

CYNGOR SIR CEREDIGION

Adroddiad i'r:	Cabinet
Dyddiad y Cyfarfod:	5 Medi 2023
Teitl:	Adolygu'r trefniadau gweithio hybrid
Pwrpas yr adroddiad:	Cymeradwyo dull y Cyngor o weithio'n hybrid
Er:	Penderfyniad
Portffolio Cabinet ac Aelod Cabinet:	Y Cynghorydd Bryan Davies, Arweinydd y Cyngor ac Aelod Cabinet dros y Gwasanaethau Democrataidd, Polisi a Pherfformiad, a Phobl a Threfniadaeth

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. 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 bamedrau y gellid adeiladu'r model gweithio hybrid oddi mewn iddynt, 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'*.

Cafodd holl rolau'r gweithlu corfforaethol eu categorio 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 ffordd 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 / cyfweliadau yn rhithiol yn ddiodyfyn oni bai bod cyfiawnhad cryf dros gyfweliadau wyneb yn wyneb.

ADOLYGU

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 ddiweddiadau 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.

Perfformiad

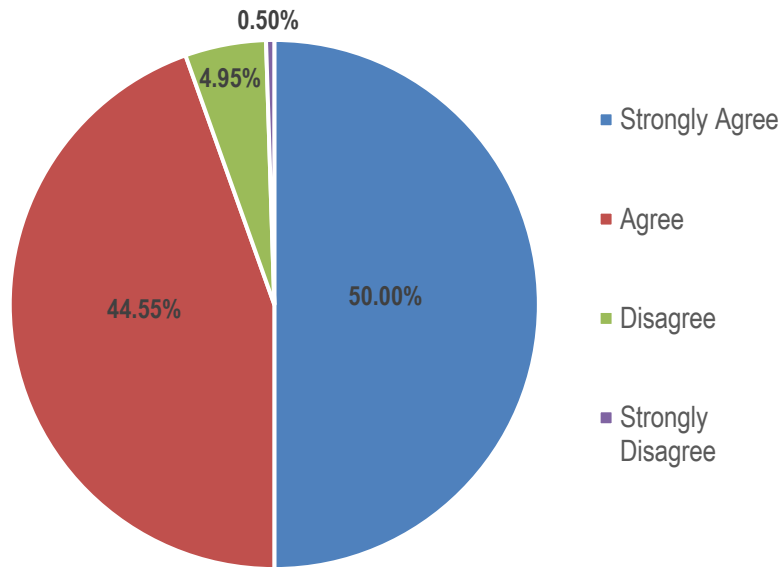
Yn eu hymatebion i'r arolwg, nododd y gweithwyr a'u rheolwyr llinell eu bod yr un mor gynhyrchiol neu'n fwy cynhyrchiol wrth weithio gartref o gymharu â gweithio yn y swyddfa. Cefnogir hyn gan ganlyniadau asesiadau a wnaed gan ein rheoleiddwyr allanol. Yn yr Arolygiad Gwerthuso Perfformiad gan Arolygiaeth 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”*.

Mae Strategaeth Ariannol Tymor Canolig y Cyngor 2023/24 – 2026/27 yn nodi'r hyn a gyflawnwyd yn ddiweddar a'r cynnydd a wnaed ledled y meysydd gwasanaeth. Yn yr un modd, roedd y gofyniad statudol diweddar i lunio Adolygiad Blynyddol o'r Perfformiad a'r Amcanion Llesiant wedi arwain at gyhoeddi Adroddiad Hunanasesu 2021/22 a oedd yn crynhoi'r cynnydd a wnaed ar sail amcanion llesiant y Cyngor. Mae'r holl ganlyniadau a'r cynnydd yma wedi digwydd yn ystod y cyfnod gweithio hybrid.

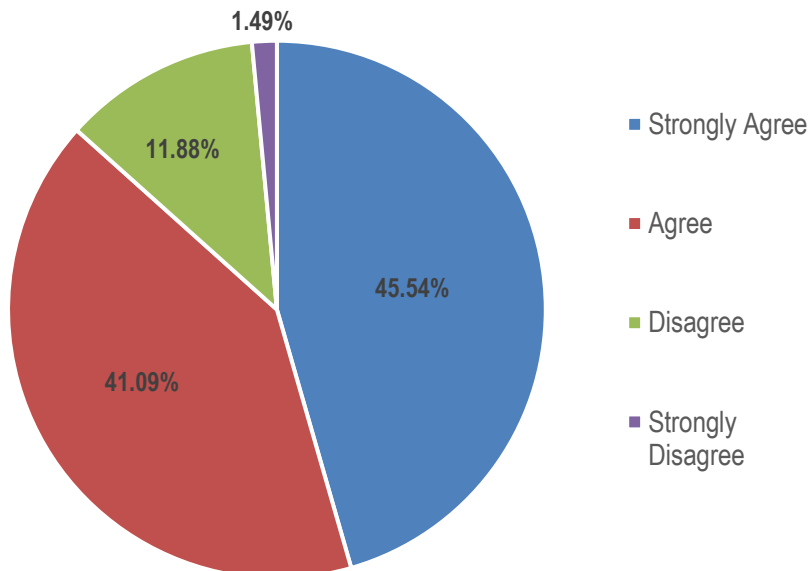
Rheolwyr llinell

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.

