

# CABINET CYNGOR GWYNEDD



## Adroddiad i gyfarfod Cabinet Cyngor Gwynedd

<b>Dyddiad y cyfarfod:</b>	<b>15 Chwefror, 2022</b>
<b>Aelod Cabinet:</b>	<b>Cynghorydd Nia Jeffreys</b>
<b>Swyddog Cyswllt:</b>	<b>Geraint Owen</b>
<b>Rhif Cyswllt:</b>	<b>01286 679072</b>
<b>Pwnc:</b>	<b>GWELEDIGAETH Y CYNGOR AR GYFER GWEITHIO I'R DYFODOL</b>

---

### Y PENDERFYNIAD A GEISIR

- Cefnogaeth y Cabinet i fabwysiadu'r weledigaeth ar gyfer Gweithio i'r Dyfodol, a phaidio dychwelyd i'r ffordd o weithio cyn y pandemig.
- Gweledigaeth – Gweithlu all weithio'n hyblyg a rhoi eu gorau i gyflawni a darparu gwasanaethau o safon ar gyfer pobl Gwynedd. Cyngor Gwynedd yn lle da i weithio, sydd yn hybu cydbwysedd bywyd a gwaith er lles staff ac er mwyn cadw a denu staff o safon.

---

### Y RHESYMAU PAM FOD ANGEN PENDERFYNIAD

- Mae'r adroddiad yn amlinellu sut all y Cyngor adeiladu ar y manteision a dal gafael yn y buddion a'u profwyd wrth ddarparu gwasanaethau yn llwyddiannus mewn ffyrdd gwahanol yn ystod y pandemig, a mabwysiadu trefniadau gweithio mwy hyblyg i staff i'r dyfodol.
  - Mae'r adroddiad yn amlinellu'r weledigaeth ar gyfer y ffordd newydd o weithio i'r dyfodol ac yn rhoi diweddariad o'r gwaith cefndirol sydd ar y gweill er mwyn paratoi ar gyfer y ffordd newydd o weithio i'r dyfodol.
  - Mae'r Cyngor wedi gweithredu yn unol a chanllawiau Llywodraeth Cymru gyda chyfarwyddyd i'r staff hynny sydd yn gallu cyflawni eu swyddi o adref fod yn gwneud hynny ers mis Mawrth 2020. Rydym yn parhau i wneud hynny er nad yw'r gofyn i staff weithio o adref bellach (ers 28 Ionawr, 2022) yn ddeddfwriaeth. Rydym yn rhoi ystyriaeth i fesurau iechyd, diogelwch a lles wrth gynllunio ar gyfer ein gallu i ail-agor swyddfeydd yn ddiogel yn yr hir dymor.
-

## 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 yrwyr 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 disgwylir 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 hybrid
  - 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 cydweithio 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 / POLISIÂU 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 sgysiau 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 bwlch 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 sensitifrwydd 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.
- Costau Cartref - Fel rhan o'r negodi cenedlaethol ar dal 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.
- Costau Teithio - 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 £1,207,090. 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.

## **13. CAMAU NESAF/ RHAGELN WAITH / AMSERLEN**

- Petai'r Cabinet yn gefnogol, cynigir bod y gwaith yn parhau er mwyn mabwysiadu amodau gwaith a pholisïau cyflogaeth er mwyn cyfarch y trefniadau gweithio i'r dyfodol.
- Pan fo trefniadau iechyd, diogelwch a lles priodol yn eu lle yn y swyddfeydd rhagwelir y gellid rhoi'r opsiwn i staff fod yn dychwelyd i swyddfa a threialu trefniadau gweithio newydd er mwyn asesu eu haddasrwydd tymor hir.
- Bwrw ymlaen gyda addasiadau i swyddfeydd – cynigir fod y newidiadau yn cael eu gweithredu fesul gwasanaeth/lleoliad dros y misoedd nesaf.

## **14. ASESAD EFFAITH CYDRADDOLDEB**

Gweler atodiad

### **SYLWADAU - SWYDDOG MONITRO**

Nid oes gennyf sylwadau i'w hychwanegu o safbwynt priodoldeb ond nodi fy nghefnogaeth i'r argymhellion sydd yn adeiladu ar y newidiadau a dysgu cadarnhaol ynglŷn a threfniadau gweithlu a gweithle a ddatblygwyd yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf.

### **SYLWADAU – PENNAETH CYLLID**

Gallaf gadarnhau fod y Gyllideb ddrafft 2022/23 yn cynnwys ariannu cais un-tro ar gyfer y cynllun hwn. Byddaf yn cefnogi'r cynllun hwn ac yn cynorthwyo fel bo'r angen i sicrhau fod unrhyw newidiadau yn aros yn gost-niwtral