

## Cwestiwn ac Ateb (FAQs)

### Trefniadau Gweithio'n Hybrid - Cyngor Gwynedd

#### Cyflwyniad

Mae amgylchiadau gwaith wedi newid dros y blynyddoedd diwethaf ac felly mae'n anorod y bydd angen i'r Cyngor addasu gyda hynny gan fanteisio ar y cyfleoedd mae gweithio mewn modd hyblyg yn ei gynnig o ran datblygu a gwella ein gwasanaethau a chynnig buddion i'n staff.

Mae'r ddogfen 'Cwestiwn ac Ateb' hon yn cyd-fynd gyda'r 'Cynllun Gweithio'n Hybrid' sy'n rhoi gwybodaeth bellach i staff y Cyngor ar beth fydd y trefniadau gweithio i'r dyfodol a'r disgwyliadau o gwmpas hynny.

Mae cyfrifoldeb ar holl staff y Cyngor i sicrhau bod diwylliant "un Cyngor" yn cael ei arddel gan gynnwys cyfathrebu'n effeithiol a chydweithio fel tîm. Disgwylir i dimau osod allan eu disgwyliadau/trefniadau gweithio gan ystyried gweithio'n hybrid fel rhan o'u egwyddorion gweithredu.

#### 1. Beth yw gweledigaeth y Cyngor ar gyfer gweithio i'r dyfodol?

Ein blaenoriaeth yw sicrhau;

- Gweithlu sy'n gwneud eu gorau i ddarparu gwasanaethau o safon ar gyfer pobl Gwynedd, a sydd bob tro yn barod i wella.
- Cyngor sy'n le da i weithio, sy'n denu a chadw staff o safon, ac yn hybu cydbwysedd bywyd a gwaith er lles pawb.

#### 2. Pam fod angen cyflwyno'r newidiadau hyn?

Er mwyn:

- Hyrwyddo llesiant staff gan wella cydbwysedd bywyd a gwaith, fydd yn arwain at staff fwy cynhyrchiol.
- Cynyddu lefelau boddhad staff, a gwella eu hymrwymiad i'w gwaith.
- Cryfhau gallu'r Cyngor i recriwtio staff wrth gynnig trefniadau gweithio hyblyg ble'n bosib.
- Lleihau ôl troed carbon y Cyngor wrth i staff yrru llai o filltiroedd i'r gwaith ac ar deithiau busnes.
- Gwneud gwell defnydd o'n swyddfeydd a'n hadeiladau.
- Gwneud defnydd llawn o dechnoleg er mwyn gwella ein gwasanaethau.
- Hyrwyddo cydraddoldeb, e.e. drwy gynnig gwell cyfleoedd i bobl anabl neu unigolion gyda chyfrifoldeb gofalu.

Er mwyn cael y gorau o unrhyw drefniant gweithio'n hybrid mae'n bwysig sicrhau balans rhwng bod adref a phresenoldeb yn y canolfan waith. Drwy daro'r balans cywir byddwn yn sicrhau cydweithio a chyfathrebu effeithiol rhwng timau, gan bod cysylltiad wyneb i wyneb yn holl bwysig er mwyn sicrhau llesiant y gweithlu.

### 3. Beth yw gweithio'n hybrid?

Mae gweithio'n hybrid yn un enghraifft o weithio'n hyblyg y mae'r Cyngor yn ei ganiatáu. Mae'n golygu rhannu amser gwaith rhwng mynychu'r canolfan waith arferol (cytundebol) gyda gweithio o adref. Mae'r trefniadau hyn yn wahanol i sefyllfaoedd ble mae staff yn cyflawni eu holl waith o'r swyddfa ar sail parhaol (gweithwyr 'swyddfa').