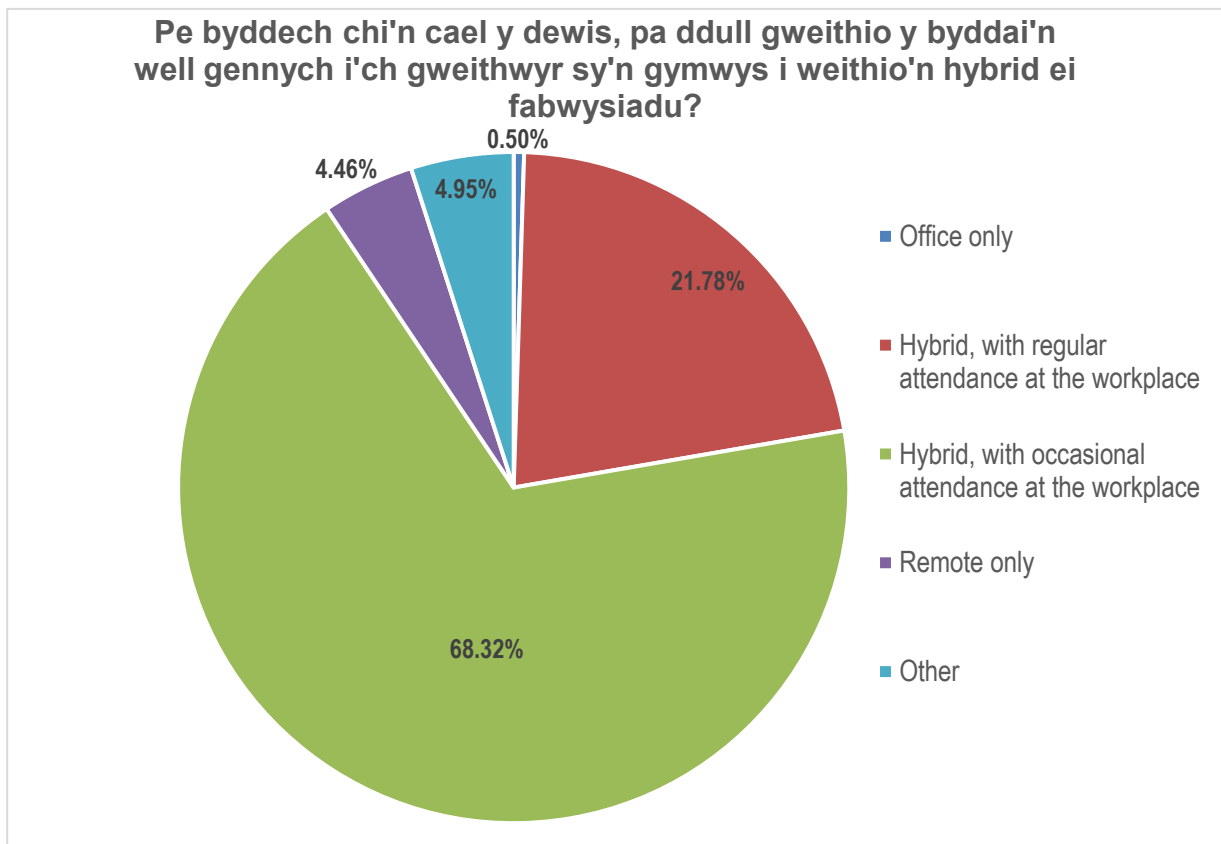
Pan fydd fy nhîm yn gweithio gartref, maent yr un mor gynhyrchiol ag y maent yn y gweithle



