

Pwyllgor	Pwyllgor Archwilio a Llywodraethu
Teitl yr Adroddiad	Gweithio i'r Dyfodol a'r Gefnogaeth Llesiant Meddyliol
Pwrpas yr Adroddiad	Rhoi trosolwg o'r cynlluniau ar gyfer gweithio i'r dyfodol a nodi'r gefnogaeth a gynigir i staff yng nghyswllt llesiant meddyliol Gwahoddir y Pwyllgor Archwilio a Llywodraethu i ystyried y wybodaeth a gyflwynir
Dyddiad y Cyfarfod	10.02.2022
Awdur	Geraint Owen
Pennaeth Adran	Geraint Owen
Aelod Cabinet	Cynghorydd Nia Jeffreys

CEFNDIR

Cyflwynir yr adroddiad mewn ymateb i gais aelodau'r Pwyllgor i dderbyn gwybodaeth am gynlluniau'r Cyngor yng nghyswllt trefniadau gweithio i'r dyfodol ac hefyd y ddarpariaeth ar gyfer cefnogi llesiant meddyliol staff.

Mae'r weledigaeth ar gyfer gweithio i'r dyfodol i'w chyflwyno'n ffurfiol i gyfarfod o'r Cabinet ar y 15 o Chwefror ac mae cynnwys a manylion y weledigaeth honno yn cael eu nodi yn rhan gyntaf yr adroddiad.

Mae'r gefnogaeth a ddarperir ar gyfer llesiant a iechyd staff gan y Cyngor yn cael ei gydnabod ar "Lefel Aur" Safon Iechyd Corfforaethol Llywodraeth Cymru. Mae manylion y gwasanaeth sylfaenol a ddarperir yng nghyswllt llesiant meddyliol, yn ogystal a'r gynhaliath ychwanegol a ddarparwyd yn ystod y pandemig, yn cael eu crynhoi yn ail ran yr adroddiad.

GWEITHIO I'R DYFODOL

1. GWELEDIGAETH

- Cyngor s'yn cefnogi, grymuso ac ymddiried yn y gweithlu i weithio'n hyblyg a chynhyrchiol i ddarparu gwasanaethau o safon uchel, mewn ffordd sydd yn lleihau'n sylweddol ein effaith ar yr amgylchedd.
- Adeiladu ar y ffyrdd newydd o ddarparu gwasanaethau sydd wedi datblygu yn ystod y pandemig, trwy roi hyblygrwydd i staff weithio mewn ffordd hyblyg gan wneud defnydd o dechnoleg ar gyfer gweithio a chyfathrebu'n rhithiol.

2. GYRRWYR / BUDDION

Mae'r prif yrrwyr ar gyfer mabwysiadu trefniadau gweithio newydd i'r dyfodol fel a ganlyn;

- Llesiant staff yn elwa oherwydd gwell cydbwysedd bywyd a gwaith yn arwain at staff fwy cynhyrchiol yn eu gwaith. Mae staff yn gweld buddion o fod yn gweithio'n hyblyg, ac mae hynny wedi ei adlewyrchu yn eu dymuniadau gweithio i'r dyfodol (gweler Rhan 7 - isod)
- Manteision i'r Cyngor yn y farchnad recriwtio wrth gynnig trefniadau gweithio hyblyg ple'n bosib.
- Llai o deithio mewn cerbydau i'r gwaith, gan felly leihau ôl troed carbon y sir.

- Cynnig hyblygrwydd o ran sut y caiff swyddfeydd eu defnyddio, gyda photensial am resymoli adeiladau i'r dyfodol.
- Profiad gweithio trwy argyfwng Covid yn dangos fod y dechnoleg yn gallu cefnogi dulliau gwahanol o weithio; symud mwy i gyfeiriad ple bo lawer llai o ddibynnu ar bapur.
- Gwneud gwell defnydd o amser gwaith staff – llai o deithio.
- Gall trefniadau gweithio hyblyg roi gwell cyfleoedd i bobl anabl ac unigolion sy'n gofalu am bobl anabl, gan gael effaith gadarnhaol ar gydraddoldeb.

