

## CYNGOR GWYNEDD – Adroddiad i Gabinet Cyngor Gwynedd

<b>Teitl yr eitem:</b>	<i>Cynllun Gweithio'n Hybrid</i>
<b>Aelod Cabinet:</b>	<i>Cyng. Menna Trenholme, Aelod Cabinet Cefnogaeth Gorfforaethol</i>
<b>Swyddog perthnasol:</b>	<i>Geraint Owen, Cyfarwyddwr Corfforaethol</i>
<b>Dyddiad y cyfarfod:</b>	<i>19 Medi 2023</i>

### 1. Penderfyniad a Geisir:

Mabwysiadu Cynllun Gweithio'n Hybrid i staff Cyngor Gwynedd.

### 2. Beth yw'r rheswm pam fod angen i'r Cabinet wneud y penderfyniad:

Bydd angen arweiniad gan y Cabinet ynglŷn â'r ffordd o weithio o fewn y Cyngor i'r dyfodol, yn dilyn addasu ein trefniadau gwaith am gyfnod yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Mi fydd hyn yn ein galluogi i barhau i gefnogi a chael y gorau o'n staff er mwyn rhoi'r gwasanaethau gorau posib i bobl Gwynedd.

Mae'r Cyngor yn awyddus i hyrwyddo cydbwysedd bywyd a gwaith ymysg staff ac yn cydnabod yr effaith gadarnhaol all trefniadau gweithio'n hyblyg ei gael ar gymhelliant, llesiant, perfformiad a chynhyrchiant staff.

### 3. Cyflwyniad a Rhesymeg

#### 3.1 Cefndir/ Cyflwyniad

Mae'r Cynllun atodol yn berthnasol i hyd at 1,800 o weithlu presennol Cyngor Gwynedd (h.y. swyddi gyda agweddau 'gwaith swyddfa' ble gellid eu cyflawni yn hybrid). Mae'n cyfarch y swyddi hynny ble y bu newid sylweddol i natur a threfniadau gweithio yn sgil y pandemig.

Ym mis Medi 2021 bu trafodaethau rhwng rheolwyr ac aelodau staff er mwyn cael dealltwriaeth a throsolwg cychwynol am ddymuniadau gweithio i'r dyfodol. Pwysleisiwyd nad oedd yr ymatebion gan staff ar y pryd yn ymrwymiad parhaol i weithio y trefniadau gweithio penodol yma.

Yn fras, roedd yr ymatebion fel a ganlyn (2021):

*Hybrid - 59%*

*Cartref yn Bennaf - 25%*

*Swyddfa - 15%*

Eglurwyd y byddai unrhyw drefniant gweithio'n 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. Ni wnaethpwyd unrhyw newid cytundebol i gontractau staff o ganlyniad i hynny.

Treialwyd y trefniadau hyn yn ffurfiol rhwng mis Mai 2022 a Chwefror 2023 a gofynnwyd i'r holl reolwyr gwasanaeth oedd gyda chyfrifoldeb dros staff 'swyddfa' i ymgynghori a thrafod ymysg eu timau er mwyn cadarnhau dymuniadau unigolion wrth symud ymlaen.

Gofynnwyd i dimau adrodd ar eu dymuniadau yn ffurfiol yn dilyn y cyfnod peilot. Roedd gofyn i reolwyr drafod gyda'r aelod staff a phwyso a mesur dymuniadau unigol yn ogystal ag ystyriaethau gwasanaeth.

Yn fras, roedd yr ymatebion mewn perthynas a threfniadau gwaith posib fel a ganlyn (2023):

*Hybrid - 65%*

*Cartref yn Bennaf – 17%*

*Swyddfa - 18%*

Dengys yr wybodaeth bod y dymuniadau yn debyg i 2021 ar y cyfan gyda 'Cartref yn Bennaf' yn gostwng 8%, 'Hybrid' wedi cynyddu 6% 'Swyddfa' fel prif fan gwaith yn cynyddu 3%.

