

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

ADRODDIAD I'R:	Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol
DYDDIAD:	19 Gorffennaf 2023
LLEOLIAD:	Hybrid
TEITL:	Adolygiad o'r trefniadau gweithio hybrid
DIBEN YR ADRODDIAD:	Adolygu dull y Cyngor o weithio'n hybrid
Y RHESWM PAM FOD Y PWYLLGOR CRAFFU WEDI GOFYN AM Y WYBODAETH:	Craffu cyn penderfynu

CEFNDIR:

Gan ddechrau ym mis Mawrth 2020, gorfodwyd cyfyngiadau symud cenedlaethol yn sydyn yn ystod pandemig Covid-19, 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.

Prosiect Y Ffordd Rydym yn Gweithio

Er mwyn adeiladu ar y gwersi a ddysgwyd, sefydlodd y Cyngor y prosiect 'Y Ffordd Rydym yn Gweithio' i adolygu'r arferion gweithio o bell a fabwysiadwyd yn ystod y pandemig. 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. Cafwyd lefel uchel o ymgysylltu â gweithwyr ac mae'r themâu sy'n deillio o'r ymarfer hwn yn ogystal ag ymchwil, tueddiadau ac uchafbwyntiau cenedlaethol wedi llywio datblygiad 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

Ym mis Gorffennaf 2022, mabwysiadodd y Cabinet y Strategaeth Gweithio Hybrid. Datblygwyd y strategaeth hon i 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.

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 baramedrau y gellid adeiladu'r model gweithio hybrid oddi mewn iddynt, megis *‘Le 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’*.

Cafodd holl rolau'r gweithlu corfforaethol eu categorioedd i'r pedwar dull gwaith canlynol gan y Rheolwr Corfforaethol perthnasol:

Sefydlog – rôl sy'n gofyn i ddeiliad y swydd fynychu'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 sy'n weddill i gyd yn fathau o weithio hybrid – Hybrid Hyblyg, Hybrid Cyfyngedig a Chrwydrol.

POLISI GWEITHIO HYBRID DROS DRO

Mabwysiadwyd Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro gan y Cabinet ym mis Gorffennaf 2022 am gyfnod o 12 mis er mwyn caniatáu i weithio hybrid gael ei dreialu wrth i'r rheolwyr a'n gweithlu nodi ffordd newydd effeithiol o weithio ar ôl y pandemig. Datblygwyd y polisi i ddarparu gwybodaeth fanwl am yr hyn y mae gweithio hybrid yn ei olygu i'r Cyngor. Ei nod oedd cefnogi gweithwyr a'u rheolwyr i roi gweithio hybrid ar waith trwy ddarparu cyngor a gwybodaeth ymarferol, gan alluogi gweithwyr i weithio'n effeithiol, yn gynhyrchiol ac yn ddiogel o'r swyddfa neu o'r cartref.

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 mannau gwaith i gynyddu cynwysoldeb a hyblygrwydd ac i gefnogi ffyrdd newydd o weithio ar gyfer y gweithlu a'r cwsmeriaid.

- Atebion Digidol – yn gyfrifol am adolygu a gwella atebion digidol i gefnogi cydweithio, gweithio hybrid, a gwasanaeth gwell 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.

Penawdau'r Polisi

Dyma oedd prif benawdau'r polisi:

- Mae statws hybrid yn fudd y gall gweithwyr wneud cais amdano os yw eu rolau wedi'u dynodi'n rhai 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 newid 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 oedd hwn.
- Gellir tynnu statws hybrid yn ôl o dan amgylchiadau penodol.
- Byddai recriwtio / cyfweiliadau yn rhithiol yn ddiodyfyn oni bai bod cyfiawnhad cryf dros gyfweiliadau wyneb yn wyneb.

ADOLYGIAD

Mae ymgysylltu â'r gweithwyr wedi digwydd yn gyson drwy gydol y cyfnod i gasglu gwybodaeth ac adborth ynghylch sut roedd y polisi'n gweithio'n ymarferol ac i nodi unrhyw feysydd oedd angen sylw. Ni wnaed unrhyw newidiadau mawr ond cafodd y gweithwyr wybod am unrhyw fân newidiadau drwy ddiweddariadau yn y negeseuon e-bost wythnosol oddi wrth Newyddion Tîm Ceredigion a'r sianel ar Teams.

Yn ystod mis Mehefin 2023 cynhaliwyd adolygiad o'r cyfnod dros dro o 12 mis a gofynnwyd i'r gweithwyr a'u rheolwyr llinell ddarparu adborth am eu profiadau dros y cyfnod. Cafodd pob gweithiwr sydd mewn swydd sy'n gymwys i fod yn hybrid gais i gwblhau arolwg staff dienw. Roedd yr arolwg yn cynnwys drwy ran. Roedd y cyntaf ar gyfer pob gweithiwr a'r ail ar gyfer y rheolwyr llinell. Derbyniwyd cyfanswm o 870 o ymatebion gan arwain at gyfradd ymateb o 75% ac roedd cynrychiolaeth dda o bob maes gwasanaeth. Fel y dengys y canlyniadau canlynol, roedd mwyafrif llethol wedi gweld gweithio hybrid yn brofiad cadarnhaol ac yn cefnogi cyflwyno gweithio hybrid fel opsiwn parhaol.