3. EGWYDDORION

Bydd rhai egwyddorion yn sylfaen ar gyfer y trefniadau gweithio'n hyblyg;

- Ple bo amgylchiadau'r swydd yn caniatáu, bydd unrhyw drefniant gweithio'n hyblyg yn wirfoddol i aelodau staff.
 - Bydd unrhyw drefniant gweithio'n hyblyg yn ddibynnol ar natur y swydd a bydd angen sicrhau na fydd unrhyw effaith negyddol ar wasanaethau i bobl Gwynedd.
 - Nid yw'r trefniadau gweithio newydd yn ymwneud ag addasu niferoedd na strwythur presennol y gweithlu, ond yn hytrach yn ymwneud a sut mae staff yn cyflawni eu gwaith a darparu gwasanaethau i bobl Gwynedd.
 - Bydd unrhyw drefniant gweithio gartref yn ddibynnol ar fod gofod ac amgylchiadau'r cartref yn caniatáu i'r unigolyn gyflawni eu swydd yn effeithiol a diogel.
- Cynhelir cyfarfodydd mewnol yn rhithiol (i gynnwys cyd-swyddogion ac Aelodau unigol) gan ddefnyddio "Microsoft Teams" yn arferol, gan gydnabod y budd o gynnal cyfarfodydd tîm wyneb i wyneb yn achlysurol yn ystod y flwyddyn.
- Fod llesiant staff yn ganolog i'r trefniadau a byddent yn parhau i dderbyn cefnogaeth cyson megis cyfathrebu amserol, hyfforddiant, cefnogaeth iechyd, diogelwch a lles (gan gynnwys lles meddyliol) gan eu rheolwyr llinell a'r Cyngor yn ehangach.
 - Mae'r weledigaeth yn unol ag ymrwymiad Llywodraeth Cymru i ddatblygu strategaeth weithio o bell, gyda'r nod o alluogi i 30% o weithlu Cymru weithio yn agos at neu o'u cartrefi.

4. TREFNIADAU GWEITHIO

Rhagwelir y bydd staff y Cyngor, ble fod posib cyflawni eu swyddi mewn ffordd hyblyg, yn arddel un o'r trefniadau gweithio yma:

- **Gweithio Gartref** – mae'r staff yn cyflawni eu holl gwaith o'r cartref oni bai am achlysuron pan fydd gofyn iddynt fynychu'r swyddfa ar gais rhesymol gan y rheolwr (e.e. mynychu cyfarfodydd tîm wyneb yn wyneb) neu oherwydd anghenion gwasanaeth.
- **Gweithio o Swyddfa** – mae'r staff yn cyflawni eu holl gwaith o swyddfa.
- **Gweithio Hybrid** – mae'r staff yn cyfuno gweithio o'r cartref ac o'r swyddfa. Bydd diwallu anghenion gwasanaeth yn cymryd blaenoriaeth mewn trefniant gweithio hybrid, a bydd rhaid i'r patrwm gwaith fod yn gytunedig gyda'r rheolwr. O dan trefniadau gweithio hybrid disgwyllir i'r aelod staff weithio isafswm o 2 ddiwrnod yr wythnos o gartref (neu gyfran gyfystyr o'r wythnos waith i weithwyr rhan amser).

5. DYMUNIADAU STAFF AM DREFNIADAU GWEITHIO I'R DYFODOL

- Mae tua 1,800 o staff o fewn y Cyngor yn ymgymryd a swyddi ble gellid y gellid eu cyflawni o gartref i'r dyfodol.
- Ym mis Medi 2021 bu trafodaethau rhwng y rheolwr a'r aelodau staff hyn, er mwyn cael dealltwriaeth a throsolwg cychwynnol am eu dymuniadau gweithio i'r dyfodol. Nid oedd yr ymatebion gan staff yn ymrwymiad ffurfiol i arddel y trefniadau gweithio penodol yma.
- Yn fras, roedd yr ymatebion fel a ganlyn:
 - 59% yn dymuno trefniant gweithio
 - 25% yn dymuno gweithio o adref
 - 15% yn dymuno gweithio o swyddfa

Byddai unrhyw drefniant gweithio hyblyg/newydd yn destun i gyfnod treial cyn cytuno'n derfynol, er mwyn adolygu addasrwydd y trefniadau o safbwynt yr aelod staff a'r Cyngor fel cyflogwr.