### **3.2 Rhesymeg a chyflwyniad dros argymell y penderfyniad**

Mae ymgynghoriad cynhwysfawr wedi'i gynnal dros y flwyddyn a hanner diwethaf efo swyddogion a rheolwyr, penaethiaid adran, Aelodau Cabinet a chynrychiolwyr undebau lleol ynglŷn a llunio Cynllun Gweithio'n Hybrid ar gyfer y Cyngor.

Mae'r casgliadau ynghyd a'r sylwadau a dderbyniwyd mewn ymateb i'r holiadur, wedi helpu i lunio drafft o'r Cynllun Gweithio'n Hybrid sydd i'w ystyried. Prif nod y Cynllun yw rhoi trefniadau gwaith yn eu lle sydd yn hyblyg ac yn gwneud y defnydd gorau posib o dechnoleg, ond sydd hefyd yn annog a chefnogi cyswllt personol o fewn ein timau. Credwn mai'r cyfuniad hwn yw'r allwedd i sicrhau darpariaeth gwasanaeth o'r safon uchaf posib.

#### **Ystyriaethau perthnasol:**

Mae'r Cynllun yn adlewyrchu a chefnogi ymrwymiad y Cyngor at;

#### **a) Lleihau ôl-troed carbon**

Mae angen rhoi ystyriaeth i allyriadau carbon wrth weithio o adref yn ogystal ag allyriadau cymudo i'r swyddfeydd a theithiau busnes. Rhagwelir y byddai allyriadau

carbon cymudo i'r ganolfan waith/swyddfa 1 diwrnod yr wythnos dros y flwyddyn waith yn arwain at 337kgCO<sub>2</sub>e o allyriadau y diwrnod o gymharu a 134kgCO<sub>2</sub>e am weithio o gartref (tua 60% yn fwy). Er bod disgwyl i reolwyr ac arweinyddion tîm fod yn cynnal y rhan fwyaf o'u cyfarfodydd tîm a sgysiau 1-1 efo staff wyneb i wyneb, bydd cyfarfodydd rhithiol yn parhau yn rhan o waith dydd i ddydd swyddogion i'r dyfodol er mwyn osgoi teithiau busnes anorfod ac allyriadau sydd ynghlwm a hynny. Noder y byddai ffigyrau carbon ar gyfer teithiau busnes yn ychwanegol i'r ffigyrau ar gyfer cymudo i'r gwaith.

*Gweler Atodiad 3 – Ffigyrau Allyriadau Carbon*

### **b) Cydraddoldeb**

Drwy gyflwyno y Cynllun hwn mi fydd y Cyngor yn parhau i hyrwyddo cydbwysedd bywyd a gwaith ac o ganlyniad yn gwella y cyfleodd sydd ar gael i unigolion sydd ag anableddau ac/neu gyfrifoldebau gofalu weithio i'r Cyngor. Mae effeithiau posib y cynllun hwn mewn perthynas â dyletswyddau'r Cyngor tuag at gydraddoldeb wedi eu hamlinellu yn Rhan 3.1 o'r Asesiad Effaith Cydraddoldeb ac yn cael ystyriaeth gyson wrth gyflwyno a monitro'r Cynllun.

Yn dilyn cyfnod y pandemig, mae'n bwysig cydnabod y gall y trefniadau sy'n cael eu gosod allan o fewn y Cynllun hwn olygu rhywfaint o newid i rai gweithwyr. Er na fu unrhyw newid parhaol i gytundebau cyflogaeth staff, dylid nodi fod rhai unigolion (oddeutu 17%) wedi bod yn gweithio 'gartref yn bennaf' yn ystod y cyfnod interim. Mae'r asesiad effaith yn cyfarch effaith y newid hyn ar staff a bydd amser rhesymol yn cael ei roi i weithwyr allu rhoi trefniadau mewn lle er mwyn sicrhau eu bod yn gweithio yn unol â gofynion y Cynllun yn llawn.

