

# 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

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 categorieiddio 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 categorieiddio'n dibynnu ar y rôl a natur eu gwaith.

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.

- 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 Do  
Integredig? Os na, nodwch pam**

**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:**

-

**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:**