

Adroddiad i'r: Cyngor

Dyddiad y Cyfarfod: 8 Ebrill 2014

Aelod Arweiniol: Cynghorydd Barbara Smith

Awdur yr Adroddiad: Linda Atkin, Pennaeth Adnoddau Dynol
Georgina Roberts, Rheolwr Adnoddau Dynol a
Datblygu Sefydliadol

Teitl: Datganiad Polisi Gweithio Hyblyg

1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

Mae'r adroddiad yn ymwneud â'r Datganiad Polisi Gweithio Hyblyg. Gweithio Hyblyg yw'r term a ddefnyddir i ddisgrifio sut y gall gweithwyr weithio o unrhyw leoliad, boed o adeilad y Cyngor, yn y gymuned, o gartref neu unrhyw gyfuniad o'r rhain.

2. Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?

Mae angen penderfyniad ar fabwysiadu'r Datganiad Polisi Gweithio Hyblyg, a fydd y polisi trosfwaol ar weithio ystwyth a hyblyg yn y cyngor.

3. Beth yw'r Argymhellion?

Bod y Datganiad Polisi Gweithio Hyblyg yn cael ei gytuno a'i fabwysiadu gan y Cyngor Llawn.

4. Manylion yr adroddiad.

Bwriad y Datganiad Polisi Gweithio Hyblyg yw bod yn ddatganiad polisi trosfwaol ynghylch sut y bydd gweithwyr yn gweithio yn y cyngor yn y dyfodol. Mae'r datganiad yn cwmpasu eitemau fel gweithio hyblyg, cyfathrebu, gofod swyddfa, cymhareb desg, diogelwch gwybodaeth a thechnoleg, y cyfan yn helpu ein gweithwyr i weithio mewn ffordd mwy ystwyth a hyblyg fel y gallwn gynnig gwasanaeth gwell i'n cwsmeriaid a rhesymoli gofod swyddfa.

Mae canllawiau manwl ar gyfer rheolwyr a staff wedi eu cynhyrchu ac ymgynghorir arnynt ar hyn o bryd.

Mae'r egwyddorion allweddol y mae gweithio Hyblyg yn seiliedig arnynt yn cynnwys

- Rhaid creu amgylchedd gwaith addas. Mae hyn yn cynnwys darparu mecanweithiau lle gwaith a chyfathrebu addas i gysylltu â chydweithwyr.
- Rhaid i weithwyr gadw offer a gwybodaeth y cyngor yn ddiogel.
- Rhaid i sianeli cyfathrebu a chymorth priodol fod ar gael e.e. cyfarfodydd tîm rheolaidd i fonitro rhaglenni gwaith a chydlynu goruchwyliaeth swyddfa.

- Bydd angen i reolwyr reoli llwyth gwaith ac allbynnau, felly bydd cadw mewn cysylltiad yn gyfrifoldeb allweddol
- Bydd cyfathrebu rheolaidd ar draws timau a chynnal ethos tîm hyd yn oed o leoliadau anghysbell yn golygu lefel o bwysigrwydd newydd.
- Cynllunio a chytuno ar raglen waith gyda'r rheolwr atebol, a chydweithwyr yn hanfodol er mwyn sicrhau bod llwyth gwaith addas ar gael ac offer ar gael pan fydd ei angen.
- Cadw at bolisi ardal waith glir
- Ei fod yn wirfoddol ac mae angen iddo weddu i'r unigolyn ac o fudd i ddarpariaeth gwasanaeth.

Mae'r Datganiad Polisi Gweithio Hyblyg wedi bod trwy ymgynghoriad helaeth a mewnbwn gan yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth, y Bwrdd Moderneiddio, Undebau Llafur, Cyngor Staff a rheolwyr a staff sydd wedi bod yn treialu hyn dros gyfnod o 6 mis.

Mae hyn wedi cael ei drafod yn CBYLI ar 12 Chwefror, lle cododd yr Undebau Llafur bryderon am weithio gartref, trefniadau rhannu desgiau a newidiadau i'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Mae'r materion hyn wedi cael sylw ac eglurwyd yn y Cyfarfod Corfforaethol ar y cyd gyda'r undebau llafur a chyfeiriwyd yn ôl i'r CBYLI i'w argymhell i'r Cyngor ar 2 Ebrill 2014.

Mae copi o'r Datganiad wedi'i atodi yn atodiad 1.

5. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at y Blaenoriaethau Corfforaethol?

Mae'r polisi hwn yn cefnogi'r flaenoriaeth gorfforaethol ganlynol:

“Moderneiddio'r cyngor i sicrhau effeithlonrwydd a gwella gwasanaethau ar gyfer ein cwsmeriaid.”

Canlyniad 1: Bydd gwasanaethau'n parhau i wella a datblygu

Canlyniad 2: Gweithlu mwy hyblyg ac effeithiol a gefnogir gan seilwaith cost effeithiol

6. Faint fydd hyn yn ei gostio a sut bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?

Mae'r polisi hwn yn diffinio sut y byddwn yn cefnogi ein nod o fod yn weithlu hyblyg ac effeithiol. Er bod costau sy'n gysylltiedig â chyflawni hyn, mae'r rhain wedi cael eu cynnwys yng nghyllideb fuddsoddi'r Bwrdd Moderneiddio, cyllidebau Gwasanaeth a'r gyllideb TG.

Mae adnoddau o TGCh, Adnoddau Dynol ac Eiddo yn ymwneud â chefnogi'r broses o gyflwyno'r agwedd hon o'r rhaglen foderneiddio.

O ran agwedd amgylcheddol, bydd gweithio mewn ffordd ystywyth a hyblyg yn golygu llai o deithio gan na fydd angen i weithwyr ddychwelyd i'r swyddfa i fewnbynnu neu gael mynediad at wybodaeth.

7. Beth yw prif gasgliadau'r asesiad a wnaed o effaith y penderfyniad hwn ar gydraddoldeb?

Mae copi o'r AEC wedi'i atodi yn atodiad b.

Mae'n cael ei gydnabod efallai na fydd hyn yn addas ar gyfer yr holl weithwyr ac felly nid yw'n ofyniad gorfodol. Yr unigolyn fydd yn penderfynu a yw'n rhywbeth y dymunant ei wneud ac os felly trafod hynny gyda'u rheolwr.

Yn benodol, mae yna botensial iddo gyfyngu ar y gallu i rai pobl weithio mewn lleoliadau swyddfeydd eraill os oes ganddynt offer a addaswyd yn bersonol. Gan ei fod yn wirfoddol, yr unigolion fydd yn penderfynu a ydynt yn gallu gweithio mewn lleoliadau eraill gan ystyried yr orsaf waith sydd ar gael, faint o amser maent yn debygol o fod yn ei dreulio yno a'r math o waith maent yn ymgymryd ag ef. Lle bo'n bosibl ac yn angenrheidiol, bydd y Cyngor yn darparu offer a addaswyd yn bersonol sy'n gludadwy a throsglwyddadwy.

8. Pa ymgynghoriadau a wnaed gydag Archwiliad ac eraill?

Ymgynghorwyd gyda'r Bwrdd Moderneiddio, Undebau Llafur, UDA, Rheolwyr Canol, Cyngor Staff a'r Grŵp Adolygu Polisi.

Mae ymatebion a dderbyniwyd wedi cynnwys yr angen i symleiddio polisiau presennol, na fyddai un ymagwedd i bawb yn gweithio ac y dylai'r pwyslais fod ar angen busnes a darparu gwasanaethau sydd wedi cael ei adlewyrchu yn y broses o ddatblygu'r polisi.

Mae pryderon a godwyd gan yr undebau llafur ym mhwynt 4 uchod wedi cael eu hanfon at y gweithgor prosiect i sicrhau bod ystyriaeth yn cael ei rhoi i'r rhain.

9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid

Mae gweithio hyblyg yn elfen allweddol o gyflawni arbedion trwy leihau faint o ofod swyddfa a ddefnyddir gan y Cyngor. Bydd polisi clir ar hyn, felly, yn cefnogi'r strategaeth effeithlonrwydd tymor hir. Bydd unrhyw gostau angen eu cynnwys o fewn y cyllidebau presennol.

10. Pa risgiau sy'n bodoli ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?

Mae'n bosibl y ceir llai o waith tîm, cyfathrebu a darparu gwasanaeth os nad yw pobl yn cael eu rheoli'n briodol. Er mwyn lleihau'r risg hwn, rydym wedi cynhyrchu arweiniad manwl, nifer o sesiynau hyfforddi a chanfod pobl sydd eisoes yn gweithio yn y modd hwn i roi cyngor a chymorth i reolwyr a staff.

11. Pŵer i wneud y Penderfyniad

Pŵer i wneud y penderfyniad yw a112 Deddf Llywodraeth Leol 1972.