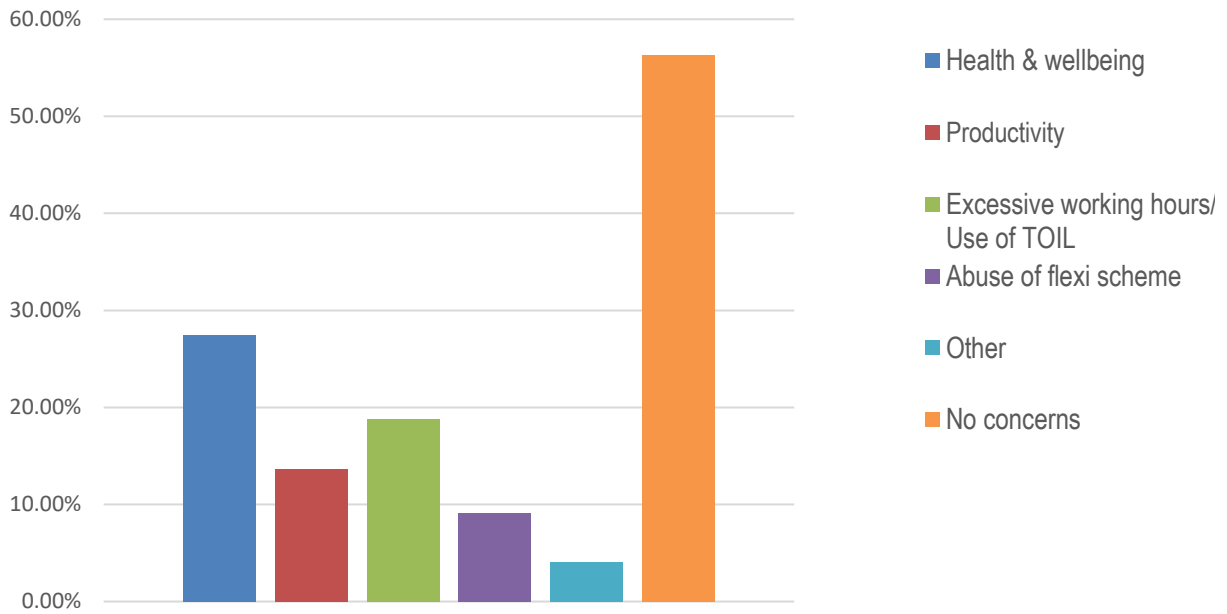
Pan fydd fy nhîm yn gweithio gartref, gallaf eu rheoli yr un mor effeithiol ag y gallaf yn y gweithle



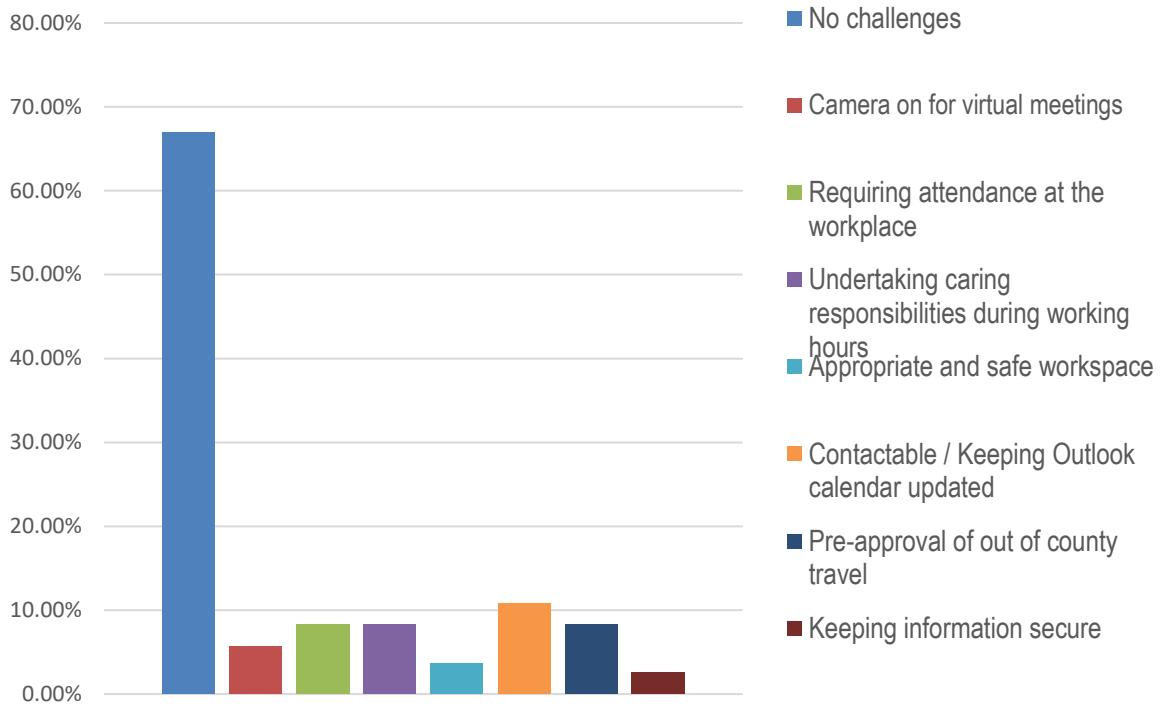
Pan fydd fy nhîm yn gweithio gartref...	Cytuno'n gryf	Cytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf
Mae ganddynt y sgiliau i weithio'n effeithiol	56.44%	42.08 %	0.99%	0.50%
mae ganddynt yr offer sydd eu hangen arnynt i wneud eu gwaith yn effeithiol	59.90%	36.63 %	2.97%	0.50%
maent yn gallu gweithio'n effeithiol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

