



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

ADRODDIAD

Adroddiad Cyngor Partneriaeth y Gweithlu: gweithio'n hyblyg ac yn ystwyth

Adroddiad ar gefnogi egwyddorion ystwyth, hyblyg a gweithio gartref sy'n addas i'r diben.

Cyhoeddwyd gyntaf: 15 Rhagfyr 2022

Diweddarwyd ddiwethaf: 15 Rhagfyr 2022

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Cynnwys

Cyflwyniad

Y Grŵp Gorchwyl a Gorffen

Cefndir a chyd-destun

Beth yw Gweithio'n Ystwyth?

Gweithio'n Ystwyth yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru cyn y pandemig

Gweithio'n Ystwyth yn ystod y pandemig

Ffordd fwy gwyrdd o weithio

Gweithio'n Ystwyth ar ôl y pandemig

Effaith gadarnhaol Gweithio'n Ystwyth

Heriau posibl

Arsylwadau

Argymhellion

Gwaith ar gyfer y dyfodol

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Cyflwyniad gan y Cadeirydd

Mae'r adroddiad hwn yn benllanw bron i 12 mis o waith gan bartneriaid cymdeithasol ar Weithio'n Ystwyth yn y Sector Cyhoeddus. Cafodd y Grŵp y dasg o wneud y gwaith hwn yng nghanol y Pandemig, ac mae wedi parhau â'r gwaith gan gydlynu ymateb y sector cyhoeddus wrth i ni adfer ar ôl y pandemig.

Mae'r grŵp yn ymwybodol o weledigaeth Llywodraeth Cymru i gael 30% o weithlu'r sector cyhoeddus yn gweithio o bell ac mae wedi ymrwmo i'r Sector Cyhoeddus yng Nghymru sydd wedi parhau i ddarparu ar gyfer dinasyddion Cymru mewn cyfnod heriol iawn.

Yn ystod y pandemig roedd mandad i weithio gartref. Wrth symud ymlaen bydd yr her yn ymwneud ag ymgysylltu a sicrhau cydbwysedd rhwng dewisiadau o ran gweithio'n ystwyth ac anghenion busnes. Felly, mae'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen yn ymwybodol bod angen i'w argymhellion a'i ganllawiau greu fframwaith egwyddorion a fydd yn diogelu'r agenda o weithio'n ystwyth ar lefel leol at y dyfodol.

Y gobaith yw y bydd yr adroddiad hwn yn gallu arwain y ffordd o ran tynnu sylw at feysydd arferion da yn y Sector Cyhoeddus a thu hwnt, yn gallu adeiladu ar y bartneriaeth a'r ymgysylltu cadarnhaol ag Undebau Llafur yn ystod y pandemig a diogelu amgylchedd gwaith y sector cyhoeddus at y dyfodol.

Chris Llewellyn
Cadeirydd

Y Grŵp Gorchwyl a Gorffen

Penderfynodd Cyd-bwyllgor Gweithredol Cyngor Partneriaeth y Gweithlu (CPG)

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Evch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hybylg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

sefydlu Grŵp Gorchwyl a Gorffen ar 21 Ionawr 2021 i ystyried Gweithio'n Ystwyth yn y Sector Cyhoeddus. Cafodd y penderfyniad hwn ei gadarnhau gan y CPG ar 15 Mawrth 2021 pan gytunodd ar flaenraglen waith y CPG.

Cytunwyd ar Gylch Gorchwyl y Grŵp Gorchwyl a Gorffen ym mis Medi 2021. Penderfynwyd ar aelodau'r grŵp ar sail driphlyg, gyda chynrychiolaeth gyfartal gan y tri phartner cymdeithasol, cyflogwyr, undebau llafur a Llywodraeth Cymru. Cafodd yr aelodau eu henwebu gan bartneriaid cymdeithasol ar Gyd-bwyllgor Gweithredol y CPG.

Amcan y grŵp gorchwyl a gorffen oedd cefnogi'r broses o bontio i normal newydd drwy ddatblygu canllawiau'r CPG ac arferion gorau i gefnogi newidiadau mewn gweithio'n hyblyg ac yn ystwyth a gweithio gartref. Bydd yn gwneud hyn yn y ffyrdd canlynol:

- Cynnal adolygiad cyflym i ganfod a chrynhoi pa waith sydd wedi cael ei wneud ar draws y sector cyhoeddus hyd yma
- Casglu adborth gan Bartneriaid Cymdeithasol ar y gwaith sydd eisoes yn cael ei wneud i gefnogi gweithio'n ystwyth ac yn hyblyg mewn gwasanaethau cyhoeddus er mwyn osgoi dyblygu ac i ychwanegu gwerth
- Defnyddio'r wybodaeth hon a chasglu tystiolaeth fel sail ar gyfer datblygu dogfen Gyfarwyddyd y CPG
- Cyd-ddatblygu cynnwys y ddogfen a fydd yn hyrwyddo ac yn cefnogi egwyddorion gweithio'n ystwyth, yn hyblyg a gweithio gartref sy'n addas i'r diben.

Aelodau

Partner cymdeithasol	Enw	Yn cynrychioli
Cadeirydd	Chris Llewellyn	Cyd-bwyllgor Gweithredol CPG

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Partner cymdeithasol	Enw	Yn cynrychioli
Undebau Llafur	Bethan Thomas	UNSAIN/TUC Cymru
	Jan Tomlinson	UNSAIN/TUC Cymru
	Dave Rees	UNSAIN/TUC Cymru
Cyflogwyr	Sarah Powell	GIG Cymru
	Jonathan Lloyd/ Karen Higgins	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
	Elizabeth Connolly	Grŵp y Sector Datganoledig
Llywodraeth Cymru	Lea Beckerleg	Polisi Gweithio o Bell
	Gemma Humphries	Polisi Adnoddau Dynol
	Judith Cole	Dirprwy Gyfarwyddwr Polisi a'r Gweithlu Cyllid Llywodraeth Leol

Cefndir a chyd-destun

Yn ystod pandemig COVID 19, roedd bron i hanner y bobl a oedd yn gweithio yn y DU yn gwneud o leiaf rhywfaint o'u gwaith gartref ym mis Ebrill 2020 ([Coronavirus and homeworking in the UK: April 2020](#), ONS, Gorffennaf 2020). Mae effaith pandemig COVID 19 wedi newid canfyddiadau ynghylch

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

gweithio'n ystwyth. Mae dull gweithredu sefydliadau a busnesau wedi galluogi llawer o weithwyr, nad oeddent yn gallu gweithio'n ystwyth ac yn hyblyg o'r blaen, i gael cydbwysedd gwell rhwng bywyd a gwaith.

Ym mis Medi 2020, dywedodd Llywodraeth Cymru mai ei huchelgais hirdymor oedd gweld tua 30% o weithwyr Cymru yn gweithio gartref neu'n agos i'w cartrefi yn rheolaidd, gan gynnwys ar ôl i'r risg o ran COVID 19 leihau.

