

## PECYN CYMORTH GWEITHIO DEINAMIG

Cynlluniwyd y Pecyn Cymorth i hyrwyddo dealltwriaeth ac i roi cymorth ymarferol ar gyfer gweithredu gweithio deinamig ym Mhrifysgol Bangor.

*Bydd yn helpu Rheolwyr a'u timau i feddwl yn greadigol am weithio deinamig, i hwyluso sgysrsiau a darparu cronfa wybodaeth o awgrymiadau a dulliau defnyddiol. Nid yw'n bolisi ond yn hytrach yn gasgliad o syniadau ac awgrymiadau yn seiliedig ar ymarfer gorau sy'n datblygu a phrofiad cyffredin. Byddwn yn parhau i ddiweddarau ac addasu'r Pecyn Cymorth i adlewyrchu'r hyn rydym yn ei ddysgu wrth i ni newid a symud ymlaen.*

*Ei fwriad felly yw annog a hwyluso sgysrsiau am drefniadau gweithio deinamig. Mae'r rhain yn drefniadau lle nad oes angen newid oriau dan gontract, swydd ddisgrifiadau neu delerau ac amodau eraill cyflogaeth. Bydd yn canolbwyntio ar asesu i ba raddau y mae hyblygrwydd o fewn swydd, tîm a gwasanaeth er mwyn galluogi rhywfaint o ymreolaeth ynglŷn â phryd, ble a sut mae unigolion yn cyflawni eu gwaith.*

*Mae trefniadau gweithio hyblyg ffurfiol fel ceisiadau i leihau oriau gwaith, gweithio'n rhan-amser, rhannu swydd, cymryd absenoldeb rhiant neu gymryd absenoldeb di-dâl ac ati yn amodol ar bolisiau a gweithdrefnau'r brifysgol ac mae angen eu gwneud yn unol â'r polisiau hynny.*

Mae wedi'i strwythuro o amgylch y 7 thema sy'n sail i'n dull o weithio deinamig, tra hefyd yn edrych ar rai mythau a chamsyniadau cyffredin, a sut i ymdrin â hwy.

### 1. DEINAMIG YN DDIOFYN

Mae Gweithio Deinamig yn ymgorffori hyblygrwydd a symudedd yn ein ffordd arferol o weithio, yn hytrach na bod yn rhywbeth eithriadol. Mae bod yn hyblyg o ran amser a lleoliad yn berthnasol i fwy o fathau o weithgareddau nag a gredir yn aml, cyn belled â'u bod yn cael eu gweithredu yn y ffordd iawn a'u rheoli'n dda.

Mae'r syniadau gorau yn dechrau gyda sgwrs. Mewn diwylliant o ymddiriedaeth, mae angen parodrydd i gyfnewid syniadau am weithio mewn ffyrdd gwahanol.

Ein huchelgais felly yw bod hyblygrwydd yn datblygu i fod yn rhywbeth arferol. Er nad oes un dull sy'n addas i bawb, dylai mwy o ystwythder a chydweithio fod yn nod i bob cydweithiwr.

Ceir cyfyngiadau weithiau o ran y mathau o hyblygrwydd a all fod yn briodol ar gyfer gwahanol fathau o waith. Mae'r cyfyngiadau hyn yn aml o ganlyniad i ffactorau fel:

- Natur ymarferol neu safle-benodol llawer o weithgareddau gwaith
- Anghenion diogelwch - o ran mynediad at ddata a mynediad i feysydd gwaith penodol
- Darparu gwasanaethau cefnogi neu sicrhau eu bod ar gael ar adegau penodol
- Technolegau ar gael ar gyfer gweithio o bell.

I rai pobl, gall y potensial am hyblygrwydd fod yn eithaf cyfyngedig o ystyried natur yr holl weithgareddau sy'n rhan o'u swydd. Fodd bynnag, ein dull gweithredu yw annog pobl i feddwl yn arloesol am sut y gall gwahanol weithgareddau o fewn swydd fod yn agored i wahanol fathau o hyblygrwydd.

Lle mae gwaith yn benodol iawn i leoliad, gall fod posibiladau o ran amrywio patrymau amser gwaith pobl. Mae hyn, wrth gwrs, yn amodol ar gytundeb y rheolwr llinell a'i fod ddim yn effeithio ar y gwaith nac yn rhoi llwyth gwaith ychwanegol ar gydweithwyr.

Y prif beth yw peidio â chwilio am yr elfen leiaf hyblyg o'ch gwaith, a'i gwneud yn sefyllfa ddiodyfyn ar gyfer yr holl weithgareddau gwaith, pan y gallai llawer ohonynt fod yn llawer mwy addas i'w gwneud ar adegau ac amseroedd eraill, yn ôl yr angen.

Efallai y bydd rhai pobl eisiau cael newid cytundebol i'w patrwm gweithio, megis newid i weithio'n rhan-amser neu weithio gartref yn bennaf. Ar gyfer hyn, dylai cydweithwyr gyfeirio at Bolisi Gweithio'n Hyblyg y Brifysgol.

## **2. CYNWYSOLDEB**

Mae'n eithaf hawdd i bobl sy'n gweithio o bell yn rheolaidd neu sydd â phatrwm gwaith gwahanol o ran amser gael eu gadael allan o bethau neu deimlo eu bod yn cael eu gadael allan. Mae gweithio ar wahanol adegau ac mewn gwahanol leoedd yn golygu, er bod y gwaith yr un peth ar y cyfan, bod yna wahanol arferion ac ymddygiadau a fydd yn ein helpu i weithio'n fwy effeithiol.

