

## ADNODDAU CORFFORAETHOL

a gynhaliwyd ar ffurf Hybrid yn Neuadd Cyngor Ceredigion, Penmorfa, Aberaeron ac o bell drwy fideogynadledda ddydd Mawrth, 21 Mehefin 2022

**YN BRESENNOL:** Y Cynghorydd Rhodri Evans (Cadeirydd), y Cynghorwyr Euros Davies, Ifan Davies, Elaine Evans, Eryl Evans, Geraint Wyn Hughes, Hugh R M Hughes, Ceris Jones, Caryl Roberts a Carl Worrall

**Hefyd yn bresennol:** Y Cynghorydd Bryan Davies, Arweinydd y Cyngor a'r Cynghorydd Gareth Lloyd

**Swyddogion yn bresennol:** Mr Geraint Edwards, Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Pobl a Threfniadaeth; Mrs Angharad Rees, Swyddog Adnoddau Dynol; Miss Lowri Edwards - Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Gwasanaethau Democrataidd; Mr Russell Hughes-Pickering, Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Economi ac Adfywio; Mr Stephen Johnson, Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Cyllid a Chaffael; Mr Steve Hallows, Rheolwr Gwasanaeth: Adran y Priffyrdd; Mrs Louise Harries, Cyfreithiwr; Mrs Nia Jones, Rheolwr Corfforaethol – Gwasanaethau Democrataidd a Mrs Dana Jones, Swyddog Gwasanaethau Democrataidd a Safonau

(10.00am - 12:15pm)

### 1 Ymddiheuriadau

Ymddiheurodd y Cynghorydd Endaf Edwards, y Cynghorydd Paul Hinge a'r Cynghorydd Gareth Davies (Aelod Cabinet) am na fedrent ddod i'r cyfarfod

### 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 nghyswilt y cyfarfod yn ôl Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011.

Datgelodd y Cynghorydd Elaine Evans a'r Cynghorydd Eryl Evans fuddiant personol a buddiant a oedd yn rhagfarnu o ran eitem 4, cyn i'r bleidlais ynghylch yr eitem hon gael ei chymryd.

### 3 Strategaeth Ddrafft ar gyfer Gweithio Hybrid a Pholisi Gweithio Hybrid Dros Dro

Cyflwynodd Arweinydd y Cyngor, y Cynghorydd Bryan Davies yr adroddiad ynghylch y Strategaeth Ddrafft ar gyfer Gweithio Hybrid a'r Polisi Dros Dro ar gyfer Gweithio Hybrid. Dywedwyd bod pandemig Covid-19 wedi gorfodi cyfyngiadau cenedlaethol ar symud a bod hynny wedi digwydd yn sydyn ac wedi arwain at 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 staff swyddfa'r Cyngor weithio mewn ffordd wahanol iawn. Ymatebodd y staff 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 a oedd eisoes ar waith.

Ar ôl ymateb yn dda i heriau cychwynnol y pandemig, dywedwyd bod y ffocws wedi symud i sut y gallai'r Cyngor 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 yr oedd yna newid yn y weledigaeth strategol ehangach o ran ble, pryd a sut y byddai'r 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 a oedd yn gweithio gartref wedi cymryd rhan mewn o leiaf un o'r gweithgareddau ymgysylltu hyn. Roedd y themâu a deilliai o'r ymarfer ymgysylltu â staff yn ogystal â'r ymchwil, y tueddiadau a'r 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 a llai o bethau i 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.

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

Dywedwyd bod y 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. Roedd y tair ffordd arall a oedd yn weddill i gyd yn fathau o weithio hybrid – Hybrid Hyblyg, Hybrid Cyfyngedig, a Chrwydrol. Roedd categorïddio rolau yn y ffordd hon yn helpu i bennu gofynion o ran offer TGCh, dulliau hyfforddi a datblygu, a gofynion swyddfa. Byddai rheolwyr corfforaethol ym mhob gwasanaeth yn rhoi pob rôl o fewn eu timau yn un o'r categorïau hyn. Byddai'r categorïddio'n dibynnu ar y rôl a natur eu gwaith.

Dyweddodd y Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Economi ac Adfywio fod tair ffrwd waith wedi'u creu i gefnogi'r broses o roi'r model gweithio hybrid ar waith, a bod pob un ohonynt yn cael eu cadeirio gan Swyddog Arweiniol Corfforaethol ac yn adrodd i Fwrdd Prosiect Ffyrdd o Weithio. Roedd y ffyrddiau gwaith fel a ganlyn:

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.

Datblygwyd y Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro i ddarparu gwybodaeth fanwl am yr hyn yr oedd gweithio hybrid yn ei olygu i'r Cyngor. Byddai'n 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 oedd y byddai'r 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, byddai'r Polisi Gwaith Hybrid yn disodli'r polisi dros dro a byddai polisiâu eraill yn cael eu hadolygu i sicrhau eu bod yn addas i'r diben mewn tirlun newydd.

Bu'r polisi yn destun ymgynghoriad gyda'r Undebau Llafur cydnabyddedig a'r rhai a fu'n rhan o'r gwaith o ddatblygu'r ddogfen o'r camau cynnar. Cafodd

eu hadborth a'r diwygiadau a awgrymwyd ganddynt eu cynnwys lle bo hynny'n briodol.