Gall gweithio'n ystwyth gynnig manteision a chyfleoedd, ond yr her i gyflogwyr yw sicrhau newid cynaliadwy sy'n gweithio er lles gorau'r gweithiwr a'r cyflogwr yn y tymor hir. Felly, mae angen ystyried iechyd a lles, rheoli, hyfforddi, ymgysylltu ac arwain eu timau, a'r cymorth ymarferol sydd ei angen i gyflawni hynny.

Mae'r Grŵp yn cydnabod nad yw'r gobaith o 30% yn bosibl i rai gweithwyr yng Nghymru o ystyried natur eu swyddi. Mae angen ystyried lle mae'r camau blaenoriaeth yn cael eu cyflawni orau, ac i rai gweithwyr bydd hyn yn parhau i fod mewn lleoliad dynodedig.

Wedi dweud hynny, roedd y Grŵp yn teimlo'n gryf bod yn rhaid cael tegwch a bod yn rhaid rhoi ystyriaeth lawn i weithio'n ystwyth ar gyfer pob swydd fel nad oedd yn fantais sydd ar gael i swyddi a chydweithwyr ar lefel uchel yn unig.

Wrth i ni geisio cwblhau'r gwaith y Grŵp, mae'r DU yn wynebu heriau newydd fel y pwysau gwleidyddol ac economaidd byd-eang sy'n newid, yr argyfwng hinsawdd a'r rhyfel yn Wcráin. Mae'r Cenhedloedd Unedig yn rhybuddio y gallai'r Economi Fyd-eang fod ar drothwy argyfwng newydd, wrth adfer ar ôl y pandemig ([World Economic Situation and Prospects: June 2022 Briefing, No. 161](#)). Mae'r DU bellach yn wynebu argyfwng na welwyd ei debyg o'r blaen mewn costau byw a newidiadau i gyfraddau llog. Mae effaith ddinistriol yr argyfwng hwn yn cael ei theimlo gan deuluoedd a chartrefi ledled Cymru a'r DU. Felly, mae'r Grŵp wedi seilio ei argymhellion yn y cyd-destun hwn hefyd.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Beth yw Gweithio'n Ystwyth?

“Cysoni pobl, prosesau a chysylltedd â thechnoleg, amser a lleoliad i ddod o hyd i'r ffyrdd mwyaf priodol ac effeithiol o weithio i gyflawni tasg benodol.”

(Dull GIG Cymru o Weithio'n Ystwyth: Dogfen Frifio ac Arweiniad)

Gall gweithio'n ystwyth olygu pethau gwahanol i wahanol grwpiau o weithwyr a chyflogwyr. I lawer o gyflogwyr, mae gweithio'n ystwyth yn golygu bod llai o weithwyr yn y swyddfa, a chynnig gweithfannau parod fel ffordd ymlaen. Gyda chymorth pecyn o fesurau, gall gweithio'n ystwyth ddod â nifer o fanteision, lleihau dibyniaeth ar adeiladau ac ystadau, ac mae'n helpu i hyrwyddo cyfres o offer digidol newydd i sicrhau bod modd rheoli gwaith ar y cyd o amrywiaeth o leoliadau – boed hynny yn y swyddfa, gartref, mewn canolfan gweithio o bell, neu mewn mannau eraill yng Nghymru neu weddill y DU.

Wrth ystyried Gweithio'n Ystwyth yng nghyd-destun y Papur hwn, mae'r Grŵp yn golygu Gweithio'n Ystwyth fel amgylchedd hyblyg lle gall weithwyr gyflawni dyletswyddau a thasgau mewn perthynas â'u gwaith. Ni fwriedir iddo atgynhychu na diffinio hawliau statudol a roddir i weithwyr yn ystod eu perthynas cyflogaeth.

Gweithio'n Ystwyth yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru cyn y pandemig

Cyn pandemig COVID 19 roedd gan nifer o gyflogwyr yn y sector cyhoeddus bolisiau gweithio hyblyg ar waith a oedd yn canolbwyntio ar brosesau amser hyblyg, gweithio gartref o bryd i'w gilydd a defnyddio ceisiadau gweithio hyblyg i

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

gywasgu oriau gwaith a gweithio mewn ffordd hyblyg. Thema gyffredinol y polisïau hyn oedd cael sylfaen sefydlog lle byddai'r rhan fwyaf o'r gwaith yn cael ei gwblhau.

Canfu ymchwil '**Embedding new ways of working**' Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD):

“ “cyn yr argyfwng, y trefniadau gweithio hyblyg a oedd yn cael eu cynnig amlaf oedd gwaith rhan amser (56% o gyflogwyr), gweithio gartref yn rheolaidd (45%) ac amser hyblyg (43%).” ”

Mae Undebau Llafur wedi dadlau nad oedd cyfle cyfartal o ran Gweithio'n Ystwyth, a bod llawer o weithwyr yn teimlo bod gweithio'n ystwyth yn fantais i staff lefel uwch â statws uchel yn unig. Cefnogir y farn hon gan arolygon TUC sydd **wedi dangos bwloch sylweddol o ran gallu gweithio gartref** rhwng galwedigaethau sy'n talu cyflogau uwch a galwedigaethau dosbarth gweithiol.

Cyn y pandemig, roedd Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno **Polisi Gweithio'n Glyfar** a oedd yn berthnasol i bob categori o staff, beth bynnag oedd eu graddfa. Roedd hyn yn cefnogi ei huchelgais i weld 30% o weithlu Cymru'n gweithio gartref. Mae'r Nodyn Cyfarwyddyd ar gyfer Gweithio'n Glyfar yn amlinellu:

“ “Bydd Gweithio'n Glyfar yn ein helpu i ddod yn sefydliad mwy agored, deinamig a modern sy'n meithrin creadigrwydd, effeithlonrwydd a chydweithio...

“ Mae Gweithio'n Glyfar yn cael ei ddiffinio yn Llywodraeth Cymru fel gweithio hyblyg anffurfiol h.y. staff LIC yn gweithio mewn lleoliadau addas eraill nad ydynt yn adeiladau LIC ar sail ad hoc neu'n fwy rheolaidd, ar ôl cytuno ar hynny â'r rheolwr llinell.” ”

Nid oedd dull gweithredu cyson o ran Gweithio'n Ystwyth cyn pandemig COVID

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Evch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

19 ac nid oedd gweithio'n ystwyth ar raddfa fawr yn ystyriaeth i lawer o weithwyr y sector cyhoeddus.

Gweithio'n Ystwyth yn ystod y pandemig

O ganlyniad i Bandemig COVID 19, roedd yn rhaid i lawer o gyflogwyr yng Nghymru addasu neu gyflwyno trefniadau dros dro er mwyn cadw at y trefniadau gweithio a osodwyd ar gyfer y pandemig.

Arweiniodd hyn at negodi canllawiau neu bolisiau dros dro gydag undebau llafur ar sail partneriaeth gymdeithasol.