### 4. Pa fath o drefniadau gweithio fydd y Cyngor yn eu cynnig i'r dyfodol?

- **Gweithio o'r swyddfa / ganolfan waith** – bydd yr aelod staff yn cyflawni eu gwaith o swyddfa / ganolfan waith yn llawn amser.
- **Gweithio'n hybrid** - bydd yr aelod staff yn cyfuno gweithio o adref ac o'r swyddfa. O dan drefniadau gweithio hybrid disgwylir i aelod o staff llawn amser weithio o leiaf **2 ddiwrnod yr wythnos** o'r canolfan waith arferol (cytundebol), neu gyfran gyfystyr o'r wythnos waith i weithwyr rhan amser. *Gweler pwynt 7 isod am ragor o wybodaeth.*
- Oni bai am eithriadau, ni fydd unrhyw swyddog yn gallu gweithio o adref yn llawn amser, ac yn sgil hynny ni fydd unrhyw newid cytundebol yn deillio o'r trefniadau hyn.
- Tra bod y ddogfen hon yn canolbwyntio yn bennaf ar drefniadau hybrid, dylid cofio fod y Cyngor hefyd yn cynnig nifer o gyfleon eraill i weithio'n hyblyg (e.e. gweithio rhan amser, oriau wedi eu cywasgu ac ati) yn unol â pholisi'r Cyngor ar Gyflwyno [Ceisiadau i Weithio'n Hyblyg](#).

### 5. Pwy fydd yn asesu os yw'r rôl yn addas i weithio'n hybrid?

Rheolwyr gwasanaeth fydd yn gyfrifol am adnabod pa swyddi sydd yn gallu cael eu gwneud mewn modd hybrid a bydd yr asesiad yn cael ei wneud cyn hysbysebu / penodi ar sail anghenion gwasanaeth. Os bydd swydd yn gallu cael ei wneud yn hybrid yna bydd trafodaeth gyda deilydd y swydd i adnabod eu dymuniadau personol yn dilyn eu penodiad.

Er mwyn asesu os yw swydd yn addas i fod yn hybrid neu beidio, bydd angen ystyried 3 ffactor:

- Ydi anghenion y swydd yn caniatáu i chi weithio'n hybrid? Bydd anghenion y gwasanaeth yn cymryd blaenoriaeth. Mae'n anorfod fod rhai swyddi ble nad yw'n bosib eu cyflawni i ffwrdd o'r swyddfa.
- Ydych chi yn dymuno gweithio'n hybrid?
- Oes gennych chi ofod addas gartref ar gyfer gweithio'n hybrid?

### 6. Oes hyblygrwydd o fewn y diffiniad '2 ddiwrnod' yr wythnos?

Oni bai bod eich cytundeb waith eisoes yn nodi pa ddyddiau sy'n ddisgwylidig i chi fynychu'r swyddfa, bydd angen i'r aelod staff a'r rheolwr llinell gytuno unrhyw drefniant ar sail anghenion busnes.

Gall y sefyllfa newid oherwydd ffactorau fel amgylchiadau unigolion, newidiadau o fewn y rôl a'r tîm ar adeg penodol ac anghenion y sefydliad. Oherwydd hyn, rhoddir hyblygrwydd i weithio yr oriau uchod o'r ganolfan waith ar sail cyfartalog dros y mis ble bo angen.

### 7. Rwyf yn gweithio'n rhan amser, beth mae '2 ddiwrnod' yr wythnos yn ei olygu yn fy sefyllfa i?

O dan drefniadau gweithio'n hybrid disgwylir i'r aelod staff weithio isafswm o 2 ddiwrnod yr wythnos o'r canolfan waith arferol (cytundebol) neu gyfran gyfystyr o'r wythnos waith i weithwyr rhan amser. I weithwyr rhan amser mae hyn yn golygu oriau sy'n gyfystyr i'r diwrnod gwaith agosaf, e.e. os yn gweithio 3 diwrnod yr wythnos, disgwylir o leiaf 1 diwrnod yn y ganolfan waith arferol (cytundebol).

### 8. Mae natur fy swydd yn golygu fy mod yn teithio i wneud ymweliadau maes rhan fwyaf o'r amser, be mae'r '2 ddiwrnod' yn ei olygu yn fy sefyllfa i?

Bydd natur cyfrifoldebau o fewn rhai rolau yn golygu y bydd gofyn i weithwyr gyflawni'n gyson canran uchel o'u gwaith yn teithio i wahanol leoliadau cyhoeddus a phreifat ar draws y sir heb fawr o rybudd (e.e. rheolaeth adeiladu, gweithwyr cymdeithasol).