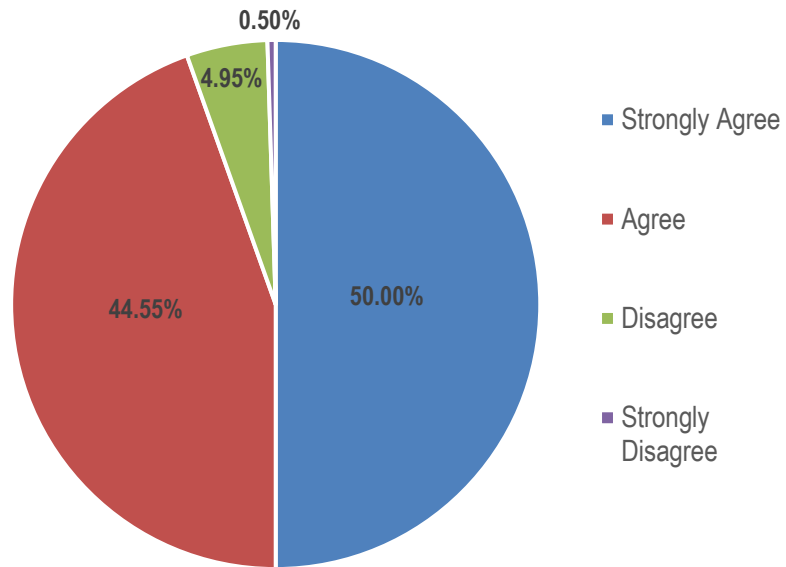
Yn eu hymatebion i'r arolwg, nododd y gweithwyr a'u rheolwyr llinell eu bod yr un mor gynhyrchiol neu'n fwy cynhyrchiol wrth weithio gartref o gymharu â gweithio yn y swyddfa. Cefnogir hyn gan ganlyniadau asesiadau a wnaed gan ein rheoleiddwyr allanol. Yn yr Arolygiad Gwerthuso Perfformiad gan Arolygiaeth Gofal Cymru ym mis Mai 2023 canfuwyd bod *“uwch-arweinyddiaeth gref o fewn y gwasanaethau cymdeithasol. Dywedodd staff, rhanddeiliaid a phartneriaid wrthym fod yr uwch-arweinwyr yn weladwy, yn hygyrch, yn gefnogol ac yn hawdd mynd atynt. Dengys yr adborth a gasglwyd gennym ddiwylliant sy'n canolbwyntio ar lesiant, meithrin a chynnal cydberthnasau, a sicrhau canlyniadau diogel i bobl”* a chanfuwyd hefyd bod *“gan Geredigion weithlu ymroddedig sy'n ymateb i lwyth gwaith cynyddol o ran cymhlethdod ac o ran nifer yr achosion”*.

Yn eu hadolygiad 'Llamu Ymlaen – Rheoli'r Gweithlu'n Strategol' ym mis Mai 2022, nododd Archwilio Cymru fod y *“pandemig wedi cyflymu'r newid i ffyrdd newydd o weithio ac wedi hybu newidiadau gweithredol a diwylliannol cadarnhaol yn y Cyngor”* a bod *“gan y Cyngor gynlluniau a threfniadau monitro, adolygu a gwella sydd wedi'u datblygu'n dda ar gyfer ei weithlu”*.

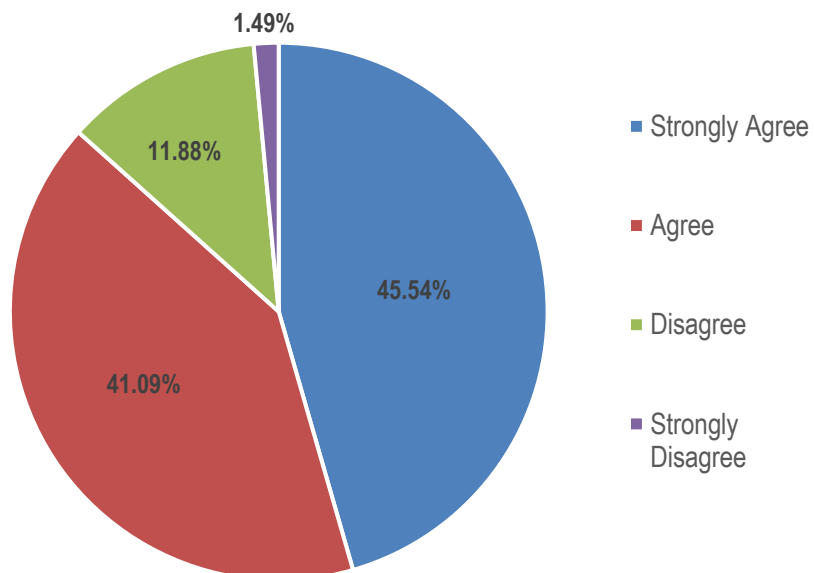
Rheolwyr llinell

Yn ogystal â'r ymatebion a ddangosir isod, darparodd rheolwyr llinell amrywiaeth o ddata hefyd ar faterion cysylltiedig megis sut mae eu sgiliau rheoli wedi datblygu i reoli timau hybrid, ffocws ar gynefino staff newydd wyneb yn wyneb yn hytrach nag yn rhithiol, gwiriadau rheolaidd wrth weithio o bell ac awgrymiadau ar gyfer datblygu ymdeimlad o berthyn i dîm. Un sylw a gododd droeon oedd argymhelliad i gynnal cyfarfodydd tîm wyneb yn wyneb yn rheolaidd, yn amrywio o bob pythefnos i bob chwarter, yn bennaf i gefnogi hunaniaeth tîm ac at ddibenion lles.

