



DRAFFT



Cyngor Sŵm
CEREDIGION
County Council

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 gymhellant.

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

Dyweddodd 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.

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.

Cymdeithas Llywodraeth Leol

Dyweddodd 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.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/flexible-working/planning-hybrid-working>

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

<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

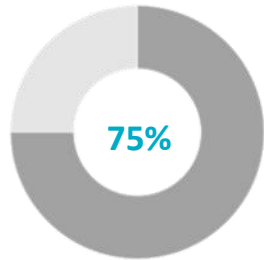
32

Cyfranogwr

Cyfradd Cyfranogiad

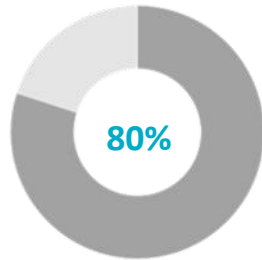
74%

Canfyddiadau Allweddol



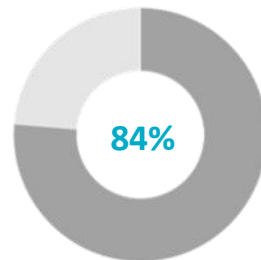
Cynhyrchiant

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



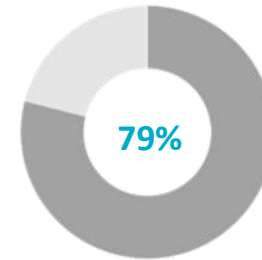
Rheolaeth Linell

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



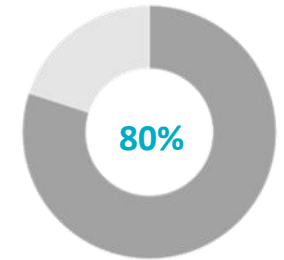
Sgiliau a Hyfforddiant

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



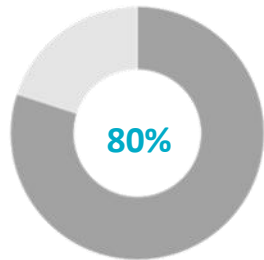
Cyfarpar ac Offer

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



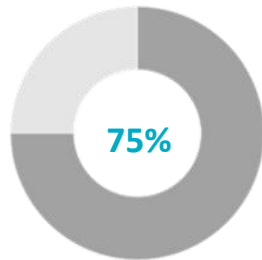
Di-bapur

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



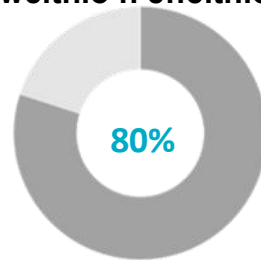
Profiad

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



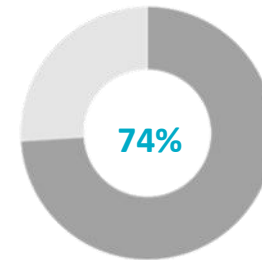
Ymgysylltu

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



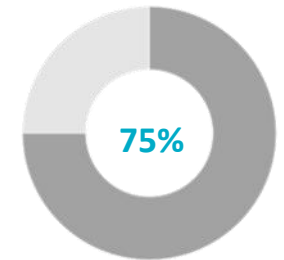
Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith

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.

"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."

"Mae wedi gwella ansawdd fy ngwaith a'r gallu i gwblhau tasgau heb i neb darfu."

"Rwy'n meddwl ei bod wedi bod yn anodd i ddechreuwyr newydd fethu â chwrdd â'u tîm yn gorfforol."

"Wedi arbed llawer dros y flwyddyn yng ngwerth gwirioneddol fy nghar - 3000 o filltiroedd yn lle 12000!"

"Mae cyfarfodydd wedi bod yn haws i'w trefnu, gan lwyddo i ffitio mwy i mewn oherwydd llai o deithio."

"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."

"Mae angen sylfaen sefydlog ar gyfer storio ein holl adnoddau."

"Ddim yn gorfod teithio. Oriau gwaith sy'n addas i mi. Gallu ymarfer yn ystod cinio."

"Rwyf wedi bod yn iachach, dim annwyd na ffliw y gaeaf hwn."

"Yr anfantais fawr fu'r rhyngwrwyd araf iawn, weithiau'n ysbeidiol."

"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."

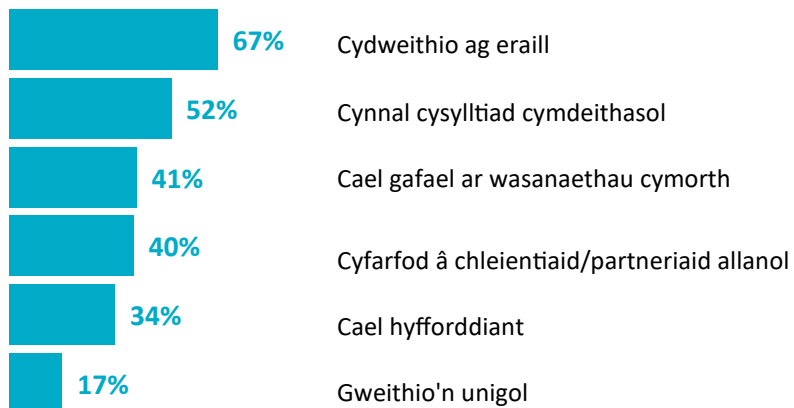
"Offer swyddfa - dim lle yn fy nhŷ, yn defnyddio bwrdd bwyta ar hyn o bryd - dim uchder cywir ayb."