O dan yr amgylchiadau hynny bydd angen rhoi ystyried i hyblygrwydd yn y diffiniad o 2 ddiwrnod o'r canolfan waith (neu gyfystyr i weithwyr rhan amser) gan sicrhau ar yr un pryd bod gweithwyr yn gallu manteisio ar y buddion o gyswllt wyneb i wyneb gyda'u cydweithwyr. Ar yr achlysuron hynny, bydd [Polisi Teithio a Chynhaliacth](#) y Cyngor yn parhau'n weithredol (e.e. ni fydd modd hawlio amser teithio o'r cartref i'r gwaith).

### 9. Rwyf yn gwneud cwrs fel rhan o fy nghytundeb waith, ydi'r diwrnod 'coleg' yn cyfri fel rhan o'r '2 ddiwrnod'?

Oherwydd ei fod yn bwysig sicrhau cyswllt a chydweithio wyneb i wyneb, ni fydd y diwrnod 'coleg' yn cyfrif tuag at y '2 ddiwrnod' a bydd disgwylid i aelodau staff hynny ddod i mewn yn fwy rheolaidd na 2 ddiwrnod yr wythnos. Dylid trafod unrhyw drefniant gyda eich rheolwr llinell. Gweler pwynt 11 am wybodaeth ynglŷn â'r disgwylidau mewn amgylchiadau ble mae gweithwyr yn newydd neu ar gyfnod anwytho.

### 10. Oes disgwylid i mi fod yn gweithio o'r swyddfa ar ddyddiau penodol, e.e. dydd Mercher?

Oni bai bod eich cytundeb waith eisoes yn nodi pa ddyddiau sy'n ddisgwylidig i chi fynychu'r swyddfa bydd unrhyw drefniant i'w gadarnhau gyda'ch rheolwr llinell ar sail anghenion busnes.

### 11. Dwi'n newydd i fy swydd / i'r Cyngor, ydi'n bosib i mi weithio'n hybrid?

Mae dod i adnabod cydweithwyr a dysgu oddi wrth eraill llawer anoddach wrth weithio gartref; nid yw cyfathrebu rhithiol yn llenwi'r bwlch hwn yn llawn bob amser.

Bydd angen i drefniadau anwytho a chyfathrebu cadarn fod mewn lle er mwyn rhoi'r gefnogaeth angenrheidiol i staff newydd.

I'r perwyl hynny, mae disgwyliad i dimau lle bo eu swyddi yn caniatáu gweithio'n hybrid, i ddod at ei gilydd wyneb i wyneb yn fwy rheolaidd na 2 ddiwrnod yr wythnos i gydfynd a rhaglen anwytho y gweithiwr newydd (neu gyfran gyfystyr o'r wythnos waith i weithwyr rhan amser). Ystyrir hyn yn allweddol er mwyn cyflwyno aelod newydd o staff yn effeithiol i'w (gyd)chydweithwyr ac i gyfrifoldebau a dyletswyddau'r gwaith.

## 12. Be sy'n cael ei ystyried i fod yn 'eithriad' o dan y Cynllun hwn?

Mae'r Cyngor yn cydnabod y bydd angen gwneud eithriadau i'r drefn ambell waith. Mae staff yn medru wynebu nifer o sefyllfaoedd heriol o dro i dro ac mae angen cydnabod ac ymateb yn rhesymol o dan yr amgylchiadau hynny.

Bydd anghenion unigol yn derbyn ystyriaeth fel rhan o drafodaethau cychwynnol rhwng yr aelod staff a'r rheolwr llinell er mwyn sicrhau bod dealltwriaeth clir o'r cychwyn o unrhyw addasiadau sydd angen eu rhoi mewn lle o ran y patrwm neu y lleoliad gwaith. Bydd y drafodaeth gychwynnol yma hefyd yn gyfle i osod allan y disgwyliadau a osodir o fewn timau unigol ac o dan y cynllun hwn.

Bydd unrhyw eithriad oddi wrth y disgwyliad i weithwyr hybrid dreulio 2 ddiwrnod yr wythnos o'r canolfan waith arferol (cytundebol), neu gyfran gyfystyr o'r wythnos waith i weithwyr rhan amser, yn ddibynnol ar amgylchiadau eithriadol yn unig. Bydd disgwyl i staff gael cytundeb eu rheolwr llinell o dan yr amgylchiadau hynny.

