadau gweithio hybrid, tra'n parhau i ganolbwyntio ar anghenion y gwasanaeth.
- Sicrhau eu bod wedi cwblhau'r modiwlau e-ddysgu gorfodol ar gyfer gweithwyr hybrid.
- Sicrhau isafswm cysylltedd band eang (lleiafswm o 8 Mbps).
- Cadw cysylltiad rheolaidd â'u rheolwr a'u tîm.
- Cydydffurfio â Pholisi a Gweithdrefnau Iechyd a Diogelwch trwy gymryd rhan mewn asesiadau risg a'u cynnal; cymryd unrhyw gamau angenrheidiol i leihau risg; cynnal amgylchedd gweithio diogel a chymryd gofal rhesymol o'u diogelwch eu hunain.
- Cymryd cyfrifoldeb am gynnal gofynion diogelwch priodol o ran defnyddio cyfarpar a gwybodaeth. Rhoi gwybod ar unwaith am unrhyw golled, lladrad neu ddifrod i gyfarpar y Cyngor neu golli gwybodaeth gyfrinachol.
- Sicrhau bod yr holl gyfarpar yn dychwelyd pan fyddant yn gadael neu'n trosglwyddo i rôl wahanol lle nad yw'r angen am gyfarpar yn berthnasol mwyach.

2. Gweithio Hybrid

2.1 Egwyddorion

2.1.2 Fel yr amlinellir yn Strategaeth Gweithio Hybrid y Cyngor, nod y Cyngor yw mabwysiadu model gweithio hybrid sy'n cynyddu hyblygrwydd i'r eithaf o ran ble a phryd y cyflawnir gwaith, heb beryglu darpariaeth gwasanaethau.

2.1.3 Er mwyn cynorthwyo gwasanaethau i gydbwysu'r blaenoriaethau hyn a sicrhau bod gweithio hybrid yn cael ei roi ar waith ar draws y sefydliad yn y ffordd a ddymunir, cytunwyd ar yr egwyddorion a ganlyn:

- Lle gall ein gweithwyr weithio mor effeithlon o bell neu yn y swyddfa gallant ddewis ble maent yn gweithio ar unrhyw ddiwrnod penodol.
- Ni fydd gan ein gweithwyr hybrid ddim lle personol parhaol yn y swyddfa, ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol.
- Lle mae anghenion gwasanaethau yn caniatáu a chyda chytundeb eu Rheolwr Llinell, caiff gweithwyr hybrid gyflawni eu horiau cytundebol rhwng lled band o 6am a 9pm, o ddydd Llun i ddydd Gwener, gydag o leiaf 4 awr graidd yn cael eu gweithio rhwng 9am a 5pm bob diwrnod gwaith.
- Mae'n hanfodol bod ein cyfarfodydd gyda chydweithwyr a phartneriaid allanol yn rhithwir lle bynnag y bo modd
- Ein blaenoriaeth yw gweithio mewn ffordd ddi-bapur. Rydym wedi ymrwymo i fuddsoddi mewn systemau ac adnoddau i gefnogi ffyrdd digidol o weithio.

2.2 Dulliau Gwaith

2.2.1 Bydd y gallu i weithio mewn ffordd hybrid yn dibynnu ar ofynion y rôl, anghenion y gwasanaeth ac amgylchiadau unigol y gweithiwr.

2.2.2 Er mwyn helpu i nodi rolau a allai fod yn gymwys ar gyfer gweithio hybrid neu beidio, mae'r Cyngor wedi nodi pedwar categori dull gwaith:

- **Sefydlog:** Rôl sy'n gofyn i'r gweithiwr fynychu'r gweithle drwy gydol y dydd oherwydd natur a gofynion y rôl (e.e. Cynorthwydd Llyfrgell, Derbynnnydd, Gofalwr, Cynorthwydd Gofal).
- **Hybrid Cyfyngedig:** Rôl y gellir ei chyflawni mor effeithiol o bell ag yn y gweithle ond oherwydd rhai cyfrifoldebau/galw gan y cleient bydd gofyn i'r gweithiwr ymweld ag adeiladau neu ysgolion y Cyngor yn rheolaidd heb fawr o rybudd (e.e. Gweithiwr Cymdeithasol, Swyddog Rheoli Cynllunio).
- **Hybrid Hyblyg:** Rôl y gellir ei chyflawni mor effeithiol o bell ag yn y gweithle.
- **Crwydrol:** Rôl sy'n gofyn i'r gweithiwr gyflawni dros 50% o'i waith yn gyson mewn amrywiol leoliadau cyhoeddus a phreifat ar draws y sir (e.e. Rheoli Adeiladu, Gweithiwr Amgylcheddol, Llyfrgellydd Symudol, Hyfforddwr Beicio)

Tudalen 41

2.2.3 Cyfrifoldeb y Rheolwr Corfforaethol fydd categoreiddio dulliau gwaith yn amodol ar gymeradwyaeth y Swyddog Arweiniol Corfforaethol perthnasol. Bydd y Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth a'r Gwasanaeth Cyswllt Cwsmeriaid yn monitro'r gwaith o gategoreiddio rolau.

2.3 Cais Gweithio Hybrid

- 2.3.1 Mae gweithio mewn ffordd hybrid yn fantais ddewisol. Dylai unrhyw drefniant ar gyfer gweithio o gartref fod yn wirfoddol ar ran y gweithiwr a chyda chytundeb ei reolwr llinell, gan ystyried y gofynion a amlinellir yn y polisi hwn.
- 2.3.2 Bydd argaeledd a graddau gweithio hybrid yn dibynnu ar alwadau gwasanaethau, gofynion y rôl yn ogystal ag amgylchiadau personol y gweithiwr unigol. Ni ddylai dim trefniant gweithio hybrid effeithio er gwaeth ar ansawdd a pharhad darpariaeth gwasanaethau yn unrhyw un o swyddogaethau a gweithgareddau'r Cyngor. Rhaid i anghenion y gwasanaeth fod yn brif flaenoriaeth wrth ystyried unrhyw gais am weithio hybrid.
- 2.3.3 Caiff gweithwyr sy'n dal swydd sydd wedi'i dynodi'n Hybrid Hyblyg, Hybrid Cyfyngedig neu Grwydrol wneud cais i weithio mewn ffordd hybrid trwy lenwi'r Ffurflen Gais am Weithio Hybrid. Dylid ymdrin â'r cais cyn gynted â phosibl a dim hwyrach nag o fewn tri mis o'i gyflwyno.
- 2.3.4 Wrth ystyried unrhyw gais, dylai Rheolwyr Llinell ddarllen y canllawiau ar Ceri Net. Unwaith y bydd y Rheolwr Llinell wedi dod i benderfyniad, dylid cofnodi hyn ar y ffurflen gais a'i anfon ymlaen at ei Swyddog Arweiniol Corfforaethol i'w gymeradwyo'n derfynol.
- 2.3.5 Bydd pob cais yn cael ei fonitro gan y Gwasanaeth Cyswllt Cwsmeriaid er mwyn sicrhau diogelwch gwybodaeth a chysylltedd digidol derbyniol.
- 2.3.6 Dim ond un cais am weithio hybrid y flwyddyn y gall gweithwyr ei wneud yn unol â deddfwriaeth cyflogaeth Gweithio Hyblyg, oni bai bod amgylchiadau sy'n ymwneud â gwrthod eu cais blaenorol wedi newid.
- 2.3.7 Pan fo cais am weithio hybrid wedi'i wrthod, gall gweithwyr gyflwyno apêl. Rhaid cyflwyno apeliadau trwy lenwi'r ffurflen berthnasol, sydd ar gael o Ceri Net. Bydd apeliadau yn cael eu hystyried gan Gyfarwyddwr Corfforaethol, a bydd ei benderfyniad yn derfynol.

2.4 Rhoi'r Gorau i Weithio Hybrid

Gan y gweithiwr

- 2.4.1 Caiff gweithwyr benderfynu ar unrhyw adeg nad ydynt yn dymuno gweithio mewn ffordd hybrid mwyach ac y byddai'n well ganddynt weithio mewn swyddfa sefydlog. Os digwydd hyn, dylai gweithwyr gwblhau 'Ffurflen Gais Rhoi'r Gorau i Weithio Hybrid' ac mae'n ofynnol iddynt roi o leiaf 4 wythnos o rybudd i'w Rheolwr Llinell er mwyn gallu gwneud y trefniadau angenrheidiol.
- 2.4.2 Gan ddibynnu ar ystyriaethau logistaidd, efallai y bydd oedi cyn darparu desg sefydlog benodedig.

Gan y cyflogwr

2.4.3 Mae Gweithio Hybrid yn fantais ddewisol. Mae'r canlynol yn resymau pam y gellir rhoi'r gorau i weithio hybrid (nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr):

- Amgylchiadau gwaith: e.e. lleoliad gwaith, newidiadau mewn technoleg neu resymau eraill gwasanaeth sy'n golygu nad yw gweithio hybrid yn ymarferol mwyach.
- Iechyd gweithiwr: Lle cyfyd pryderon bod iechyd gweithiwr yn cael ei effeithio'n negyddol, efallai y bydd angen rhoi'r gorau i weithio hybrid, naill ai dros dro neu'n barhaol, yn dilyn cyngor ac arweiniad mewn adroddiad iechyd galwedigaethol gan weithwyr proffesiynol.
- Rhesymau disgyblu: Os rhoddir y gorau i weithio hybrid o ganlyniad i bryder disgyblu sy'n ymwneud â gweithio hybrid, yna bydd darpariaethau Gweithdrefn Ddisgyblu gytûn y Cyngor yn berthnasol ac efallai na fydd rhybudd yn cael ei roi. Rhoddir yr hawl i apelio yn erbyn penderfyniad o'r fath yn y Weithdrefn Ddisgyblu.
- Rhesymau galluogrwydd: Lle bo pryder ynghylch galluogrwydd y gweithiwr, ceir atal gweithio hybrid dros dro er mwyn galluogi'r Rheolwr Llinell i roi hyfforddiant/gwerthusiad pellach yn y gweithle. Lle mae pryderon o ran galluogrwydd yn parhau, ceir rhoi'r gorau i weithio hybrid yn barhaol.
- Newid cyfeiriad: Nid oes hawl awtomatig i barhau â gweithio hybrid mewn cyfeiriad newydd. Rhaid i weithwyr roi gwybod am newid cyfeiriad i'w Rheolwr Llinell er mwyn iddynt allu penderfynu a yw'r cyfeiriad newydd yn addas ar gyfer gweithio gartref.
- Newid swydd: Nid oes hawl awtomatig i barhau â gweithio hybrid os newidir swydd. Bydd parhau â gweithio hybrid yn cael ei gytuno gyda'r Rheolwr Llinell newydd yn amodol ar asesiad safonol y cais.