Mae gennym nifer o wahanol sianeli ar gyfer cyfathrebu - llais, fideo, e-bost, sgwrsio, negeseua sydyn, rhoi dogfennau ar systemau a rennir a rhoi gwybod i bobl eu bod yno - ac mae'n hollbwysig bod pawb yn cael y wybodaeth ddiweddaraf mewn modd broffesiynol trwy'r sianeli hyn. Mae angen i ni ddefnyddio'r rhain yn ddoeth i sicrhau bod staff yn derbyn gohebiaeth briodol ac amserol a pheidio â llethu cydweithwyr.

Bydd dull cynhwysol yn atal unrhyw un rhag teimlo eu bod yn cael eu cau allan neu eu gadael ar y cyrion, neu'n poeni eu bod yn cael eu hynysu, sy'n hanfodol ar gyfer gwaith tîm a chynnal cysylltiadau da rhwng cydweithwyr.

Dylem fod yn drefnus beth bynnag, ond weithiau pan fydd pawb gyda'i gilydd yn y swyddfa, mae trefniadaeth dda a bod yn systematig yn mynd braidd yn fratiog. Gyda phobl yn gweithio o bell, yn gweithio ar wahanol adegau, mae angen bod yn fwy trefnus a systematig ynglŷn â rhannu gwybodaeth a rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i bawb am yr hyn sy'n digwydd a'r hyn rydych chi'n ei wneud.

Ar lefel unigol, mae sgiliau hunan-drefnu a rheoli amser da yn hanfodol wrth weithio i ffwrdd oddi wrth gydweithwyr a goruchwyliaeth uniongyrchol. Mae angen i gydweithwyr wybod pryd a lle rydych yn gweithio, felly mae'n hanfodol eich bod yn diweddarau eich statws presenoldeb. Caiff hyn ei ddiweddarau'n awtomatig yn y rhan fwyaf o achosion a dylid ei newid dim ond lle bo hynny'n briodol.

Mae angen i'ch rheolwr a'ch cydweithwyr allu rhyngweithio â'r gwaith rydych yn ei wneud. Felly mae'n bwysig eu diweddarau, a hefyd rhannu'r holl waith sydd ar y gweill mewn manau cyffredin. Bydd hyn yn helpu eraill i ddelio â materion a allai godi pan na fyddwch yno, rhoi gwybod i reolwyr a oes angen unrhyw gefnogaeth, a gwneud trosglwyddo gwaith yn haws mewn sefyllfaoedd rhannu swyddi a dirprwyo gwaith.

Mae nifer o ffyrdd i gadw dimensiwn cymdeithasol gwaith tîm hyd yn oed pan na fyddwch yn cydweithio drwy'r amser. Mae neilltuo amseroedd i'r holl dîm gwrdd â'i gilydd yn parhau'n bwysig, er bod angen cymryd gofal nad yw hyn bob amser ar ddiwrnod pan nad yw un cydweithiwr yn gweithio.

Mae rhai sefydliadau yn trefnu gweithgareddau allanol i ddod â phobl ynghyd, ond yn aml mae'r rhain yn cael eu creu gan bobl yn y tîm yn unol â'u diddordebau. Gellir cefnogi ac annog y rhain. Gan ddefnyddio'r technolegau cydweithio newydd, weithiau bydd cydweithwyr yn cadw sianel llais yn agored am gyfnodau hir wrth iddynt weithio fel y gallant ofyn cwestiynau i'w gilydd, neu gael mwy o ymdeimlad eu bod yn gweithio mewn tîm. Gellir trefnu amser paned neu amser cinio rhithiol hefyd.

Gellir sicrhau cynwysoldeb hefyd trwy nodi llwyddiannau'r tîm a'r sefydliad cyfan; er enghraifft, sut mae'r tîm wedi cyfrannu at amcanion y brifysgol gyfan, wedi darparu gwerth i gwsmeriaid, wedi gwella profiad myfyrwyr, a thynnu sylw yn rheolaidd at lwyddiannau aelodau'r tîm, i hyrwyddo ymdeimlad o falchder yn llwyddiannau ei gilydd. Pan nad ydych yn gweld aelodau'r tîm mor aml, mae'n bwysig cydnabod eu hymdrechion. Mae dweud 'diolch' a 'da iawn' bob amser yn dderbynol. Os oes rhywun yn gweithio i ffwrdd o'r tîm, gallant gael eu digalonni ar ôl cwblhau darn o waith a pheidio â chael unrhyw ymateb iddo.

Pan fydd pobl wedi'u cydleoli, fel rheol mae llawer o rannu gwybodaeth yn anffurfiol sy'n digwydd yn ôl yr arfer. Wrth weithio mewn ffordd fwy gwasgaredig, mae'n werth ystyried sut y gallwch rannu gwybodaeth â'ch gilydd. Gallai ffyrdd o wneud hyn gynnwys:

- Defnyddio rhan o gyfarfod tîm (rhithiol) i aelod o'r tîm gyflwyno maes arbenigedd
- Gwneud yn siŵr bod pawb yn gwybod pwy yw'r unigolyn i fynd ato/ati i gael help gyda materion penodol

- Gwneud fideos, cyflwyniadau neu weminarau i rannu'r gwaith a wneir gan bobl.

Mae angen i'r rhyngweithio cymdeithasol barhau pan fydd pobl yn gweithio mewn gwahanol leoedd. Felly mae angen dealltwriaeth gyffredin o sut y gellir defnyddio'r dulliau cydweithio ar-lein fel bod pobl yn ymwneud a'i gilydd am bethau sydd ddim yn gysylltiedig â gwaith. Mae gwaith tîm ac adeiladu tîm yn seiliedig ar rhyngweithio cymdeithasol. Felly mae'n parhau i fod yn bwysig bod pawb yn dod at ei gilydd yn rheolaidd neu ar adegau o bwysigrwydd arbennig. Yn ogystal â chydweithio, mae'n dda os gall yr achlysuron hyn hefyd gynnwys rhywfaint o amser rhydd i ddod i adnabod eich gilydd yn well mewn ffordd hamddenol.