*Gweler Atodiad 4 - Asesiad Effaith Cydraddoldeb*

### **c) Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol**

**Hirdymor.** Mae'r Cynllun yn gosod gweledigaeth ynglŷn â'r ffordd o weithio o fewn y Cyngor i'r dyfodol, a hynny yn dilyn monitro ac addasu ein trefniadau gwaith am gyfnod yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Bydd angen parhau i fonitro er mwyn sicrhau bod ein trefniadau gwaith yn adlewyrchu y diwylliant rydym ei angen a'n bod yn parhau i roi'r gwasanaethau gorau posib i bobl Gwynedd.

**Atal.** Credir fod y Cynllun yn helpu'r Cyngor i gael y gorau o'n staff, gan gynnwys denu a chadw staff, trwy gynnig hyblygrwydd yn ein ffordd o ddarparu gwasanaethau a'u hannog i fod yn greadigol wrth geisio atal problemau a darganfod datrysiadau.

**Integreiddio.** Mae gweithio mewn partneriaeth a sefydliadau eraill yn holl bwysig i gynnal gwasanaethau cyhoeddus effeithiol a mae cydnabyddiaeth i bwysigrwydd hyn yn cael ei gyfarch o ran sicrhau cyswllt wyneb i wyneb digonol yn ogystal a pharhau gyda threfniadau rhithiol sydd wedi bod yn llwyddiant wrth weithio â phartneriaid a hybu cydweithio ar draws y Cyngor.

**Cydweithio.** Mae'r Cynllun yn gosod y weledigaeth a'r disgwyliadau o staff er mwyn sicrhau bod diwylliant "un Cyngor" yn cael ei arddel gan gynnwys cyfathrebu'n effeithiol a chydweithio fel tîm. Bydd disgwyliad i dimau osod allan eu disgwyliadau/trefniadau gweithio gan ystyried gweithio'n hybrid fel rhan o'u hegwyddorion gweithredu.

**Cynnwys.** Mae cynnwys y Cynllun hwn wedi ei seilio ar dros flwyddyn a hanner o ymgynghoriad. Mae'n adlewyrchu profiadau swyddogion a thimau dros y cyfnod treial ac adborth dilynol gan reolwyr gwasanaeth, penaethiaid adran, Aelodau Cabinet a chynrychiolwyr undebau lleol.

#### **d) Y Gymraeg**

Bydd staff yn parhau i ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd yn y Gymraeg a gall trefniadau gweithio hyblyg ddod a manteision yn y farchnad recriwtio a chynyddu'r nifer o ymgeiswyr Cymraeg.

Mae'r Cyngor yn ceisio sicrhau bod cyswllt wyneb i wyneb digonol mewn lle i gydweithio a chyfathrebu yn effeithiol. Bydd y Cynllun yma yn cael effaith gadarnhaol ar staff, ac yn arbennig dysgwyr Cymraeg, drwy sicrhau eu bod yn cael cyfleoedd digonol i siarad Cymraeg yn gymdeithasol yn y gweithle. Mae'n bwysig nodi y bydd yr un sylw yn cael ei roi i'r Gymraeg o ran cefnogaeth i ddysgu a datblygu sgiliau gloywi iaith wrth weithio o adref yn ogystal ac o'r ganolfan waith arferol.

*Gweler Atodiad 4 – Asesiad Effaith Cydraddoldeb.*

#### **e) Costau**

Bydd angen monitro'r costau posib o roi'r cynllun hwn ar waith, gan gynnwys addasu swyddfeydd, gwresogi, teithio busnes. Mae swm o arian eisoes wedi'i glustnodi gan y Cyngor y llynedd i'r pwrpas hwn a bydd angen i unrhyw gost uwchben yr hyn a ragwelwyd gael ei gyfarch o fewn cyllid a glustnodir ar gyfer gwireddu'r Cynllun Asedau.

Mae'r Cynllun Gweithio'n Hybrid (**Atodiad 1**) a'r ddogfen 'Cwestiynau a Ofynnir yn Aml' (FAQs) (**Atodiad 2**) ynghlwm.

I grynhoi, mae'r Cynllun hwn yn cael ei argymhell i'r Cabinet ar sail ymgynghori ac ymchwil trwyadl a gynhaliwyd dros gyfnod o flwyddyn a hanner. Mae'r Cynllun yn adlewyrchu'r newidiadau sydd wedi bod yn y byd gwaith dros y tair blynedd diwethaf ac yn cryfhau ymhellach ein dyletswydd gofal a llesiant ar gyfer staff yn ogystal â chydabod yr angen i sicrhau cyswllt wyneb i wyneb rheolaidd ar draws ein holl wasanaethau.

Mae'n bwysig sicrhau ein bod yn pwysu a mesur dymuniadau staff gyda anghenion gwasanaethau a phobl Gwynedd a bydd Cynllun Gweithio'n Hybrid sy'n gosod y

disgwyliadau o ran ein ffordd o weithio i'r dyfodol yn rhan allweddol o sicrhau diwylliant gwaith a pherfformiad llewyrchus.

### **3.3 Camau nesaf**

O'i gymeradwyo, y bwriad yw cyflwyno'r Cynllun terfynol i'r gweithlu cyn gynted a phosib, gan roi cyfnod rhesymol i baratoi ar gyfer ei weithredu'n llawn oddi ar y 1 o Ebrill, 2024.

## **4. Sylwadau Swyddogion Statudol.**

### **4.1 Prif Swyddog Cyllid**

"Mae gweithio hybrid wedi ei sefydlu ers oddeutu 3 blynedd a hanner bellach, ac mae'r Polisi arfaethedig yn ffrwyth llafur gwaith ymchwil manwl ac ystyriaeth o anghenion gwasanaeth y Cyngor yn ogystal â'r hyn ellir ei wneud i wella llesiant staff. Rwyf felly'n croesawu'r ymdrechion hyn i ffurfioli'r drefn a rhoi arweiniad clir i staff y Cyngor. Fel mae'r adroddiad yn nodi, bydd peth cost i'r Cyngor er mwyn addasu swyddfeydd fel eu bod yn addas at weithio hybrid tra'n gwella effeithlonrwydd defnydd yr ystâd swyddfeydd. Mae bid un-tro am £250,000 ar gyfer addasiadau i swyddfeydd er mwyn cyfarch trefniadau gweithio newydd yn y dyfodol, eisoes wedi ei gymeradwyo ym Mawrth 2022 (wrth osod cyllideb 2022/23), ond disgwyliaf bydd angen ariannu gwaith cyfalaf pellach; bydd hyn yn cael ei ystyried wrth adolygu'r Cynllun Rheoli Asedau."

### **4.2 Swyddog Monitro**

"Mae'r adroddiad manwl yma yn cloriannu yr ystod o ffactorau sydd yn berthnasol wrth sefydlu y drefn newydd. Gellir hefyd gydnabod y newid sylweddol sydd wedi digwydd ym mhatriymau gwaith y Cyngor yn gyfuniad o ardrawiad y pandemig a datblygu trefniadau wedyn. Fodd bynnag mae'r amrywiaeth o batrymau a threfniadau ar draws y Cyngor yn golygu fod sgôp am anghysondeb ac annhegwch posib yn y gyfundrefn gyflogaeth sydd angen ei gyfarch. Mae'r ystyriaeth hefyd a roddi'r i Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ( Cymru) 2015 ac Aseiad Ardrawiad Cydraddoldeb manwl yn briodol. Rwy'n fodlon fod yr hyn a argymhellir yn ddatrysiad pragmataidd a phriodol ar gyfer y Cyngor".

## **Rhestr Atodiadau:**

Atodiad 1 – Cynllun Gweithio'n Hybrid

Atodiad 2 - 'Cwestiynau a Ofynnir yn Aml' (FAQs)

Atodiad 3 – Ffigyrau Allyriadau Carbon – Cymudo a Gweithio'n Hybrid

## Atodiad 4 – Aseiad Effaith Cydraddoldeb