2.4.4 Rhaid i gyflogwr roi'r gorau i weithio hybrid gyda chytundeb y Swyddog Arweiniol Corfforaethol perthnasol, mewn ymgynghoriad â Swyddog Adnoddau Dynol.

2.4.5 Rhoddir cyfnod rhesymol o rybudd i'r gweithiwr wneud unrhyw drefniadau angenrheidiol.

2.5 Presenoldeb yn y gweithle

2.5.1 Yn unol â'n hegwyddorion Gweithio Hybrid, gall gweithiwr sydd wedi cael statws gweithio hybrid ddewis a yw'n gweithio gartref neu yn y gweithle ar unrhyw ddiwrnod penodol, yn amodol ar anghenion y gwasanaeth.

2.5.2 Ni chaiff gweithwyr mewn swyddi sy'n gymwys ar gyfer gweithio hybrid, ond nad oes ganddynt statws gweithio hybrid, weithio gartref a rhaid iddynt fynychu'r gweithle.

Tudalen 43

- 2.5.3 Bydd adegau pan fydd angen i weithwyr hybrid fynychu'r gweithle fel sy'n ofynnol gan eu Rheolwr Llinell. Rhaid rhoi rhybudd rhesymol (o leiaf 24 awr).
- 2.5.4 Os bydd gweithiwr hybrid yn cael problemau cysylltedd nad yw wedi gallu eu datrys o fewn 30 munud, rhaid iddynt hysbysu eu Rheolwr Llinell. Rhaid i Reolwr Llinell benderfynu a all y gweithiwr barhau i weithio'n gynhyrchiol heb gysylltiad neu a yw'r tarfu ar gysylltedd yn golygu bod angen i'r gweithiwr fynychu un o adeiladau'r Cyngor i sicrhau parhad gwaith. Ni fydd amser teithio i adeilad y cyngor i aildechrau gweithio yn cael ei ystyried yn amser gwaith ac ni chaiff ei ystyried yn daith sy'n ymwneud â busnes. Yn dibynnu ar yr amgylchiadau, mae'n bosibl y bydd gofyn i weithwyr gofnodi egwyl mewn oriau gwaith o dan drefniadau cynllun hyblyg y Cyngor neu fel Gwyliau Blynyddol neu Absenoldeb Hyblyg.
- 2.5.5 Ni fydd gan weithwyr sy'n gweithio'n hybrid le personol penodol mewn unrhyw weithle a byddant yn hytrach yn defnyddio desg boeth. Mae desg boeth yn cyfeirio at weithfan ddynodedig i weithwyr ei defnyddio ar unrhyw adeg. Dylid cofnodi pob defnydd o ddesg boeth gan ddefnyddio'r system neilltuo desg.
- 2.5.6 Bydd gan weithwyr mewn swyddi sy'n gymwys ar gyfer gweithio hybrid, ond sydd wedi dewis cael statws gweithio sefydlog, le personol penodol yn y gweithle i sicrhau eu cynhyrchiant.
- 2.5.7 Bydd y Cyngor yn gweithredu polisi desg glir ym mhob un o'i swyddfeydd sy'n gweithredu system neilltuo desg. Bydd hyn yn berthnasol i bob desg, gan gynnwys desgiau sefydlog a desgiau poeth.

2.6 Gofal Plant a Chyfrifoldebau Gofalu

- 2.6.1 Rhaid i weithwyr hybrid nodi nad yw'r gallu i weithio gartref yn cymryd lle gofal plant neu gyfrifoldebau tebyg gofalwr. Fel gyda holl weithwyr y Cyngor, cyfrifoldeb y gweithiwr yw sicrhau bod darpariaeth ddigonol ar waith i osgoi gwrthdaro â pherfformiad gwaith.
- 2.6.2 Dylid cyfeirio at y polisiâu canlynol, sy'n cynnig opsiynau a chymorth i staff mewn amgylchiadau o'r fath:
- Polisi Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith
 - Polisi Gofalwr

2.7 Teithio

- 2.7.1 Ym mhob achos heblaw am amgylchiadau eithriadol, bydd lleoliad cytundebol gweithwyr hybrid yn un o leoliadau'r Cyngor, a fydd yn cael ei nodi ar gontract eu cyflogaeth.
- 2.7.2 Yn unol â threfniadau teithio busnes sy'n bodoli eisoes, ni fydd y teithio'n ôl a blaen rhwng y cartref a lleoliad cytundebol y gwaith yn dwyn lwfansau teithio. Bydd teithiau sy'n ymwneud â busnes yn hawliadwy pan fydd gweithwyr yn gwyro o'u taith arferol o'r cartref i'r gwaith.
- 2.7.3 Ni fydd teithiau i fynychu cyfarfodydd tîm sydd wedi'u lleoli yn adeiladau eraill y Cyngor yn cael eu hystyried yn deithiau sy'n ymwneud â busnes oni bai bod y

Tudalen 44

gweithiwr wedi'i orchymyn i wneud y daith gan ei reolwr llinell. Mae'n hanfodol gwneud pob ymdrech i'r cyfarfodydd hyn gael eu cynnal yn rhithwir.

- 2.7.4 Er mwyn cyflawni ein hymrwymiad i leihau ein hól troed carbon, bydd gweithwyr yn mynychu cyfarfodydd y tu allan i'r sir yn rhithwir. Lle nad yw hyn yn bosibl, rhaid i'r Cyfarwyddwr Corfforaethol gymeradwyo teithio y tu allan i'r sir.

2.8 Lleoliadau wrth weithio o bell

- 2.8.1 Y disgwyl yw y bydd gweithwyr hybrid yn gwneud gwaith o bell o'u cyfeiriad cartref neu unrhyw gyfeiriad arall sydd wedi'i gynnwys yn eu Cais i Weithio'n Hybrid.
- 2.8.2 Efallai y bydd achlysuron pan fydd gweithwyr yn dymuno gweithio o leoliad arall am gyfnodau byr, e.e. un diwrnod gwaith. Ceir gwneud hyn gyda chytundeb ymlaen llaw gan eu Rheolwr Llinell.
- 2.8.3 Efallai y bydd achlysuron pan fydd gweithwyr yn dymuno gweithio o leoliad arall am gyfnodau estynedig e.e. un wythnos neu ragor. O dan yr amgylchiadau hyn, mae'n rhaid i 'Ffurflen Cyfeiriad Gwaith o Bell Newydd' gael ei chwblhau a'i chymeradwyo gan y Rheolwr Llinell Corfforaethol.
- 2.8.4 Lle mae'r gweithiwr wedi gofyn am gael gwneud gwaith o leoliad arall ac nad yw'n gallu gweithio'n gynhyrchiol (fel profi cyfarpar na ellir ei ddatrys, problemau cysylltedd) efallai y bydd yn ofynnol iddo, yn dibynnu ar yr amgylchiadau, gymryd Gwyliau Blyneddol neu Absenoldeb Hyblyg neu gofnodi egwyl mewn oriau gwaith o dan drefniadau cynllun hyblyg y Cyngor.
- 2.8.5 Nid yw gweithwyr yn gallu hawlio teithiau busnes o'u lleoliad amgen a dylent aros nes eu bod yn dychwelyd i'w cyfeiriad(au) cartref arferol, fel y'i cofnodwyd ar eu Cais i Weithio'n Hybrid, cyn trefnu i atgyweirio eu cyfarpar.

2.9 Cyfathrebu a chyswllt

- 2.9.1 Dylai gweithwyr hybrid gael yr un lefel o wybodaeth, gyda'r un amllder, â'r rheini heb statws hybrid. Mae angen i gyswllt fod yn ddwy ffordd, felly mae'n bwysig bod sianeli cyfathrebu agored yn cael eu sefydlu a'u cynnal. Bydd cyswllt rheolaidd hefyd yn galluogi'r rheolwr llinell i sylwi ar unrhyw faterion sy'n peri pryder a chynnig cymorth priodol.
- 2.9.2 Dylid gallu cysylltu â gweithwyr hybrid, fel arfer trwy Teams, e-bost a/neu Skype, am gyfnod eu horiau gwaith cytunedig. Ni ddylai statws Skype gweithiwr gael ei roi i 'Peidiwch â tharfu' heb gytundeb ymlaen llaw gan ei reolwr llinell.
- 2.9.3 Rhaid i weithwyr gadw eu calendr Outlook yn gyfredol a rhoi mynediad i'w rheolwr llinell er mwyn ei adolygu.
- 2.9.4 Yn unol â'n hegwyddorion gweithio hybrid a'n hymrwymiad i leihau ein hól troed carbon, cynhelir pob cyfarfod mewnol yn rhithwir yn ddiodyn. Rhaid i bawb sy'n deialu i gyfarfod rhithwir o adeilad swyddfa wneud hynny'n unigol (hyd yn oed os ydynt yn eistedd wrth ymyl ei gilydd) i sicrhau presenoldeb cyfartal yn y cyfarfod.
- 2.9.5 Er mwyn atgynhyrchu cyfarfodydd personol cyn belled ag y bo modd, rhaid i weithwyr fod â chamerau ymlaen ar gyfer pob cyfarfod rhithwir, oni bai bod eu rheolwr llinell neu Gadeirydd y cyfarfod wedi cytuno ymlaen llaw. Mae disgwyl i weithwyr wisgo fel y byddech chi wrth fynychu'r swyddfa.