### **3. DIGIDOL YN GYNTAF**

Mae technoleg yn cefnogi cydweithwyr i weithio'n hyblyg ac i gydweithio o unrhyw le. Mae gweithio deinamig yn golygu dysgu am allu'r technolegau gweithio o bell a chydweithio sydd ar gael. Mae'r brifysgol yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau a rhaglenni fel Office 365 i'ch helpu i weithio'n fwy effeithiol, a gellir cael rhagor o wybodaeth ar we-dudalen [Gwasanaethau TG](#).

Wrth ei defnyddio'n iawn, gall y dechnoleg newydd sicrhau bod cydweithio mwy hyblyg yn cymryd lle'r amser helaeth a dreulir mewn cyfarfodydd. Gallwch hefyd leihau llawer o'r negeseuon e-bost a'r atodiadau a anfonir ac a dderbynnir, trwy ddefnyddio negeseuon a manau cyffredin ar gyfer dogfennau.

Cyflymwyd nifer o newidiadau i'r broses oherwydd y pandemig ond mae angen gwneud rhagor o newidiadau i sicrhau ein bod yn gweithio'n effeithlon ac yn defnyddio technoleg yn y ffordd orau bosibl. Mae angen hyfforddiant ar y ffyrdd newydd o weithio hefyd i sicrhau bod staff yn gwybod ble i gael gwybodaeth a chael mynediad at wasanaethau.

Mae'r brifysgol wedi buddsoddi mewn gliniaduron i sicrhau bod y mwyafrif sylweddol o'r staff yn gallu gweithio mewn dull mwy hyblyg rhwng y cartref a'r swyddfa.

### **4. CYDWEITHREDU**

Fel y nodwyd yn gynharach yn y pecyn cymorth hwn, ein huchelgais yw bod gweithio deinamig yn datblygu i fod yn rhywbeth arferol. Er nad oes un dull sy'n addas i bawb, dylai mwy o ystywythder a chydweithio fod yn nod i bob cydweithiwr.

Ychydig iawn ohonom sy'n gweithio ar ein pennau ein hunain, felly nid yw Gweithio Deiniamig yn ymwneud â lle rydym yn gweithio a sut rydym yn gweithio yn unig, ond mae hefyd yn ymwneud â sut rydym yn cysylltu â'n gilydd a chydweithio. Dylai ein trefniadau gwaith feithrin diwylliant o ymdeimlad o undod. Mae'r brifysgol yn gymuned sydd â gwerthoedd cyffredin, gweithgareddau ar y cyd a rhyngweithio cymdeithasol sylweddol.

Yn hanesyddol, byddwn yn meddwl am gydweithio a oedd yn digwydd fel rheol trwy gyfarfodydd yn y cnawd. Mae ein profiadau yn ystod pandemig byd-eang 2020 a 2021 wedi dangos i ni nad yw cydweithio yn dibynnu ar gyfarfodydd o'r fath. Mae gweithio'n ddeiniamig yn rhoi cyfleoedd i ni ymdrin â hyn yn wahanol.

Mae gan y brifysgol nifer o Bwyllgorau, Is-bwyllgorau, Grwpiau Tasg a Strategaeth sy'n ffurfio strwythur gwneud penderfyniadau ffurfiol y brifysgol. Adolygwyd a gostyngwyd y nifer presennol o Grwpiau Tasg a Strategaeth yn sylweddol ym mis Medi 2019, ac mae'r Pwyllgorau a'r Is-bwyllgorau wedi'u nodi yn yr Ordinhadau y cytunwyd arnynt yn y Cyngor ym mis Ebrill 2020 ac yn y Rheoliadau y cytunwyd arnynt o bryd i'w gilydd gan y Senedd. Mae nifer fach o grwpiau ychwanegol hefyd a gaiff eu hystyried yn grwpiau ffurfiol lle maent yn cael eu hamserlennu gan y Gwasanaethau Llywodraethu, yn cael cofnodion ffurfiol gyda'r cofnodion hynny yn cael eu rhannu gyda'r Cyngor, a/neu'r Pwyllgor Gweithredu a/neu'r Senedd. Rhoddir rhestr lawn yn Atodiad 1

Gall y Grŵp Uwch Reolwyr sydd newydd ei ffurfio gymryd lle nifer o grwpiau a fforymau cyfathrebu eraill sy'n bodoli ar hyn o bryd, gan fod y Grŵp hwn yn cynnwys yr holl uwch swyddi yn y brifysgol o ran Colegau a Gwasanaethau Proffesiynol.

Er mwyn cefnogi Gweithio Deiniamig, bydd pob cyfarfod heblaw cyfarfodydd y Cyngor yn cael eu cynnal ar ddydd Mercher a dydd Iau a holl gyfarfodydd y Cyngor a'i is-bwyllgorau ar ddydd Gwener. Yn unol â chyngor llywodraethu Cymru, cynhelir y cyfarfodydd hyn gyda phawb yn bresennol yn y cnawd ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol.

Mae un dydd Iau ym mhob tymor wedi cael ei ddynodi'n 'ddiwrnod datblygu' ac ni drefnir unrhyw gyfarfodydd fel y gall yr holl staff gymryd rhan mewn gweithgareddau datblygu, gan fod amser ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus, datblygu sgiliau a chefnogaeth wedi'i nodi fel gwendid.