Amlinellwyd y prif benawdau polisi fel a ganlyn:

- Roedd statws hybrid yn fudd y gallai gweithwyr wneud cais amdano os oedd eu rolau wedi'u dynodi'n rai sy'n addas ar gyfer gweithio hybrid (Hybrid Hyblyg, Hybrid Cyfyngedig a Chrwydrol)
- Gallai gweithwyr sy'n gweithio'n hybrid ddewis mynd i'r gweithle (neu ganolfan) bob dydd, ond dim ond mynediad at ddesg boeth fyddai 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
  - Dim ond gweithio o leoliadau gweithio o bell sydd wedi'u cofnodi
  - 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 bolisiâu a gweithdrefnau staff oedd nodi'r ymddygiad, y prosesau a'r gweithdrefnau yr oedd yn ofynnol i'r staff eu dilyn, sut y gallent gael cyngor neu gymorth a, lle bo'n berthnasol, canlyniadau peidio â chadw at y polisi a/neu'r weithdrefn.

Yn dilyn cwestiynau a sylwadau o'r llawr, CYTUNWYD i argymhell bod y Cabinet yn cymeradwyo'r Strategaeth Gweithio Hybrid a'r Polisi Gweithio Hybrid yn amodol ar y newidiadau canlynol:

- Polisi Recriwtio a Dethol - Paragraff 3.1.1 – dylai rheolwyr llinell **anelu at** gynnal cyfweliadau yn rhithwir;
- Polisi Recriwtio a Dethol - Paragraff 3.1.2 – caniateir i'r rheolwyr llinell gynnal cyfweliadau wyneb yn wyneb os credant fod cyfiawnhad dros wneud hynny;
- Polisi Cydbwysedd Rhwng Bywyd a Gwaith - Paragraff 3.2.2 – dylai rheolwyr fonitro'r defnydd y maent yn ei wneud o e-byst a'r defnydd y mae eu timau yn ei wneud o e-byst rhwng 9pm a 6am er mwyn sicrhau nad oes pwysau ar staff i weithio y tu hwnt i'r oriau hyn.
- Argymhelliad bod adolygiad y gweithiwr yn cael ei gynnal ar ôl 6 mis.

#### 4 **Polisi Sicrwydd a Bondiau Corfforaethol**

Cynigiwyd y dylai'r Cyngor gyflwyno polisi bondiau corfforaethol er mwyn i swyddogion fod ag agwedd glir, deg a chyson at gymeradwyo a llunio bondiau gyda thrydydd partion. Cyflwynwyd yr adroddiad i sicrhau y gellir cael gafael ar fondiau'n hawdd a'u defnyddio'n hawdd os byddai 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.

CYTUNWYD:-

- (i) mai bond a geir mewn arian parod oedd dewis y Cyngor.
- (ii) y byddai bond sy'n cael ei warantu gan drydydd parti yn ei gwneud yn ofynnol i'r trydydd parti fod â statws credyd A3 gyda Moody's neu statws credyd A- gyda Standard & Poor's neu Fitch.
- (iii) argymhell bod y Cabinet yn cymeradwyo'r Polisi Bondiau a Sicrwydd

#### 5 **Cadarnhau cofnodion y cyfarfod blaenorol ac ystyried unrhyw faterion sy'n codi o'r Cofnodion.**

CYTUNWYD i gadarnhau cofnodion y cyfarfod diwethaf.

#### 6 **Blaenraglen Waith**

Cytunwyd ar y Flaenraglen Waith fel y'i cyflwynwyd yn amodol ar ystyried yr eitemau canlynol yng nghyfarfodydd y dyfodol:

- Y Cynnig Tai Cymunedol – bwrw ymlaen â rhoi'r cynnig ar waith ac ystyried unrhyw dir sydd ar gael gan y Cyngor i ddarparu tai.
- Premiwm Ail Gartrefi Treth y Cyngor – derbyn diweddariad am benderfyniadau'r Cyngor ar 03 Mawrth 2022:
  - “4.a) Lefel Premiwm Ail Gartrefi Treth y Cyngor a godir i'w phennu ar 25% (yn dod i rym o 1 Ebrill 2017); a,*
  - b) bod yr holl arian a godir o Bremiwm 25% Ail Gartrefi Treth y Cyngor (net o ad-daliadau Treth y Cyngor), yn cael ei glustnodi a'i ddefnyddio i gefnogi'r Cynllun Tai Cymunedol.”*
  - b) Bod yr holl arian a godir o Bremiwm 25% Ail Gartrefi Treth y Cyngor rhwng y cyfnod 01/04/17 i 31/03/22 (net o ad-daliadau Treth y Cyngor), yn cael ei glustnodi a'i ddefnyddio i gefnogi'r Cynllun Tai Cymunedol.*
  - c) Bod yr holl arian a godir o Bremiwm 25% Ail Gartrefi Treth y Cyngor o 01/04/22 (net o ad-daliadau Treth y Cyngor), yn cael ei glustnodi a'i ddefnyddio i gefnogi'r Cynllun Tai Cymunedol.*
  - d) O 01/04/22, bod yr holl arian a godir o Bremiwm 25% Cartrefi Gwag Treth y Cyngor (net o ad-daliadau Treth y Cyngor), yn cael ei glustnodi a'i ddefnyddio i gefnogi'r Cynllun Tai Cymunedol.*
  - e) Diddymu penderfyniad y Cyngor 16/03/17 cofnod 8.b) Premiymau Treth y Cyngor ar Ail Gartrefi.*
- Ffermydd y Sir
- Diweddariad am y defnydd o eiddo gwag o fewn yr Awdurdod
- Adroddiad ynghylch polisi / proses recriwtio'r Awdurdod wrth benodi a gwneud y Cyngor yn “gyflogwr o ddewis”
- Effeithiolrwydd TGCh a meddalwedd o fewn yr Awdurdod

**Cadarnhawyd yng Nghyfarfod y Pwyllgor Adnoddau Corfforaethol a  
gynhaliwyd ar Dydd Llun, 3 Hydref 2022**

**Cadeirydd: \_\_\_\_\_**

**Dyddiad: \_\_\_\_\_**