6. SWYDDFEYDD

- Wrth fabwysiadu model newydd o weithio mae'n anorfod y bydd angen newidiadau i'r swyddfeydd er mwyn hwyluso hyn. Mae'n annhebygol y gellid adnabod gweithfan/desg ddynodedig barhaol yn y swyddfa ar gyfer aelodau staff sydd yn gweithio i drefniadau hybrid. Bydd darpariaeth system ar gyfer archebu desgiau ar-lein pan fo aelodau o staff hybrid yn gweithio o'r swyddfa.
- Rhagwelir y bydd y parthau/ardaloedd yn cael eu hadnabod o fewn y swyddfeydd ar gyfer gwasanaethau a thimau penodol er mwyn hwyluso cyd-weithio a bydd darpariaeth ystafelloedd penodol ar gyfer cynnal cyfarfodydd a chyflawni gwaith cyfrinachol.
- Bydd angen gwaith pellach i'r dyfodol er mwyn edrych ar y posibilrwydd o greu hybiau cymunedol fwy lleol fel manau gweithio ar gyfer staff y Cyngor, neu ar y cyd gyda'n partneriaid.

7. AMODAU GWAITH / POLISI'AU CYFLOGAETH

- Mae nifer o amodau gwaith a pholisiau cyflogaeth yn cael eu hadolygu er mwyn cyfarch a pharatoi ar gyfer y ffordd newydd o weithio i'r dyfodol.
- Rydym yn ymgynghori gyda chynrychiolwyr yr Undebau Llafur yn lleol wrth wneud hyn.

8. DYSGU A DATBLYGU

- Mae Hyfforddiant Arwain o Bell eisoes ar gael i reolwyr ac arweinwyr. Mae gwaith datblygol ar y gweill er mwyn darparu hyfforddiant pellach e.e. sgiliau arwain / cynnal timau hybrid. Bydd yn hanfodol fod rheolwyr a gweithwyr yn cadw cysylltiad trwy sgyrsiau lles a pherfformiad rheolaidd. Bydd angen i reolwyr a gweithwyr gytuno a chynllunio sut y byddent yn cyfathrebu'n effeithiol â'i gilydd, a bydd cyfrifoldeb ar y ddwy ochr i sicrhau fod y cyfarfodydd a'r cyfathrebu cytunedig yn cael eu cynnal.
- Trefniadau anwytho staff newydd - mae dod i adnabod cydweithwyr a dysgu oddi wrth eraill yn llawer mwy heriol wrth weithio gartref; nid yw cyfathrebu rhithiol yn llenwi'r bwch hwn yn llawn bob amser. Bydd angen trefniadau anwytho a chyfathrebu cadarn er mwyn rhoi'r gefnogaeth angenrheidiol i staff newydd.

9. IECHYD, DIOGELWCH A LLESIANT

- Bydd pob amgylchedd gwaith (gan gynnwys y gweithfannau cartref) yn destun asesiad risg i sicrhau iechyd a diogelwch gweithwyr.
- Mae'r Cyngor eisoes yn ymrwymedig i gefnogi a chynnal llesiant meddyliol ei holl staff a bydd yr arweiniad a'r gefnogaeth i'r dyfodol yn cael ei adolygu'n rheolaidd er mwyn sicrhau ei fod yn cyfarch yr amgylchedd gwaith newydd.

10. TECHNOLEG GWYBODAETH

- Byddwn yn adolygu'r ddarpariaeth ffonau desg, gan fanteisio ar feddalwedd ffonau ar y cyfrifiaduron. Bydd ffonau traddodiadol ar ddesg (gyda rhai eithriadau yn unig) yn diflannu dros gyfnod o amser yn ystod 2022.