Dylai hyn adael dydd Llun a dydd Mawrth heb unrhyw gyfarfodydd swyddogol yn y cnawd. Cynhelir pob cyfarfod arall yn y cnawd neu ar-lein yn unol â'r hyn a gytunir gan yr unigolion a fydd yn bresennol.

Unwaith eto, fel y nodwyd yn gynharach mae gennym nifer o wahanol sianeli ar gyfer cyfathrebu - llais, fideo, e-bost, sgwrsio, negeseuon sydyn, rhoi dogfennau ar systemau a rennir ac ati.

Mae gweithio deiniamig yn ein galluogi i feddwl yn wahanol am y cyfarfodydd y byddem yn hanesyddol wedi'u cynnal wyneb yn wyneb. Mae nifer o ffactorau defnyddiol i'w hystyried wrth benderfynu ar y fformat sydd fwyaf priodol;

Cyfarfodydd creadigol lle mae angen trafod syniadau fel tîm - gall fod yn well cynnal y rhain yn y cnawd fel y gall syniadau a chyfraniadau lifo'n rhydd

Cyfarfodydd gydag unigolion sydd o natur sensitif - er enghraifft cael math o ofal bugeiliol neu gefnogaeth a chyngor emosiynol, a chael eu harwain gan yr unigolyn dan sylw ynglŷn â'u dewis.

## 5. GWNEUD Y GORAU O'N GOFOD

Cydnabyddir yn eang yn ein Gweledigaeth Ystadau fod angen i ni atgyfnerthu a rhesymoli ein hystâd ond ni ddylid ei gweld na'i hystyried fel y brif elfen wrth symud tuag at ddiwylliant o ffyrdd deinamig a chraffach o weithio. Yn wahanol i lawer o sefydliadau eraill rydym mewn sefyllfa ffodus yn hyn o beth. Bydd effaith bosibl gweithio deinamig yn amrywio ac ni wyddom beth fydd y realiti yn y dyfodol, ond mae'n amlwg y bydd niferoedd y staff ar y campws o ddydd i ddydd yn cael eu lleihau. Gyda'r gostyngiad hwn, bydd cyfleoedd yn datblygu i ni ddarparu lle a fydd yn cefnogi diwylliant o weithio'n ddeinamig ac yn graff.

- Cyfleoedd lle gellir dyrannu lleoedd gwaith i weithgareddau, nid i unigolion ac nid ar sail statws eu swyddi;
- Cyfleoedd i ddarparu nifer o wahanol leoedd i weithio, ar gyfer gwaith desg ac ar gyfer gwahanol fathau o weithgareddau cydweithio;
- Cyfleoedd i greu manau tîm i adlewyrchu anghenion gwaith tîm unigol, ond ni fyddant wedi eu cyfyngu i unrhyw dîm a dylent fod yn groesawgar fel y gall cydweithwyr o dimau eraill eu defnyddio;
- Cyfleoedd i greu gwell lleoedd ar gyfer gwahanol fathau o weithgareddau cydweithio megis manau anffurfiol ar gyfer grwpiau, ystafelloedd cyfarfod, manau ar gyfer cyfarfodydd cyfrinachol un i un, lleoedd ar gyfer galwadau Teams, ystafelloedd project (ac ati).

Mae gan lawer o'n hadeiladau swyddfeydd unigol neu swyddfeydd a rennir, gydag ychydig iawn o swyddfeydd cymunedol. Gall ffyrdd newydd a chraffach o weithio alluogi mwy o hyblygrwydd wrth gynllunio a defnyddio gofod. Bydd ein ffordd o weithio yn y dyfodol yn cynnwys rhannu lle a chydabod nad yw'r swyddfa fodern yn ymwneud â desgiau yn unig.

I rai staff mae amgylchedd gwaith gartref yn golygu na allant weithio o bell. Nid yw'r brifysgol yn gofyn i staff weithio gartref ac felly nid oes rheidrwydd arni i ddarparu'r holl offer sy'n ofynnol i'r holl staff weithio fel hyn. Cyfrifoldeb y gweithiwr unigol yw'r swyddfa gartref o hyd, pe byddent yn dewis gweithio o bell. Argymhellir yn gryf bod yr holl staff sy'n gweithio gartref yn cynnal asesiad cyfarpar sgrin arddangos o'u gweithle a gofyn am gyngor gan eu hasesydd cyfarpar sgrin arddangos lleol, os oes

angen. Gall fod lwfansau treth y gall unigolion eu hawlio, a bydd y brifysgol yn hyrwyddo'r rhain fel y bo'n briodol.

## 6. CANLYNIADAU

Nodwedd allweddol o Weithio Deïnamig yw cael eich rheoli trwy ganlyniadau a deilliannau.

Mae hyn yn cynnwys datblygu diwylliant o ymddiriedaeth. Pan fyddwch yn gweithio mewn tîm Gweithio Deïnamig, nid yw'r rheolwr yn edrych dros eich ysgwydd i weld eich bod yn gweithio. Fodd bynnag, mae angen iddynt wybod beth rydych yn ei wneud a chadw golwg ar ei ansawdd.

Felly mae'n hanfodol rhoi adborth rheolaidd ar y gwaith rydych yn ei wneud a sut mae'n dod yn ei flaen. Mae hyn yn cynnwys cyfathrebu uniongyrchol a chadw gwaith mewn manau a rennir bob amser.

Mae hyn yn golygu canolbwyntio ar ganlyniadau a deilliannau yn hytrach na phresenoldeb neu broses.

Nid yw'n ymwneud â defnyddio offer newydd mewn gweithleoedd newydd yn unig. Yn fwy na dim, mae'n ymwneud â newid arferion gwaith, newid ffyrdd o feddwl, a newid ymddygiad yn y gwaith. Mae hyn i gyd yn ychwanegu at ddatblygu diwylliant Gweithio Deïnamig. Mae'r gwahaniaethau allweddol rhwng diwylliant Gweithio Deïnamig a diwylliant traddodiadol wedi'u crynhoi yn y tabl canlynol:

<b>Gweithio Traddodiadol</b>	<b>Gweithio Deïnamig</b>
Rheoli yn ôl presenoldeb	Rheoli yn ôl canlyniadau
Defnyddio lle mewn modd tiriogaethol a phersonol	Gweithio mewn manau cyffredin gyda mwy o ffocws ar gydweithio
Mae'n ystyried Gweithio Deïnamig fel yr eithriad	Mae Gweithio Deïnamig yn cael ei weithredu fel egwyddor diofyn
Mae ffocws y gwaith ar ble rydych wedi'ch lleoli	Gwneir gwaith mewn gwahanol leoedd ac ar wahanol adegau, cyn belled â bod y gwaith yn cael ei wneud yn effeithiol
Dal gafael ar y gorffennol	Ymrwymiad i welliant parhaus ac arloesi

## 7. LLESIANT A GWELL IECHYD

Mae'n bosibl i Weithio Deïnamig helpu cydweithwyr i fyw bywydau mwy cytbwys ac iach. Mae ymchwil wedi dangos bod gan wahanol bobl wahanol fathau o 'ddulliau hyblyg' mewn perthynas â chael cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Mae'n rhaid i rai pobl gadw bywyd gwaith a chartref ar wahân yn haearnaidd. Mae rhai yn cymryd

agwedd fwy integreiddiol, a chyn belled â bod y gwaith yn cael ei wneud yn broffesiynol, gallant symud rhwng materion gwaith a chartref heb ormod o anhawster. Yn y diwedd, mae'n ymwneud â sicrhau canlyniadau.

Boed a yw'r unigolyn yn un sy'n cadw pethau ar wahân neu'n integreiddio, mae dal angen rheoli'r ffiniau hynny er mwyn gweithio'n effeithiol. Rhan allweddol o reoli'r cysylltiad rhwng bywyd a gwaith yw'r gallu i 'anghofio am y gwaith'. Nid yw cael y technolegau i 'weithio unrhyw le, unrhyw bryd' yn golygu y dylem weithio ym mhobman, drwy'r amser. Trwy gytundeb gall pobl sicrhau eu bod ar gael y tu allan i amseroedd gwaith y cytunwyd arnynt ar sail ddewisol, gyfyngedig, i ddelio â materion o bwys mawr, dyddiadau cau'n agosáu, argyfyngau, ac ati. Ond mae gan bawb yr hawl i anghofio am y gwaith, ac mae'n bwysig amddiffyn hyn er mwyn bod yn fwyaf effeithiol pan rydym yn gweithio.

Pan fydd pobl yn gweithio fwy o bell, gall fod yn anoddach gweld rhai o'r arwyddion straen neu danberfformio. Gall holl aelodau'r tîm gadw llygad ar ei gilydd. Byddwch yn barod i ofyn sut mae pobl yn dod ymlaen, yn union fel y byddai rhywun gyda'i gilydd yn y swyddfa. Mae nifer o adnoddau lles ar gael, ac maent i'w gweld yn y [maes lles](#) ar we-dudalennau Adnoddau Dynol.

Weithiau mae pobl yn poeni am iechyd a diogelwch a materion iechyd galwedigaethol posibl sy'n gysylltiedig â gweithio o bell.

Yr egwyddor sylfaenol yw bod gan y cyflogwr yr un ddyletswydd gofal i weithwyr lle bynnag y bônt yn gweithio. Nid oes unrhyw ddeddfwriaeth benodol yn ymwneud â gweithio gartref neu weithio o bell er bod y brifysgol wedi datblygu a chyfeirio gweithwyr at ganllawiau cyffredinol da sydd ar gael ar ei [gwe-dudalennau](#).

Fel y soniwyd eisoes, rydym hefyd eisiau edrych ar rai **mythau a chamsyniadau cyffredin**, a sut i ymdrin â hwy.

***'Mae i gyd yn ymwneud â buddion i weithwyr - yn enwedig pobl â dyletswyddau gofalu'***

Yn wir mae gan weithio deinamig lawer o fanteision i bobl sy'n gorfod cyfuno gwaith a dyletswyddau gofalu ond mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng y ddau gan mai dim ond un ochr i'r stori yw'r potensial 'cyfeillgar i deuluoedd' hwn.



Mae nodweddion allweddol dull deinamig o ymdrin â hyblygrwydd - gweithio ar wahanol adegau, mewn gwahanol leoedd a gyda thechnolegau newydd - yn ymwneud â hyrwyddo mwy o effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd yn ein gwaith. Wrth wneud hynny mae cyfleoedd newydd i alluogi pobl i gyfrannu o'u gorau tra'n cael mwy o ddewis wrth drefnu eu patrwm gwaith.

Felly mae'n ymwneud â lleihau teithio diangen, cael diwylliant o gydweithio hyblyg i gymryd lle diwylliant cyfarfodydd.

Fel y nodir yn y pecyn cymorth hwn, mae trefniadau gweithio hyblyg ffurfiol fel ceisiadau i leihau oriau gwaith, gweithio'n rhan-amser, rhannu swydd, cymryd absenoldeb rhyant neu gymryd absenoldeb di-dâl ac ati yn amodol ar bolisiâu a gweithdrefnau'r brifysgol ac mae angen eu gwneud yn unol â'r polisiâu hynny.

### ***'Ni ellir gwneud y math yma o swydd yn hyblyg'***

Os dechreuwch feddwl am swydd yn ôl y ffordd y mae wedi cael ei gwneud erioed, efallai y dewch i'r casgliad na ellir ei gwneud yn wahanol. Mae meddwl am Weithio Deinamig yn golygu meddwl mewn ffyrdd arloesol. Bydd rhai mathau o waith yn fwy penodol i le, a mathau eraill o waith yn fwy penodol i amser. Ond y ffordd allweddol o ystyried newid yw:

1) Edrych ar y *gweithgareddau* sy'n gysylltiedig â'r gwaith, yn hytrach na'r ffordd y mae'r gweithgareddau hynny wedi eu casglu ynghyd mewn swydd gyfan. Mae rhai gweithgareddau'n fwy tebygol o allu cael eu gwneud mewn ffyrdd gwahanol nag eraill. Mae'n bwysig peidio â chanolbwyntio ar y gweithgaredd lleiaf hyblyg a gwneud amser a lleoliad y gweithgaredd hwnnw'n egwyddor diofyn ar gyfer yr holl weithgareddau eraill.

2) Edrych ar weithgareddau ym mhob rhan o'r tîm. Sut y gall rhannu a dirprwyo gweithgareddau greu posibilrwydd ar gyfer rhagor o hyblygrwydd - a'n gwneud yn fwy effeithiol ac effeithlon hefyd?

3) Ystyried sut y gellir cyflawni gwaith gan ddefnyddio'r technolegau newydd yr ydym yn eu cyflwyno, e.e. trwy gael rhagor o ryngweithio o bell trwy Teams a Skype for Business er enghraifft.

Efallai y bydd llawer mwy o gyfle i weithio'n ddeinamig nag a feddylwyd i ddechrau.

*Dyma rai cwestiynau posibl i'r rheolwr eu hystyried am y swydd;*

- *Beth yw pwrpas y swydd?*
- *I ba raddau mae'r swydd yn dibynnu ar fod mewn lleoliad penodol? e.e. Desgiau Gwybodaeth, ystafelloedd addysgu, staffio digwyddiadau byw ar y safle*
- *I ba raddau mae'r swydd ynghlwm wrth oriau penodol? e.e. staffio sianeli ymholiadau byw, bod ar alwad i roi cefnogaeth*

- *A oes angen bod ar alwad y tu allan i'r oriau gwasanaeth arferol?*
- *I ba raddau mae'r swydd yn dibynnu ar ddefnyddio offer/adnoddau sy'n ddibynnol ar leoliad? e.e. gosod llyfrau ar silffoedd, offer sydd ar gael ar y campws yn unig*
- *Faint o ryngweithio sydd ei angen ag aelodau eraill y tîm? A oes rhaid i hyn fod yn y cnawd? Sut y bydd hyn yn cael ei hwyluso?*
- *A ellir cyflawni swyddogaethau gwahanol ar wahanol ddiwrnodau fel y gellir treulio rhai dyddiau neu oriau ar y safle ac eraill gartref neu rywle arall?*
- *Beth yw'r effaith bosibl ar aelodau eraill y tîm? Ar gwsmeriaid a gwasanaethau?*
- *Faint o hyblygrwydd sy'n bosibl i bob aelod o'r tîm wrth gynnal anghenion y gwasanaeth?*
- *A fydd angen i mi gydbwysu anghenion cystadleuol am hyblygrwydd o fewn y tîm ac annog cyfaddawdau?*

### ***'Mae angen i mi gael fy nhîm lle gallaf eu gweld'***

Un o'n prif nodau yw rheoli yn ôl canlyniadau, yn hytrach na thrwy bresenoldeb. Nid yw dod i'r gwaith yn golygu bod pobl yn gweithio'n dda, ac mae hyn hefyd yn rhagdybio bod y rheolwr yno bob amser yn y swyddfa i gadw llygad ar bobl.

### ***'Ni fyddwn byth yn gweld ein gilydd, bydd ein tîm yn mynd ar wasgar'***

Gall hyn fod yn un o'r ofnau mwyaf pan fydd pobl yn dechrau gweithio'n wahanol. Yn ymarferol, mae pobl yn gweld ei gilydd yn llawer amlach nag yr ofnir i ddechrau - ond gall cael pawb i weithio ar yr un pryd yn yr un lle ddigwydd yn llai aml.

Mae gan dimau gweithio o bell a reolir yn dda dulliau ac arferion i gadw mewn cysylltiad ac adeiladu ysbryd tîm hyd yn oed wrth weithio ar wahanol adegau a lleoedd.

### ***'Bydd hi'n anoddach i reoli perfformiad'***

Gyda gweithio deinamig, yn aml mae angen i ddulliau amserlennu, monitro a gwerthuso gwaith fod yn fwy systematig o gymharu â phan mae rheoli perfformiad yn dibynnu'n fawr ar oruchwylio presenoldeb.

Nodwedd allweddol o Weithio Deinamig yw rheoli trwy ganlyniadau a deilliannau. Dylai hyn arwain at well rheolaeth, monitro gwaith ar y gweill yn well, gwell ansawdd a llai o achosion methu â gorffen gwaith mewn pryd.

Mae hyn hefyd yn dibynnu ar adael i gydweithwyr fwrw ymlaen â'u gwaith a chymryd mwy o gyfrifoldeb am drefnu eu gwaith eu hunain a chymryd perchnogaeth o'r allbwn.

Trwy reoli yn ôl canlyniadau, mae'n aml yn llai bwysig lle a phryd mae llawer o'r gwaith yn cael ei wneud.

### ***'Gweithio deinamig a datblygu gyrfa - nid ydynt yn mynd gyda'i gilydd'***

Gallant fynd gyda'i gilydd, a dylent fynd gyda'i gilydd. Ni ddylai gweithio ar wahanol adegau ac mewn lleoliadau gwahanol wneud gwahaniaeth yn y rhan fwyaf o achosion os defnyddir egwyddorion gweithio mewn sefyllfa Gweithio Deinamig.

***'Mae i gyd yn ymwneud â rhannu desgiau - bydd yn hunllef oherwydd byddwn yn rhedeg o gwmpas yn chwilio am rywle i eistedd drwy'r amser'***

Gall Gweithio Deinamig olygu rhannu lle weithiau, ond nid yw rhannu lle yn broblem os eir ati mewn ysbryd o ewyllys da a bod timau'n mabwysiadu arferion gwaith i sicrhau ei fod yn llwyddo.

Mae Gweithio Deinamig wedi'i hen sefydlu mewn nifer o sefydliadau eraill ac ofnir mwy o broblemau yn ystod y newid nag sy'n datblygu mewn gwirionedd.

Mae'r canlynol yn rhai o'r problemau a ofnir amlach, a'r ffyrdd i ddelio â nhw pe byddent yn codi.

<p>Teimlo'n Ynysig</p>	<p>Mae'r ofn y bydd gweithwyr yn mynd yn ynysig yn fwy cysylltiedig â gweithio o bell ar raddfa helaeth neu'n llawn amser. Nid yw'r rhan fwyaf o weithio o bell yn llawn amser, a cheir cyswllt rheolaidd â chydweithwyr yn y swyddfa.</p> <p>Mae hyfforddiant da i aelodau tîm a rheolwyr mewn gweithio o bell effeithiol ynghyd â phrotocolau da ar gyfer adrodd a chyfathrebu mewn tîm yn ymdrin â'r ofn hwn yn y rhan fwyaf o achosion. Mae pobl yn aml yn canolbwyntio ar weithio gartref ond gall cael yr opsiwn i weithio mewn lleoedd heblaw gartref fod yn bwysig. Mae trefnu cyfarfodydd wyneb yn wyneb ar gyfer rhyngweithio cymdeithasol ac adeiladu tîm yn parhau i fod yn bwysig.</p> <p>Gall unigolion deimlo eu bod wedi cael eu gweithio i'r cyrion os ydynt, er enghraifft, yn gweithio o bell neu'n rhan-amser a ddim yn cael gwybod am gyfleoedd datblygu. Mae'n hanfodol bod diwylliant cyfathrebu cynhwysol yn cael ei gynnal.</p>
<p>Gor-weithio neu byth yn diffodd</p>	<p>Pan fydd diwylliant o oriau hir neu ddiwylliant o "bresenoliaeth" yn cyfuno â'r technolegau i weithio unrhyw bryd, unrhyw le, mae risg wirioneddol o orweithio a llosgi allan.</p> <p>O'u defnyddio'n briodol, dylai'r technolegau a'r arferion gwaith newydd rymuso gweithwyr i reoli pryd maent ar gael i weithio yn fwy effeithiol. Dylai hyn gyfrannu at - yn hytrach na niweidio'r - cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Fodd bynnag, er mwyn i hyn ddigwydd mae angen cytundeb penodol ynglŷn â bod ar gael i weithio - ac ynglŷn â'r hawl i "ddiffodd ac ymlacio".</p>

<p>Tanberfformio</p>	<p>Weithiau mae rheolwyr yn poeni am sylwi ar danberfformio pan nad ydynt yn gweithio yn yr un lle neu ar yr un adegau â'r rhai maent yn eu rheoli.</p> <p>Gyda systemau ac arferion da ar gyfer rheoli yn ôl canlyniadau a chyfathrebu tîm da, dylai'r risg hwn gael ei leihau.</p> <p>Fodd bynnag, dylai rheolwyr ac aelodau'r tîm fod yn ymwybodol y gallai pethau y sylwir arnynt trwy sgwrsio achlysurol neu arsylwi yn y swyddfa gael eu colli wrth beidio â chydweithio yn yr un lle.</p> <p>Felly dylai arwyddion fel newidiadau mewn lefelau cyswllt, peidio â chyfrannu at gyfarfodydd ar-lein neu newidiadau mewn tîm e-byst a negeseuon ysgogi sgwrsiau am sut maent yn dod ymlaen i weld a oes problem ddyfnach yn datblygu a allai effeithio ar berfformiad neu les.</p>
<p>Gwrthwynebiad i newid</p>	<p>Nid yw newidiadau i batrymau gwaith yn orfodol, felly ni ddylai unrhyw un deimlo eu bod yn cael eu gorfodi i weithio o bell neu ar wahanol adegau. Fodd bynnag, rhaid i <i>bawb</i> fod yn barod i addasu i weithio gyda ffyrdd newydd o gydweithio a gweithio mewn diwylliant lle mae mwy o hyblygrwydd.</p> <p>Mae'n bwysig na chaniateir i ddau ddiwylliant gwahanol ddatblygu - un ar gyfer pobl sy'n defnyddio'r swyddfa fel eu prif leoliad yn rheolaidd, ac un ar gyfer pobl sy'n gweithio'n hyblyg mewn rhyw ffordd.</p> <p>Gall gwrthwynebu newid ar lefel rheolwr neu arweinydd tîm fod yn arbennig o niweidiol i forâl a chreu teimladau o annhegwch ac anfantais i aelodau'r tîm hwnnw pan welant dimau eraill yn gweithio'n fwy hyblyg. Mewn achosion o'r fath, efallai y bydd angen ymyriad gan uwch reolwyr i ddatrys y problemau a sicrhau cysondeb.</p>

*Gweithio Deïnamig yw'r cyfle i adeiladu diwylliant newydd o weithio, lle gallwn rymuso ein cydweithwyr i gael cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith a bod ar eu gorau yn y gwaith. Bydd diwylliant newydd gyda ffordd newydd o weithio yn gofyn am ymrwymiad gan bawb;*

<b><i>Fel Rheolwr Llinell byddaf yn...</i></b>	<b><i>Fel Aelod Tîm byddaf yn... ..</i></b>
<i>Ymddiried yn fy nghydweithwyr i roi o'u gorau a gwneud eu gwaith</i>	<i>Gwneud fy swydd hyd eithaf fy ngallu a chymryd perchnogaeth o fy mherfformiad, datblygiad proffesiynol a lles</i>
<i>Canolbwyntio ar ganlyniadau yn hytrach na chlocio amser</i>	<i>Canolbwyntio ar ganlyniadau yn hytrach na chlocio amser</i>
<i>Grymuso fy nghydweithwyr i sicrhau cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith</i>	<i>Defnyddio'r adnoddau sydd ar gael i gefnogi fy nghydbwysedd bywyd a gwaith a rhoi gwybod i fy nghydweithwyr am unrhyw adnoddau defnyddiol</i>
<i>Bod yn deg ac yn gynhwysol gyda'r tîm cyfan tra'n gwerthfawrogi bod anghenion unigolion yn amrywio</i>	<i>Cefnogi gweithio deinamig wrth sylweddoli efallai y bydd angen i mi gyfaddawdu</i>
<i>Cyfleu disgwyliadau clir i'm cydweithwyr</i>	<i>Gofyn am eglurhad ynglŷn â'r hyn a ddisgwylir gennyf os byddaf ei angen a rhoi adborth gonest i'm rheolwr llinell am y gefnogaeth rwyf ei hangen</i>
<i>Bod yn onest am berfformiad a'r hyn sy'n gweithio neu beidio</i>	<i>Ymateb yn adeiladol i adborth a chymryd perchnogaeth o fy mherfformiad</i>
<i>Adolygu trefniadau yn rheolaidd gyda chydweithwyr, gan ddarparu cefnogaeth ac arweiniad</i>	<i>Darparu adborth ac awgrymiadau adeiladol sy'n canolbwyntio ar atebion ar gyfer gwella arweiniad a chefnogaeth</i>

## **Atodiad 1**

Mae'r canlynol yn rhestr o'r Pwyllgorau a'r Is-bwyllgorau ffurfiol fel y'u nodir yn yr Ordinhadau a'r Rheoliadau:

Y Cyngor

Y Senedd

Pwyllgor Gweithredu

Pwyllgor Cyllid a Strategaeth

Pwyllgor Archwilio a Risg

Pwyllgor Enwebiadau a Llywodraethu

Pwyllgor Materion y Gymraeg

Pwyllgor Taliadau

Pwyllgor Iechyd a Diogelwch

Pwyllgor Diswyddiadau

Pwyllgor Buddsoddi

Pwyllgor Rheoliadau ac Achosion Arbennig y Senedd

Pwyllgor Enwebiadau'r Senedd

Pwyllgor Gwobrau a Dyfarniadau'r Senedd

Panel Apêl y Senedd

Byrddau Arholi

Mae'r canlynol yn Grwpiau Tasg a Strategaeth y cytunwyd arnynt sy'n cwmpasu'r pileri strategol a'r themâu trawsbynciol sydd wedi'u cynnwys yn y Cynllun Strategol newydd:

Grŵp Strategaeth Academaidd

Grŵp Strategaeth Cysylltiadau Dinesig a Chymunedol

Grŵp Strategaeth Ddigidol

Grŵp Strategaeth Cyflogadwyedd

Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Grŵp Strategaeth Ystadau

Grŵp Strategaeth Ryngwladoli  
Grŵp Strategaeth Recriwtio a Derbyn Myfyrwyr  
Grŵp Strategaeth Ymchwil, Arloesi ac Effaith  
Grŵp Strategaeth Profiad Myfyrwyr  
Grŵp Strategaeth Cynaliadwyedd  
Grŵp Strategaeth Addysgu a Dysgu  
Grŵp Strategaeth yr Iaith Gymraeg  
Grŵp Tasg Cydymffurfio  
Grŵp Tasg Iechyd, Diogelwch a Rheoli Argyfyngau  
Grŵp Tasg Adnoddau Dynol

Yn ogystal, mae'r grwpiau canlynol yn cael eu hystyried yn grwpiau Prifysgol ffurfiol ac o'r herwydd maent yn cael eu hamserlennu'n ganolog

Grŵp Craffu Partneriaethau Allanol  
Grŵp Uwch Reolwyr  
Bwrdd Project Systemau Corfforaethol  
Grŵp Trais ar Sail Rhywedd  
Fforwm Ymgysylltu ar y Cyd

Bydd yr holl gyfarfodydd uchod yn cael eu hamserlennu'n ganolog ac yn cael eu trefnu ar gyfer cyfarfod yn y cnawd. Fodd bynnag, efallai y bydd rhai o is-bwyllgorau'r Cyngor yn parhau i gwrdd ar-lein lle byddai angen i aelodau allanol deithio. Os felly, bydd pawb a fydd yn bresennol ar-lein.