Y GIG yng Nghymru

Ar 27 Mawrth 2020 cyhoeddodd Cyflogwyr GIG Cymru Gyngor a **Datganiad ar y cyd ar gysylltiadau diwydiannol a chyfleusterau yn ystod pandemig y Coronafeirws** Diben y canllawiau oedd sicrhau bod cymorth a darpariaeth gwasanaethau craidd y GIG yn ystod y pandemig yn cael eu cynnal tra'n cefnogi nod Llywodraeth Cymru i gynyddu nifer y staff a oedd yn gweithio gartref a chadw pellter gymdeithasol er mwyn arafu lledaeniad y feirws. Caiff hyn ei **ddilyn gan ddatganiad** ar y cyd yn amlinellu sut bydd Llywodraeth Cymru, cyflogwyr ac undebau llafur yn GIG Cymru yn ceisio cynnal gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol ar bob lefel yn ystod y pandemig.

Llywodraeth Leol yng Nghymru

Ar draws Llywodraeth Leol, mabwysiadodd y 22 Awdurdod Lleol ddulliau gweithredu gwahanol mewn ymateb i ffyrdd o weithio yn ystod y pandemig. Roedd gan lawer o Awdurdodau Lleol ryw fath o bolisi neu weithdrefn gweithio'n

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

ystwyth ar waith cyn y pandemig ac er bod rhai wedi dewis eu gweithredu'n fwy hyblyg pan gyflwynwyd rheoliadau Llywodraeth Cymru, roedd eraill wedi creu polisïau a gweithdrefnau newydd neu dros dro mewn ymateb i'r gofyniad i staff weithio gartref. Roedd angen i Awdurdodau Lleol sicrhau bod gwasanaethau craidd yn parhau i gael eu gweithredu, gan sicrhau bod staff yn cael eu cefnogi a'u bod yn aros yn ddiogel. Cafodd y Staff hynny a oedd yn gallu gweithio gartref gefnogaeth i wneud hynny yn unol â chanllawiau Llywodraeth Cymru. Ar gyfer awdurdodau lleol, roedd hyn yn rhoi mwy o bwysau ar weithio'n ystwyth ac yn hyblyg ac ar ei bolisïau a'i dechnoleg gysylltiedig. Cyflwynodd y rhan fwyaf o Awdurdodau Lleol bolisïau gweithio hybrid interim yn amlinellu'r ffyrdd disgwylidig o weithio yn ystod y pandemig cenedlaethol.

Ar gyfer rhannau eraill o'r sector cyhoeddus datganoledig, gan gynnwys Amgueddfa Cymru, Trafnidiaeth Cymru a'r Comisiynydd Pobl Hŷn, cyflwynwyd canllawiau interim ar Weithio'n Ystwyth i weithwyr yn ystod Pandemig COVID 19. Roedd y canllawiau'n canolbwyntio ar natur swyddi sy'n rhoi sylw i gwsmeriaid ac yn edrych ar ddynodi tasgau a rhwymedigaethau yn hytrach na lleoliad gwaith penodol.

Gweithio'n ystwyth: ffordd fwy gwyrdd o weithio?

Un o fanteision amlwg y ffaith bod mwy o bobl yn gweithio gartref yn ystod argyfwng COVID 19 oedd y gostyngiad mewn cymudo, nid yn unig roedd llai o bobl yn defnyddio trafndiaeth gyhoeddus ond roedd gostyngiad amlwg hefyd yn y defnydd o geir yn ystod y cyfyngiadau symud. Mae'n bosibl y bydd cyflogwyr yn awyddus i ddangos eu bod yn parhau i helpu'r amgylchedd drwy leihau faint o lygredd sy'n cael ei achosi gan eu gweithlu drwy gymudo wrth annog staff i weithio gartref. Mae cynnal cyfarfodydd ar y we hefyd yn golygu llai o deithio at ddibenion busnes.

Fodd bynnag, mae effaith Gweithio'n Ystwyth o ran Sicrhau Cymru Sero Net yn

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblig-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

cael ei dadlau'n gryf. Ceir gwahanol safbwyntiau ynghylch a yw'r defnydd o ynni sy'n gysylltiedig â dulliau gweithio anhraddodiadol yn cael ei leihau neu ei gynyddu. Yr hyn sy'n glir yw nad yw manteision gwyrdd a niwed posibl Gweithio'n Ystwyth wedi cael eu pennu eto. Byddai angen cynnal adolygiad effaith llawn ar draws y sector cyhoeddus er mwyn sefydlu'r sylfaen dystiolaeth yn hyn o beth, yn enwedig gan nad yw Gweithio'n Ystwyth wedi cael ei brofi yn ystod misoedd y gaeaf lle nad yw'r cyfyngiadau wedi bod ar waith.

Gweithio'n Ystwyth ar ôl y pandemig

Dywedodd bron i 1 o bob 9 gweithiwr wrth adroddiad '**Making Hybrid inclusive - key priorities for policymakers**' y Sefydliad Rheolaeth Siartredig a'r Sefydliad Gwaith nad ydynt eisiau dychwelyd i'r hen batrymau gweithio cyn COVID. Cadarnhawyd hyn yn **arolwg UNSAIN Cymru** a ganfu fod 71.7% o'r gweithwyr yn ffafrio gweithio hybrid yn y tymor hir, gyda dim ond ychydig dros 14% yn awyddus i weithio gartref yn barhaol ac ychydig o dan 14% yn awyddus i weithio yn y swyddfa yn unig

Yn ogystal, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru Gweithio'n Glyfar: strategaeth gweithio o bell i Gymru ar 25 Mawrth. Mae'r strategaeth yn nodi cynlluniau LIC i weithio gyda busnesau, undebau llafur a rhanddeiliaid allweddol i helpu mwy o gyflogwyr i fabwysiadu dull mwy ystwyth a hyblyg yn eu gweithle, er mwyn i weithwyr allu dewis sut maen nhw'n gweithio, boed hynny'n lleol o fan gwaith sy'n cael ei rannu, o gartref neu gymysgedd o'r ddau.

Fel rhan o adolygiad cychwynnol GIG Cymru o'r ymateb i'r pandemig, roedd Cyfarwyddwyr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn cydnabod bod llawer iawn o ddysgu y gellid ei gofnodi a'i ddatblygu'n ganllawiau a allai fod yn sail i gamau i atgyfnerthu Gweithio'n Ystwyth mewn ffordd gynlluniedig a chynaliadwy.

Sefydlwyd grŵp gorchwyl a gorffen dan arweiniad Cyflogwyr GIG Cymru mewn

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Enwch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

partneriaeth ag undebau llafur i archwilio'r cysyniad ehangach o weithio'n ystwyth yn y GIG. Mae ei ddogfen [Approach to Agile Working: Briefing and Guidance](#) yn amlinellu ystyriaethau allweddol, modelau ffordd o weithio ac ystyriaethau ymarferol ar gyfer Byrddau'r GIG wrth ystyried Gweithio'n Ystwyth.