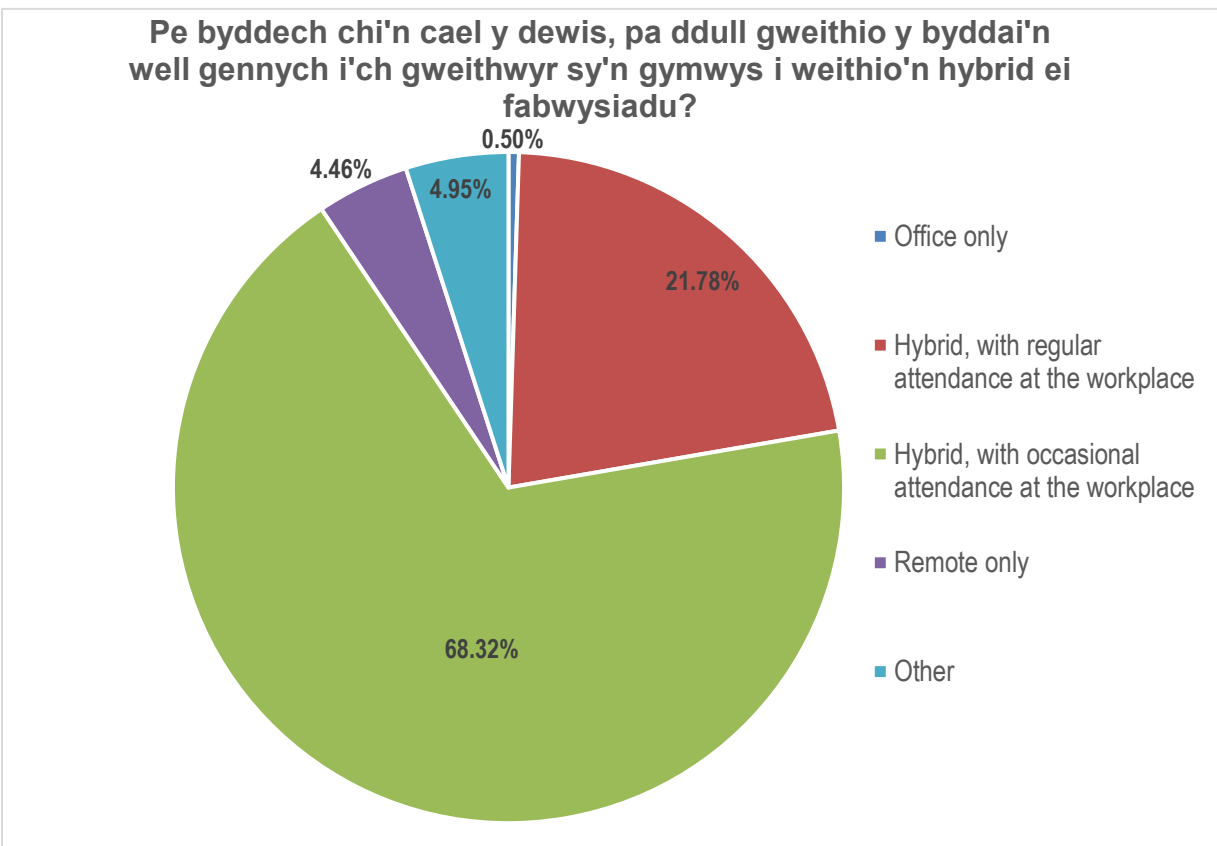
Pan fydd fy nhîm yn gweithio gartref, maent yr un mor gynhyrchiol ag y maent yn y gweithle



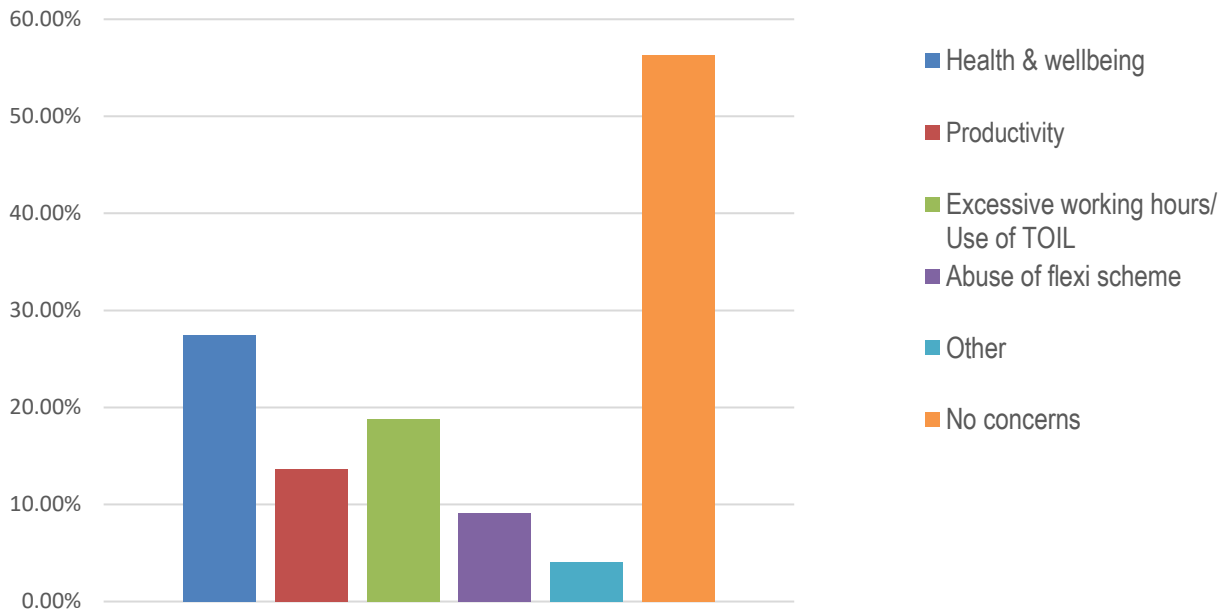
Pan fydd fy nhîm yn gweithio gartref, gallaf eu rheoli yr un mor effeithiol ag y gallaf yn y gweithle