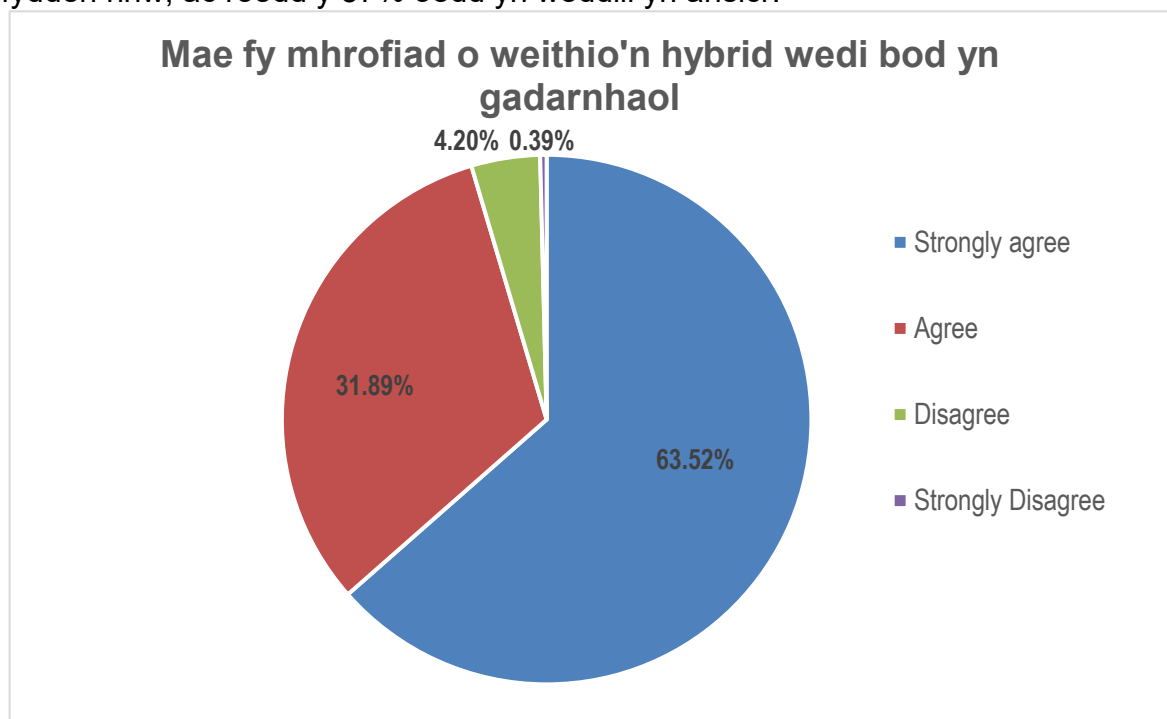


Ydych chi wedi profi heriau mewn perthynas â chymhwyso gofynion canlynol y Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro

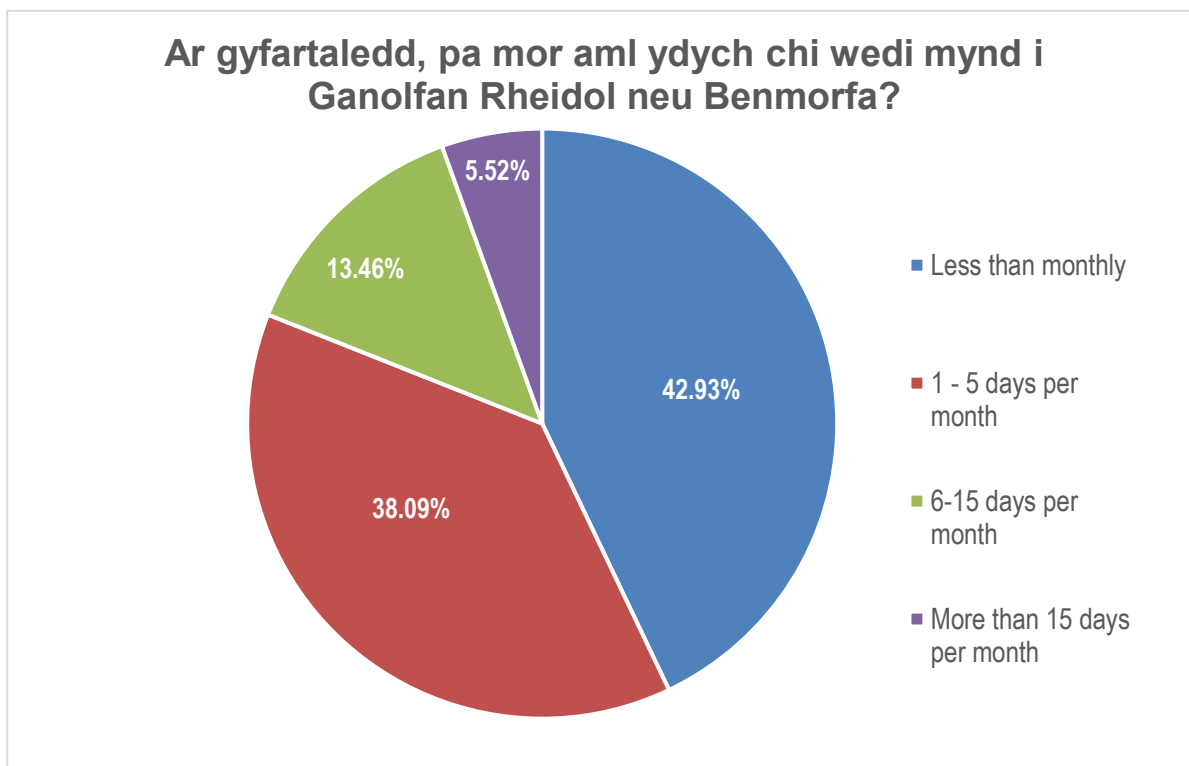
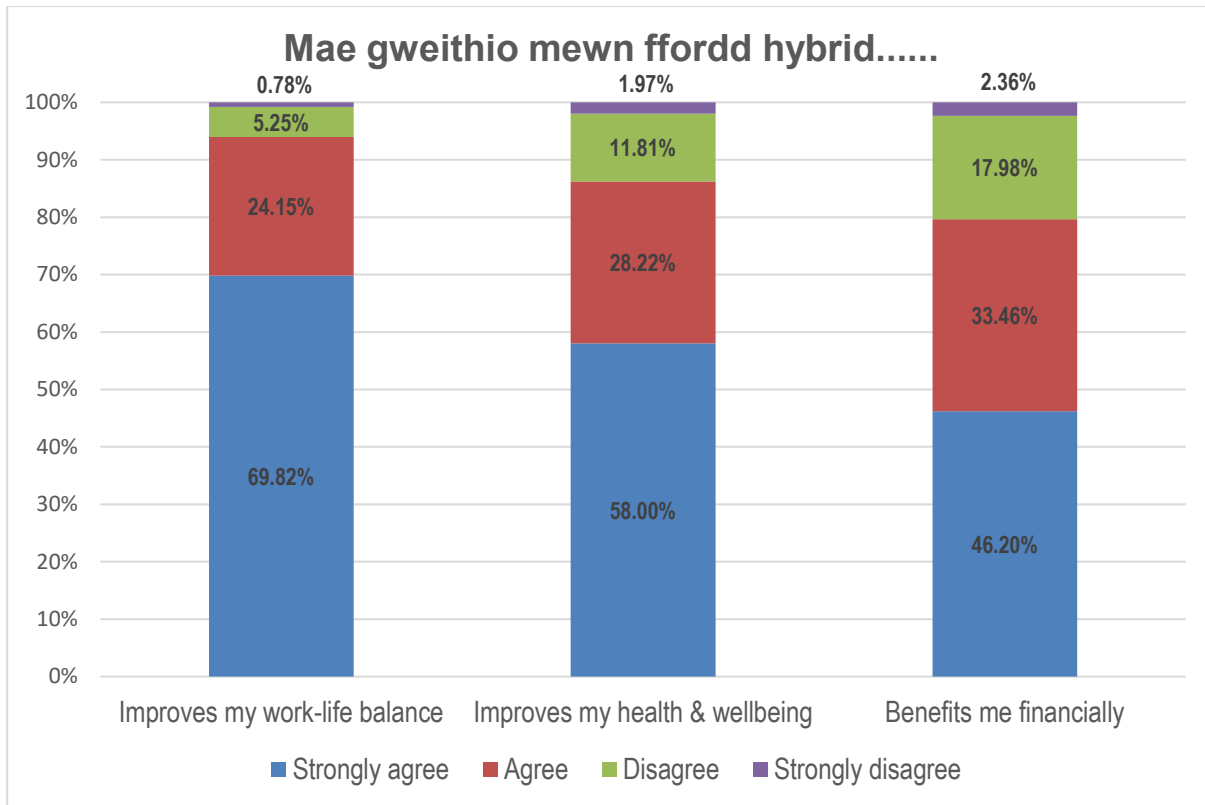


