



Cyfarfod o'r Bwrdd: 12 Tachwedd 2021

EITEM AR YR AGENDA: [5]

Teitl y papur:	Cam Dysgu Gweithio'n Glyfar
Diben y papur:	Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Bwrdd am weithredu Cam Dysgu Gweithio'n Glyfar, ein profiad yn y chwe wythnos gyntaf a chanfyddiadau sy'n dod i'r amlwg.
Yr hyn y mae angen i'r Bwrdd ei wneud:	Gofynnir i'r Bwrdd nodi adroddiad cyflym y Pwyllgor Gweithredol ar Gam Dysgu Gweithio'n Glyfar, gan gynnwys canfyddiadau ymchwil yr arolwg pwls diweddar ac ystyried y goblygiadau i'r sefydliad.
Y swyddog sy'n cyflwyno'r papur:	Natalie Pearson
Papur a baratowyd / a gliriwyd gan:	Gemma Humphries/Natalie Pearson
Ymgysylltu â'r Undebau Llafur/Safbwynt yr Undebau Llafur	Mae cydweithwyr mewn Undebau Llafur yn chwarae rhan lawn yng Ngham Dysgu Gweithio'n Glyfar ac maent yn cael eu cynrychioli ar bob un o'r tri grŵp strategol sy'n ymwneud yn uniongyrchol ag ef. Bydd angen ymgynghori'n ffurfiol ar unrhyw argymhellion sy'n deillio o werthusiad y Cam Dysgu sy'n effeithio ar bolisi neu delerau ac amodau Llywodraeth Cymru
Dyddiad cyflwyno i'r Ysgrifenyddiaeth:	5 Tachwedd 2021

1. Cefndir

- 1.1 Ym mis Gorffennaf 2021, cytunodd y Pwyllgor Gweithredol ar gynigion ar gyfer Cam Dysgu Gweithio'n Glyfar a fyddai'n para chwe mis er mwyn helpu gwasanaeth sifil Llywodraeth Cymru i newid o fodel gweithredu a oedd yn seiliedig yn bennaf ar weithio o bell, a gyflwynwyd gennym mewn ymateb i'r pandemig byd-eang a'r penderfyniad i gyflwyno cyfyngiadau symud, i fodel gweithredu 'cyfunol' tymor hwy ar gyfer y dyfodol.
- 1.2 Yn ystod y cam hwn o Weithio'n Glyfar, y bwriadwyd iddo bara tan ddiwedd mis Mawrth 2022, cytunodd y Pwyllgor Gweithredol na fyddwn yn gwneud unrhyw newidiadau cytundebol ond, yn lle hynny, y byddwn yn canolbwyntio ar hyblygrwydd yn ein trefniadau presennol. Byddwn yn ystyried technoleg newydd a ffyrdd newydd o ddefnyddio swyddfeydd er mwyn cefnogi cydweithio a ffyrdd o reoli cyfarfodydd sy'n galluogi pawb i gymryd rhan ar sail gyfartal, lle bynnag y maent yn gweithio. Bydd y cam dysgu hwn hefyd yn ein helpu i ddeall yn well sut y gallwn gefnogi perfformiad a datblygiad unigolion a manteisio i'r eithaf ar gryfderau pawb tra rydym yn gweithio fel rhan o dimau sydd wedi'u gwasgaru'n ddaearyddol. Bwriedir iddo hefyd gysoni ein gwaith â'n strategaeth ar gyfer y gweithle yn y dyfodol a dyfodol ein hystad.
- 1.3 Sefydlwyd grŵp llywodraethu o arweinwyr corfforaethol er mwyn sbarduno cynnydd yn erbyn y chwe egwyddor y cytunwyd arnynt gan y Pwyllgor Gweithredol, gyda chylchoedd cyflym bob chwe wythnos fel fframwaith ar gyfer gweithredu, gwerthuso a datblygu iteraidd.

2. Materion i'w hystyried

- 2.1 Atodir copi o'r adroddiad cyflym chwe wythnos cyntaf i'r Pwyllgor Gweithredol yn Atodiad 1 er gwybodaeth i'r Bwrdd. Yng nghyfarfod y Bwrdd a gynhaliwyd ar 12 Tachwedd, byddwn yn rhoi cyflwyniad byr ar ffurf sleidiau i aelodau'r Bwrdd ar faterion allweddol a gododd o'r adroddiad cyflym cyntaf fel fframwaith ar gyfer trafodaeth.

3. Goblygiadau o ran adnoddau

- 3.1 Nid oes gan Gam Dysgu Gweithio'n Glyfar gyllideb benodol ar gyfer rhaglenni. Ariennir gweithgarwch sy'n ymwneud â Gweithio'n Glyfar yn bennaf o gyllidebau busnes fel arfer a chyllidebau rhaglenni sy'n

cyd-fynd ag ef yn yr Adrannau Rheoli Cyfleusterau, TG, Dysgu a Datblygu ac Adnoddau Dynol. Wrth i'r prosesau rhesymoli'r ystad fynd yn eu blaen, rydym yn rhagweld arbedion gwrthbwysu (ac arbedion gwrthbwysu o ganlyniad i lai o deithio yn y tymor byrrach). Cynhelir trafodaeth bellach ynghylch y costau cyffredinol a'r potensial i wneud arbedion o'r model gweithio cyfunol fel rhan o'r Cam Dysgu a chânt eu cynnwys yn y gwerthusiad a'r argymhellion a gyflwynir i'r Bwrdd a'r Pwyllgor Gweithredol.

Goblygiadau i staff

- 3.3 Bydd y cam hwn o Weithio'n Glyfar yn ein galluogi i ystyried amrywiaeth o faterion gan gynnwys patrymau ymbresenoli ym mhob rhan o'n hystad, yr hyn y mae angen inni ei roi ar waith er mwyn cefnogi cydweithio a chynhwysiant mewn amgylchedd cyfunol, yr effeithiau tymor canolig ar gynhyrchiant a pherfformiad parhau i weithio o bell ac effeithiau gwahanol posibl ar gydraddoldeb ar gyfer cydweithwyr sydd o gefndiroedd gwahanol ac ar gamau gwahanol yn eu bywydau a'u gyrfaedd.
 - 3.4 Drwy gydol y Cam Dysgu, byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â chynrychiolwyr ein hundebau llafur, gan fabwysiadu'r dull gweithredu cydweithredol ac agored a weithiodd mor effeithiol yn ystod yr argyfwng.
- 4. Risgiau**
- 4.1 Yn wreiddiol bwriadwyd i'r Cam Dysgu bara chwe mis, gan roi digon o amser inni brofi'r model dysgu cyfunol gyda hyd at 40% o'n staff yn gweithio o swyddfa ar unrhyw ddiwrnod penodol. Mae'r sefyllfa bresennol o ran iechyd y cyhoedd a'r cais gan y Prif Weinidog i gyflogaeth weithio gartref lle y bo'n bosibl yn golygu na allwn brofi elfen y swyddfa o weithio cyfunol – gan gynnwys cyfarfodydd a digwyddiadau cyfunol – fel roeddem wedi bwriadu ei wneud yn wreiddiol. Mae hyn yn golygu y bydd y sail dystiolaeth ar gyfer ein strategaeth ar gyfer y gweithle yn y dyfodol, gan gynnwys patrymau defnyddio ym mhob rhan o'n hystad, yn llawer mwy cyfyngedig nag yr oeddem wedi'i ragweld.
 - 4.2 Rydym eisoes wedi cynnal sawl trafodaeth â'r Pwyllgor Gweithredol ynghylch effeithiau posibl Gweithio'n Glyfar ar gydraddoldeb a risgiau gweithlu 'dwy haen'. Mae effeithiau negyddol ar gydraddoldeb yn dal i fod yn risg y bydd angen ei hystyried ymhellach drwy ein proses Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb. Mae hyn hefyd yn gysylltiedig â risg bosibl sy'n ymwneud â chanfyddiadau o gysondeb a thegwch o ran y

ffordd y mae rheolwyr yn cymhwyso trefniadau Gweithio'n Glyfar yn eu timau. Byddwn yn parhau i ddatblygu canllawiau, enghreifftiau o arferion gorau a hyfforddiant wrth inni feithrin dealltwriaeth well o anghenion y sefydliad er mwyn lleihau'r risg hon ond mae'n debygol y bydd yn gofyn am ffocws cryf iawn yn ystod y cam dysgu.

- 4.3 Hefyd, mae risgiau a materion byw i bob cyflogwr yn ymwneud â goblygiadau treth gweithio mewn mwy nag un lle, gan gynnwys gartref. Rydym yn ymgysylltu â Gwasanaeth Sifil y DU ar y mater hwn yn ei drafodaethau â CThEM.

5. Cyfathrebu

- 5.1 Mae ein gohebiaeth i staff dros y misoedd diwethaf wedi parhau i bwysleisio neges Cadw Llywodraeth Cymru yn Ddiogel, gan annog pobl i weithio gartref fel ein sefyllfa ddiodyn. Er y gall staff fynd i swyddfa am resymau'n ymwneud â busnes neu lesiant, mae'n rhaid i reolwyr llinell gytuno ar hyn fel rhan o Siarteri Timau ac Unigolion sy'n cael eu hadolygu'n rheolaidd. Hefyd, cyfarfodydd rhithiwr yw ein model gweithredu diodyn o hyd, mae'n rhaid i Gyfarwyddwyr Cyffredinol neu Gyfarwyddwyr dirprwyedig gytuno ar achos busnes seiliedig ar eithriadau ar gyfer cyfarfodydd wyneb yn wyneb â grwpiau o staff neu randdeiliaid gydag asesiad risg priodol yn cael ei gynnal ym mhob achos.

- 4.2 O ystyried cyhoeddiad y Prif Weinidog ar 29 Hydref, rydym wedi cryfhau ein neges ynglŷn â gweithio o bell fel y sefyllfa ddiodyn i'r sefydliad, gan anfon neges glir gan yr Ysgrifennydd Parhaol y dylai pob aelod o staff fod yn gweithio gartref lle y bo'n bosibl. Mae gohebiaeth wedi pwysleisio'r rôl arwain y mae angen inni ei chwarae o ran bod yn esiampl yn y gwasanaeth cyhoeddus a'r cyfrifoldeb personol sydd gan gydweithwyr i gadw eu hunain, eu teuluoedd a'i gilydd yn ddiogel.

6. Materion Cyffredinol sy'n ymwneud â Chydymffurfiaeth

- 6.1 Nid oes unrhyw faterion yn ymwneud â chydymffurfiaeth yn gysylltiedig â'r papur hwn.

Argymhelliad (argymhellion)

- 7.1 Gofynnir i'r Bwrdd nodi adroddiad cyflym cyntaf y Pwyllgor Gweithredol yn Atodiad 1, gan gynnwys canfyddiadau ymchwil ein harolwg pwls, ac ystyried y goblygiadau sy'n dod i'r amlwg i'r sefydliad.

Swyddogol: Sensitif

Cyhoeddi

Mae'r papur hwn yn addas i'w gyhoeddi, heb gynnwys Atodiad 1, sy'n cynnwys gwybodaeth i'w chyhoeddi'n ddiweddarach.