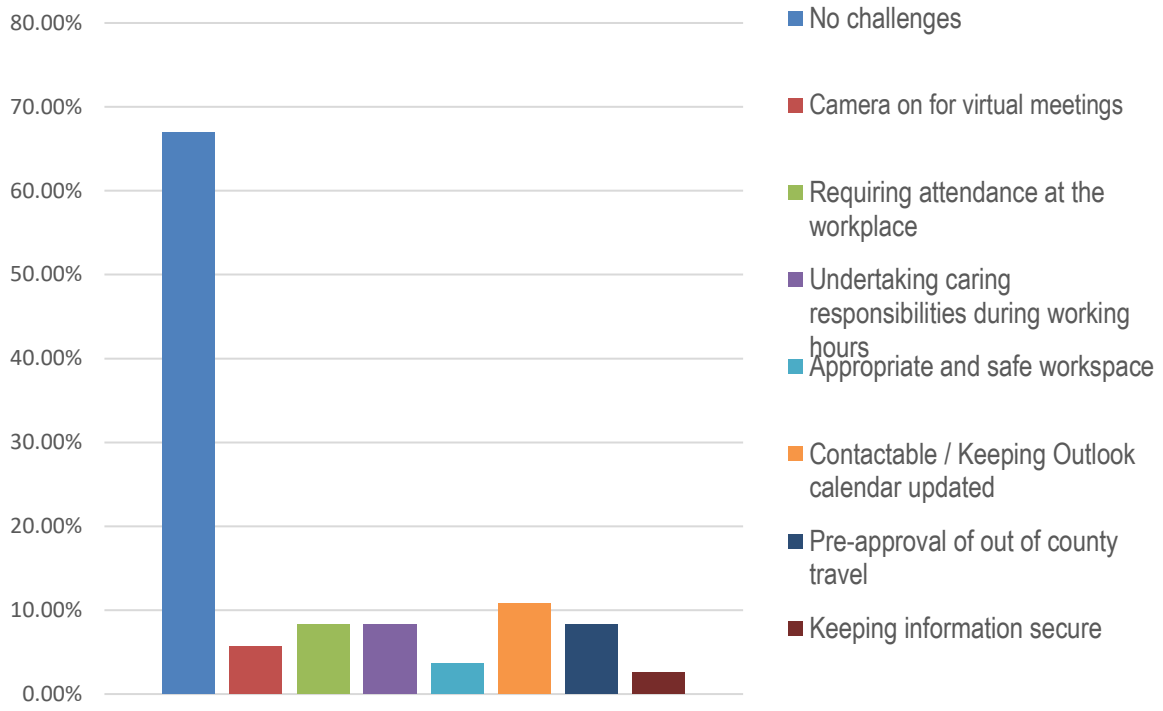
Pan fydd fy nhîm yn gweithio gartref...	Cytuno'n gryf	Cytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf
Mae ganddynt y sgiliau i weithio'n effeithiol	56.44%	42.08 %	0.99%	0.50%
mae ganddynt yr offer sydd eu hangen arnynt i wneud eu gwaith yn effeithiol	59.90%	36.63 %	2.97%	0.50%
maent yn gallu gweithio'n effeithiol yn ddi-bapur	53.47%	41.09 %	4.46%	0.99%



O ran unigolion yn eich tîm, a oes gennych bryderon mewn perthynas â'r canlynol:

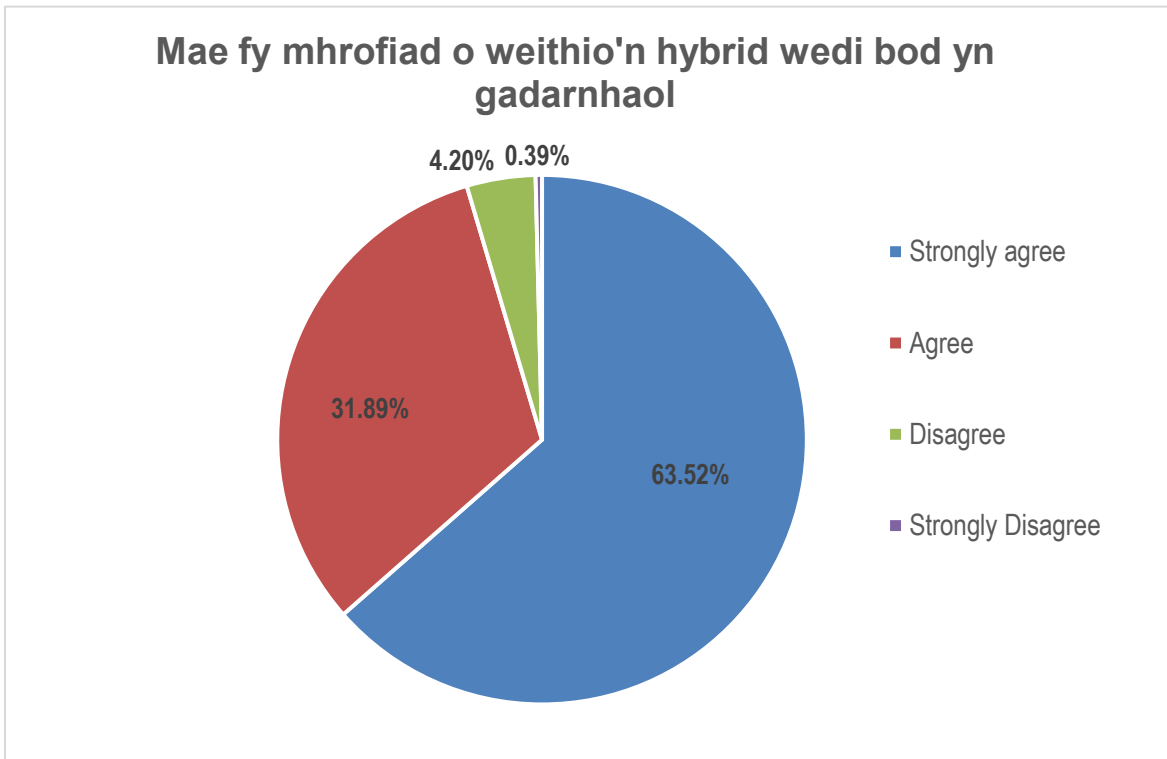


Ydych chi wedi profi heriau mewn perthynas â chymhwyso gofynion canlynol y Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro



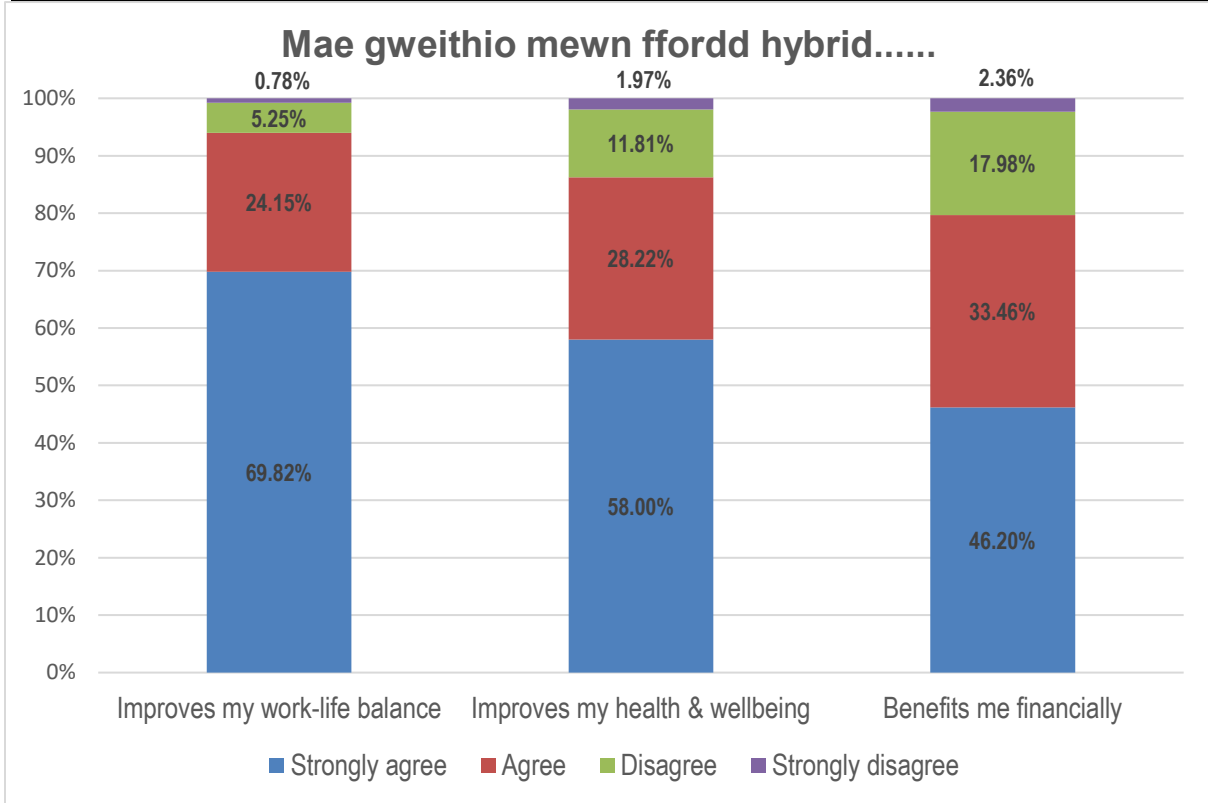
Gweithwyr

Mae'r canlyniad i weithwyr yn debyg i ganlyniad rheolwyr llinell gyda dros 95% o weithwyr yn cytuno bod eu profiad o weithio'n hybrid wedi bod yn gadarnhaol. Mae gweithwyr wedi gwneud eu dewis yn glir fel mae'r canlyniadau canlynol yn dangos. Nid oedd gymaint o weithwyr wedi dewis 'cytuno'n gryf' ar gyfer budd ariannol gweithio hybrid ond mae bron i 80% o weithwyr yn credu ei fod wedi bod o fudd iddynt. Pan ofynnwyd iddynt a fyddent yn ystyried cyflogaeth amgen pe bai eu gallu i weithio mewn ffordd hybrid yn cael ei ddileu, dywedodd 39% y bydden nhw; dywedodd 24% na fydden nhw, ac roedd y 37% oedd yn weddill yn ansicr.