Gweithwyr

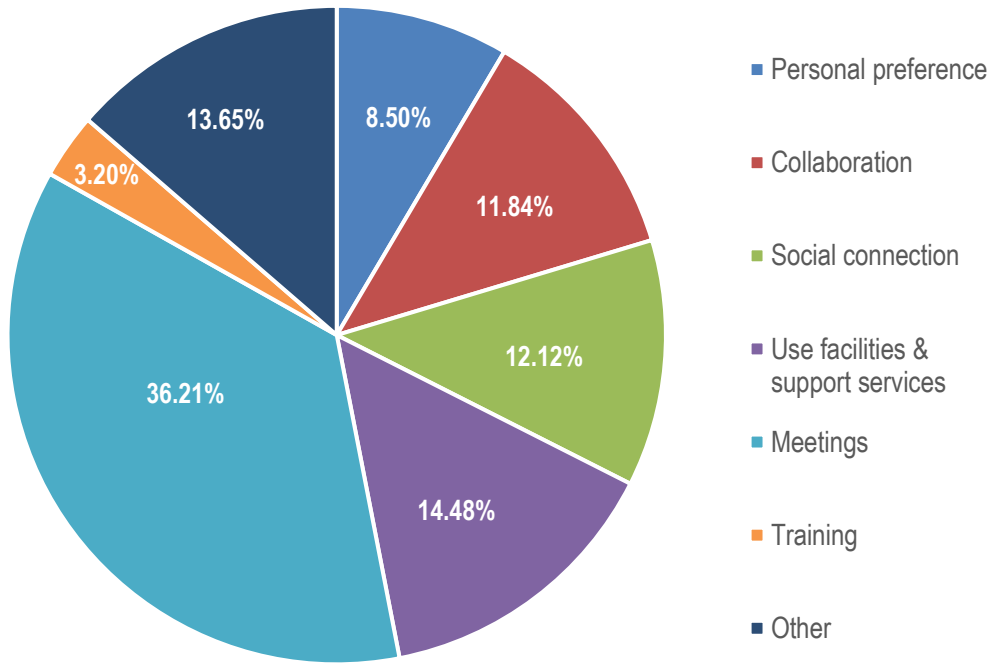
Mae'r canlyniad i weithwyr yn debyg i ganlyniad rheolwyr llinell gyda dros 95% o weithwyr yn cytuno bod eu profiad o weithio'n hybrid wedi bod yn gadarnhaol. Mae gweithwyr wedi gwneud eu dewis yn glir fel mae'r canlyniadau canlynol yn dangos. Nid oedd gymaint o weithwyr wedi dewis 'cytuno'n gryf' ar 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.



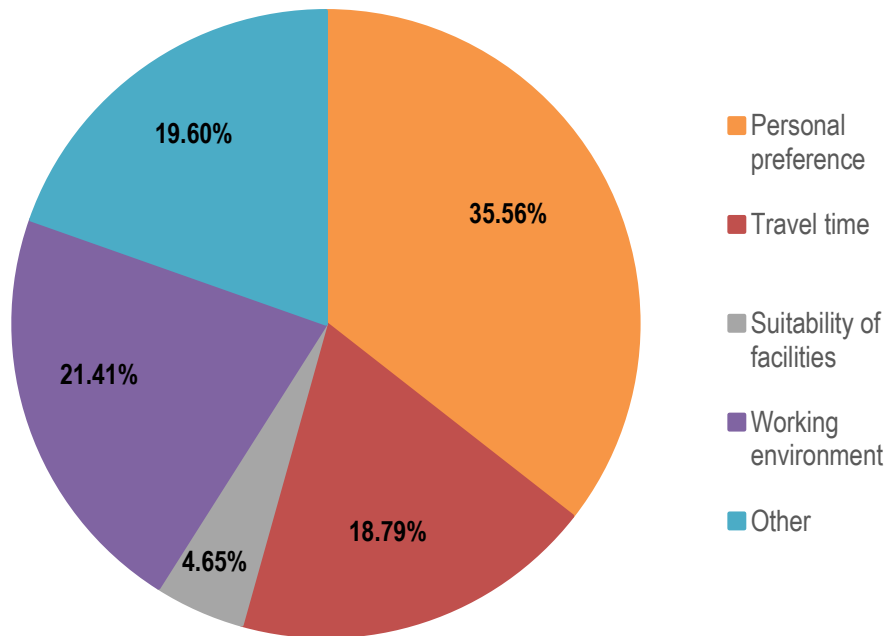
Wrth weithio gartref ...	Cytuno'n gryf	Cytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf
Rydw i yr un mor gynhyrchiol neu'n fwy cynhyrchiol nag ydw i wrth weithio yn y gweithle	69.29%	25.33%	5.25%	0.13%
Rwy'n cael fy rheoli yr un mor effeithiol ag yr wyf yn y gweithle	63.12%	29.92%	6.04%	0.92%
Mae gen i'r sgiliau sydd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