"[Gallai gweithwyr [hybrid] ddefnyddio desgiau poeth - fodd bynnag mae angen cadeiriau/desgiau arbennig ar rai staff oherwydd problemau corfforol fel problemau cefn/gwddf."

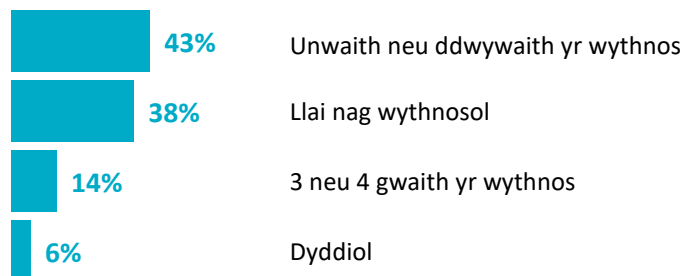
Dychwelyd i'r gweithle ar ôl y pandemig

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.



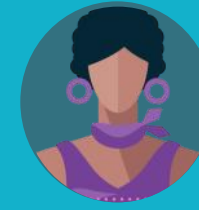
Hybrid Cyfyngedig

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.

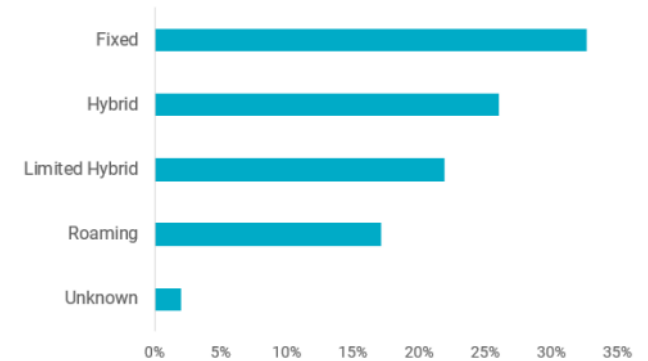


Crwydrol

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 gydbwysu 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.

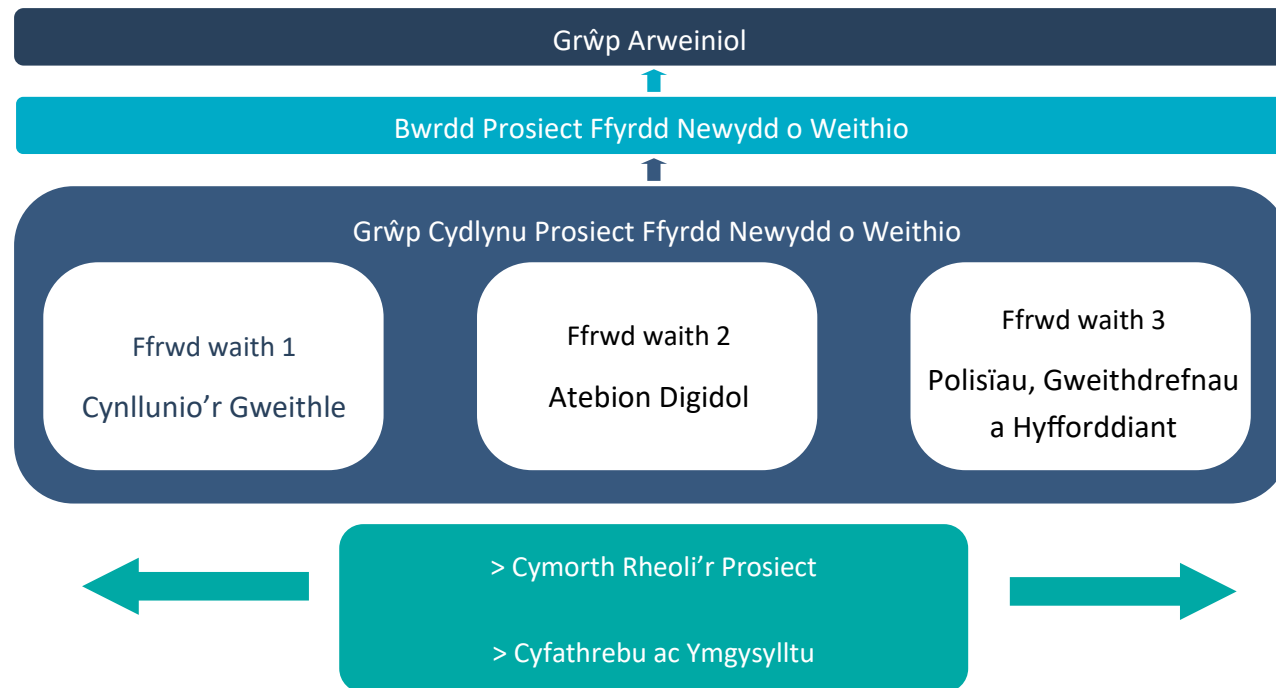
Iechyd a Lles – byddwn yn sicrhau bod ein ffyrdd o weithio yn cefnogi lles corfforol, emosiynol a meddyliol. Byddwn yn adeiladu ar y ddarpariaeth bresennol, yn adolygu ac yn addasu hyn i adlewyrchu trefniadau gweithio hybrid a chynnal ein hymdeimlad o dîm o fewn diwylliant sy'n ddiogel yn gorfforol ac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

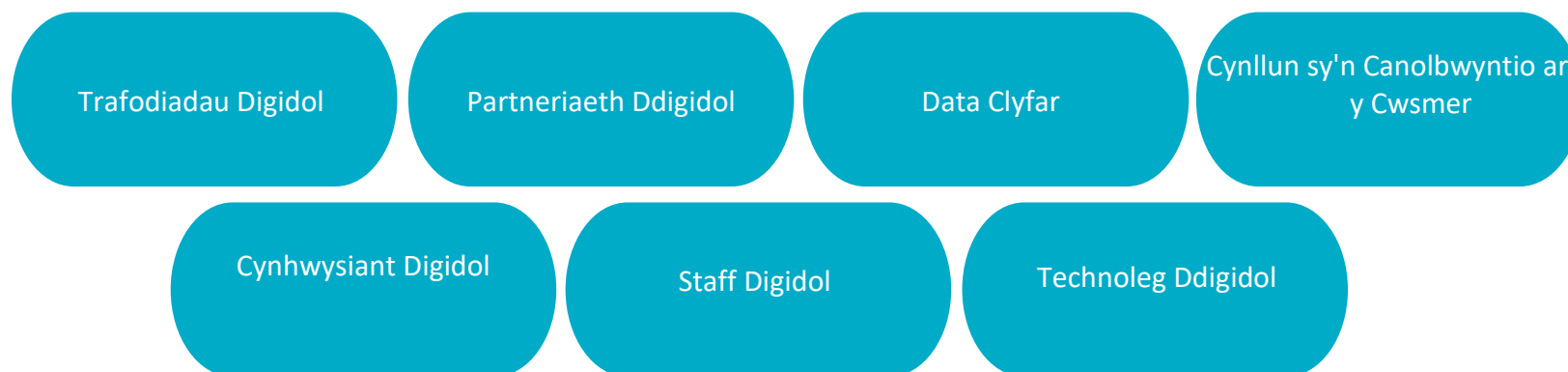
Byddwn yn sicrhau bod data o ansawdd yn cael ei gasglu i gefnogi gwell penderfyniadau a datblygu a thargedu gwasanaethau'n barhaus.

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

Polisiâu, Gweithdrefnau a Datblygiad

Cydnabyddir y bydd gweithredu ffyrdd newydd o weithio yn gofyn am adolygu polisiâu a gweithdrefnau presennol yn ogystal â sefydlu rhai newydd. Bydd unrhyw bolisiâu 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**.

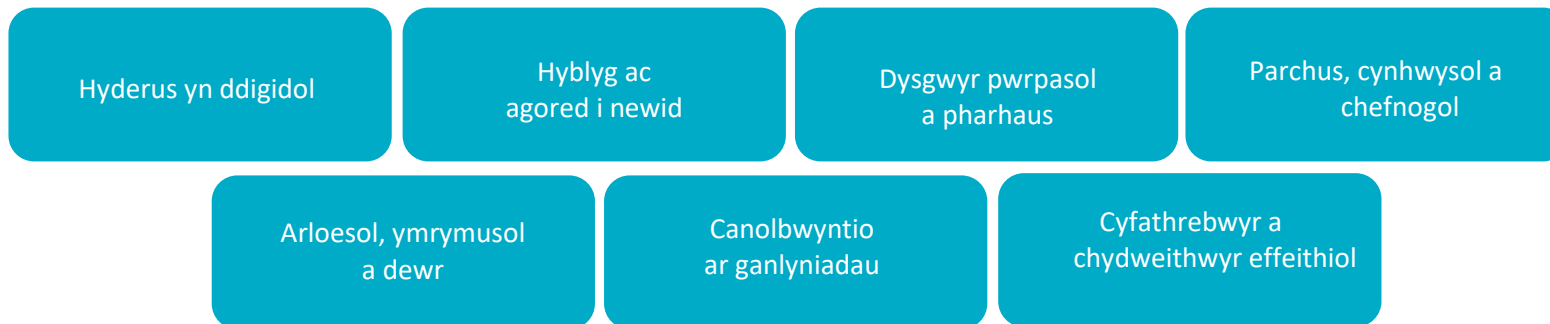
Polisiau a Gweithdrefnau

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