- 2.9.6 Wrth fynychu cyfarfodydd rhithwir gyda phartneriaid a defnyddwyr gwasanaethau, rhaid i weithwyr ddefnyddio cefndir corfforaethol (ar gael o Ceri Net).
- 2.9.7 Ni ddylai gweithwyr, o dan unrhyw amgylchiadau, roi manylion eu cyfeiriad cartref neu eu rhif ffôn i gleientiaid/cwsmeriaid neu drydydd partïon. Ni ddylid byth defnyddio cartref gweithiwr er mwyn cynnal cyfarfodydd personol sy'n ymwneud â gwaith a dylid cyfeirio post allanol bob amser i swyddfeydd y Cyngor ac nid i gyfeiriad cartref y gweithiwr.

2.10 Cyfarpar

Cyfarpar TGCh

- 2.10.1 Yn unol ag argymhellion a wnaed gan y Gwasanaeth TGCh, bydd ein gweithwyr hybrid yn cael yr offer TGCh angenrheidiol i weithio'n effeithlon o bell. Bydd angen i weithwyr fod â lle yn eu cartref ar gyfer y cyfarpar a argymhellir.
- 2.10.2 Bydd ceisiadau am gyfarpar TGCh yn ychwanegol at yr argymhelliad safonol yn destun cymeradwyaeth gan y Gwasanaeth TGCh. Mae'n bosibl y bydd adegau pan fydd cyfarpar ychwanegol yn cael ei argymhell yn dilyn cyngor meddygol a/neu gyngor iechyd a diogelwch. Bydd cymeradwyaeth yn amodol ar ymgynghori â'r Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth a'r gwasanaeth cyflogi.
- 2.10.3 Os bydd gweithio gartref gorfodol o ganlyniad i benderfyniad lleol neu genedlaethol, mae Rheolwyr Llinell yn gyfrifol am sicrhau bod gweithwyr yn cael y cyfle i fynd â chyfarpar TGCh addas adref, gan ganiatáu iddynt weithio'n effeithiol o bell cyhyd â bod y gweithio gartref gorfodol ar waith.

Cyfarpar Gweithfan

- 2.10.4 Gall gweithwyr ddefnyddio eu dodrefn eu hunain e.e. desgiau, cadeiriau, ar yr amod eu bod yn cydymffurfio â gofynion iechyd a diogelwch fel y nodir yn Asesiad DSE y Cyngor.
- 2.10.5 Ceir darparu cyfarpar ychwanegol gweithfan i unigolyn os bydd Asesiad DSE gweithfan yn ystyried bod hyn yn angenrheidiol neu oherwydd gofynion y rôl.
- 2.10.6 Ceir darparu cyfarpar ychwanegol hefyd i staff y mae angen addasiadau rhesymol arnynt fel y penderfynir gan iechyd galwedigaethol.
- 2.10.7 Yn y rhan fwyaf o amgylchiadau, ac yn ychwanegol at drefn eu gweithfan gartref, bydd cyfarpar yn cael ei ddarparu yn y man lle maent yn nodi eu bod yn gweithio'n bennaf ac nid ar draws sawl safle.

2.11 Iechyd a Diogelwch

- 2.11.1 Yn ogystal â dyletswydd gofal statudol y cyflogwr, mae gan weithwyr gyfrifoldeb am eu hiechyd, eu diogelwch a'u lles eu hunain ac eraill tra byddant yn cyflawni gweithgareddau gwaith, waeth beth fo lleoliad y gwaith.
- 2.11.2 Bydd gan weithwyr hybrid yr un dyletswyddau o ran iechyd a diogelwch â gweithwyr eraill a bydd gofyn iddynt gymryd gofal rhesymol o'u hiechyd a'u

Tudalen 46

diogelwch eu hunain wrth weithio gartref. Rhaid i bob gweithiwr gydymffurfio â'r holl gyfarwyddiadau iechyd a diogelwch a roddir gan y Cyngor.

- 2.11.3 Cynhelir Asesiad DSE gan bob gweithiwr hybrid, gyda chymorth eu rheolwr llinell. Bydd angen adolygu hyn os gwneir unrhyw newidiadau sylweddol i'r amgylchedd gweithio neu drefniadau gweithio, neu os bydd anghenion corfforol y gweithiwr yn newid. Rhaid i weithwyr gyfrannu'n llawn at gwblhau'r gwaith papur asesu risg angenrheidiol ac adolygu hyn gyda'u rheolwr. Os oes gan y gweithiwr unrhyw anghenion iechyd neu anghenion corfforol sy'n gymhleth, gall y tîm iechyd a diogelwch gefnogi gydag asesiad penodol ar gyfer gweithle.
- 2.11.4 Mae gan weithwyr hybrid gyfrifoldeb i sicrhau bod ganddynt weithle priodol gyda diogelwch digonol, lle storio digonol a sgrinio digonol rhag gweithgareddau a sŵn yng ngweddill y cartref. Rhaid cael awyru digonol hefyd, mynediad digonol i'r pwynt trydan a goleuadau.
- 2.11.5 Rhaid i weithwyr roi gwybod i'w rheolwr llinell am unrhyw ddigwyddiad, damwain neu ddamwain a fu bron â digwydd gartref sy'n ymwneud â gwaith, yn unol â'r trefniadau ar hyn o bryd.
- 2.11.6 Dylai gweithwyr roi gwybod am unrhyw bryderon o ran iechyd a diogelwch i'w rheolwr, cyn gynted â phosibl.
- 2.11.7 Dylai rheolwyr ganolbwyntio ar les gweithwyr, a blaenoriaethu hynny. Dylai gweithwyr gysylltu â'u rheolwr os oes ganddynt unrhyw bryderon ynghylch lles. Gellir gofyn am gyngor gan Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr y Cyngor. Mae'r llinell gymorth i weithwyr, Care First, ar gael hefyd.
- 2.11.8 Dylai gweithwyr hybrid sicrhau bod adeiladwaith cyffredinol y cartref a'i osodiadau a'i ffitiadau, gan gynnwys mewn unrhyw le y maent yn gweithio ynddo, yn cael ei gadw/eu cadw mewn cyflwr diogel ac ymarferol ar gyfer cyflawni'r gwaith e.e. socedi trydanol. Dylai gweithwyr sicrhau nad oes dim cyfarpar yn cael ei adael i wefru heb oruchwyliaeth a bod y ddyfais gwefru gywir yn cael ei defnyddio mewn perthynas â phob eitem o gyfarpar. Dylai unrhyw gyfarpar trydanol a ddarperir gan y Cyngor gael ei arolygu'n weledol gan y gweithiwr yn rheolaidd am arwyddion o draul, llosgi, gorboethi, namau ceblau ac ati. Dylid rhoi gwybod i'w rheolwr llinell am unrhyw ddiffygion cyn gynted â phosibl fel y gellir trefnu darn newydd o gyfarpar.
- 2.11.9 Bydd yn ofynnol i weithwyr hybrid ddod â chyfarpar gwaith i mewn i adeilad penodol y Cyngor ar gyfer prawf dyfeisiau cludadwy, pan ofynnir iddynt wneud hynny.
- 2.11.10 Dylai rheolwyr geisio cyngor ynglŷn ag unrhyw bryderon penodol ynghylch materion iechyd a diogelwch gan fod yn rhaid mynd i'r afael yn briodol â'r holl ofynion iechyd a diogelwch.

2.12 Diogelu Data, Diogelwch a Chyfrinachedd

- 2.12.1 Mae cynnal diogelwch y wybodaeth rydym yn ei phrosesu yn hanfodol ac mae'r rheini sy'n gweithio i ffwrdd o un o swyddfeydd y Cyngor yn gyfrifol am ddiogelwch y data y maent yn ei gadw a dylent gydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol a holl bolisiau'r Cyngor, yn union fel pe baent yn gweithio yn un o swyddfeydd y Cyngor.

2.12.2 Rhaid i reolwyr gytuno o'r cychwyn cyntaf gyda'u staff ynghylch sut yr ymdrinnir â gwybodaeth gyfrinachol neu sensitif wrth weithio mewn ffyrdd hybrid.

2.13 Lwfansau

2.13.1 Ni fydd y gweithiwr yn gymwys i hawlio treuliau am weithio hybrid a dylai bwysu a mesur manteision gweithio hybrid wrth ystyried na fydd dim ad-daliad ar gyfer biliau'r cartref yn cael ei roi. Mae hyn yn cynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i, fand eang, gwres, goleuadau, dŵr, cysylltiad llinell dir ac ati.

2.14 Yswiriant

2.14.1 Bydd cyfarpar a ddarperir gan y Cyngor fel rhan o'r trefniant gweithio hybrid yn dod o dan bolisi yswiriant y Cyngor, lle mae wedi'i ddatgan i'r Tîm Yswiriant.

2.14.2 Cyngorior gweithwyr hybrid i gysylltu â'u cwmni yswiriant eu hunain i roi gwybod iddynt y byddant yn gweithio gartref.