- **Amgylchiadau Eithriadol (enghreifftiau)** - Mi all bod angen ystyried addasu'r patrwm gweithio ar sail dros dro mewn amgylchiadau ble mae:
  - achos busnes clir dros wneud hynny, e.e. methiant i recriwtio i swydd yn golygu bod angen denu rhywun sy'n byw yn bell o'r ganolfan waith arferol (cytundebol).
  - amgylchiadau iechyd dros dro yn golygu bydd anawsterau wrth deithio mewn i'r gwaith, e.e. torri coes neu boenau cefn eithriadol.
  - anabledd yr aelod staff yn golygu bod angen rhoi ystyriaeth lawn i unrhyw addasiad rhesymol y mae'r unigolyn yn gofyn amdanynt a rhoi'r cymorth priodol ar waith yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 (gellir ystyried unrhyw adroddiadau meddygol priodol wrth ddod i benderfyniad).

Fel aelodau o staff, mae gan bob un ohonom gyfrifoldeb i sicrhau bod darpariaeth ddigonol mewn lle i osgoi gwrthdaro â pherfformiad gwaith a'r gallu i gyflawni dyletswyddau ein swyddi. O dan amgylchiadau o'r fath, gellir defnyddio'r [Polisi Gwyliau Blynnyddol ac Amser Rhydd](#) a'r [Polisi Cefnogi Gofalwyr](#)

**Gweithwyr Maes** - Bydd natur y cyfrifoldebau o fewn rhai rolau yn golygu y bydd gofyn i weithwyr gyflawnicanran uchel o'u gwaith yn teithio i wahanol leoliadau cyhoeddus a phreifat ar draws y sir heb fawr o rybudd (e.e. rheolaeth adeiladu, gweithwyr cymdeithasol).

O dan yr amgylchiadau hynny bydd angen rhoi ystyriaeth i hyblygrwydd yn y diffiniad o 2 ddiwrnod yr wythnos o'r canolfan waith arferol (cytundebol), neu gyfystyr i weithwyr rhan amser, gan sicrhau ar yr un pryd bod gweithwyr yn gallu manteisio ar y buddion o gyswllt wyneb i wyneb gyda'u cydweithwyr.

Enghreifftiau yn unig yw rhain wrth gwrs ac fe all fod sefyllfaoedd eraill tu hwnt i hyn sydd wedi'i nodi.

Yn ddibynnol ar natur yr hyblygrwydd ychwanegol a geisir, efallai y bydd y cyflogwr yn gofyn i'r aelod o staff wneud cais ffurfiol i weithio'n hyblyg - gweler [Polisi Gweithio'n Hyblyg](#).

Os ystyrir y gallai bod amgylchiad eithriadol, gall y rheolwr llinell ofyn am gymorth a chyngor gan y Gwasanaethau Ymgynghorol Adnoddau Dynol neu Iechyd Galwedigaethol.

### 13. A fyddai'n iawn i mi gymryd amser i ffwrdd yn ystod fy niwrnod gwaith, e.e. i fynd i nol y plant o'r ysgol?

Gall y [Cynllun Oriau Ystwyth](#) gynnig hyblygrwydd i staff gael cydbwysedd bywyd a gwaith ac o dan y cynllun hwn nid oes lleiafswm penodol o oriau sydd rhaid gweithio mewn diwrnod.

Dylid cofio bod gan bob un ohonom batrwm gwaith arferol sy'n cyfarch anghenion y gwasanaeth a'r tîm ac felly mae cyfrifoldeb ar bawb i sicrhau bod darpariaeth ddigonol mewn lle fel bod anghenion gwasanaeth yn cael ei roi yn gyntaf. Dylid nodi nad yw amgylchiadau eithriadol o dan y cynllun hwn yn arferol yn cynnwys gweithio o adref er mwyn darparu gofal am blant neu aelodau eraill o'r teulu. O dan yr amgylchiadau hynny, gellir defnyddio'r [Polisi Gwyliau Blynyddol ac Amser Rhydd](#) a'r [Polisi Cefnogi Gofalwyr](#).