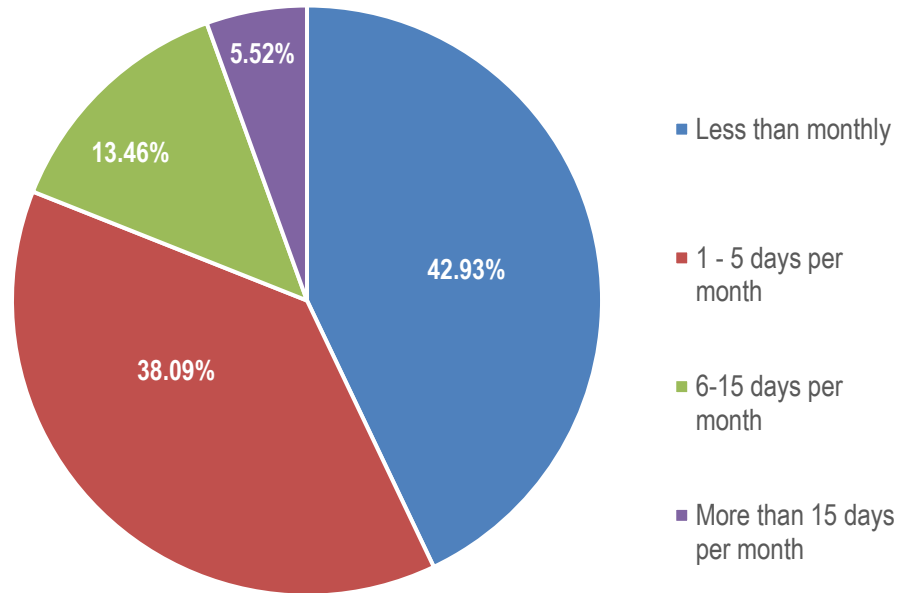


Wrth weithio gartref ...	Cytuno'n gryf	Cytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf
Rydw i yr un mor gynhyrchiol neu'n fwy cynhyrchiol nag ydw i wrth weithio yn y gweithle	69.29%	25.33%	5.25%	0.13%
Rwy'n cael fy rheoli yr un mor effeithiol ag yr wyf yn y gweithle	63.12%	29.92%	6.04%	0.92%
Mae gen i'r sgiliau sydd eu hangen arnaf i wneud fy ngwaith yn effeithiol gartref	72.31%	26.77%	0.79%	0.13%

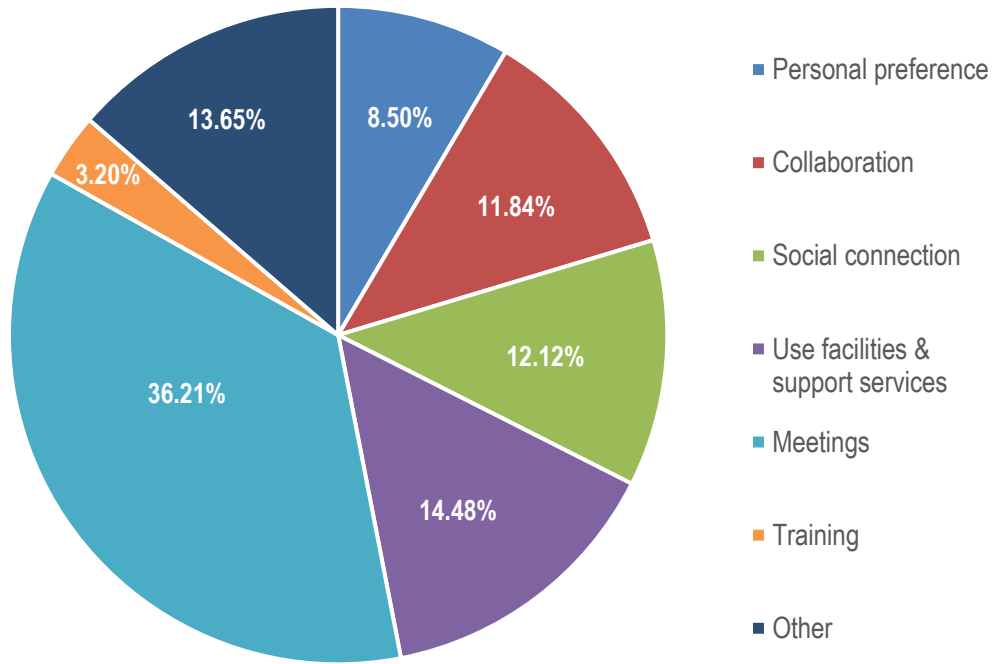
Mae gen i'r offer sydd ei angen arnaf i wneud fy ngwaith yn effeithiol gartref	66.40%	29.27 %	3.54%	0.79%
Rwy'n gallu gweithio'n effeithiol yn ddi-bapur	62.99%	30.31 %	5.64%	1.05%