2.14.3 Bydd yswiriant atebolrwydd a drefnir gan y Cyngor yn gweithredu unwaith y bydd asesiadau risg wedi'u cwblhau'n foddhaol. Rhaid mynd i'r afael â mesurau rheoli risg a nodir yn ystod asesiad risg cyn i'r gweithio hybrid ddechrau.

2.14.4 Mae gweithwyr sy'n cyflawni eu dyletswyddau o bell yn dod o dan Bolisi Atebolrwydd Cyflogwr y Cyngor. Rhaid rhoi gwybod ar unwaith am unrhyw ddamweiniau sy'n gysylltiedig â gwaith yn unol â chanllawiau'r Cyngor o ran rhoi gwybod am ddigwyddiadau.

3. Polisiâu Eraill

3.1 Polisi Recriwtio a Dethol

3.1.1 Ym mhob achos heblaw am amgylchiadau eithriadol, dylai Rheolwyr Llinell anelu at gynnal cyfweiliadau yn rhithwir.

3.2.2 Caiff Rheolwyr Llinell gynnal cyfweiliadau wyneb yn wyneb os ydynt yn credu bod cyfiawnhad cryf dros wneud hynny.

3.2 Polisi Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith

Gweithio Gartref

3.2.1 Tra bod y polisi dros dro hwn ar waith bydd yn disodli'r darpariaethau 'Gweithio Gartref' sydd ym Mholisi'r Cyngor ynghylch Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith.

Cynllun Oriau Hyblyg

3.2.2 Bydd holl drefniadau'r cynllun oriau hyblyg a amlinellir ym Mholisi'r Cyngor ynghylch Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith yn parhau mewn grym yn amodol ar y newid a ganlyn i baramedrau'r Cynllun a fydd yn berthnasol i weithwyr statws Hybrid yn unig:

Tudalen 48

Gyda chytundeb eu Rheolwr Llinell, ac yn unol ag anghenion y gwasanaeth, caiff gweithwyr hybrid gyflawni eu horiau cytundebol rhwng lled band o 6am - 9pm, o ddydd Llun i ddydd Gwener, gydag o leiaf 4 awr graidd yn cael eu gweithio rhwng 9am a 5pm bob diwrnod gwaith. Bydd hyn ar sail pro-rata ar gyfer gweithwyr rhan amser.

3.2.3 Bydd paramedrau'r cynllun fel y'u hamlinellir ym Mholisi'r Cyngor ynghylch Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith yn berthnasol i bob gweithiwr arall.

3.2.4 Lle mae unrhyw weithiwr (statws hybrid ai peidio) yn aml yn cofnodi oriau gwaith sy'n fwy na'u hawl i gario drosodd, rhaid i Reolwyr Llinell gynnal cyfarfod i drafod gyda'r gweithiwr i nodi'r rhesymau dros hyn.

3.3 Polisi Absenoldeb oherwydd Salwch

3.3.1 Bydd gweithdrefnau arferol ar gyfer cofnodi absenoldeb oherwydd salwch yn berthnasol.

3.3.2 Ceir cynnal cyfarfodydd dychwelyd i'r gwaith yn rhithwir gyda gweithwyr. Rhoddir ystyriaeth fesul achos i weld a gynhelir cyfarfodydd absenoldeb oherwydd salwch eraill yn rhithwir neu wyneb yn wyneb.

3.4 Polisi Tywydd Garw

3.4.1 Ni fydd y Polisi Tywydd Garw yn berthnasol i weithwyr hybrid.

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



This **Integrated Impact Assessment tool** incorporates the principles of the Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015 and the Sustainable Development Principles, the Equality Act 2010 and the Welsh Language Measure 2011 (Welsh Language Standards requirements) and Risk Management in order to inform effective decision making and ensuring compliance with respective legislation.

1. PROPOSAL DETAILS: (Policy/Change Objective/Budget saving)

Proposal Title	Hybrid Working Strategy and Interim Policy
----------------	--

Service Area	People & Organisation	Corporate Lead Officer	Geraint Edwards	Strategic Director	James Starbuck
--------------	-----------------------	------------------------	-----------------	--------------------	----------------

Name of Officer completing the IIA	Geraint Edwards	E-mail	geraint.edwards2@ceredigion.gov.uk	Phone no	01545 572019
------------------------------------	-----------------	--------	------------------------------------	----------	--------------

Please give a brief description of the purpose of the proposal

The Hybrid Working Strategy was developed setting out the principles and implementation process of a hybrid working model that maintains the required high level of service delivery whilst also providing employees with greater flexibility in balancing their work and home lives. The needs of the service will always be the over-riding priority when considering any hybrid working possibilities.

The Interim Hybrid Working Policy has been developed to provide detailed information around what hybrid working means for the Council. It will support employees and their managers in implementing hybrid working by providing practical advice and information, enabling employees to work from home effectively, productively and safely.

Who will be directly affected by this proposal? (e.g. The general public, specific sections of the public such as youth groups, carers, road users, people using country parks, people on benefits, staff members or those who fall under the protected characteristics groups as defined by the Equality Act and for whom the authority must have due regard).

Employees who were previously office based but have been working from home since March 2020.

VERSION CONTROL: The IIA should be used at the earliest stages of decision making, and then honed and refined throughout the decision making process. It is important to keep a record of this process so that we can demonstrate how we have considered and built in sustainable development, Welsh language and equality considerations wherever possible.

Author	Decision making stage	Version number	Date considered	Brief description of any amendments made following consideration
	<i>e.g. Budget Process, LG, Scrutiny, Cabinet etc.</i>			<i>This will demonstrate how we have considered and built in sustainable development throughout the evolution of a</i>

Tudalen 49

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



				<i>proposal. Have you considered and applied the sustainable development principle and Well-being Goals?</i>
Geraint Edwards	Scrutiny	V1	30/05/2022	

COUNCIL STRATEGIC OBJECTIVES: Which of the Council's Strategic Objectives does the proposal address and how?

Boosting the Economy	A key aim of this strategy and policy is to develop a flexible and hybrid workforce able to balance their work and home lives whilst still delivering high quality services, thereby enabling them to contribute to the Council's Strategic Objectives.
Investing in People's Future	A key aim of this strategy and policy is to develop a flexible and hybrid workforce able to balance their work and home lives whilst still delivering high quality services, thereby enabling them to contribute to the Council's Strategic Objectives.
Enabling Individual and Family Resilience	A key aim of this strategy and policy is to develop a flexible and hybrid workforce able to balance their work and home lives whilst still delivering high quality services, thereby enabling them to contribute to the Council's Strategic Objectives.
Promoting Environmental and Community Resilience	A key aim of this strategy and policy is to develop a flexible and hybrid workforce able to balance their work and home lives whilst still delivering high quality services, thereby enabling them to contribute to the Council's Strategic Objectives.

NOTE: As you complete this tool you will be asked for **evidence to support your views**. These need to include your baseline position, measures and studies that have informed your thinking and the judgement you are making. It should allow you to identify whether any changes resulting from the implementation of the recommendation will have a positive or negative effect. Data sources include for example:

- *Quantitative data - data that provides numerical information, e.g. population figures, number of users/non-users*
- *Qualitative data – data that furnishes evidence of people's perception/views of the service/policy, e.g. analysis of complaints, outcomes of focus groups, surveys*
- *Local population data from the census figures (such as Ceredigion Welsh language Profile and Ceredigion Demographic Equality data)*
- *National Household survey data*
- *Service User data*
- *Feedback from consultation and engagement campaigns*
- *Recommendations from Scrutiny*
- *Comparisons with similar policies in other authorities*
- *Academic publications, research reports, consultants' reports, and reports on any consultation with e.g. trade unions or the voluntary and community sectors, 'Is Wales Fairer' document.*
- *Welsh Language skills data for Council staff*

Tudalen 50



2. SUSTAINABLE DEVELOPMENT PRINCIPLES: How has your proposal embedded and prioritised the five sustainable development principles, as outlined in the Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015, in its development?			
Sustainable Development Principle	Does the proposal demonstrate you have met this principle? If yes, describe how. If not, explain why.	What evidence do you have to support this view?	What action (s) can you take to mitigate any negative impacts or better contribute to the principle?
Long Term Balancing short term need with long term and planning for the future.	Yes. Long term planning has been embedded throughout the development of this strategy and policy. The initial phase of the strategy is 2022 – 2027, whilst the policy is interim for a period of 18 months, this is to allow for regular review to ensure effectiveness and building a solid foundation for further developments. Overtime, this will allow for the best use of resources and space requirements.	The strategy document sets out success measures to be monitored to ensure targets are being met. The aim of the strategy and policy is to establish new ways of working and service delivery in the short, medium and long term.	
Collaboration Working together with other partners to deliver.	Yes. We have collaborated with key stakeholders throughout the development of the strategy and policy – see below	See below	
Involvement Involving those with an interest and seeking their views.	Yes, key stakeholders have been involved. The strategy was developed following a large staff engagement exercise, and an estimated 74% of those affected by the strategy engaged in the Process. The policy was developed through a workstream which our trade union partners were part of and so have been involved from the early stages. Corporate Managers were engaged in the Process and their feedback requested during the policy development stage	Evidence of involvement with staff, corporate managers, and trade unions exists from the formulation of the strategy and policy.	As the policy is only in place for an interim period there will be regular reviews to assess its effectiveness and respond to any issues identified.