Mewn Llywodraeth Leol, mae dychwelyd i normal newydd yn ysgogi myfyrio ar y gwersi a ddysgwyd o'r pandemig, gydag arferion gweithio hybrid newydd yn debygol o barhau'n hirdymor lle mae swyddi'n caniatáu hynny. Mae gweithio'n ystwyth wedi parhau lle mae modd hwyluso hynny, gyda chanllawiau neu bolisiau ar waith i gefnogi hynny. Mae gan y rhan fwyaf o awdurdodau lleol drefniadau parhaol ar waith, neu maent yn bwriadu gwneud hynny, i gefnogi gweithio hybrid gyda rhai yn aros am adolygiad ac ymgynghori pellach. Mae hyn yn cydnabod bod y prosesau hyn yn esblygol o ystyried y ffordd y mae arferion gweithio wedi cael eu heffeithio o ganlyniad uniongyrchol i bandemig COVID 19 a pha mor gyflym y bu'n rhaid iddynt gael eu rhoi ar waith, bydd adolygu a dysgu o ymarfer yn sicrhau bod polisiau'n addas i'r diben ac yn addas ar gyfer y dyfodol. Mae sawl budd i'r ddwy ochr wedi cael eu nodi, gan gynnwys gwell cynhyrchiant a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith oherwydd yr hyblygrwydd sydd gan staff wrth benderfynu ble a sut maent yn gweithio. Mae hwn yn parhau i fod yn ddarn parhaus o waith i fonitro a mireinio ffyrdd o weithio ac adolygu strategaethau arferion gorau. Bydd hyn yn galluogi Awdurdodau i gyflawni eu dyletswyddau statudol i'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu, tra'n cefnogi eu gweithwyr i gael mwy o gyfleoedd i gael cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Effaith gadarnhaol Gweithio'n Ystwyth

At ei gilydd, roedd mwy o bobl [a holwyd gan y Royal Society for Public Health](#) (RSPH) yn teimlo bod gweithio gartref yn well i'w hiechyd a'u lles (45%), o'i gymharu ag oddeutu un rhan o dair (29%) a oedd yn meddwl bod gweithio gartref yn waeth i'w hiechyd a'u lles.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblig-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Canfyddiad allweddol o arolwg UNSAIN a amlygwyd yn yr adroddiad '**Covid 19 and disabled workers – time for a homeworking revolution?**' oedd bod nifer o weithwyr anabl wedi dweud eu bod yn absennol oherwydd salwch yn llai aml oherwydd eu bod yn gallu rheoli eu cyflwr yn well wrth weithio gartref. Ategir hyn gan ystadegau diweddar y Swyddfa Ystadegau Gwladol sy'n dangos bod cyfradd absenoldeb oherwydd salwch y rheini sy'n gwneud unrhyw waith gartref (boed nhw'n anabl neu beidio) yn is na gweithwyr swyddfa.

Canfu **arolwg cydraddoldeb UNSAIN 2020** fod rhai o aelodau UNSAIN yn credu bod gweithio gartref yn iachach yn gyffredinol, i'r amgylchedd ac i unigolion. O'r rheini a oedd yn gweithio gartref, roedd dros 6 o bob 10 aelod yn teimlo nad oedd unrhyw beryglon i'w hiechyd, eu diogelwch na'u lles.

Gan weithio gydag UNSAIN, mae British Gas wedi cyflwyno Polisi Gweithio'n Ystwyth sy'n cefnogi gweithwyr sy'n gweithio gartref, beth bynnag fo'u swydd.

“ Mae'r Polisi Gweithio'n Ystwyth wedi newid deinameg a natur ein gweithle mewn ffordd gadarnhaol. Anogir gweithwyr i weithio'n hyblyg ac yn ystwyth er mwyn iddynt allu cydbwyso eu cyfrifoldebau gofalu'n fwy effeithiol neu reoli anabledau yn ogystal â chyfrannu'n gadarnhaol at British Gas. Mae llesiant yn hollbwysig. Mae Rheolwyr yn cael hyfforddiant ar reoli timau o bell a hyrwyddo llesiant, ac mae'n rhaid i bawb ddod i'r gweithle o leiaf unwaith y mis i weld ein cydweithwyr, i gymdeithasu ac i gael yr wybodaeth ddiweddaraf. Mae British Gas yn gallu recriwtio gweithlu mwy amrywiol ac mae morâl y gweithlu wedi cynyddu o ganlyniad i'r polisi.” ”

(Tess Morris, Ysgrifennydd Cangen UNSAIN Cangen British Gas)

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Swyddi anhraddodiadol yn elwa o Weithio'n Ystwyth

Mae gweithio'n ystwyth yn y Sector Cyhoeddus wedi cael effaith gadarnhaol ar y gallu i ddarparu gwerth a phrofiad gwell i gleifion a defnyddwyr gwasanaeth. Yn ôl Attain, sefydliad darparu gofal iechyd annibynnol mwyaf y DU:

“ Mae'r dull ystwyth o reoli prosiectau wedi helpu llawer o dimau yn y GIG i sicrhau mwy o werth i'w cleifion, hyd yn oed wrth wynebu gofynion sy'n newid yn gyflym a lefelau uchel o ansicrwydd.” ”

Un o brif fanteision gweithio gartref a nodwyd gan weithwyr a chyflogwyr fel ei gilydd yw cydbwysedd gwell rhwng bywyd a gwaith, gallu delio â gofynion domestig a gwaith yn fwy hyblyg yn ystod y dydd, ac yn aml gyda llawer mwy o ryddid i drefnu eu diwrnod. Ar ben hynny, roedd gweithwyr yn elwa o beidio â gorfod gwastraffu amser yn teithio yn ôl ac ymlaen i'r gwaith.

Yn adroddiad diweddar '**Unequal impact? Coronavirus and the gendered economic impact**', Pwyllgor Menywod a Chydraddoldeb Tŷ'r Cyffredin, tynnwyd sylw at y ffaith bod gweithio gartref yn creu cyfleoedd ar gyfer cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y farchnad lafur, gan ei gwneud yn llawer haws i fenywod â phlant gael cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd teuluol.

Mae gweithio'n ystwyth hefyd yn gallu helpu i gynyddu cynhyrchiant. Canfu ymchwil gan Sefydliad Ymchwil Gymdeithasol ac Economaidd Cymru ar 'Homeworking in the UK: before and during the 2020 lockdown' fod dwy ran o dair o'r rheini a oedd yn gweithio gartref yn dweud eu bod yn gallu gwneud cymaint o waith ym mis Mehefin 2020 ag yr oeddent 6 mis ynghynt. Dywedodd chwarter ohonynt eu bod yn gwneud mwy o waith.

Dangosodd ymchwil CIPD 'Embedding new ways of working' fod dwy ran o dair o'r cyflogwyr a holwyd ganddynt yn dweud bod staff a oedd yn gweithio gartref

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Evch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

yn fwy neu'r un mor gynhyrchiol ag yr oeddent pan oeddent yn y gweithle, yn ogystal â chael budd o well ffocws (38%).