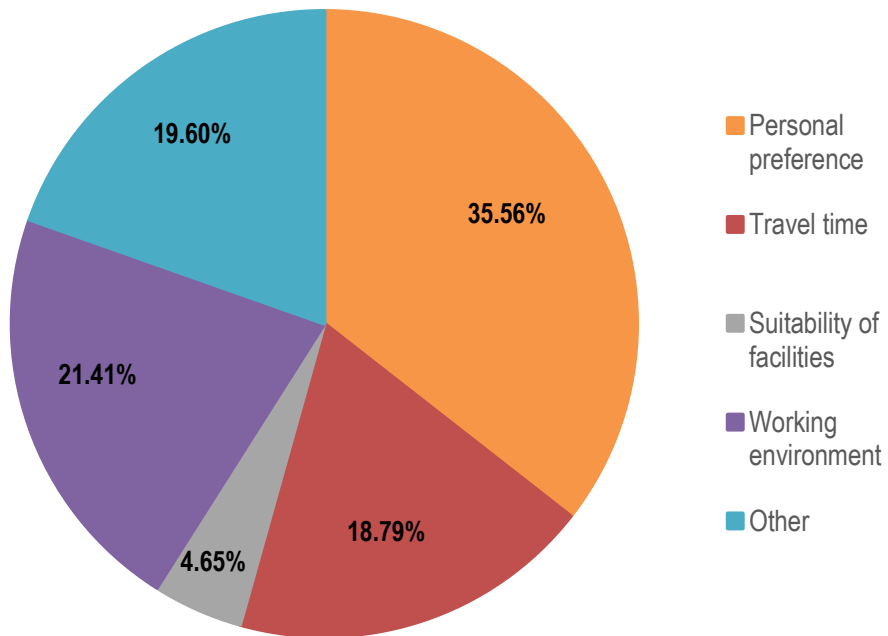
**Ar gyfartaledd, pa mor aml ydych chi wedi mynd i
Ganolfan Rheidol neu Benmorfa?**



Beth yw'r prif reswm yr ydych chi'n mynd i'r gweithle?



Os nad ydych yn mynd i'r gweithle yn rheolaidd, nodwch y prif reswm dros hyn

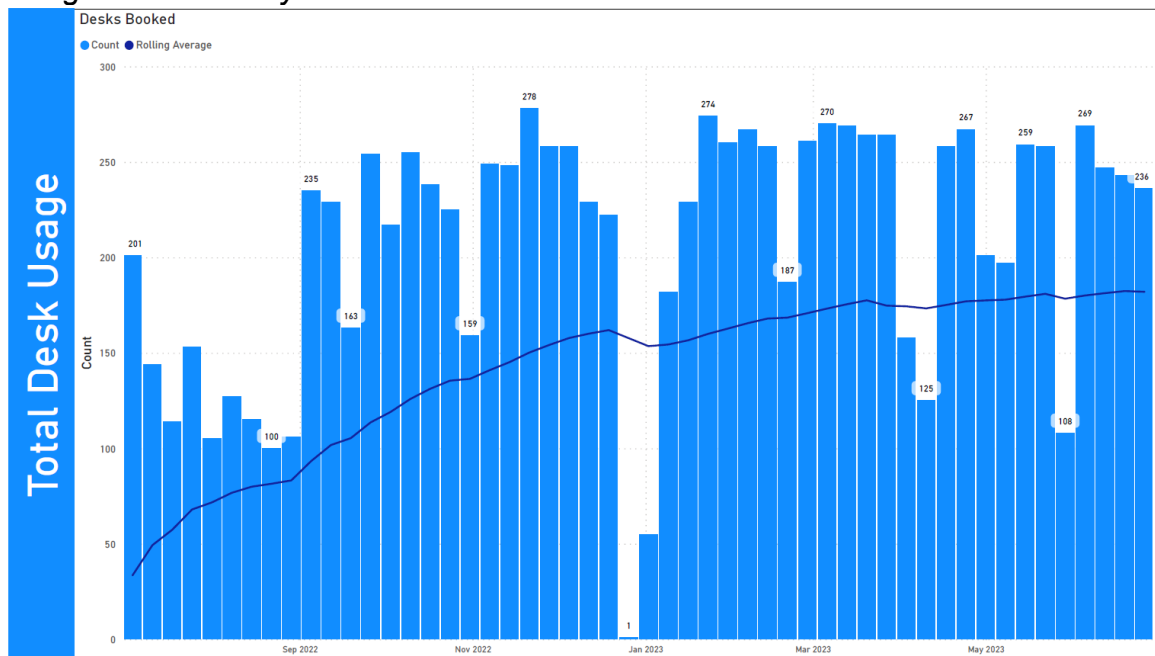


Mae canlyniadau'r arolwg yn glir, o safbwynt rheolwyr llinell a gweithwyr, bod gweithio hybrid yn cael ei weld fel dull cadw a budd allweddol. Argymhellir felly bod gweithio hybrid yn cael ei dderbyn fel opsiwn gweithio hyblyg tymor hir ac y dylid diwygio'r Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro i adlewyrchu hyn.