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



<p>Prevention Putting resources into preventing problems occurring or getting worse.</p>	<p>Yes, the engagement exercise with staff and regular engagement with trade unions has highlighted areas where it would not be possible for employees to work in a hybrid way due to personal, broadband infrastructure or space limitations.</p>	<p>Providing that the needs of the service are not affected the employee will decide where to undertake their work, whether at home, in the office or a mixture of both.</p>	<p>As the policy is only in place for an interim period there will be regular reviews to assess its effectiveness and respond to any issues identified. Technological advancements will be reviewed to assess effectiveness in supporting staff to work in a hybrid way where they choose to do so.</p>
<p>Integration Positively impacting on people, economy, environment and culture and trying to benefit all three.</p>	<p>Yes. We have considered how the policy will impact staff across the Authority. Their roles have been assessed on suitability for hybrid working whilst ensuring high quality service delivery. Where possible, staff will be able choose where they undertake their work. A reduction in travel, both commuting and business, due to hybrid and virtual working will have a positive impact on the Authority's carbon footprint.</p>	<p>Evidence of involvement with staff, corporate managers, and trade unions exists from the formulation of the strategy and policy.</p>	<p>As the policy is only in place for an interim period there will be regular reviews to assess its effectiveness and respond to any issues identified.</p>

Tudalen 52

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



3. WELL-BEING GOALS: Does your proposal deliver any of the seven National Well-being Goals for Wales as outlined on the Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015? Please explain the impact (positive and negative) you expect, together with suggestions of how to mitigate negative impacts or better contribute to the goal. We need to ensure that the steps we take to meet one of the goals aren't detrimental to meeting another.			
Well-being Goal	Does the proposal contribute to this goal? Describe the positive or negative impacts-	What evidence do you have to support this view?	What action (s) can you take to mitigate any negative impacts or better contribute to the goal?
3.1. A prosperous Wales Efficient use of resources, skilled, educated people, generates wealth, provides jobs.	The strategy and policy is intended, through the implementation of a hybrid working model, to develop a digitally skilled and flexible workforce able to balance their work and home lives whilst also maintaining high level of service delivery. Over time a reduction in travel costs and office space requirement will allow resources to be utilised in a more beneficial way.	The implementation of the strategy and policy will be subject to regular monitoring and review	The increasing cost of living challenges will require monitoring and as the implementation roll out develops. The reduction in travelling costs for employees may not be offset by the cost of increase energy usage for those choosing to work from home. Each employee will need to make an assessment weighing up all factors, supported by input from their line managers.
3.2. A resilient Wales Maintain and enhance biodiversity and ecosystems that support resilience and can adapt to change (e.g. climate change).	By adopting hybrid working and further developing virtual meeting technology the aim is reduce the need for employees to undertake commuting or business mileage.	The number of claims for business mileage will be monitored regularly	
3.3. A healthier Wales People's physical and mental wellbeing is maximised and health impacts are understood.	The implementation of a hybrid working model will provide employees with greater flexibility in balancing their work and home lives whilst also maintaining high level of service delivery. This flexibility is expected to reduce sickness absence and improve employee health and wellbeing.	The sickness absence rates and other measures will be monitored regularly	
3.4. A Wales of cohesive communities Communities are attractive, viable, safe and well connected.	Individual Services will undertake community engagement programmes to enhance service delivery through adopting new technology or improved spaces.		

Tudalen 53



3.5. A globally responsible Wales

Taking account of impact on global well-being when considering local social, economic and environmental well-being.

--	--	--	--

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



<p>3.6. A more equal Wales People can fulfil their potential no matter what their background or circumstances.</p> <p><i>In this section you need to consider the impact on equality groups, the evidence and any action you are taking for improvement.</i> <i>You need to consider how might the proposal impact on equality protected groups in accordance with the Equality Act 2010?</i> <i>These include the protected characteristics of age, disability, gender reassignment, marriage or civil partnership, pregnancy or maternity, race, religion or beliefs, gender, sexual orientation.</i> Please also consider the following guide:: Equality Human Rights - Assessing Impact & Equality Duty</p>	<p>Describe why it will have a positive/negative or negligible impact.</p> <p><i>Using your evidence consider the impact for each of the protected groups. You will need to consider do these groups have equal access to the service, or do they need to receive the service in a different way from other people because of their protected characteristics. It is not acceptable to state simply that a proposal will universally benefit/disadvantage everyone. You should demonstrate that you have considered all the available evidence and address any gaps or disparities revealed.</i></p>	<p>What evidence do you have to support this view?</p> <p><i>Gathering Equality data and evidence is vital for an IIA. You should consider who uses or is likely to use the service. Failure to use <u>data</u> or <u>engage</u> where change is planned can leave decisions open to legal challenge. Please link to involvement box within this template. Please also consider the general guidance.</i></p>	<p>What action (s) can you take to mitigate any negative impacts or better contribute to positive impacts?</p> <p><i>These actions can include a range of positive actions which allows the organisation to treat individuals according to their needs, even when that might mean treating some more favourably than others, in order for them to have a good outcome. You may also have actions to identify any gaps in data or an action to engage with those who will/likely to be effected by the proposal. These actions need to link to Section 4 of this template.</i></p>																						
<p>Age Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on people because of their age? (Please tick ✓)</p> <table border="1" data-bbox="69 997 786 1420"> <thead> <tr> <th></th> <th>Positive</th> <th>Negative</th> <th>None/ Negligible</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Children and Young People up to 18</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">People 18-50</td> <td>Positive</td> <td>Negative</td> <td>None/ Negligible</td> </tr> <tr> <td>✓</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Older People 50+</td> <td>Positive</td> <td>Negative</td> <td>None/ Negligible</td> </tr> <tr> <td>✓</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Positive	Negative	None/ Negligible	Children and Young People up to 18			✓	People 18-50	Positive	Negative	None/ Negligible	✓			Older People 50+	Positive	Negative	None/ Negligible	✓			<p>The greater flexibility of working in hybrid or virtual ways will have a positive impact on employees who are in hybrid suitable roles as they will be able to decide which mix of virtual or office working is best for them. For those with caring responsibilities, this flexibility may mean that they have more availability to support those they care for.</p> <p>The proposal will have a negligible impact for those employees who are non roles not suitable for hybrid working.</p>	<p>Evidence gained from staff engagement exercises.</p>	<p>The policy in an interim arrangement to allow for the piloting of new ways of working and how this can be used to improve service delivery and the work live balance of employees. Regular reviews will be taking place throughout the interim period and a full review undertaken at the end of the period.</p> <p>Digital skills assessment, development and training opportunities to be made available to those employees who wish to improve competence to</p>
	Positive	Negative	None/ Negligible																						
Children and Young People up to 18			✓																						
People 18-50	Positive	Negative	None/ Negligible																						
	✓																								
Older People 50+	Positive	Negative	None/ Negligible																						
	✓																								

Tudalen 55

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



						better support hybrid working opportunities .
--	--	--	--	--	--	---

Disability Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on people because of their disability? (Please tick ✓)				The greater flexibility of working in hybrid or virtual ways will have a positive impact on employees who are in hybrid suitable roles as they will be able to decide which mix of virtual or office working is best for them. The proposal will have a negligible impact for those employees who are non roles not suitable for hybrid working. Where required and previously identified, specialist equipment will be made available in an office location in addition to equipment supplied to work from home.	Evidence gained from staff engagement exercises.	Employees will be supported in the event of a deterioration of impairment. Where required, a notification of a change to an employee's health will supported by a referral to occupational health for advice on reasonable or temporary adjustments including specialist equipment where required. The policy in an interim arrangement to allow for the piloting of new ways of working and how this can be used to improve service delivery and the work live balance of employees. Regular reviews will be taking place throughout the interim period and a full review undertaken at the end of the period.
Hearing Impairment	Positive ✓	Negative	None/ Negligible			
Physical Impairment	Positive ✓	Negative	None/ Negligible			
Visual Impairment	Positive ✓	Negative	None/ Negligible			
Learning Disability	Positive ✓	Negative	None/ Negligible			
Long Standing Illness	Positive ✓	Negative	None/ Negligible			
Mental Health	Positive ✓	Negative	None/ Negligible			
Other	Positive	Negative	None/ Negligible ✓			

Transgender Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on transgender people? (Please tick ✓)				The strategy and policy's aim of implementing a hybrid working model that maintains the required high level of service delivery whilst also providing		
Transgender	Positive	Negative	None/			

Tudalen 56

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



			Negligible	employees with greater flexibility in balancing their work and home is aimed at all employees, regardless of this protected characteristic		
			✓			
Marriage or Civil Partnership Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on marriage or Civil partnership? (Please tick ✓)				The strategy and policy's aim of implementing a hybrid working model that maintains the required high level of service delivery whilst also providing employees with greater flexibility in balancing their work and home is aimed at all employees, regardless of this protected characteristic		
Marriage	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Civil partnership	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Pregnancy or Maternity Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on pregnancy or maternity? (Please tick ✓)				The greater flexibility of working hybrid or virtually will have a positive impact on pregnant employees who will have the option of changing their work locations, making it easier to remain in work for longer, if they wish.		
Pregnancy	Positive	Negative	None/ Negligible			
	✓					
Maternity	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Race Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on race? (Please tick ✓)				The strategy and policy's aim of implementing a hybrid working model that maintains the required high level of service delivery whilst also providing employees with greater flexibility in balancing their work and		
White	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
	Positive	Negative	None/			

Tudalen 57

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



Mixed/Multiple Ethnic Groups			Negligible	home is aimed at all employees, regardless of this protected characteristic		
			✓			
Asian / Asian British	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Black / African / Caribbean / Black British	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Other Ethnic Groups	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			

Religion or non-beliefs Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on people with different religions, beliefs or non-beliefs? (Please tick ✓)				The strategy and policy's aim of implementing a hybrid working model that maintains the required high level of service delivery whilst also providing employees with greater flexibility in balancing their work and home is aimed at all employees, regardless of this protected characteristic		
Christian	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Buddhist	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Hindu	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Humanist	Positive	Negative	None/ Negligible			
Jewish	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Muslim	Positive	Negative	None/			

Tudalen 58

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



			Negligible			
			✓			
Sikh	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Non-belief	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Other	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			

Sex Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on men and/or women? (Please tick ✓)				The strategy and policy's aim of implementing a hybrid working model that maintains the required high level of service delivery whilst also providing employees with greater flexibility in balancing their work and home is aimed at all employees, regardless of this protected characteristic		
Men	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Women	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			

Sexual Orientation Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on people with different sexual orientation? (Please tick ✓)				The strategy and policy's aim of implementing a hybrid working model that maintains the required high level of service delivery whilst also providing employees with greater flexibility in balancing their work and home is aimed at all employees, regardless of this protected characteristic		
Bisexual	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Gay Men	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
	Positive	Negative	None/			

Tudalen 59



Gay Women / Lesbian			Negligible			
			✓			
Heterosexual / Straight	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			

Having due regards in relation to the three aims of the Equality Duty - determine whether the proposal will assist or inhibit your ability to eliminate discrimination; advance equality and foster good relations.

3.6.2. How could/does the proposal help advance/promote equality of opportunity?

You should consider whether the proposal will help you to: ● Remove or minimise disadvantage ● To meet the needs of people with certain characteristics ● Encourage increased participation of people with particular characteristics

The policy is relevant to all employees who work in hybrid designated roles regardless of protected characteristics.

3.6.3. How could/does the proposal/decision help to eliminate unlawful discrimination, harassment, or victimisation?

You should consider whether there is evidence to indicate that: ● The proposal may result in less favourable treatment for people with certain characteristics ● The proposal may give rise to indirect discrimination ● The proposal is more likely to assist or impeded you in making reasonable adjustments

Employees will be supported in the event of a deterioration of impairment. Where required, a notification of a change to an employee's health will supported by a referral to occupational health for advice on reasonable or temporary adjustments including specialist equipment where required.

3.6.4. How could/does the proposal impact on advancing/promoting good relations and wider community cohesion?

You should consider whether the proposal with help you to: ● Tackle prejudice ● Promote understanding

The policy will promote understanding across the workforce and be subject to further engagement as the pilot period progresses, identifying efficient and effective working practices which contribute to service delivery improvements.

Having due regard of the Socio-Economic Duty of the Equality Act 2010.

Socio-Economic Disadvantage is living in less favourable social and economic circumstances than others in the same society.

As a listed public body, Ceredigion County Council is required to have due regard to the Socio-Economic Duty of the Equality Act 2010. Effectively this means carrying out a poverty impact assessment. The duty covers all people who suffer socio-economic disadvantage, including people with protected characteristics.

3.6.5 What evidence do you have about socio-economic disadvantage and inequalities of outcome in relation to the proposal?

Describe why it will have a positive/negative or negligible impact.

The increasing cost of living challenges will require monitoring and as the implementation roll out develops.



What evidence do you have to support this view?

There is currently no clear evidence indicating one option being better than another. The costs will fluctuate throughout the year as home energy usage reduces during warmer months.

What action(s) can you take to mitigate any negative impacts or better contribute to positive impacts?

The reduction in travelling costs for employees may not be offset by the cost of increase energy usage for those choosing to work from home. Each employee will need to make an assessment weighing up all factors, supported by input from their line managers. The employee will have the flexibility of choosing the option best suited to thier individual circumstances.

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



3.7. A Wales of vibrant culture and thriving Welsh language Culture, heritage and Welsh Language are promoted and protected. <i>In this section you need to consider the impact, the evidence and any action you are taking for improvement. This in order to ensure that the opportunities for people who choose to live their lives and access services through the medium of Welsh are not inferior to what is afforded to those choosing to do so in English, in accordance with the requirement of the Welsh Language Measure 2011.</i>				Describe why it will have a positive/negative or negligible impact.	What evidence do you have to support this view?	What action (s) can you take to mitigate any negative impacts or better contribute to positive impacts?
Will the proposal be delivered bilingually (Welsh & English)?	Positive ✓	Negative	None/ Negligible	The strategy and policy are bilingual policy and any engagement, communication or training will be delivered in both Welsh and English		
Will the proposal have an effect on opportunities for persons to use the Welsh language?	Positive	Negative	None/ Negligible ✓			
Will the proposal increase or reduce the opportunity for persons to access services through the medium of Welsh?	Positive	Negative	None/ Negligible ✓	Access to bilingual services will remain the same as the current provision		
How will the proposal treat the Welsh language no less favourably than the English language?	Positive	Negative	None/ Negligible ✓			
	Positive	Negative	None/ Negligible	The delivery of Welsh language learning by hybrid	An increase in the number of employees attending Welsh	The number of employees possessing Welsh language

Tudalen 62

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



Will it preserve promote and enhance local culture and heritage?	✓			means will increase the opportunities available to employees who can access the lessons virtually, eliminating or reducing travel time and costs to attend	language lessons since when they moved online	skills will be monitored periodically
--	---	--	--	--	---	---------------------------------------



4. STRENGTHENING THE PROPOSAL: If the proposal is likely to have a negative impact on any of the above (including any of the protected characteristics), what practical changes/actions could help reduce or remove any negative impacts as identified in sections 2 and 3?

4.1 Actions.

What are you going to do?	When are you going to do it?	Who is responsible?	Progress
The strategy and policy will be reviewed periodically and the implementation developed and the outcomes evaluated to ensure fairness and consistency	At no less than six monthly intervals and at the end of the 18 month interim period	People & Organisaition	
Training for line managers will inform that changes to the health of an employee with a disability will require human resources support	On a case by case basis	Human Resources	
Further employee engagement exercise to evaluate	After 12 months from initial implementation	People & Organisaition	

4.2. If no action is to be taken to remove or mitigate negative impacts please justify why.
(Please remember that if you have identified unlawful discrimination, immediate and potential, as a result of this proposal, the proposal must be changed or revised).

4.3. Monitoring, evaluating and reviewing.

How will you monitor the impact and effectiveness of the proposal?

The interim policy implementation will be monitored on a six monthly basis during the expected 18 month period of its lifecycle, to provide statistics and service improvement evidence.

5. RISK: What is the risk associated with this proposal?

Impact Criteria	1 - Very low	2 - Low	3 - Medium	4 - High	5 - Very High
-----------------	--------------	---------	------------	----------	---------------

Iudalen 64

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



Likelihood Criteria	1 - Unlikely to occur	2 - Lower than average chance of occurrence	3 - Even chance of occurrence	4 - Higher than average chance of occurrence	5 - Expected to occur
Risk Description	Impact (severity)		Probability (deliverability)		Risk Score
If policy is not implemented, risk to recruitment and retention of employees	3		3		9
Does your proposal have a potential impact on another Service area?					
The implementation of this strategy and policy will have a positive and cross-cutting impact for employees in all service areas					

6. SIGN OFF			
Position	Name	Signature	Date
Service Manager			
Corporate Lead Officer	Geraint Edwards		30/05/2022
Strategic Director			
Portfolio Holder			

Tudalen 65

Maer' dudalen yn wag yn fwriadol

Cyngor Sir CEREDIGION County Council**ADRODDIAD I'R:** Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol**DYDDIAD:** Mehefin 21^{ain} 2022**LLEOLIAD:** Siambr**TEITL:** Polisi Sicrwydd a Bondiau Corfforaethol.**PWRPAS YR ADRODDIAD:** Cytuno ar bolisi sicrwydd a bondiau corfforaethol**RHESWM PAM BOD Y****PWYLLGOR CRAFFU** Amherthnasol**WEDI GOFYN AM Y****WYBODAETH:**

CEFNDIR: Cynigir bod y Cyngor yn cyflwyno polisi bondiau corfforaethol yn y ffurf sydd wedi'i hatodi fel Atodiad 1 er mwyn i swyddogion fod ag agwedd glir, deg a chyson at gymeradwyo a llunio bondiau gyda thrydydd partion.

**LLESIANT
CENEDLAETHAU'R
DYFODOL:**

**A oes Asesiad Effaith Integredig
wedi'i gwblhau? Os nad oes,
dywedwch pam**

Crynodeb:**Hirdymor:****Integreiddio:****Cydweithio:****Cynnwys:****Atal:**

Tudalen 68

(i) ARGYMHELLION: (i) bond a geir mewn arian parod yw dewis y Cyngor.

(ii) Mae bond sy'n cael ei warantu gan drydydd parti yn ei gwneud yn ofynnol i'r trydydd parti fod â statws credyd Moody's o A3 neu statws credyd gyda Standard & Poor's neu Fitch o A-.

(iii) i'r Cabinet: cymeradwyo'r polisi Bondiau a Sicrwydd

(Atodiad 1)

RHESWM DROS YR ARGYMHELLION: Sicrhau y gellir cael gafael ar fondiau'n hawdd a'u defnyddio'n hawdd os oes angen a bod bondiau a warantwyd gyda thrydydd partion yn cael eu llunio â thrydydd partion â statws credyd uchel yn unig er mwyn diogelu sefyllfa'r Cyngor.

Enw Cyswllt: Stephen Johnson, Elin Prysor a Phil Jones
Swydd: Swyddogion Arweiniol Corfforaethol Cyllid a Chaffael, Cyfreithiol a Llywodraethu a Rheolwr Corfforaethol – Gwasanaethau Priffyrdd
Dyddiad yr Adroddiad: Mehefin 15^{fed} 2022
Acronymau: Amherthnasol



Cyngor Sir CEREDIGION County Council

**Cyllid a Chaffael a Phrifyrdd a
Gwasanaethau Amgylcheddol | Finance and
Procurement and Highways and
Environmental Services**

Polisi a Gweithdrefnau

Bondiau a Sicrwydd

Mehefin 2022



Tudalen 71

Rheoli Fersiynau

Fersiwn	Dyddiad	Awdur	Sylw
1.0	Mehefin 2022	Cyllid	Mewnbwn y Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu a Phrifyrdd a Gwasanaethau Amgylcheddol

Cynnwys

Polisi.....	5
1. Cyflwyniad	5
2. Pwrpas y Polisi hwn	5
Gweithdrefn	7
3. Cyflwyniad	7

Polisi

1. Cyflwyniad

1.1 Er mwyn sicrhau bod dull clir o weithredu yn cael ei ddefnyddio ar gyfer cymeradwyo gwarantwr, mae Cyngor Sir Ceredigion yn bwriadu i'r polisi hwn gael ei weithredu gan swyddogion er mwyn lleihau'r risg i'r Cyngor a sicrhau bod dull teg a chyson o weithredu yn cael ei fabwysiadu ym mhob achos.

2. Pwrpas y Polisi hwn

2.1 Pwrpas y polisi hwn yw sicrhau bod y Cyngor yn dilyn y drefn gywir pan fo'r Cyngor angen Bond Perfformiad (a elwir weithiau yn Fond Gwarant Adeiladu) gan gontractwr mewn perthynas â chontractau a ddyfarnwyd gan y Cyngor yn unol â'i Reolau Gweithdrefn Contractau. Mae'r bond yn rhoi amddiffyniad i'r Cyngor rhag unrhyw golledion ac iawndal a gafwyd o ganlyniad i fethiant y parti contractio i gyflawni ei rwymedigaethau cytundebol.

2.2 Bydd y polisi'n berthnasol i unrhyw fond sydd ei angen ar y Cyngor gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i, fondiau contractau fel y cyfeirir atynt ym mhwynt 4 uchod, bondiau sy'n ymwneud â Chytundebau adran 38/278 a Chytundebau Systemau Draenio Cynaliadwy (SDCau) fel y manylir isod.

2.3 Mae'r Cyngor yn llunio Cytundebau Adran 38/278 (Deddf Priffyrdd 1980) gyda datblygwr pan fo'r datblygwr hwnnw eisiau adeiladu ffordd ystâd newydd ar gyfer traffig diwydiannol, preswyl neu gyffredinol ac yn dymuno cynnig y ffordd honno i'r Cyngor ei mabwysiadu fel priffordd gyhoeddus. Mae mechniwr/gwarantwr yn llunio Cytundeb adran 38/278 ochr yn ochr â'r datblygwr fel y gall y Cyngor ddefnyddio'r bond i sicrhau bod gwaith yn cael ei wneud i gwblhau ffyrdd ystadau i'r safon briodol os na fydd y datblygwr yn bodloni ei ofynion cytundebol.

2.4 Mae'r Cyngor yn llunio Cytundebau SDCau (Atodlen 3 Deddf Rheoli Llifogydd a Dŵr 2010 a deddfwriaeth ddilynol a wnaed yn unol â hi) gyda datblygwr pan fydd yn rhaid i'r datblygwr hwnnw adeiladu systemau draenio cynaliadwy fel rhan o'u datblygiad y gellir eu mabwysiadu gan y Cyngor fel y Corff Cymeradwyo SDCau. Yn debyg i Gytundebau adran 38/278, mae mechniwr/gwarantwr yn llunio Cytundeb y SDCau ochr yn ochr â'r datblygwr fel y gall y Cyngor alw'r bond i mewn

Tudalen 74

a'i ddefnyddio i wneud y gwaith hyd at safon fabwysiadwy os na fydd y datblygwr yn bodloni ei ofynion cytundebol o dan y cytundeb.

2.5 Bydd y Cyngor yn gyfrifol am nodi gwerth y Bond sydd ei angen (ac unrhyw gynnydd blynyddol ar gyfer chwyddiant neu unrhyw gynnydd penodol arall fel y bo'n briodol gan y Cyngor) a hefyd nodi gwerth ac amseriad unrhyw ryddhad rhannol drwy gydol cyfnod y contract/cytundeb sy'n berthnasol i'r bond.

Gweithdrefn

3. Cyflwyniad

Cyn i'r Cyngor lunio unrhyw gontract/cytundeb sydd â bond a ddarperir gan 3^{ydd} parti ac eithrio bondiau a gefnogir gan arian parod), bydd y swyddog(ion) sy'n delio â'r contract/cytundeb yn cyfeirio manylion y mechnïwr/gwarantwr arfaethedig a swm y bond i'r Gwasanaethau Cyllid a Chaffael am wiriad diwydrwydd dyladwy. Yn dilyn y gwiriad diwydrwydd dyladwy bydd y Gwasanaeth Cyllid a Chaffael yn cadarnhau i'r swyddog(ion) perthnasol a yw'r mechnïwr/gwarantwr wedi'i gymeradwyo dan ddarpariaethau'r polisi hwn. Manylir isod ar y mathau o fondiau a'r mathau o fechnïwyr/gwarantwyr sy'n dderbyniol i'r Cyngor.

3.1 **Bondiau a gefnogir gan Arian Parod**

Mae'r Cyngor yn ffafrio derbyn bond a delir mewn 'arian parod'. Byddai unrhyw fond arian parod yn cael ei dalu i'r Cyngor yn unol â thelerau'r contract/cytundeb y mae'r bond yn ymwneud ag ef. Pan fodlonir y gofynion cytundebol bydd y bond yn cael ei ad-dalu, gyda llog wedi'i ychwanegu, i'r contractwr neu'r datblygwr – gallai hyn ddigwydd mewn taliadau fesul cam yn dibynnu ar y cytundeb sydd yn ei le. Os nad yw'r contractwr neu'r datblygwr yn cwrdd â'r gofynion cytundebol, yna gall y Cyngor ddefnyddio'r bond ynghyd â'r llog i sicrhau bod y gofynion yn cael eu cyflawni. Y bond sy'n seiliedig ar arian parod yw'r ffordd hawsaf a mwyaf diogel i'r Cyngor sicrhau bod arian ar gael yn rhwydd a fydd yn arwain at gwblhau gwaith.

3.2 **Bondiau nad ydynt yn cael eu Cefnogi gan Arian Parod**

Os nad oes bond wedi'i gefnogi gan arian parod ar gael, fe fydd y Cyngor yn derbyn bond a warantwyd gan drydydd parti - cyfeirir at y rhain yn gyffredin fel bondiau sicrwydd ac fe'u llunnir ar yr un pryd â'r contract/cytundeb gyda'r Cyngor. Mae'r contractwr neu'r datblygwr yn talu premiwm i 'warantwr' i warantu cost darparu bond. Mae'r 'gwarantwr' yn ysgwyddo'r cyfrifoldeb o dalu arian i'r Cyngor os yw'r contractwr neu'r datblygwr yn diffyg dalu, neu'n methu â gwneud taliadau yn amodol ar y cytundeb cytundebol gyda'r Cyngor.

Mae'n rhaid i 'warantwr' derbyniol fod â statws credyd hirdymor priodol. Y tair asiantaeth gydnabyddedig o ran statws credyd yw Moody's, Standard & Poor's a Fitch. Felly, rhaid i 'warantwr' derbyniol fod â statws credyd gyda Moody's o A3 neu statws credyd gyda Standard & Poor's neu Fitch o A-.

Mae'r dudalen yn wag yn fwriadol

**Cofnodion Cyfarfod o'r PWYLLGOR TROSOLWIG A CHRAFFU
ADNODDAU CORFFORAETHOL
a gynhaliwyd o bell drwy fideo gynadleda ddydd Iau, 17 Mawrth 2022**

YN BRESENNOL: Y Cyngorydd Ivor Williams (Cadeirydd), y Cyngorwyr Lyndon Lloyd MBE, Dai Mason, Dan Potter, Rowland Rees-Evans, Lynford Thomas a Wyn Thomas

Hefyd yn bresennol: Y Cyngorwyr Rhodri Evans, Gareth Lloyd a Ray Quant (Aelodau Cabinet)

Swyddogion yn bresennol: Ms Elin Prysor, Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Cyfreithiol a Llywodraethu a Swyddog Monitro; Mrs Dwynwen Jones, Swyddog Craffu a Mrs Dana Jones, Swyddog Gwasanaethau Democraidaidd a Safonau.

(10:00am-10:20am)

1 Ymddiheuriadau

Ymddiheurodd y Cyngorwyr John Adams- Lewis, Bryan Davies, Ceredig Davies, Gareth Davies, Endaf Edwards ac Elizabeth Evans am na fedrent ddod i'r cyfarfod.

Oherwydd trafferthion technegol, nid oedd y Cyngorydd Ifan Davies na'r Cyngorydd Keith Evans yn medru bod yn bresennol yn y cyfarfod.

2 Datgelu Buddiannau Personol a Buddiannau sy'n Rhagfarnu

Dim.

3 Y Polisi a'r Gofrestr o ran Cyfyngiadau Gwleidyddol ar Weithwyr Llywodraeth Leol

Ystyriwyd yr Adroddiad ynghylch y Polisi a'r Gofrestr o ran Cyfyngiadau Gwleidyddol ar Weithwyr Llywodraeth Leol. Dywedwyd bod Adran 2, Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989 ("Deddf 1989") wedi sefydlu'r cysyniad o gyfyngu gweithgarwch gwleidyddol ar gyfer rhai swyddi dynodedig er mwyn sicrhau bod gweithwyr llywodraeth leol yn wleidyddol ddiuedd.