Dylid trafod unrhyw newid i'r patrwm gwaith arferol gyda'ch rheolwr llinell ac yn unol ar polisi, dylid cytuno ar unrhyw amrywiad rheolaidd / parhaol i'r patrwm gwaith o dan y [Polisi Gweithio'n Hyblyg](#).

### 14. Gaiff staff weithio o canolfan waith gwahanol i'r hyn sydd wedi ei nodi yn eu cytundebau ar y dyddiau 'swyddfa'?

Dylid trafod hyn gyda eich rheolwr gan y byddai angen ystyried anghenion darparu gwasanaeth a chydweithio gyda aelodau eraill o'r tîm.

Ar ddisgresiwn y rheolwr, gellid ystyried hyn fel opsiwn yn ddibynnol ar argaeledd gofod addas yn y swyddfeydd hynny a thystiolaeth fod budd clir o weithio o'r lleoliad hwnnw.

### 15. Mae yna drefniadau cyd-leoli ag asiantaethau eraill wedi eu sefydlu er mwyn sicrhau fod y gwasanaeth gorau posib yn cael ei ddarparu. Fydd hyn yn bosib os yw'r tîm yn gweithio'n hybrid?

Bydd gallu unigolion i weithio'n hybrid yn ddibynnol ar natur y swydd a bydd diwallu anghenion gwasanaeth yn cymryd blaenoriaeth. Mae'n hanfodol sicrhau na fydd unrhyw effaith negyddol ar wasanaethau i bobl Gwynedd. Bydd angen i aelodau staff a rheolwyr ystyried cyd-destun y tîm yn ehangach wrth ystyried ceisiadau i weithio'n hybrid.

### 16. Fydd hi'n bosib addasu fy nhrefniant gweithio os yw fy amgylchiadau personol yn newid yn y dyfodol?

Bydd y Cyngor yn ceisio hwyluso newidiadau ble mae'n bosib, yn seiliedig ar faterion megis argaeledd gofod swyddfa, anghenion gwasanaeth, costau ayyb. Dylid trafod hyn gyda eich rheolwr llinell gan roi rhybudd digonol ble yn bosib.

### 17. Oes gan y Cyngor yr hawl i ddod a trefniant gweithio'n hybrid i ben?

Mi all y Cyngor dynnu'r hawl i weithio'n hybrid yn ôl cyn belled bod rheswm dilys dros wneud hynny, e.e. amgylchiadau gwaith yn newid, amgylchiadau iechyd, rhesymau medrusrwydd cysylltiedig, camymddwyn cysylltiedig a pheidio dilyn trefniadau ayb. Bydd rhybudd rhesymol yn cael ei roi mewn amgylchiadau o'r fath.

## Iechyd, Diogelwch a Llesiant

### 18. Beth sy'n cael ei ystyried fel lleoliad addas adref?

- Bydd unrhyw drefniant gweithio gartref yn ddibynnol ar fod gofod ac amgylchiadau'r cartref yn caniatáu i'r unigolyn gyflawni eu swydd yn effeithiol. Nid pawb sydd â lleoliad addas i'w galluogi i weithio gartref yn effeithiol.
- Mae'n bwysig bod y gweithfan yn cyrraedd gofynion diogelu data ac iechyd a diogelwch.
- Mae'n bwysig cael gofod ble gellir canolbwyntio, cyflawni gwaith a pheidio cael eich tarfu. Mae gan staff gyfrifoldeb i sicrhau bod darpariaeth mewn lle ar gyfer unrhyw gyfrifoldeb gofalu i osgoi gwrthdaro â pherfformiad gwaith.
- Os nad ydych wedi cwblhau hunan asesiad hyd yn hyn neu os yw eich sefyllfa waith wedi newid ers i chi ei gwblhau, dylech gwblhau asesiad yma: [Hunan Asesiad Gweithfan](#)
- Band eang – Bydd angen cyswllt band eang digonol er mwyn eich galluogi i gyflawni'r swydd e.e. cael mynediad rhwydd at systemau'r Cyngor a chymryd rhan llawn mewn cyfarfodydd rhithiol. Cyfrifoldeb yr aelod staff fydd darparu cyswllt band eang digonol a ni fydd y Cyngor yn digolledu / cyfrannu at y gost. Bydd unrhyw asesiad gweithfan boddhaol yn ddibynnol ar gyswllt digonol yng nghartrefi staff a bydd gan reolwr yr hawl i ofyn i chi weithio o'r swyddfa ar sail barhaol oni bai bod sicrwydd bod cysylltiad band-eang digonol ar gael.