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

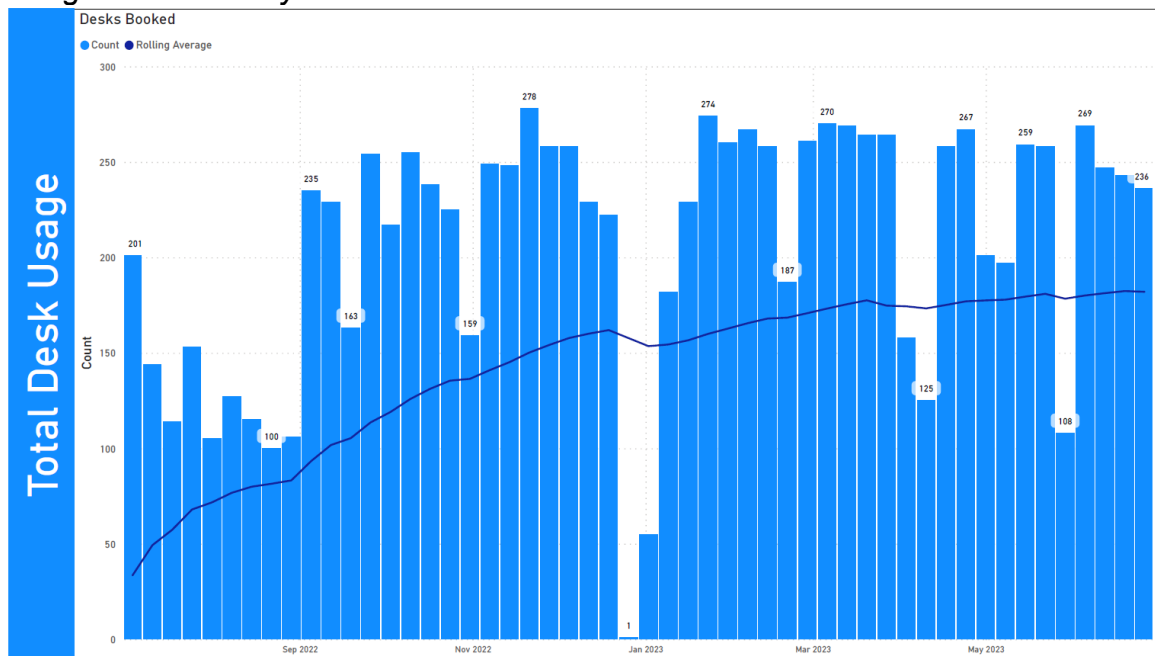


Mae canlyniadau'r arolwg yn glir, o safbwynt rheolwyr llinell a gweithwyr, bod gweithio hybrid yn cael ei weld fel dull cadw a budd allweddol. Argymhellir felly bod gweithio hybrid yn cael ei dderbyn fel opsiwn gweithio hyblyg tymor hir ac y dylid diwygio'r Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro i adlewyrchu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

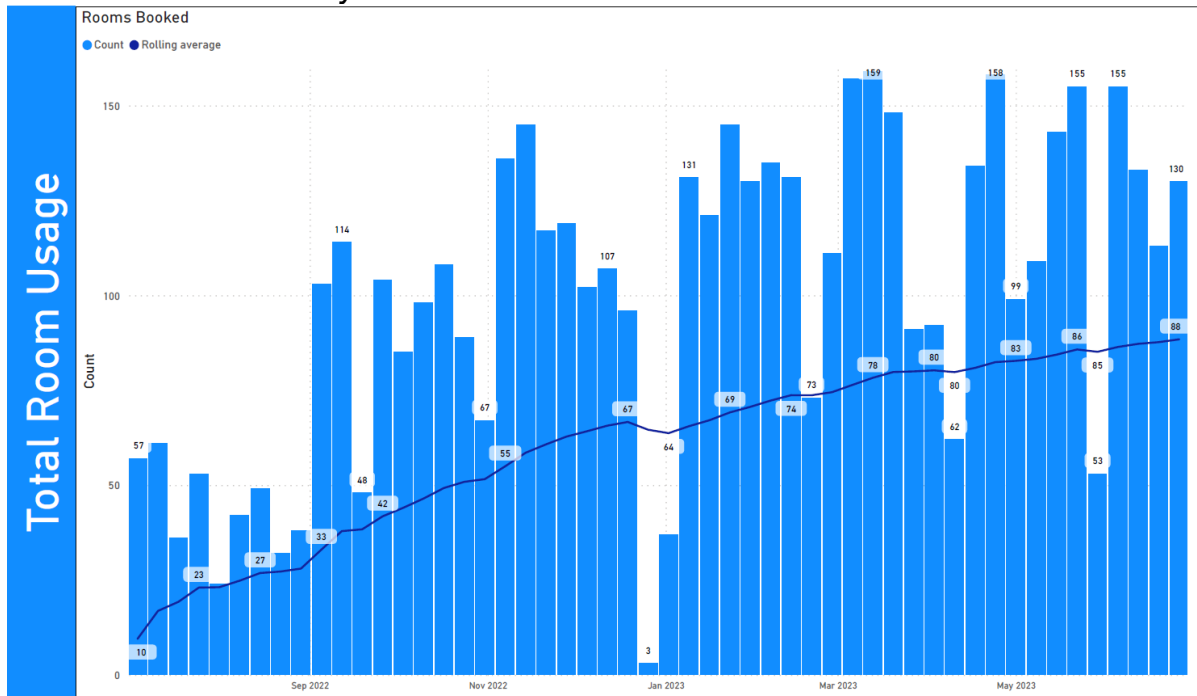
DEFNYDDIO ADEILADAU'R CYNGOR AT DDIBENION GWAHANOL

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, mannau ar gyfer busnesau a llety preswyl.