Yn unol â Deddf 1989, roedd yn ofynnol i'r Cyngor greu a chadw rhestr o'r swyddi hynny sydd o dan gyfyngiadau gwleidyddol. Gan ddod i rym ar 12 Ionawr 2010, newidiodd Adran 30, Deddf Democratiaeth Leol, Datblygu Economaidd ac Adeiladu 2009 y dull o nodi swyddi sydd â chyfyngiadau gwleidyddol o dan Adran 2 Deddf 1989, a diddymodd y drefn o osod cyfyngiadau gwleidyddol ar staff yn sgil eu lefelau cyflog.

O ganlyniad, penderfynwyd bod angen adolygu'r Polisi Cyfyngiadau Gwleidyddol ar Weithwyr Llywodraeth Leol (a ddiweddarwyd diwethaf ym mis Ionawr 2020) ('y Polisi') oherwydd Brexit a newidiadau diweddar e.e. newidiadau i deitlau'r Swyddogion Arweiniol Corfforaethol.

Adroddwyd bod y newidiadau i'r Polisi yn cynnwys y canlynol:

Tudalen 78

- Datblygu'r esboniad o'r Swyddi Penodedig a'r Swyddi Sensitif (o dan y darn 'Pwy sy'n cael eu heffeithio?');
- Diweddarau'r cyfeiriadau at deitlau'r Prif Weithredwr a'r Swyddogion Arweiniol Corfforaethol;
- Cynnwys Pennaeth y Gwasanaethau Democrataidd a'r Swyddog Monitro / Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu yn y rhestr o Swyddogion Statudol a dileu '(dan Ddeddf 1989)' o 1b):

1. Swyddi Penodedig

b) y Prif Swyddogion Statudol (dan Ddeddf 1989)

- Yn 2. Swyddi 'Sensitif' ychwanegwyd bod y swyddi hyn hefyd yn rhai sydd o dan gyfyngiadau gwleidyddol.

Yn dilyn cwestiwn o'r llawr, CYTUNWYD i nodi a chymeradwyo'r newidiadau i'r Polisi Cyfyngiadau Gwleidyddol ar Weithwyr Llywodraeth Leol.

Byddai angen cael cadarnhad oddi wrth y Dirprwy Swyddog Canlyniadau a allai athro/athrawes sefyll fel ymgeisydd yn yr etholiadau a oedd ar fin cael eu cynnal, a phe byddent yn llwyddiannus, a fyddai angen iddynt wedyn roi'r gorau i'w gwaith fel athro/athrawes.

4 **Cadarnhau cofnodion y cyfarfodydd a gynhaliwyd ar 07 Chwefror 2022 a 18 Chwefror 2022 ac ystyried unrhyw faterion sy'n codi o'r Cofnodion hynny** CYTUNWYD i gadarnhau cofnodion y cyfarfodydd a gynhaliwyd ar 07 Chwefror a 18 Chwefror 2022

Materion yn codi

Dim.

Dywedodd y Cadeirydd mai hwn fyddai ei gyfarfod olaf fel Cadeirydd a dymunodd y gorau i bawb at y dyfodol. Diolchodd pawb i'r Cadeirydd ac i'r holl Gynghorwyr na fyddai'n sefyll yn yr etholiadau ym mis Mai.

Rhodddwyd llongyfarchiadau i'r Cynghorydd Rowland Rees-Evans am gael ei benodi'n Uchel Siryf Dyfed. Oherwydd hyn, ni fyddai'n sefyll fel Cynghorydd yn yr etholiad. Dymunodd pawb yn dda iddo.

Diolchodd y Cynghorydd Lyndon Lloyd MBE i'r holl Gynghorwyr a thîm y Gwasanaethau Democrataidd am eu cefnogaeth yn ystod ei gyfnod fel Cynghorydd.

Cadarnhawyd yng Nghyfarfod y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol a gynhaliwyd ar xxx

Cadeirydd: _____

Mae'r dudalen yn wag yn fwriadol

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

ADRODDIAD I'R: Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Pwyllgor Adnoddau Corfforaethol

DYDDIAD: 21 Mehefin 2022

LLEOLIAD: Siambr y Cyngor, Penmorfa

TEITL: Blaenraglen Waith Ddrafft 2022/23

PWRPAS YR ADRODDIAD: Adolygu rhaglen waith bresennol y Pwyllgor

Y RHESWM PAM FOD

CRAFFU WEDI GOFYN AM Y WYBODAETH HON: Mae blaenraglen waith y Pwyllgor yn cael ei harolygu a'i diweddarau ymhob cyfarfod

CEFNDIR:

Mae'r Pwyllgorau Trosolwg a Chraffu'n goruchwylio gwaith y Cyngor er mwyn sicrhau y darperir gwasanaethau yn y ffordd orau posib a hynny er budd y gymuned leol.

Swyddogaeth Trosolwg a Chraffu yw ystyried y gwasanaethau a'r materion sy'n effeithio ar bobl yng Ngheredigion. Mae'r broses yn rhoi cyfle i Gynghorwyr archwilio amryw swyddogaethau'r Cyngor, holi cwestiynau am sut y gwnaethpwyd penderfyniadau, ystyried os ellir gwneud gwelliannau i wasanaethau a gwneud argymhellion yn unol â hynny.

Mae craffu'n hanfodol wrth hyrwyddo atebolrwydd, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd wrth i'r Cyngor fynd ati i wneud penderfyniadau a'r ffordd mae'n darparu gwasanaethau.

Prif swyddogaethau'r Pwyllgorau Trosolwg a Chraffu yw'r canlynol:

- Galw'r Cabinet a'r Swyddogion i gyfrif ynghylch eu penderfyniadau
- Bod yn 'gyfaill beirniadol', drwy holi cwestiynau am sut y gwnaethpwyd penderfyniadau, fel bod y bobl sy'n penderfynu'n destun 'rhwystrau a gwrthbwysau', gan wneud y drefn o benderfynu yn fwy dilys
- Cynnal adolygiadau o wasanaethau a pholisïau'r Cyngor
- Cynnal adolygiadau ar gyfer datblygu gwasanaethau a pholisïau'r Cyngor
- Ystyried unrhyw fater arall sy'n effeithio ar y sir
- Sicrhau bod Ceredigion yn perfformio hyd eithaf ei allu ac yn darparu gwasanaethau o'r radd flaenaf i'w ddinasyddion
- Asesu effaith polisïau'r Cyngor ar gymunedau lleol, ac argymhell ffyrdd o wella
- Gweithio gyda'r cyhoedd i ddatblygu polisïau a gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar y dinasyddion.

Tudalen 82

Gall trefn effeithiol o Drosolwg a Chraffu arwain at y canlynol:

- Penderfyniadau gwell
- Gwelliant o ran Darparu Gwasanaethau a Pherfformiad
- Trefn gadarn ar gyfer Datblygu Polisiâu, yn seiliedig ar ymgynghori â'r cyhoedd a chyfraniad arbenigwyr annibynnol
- Gwelliant o ran Democratiaeth, Cynhwysiant, Arweinyddiaeth Gymunedol ac Ymgysylltu
- Ychwanegu haen eglur o dryloywder ac atebolrwydd i brosesau gwleidyddol y Cyngor
- Rhoi cyfle i bob Aelod feithrin sgiliau a gwybodaeth arbenigol a allai fod o fudd yn y dyfodol wrth lunio polisiâu a monitro perfformiad
- Creu diwylliant o hunan-herio ar sail tystiolaeth.

Y SEFYLLFA BRESENNOL:

Cwestiynau i'w hystyried wrth ddewis pynciau

- A oes amcan clir dros archwilio'r pwnc hwn?
- Ydych chi'n debygol o lwyddo i gael y canlyniad a ddymunir?
- Beth yw'r manteision tebygol i'r Cyngor a dinasyddion Ceredigion?
- Ydy'r mater yn un sylweddol?
- Oes yna gysylltiadau â'r Strategaeth Gorfforaethol?
- A yw'n fater allweddol i'r cyhoedd?
- Ydy'r materion wedi cael eu codi gan archwiliad allanol?
- A yw'n wasanaeth sy'n perfformio'n wael?

Dewis pynciau

Dylai Pwyllgorau Trosolwg a Chraffu ystyried gwybodaeth o'r Strategaeth Gorfforaethol, Cynllun Gwella, Cynllun Strategol, Cynlluniau Gwasanaeth, y Gofrestr Risg Gorfforaethol, arbedion yn y gyllideb – cynigion ac effaith, cyfarfodydd chwarterol y panel Rheoli Perfformiad Gorfforaethol a mewnbwn adrannol wrth ddewis pynciau a chynllunio eu Blaenraglenni Gwaith, ynghyd ag unrhyw waith sy'n parhau.

ARGYMHELLIAD (ARGYMHELLION):

Adolygu a diweddarau'r Blaenraglen Waith bresennol.

Enw Cyswllt:	Lisa Evans
Dynodiad:	Swyddog Craffu a Safonau
Dyddiad yr Adroddiad:	15/6/2022
Acronymau:	BW- Blaenraglen Waith FWP- Forward Work Programme

Blaenraglen Waith y Pwyllgorau Trosolwg a Chraffu 2022/23

Pwyllgor	Eitem (disgrifiad/teitl)	Siaradwyr Gwadd	Pwrpas e.e. monitro, polisi, argymhellion
Adnoddau Corfforaethol			
21 Mehefin 2022			
3 Hydref 2022	adroddiad y crwner		
19 Rhagfyr 2022			
17 Chwefror 2023 1.30pm	Paratoi'r cyllideb		
13 Mawrth 2023			
Cyfarfodydd y dyfodol	Diweddariad ar drefi CAMPUS yn y dyfodol Diweddariad ar Gysylltedd Digidol pan fydd Swyddog newydd yn y rôl.		