### 19. Beth yw'r ystyriaethau iechyd a diogelwch sydd ynghlwm a gweithfannau cartref?

- Tros gyfnod y pandemig, cafodd gweithio o adref ei orfodi ar gyflogwyr mewn sefyllfa o argyfwng heb amser i gynllunio ar ei gyfer, ac felly nid oedd gorfodaeth llym o'r Rheoliadau Offer Sgriniau Arddangos 1992. Wrth ddod allan o sefyllfa argyfwng, mae'n angenrheidiol sicrhau fod gweithfannau cartref yn cydymffurfio a gofynion y safonau.
- Petai'r [Hunan Asesiad Gweithfan](#) yn amlygu bod agweddau o'r weithfan angen sylw pellach, yna bydd dilyniant gan swyddogion cymwys o fewn y Cyngor, gyda ystyriaeth i ddarparu offer ble fo hynny'n angenrheidiol i gydymffurfio â gofynion y safonau.
- Ystyrir eich lleoliad gweithio gartref fel y man y byddwch yn cynnal yr hunan-asesiad gweithfan. Gall rheolwr gytuno i chi weithio o leoliad arall mewn amgylchiadau arbennig, a dylid trafod hynny gyda'ch rheolwr llinell o flaen llaw.

### 20. Rwyf ar fin symud tŷ ac yn gweithio'n hybrid. Oes angen i mi gwblhau asesiad gweithfan o'r newydd?

Pan fydd gweithiwr yn symud cartref bydd angen iddynt ddangos bod y man gwaith arfaethedig yn y cartref newydd yn bodloni gofynion iechyd a diogelwch a chwblhau asesiad gweithfan o'r gweithle newydd.

### 21. Be fydd yn digwydd os na ydw i yn cwblhau asesiad gweithfan?

Mae'n ofyn cyfreithiol ar bawb i gwblhau asesiad gweithfan. Er mwyn sicrhau bod y Cyngor yn arddangos dyletswydd gofal tuag at ein staff mae'n hanfodol bod yr asesiadau hyn yn cael eu cwblhau er mwyn caniatáu i drefniant gweithio'n hybrid fod mewn lle. Bydd gan reolwyr yr hawl i ofyn i chi weithio o'r swyddfa ar sail barhaol oni bai bod sicrwydd bod asesiad gweithfan mewn lle a bod hyn yn bodloni'r gofynion.

### 22. Beth sy'n cael ei ystyried i fod yn 'seibiant digonol' o'r sgrin?

Egwyl rheolaidd ble fo gweithiwr yn edrych i ffwrdd o'r sgrin e.e. gwneud gwaith papur, gwneud galwad ffôn a'n ymestyn y cyhyrau (e.e. sefyll ac ymestyn, mynd i'r tŷ bach, gwneud paned, mynd am dro yn eu hegwl cinio ayb). Hyn er mwyn helpu atal problemau cyhyrsgerbydol a meddyliol e.e. poen cefn, helpu atal cur pen, a'n gwella canolbwyntio a chynhyrchedd.

## Swyddfeydd

### 23. Sut ofod fydd yn y swyddfeydd i'r dyfodol?

Bydd y Cyngor yn gwneud newidiadau o fewn y swyddfa er mwyn sicrhau ein bod yn gwneud y defnydd gorau o'n hadeiladau. Rhagwelir y bydd y gofod swyddfa yn gymysgedd o weithfannau megis:

- **Gofod cyfrinachol / tawel:** gofod addas i gynnal cyfarfodydd ar-lein o fewn y swyddfeydd neu ymateb i alwadau ffôn – tawel a chyfrinachol.
- **'Hotdesks'** – cyfarpar digonol ar ddesgiau 'hotdesks' ar gael i'r holl weithlu sy'n cyfarch anghenion safonol.
- **Mannau cymdeithasol / cyfarfodydd tîm:** gofod i dimau a swyddogion gynnal cyfarfodydd tîm neu gyfarfodydd anffurfiol.