“ Mae cyflogwyr sy'n dweud nad yw gweithio gartref wedi cael effaith ar gynhyrchiant yn nodi bod ganddynt fwy o allu i gyrraedd targedau, mwy o ffocws ar waith a gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith fel gyrwyr allweddol... Dywedodd rhai cyflogwyr hefyd eu bod yn canolbwyntio mwy ar dasgau a ffyrdd symlach o gyfathrebu fel prif fanteision y ffordd newydd o weithio.” ”

(‘Embedding new ways of working’ CIPD)

Canfu adroddiad UNSAIN ‘Covid 19 and disabled workers – time for a homeworking revolution?’ fod bron i dri chwarter y gweithwyr anabl yn dweud eu bod yn fwy cynhyrchiol neu'r un mor gynhyrchiol. Roedd y rhesymau dros gynhyrchiant uwch yn cynnwys llai o effaith ar boen a blinder oherwydd llai o gymudo a'r gallu i weithio'n fwy hyblyg gydag egwylliau ychwanegol neu gallu dechrau gweithio'n hwyrach.

Dywedodd rhai gweithwyr anabl hefyd fod eu cartrefi wedi'u cynllunio'n well ar gyfer eu namau, gan gynnwys o ran mynediad at doiled. Hefyd, nododd gweithwyr anabl fod llai o bethau i dynnu eu sylw wedi helpu i gynyddu pa mor gynhyrchiol oedden nhw. I lawer o weithwyr anabl, nid cydweithwyr oedd yr unig beth a oedd yn tynnu eu sylw. Roedd hefyd yn cynnwys sŵn a goleuadau mewn swyddfeydd prysur â chynllun agored nad ydynt yn gwneud addasiadau ar gyfer gweithwyr anabl.

Dywedodd gweithwyr niwrowahanol a'r rheini â nam ar eu clyw neu broblemau iechyd meddwl yn benodol fod gweithio gartref wedi caniatáu iddynt fynd i'r afael â'r materion hyn.

Gweithiodd Cyngor Gwynedd gydag undebau llafur yn lleol i gyflwyno sesiwn

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Evch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

holi ac ateb i staff i gefnogi trefniadau gweithio hyblyg ac ystwyth, gyda'u gweledigaeth ar gyfer:

“ ‘Gweithlu sy'n gallu gweithio'n hyblyg a rhoi eu gorau i gyflawni a darparu gwasanaethau o ansawdd i bobl Gwynedd. Er mwyn i Gyngor Gwynedd i fod yn lle da i weithio, sy'n hyrwyddo cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith ar gyfer lles staff ac er mwyn cadw a denu staff o safon.’ ”

Roedd eu gweledigaeth hefyd yn cyd-fynd ag ymrwymiad Llywodraeth Cymru i alluogi 30% o weithlu Cymru i weithio gartref neu'n agos i'w cartrefi.

Roedd y sbardunau allweddol ar gyfer trefniadau gweithio newydd yn cynnwys:

- manteision i les staff
- gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith
- mwy cynhyrchiol
- recriwtio
- llai o deithio a gwell defnydd o amser staff
- mwy o hyblygrwydd
- defnyddio swyddfeydd
- cyfleoedd i bobl ag anableddau neu gyfrifoldebau gofalu
- effaith gadarnhaol ar gydraddoldeb

Roedd y sesiwn holi ac ateb yn hyrwyddo cyfres o egwyddorion allweddol fel sylfaen ar gyfer gweithio'n hyblyg, roedd y trefniadau'n wirfoddol i staff, yn amodol ar anghenion busnes a man gwaith addas, cyfarfodydd mewnol yn cael eu cynnal ar-lein ond gyda dealltwriaeth ac ymrwymiad i gyfarfod wyneb yn wyneb yn rheolaidd, a lles staff yn ganolog i drefniadau gyda chymorth rheolaidd fel cyfathrebu amserol; hyfforddiant; iechyd, diogelwch a lles (gan gynnwys lles meddyliol) gan eu rheolwr llinell a'r Cyngor yn ehangach.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Heriau posibl

Canfu arolwg yr RSPH fod pobl sy'n rhannu tŷ gyda mwy nag un person arall yn fwy tebygol o feddwl bod gweithio gartref yn waeth i'w hiechyd a'u lles (41%), o'i gymharu â phobl sy'n byw ar eu pen eu hunain (29%) neu gyda dim ond eu partner (24%). Roedd menywod yn fwy tebygol na dynion o deimlo'n ynysig (58% o fenywod o'i gymharu â 39% o ddynion) ac o ddatblygu problemau cyhyrsgerbydol (44% o fenywod o'i gymharu â 29% o ddynion) o ganlyniad i weithio gartref.

Canfu arolwg diweddar UNSAIN Cymru o aelodau fod 35% yn dweud bod eu hiechyd corfforol wedi dirywio wrth weithio gartref, gyda phroblemau cyffredin yn cynnwys poen cyhyrsgerbydol megis poen cefn neu boen yn y glun, blinder, straen ar y llygaid, a phatrwm cwsg gwael. Roedd llawer o bobl eraill yn cwyno am ddiffyg ymarfer corff a magu pwysau wrth weithio gartref.

Roedd dros chwarter (27%) ymatebwyr arolwg cydraddoldeb UNSAIN 2020 yn teimlo bod gweithio gartref wedi arwain at risgiau i'w hiechyd, eu diogelwch a'u lles.

Roedd erthygl [Feddygol BMC ym mis Medi 2021](#) yn cyfeirio at 'y pandemig cysgodol' o gam-drin domestig sy'n deillio o'r mesurau iechyd y cyhoedd a fabwysiadwyd i reoli feirws COVID-19

“Cyn y cyfyngiadau symud, roeddwn i'n gallu ymdopi ar yr amod fy mod i'n mynd i'r swyddfa. Ond mae cael fy nghadw gartref a fy mhlant yn treulio hyd yn oed mwy o amser gyda'r sawl sy'n eu cam-drin bron wedi fy chwalu.” ”

(Aelod UNSAIN: Arolwg Cydraddoldeb 2020)

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hybylg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol wedi adrodd bod nifer y troseddau cam-drin domestig a gofnodwyd gan yr heddlu wedi codi 7% yn 2020 o'i gymharu â 2019. Mae hyn yn gynydd dychrynlyd, yn enwedig yng ngoleuni'r ffaith bod y CIPD yn pwysleisio y gallai "ffyrdd o ddianc" neu amser ar wahân oddi wrth y rheini sy'n cam-drin gael eu cwtogi'n sylweddol gyda mwy o bobl yn gweithio gartref".

Canfu adroddiad '**Working from Home under COVID-19 lockdown: Transitions and Tensions – January 2021**' y Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth hefyd fod cynnal y lefel uchel o gynhyrchiant yn ystod y pandemig wedi gwneud niwed, gydag ymatebion gweithwyr ar iechyd meddwl a llesiant yn cael sgôr isel. Yn benodol, roedd rhieni, gofawyr a rheolwyr yn gweithio mwy o oriau, yn cael trafferth gyda ffiniau cartref/gwaith, ac yn teimlo dan bwysau.

Yn gyffredinol, canfuwyd bod gweithio gartref yn rhoi mwy o reolaeth i weithwyr anabl dros batrwm eu diwrnod gwaith. Roedd gweithwyr anabl yn gallu rheoli eu namau'n well heb anhyblygrwydd yr amgylchedd gwaith drwy ddechrau neu orffen yn hwyrach a chael rhagor o egwyliau. Roedd gweithwyr anabl hefyd yn croesawu'r effaith gadarnhaol o beidio â gorfod cymudo ar eu poen a'u blinder. Roedd gweithio gartref wedi chwalu'r rhwystr hwn yn llwyr i lawer.

Ond eto, mae rhai gweithwyr anabl yn amlwg yn wynebu anfanteision wrth weithio gartref. Yn arolwg UNSAIN o aelodau anabl a gynhwyswyd yn yr adroddiad 'Covid 19 and disabled workers – time for a homeworking revolution?', roedd llawer o ymatebwyr wedi teimlo bod angen iddynt brynu eu hoffer eu hunain gan nad oeddent yn gallu cael addasiadau rhesymol. Roedd gweithwyr byddar yn aml yn cael eu heithrio'n benodol oddi wrth gydweithwyr oherwydd diffyg addasiadau rhesymol. Achosodd hyn i rai deimlo'n ynysig.

“ Methu â gwneud galwadau na chymryd rhan mewn galwadau grŵp. Nid yw fy adran yn defnyddio unrhyw fath o fideogynadleda a fyddai'n galluogi cynnwys dehonglydd iaith arwyddion. ”

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

(Aelod UNSAIN)

Dyweddodd rhai ymatebwyr niwrowahanol fod angen ffiniau clir arnynt rhwng gwaith a chartref a'u bod yn ei chael yn anodd gweithio gartref heb strwythurau clir. Yr ail rwystr mwyaf i weithwyr anabl rhag gweithio gartref yn y dyfodol oedd gwrthwynebiad gan gyflogwyr, er bod llawer wedi dangos y gallai eu helpu i reoli eu namau yn well a chynyddu pa mor gynhyrchiol oedden nhw.

Mae'r Grŵp o'r farn bod cyfleoedd i ddysgu gwersi o'r trefniadau gweithio gorfodol yn ystod COVID, er mwyn i unrhyw drefniadau gweithio hybrid yn y dyfodol allu lliniaru effaith rhai o'r heriau a nodir uchod.

Iechyd Meddwl a'r pandemig

Mae pandemig COVID wedi creu argyfwng iechyd meddwl yn y DU, nid yn unig ar gyfer y gweithwyr hynny ar y rheng flaen a oedd yn darparu gwasanaethau drwy'r pandemig, ond hefyd ar gyfer gweithwyr a oedd yn gweithio o bell. Roedd llawer o'r aelodau a holwyd gan UNSAIN Cymru wedi nodi effaith sylweddol ar eu hiechyd meddwl wrth weithio gartref, yn enwedig wrth adrodd am bryder ac iselder. Dywedodd dros draean (33.8%) fod eu hiechyd meddwl wedi dirywio.

Yn yr un modd, canfu adroddiad [2021 CIPD/Simplyhealth Health and Wellbeing at Work survey report](#) fod 5% o'r rheini a oedd yn gweithio o bell wedi dweud bod eu hiechyd meddwl o ran gwaith wedi gwaethygu yn ystod y pandemig, gyda 42% yn dweud bod hyn o leiaf yn rhannol oherwydd eu hanallu i roi'r gorau i weithio.

“ Rydw i wedi teimlo'n ynysig ac mae hyn wedi cynyddu fy straen a'm gorbryder ar adeg pan rydw i eisoes yn cael trafferth gyda hyn ac yn ceisio dychwelyd ar ôl bod yn sâl.”

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblig-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

“ Mae gen i syndrom blinder cronig felly mae rhai diwrnodau'n llawer gwell yn gweithio gartref – yn enwedig pan fydda i'n cael dyddiau gwael. Ar adegau eraill, mae wedi gwneud i mi deimlo'n fwy blinedig yn feddyliol ar ôl bod mewn cyfarfodydd ar y we drwy'r dydd.”

“ Iechyd meddwl gwael a diffyg cefnogaeth gan fy nghyflogwr.” ”

(Ymatebion aelodau UNSAIN)

Mae rhai categorïau o weithwyr yn profi lefelau uwch o straen, pryder a llesiant gwael o ganlyniad i newid i weithio o bell, sef math o Weithio'n Ystwyth. Mae gweithwyr iau a gweithwyr Cenhedlaeth-Z dan anfantais oherwydd ar ôl ymuno â'r gweithlu'n ddiweddar, nid oes ganddynt o reidrwydd y rhwydweithiau cymorth cymdeithasol a phroffesiynol sydd eu hangen i feithrin gwytnwch a gall hyn gael effaith ddifrifol ar les. Ar ben hynny, ni fydd y genhedlaeth hon o weithwyr bob amser yn gallu dod o hyd i fan gwaith dynodedig tawel oherwydd trefniadau byw ansicr a allai gael eu gwaethygu gan yr argyfwng costau byw parhaus ([BBC Global News](#)).

Mae hyn yn dangos yw nad yw Gweithio'n Ystwyth yn fodel sy'n addas i bawb. Wrth roi Gweithio'n Ystwyth ar waith, mae angen cydbwysu hyblygrwydd, gan roi'r cyfleoedd sydd eu hangen ar weithwyr i fod yn gynhyrchiol yn y gweithle a chydbwysu hyn â'u gofynion cymdeithasol, iechyd a lles.

Arsylwadau

Yn ystod eu Hadolygiad o'r wybodaeth a'r llenyddiaeth sydd ar gael, cafodd y Grŵp Gorchwyl a Gorffen wybod am nifer o faterion cysylltiedig a allai effeithio ar allu'r sector cyhoeddus i roi Gweithio'n Ystwyth ar waith ond nad oedd yn dod o fewn cwrpas gwaith y grŵp gorchwyl a gorffen nac o fewn y Setliad

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Evch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hybylg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Datganoli.

Lwfansau a Milltiroedd Cyllid a Thollau Ei Fawrhydi

Mae'r cwestiwn ynghylch a yw treuliau a lwfansau gweithio gartref yn drethadwy neu beidio yn gallu bod yn gymhleth. Mae'r Grŵp yn nodi bod Cyllid a Thollau Ei Fawrhydi (CThEF) yn gwahaniaethu rhwng y gweithwyr hynny sy'n dewis gweithio gartref a'r rheini sy'n gorfod gweithio gartref.

Mae CThEF yn ystyried mai pobl sy'n gweithio gartref yw'r rheini na all gyflawni eu dyletswyddau yn unrhyw le arall ar wahân i'w cartref, felly mae gweithwyr hybrid sy'n gweithio rhywfaint yng ngweithle'r cyflogwr yn annhebygol o gael eu hystyried yn bobl sy'n gweithio gartref at ddibenion treth.

Gweithle'r cyflogwr fyddai'n cael ei ystyried fel lleoliad gwaith y gweithiwr mewn sefyllfa lle mae'r gweithiwr yn gallu gweithio o weithle'r cyflogwr ar rai dyddiau o'r wythnos o dan drefniadau gwaith hybrid neu gyfunol. Bydd hyn hefyd yn debygol o fod yn wir ar gyfer y gweithwyr hynny sy'n dewis gweithio gartref yn llawn amser fel rhan o opsiwn gweithio hyblyg. Mae hyn yn golygu na fyddai unrhyw gymudo o gartref i weithle'r cyflogwr yn cael ei gyfrif fel teithio busnes ac na fyddai'n gymwys i gael rhyddhad treth ac na fyddai'n cael ei drin fel traul anhrethadwy pe bai'r cyflogwr yn ei ad-dalu.

Mae'r grŵp gorchwyl a gorffen yn ymwybodol na ddylai unrhyw anfantais fod yn gysylltiedig â Gweithio'n Ystwyth, ac o'r herwydd yn cydnabod y gallai cyflogwyr unigol fod eisiau archwilio lwfansau gweithio gartref ar lefel leol.

Argymhellion y Grŵp Gorchwyl a Gorffen

Mae'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen yn argymhell bod Cyngor Partneriaeth y Gweithlu

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Evch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

a/neu ei gorff olynol yn cytuno i'r 7 egwyddor ganlynol mewn perthynas â Gweithio'n Ystwyth yn y Sector Cyhoeddus.

1. Swyddi sy'n addas ar gyfer Gweithio'n Ystwyth

Dylai cyflogwyr feddwl ymlaen llaw am opsiynau gweithio'n ystwyth sydd ar gael ar gyfer y swydd a rhoi cyfle i weithwyr weithio mewn ffordd ystwyth o'r diwrnod cyntaf.

Wrth benderfynu ar addasrwydd gweithio'n ystwyth, dylai cyflogwyr, yn y lle cyntaf, ddadansoddi tasgau penodol pob swydd er mwyn canfod a oes modd cyflawni'r rhain mewn ffordd wahanol yn hytrach nag edrych ar swydd yn ei chyfanrwydd.

Byddai'r meini prawf i'w hystyried wrth wneud penderfyniad yn cynnwys:

1. Cost/budd tebygol unrhyw drefniant arfaethedig
2. Maint ac ansawdd y gwaith y gellir ei gyflawni'n realistig a sut y caiff hyn ei fesur
3. Ymarferoldeb cyflawni tasgau penodol mewn ffordd ystwyth (h.y. argaeledd gweithfan briodol, offer, TG, gwybodaeth, diogelwch data)
4. Os oes modd cael yr amgylchedd sydd ei angen i weithio'n ystwyth
5. Unrhyw effeithiau niweidiol ar yr unigolyn neu aelodau eraill o'r tîm
6. A fyddai cyfnod prawf yn addas ac os felly, am ba hyd.

Pan na ellir cyflawni swyddi mewn ffordd Ystwyth, dylid ystyried dyletswyddau penodol y gellir eu cyflawni mewn ffordd gwahanol i gefnogi mathau eraill o weithio'n hyblyg.

Yn ogystal ag anghenion y swydd, dylai'r cyflogwr ystyried anghenion y gweithiwr unigol.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Dylid gwneud unrhyw benderfyniadau ynghylch addasrwydd swyddi neu rolau ar gyfer gweithio'n ystwyth mewn partneriaeth gymdeithasol ag undebau llafur lleol.

2. Cydraddoldeb i Bawb

Ni ddylai neb ddioddef niwed na gwahaniaethu yn eu herbyn yn y gwaith. Lle cytunir ar bolisiau neu egwyddorion Gweithio'n Ystwyth, rhaid ystyried anghenion penodol gweithwyr unigol a'r gwahanol anghenion ar gyfer grwpiau penodol o staff.

Dylai cyflogwyr ddeall ac ystyried amgylchiadau penodol unigolion, cysylltu a chyfathrebu'n briodol â gweithwyr ac undebau llafur cydnabyddedig, ac ystyried unrhyw fesurau neu addasiadau rhesymol penodol sydd eu hangen. Dylid gwneud penderfyniadau gyda gweithwyr, gan eu grymuso i weithio mewn gwahanol leoliadau os dymunir hynny.

3. Deddfwriaeth Iechyd a Diogelwch a Chydraddoldeb

Mae'r dyletswyddau o dan ddeddfwriaeth Iechyd a Diogelwch yn parhau lle mae gweithwyr yn gweithio mewn modd Ystwyth. Dylai cyflogwyr ymgynghori ag Undebau Llafur gan gynnwys Cynrychiolwyr Diogelwch ar faterion sy'n effeithio ar iechyd a diogelwch aelodau wrth weithio mewn ffordd Ystwyth. Dylid defnyddio Asesiadau Risg i sicrhau iechyd a diogelwch gweithwyr a dylid cael Fframwaith sector cyhoeddus y cytunir arno ar gyfer Gweithio'n Ystwyth, a ddylai gynnwys Asesiadau Risg, offer priodol, asesiad o weithfannau a'r hawl i ddatgysylltu.

Dyletswyddau cyflogwr o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer gweithwyr anabl. Er y gallai gweithio'n ystwyth fod yn addasiad rhesymol i rai gweithwyr anabl, ni ddylid ei ddefnyddio fel dewis arall yn lle gwneud addasiadau rhesymol yn y gweithle lle gofynnir am hynny.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblig-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Rhaid i gyflogwyr hefyd sicrhau, lle mae patrymau gweithio ystwyth ar waith, bod gweithwyr yn gallu cymryd digon o seibiant gorffwys a pheidio â gweithio y tu hwnt i'w horiau contract. Dylid hefyd ystyried mabwysiadu polisïau lechyd Meddwl i gefnogi asesiadau risg.

4. Hyrwyddo Lles Gweithwyr

Pan fydd Gweithio'n Ystwyth yn cael ei roi ar waith, mae'n bosibl y bydd rhai gweithwyr yn anghyfforddus gyda newid, yn teimlo colli gweithle parhaol ac yn cael llai o gyswllt wyneb yn wyneb. Felly, ni ddylai'r ymagwedd fod yn ymwneud â gorfodi gweithwyr i weithio mewn ffyrdd gwahanol ond yn hytrach yn ymwneud â dewis personol yn amodol ar gyfyngiadau gweithredol a gofynion gwasanaeth.

Yn ystod y trefniadau pontio, dylai cyflogwyr sicrhau bod gweithwyr yn gallu cael eu cyfeirio a chael cymorth ychwanegol yn ystod y cyfnod hwn. Mae hyrwyddo lles yn y gwaith yn flaenoriaeth i'r sector cyhoeddus ac anogir rheolwyr a gweithwyr i gydweithio i oresgyn heriau mewn trefniadau gweithio. Gallai hyn gynnwys, ond nid yw wedi'i gyfyngu i, archwiliadau ac ymgysylltu rheolaidd, arolygon staff, arolygon pwls a darpariaeth iechyd galwedigaethol gadarn ac effeithiol.

Pan fydd elfennau penodol o Weithio'n Ystwyth, fel gweithio gartref, yn amhoblogaidd gyda gweithwyr oherwydd unrhyw effaith negyddol bosibl ar gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, dylai'r cyflogwr gytuno i archwilio ffyrdd amgen o Weithio'n Ystwyth.

Dylai cyflogwyr fuddsoddi mewn rhaglenni Lles Gweithwyr i gefnogi unrhyw fath o Weithio'n Ystwyth ond hefyd i gydnabod yr effaith y mae'r pandemig wedi'i chael ar weithwyr y Sector Cyhoeddus.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

5. Cam-drin Domestig

O ystyried yr effaith negyddol y gall Gweithio'n Ystwyth ei chael ar weithwyr sy'n profi cam-drin domestig a'r Ymrwymadau sydd wedi'u cynnwys yn Neddf Trais yn erbyn Menywod a Cham-drin Domestig Llywodraeth Cymru, dylai pob polisi neu gytundeb Gweithio'n Ystwyth gael eu hategu gan bolisi Cam-drin Domestig a ddatblygwyd gydag undebau llafur. Rhaid i gyflogwyr gael polisïau absenoldeb arbennig â thâl cadarn ar waith a fyddai'n cefnogi goroeswyr cam-drin domestig i ddod o hyd i gartref newydd, cael gafael ar gymorth lloches, cael cyngor cyfreithiol neu weithgareddau cysylltiedig eraill.

Dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol o ganllawiau ACAS o ran cefnogi gweithwyr sy'n profi cam-drin domestig a rhannu gwybodaeth â gweithwyr fel mater o drefn am [linell gymorth Byw Heb Ofn](#).

6. Arwain a Rheoli

Er mwyn cefnogi Gweithio'n Ystwyth, mae angen i gyflogwyr symud oddi wrth yr ethos bod angen i bobl gael eu rheoli a'u cyfeirio at ddealltwriaeth y bydd gweithwyr, os rhoddir cyfrifoldeb ac awdurdod clir iddynt, yn ymgysylltu'n llawn, yn gofalu am ei gilydd ac yn darparu atebion penodol gyda chanlyniadau eithriadol.

Mae'n hanfodol felly bod y gweithiwr a'r cyflogwr yn cytuno ar ffordd o weithio sy'n ategu'r trefniadau gweithio y cytunwyd arnynt a bod cydberchnogaeth ar effeithiolrwydd y trefniadau.

Dylai cyflogwyr ganolbwyntio ar greu amgylcheddau o ymddiriedaeth sy'n canolbwyntio ar strategaethau cyfathrebu ac ymgysylltu unigol i sicrhau effeithiolrwydd parhaus gweithio hybrid.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Mae gweithwyr yn dod yn llai gweladwy wrth weithio'n ystwyth, felly mae'n rhaid i unrhyw fesurau sy'n cael eu nodi i fonitro perfformiad yn y gweithle ganolbwyntio ar ansawdd yn hytrach na maint – gan sicrhau bod yr allbynnau'n adlewyrchu darlun mwy cywir na phresenoliaeth.

7. Cymorth Ymarferol ar gyfer Gweithio'n Ystwyth

Rhaid i gyflogwyr ac Undebau Llafur, mewn Partneriaeth Gymdeithasol ar lefel leol, sicrhau bod arweinyddiaeth gadarnhaol (yn ogystal â thosturiol) yn cael ei modelu i gefnogi Gweithio'n Ystwyth.

Mae Gweithio'n Ystwyth yn fuddsoddiad yn y gweithlu. Mae ymrwymo i Weithio'n Ystwyth yn y sector cyhoeddus felly'n cynrychioli ymrwymiad i ddyrannu adnoddau priodol i sicrhau cynaliadwyedd ac effeithiolrwydd Gweithio'n Ystwyth.

Gwaith ar gyfer y dyfodol

Mae'r grŵp Gorchwyl a Gorffen yn argymhell bod Cyngor Partneriaeth y Gweithlu neu ei Gorff olynol yn cytuno ar y 7 egwyddor uchelgeisiol i gyflymu taith Cymru i gefnogi'r nod o sicrhau bod 30% o weithwyr Cymru yn gweithio gartref neu'n agos i'w cartrefi a gwreiddio Gweithio'n Ystwyth yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Er y cydnabyddir nad yw pob swydd yn addas ar gyfer Gweithio'n Ystwyth, bydd yr egwyddorion a nodir yn sicrhau, lle mae Gweithio'n Ystwyth yn bosibl, bod ystyriaeth lawn yn cael ei rhoi i hyn fel opsiwn ar gyfer gweithio nawr ac yn y dyfodol.

Dylid mabwysiadu Polisi Gweithio'n Ystwyth clir a thryloyw yn lleol ar draws y Sector Cyhoeddus, gyda'r undebau llafur yn mabwysiadu'r egwyddorion a nodir yn y Papur hwn. Ar ôl ystyried y gwaith a'r profiad yn GIG Cymru o ran

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Evch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblig-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Gweithio'n Ystwyth, teimlwyd y byddai cael cytundebau lleol, a oedd yn ymgorffori'r egwyddorion a nodwyd, yn fwy effeithiol o ran cyflawni Gweithio'n Ystwyth gan y byddent yn fwy abl i adlewyrchu naws lleol, strwythurau sefydliadol a galw defnyddwyr gwasanaeth.

Dylai'r holl bartneriaid cymdeithasol hefyd gydnabod y dylid cynnal adolygiad o lwfansau posibl yn lleol ac yn genedlaethol ar adegau o argyfwng cymdeithasol ac economaidd, er mwyn ategu'r ffyrdd Ystwyth o weithio. Dylai hyn fod yn rhan o ymrwymiad y sector cyhoeddus i fuddsoddi mewn Gweithio'n Ystwyth fel model ar gyfer y dyfodol a dylai gynnwys buddsoddi mewn iechyd a lles, recriwtio a datblygu, rheoli ac ymgysylltu ag arweinwyr, gweithrediadau a chymorth ymarferol.

Efallai na fydd y ddogfen hon yn hollol hygyrch.

Drllenwch ein [datganiad hygyrchedd](#) i gael rhagor o wybodaeth.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/adroddiad-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-gweithion-hyblyg-ac-yn-ystwyth-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).