A gwblhawyd Asesiad Effaith Integredig? Os naddo, nodwch pam

Naddo. Bydd Asesiad Effaith Integredig yn cael ei gwblhau os bydd angen Polisi Hybrid newydd.

Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol:

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

Argymhelliad / Argymhellion:

- 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.

Rheswm / Rhesymau dros y penderfyniad:	Cefnogi parhad y ffyrdd hybrid o weithio
Trosolwg a Chraffu:	Pwyllgor Adnoddau Corfforaethol, 19 Gorffennaf 2023
Fframwaith Polisi:	Strategaeth Gorfforaethol
Amcanion Llesiant Corfforaethol:	<ul style="list-style-type: none"> • Hybu'r economi, cefnogi busnesau a galluogi cyflogaeth • Creu cymunedau gofalgar ac iach • Darparu'r dechrau gorau mewn bywyd a galluogi pobl o bob oed i ddysgu • Creu cymunedau cynaliadwy a gwyrdd sydd wedi'u cysylltu'n dda â'i gilydd
Goblygiadau Cyllid a Chaffael:	Dim
Goblygiadau cyfreithiol:	Dim
Goblygiadau staffio:	Cefnogi recriwtio a chadw staff.
Goblygiadau eiddo / asedau:	Cynnig modd o adolygu'r defnydd a wneir o adeiladau ledled yr Awdurdod.
Risg(iau):	Byddai tynnu ymaith y cyfle i weithio mewn modd hybrid yn gallu effeithio ar allu'r Cyngor i recriwtio neu gadw staff sy'n dymuno gweithio mewn ffordd hyblyg.
Pwerau Statudol:	
Papurau Cefndir:	
Atodiadau:	
Swyddog Arweiniol Corfforaethol:	Geraint Edwards, Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Pobl a Threfniadaeth
Swyddog Adrodd:	Geraint Edwards
Dyddiad:	07/08/2023

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

ADRODDIAD I'R:	Cabinet
DYDDIAD:	5 Medi 2023
LLEOLIAD:	Hybrid/Siambr y Cyngor
TEITL:	Adborth gan y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol ar Adolygiad o Drefniadau Gweithio yn Hybrid
PWRPAS YR ADRODDIAD:	Rhoi adborth y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol yn dilyn y cyfarfod a gynhaliwyd ar 19 Gorffennaf 2023

Derbyniodd Aelodau'r Pwyllgor adroddiad ar Adolygiad o Drefniadau Gweithio yn Hybrid a gyflwynwyd gan Arweinydd y Cyngor, gyda chymorth y swyddogion.

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. 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.

Ym mis Gorffennaf 2022, mabwysiadodd y Cabinet y Strategaeth Gweithio Hybrid. 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.

Yna bu'r Aelodau'n trafod ac yn ystyried canlyniadau arolwg y Gweithwyr.

Cynigiwyd y dylai'r swyddogion gynnal adolygiad o holl swyddfeydd y Cyngor ar draws ei ystâd gan nodi'r posibilïadau o addasu'r swyddfeydd at ddibenion gwahanol. 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 ac fel manau ar gyfer busnesau a llety preswyl.

Cododd yr Aelodau bryderon ynghylch canfyddiad y cyhoedd o'r trefniadau gweithio o gartref a'u canfyddiad nad oedd gwaith yn cael ei gyflawni. Fodd bynnag, nid oedd y canfyddiadau hyn yn gywir am fod y swyddogion llawer yn fwy cynhyrchiol. Er enghraifft, roeddent yn gweithio yn ystod yr adegau y byddent wedi bod yn teithio i'r gwaith ac oddi yno ac yn ystod yr adegau y byddent yn teithio rhwng cyfarfodydd mewn amrywiol leoliadau y tu hwnt i'w prif swyddfa. Cytunwyd y byddai modd i'r Gwasanaeth Cyfathrebu roi sylw i hyn.

ARGYMHELLION:

Yn dilyn trafodaeth, gofynnwyd i'r Aelodau ystyried yr argymhelliad a ganlyn i'r Cabinet:

1. 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.
2. Datblygu Polisi Gweithio Hybrid i ddisodli'r Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro presennol a dod ag ef gerbron y pwyllgor Craffu yn dilyn ymgynghoriad.

Cytunodd Aelodau'r Pwyllgor i argymell y canlynol i'r Cabinet:

1. i fabwysiadu gweithio hybrid fel opsiwn parhaol i weithwyr sy'n gallu gweithio'r un mor effeithiol o bell ag y gallant yn y swyddfa;
2. i ddatblygu Polisi Gweithio Hybrid i ddisodli'r Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro presennol a dod ag ef gerbron y pwyllgor Craffu yn dilyn ymgynghoriad; ac
3. y dylai'r polisi gweithio hybrid gynnwys y gofyniad i reolwyr sicrhau bod cyfarfodydd tîm yn cael eu cynnal yn y cnaud naill ai bob wythnos, bob pythefnos neu bob mis.

Y Cynghorydd Rhodri Evans
Cadeirydd y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol