

<b>Adroddiad i'r</b>	Cabinet
<b>Dyddiad y cyfarfod</b>	Dydd Mawrth 23 Mai 2023
<b>Aelod / Swyddog Arweiniol</b>	Y Cyngorydd Julie Matthews
<b>Pennaeth Gwasanaeth</b>	Louise Dougal, Pennaeth Adnoddau Dynol Dros Dro
<b>Awdur yr Adroddiad</b>	Andrea Malam, Partner Busnes Adnoddau Dynol Arweiniol
<b>Teitl</b>	Polisi Gweithio'n Hyblyg Drafft

## 1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

1.1. Mae'r polisi Gweithio'n Hyblyg presennol wedi ei adolygu yn dilyn y ffyrdd newydd o weithio yr oedd y Cyngor wedi eu datblygu yn ystod ac ar ôl pandemig COVID. Mae'r Polisi wedi ei rannu'n dair dogfen ar wahân:

- Y Polisi Gweithio'n Hyblyg arfaethedig newydd
- Yr hawl i ofyn i gael Gweithio'n Hyblyg
- Gweithdrefnau VisionTime (Fflecsi)

1.2. Mae'r adroddiad hwn yn darparu gwybodaeth am y Polisi Gweithio'n Hyblyg drafft y gofynnir i'r Cyngor ei ystyried a'i gymeradwyo. Mae'r Polisi a'r Canllawiau yn Ffigyrau 1 – 5 Atodiad yr adroddiad hwn.

1.3. Mae'r hawl ffurfiol i ofyn i gael gweithio'n hyblyg a'r gweithdrefnau VisionTime (Fflecsi) a oedd yn y ddogfen wreiddiol wedi'u dileu a'u rhoi mewn dogfen ganllaw arall eu hunain er mwyn osgoi unrhyw ddryswch. Ni fu unrhyw newidiadau i unrhyw un o'r prosesau hyn a gytunwyd.

1.4. Nid yw'r polisi drafft na'r adroddiad yn cynnwys cyfeiriad at y prosiect adeiladau/asedau sy'n dod ar wahân i'r polisi hwn a'i gynnwys.

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

2.1. Cymeradwyo'r Polisi Gweithio'n Hyblyg a'r dogfennau canllaw cysylltiedig.

## **3. Beth yw'r Argymhellion?**

3.1. Bod y Cabinet yn cymeradwyo'r Polisi Gweithio'n Hyblyg a'r dogfennau canllaw cysylltiedig.

3.2. Bod y Pwyllgor yn cadarnhau ei fod wedi darllen, deall ac ystyried yr Asesiad o Effaith ar Les (Atodiad Ffigur 6) fel rhan o'i ystyriaethau.

## **4. Manylion yr adroddiad**

### **Polisi Gweithio'n Hyblyg**

4.1. Cyn Pandemig COVID 19, roedd gan y Cyngor bolisi Gweithio'n Hyblyg ar waith a oedd yn cynnwys manylion am brosesau oriau hyblyg, gweithio gartref o bryd i'w gilydd a defnyddio'r hawl gyfreithiol i ofyn i gael gweithio'n hyblyg. Thema drosfwaol y polisi hwn oedd bod â lleoliad sefydlog lle byddai'r rhan fwyaf o'r gwaith yn cael ei wneud. Mae'r Polisi Gweithio'n Hyblyg drafft newydd hwn wedi'i ddiwygio, mae'r hawl gyfreithiol i ofyn i gael gweithio'n hyblyg a'r canllawiau oriau hyblyg wedi'u symud i ddogfennau polisi gwahanol er mwyn osgoi unrhyw ddryswch.

4.2. Nod y Polisi Gweithio'n Hyblyg drafft (i'r gweithwyr hynny y mae eu swyddi'n caniatáu gweithio'n hyblyg) yw galluogi gweithwyr i fod â rhagor o ddewis o ran sut, lle a phryd maen nhw'n gweithio. Bydd pob penderfyniad o ran gweithio'n hyblyg yn dechrau o'r hyn sy'n darparu'r canlyniadau gorau posibl i breswylwyr, defnyddwyr gwasanaeth, cwsmeriaid, y Cyngor a budd-ddeiliaid, nawr ac yn y dyfodol. Pan fydd anghenion busnes wedi'u hystyried, anogir y gweithiwr i weithio mewn modd hyblyg sy'n diwallu eu hanghenion personol eu hunain er mwyn galluogi cydbwysedd derbyniol rhwng bywyd a gwaith ac sy'n ystyried anghenion lles i weithwyr. Mae'n bwysig nodi na all pob swydd gael ei gwneud wrth weithio'n hyblyg oherwydd eu natur, felly mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r aelodau o staff sy'n gallu gweithio mewn modd hyblyg yn unig.

4.3. Mae pedair dogfen ganllaw ychwanegol ynghlwm wrth y Polisi Gweithio'n Hyblyg drafft bellach;

- Canllaw i Weithwyr – Sut i weithio mewn ffordd hyblyg
- Canllaw i Reolwyr – Sut i ymgysylltu â thîm hyblyg
- Canllaw i Reolwyr – Sut i sefydlu gweithwyr hyblyg
- Canllaw i Weithwyr – Disgwyliadau Cyfarfodydd

4.4. Mae'r Polisi Gweithio'n Hyblyg drafft yn darparu dull ffurfiol a chyson o reoli gweithwyr mewn ffordd hyblyg, gan nodi canllawiau clir o ran cyfathrebu, offer TGCh, trefniadau iechyd a diogelwch, lwfansau a threuliau. Mae'r polisi yn glir o ran na fydd gweithwyr yn gallu hawlio lwfansau na threuliau sy'n gysylltiedig â gweithio gartref, h.y. costau gwres, golau, band eang.

4.5. Mae'r polisi'n amlinellu buddion gweithio mewn modd hyblyg, ar gyfer y Cyngor a'i weithwyr, ond mae hefyd yn nodi'r disgwyliadau i reolwyr a gweithwyr ac mae'n darparu asesiadau risg i sicrhau bod iechyd a diogelwch gweithwyr yn y gwaith yn cael ei ystyried a'i drafod.

4.6. Mae 3 math o Ddull Gweithio wedi'u cofnodi yn y polisi; Gweithiwr Hyblyg, Gweithiwr Lleoliad Sefydlog a Gweithiwr Symudol. Mae enghreifftiau o deitlau swyddi ar gyfer pob dull gweithio wedi'u darparu yn y polisi i sicrhau eglurder. Caiff pob gweithiwr ei gategoreiddio mewn un dull gweithio, yn dibynnu ar ei swydd. Ar gyfer gweithwyr nad ydynt yn ffitio yn y categorïau hynny, caiff eu hamgylchiadau eu hystyried yn unigol.

## **5. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at Gynllun Corfforaethol 2022 i 2027: Y Sir Ddinbych a Garem?**

5.1. Bydd y Polisi Gweithio'n Hyblyg newydd yn cael effaith ar bob un o'r naw thema sydd wedi'u cynnwys yn y cynllun corfforaethol mewn rhyw ffordd. Yn y pen draw, bydd y Polisi Gweithio'n Hyblyg yn cyfrannu at sicrhau bod Cyngor Sir Ddinbych yn Gyngor sy'n cael ei gynnal yn dda ac sy'n uchel ei berfformiad trwy sicrhau bod y gweithwyr sy'n gymwys i weithio mewn modd hyblyg, oherwydd eu swyddi, yn cael eu trin mewn modd teg a chyson trwy weithredu'r polisi hwn.

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

6.1. Nid oes unrhyw gostau yn gysylltiedig â'r adroddiad hwn.

## **7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o Effaith ar Les?**

7.1. Yn gyffredinol, daeth yr asesiad o effaith ar les i'r casgliad bod y polisi'n cael effaith gadarnhaol ar fwyafrif y nodau lles, gydag un nod niwtral. Mae effeithiau cadarnhaol yn cynnwys mwy o gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith i weithwyr, a'r gallu i gyfran fawr o staff fod yn hyblyg o ran eu diwrnod gwaith a gweithio o gysur eu cartrefi eu hunain. Mae hyn yn golygu llai o deithio a llai o allyriadau carbon o gerbydau. Mae trefniadau gweithio'n hyblyg yn fudd deniadol hefyd o ran recriwtio a chadw staff a bydd yn helpu i ddenu ymgeiswyr o bellach i ffwrdd, gan ehangu ein dewis o ymgeiswyr.

7.2. Mae effaith negyddol anfwriadol yn cynnwys unigedd ymhlith gweithwyr sy'n gweithio gartref neu yn y swyddfa ar eu pen eu hunain a allai effeithio ar iechyd meddwl. Bydd cynnydd o ran defnydd ynni yng nghartrefi gweithwyr o ran gwres, golau, band eang, yn cael effaith ar yr amgylchedd a gallai fod gostyngiad o ran nifer y bobl sy'n defnyddio siopau a busnesau lleol lle mae'r prif swyddfeydd. Fodd bynnag, mae'n bosibl y bydd y gostyngiad o ran teithio a defnyddio tanwydd yn gwrthbwysu'r costau hyn i'r mwyafrif o staff. Efallai na fydd adeiladau'r Cyngor yn cael eu defnyddio gymaint â phosibl ond bod y gwres a'r goleuadau'n dal i fod ymlaen mewn lleoedd gwag, er enghraifft.

7.3. Canlyniad anfwriadol arall yw nad yw gweithio'n hyblyg yn berthnasol i bob swydd yn y Cyngor, felly gellid ystyried bod y polisi'n annheg.

## **8. Pa ymgynghoriadau sydd wedi'u cynnal gyda Chraffu ac eraill?**

8.1. Mae'r polisi drafft wedi'i gymeradwyo gan y Tîm Arwain Strategol ac mae wedi bod trwy broses ymgynghori ac adborth gyda'r Undebau Llafur.

8.2. Mae'r Polisi drafft wedi'i gymeradwyo gan y Cyd-bwyllgor Ymgynghorol ar Iechyd a Diogelwch a Chysylltiadau Gweithwyr i'w gyflwyno i'r Cabinet hefyd.

## **9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid**

9.1. Amherthnasol.

## **10. Pa risgiau sydd ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?**

10.1. Os na chaiff y Polisi Gweithio'n Hyblyg ei gymeradwyo gan y Cabinet, mae'n bosibl y bydd dull gweithredu anghyson yn y Cyngor o ran gweithio'n hyblyg. Mae'r Polisi'n cynnwys canllawiau clir o ran y modd y dylai gweithio'n hyblyg gael ei weithredu a'i reoli yn y Cyngor, felly mae angen dull cyson o ran ei weithredu cyn gynted ag sy'n bosibl.

## **11. Pŵer i wneud y penderfyniad**

11.1. Mae'r pŵer i wneud y penderfyniad yn dod o dan adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972.