11. DIOGELU DATA

- Bydd polisiau diogelwch gwybodaeth yn cael eu hadolygu ac arweiniad perthnasol yn cael ei rannu gyda staff yn amserol.
- Bydd angen i wasanaethau ystyried a gweithredu ymatebion priodol i rwymedigaethau diogelu data, sef o ran sgysiau sensitif/cyfrinachol sy'n digwydd mewn cartrefi, diogelwch dogfennaeth copi caled yng nghartrefi swyddogion a swyddfeydd, sy'n gymesur a sensitifwydd a maint y data personol a effeithir.

12. COSTAU

- Bydd angen i'r trefniadau gweithio newydd fod yn o leiaf gost-niwtral i'r Cyngor ar ôl unrhyw fuddsoddiad cychwynnol.
- Fel rhan o'r negodi cenedlaethol ar dâl ac amodau gwaith ar gyfer 2021 mae'r undebau llafur wedi gofyn i awdurdodau lleol fod yn talu lwfans gweithio o gartref (£26 y mis) i staff sydd yn gweithio o adref yn rheolaidd. Mae'r cyflogwyr yn genedlaethol wedi gwrthod yr elfen yma o'r cais. Mae'r cais hefyd wedi ei ystyried yn lleol, ond gan mai gwirfoddol fydd gweithio o adref a bod buddion eraill i staff o gael caniatâd i weithio o adref, ni ystyrir yn addas i fod yn talu lwfans. Roedd y penderfyniad hwn hefyd yn ystyried y ffaith y bydd llawer o'r staff yn arbed ar eu costau teithio i'r swyddfa yn ddyddiol, a gellid gosod hynny yn erbyn y gost ychwanegol o weithio gartref.
- Bydd gan bob aelod o staff safle waith gorfforaethol enwebedig o hyd, a gallent hawlio treuliau teithio a chynhaliaeth ohoni, ac felly ni fydd newid i'r polisi presennol ar hawlio costau teithio.
- Roedd arbedion costau teithio ar gyfer staff ym mlwyddyn ariannol 2020-21 yn £977,499. Gan nad yw'r Cyngor wedi dychwelyd i weithio eto heb unrhyw gyfyngiadau mae'n anodd amcangyfrif beth fydd yr arbediad parhaol ar deithio.
- Mae adnodd amcangyfrifol un-tro wedi ei glustnodi ar gyfer unrhyw addasiadau swyddfa ac anghenion TG, offer ayyb.
- Mae'n bosib y bydd arbedion yn y blynyddoedd i ddod mewn perthynas ag eiddo, trwy resymoli gofod swyddfeydd.

LLESIANT MEDDYLIOL

1. IECHYD GALWEDIGAETHOL

Mae'r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol wedi bod ar gael i ddarparu cyngor, gwybodaeth a chefnogaeth i unigolion, rheolwyr a gwasanaethau. Yn ogystal, mae pob aelod o staff bregus rheng flaen (staff sydd gan gyflyrau meddygol gwaelodol) wedi eu cyfeirio am ymgynghoriad 1 i 1 gyda'r Uned Iechyd Galwedigaethol er mwyn cael cyngor meddygol ar addasiadau angenrheidiol i'w gwarchod rhag y feirws, a hefyd i drafod pryderon sydd ganddynt gan fod hyn wedi bod yn gyfnod hynod pryderus i unigolion bregus.

2. MEDRA

Mae'r ddarpariaeth cwnsela wedi parhau dros y cyfnod, gyda Medra yn parhau i dderbyn cyfeiriadau. Oherwydd sefyllfa'r coronafeirws mae'r rhan fwyaf o gwrselwyr yn defnyddio naill ai cwnsela dros y ffôn neu'n rhithiol. Mae sesiynau rhagweithiol (fel *de-brief*) wedi eu cynnig i staff gofal sydd wedi bod yn gweithio mewn amgylchiadau anodd, a chrewyd fideo gan Medra i'w rhannu gyda staff rheng flaen i gyd.

3. PECYN CEFNOGAETH COVID-19

Datblygwyd 'Pecyn Cefnogaeth Covid-19' er mwyn cefnogi staff mewn cyfnod heriol iawn. Mae gwybodaeth benodol ar lesiant meddyliol ac emosiynol yn rhan o'r pecyn a'r Cyngor wedi sicrhau fod apiau penodol ar gael i staff yn rhad ac am ddim ac sy'n rhoi cymorth gyda chwsg ac hunan ofal.

Mae lluo o wybodaeth ar gael fel rhan o'r pecyn megis newyddion diweddaraf, gwybodaeth ar faterion yn ymwneud ag iechyd a diogelwch, diogelu, pethau sydd yn effeithio ar waith e.e. gwyliau, salwch, cyflog ynghyd ag adran sy'n rhoi cyngor ar sut i ofalu am ein hunain ac adran benodol ar gyfer rheolwyr. Mae'r wybodaeth a'r adnoddau i gyd ar gael ar wefan allanol er mwyn sicrhau bod pob aelod o staff y Cyngor yn gallu cael mynediad at y wybodaeth sydd ar gael. Mae modd hefyd cael mynediad ar ffôn symudol, ar ddyfais llechen (ipad er enghraifft) ac ar gyfrifiadur. Mae'r wybodaeth yn cael ei diweddarau'n rheolaidd er mwyn sicrhau fod y wybodaeth yn gyfredol.

4. RHAGLEN HYBU IECHYD A LLESIANT

Mae'r rhaglen hybu iechyd a llesiant staff wedi parhau yn ystod y pandemig ond mae'n bwysig nodi fod y rhaglen wedi ei haddasu er mwyn cwrdd ac ymateb i'r sefyllfa bresennol.

Ym mis Ebrill 2020 trefnwyd cyfres o sesiynau penodol i staff dan y teitl '**Edrych ar ôl eich Lles Meddyliol**'. Cynhaliwyd y sesiynau yma'n rhithiol gan Andrew Tamplin o Cana Consulting. Ynghyd â sesiynau i staff trefnwyd sesiynau penodol i reolwyr hefyd dan y teitl '**Edrych ar ôl Lles Meddyliol ein Staff**'. Cafwyd dilyniant i'r sesiynau ym mis Tachwedd / Rhagfyr 2020 pan gynhaliwyd sesiynau ar '**Hunanofal ac edrych ar ôl ein hunain**' a '**Delio gyda gorbryder**'. Mynychodd dros 300 o aelodau staff y sesiynau hyn ac roedd yr adborth a gafwyd yn wych. Mae rhai Adrannau wedi mynd ati i drefnu sesiynau eu hunain yn ogystal e.e. mae sesiynau Canna Consulting hefyd wedi eu trefnu gan yr Adran Addysg i Benaethiaid ysgolion. '**Sesiynau Seibiant**' yn cael eu cynnal ar hyn o bryd gan Andrew Tamplin

Mae'r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol hefyd wedi bod yn rhoi cyflwyniad byr i Adrannau a gwasanaethau er mwyn codi ymwybyddiaeth am y gefnogaeth mae'r gwasanaeth yn ei gynnig megis cyngor arbenigol, cyfeiriadau at y gwasanaeth cwnsela a'r gwasanaeth ffisio. Rhoddir pwyslais ar les meddyliol a sut i sicrhau balans bywyd a gwaith.

Fel rhan o'r rhaglen hybu iechyd a llesiant mae cynllun newydd wedi'i sefydlu ar gyfer staff y Cyngor o'r enw '**Camu Mlaen '21'**', cynllun sy'n seiliedig ar y Pum Ffordd at Les. Y syniad tu cefn i 'Camu Mlaen '21' ydi creu lle ac amser i aelodau o staff y Cyngor rannu eu profiadau, dysgu a chyfarfod pobl newydd.

Fel rhan o'r cynllun, sefydlwyd her gerdded ar gyfer staff ac mae nifer wedi bod yn cymryd rhan. Mae'n gyfle gwych i fynd am dro a rhannu profiadau a fe anogir staff i dynnu llun tra ar eu taith a'i bostio ar-lein, ar y grŵp Facebook staff neu gofnodi'r daith drwy'r ap Strava. Mae 'Camu Mlaen '21' yn annog pobl i wneud gymaint ag sy'n siwtio eu gallu neu sefyllfa, ac o fewn y rheolau cenedlaethol. Mae modd i staff llwytho'r ap STRAVA am ddim i'r ffôn ac ymuno gyda'r clwb 'Staff Cyngor Gwynedd' i gofnodi eu taith gerdded a chael gweld lle mae cydweithwyr wedi bod am dro.

Ar y pegwn arall, mae yna glwb gwyddbwyll wedi ei sefydlu ar gyfer staff ac mae'n addas ar gyfer dechreuwyr ynghyd â chwaraewyr profiadol. Hefyd mae clwb 'Palu Malen' wedi ei sefydlu fel bo modd i'r rhai hynny sydd a diddordeb mewn garddio rannu syniadau, arferion da a tips. Hefyd cynhaliwyd digwyddiadau yn gysylltiedig a chystadleuaeth pel-droed yr "Euros" fel modd arall o annog staff i gymryd rhan mewn rhywbeth gwahanol ac i ymgysylltu a chyd-weithwyr.

Mae newyddlen 'Camu Mlaen '21' wedi ei chreu a'r rhifyn cyntaf wedi ei gyhoeddi fis Chwefror 2021. Mae'r newyddlen yn gyfle i rannu profiadau unigolion sydd wedi bod yn cymryd rhan yn y cynllun a hysbysu staff o ddigwyddiadau sydd i ddod.

5. YMGYRCHOEDD HYBU IECHYD CENEDLAETHOL

Eleni rydym wedi cefnogi'r ymgyrchoedd canlynol:

- Diwrnod Rhyngwladol Cwsg
- Mis Ymwybyddiaeth Straen
- Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl – Cyfeirio at y 5 Ffordd at Les, adnoddau wedi eu datblygu a'u rhannu, fideos ayyb
- Wythnos Iechyd Dynion – wedi creu adnoddau penodol ar les meddyliol ar gyfer dynion yngyd a fideo penodol i ddynion
- Diwrnod Atal Hunan Laddiad y Byd – fideo wedi ei gynhyrchu yn trafod profiad personol unigolyn (aelod staff) a manylion cymorth
- Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd
- Wythnos Ymwybyddiaeth Straen

6. ARWAIN O BELL

Mae pecyn arwain a rheoli o bell wedi ei ddatblygu er mwyn cynorthwyo rheolwyr. Cynhelir cyfres o sesiynau rhithiol dan y pennawd 'Arwain o Bell'. Pwrpas y sesiynau yw arfogi rheolwyr ac arweinyddion tîm i arwain o bell er mwyn cefnogi eu timau ar wasgar mewn cyfnod ansicr ble mae newid yn anorfod. Ynghyd â'r sesiynau rhithiol mae dogfennau penodol wedi eu datblygu i gefnogi rheolwyr sef 'Llywio'r Normal Newydd' a 'Gweithio o Bell'.

Mae'r oll o'r darpariaethau hyn wedi ei gyfathrebu gyda staff drwy'r mewnwyd, facebook staff, hunan wasanaeth staff, newyddlen "Camu 'Mlaen", bwletin y Prif Weithredwr, Gair o Gyngor yn ogystal a negeseuon penodol a rheolaidd i benaethiaid a rheolwyr.

7. DATBLYGIADAU PELLACH

Mae bid unwaith ac am byth am £50,000 wedi'i gyflwyno ar gyfer 2022-23 er mwyn buddsoddi ymhellach yn y ddarpariaeth i gefnogi llesiant meddyliol. Bwriedir defnyddio'r arian yma, pe'i gymeradwyir, i gynorthwyo rheolwyr ac arweinyddion i adnabod symptomau straen ac iselder ymysg staff a sut orau i gynnal sefyllfaoedd fel hynny. Byddwn hefyd yn atgyfnerthu'r ymdrechion i godi ymwybyddiaeth ymysg staff yn gyffredinol ac hynny mewn rhagdybiaeth y byddwn yn wynebu nifer uwch o sefyllfaoedd ple bo angen cefnogaeth ac hyfforddiant yn dilyn y sefyllfa a wynebwyd dros y ddwy flynedd diwethaf.