### 24. A fydd gofod i mi weithio ynddi pan fyddaf yn mynychu'r swyddfa / fy nghanolfan waith?

Mae'n anorfod y bydd y Cyngor yn ystyried lleihau faint o ofod swyddfa sydd ei angen wrth i fwy o weithwyr ddewis gweithio yn hybrid. Ar yr un pryd, bydd angen sicrhau fod digon o ofod swyddfa i bawb a bod hynny ar gael ar unrhyw ddydd (e.e. adegau pan fydd timau cyfan yn mynychu ar yr un pryd).

Bydd nifer o'n gweithfannau yn symud i ddarparu 'hotdesks' a bydd angen trefnu ymlaen llaw i'w llogi er mwyn sicrhau gofod pwrpasol ar y dyddiau y byddwch yn mynychu'r canolfan waith. Mae'n bwysig nodi nad yw'r trefniadau gweithio newydd yn rhagweld trefniant sy'n symud timau o amgylch adeiladau o un diwrnod i'r nesaf, yn gwahanu cydweithwyr neu'n rhoi ansicrwydd i gwsmeriaid ynghylch lleoliad staff. Gwelir pwysigrwydd cynnal cysylltiadau tîm a mynediad hwylus at adnoddau neu offer angenrheidiol. O ganlyniad, bydd lleoliadau penodol yn cael eu clustnodi ar gyfer adrannau/gwasanaethau.

### 25. Pa offer fydd y Cyngor yn ei ddarparu i mi ar gyfer gweithio'n hybrid?

- Bydd y Cyngor yn darparu'r offer TG sydd yn angenrheidiol ar gyfer cyflawni'r swydd e.e. gliniadur, sgrin, bysellfwrdd, llygoden, clustffonau.
- Bydd ystyriaeth i ddarparu offer ychwanegol ar sail asesiadau gweithfan er mwyn cydymffurfio a gofynion Rheoliadau Offer Sgriniau Arddangos 1992.
- Nid oes darpariaeth o ddesg a chadair i'r cartref ond bydd rhaid i'r aelod staff fod gyda'r ddau a digon o le i gyrraedd gofynion y rheoliadau er mwyn gallu gweithio o'u cartref yn ddiogel.
- Os ydych chi angen unrhyw offer arbenigol neu fod gennych anghenion penodol yna dylech drafod hynny gyda'ch rheolwr llinell er mwyn ystyried unrhyw addasiadau rhesymol.
- Bydd gofyn i aelodau staff gwblhau cofrestr cyfarpar i'r dyfodol fel bod cofnod o'r offer sydd wedi ei ddarparu.

## 26. Beth fydd gosodiad desg dros-dro ('hotdesk') i'r dyfodol?

Bydd pob desg-dros dro ('hotdesk') yn cynnwys :

- Desg
- Cadair gellid ei haddasu i anghenion unigolyn
- Sgrin y gellid addasu ei uchder
- Codwr gliniadur
- Gorsaf ddocio
- Gorffwysyddion traed
- I'r dyfodol, ni fydd darpariaeth ffonau desg ar y desgiau dros-dro gan y bydd meddalwedd softphones wedi ei lwytho ar gliniaduron staff.

## 27. A fydd angen i mi ddod a clustffonau i mewn i'r canolfan waith / swyddfa?

Mi fydd polisïau a gweithdrefnau diogelu gwybodaeth yn parhau yr un mor berthnasol pan fyddwch yn gweithio o gartref ac yn y canolfan waith/swyddfa, ac felly mae'n arfer da i ddefnyddio clustffonau pan y bydd angen cynnal sgysiau sensitif/cyfrinachol ac er mwyn diogelu gwybodaeth wrth gynnal cyfarfodydd rhithiol (e.e. Microsoft Teams).

## 28. Mae gen i gyflwr cyhyrsgerbydol sy'n golygu fy mod angen cadair arbenigol, a fydd un ar gael i mi os ydw i yn gweithio o'r swyddfa / canolfan waith?

Mi fydd ystyriaeth i amgylchiadau unigol wrth ddylunio gofod swyddfeydd (e.e. 'hotdesk') er mwyn ceisio sicrhau bod yr offer priodol ar gael i chi pob amser rydych yn gweithio o'r ganolfan waith arferol. Bydd angen rhoi ystyriaeth i asesiadau gweithfan unigol wrth ystyried hyn.

## 29. Beth fydd y drefn dychwelyd eiddo os fyddai'n gadael y Cyngor?

Bydd angen dychwelyd unrhyw eiddo y Cyngor ar ddiwedd cyflogaeth yn unol â'r gytundeb waith. Bydd hyn yn cynnwys yr offer sydd gan y gweithiwr gartref sydd yn berchen i'r Cyngor.

## Polisïau/Amodau Gwaith

### 30. Lle fydd fy nghanolfan waith gytundebol os ydw i yn dymuno gweithio'n hybrid ?

- Ni fydd newid i leoliadau gwaith cytundebol staff, a bydd swyddfa yn parhau i gael ei hadnabod ar gyfer pob gweithiwr.



### 31. Sut fydd costau teithio yn cael eu cyfrifo os ydw i yn dymuno gweithio'n hybrid?

- Nid oes newid i'r polisi hawlio costau teithio presennol, ac yn unol â'r polisi hwn bydd staff yn parhau i hawlio costau teithio yn seiliedig ar eu lleoliad gwaith cytundebol, sef y swyddfa.
- Ni fydd y Cyngor yn ad-dalu costau teithio i'r man gwaith sydd wedi ei nodi yng nghytundeb gwaith staff.
- Er mwyn cyfrifo'r milltiroedd a deithiwyd ar fusnes swyddogol dylid tynnu cyfanswm y milltiroedd a deithir i'r lleoliad gwaith cytundebol o gyfanswm y milltiroedd. [Gweler Polisi Teithio a Chynhaliath](#) am ragor o wybodaeth,

### 32. A fydd y Cyngor yn parhau i gynnig cynllun oriau ystwyth i'r dyfodol?

- Bydd y Cynllun [Oriau Ystwyth](#) hwn yn parhau i gael ei adolygu er mwyn sicrhau ei fod yn cyfarch anghenion gwasanaethau.

### 33. Ydi'r polisiâu'r cyngor dal yn berthnasol pan dwi'n gweithio o adref? E.e. ysmegu, alcohol/cyffuriau?

Mae gan staff gyfrifoldeb cytundebol i barhau i weithio yn unol a'r polisiâu a gweithdrefnau sydd mewn lle o fewn y Cyngor a bydd rheolau gweithle arferol, megis [Cod Ymddygiad ac Ymarfer](#) a gweithdrefnau'r Cyngor yn berthnasol i bob cyflogai waeth ble maent yn gweithio.

### 34. Fydd y Cyngor yn cyfrannu tuag at gostau cartref e.e. trydan, gwresogi, band llydan?

Gan mai gwirfoddol fyddai trefniant gweithio'n hybrid a bod pob math o fuddion yn bosib i unigolion o fod yn dewis symud i drefniant gweithio hybrid, ni fydd y Cyngor yn digolledu staff am gostau cartref.

### 35. Pa ystyriaethau morgais, prydles ac yswiriant sydd angen i mi fod yn ymwybodol ohonynt os yn gweithio gartref / hybrid?

- Bydd staff yn gyfrifol am sicrhau eu bod wedi hysbysu eu hyswirwyr cartref / benthyciwr morgaisi am eu bwriad i weithio'n hybrid. Dylent wirio nad oes unrhyw beth sy'n eu hatal rhag gweithio gartref yn eu cytundebau gyda'i darparwyr.
- Dylai gweithwyr sicrhau bod holl eiddo'r Cyngor yn cael ei ddefnyddio'n briodol ac yn gyfrifol a bod pob cam rhesymol yn cael ei gymryd i atal difrod a lladrad. Rhaid rhoi gwybod i'r rheolwr llinell ar unwaith am unrhyw eiddo'r Cyngor sydd wedi'i ddifrodi neu'i ddwyn.
- Mae gweithwyr sy'n gweithio gartref yn dod o dan Yswiriant Atebolrwydd Cyflogwr y Cyngor ac Yswiriant Atebolrwydd Cyhoeddus yn yr un modd â phe bydden nhw'n gweithio mewn swyddfa ar yr amod fod y canllawiau yn y ddogfen yma wedi'u dilyn.