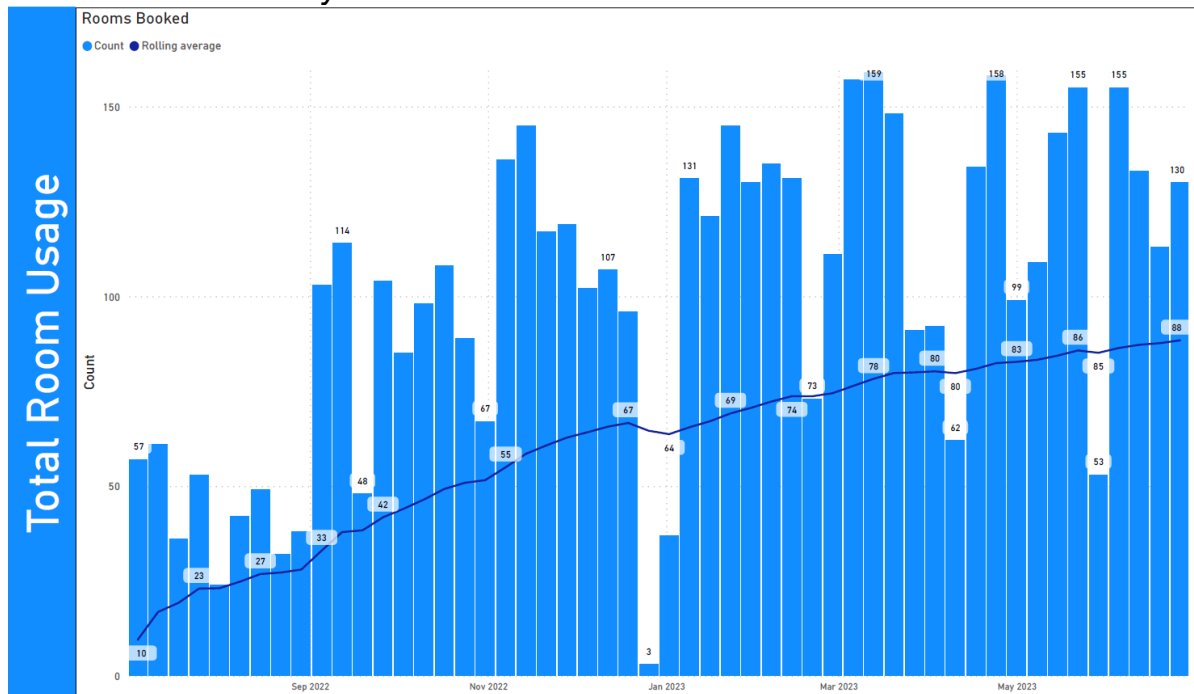
DEFNYDDIO ADEILADAU'R CYNGOR AT DDIBENION GWAHANOL

Os cymeradwyir y cynnig i fabwysiadu opsiwn gweithio hybrid yn barhaol i weithwyr, bydd modd rhyddhau gofod swyddfa nad yw wedi'i ddefnyddio'n llawn yn ystod cyfnod y treial gweithio hybrid dros dro. Mae'r 12 mis diwethaf wedi dangos bod y capasiti presennol o ran desgiau ar gyfer gweithio hybrid yng Nghanolfan Rheidol a Phenmorfa yn gallu bodloni'r galw yn ei ffurf bresennol, gan dderbyn fodd bynnag y bydd trefniadau mwy parhaol yn cael eu rhoi ar waith yn y ddau leoliad. Dros gyfnod o 12 mis y treial, roedd y defnydd o ddesgiau ar ei uchaf ddechrau mis Rhagfyr, ac roedd nifer yr ystafelloedd a archebwyd ar ei uchaf ym mis Mawrth 2023. Gwelwyd bod y defnydd cyfartalog dros fisoedd y gaeaf yn uwch nag yn ystod misoedd cynhesach yr haf, ond yn parhau i fod o fewn terfynau'r capasiti mwyaf.

Desgiau a archebwyd Gorffennaf 2022 – Mehefin 2023



Ystafelloedd a archebwyd Gorffennaf 2022 – Mehefin 2023



Cynigir bod swyddogion yn cynnal adolygiad o holl swyddfeydd y Cyngor ar draws ei ystâd i nodi potensial ar gyfer ail-bwrpasu. O ganlyniad i'r gwaith ymgysylltu gyda'r cyhoedd ar y defnydd o swyddfeydd y Cyngor yn y dyfodol, cafwyd nifer o awgrymiadau ynghylch ffyrdd posibl o'u defnyddio, gan gynnwys defnyddio'r adeiladau fel cyfleusterau ar gyfer y gymuned, ysbyty neu leoliad gofal iechyd, manau ar gyfer busnesau a llety preswyl.

A gwblhawyd Aseiad Effaith Integredig? Os naddo, nodwch pam Naddo. Bydd Aseiad Effaith Integredig yn cael ei gwblhau os bydd angen Polisi Hybrid newydd.

LLESIANT CENEDLAETHAU'R DYFODOL:

Crynodeb:
Hirdymor:
Integreiddio:
Cydweithio:
Cynnwys:
Atal: -

ARGYMHELLION:

- Argymell bod y Cabinet yn mabwysiadu gweithio hybrid fel opsiwn parhaol i weithwyr sy'n gallu gweithio yr un mor effeithiol o bell ag y gallant yn y swyddfa.
- Datblygu Polisi Gweithio Hybrid i ddisodli'r Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro presennol a dod ag ef gerbron y pwyllgor Craffu yn dilyn ymgynghoriad.

Y RHESWM DROS YR ARGYMHELLION:

- Cefnogi parhad ffyrdd hybrid o weithio

Enw Cyswllt:

Geraint Edwards

Swydd:

Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Pobl a
Threfniadaeth

Dyddiad yr Adroddiad:

28/06/2023

Acronymau: