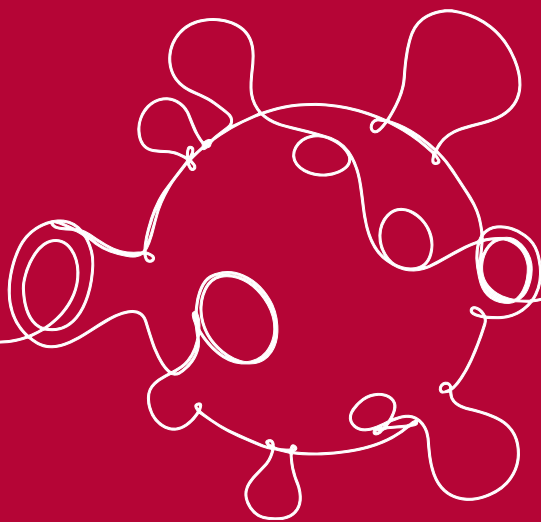


# Gwersi o'r Rheng Flaen #2

## Newidiadau i'r Amgylchedd Gwaith ar ôl y Cyfnod Clo

Medi 2021



# Rhwydwaith Rheng Flaen Cymru

Mae Rhwydwaith Rheng Flaen Cymru yn cael ei ddarparu gan Cymorth Cymru mewn partneriaeth â Rhwydwaith Rheng Flaen St Martin's. Ei nod yw rhoi cyfle i staff rheng flaen sy'n gweithio gyda phobl ddi-gartref yn y sectorau gwirfoddol, statudol a chyhoeddus, a'r rhai hynny mewn swyddi sy'n darparu cymorth tai yng Nghymru, i rannu eu barn a'u profiadau, i sicrhau bod eu lleisiau'n cael eu clywed, ac i ddylanwadu ar bolisi ac ymarfer.

Wedi ei sefydlu ar ddiwedd 2020 yng nghanol pandemig byd eang, cynhaliodd y Rhwydwaith ddi-gwyddiad lansio lle rhoddyd cyfle i weithwyr rheng flaen holi'r Gweinidog Tai a Llywodraeth Leol. Yn dilyn y digwyddiad hwn, a fynychwyd gan bron i 200 o bobl, buom yn cynllunio i sefydlu cyfres o gyfarfodydd rhanbarthol ar-lein.

O ystyried ôl troed rhanbarthol y Grant Cymorth Tai, penderfynwyd y byddai cyfarfodydd Rhwydwaith Rheng Flaen Cymru hefyd yn cael eu cynnal gan ddefnyddio'r rhaniadau rhanbarthol hyn oedd yn bodoli eisoes: Cwm Taf Morgannwg, Gwent, Canolbarth a Gorllewin Cymru, Gogledd Cymru, Bro Morgannwg a Chaerdydd, a Gorllewin Morgannwg. Ysgrifennwyd yr adroddiad hwn yn dilyn rownd gyntaf y cyfarfodydd yma.

## Ynghylch Cymorth Cymru

**Cymorth Cymru** yw'r corff trosfwaol ar gyfer darparwyr gwasanaethau digartrefedd, cymorth ym maes tai a gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Mae ein haelodau'n darparu ystod eang o wasanaethau sy'n rhoi cymorth i bobl ymdopi â chyfnodau anodd, ailadeiladu eu hynanhyder, a byw'n annibynnol yn eu cartrefi eu hunain. Maent yn cynnwys pobl sy'n ddi-gartref neu mewn perygl o fod felly, pobl ifanc a rhai sy'n gadael gofal, pobl hŷn, pobl sy'n ffoi rhag trais yn erbyn menywod, trais yn y cartref neu drais rhywiol, pobl sy'n byw gydag anabledd dysgu, pobl sy'n dioddef problemau iechyd meddwl, pobl sy'n cael problemau gyda chamddefnyddio sylweddau, a llawer mwy.

Rydym yn gweithredu fel llais y sector, gan ddylanwadu ar ddatblygu a gweithredu polisïau, deddfwriaeth ac ymarfer sy'n effeithio ar ein haelodau ac ar y bobl maent yn estyn cymorth iddynt. Rydym wedi ymrwymo i weithio gyda phobl sy'n defnyddio gwasanaethau, ein haelodau a'n partneriaid, i greu newid. Credwn y gallwn, gyda'n gilydd, gael mwy o effaith ar fywydau pobl.

Rydym yn awyddus i fod yn rhan o fudiad cymdeithasol sy'n rhoi terfyn ar ddi-gartrefedd a chreu Cymru lle gall pawb fyw'n ddiogel ac yn annibynnol yn eu cartrefi eu hunain, a ffynnu yn eu cymunedau.

## Ynghylch y Rhwydwaith Rheng Flaen

Mae'r **Rhwydwaith Rheng Flaen** yn gweithio ar lefel genedlaethol a lleol ledled y DU i gefnogi a grymuso staff rheng flaen sy'n gweithio yn y sectorau cyhoeddus, statudol a gwirfoddol gyda phobl ddi-gartref. Ar lefel leol, ers 2017 rydym wedi bod yn gweithio gyda sefydliadau Partner ledled y DU. Mae ein Partneriaid wedi ein helpu i adeiladu gwaith y Rhwydwaith Rheng Flaen ar lefel leol, trwy hwyluso eu gweithgareddau Rhwydwaith Lleol sy'n dod â gweithwyr rheng flaen ynghyd yn rheolaidd. Mae ein Partneriaid yn darparu:

- Cyfleoedd i weithwyr rheng flaen ddod at ei gilydd yn rheolaidd yn eu hardaloedd – i rwydweithio ac i rannu profiadau ac arbenigedd
- Y potensial i chwilio am atebion i broblemau allweddol sy'n effeithio ar staff a'r bobl maent yn rhoi cymorth iddynt
- Cysylltiadau rhwng llais y rheng flaen a'r rhai sy'n gwneud y penderfyniadau.

Ar lefel Genedlaethol, nod y Rhwydwaith Rheng Flaen yw adeiladu perthnasoedd, rhannu ymarfer gorau, datblygu atebion, a chyfathrebu profiad a barn gweithwyr rheng flaen ledled y DU. Rydym yn cynnig **cyllid**, **cymuned** ac **adnoddau** i ddarparu cyfleoedd i staff ddod at ei gilydd i rannu eu profiadau a'u harbenigedd a chefnogi ymarfer gwaith. Rydym yn cysylltu pobl drwy ein cynadleddau a'n digwyddiadau **blynyddol** a **rhanbarthol** ac yn darparu cyfleoedd i staff ddweud eu dweud drwy yr **Arolwg Blynyddol: Gweithwyr Rheng Flaen**.

# Cynnwys

<b>Cyflwyniad</b>	<b>1</b>
<b>Methodoleg a Dull</b>	<b>2</b>
<b>Dychwelyd i'r Swyddfa – Stori Gymysg</b>	<b>3</b>
<b>Ymgynghori – Stori Gymysg Arall</b>	<b>4</b>
<b>Hyblygrwydd – Dim Troi'n Ôl</b>	<b>5</b>
<b>Gofod a Chysylltedd</b>	<b>8</b>
<b>Dechrau Swydd Newydd yn ystod Pandemig</b>	<b>10</b>
<b>Heriau sy'n Parhau</b>	<b>11</b>
<b>Argymhellion</b>	<b>13</b>

# Cyflwyniad

**Gan ddilyn ymlaen o rownd gyntaf y cyfarfodydd rhanbarthol anffurfiol, a chyhoeddi'r adroddiad cysylltiedig sy'n edrych ar *lechyd a Lles Staff yn ystod y pandemig COVID-19*, mae'r adroddiad hwn yn ystyried newidiadau i'r amgylchedd gwaith ar ôl Covid.**

Yn achos y rhan fwyaf o'r gweithwyr rheng flaen, roedd natur yr argyfwng yn golygu bod mynd i mewn i'r cyfnod clo, a'r newidiadau i'r dull o gyflenwi gwasanaeth, wedi digwydd yn ddisymwth, heb gyfle i ymgynghori. Fodd bynnag, mae gennym gyfle'n awr i sicrhau bod y cyfnod pontio nesaf yn cael ei gynllunio'n well a'i gyflwyno ar y cyd rhwng y staff rheng flaen a'r bobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau.

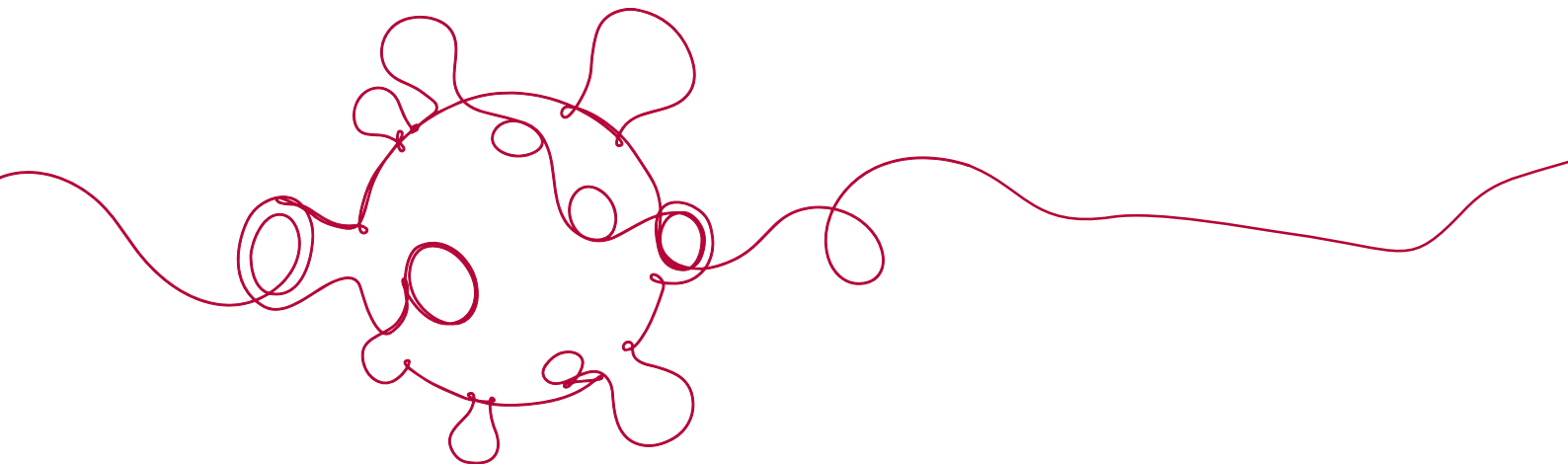
Tra'n cydnabod bod dychwelyd i 'normalrwydd' y cyfnod cyn Covid yn hynod annhebygol, mae'n bwysig sgwrsio gyda staff ynghylch rhai o'r heriau sydd o'n blaenau. Yn yr un modd, mae mwy na blwyddyn o weithio o gartref yn gyfan gwbl neu'n rhannol yn golygu bod dulliau newydd, positif o weithio wedi cael eu datblygu a dylent barhau i'r dyfodol.

Mae gweithwyr rheng flaen ym maes tai a digartrefedd yn parhau i wynebu heriau sylweddol yn eu gwaith o ddydd i ddydd, tra'n ennill cyflog cymharol isel. Gwyddom fod y flwyddyn ddiwethaf wedi bod yn anodd iawn i lawer, a bod y niferoedd uchel o bobl sydd ag angen cartrefi a chymorth yn golygu y bydd y flwyddyn nesaf hefyd yr un mor heriol. Mae rhai o risgiau Covid yn parhau, a rhaid diogelu staff ym maes tai a digartrefedd. Dylent hefyd gael llais yn y broses o benderfynu sut i ddychwelyd at ryw fath o 'normalrwydd', gyda mwy o gymorth wyneb-yn-wyneb a gweithio mewn amgylchedd swyddfa.

Bwriad yr adroddiad hwn yw casglu sylwadau gweithwyr rheng flaen ledled Cymru ynghylch eu barn ar newidiadau i'r amgylchedd gwaith ar ôl Covid. Mae e hefyd yn cynnig nifer o argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru, comisiynwyr a darparwyr gwasanaeth.



**Gareth Lynn Montes**  
**Swyddog Ymchwil, Cymorth Cymru**



# Methodoleg a Dull

Cynhaliwyd cyfres o gyfarfodydd rhanbarthol anffurfiol ar-lein rhwng 21 Ebrill a 6 Mai. Cyhoeddwyd y rhain drwy restr bostio Cymorth Cymru, cyfathrebiadau gydag aelodau Cymorth ac ar wefan y Rhwydwaith Rheng Flaen.

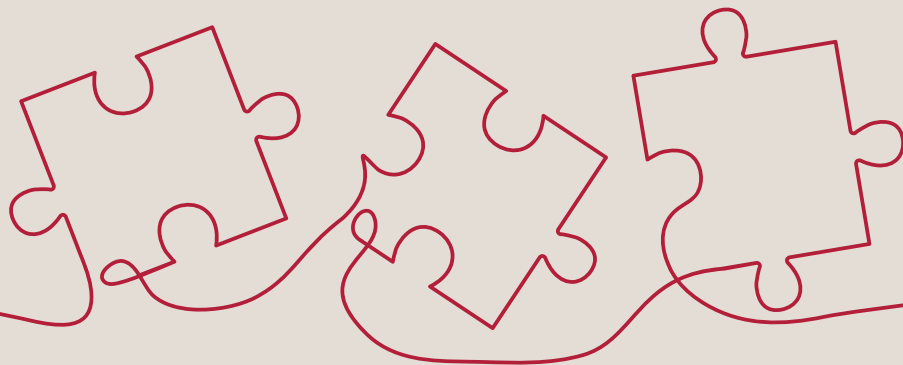
Mynychwyd y cyfarfodydd gan gyfanswm o ychydig dros 50 o weithwyr rheng flaen o chwe rhanbarth Cymru, sef: Cwm Taf Morgannwg, Gwent, Canolbarth a Gorllewin Cymru, Gogledd Cymru, Bro Morgannwg a Chaerdydd, a Gorllewin Morgannwg. Roedd yno hefyd gynrychiolaeth o nifer o wahanol sefydliadau ac o rolau gwahanol o fewn rhai mathau penodol iawn o wasanaethau.

Er bod y cyfarfodydd yn eithaf anffurfiol, gofynnwyd nifer o gwestiynau i fynychwyr y Rhwydwaith:

- Gyda chodi'r cyfyngiadau, ac wrth i siopau a busnesau agor yn raddol, sut ydych chi eich hun yn teimlo, a sut ydych chi'n teimlo ynghylch eich gwaith?
- Ydy'ch sefydliadau chi wedi dechrau siarad am ddychwelyd i weithio mewn amgylchedd swyddfa?
- Ydych chi wedi cymryd rhan mewn penderfyniadau ynghylch dychwelyd i'r swyddfa/patrymau gwaith? Oes rhywun wedi ymgynghori â chi, neu wedi eich cymryd i ystyriaeth? Os mai 'na' yw'r ateb, fydddech chi wedi hoffi cael eich cynnwys yn hyn?
- Pa wersi o'r flwyddyn ddiwethaf yn gweithio ar-lein/yn rhannol ar-lein fydddech chi'n dymuno eu cynnwys unwaith y byddwn yn dychwelyd i normalrwydd?
- Yn nhermau trefniadau gwaith, beth fyddai orau gennych chi: gweithio o gartref, gweithio o swyddfa, neu drefniant hybrid?
- Wrth feddwl am symud ymlaen, a fyddai'n well gennych chi gael oriau gwaith mwy hyblyg?

Bydd yr adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y themâu a ddaeth allan o'r ymatebion i'r cwestiynau. Yn aml iawn, nid oedd y rhain wedi eu cyfyngu i un cwestiwn penodol. Er enghraifft, roedd hyblygrwydd yn rhywbeth y soniwyd amdano fel gwrs o'r flwyddyn flaenorol, ond hefyd fel rhywbeth sydd dan ystyriaeth wrth ddychwelyd i weithio mewn amgylcheddau swyddfa.

Mae'r holl ymatebion ar ffurf cwbl ddi-enw, a rhoddwyd sicrwydd o hyn i bawb oedd yn bresennol. Yn yr un modd, mae enwau sefydliadau ac unrhyw gyfeiriad at lefydd penodol wedi eu cadw i'r nifer lleiaf posibl.



# Dychwelyd i'r Swyddfa – Stori Gymysg

Er mai'r norm yn achos y rhan fwyaf o'r boblogaeth waith yng Nghymru yw eu bod wedi gweithio o gartref ers mis Mawrth 2020, mae'n werth datgan bod llawer o weithwyr rheng flaen heb gael y cyfle hwnnw. Mae llawer o weithwyr rheng flaen mewn cynlluniau'n seiliedig ar lety wedi gorfod aros ar y safle drwy gydol y cyfnod dan sylw, tra bod eraill wedi parhau i roi cymorth wyneb-yn-wyneb yn y gymuned, er efallai ar lai o gapasiti, gan roi eu hunain mewn sefyllfa o risg sylweddol. Yn achos y gweithwyr rheng flaen hynny, mae trafodaethau ynghylch dychwelyd i amgylchedd swyddfa yn rhywbeth dieithr iawn. Gellir dweud yr un peth am rai o'r trafodaethau ynghylch modelau gwaith hybrid neu oriau gwaith hyblyg.

Ymhlith gweithwyr oedd gynt yn gweithio o gartref, rhoddwyd system rota ar waith ar gyfer y rhai oedd wedi mynd yn ôl i'r swyddfa, neu oedd yn agos at fynd yn ôl. Yn y rhan fwyaf o achosion, nid oes gan swyddfeydd ddigon o gapasiti i gynnwys yr holl staff tra ar yr un pryd yn gorfodi rheolau ymbellhau cymdeithasol. Drwy gyfrwng system rota, dyrennir dyddiau penodol i'r staff fynd i mewn. Mae'r rotas hyn fel arfer yn eithaf pendant, ac yn creu swigod gwaith fel nad oes raid i'r gweithlu cyfan hunan-ynysu os bydd un gweithiwr yn dal Covid. Yn yr achosion lle rhoddwyd hyn ar waith, mae gweithwyr rheng flaen o'r farn ei fod yn rhoi tawelwch meddwl iddynt gan ei fod yn galluogi cysylltiad gyda chydweithwyr, ond yn rheoli'r risgiau. Yn ogystal, lle mae hyn wedi cael ei weithredu, mae yna hefyd ganllawiau a gweithdrefnau llym ynghylch glanhau.

Un agwedd i'w hystyried wrth ddychwelyd i weithio yn y swyddfa yw pryderon y staff ynghylch gwneud hynny. Fel yr esboniodd un gweithiwr rheng flaen, "hon yw fy wythnos gyntaf yn ôl yn y swyddfa, ac mae'n deimlad rhyfedd iawn – bron fel petawn wedi fy nghau i mewn". Mae'n amlwg bod rhai gweithwyr rheng flaen yn teimlo'n bryderus, ac mae hynny'n gwbl ddealladwy ar ôl cyfnod mor hir o weithio o gartref.

Cafwyd un enghraifft dda iawn o gynllunio a chyfathrebu proses raddol o ddychwelyd i'r gwaith mewn un sefydliad fu'n dyfeisio a datblygu cynllun oedd yn cyd-fynd â Chynllun Rheoli Coronafirws Llywodraeth Cymru ac amserlen ar gyfer cael brechlyn. Er na allai'r sefydliad ragweld amserlenni pendant, gallai gysoni rhai gweithredoedd pendant â lefelau rhybudd Llywodraeth Cymru fel bod modd i'r staff ddeall pa newidiadau fyddai'n digwydd wrth i Weinidogion gyhoeddi llacio'r cyfyngiadau. Fodd bynnag, roedd nifer sylweddol o weithwyr rheng flaen yn dal i fod heb dderbyn unrhyw wybodaeth ynghylch dychwelyd i'r swyddfa. O ganlyniad, roedden nhw'n teimlo'n ansicr, yn bryderus ac yn rhwystredig.

## Manteision dychwelyd i weithio mewn swyddfa

Mae sawl mantais i fynd yn ôl i weithio mewn swyddfa, ac mae'r staff yn gwerthfawrogi rhai o'r rhain yn fawr. Yng ngeiriau un gweithiwr rheng flaen, "mae dychwelyd i'r swyddfa hefyd yn bwysig ar gyfer rhyngweithio cymdeithasol rhwng y staff". Gan ddefnyddio'r wybodaeth a gasglwyd ar gyfer ein hadroddiad blaenorol, gwyddom fod diffyg rhyngweithio cymdeithasol wyneb-yn-wyneb rhwng cydweithwyr yn rhywbeth roedd gweithwyr rheng flaen yn ei golli. Ceir enghraifft o hyn yng ngeiriau gweithiwr rheng flaen arall, "fel tîm, rydym wedi bod yn hynod ddigyswllt, ac mae peidio â chael rheolwr wedi bod yn anodd, ond rydyn ni'n dîm agos iawn ac mae pawb wrth eu bodd yn gweld ein gilydd unwaith eto". Mae rhai gweithwyr rheng flaen wedi ei chael yn haws i ymgysylltu wyneb-yn-wyneb â defnyddwyr gwasanaethau ers iddynt ddychwelyd i'r swyddfa.

"Rydyn ni'n dîm agos iawn ac mae pawb wrth eu bodd yn gweld ein gilydd unwaith eto."

## Beth sydd wedi gweithio o ran dychwelyd i weithio mewn amgylchedd swyddfa?

Gyda risgiau Covid yn dal i fodoli, mae pryderon yn parhau ynghylch dychwelyd i weithio mewn amgylchedd swyddfa. Cafwyd enghraifft o hyn pan ddywedodd un gweithiwr rheng flaen, "mae'n dal i fod yn bryder bod pobl efallai'n rhuthro i fynd yn ôl i'r swyddfa". Yn yr ymdrech i leddfu'r pryderon hyn, mae rhai dulliau wedi bod yn fwy llwyddiannus nag eraill. Esboniodd un gweithiwr rheng flaen, "ar y dechrau ro'n i'n poeni sut roedden ni'n mynd i symud ymlaen, a beth fyddai'r cwmni'n ei ddisgwyl gennym ni? Ond, yn ffodus, mae ein cwmni ni wedi llunio dogfen polisi, a honno'n un wirioneddol bositif sy'n cymryd lles y staff, a phopeth maen nhw wedi bod drwyddo, i ystyriaeth". Defnyddiwyd y dull hwn hefyd mewn manau eraill a chanddynt gynlluniau risg yn eu lle.

# Ymgynghori – Stori Gymysg Arall

Roedd gweithwyr rheng flaen yn gwerthfawrogi'r ffaith bod eu cyflogwyr yn eu cymryd i ystyriaeth wrth gynllunio dychwelyd i'r swyddfa, a byddent yn hoffi cael dewis o ran eu trefniadau gwaith yn y dyfodol. Yng ngeiriau un gweithiwr rheng flaen, "Hoffwn iddyn nhw fy holi ynghylch dychwelyd i'r swyddfa, a themlo bod fy marn yn cael ei chymryd i ystyriaeth. Cynhelir cyfarfodydd tîm yn rheolaidd, lle mae'r rheolwyr yn gofyn am adborth. Maen nhw wedi sefydlu fforwm ar-lein ar gyfer y staff, a gynhelir bob mis, lle gall pobl siarad am wahanol faterion. Mae honno'n ffordd arall maen nhw'n ei defnyddio i gasglu barn pobl".

**"Hoffwn iddyn nhw fy holi ynghylch dychwelyd i'r swyddfa, a themlo bod fy marn yn cael ei chymryd i ystyriaeth."**

O'r hyn rydym wedi'i ddysgu, dim ond mewn tua hanner yr achosion y cafwyd rhywfaint o ymgynghori. Lle na chafwyd unrhyw ymgynghori – naill ai oherwydd bod y penderfyniad wedi ei gymryd mewn modd unochrog, neu bod dim cynlluniau eto ar gyfer dychwelyd i'r swyddfa – roedd mwyafrif mawr y gweithwyr rheng flaen yn dymuno bod rheolwyr yn ymgynghori â hwy.

Mae'r ymgynghori wedi digwydd mewn nifer o wahanol ddulliau. Roedd rhai wedi dewis cynnal arolwg neu weithdai. Fel yr esboniodd un gweithiwr rheng flaen, "roedd fy nghwmni i wedi trefnu gweithdai i weld sut rydyn ni, ac i gadw mewn cysylltiad . . . dwn i ddim a ydyn nhw wedi nodi ein sylwadau ai peidio, ond dwi'n cymryd eu bod". Yng ngeiriau gweithiwr rheng flaen arall, "rydyn ni wedi cael neges ebost gynhwysfawr i ddarganfod sut mae staff yn teimlo ynghylch dychwelyd i'r gwaith [mewn amgylchedd swyddfa]; mae'n debyg i asesiad risg, ond bydd yn ddull cyfunol oherwydd deinameg gweithio o swyddfa, ond gyda rhai elfennau o weithio gartref. Dwi'n teimlo ei fod yn cael ei wneud mewn modd ymgynghorol, a bydd bod yn ôl mewn cysylltiad â'r tîm yn wirioneddol bwysig".

**"Rydyn ni wedi cael neges ebost gynhwysfawr i ddarganfod sut mae staff yn teimlo ynghylch dychwelyd i'r gwaith."**

Mewn achosion eraill, mae'r broses hon wedi cael ei chynnal drwy'r rheolwyr. Esboniodd un rheolwr mewn prosiect statig, oedd yn cario llwyth gwaith, sut roedd yn ymgynghori â'r staff: "mae'n bwysig sicrhau bod staff yn rhan o'r broses, ac yn gwybod bod eu barn yn bwysig". Wrth adlewyrchu ar rôl y rheolwyr, nododd un gweithiwr rheng flaen, "[byddwn yn hoffi gweld fy sefydliad yn fy nghynnwys i yn y cynlluniau i ddychwelyd i'r swyddfa], ond mae'n dasg anodd i'r rheolwyr oherwydd mae gan bawb syniadau gwahanol; mae'n bwysig i bawb roi eu barn, a bod y rheolwyr yn eu hystyried, ond ar ddiwedd y dydd hoffwn weld rhywun yn dod i benderfyniad". Barn un arall oedd, "Dwn i ddim a ydyn nhw'n mynd i'w wneud e ai peidio [newid y gofod yn y swyddfa, yn seiliedig ar adborth y staff], ond mae'r rheolwyr yn dda am gymryd sylw o bethau, ac maen nhw'n gwrandao arnon ni – o'r lefel isaf i fyny – ac mae hynny'n beth cadarnhaol".

Mewn rhai achosion, fel rhan o'r broses ymgynghori, roedd digon o hyblygrwydd yn cael ei gynneg. Esboniodd un gweithiwr rheng flaen, "ymgynghorwyd â phawb, ac mae rhai wedi dewis peidio â mynd yn ôl i'r swyddfa. Rydyn ni wedi cael dweud ein dweud, sy'n beth da iawn. Does yr un ohonon ni'n ôl yn y swyddfa'n llawn amser – unwaith yr wythnos, ac mae o i fyny i ni".

**"Mae'n bwysig sicrhau bod staff yn rhan o'r broses, ac yn gwybod bod eu barn yn bwysig."**

Fodd bynnag, nid pob gweithiwr rheng flaen sydd wedi cael profiad mor gadarnhaol, fel y dengys tystiolaeth un ohonynt: "cafodd y rheolwyr gyfarfod, a rhoddwyd y newyddion i'r staff [ynghylch dychwelyd i weithio mewn swyddfa], felly anfonais ebost at fy rheolwr i; ofynnodd neb a o'n i'n hapus gyda'r penderfyniad ai peidio, dim ond dweud y byddwn i'n mynd yn ôl i'r swyddfa'n llawn amser. Fe gafwyd peth ymgynghori'n gynharach, ond nid ynghylch dychwelyd i'r swyddfa'n llawn amser". Y risg o beidio ag ymgynghori yw nad yw staff yn teimlo bod eu cyflogwr yn eu gwerthfawrogi na'u parchu. Roedd llawer o weithwyr rheng flaen yn deall bod raid i reolwyr wneud penderfyniadau anodd ynghylch y 'normal newydd', er na fyddant yn plesio pawb, ond maent yn awyddus i gael cyfle i roi eu barn.

Nid oes raid i ymgynghori ddod i ben mewn trafodaethau ynghylch dychwelyd i weithio mewn amgylchedd swyddfa, neu oriau hyblyg, ond gellir eu hystyried i gynnwys cynllunio gwasanaethau. Un enghraifft a gododd yn y cyfarfodydd anffurfiol oedd, "roedd gennym ni wasanaeth allgymorth, ond nawr rydyn ni'n cynllunio gwasanaeth newydd ac yn holi staff ynghylch sut i ddarparu'r gwasanaeth hwn".



# Hyblygrwydd – Dim Troi'n Ôl

Oherwydd yr heriau brawychus a gyflwynwyd yn sgil y pandemig Covid-19, yn nhermau darparu gwasanaethau mewn sector sydd mor ddiwyddol ar ryngweithio a chymorth wyneb-yn-wyneb, mae gweithwyr rheng flaen wedi gorfod dysgu sut i addasu – a gwnaethant hynny'n llwyddiannus iawn. Gyda'r dychwelyd araf i weithio mewn amgylcheddau swyddfa, does dim rheswm pam y dylid newid rhai o'r dulliau hyn o weithio. Mynegir hyn orau yng ngeiriau un gweithiwr rheng flaen, “[cafwyd llawer o heriau], ond rwy'n credu ein bod i gyd wedi dysgu gweithio mewn ffordd wahanol, a dydw i ddim am i hynny ddod i ben”.

## Gweithio Hybrid

Un thema oedd yn codi'n aml gyda gweithwyr rheng flaen yn ein cyfarfodydd anffurfiol oedd eu hawydd i weld modelau gweithio cyfunol neu hybrid yn parhau. Hyd yn hyn, wrth ddechredu yn raddol i weithio mewn amgylchedd swyddfa, defnyddiwyd y modelau yma i ganiatáu ymbellhau cymdeithasol, gyda system rota ar waith, ond dylid eu parhau ymhellach i'r dyfodol – ac nid am resymau'n ymwneud â Covid yn unig. Fel y dywedodd un gweithiwr rheng flaen, “Dwi wedi bod wrth fy modd yn gweithio o gartref; dwi'n fwy effeithiol, ac mae gen i ryddid i fynd i mewn i'r swyddfa os oes gen i achos lle mae arna i angen mwy o gymorth”. Roedd gweithiwr arall yn cytuno, “Hoffwn i wneud y ddau beth [gweithio o gartref ac o'r swyddfa]. Mae'n bwysig bod cleientiaid yn fy ngweld wyneb-yn-wyneb ambell dro, ond dwi'n hoffi'r rhyddid i benderfynu drosaf fy hun pryd i wneud hynny”.

Mae manteision model gweithio hybrid yn cael ei ddisgrifio'n dda gan y gweithiwr rheng flaen yma, “[Mae'r hyblygrwydd] wedi bod fel chwa o awyr iach. Wrth weithio o gartref dwi'n colli'r pytiau bach o sgwrs gydag ateb sydyn sydd i'w gael mewn swyddfa, ond dwi'n llwyddo i wneud mwy o gartref, ac mae llai o deithio, felly byddai'n dda cael y fantais o gyfuno gweithio mewn swyddfa ac ar-lein”.

Mewn rhai achosion, pan gyflwynwyd y syniad o weithio o gartref bob hyn a hyn, y bwriad oedd bod yn fwy effeithiol, yn enwedig wrth weithio ar dasgau nad oeddynt yn ymwneud yn uniongyrchol â chymorth. Dyma un enghraifft gan weithiwr rheng flaen, “[mae'n beth] da cael heddwch i allu ysgrifennu adroddiadau neu wneud gwaith gweinyddol o gartref, yn hytrach na bod mewn swyddfa lle mae pobl o'ch cwmpas yn siarad”. Mae hyn, fel y disgrifiodd gweithiwr rheng flaen arall, yn cynnwys osgoi pethau yn y swyddfa sy'n tynnu sylw oddi ar y gwaith, “[mae yna] lawer o bethau sy'n torri ar draws rhywun yn y swyddfa. [Mae'n] anodd cael llonydd i wneud gwaith papur, felly mae hyd yn oed cael un diwrnod o weithio gartref i wneud gwaith papur yn fanteisiol iawn; mae'n golygu – pan fyddaf yn y swyddfa – y gallaf roi fy sylw'n llawn i'r defnyddwyr gwasanaeth”.

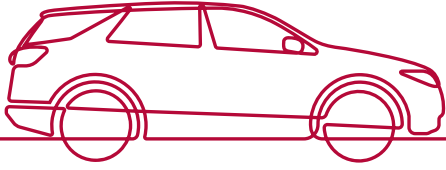
Mae hyn hefyd yn ymestyn i gynnwys lles y staff. Wrth siarad am eu sefyllfa, ac adlewyrchu ar y flwyddyn flaenorol, dywedodd un gweithiwr rheng flaen, “dwi'n hoffi'r syniad o weithio o gartref a gallu cael 'diwrnod gweinyddu' i lunio adroddiadau a phethau arall sydd angen eu gwneud, ond hefyd i beidio â gorfod cymryd diwrnod i ffwrdd oherwydd mod i'n teimlo'n ddi-hwyl ac yn methu rhoi o'ngorau. Mae'r bobl dwi'n gweithio gyda nhw mewn cyflwr o argyfwng parhaus, felly ar ôl y flwyddyn hon dwi'n awyddus i allu dewis gweithio o gartref ar rai dyddiau”. Mynegwyd barn debyg gan weithiwr rheng flaen arall, “mae gweithio gyda phobl sydd mewn cyflwr o argyfwng parhaus yn gallu bod yn flinedig iawn, felly mae'n llesol i mi gael y dewis i weithio o gartref ar adroddiadau a gwaith gweinyddol”. Dyma oedd profiad gweithiwr rheng flaen arall, “mae gweithio o gartref wedi bod yn gymaint gwell i mi o ran fy lles. Nawr, gallaf ffitio fy mywyd o gwmpas fy ngwaith – ac mae hynny'n llawer mwy llesol. Dwi wedi dechrau gweithio ar brosiect yn yr ardd, ac yn tyfu pethau am y tro cyntaf erioed. Dwi'n bwriadu cael ci o'r lloches cŵn – rhywbeth na allwn ei wneud pan o'n i yn y swyddfa. Dwi'n teimlo mod i'n cael mwy allan o fywyd”.

Roedd gweithwyr rheng flaen yn unfrydol yn eu hawydd i gael ffocws parhaus ar iechyd a lles y staff yn y misoedd a'r blynyddoedd sydd i ddod.

**“Dwi wedi bod wrth fy modd yn gweithio o gartref; dwi'n fwy effeithiol, ac mae gen i ryddid i fynd i mewn i'r swyddfa os oes gen i achos lle mae arna i angen mwy o gymorth.”**

**“Wrth weithio o gartref dwi'n colli'r pytiau bach o sgwrs gydag ateb sydyn sydd i'w gael mewn swyddfa, ond dwi'n llwyddo i wneud mwy o gartref, ac mae llai o deithio, felly byddai'n dda cael y fantais o gyfuno gweithio mewn swyddfa ac ar-lein.”**





Mewn cyfnod lle mae effaith y newidiadau yn yr amgylchfyd wedi dod yn hynod amlwg, mae hyn hefyd yn rhywbeth i'w ystyried wrth feddwl am ddyfodol gweithio'n hyblyg. Roedd hyn yn rhywbeth a godwyd sawl tro yn ystod y cyfarfodydd anffurfiol, gyda gweithwyr rheng flaen yn cydnabod eu hól troed amgylcheddol eu hunain, ac yn dweud y byddent – gyda'r hyblygrwydd i weithio o gartref – yn gwneud llai o ddefnydd o'u ceir. Mae hyn yn ymestyn at bris tanwydd, a'r amser a gymerir i gymudo, fel y dywedodd un gweithiwr rheng flaen, "mae peidio â gorfod cymudo i'r swyddfa wedi arbed ffortiwn i bobl. Ro'n i'n arfer treulio 40 munud yn teithio i gyrraedd y swyddfa cyn hyd yn oed dechrau gweithio".

Rhywbeth y dylid ei ystyried oedd hyn – pan ddechreuodd y pandemig, ac roedd gan staff fwy o amser oherwydd eu bod yn gwneud llai o deithio ac o weithio wyneb-yn-wyneb – gwelwyd cynnydd mawr yn y llwyth gwaith. Cafwyd un enghraifft o hyn pan ddywedodd un gweithiwr rheng flaen, "pan o'n i'n gweithio o gartref, cynyddodd y llwyth gwaith yn fawr; fedrwn i ddim gweld sut y gellid ymdopi â hynny a theithio hefyd, pan fydd pethau'n ailagor". Esboniodd yr un gweithiwr rheng flaen eu bod yn cael tawelwch meddwl yn sgil polisi eu sefydliad i gynnig hyblygrwydd iddynt a chaniatáu iddynt gwblhau eu llwyth gwaith mewn modd effeithiol ac amserol. Beth bynnag, mae angen cymryd gofal, a dylai comisiynwyr a darparwyr gwasanaeth sicrhau nad yw gweithwyr rheng flaen yn cael eu gor-lwytho wrth iddynt ddychwelyd at drefn o fwy o gysylltiad wyneb-yn-wyneb.

**"Pan o'n i'n gweithio o gartref, cynyddodd y llwyth gwaith yn fawr; fedrwn i ddim gweld sut y gellid ymdopi â hynny a theithio hefyd, pan fydd pethau'n ailagor."**

## Ymddiriedaeth

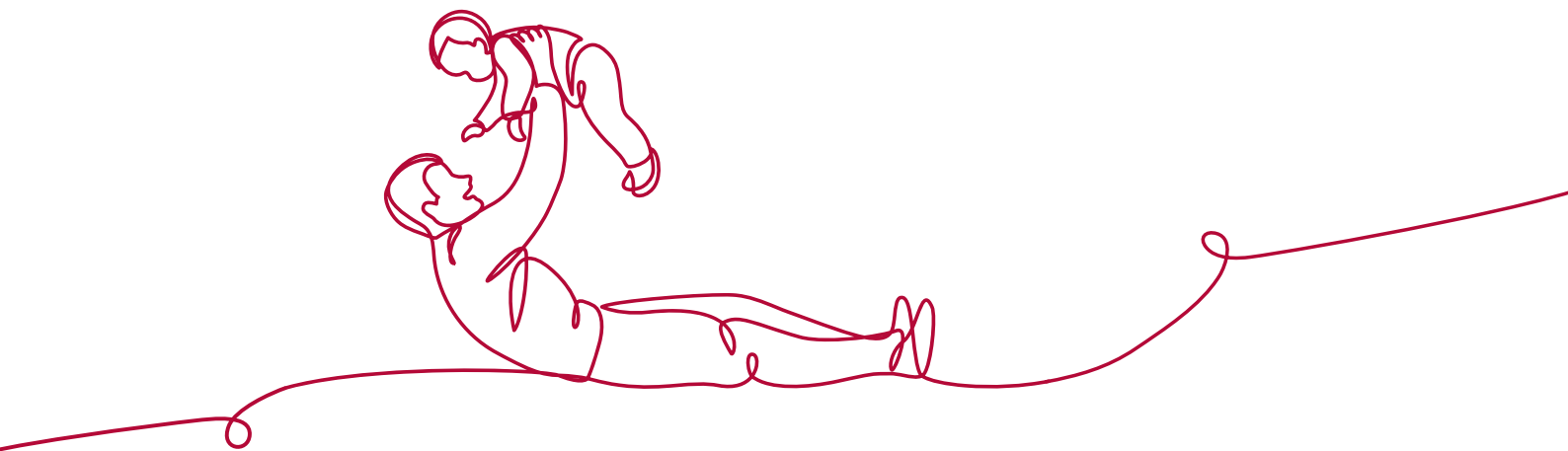
Cyn y pandemig, roedd yna efallai rywffaint o wrthwynebiad diwylliannol i'r syniad o weithio o gartref – rhyw gred na fyddai staff mor gynhyrchiol, na fyddent yn gwneud eu gwaith, neu y byddent yn cymryd amser i ffwrdd. Wrth gwrs, nid yw hyn wedi'i gyfyngu i'r sector yma yn unig. Dywedodd un gweithiwr rheng flaen, "Dwi'n credu mai beth mae'r pandemig yma wedi'i ddangos i ni yw nad oes raid i ni fod mewn swyddfa drwy'r amser. Yn y gorffennol, roedd 'na lawer o bwysau ar fod yn y swyddfa, ond os oes gennych chi le yn eich cartref, gallwch weithio oddi yno".

Ar lefel unigolion, roedd rhai gweithwyr yn y gorffennol wedi cytuno â'r ffordd hon o feddwl gan ddewis peidio â gweithio o gartref o gwbl, hyd yn oed os cawsant gyfle i wneud hynny. Un enghraifft gan weithiwr rheng flaen yn siarad am eu profiad o weithio o gartref am y tro cyntaf oedd, "rydyn ni wastad wedi cael y dewis i weithio o gartref, ond nid pawb oedd wedi rhoi cynnig arni cyn hyn, felly mae wedi bod yn ddi-ddorol i weld faint rydyn ni'n llwyddo i'w wneud o gartref, a'r agoriad llygad mwyaf yw faint y gallwn ni ei wneud gyda'r cleientiaid hyd yn oed pan na fyddwn yn eistedd gyda nhw yn yn eu cartrefi".

Mewn blwyddyn o weithio o gartref, mae rhai o'r syniadau ynghylch diffyg cynhyrchiant wedi cael eu herio'n llym. Mae rhai sefydliadau wedi ei gydnabod a'i newid, ac fel y dywedodd un gweithiwr rheng flaen, "rydyn ni'n cael caniatâd i reoli ein hamser ein hunain oherwydd ein bod wedi dangos y gallwn barhau i ddarparu gwasanaethau o'n cartrefi".

**"Dwi'n hoffi cael pobl yn ymddiried ynof i, a dwi'n cymryd yr awenau yn fy nwylo fy hun ac yn gyfrifol am fy ngwaith fy hun."**

Dywedodd un arall, "dwi'n ffodus bod fy sefydliad i wastad wedi cael agwedd hyblyg o ran oriau gwaith, felly roedd y rhyddid hwnnw gennym ni eisoes; mae'r sefydliad yn cael eu talu'n ôl mewn teyrngarwch, mae ganddyn nhw bolisi da o ran salwch, a dyw pobl byth yn sâl. Os ydych chi'n ymddiried mewn pobl, dy'n nhw ddim yn cymryd mantais". Mae gweithiwr rheng flaen arall yn adleisio hyn trwy ddweud, "dwi ddim yn hoffi cael fy microreoli. Dwi'n hoffi cael pobl yn ymddiried ynof i, a dwi'n cymryd yr awenau yn fy nwylo fy hun ac yn gyfrifol am fy ngwaith fy hun. Dwi'n gwybod y gallaf ofyn am help pan fo angen".



## Cyfrifoldebau gofalu personol

Gyda'r ysgolion ar gau ar wahanol gyfnodau drwy gydol y flwyddyn a hanner ddiwethaf, mae rhai gweithwyr rheng flaen wedi gorfod wynebu'r her ychwanegol o ddarparu gofal plant a'u haddysgu hwy gartref.

Mae hyn wedi bod yn arbennig o anodd lle bo'r ddau riant yn gweithio, ac yn achos rhieni sengl. Er bod ysgolion wedi ailagor, mae cyfrifoldebau gofalu am blant yn parhau. Wrth esbonio'i sefyllfa dros y flwyddyn a hanner ddiwethaf, dywedodd un gweithiwr rheng flaen, "dwi'n gorfod trefnu fy niwrnod gwaith o gwmpas casglu fy mhlentyn. Dwi'n dechrau'n gynnar ac yn gorffen am 3 o'r gloch. Hoffwn allu cadw at y trefniant yma gan nad oes gen i neb all ofalu am fy mhlentyn".

**"Dwi'n gorfod trefnu fy niwrnod gwaith o gwmpas casglu fy mhlentyn. Dwi'n dechrau'n gynnar ac yn gorffen am 3 o'r gloch. Hoffwn allu cadw at y trefniant yma."**

Mae'n bwysig peidio â rhoi triniaeth ffafriol i grŵp penodol ar draul eraill. Esboniodd un gweithiwr rheng flaen, "os oes unrhyw newid a hyblygrwydd, rhaid cynnig hyn i bawb, nid dim ond yng nghyd-destun gofal plant, fel bod pawb yn cael eu hystyried, ac nid rhieni'n unig".

## Nid yw sefyllfa pawb yr un fath

Er gwaetha'r ffaith bod llywodraethau Cymru a'r DU yn erfyn ar bobl i weithio o gartref, nid pawb gafodd y cyfle hwnnw. Diffiniwyd rhai gweithwyr rheng flaen o fewn y sector fel gweithwyr allweddol, a bu raid iddynt aros yn eu lle drwy gydol y cyfnod o fis Mawrth 2020 ymlaen. Mae hyn wedi effeithio'n fwyaf arbennig ar gartrefi gofal, llety â chymorth, a mathau eraill o gynlluniau statig. Dywedodd un gweithiwr rheng flaen yn y sector cynlluniau statig, "chefais i ddim amser i ffwrdd o'r gwaith. Rydyn ni wedi gorfod addasu i allu ymgysylltu â chleientiaid a'u cefnogi gan fod yma 24 awr y dydd, tra ar yr un pryd yn ein diogelu ni'n hunain a hwythau [y cleientiaid], felly dwi ddim yn ei weld fel mynd yn ôl i'r gwaith. Rydyn ni wedi gorfod addasu ar bob cam, a gwneud asesiadau risg yn barhaus".

Wrth symud ymlaen, mae gan rai gweithwyr rheng flaen bryderon. Mynegodd un gweithiwr rheng flaen ei bryder fod hyblygrwydd "yn mynd i ddibynnu ar anghenion y busnes, beth allwch chi ei wneud ar un prosiect ond na allwch ei wneud ar un arall; felly gall fod yn wahanol i sefydliad drefnu hynny ar gyfer pawb, i fod yn deg gyda phawb, gan fod rhai o'r staff yn gallu bod yn hyblyg ond dyw hynny ddim yn bosib i bawb oherwydd eu prosiect".

# Gofod a Chysylltedd

Tra bod rhai wedi gallu addasu'n rhwydd i weithio o gartref, nid yw wedi bod yn hawdd i rai eraill. Ar ben yr hyn a drafodwyd eisoes – addysgu plant gartref a chyfrifoldebau gofalu – mae problemau megis gofod addas i allu gweithio o gartref, cysylltiad â'r we, a llythrennedd neu hyder technolegol wedi gwneud y newid hwn yn fwy anodd.

Felly, yn achos rhai gweithwyr rheng flaen, mae dychwelyd i'r swyddfa yn angenrheidiol, fel mae'r dystiolaeth hon yn ei ddangos, "Mae'n llawer gwell gen i fy mod yn gallu mynd yn ôl i'r swyddfa, oherwydd does gen i fawr ddim lle gartref". Soniodd gweithiwr rheng flaen arall am y teimlad o gael eich cau i mewn, "mae'r stafell yn dechrau teimlo fel eich cell bersonol chi wrth i chi symud o fywyd bob-dydd i fywyd y gwaith ar yr un glianiadur". Wrth sôn am yr un rhwystrau cartref/gwaith, ychwanegodd gweithiwr rheng flaen arall, "gall fod yn dipyn o her i gadw'ch gofod personol chi'n breifat. Dwi wedi prynu sgrin i guddio'r gwely pan fyddaf yn defnyddio Teams".

Mewn rhai rhannau o Gymru, nid yw'r cysylltiad â'r we yn ddigon effeithiol i ymdopi â gofynion gweithio o gartref. Wrth ddisgrifio'u sefyllfa, dywedodd un gweithiwr rheng flaen, "Dwi wedi bod yn gweithio ar fy mhen fy hun ers mis Mawrth y llynedd. Roedd yn ofnadwy ar y dechrau oherwydd allwn i ddim mynd i unman, ac roedd y signal yn wirioneddol wael. Fe wnes i hyd yn oed symud tŷ oherwydd bod y signal mor wael". Er mai enghraifft eithafol oedd hon, mae diffyg mynediad at gysylltedd da â'r rhyngrwyd yn cael effaith niweidiol ar ddarparu gwasanaethau ar-lein mewn modd effeithiol. Mae'r un peth yn wir am y signal ar gyfer darparu cymorth dros y ffôn.

Gyda'r newid sydyn i weithio ar-lein, mynegwyd pryder fod llawer o weithwyr rheng flaen heb ddysgu sut i ddefnyddio'r sgiliau, ond yn hytrach eu bod wedi addasu. Rhoddodd un gweithiwr enghraifft o hyn trwy ddweud, "mae angen mwy o hyfforddiant ar weithwyr rheng flaen. Zoom a Teams. Roedd yn anodd iawn ar y dechrau. Os nad oeddech chi'n gyfarwydd â nhw, roedd yn anodd gwneud eich gwaith".

**"Mae'r stafell yn dechrau teimlo fel eich cell bersonol chi wrth i chi symud o fywyd bob-dydd i fywyd y gwaith ar yr un glianiadur."**

**"Gyda chyfarfodydd fel hyn, mae'r dull rhithiol yn llawer haws na gorfod teithio i rywle."**



## Rhyngweithiadau a phartneriaethau ar-lein

Un o brif lwyddiannau cyfnod y pandemig fu gallu gwahanol asiantaethau i weithio gyda'i gilydd ar-lein mewn dulliau nas gwelwyd cyn hyn. Wrth gyfeirio at y cyfarfodydd anffurfiol ar-lein a drefnwyd gan Rwydwaith Rheng Flaen Cymru, dywedodd un gweithiwr rheng flaen, "mae pethau fel y cyfarfod Zoom yma yn dda iawn. Dy'n nhw ddim yn cymryd gormod o amser, a does dim rhaid i chi deithio yn y car – mae hyn yn llawer gwell". Gan amlygu manteision cyfarfodydd fel rhai anffurfiol Rhwydwaith Rheng Flaen Cymru, dywedodd gweithiwr rheng flaen arall, "gyda chyfarfodydd fel hyn, mae'r dull rhithiol yn llawer haws na gorfod teithio i rywle. Mae 'na ragor o bobl yn mynychu cyfarfodydd, a mwy o weithio traws-sector. Dwi wedi bod ar gyrsiau hyfforddi gyda phobl o wahanol rannau o Gymru, ac mae hynny wedi bod yn grêt".

Mae'n bosib bod y gallu hwn i ymestyn ar draws asiantaethau a lleoliadau wedi newid rhai canfyddiadau oedd yn bodoli cynt. Yn ôl un gweithiwr rheng flaen, "roedd gweithio mewn partneriaeth cyn-Covid yn wych, ond mae pawb wedi gwneud pob ymdrech i helpu pwy bynnag y gallan nhw, gyda beth bynnag sydd ganddyn nhw. I fynychu cyfarfodydd does dim rhaid i chi fynd yn y car – does dim rhaid gwneud hynny nawr, ac ry'n ni'n cael yr un canlyniadau wrth gynnal cyfarfodydd ar-lein. Mae gwahanol asiantaethau wedi gweithio'n well gyda'i gilydd – cyn Covid do'n i ddim yn sylweddoli pa mor dda y gallen ni wneud hynny, a dwi'n awyddus i weld y drefn hon yn cario mlaen".

Er bod hyn yn wir, mae hefyd yn cyflwyno'i heriau ei hun, yn enwedig o ran cael llai o sgysiau byr yn y swyddfa. Esboniodd un gweithiwr rheng flaen, "weithiau, pan oedd ychydig ohonon ni yn y swyddfa, roedd yn ddigon hawdd gofyn, 'beth yw rhif ffôn hwn-a-hwn/hon-a-hon?', neu 'beth ddylen ni wneud gyda'r mater yma?'". Neu gallech ddweud wrth gydweithiwr eich bod newydd gael sgws anodd iawn, a byddech yn gallu rhannu'r gofid. Ond rydyn ni wedi defnyddio swyddogaeth sgwsio MS Teams i ofyn cwestiynau, a bydd pobl yn ateb pan fydd ganddynt amser. Ond rydyn ni'n sicr yn colli'r sgwsio anffurfiol yn y swyddfa a'r gallu i rannu problemau. Hefyd, mae'n anodd clywed pobl ar Teams pan fo pawb yn siarad ar draws ei gilydd – dyw e ddim run fath â chynnal sgws wyneb-yn-wyneb gyda grŵp o bobl".

**"Ond rydyn ni'n sicr yn colli'r sgwsio anffurfiol yn y swyddfa a'r gallu i rannu problemau."**

Mae darparu hyfforddiant, a chyfranogi ynddo, wedi bod yn broblem drwy'r sector cyfan. Ym mhrofiad un gweithiwr rheng flaen, "rydyn ni wedi problemau gyda hyfforddiant ar-lein – dyw e ddim yn addas i bawb. Weithiau mae disgwyl i chi fod ar-lein drwy gydol y dydd, ac mae'n anodd canolbwyntio, felly hoffwn fynd yn ôl at dderbyn hyfforddiant wyneb-yn-wyneb".

## Cyflenwi gwasanaeth ar-lein

Yn yr un modd, mae'r profiad o ddarparu gwasanaethau ar-lein neu dros y ffôn wedi bod yn bositif ac yn negyddol fel ei gilydd. O ran yr elfennau positif, dywedodd un gweithiwr rheng flaen, "i mi, mae wedi bod yn wers bwysig iawn i sylweddoli bod rhai pobl ifanc yn mwynhau gwneud pethau fel hyn [ar-lein]. Maen nhw'n fwy cyfforddus nag wrth weithio wyneb-yn-wyneb oherwydd mae'n rhywbeth sy'n gyfarwydd iddyn nhw. Mae'n gweithio'n dda, ac yn ennyn eu diddordeb gan arwain at agor drysau na chafodd eu hagog cyn hyn".

**"Maen nhw'n fwy cyfforddus nag wrth weithio wyneb-yn-wyneb oherwydd mae'n rhywbeth sy'n gyfarwydd iddyn nhw."**

Enghraifft arall a grybwyllwyd gan weithiwr rheng flaen gwahanol oedd, "aethon ni ati i sefydlu grŵp WhatsApp ar gyfer aelodau, ac mae rhai pobl nad oedd erioed wedi ymgysylltu cyn hyn bellach yn llawn brwdfrydedd. Yn wir, nhw sy'n rhedeg y cynllun eu hunain, felly mae angen i ni ystyried y pethau positif a ddysgwyd yn sgil y pandemig". Ychwanegodd, "mae un person nad oedd wedi ymgysylltu erioed o'r blaen wedi dod yn fath o ffigur mamol ar y grŵp WhatsApp". Esboniodd un gweithiwr rheng flaen hefyd fod "gwaith cymorth yn cael ei ffocysu'n well dros y ffôn".

**"Aethon ni ati i sefydlu grŵp WhatsApp ar gyfer aelodau, ac mae rhai pobl nad oedd erioed wedi ymgysylltu cyn hyn bellach yn llawn brwdfrydedd."**

Ond mae rhwystrau'n dal i fodoli. Yn ôl un gweithiwr rheng flaen, "mae llawer o'n defnyddwyr gwasanaethau yn berchen ar hen ffonau, felly dy'n nhw ddim yn gallu cael mynediad i'n cyfarfodydd ar-lein. Does ganddyn nhw ddim mynediad at ffôn clyfar, tabled na chyfrifiadur". Tra bod rhai sefydliadau wedi gallu prynu ffonau clyfar ar gyfer pobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau, a gosod wifi mewn gwahanol brosiectau, roedd eraill yn parhau i wynebu rhwystrau. Dywedodd un gweithiwr rheng flaen, wrth siarad am eu profiad eu hunain, "mae rhai rhannau o'n gwasanaethau wedi cael trafferthion yng nghyd-destun ymgysylltu aelodau â gweithgareddau; rydyn ni wedi gwneud ein gorau i helpu, ond nid pawb sydd â'r sgiliau na'r hyder i ddefnyddio'r dechnoleg. Bu'n haws ar y staff nag ar yr aelodau, ond yna mae staff yn blino wrth orfod darparu'r holl weithgareddau ar-lein".

Dros y flwyddyn a hanner ddiwethaf, mae hyn wedi cael effaith ddigynsail ar rai defnyddwyr gwasanaeth oedd yn dibynnu ar eu gweithwyr cymorth, neu ar y lleoliad lle roedden nhw'n cael cymorth gyda mynediad i'r rhyngwyd. Awgrymwyd hyn gan un gweithiwr rheng flaen, "[mae'r] rhyngwyd yn achosi rhwystr anferth i rai pobl. Maen nhw'n methu mewngofnodi i gael mynediad at eu Credyd Cynhwysol, a gall hynny gael effaith andwyol ar eu hiechyd meddwl".



# Dechrau Swydd Newydd yn ystod Pandemig

Mae gweithio dan amodau Covid wedi bod yn arbennig o heriol i bobl sydd wedi dechrau mewn swydd newydd – nid yn unig y rhai sy'n gwbl newydd i'r sector, ond hefyd y rhai sy'n ymgymryd â rolau newydd o fewn yr un sefydliad.

Wrth siarad am ei sefyllfa, dywedodd un gweithiwr rheng flaen, “mae dechrau mewn swydd newydd yn ystod y pandemig wedi bod yn anodd iawn. Roedd yn rhaid i mi wneud ymdrech fawr i gysylltu â phobl. Ro'n i'n colli'r sgysiau anffurfiol, ac mae popeth wedi cymryd mwy o amser. Mae'n rhwystredig iawn fy mod yn methu cwrdd â phobl, ac mae'n anodd meithrin perthynas gyda'r rhai rydyn ni'n rhoi cymorth iddyn nhw”.

**“Mae dechrau mewn swydd newydd yn ystod y pandemig wedi bod yn anodd iawn. Roedd yn rhaid i mi wneud ymdrech fawr i gysylltu â phobl. Ro'n i'n colli'r sgysiau anffurfiol, ac mae popeth wedi cymryd mwy o amser.”**

Gan gyfeirio at staff newydd, a manteision gweithio mewn swyddfa, esboniodd un gweithiwr rheng flaen, “hoffwn i allu treulio peth amser yn y swyddfa. Mae'n bwysig o ran cael cefnogaeth cydweithwyr a hyfforddi aelodau newydd o'r staff. Rydyn ni wedi llwyddo i wneud iddo weithio, ond mae wedi bod yn anodd ar staff newydd”. Ychwanegodd un arall, “mae'r sefyllfa wedi bod yn anfantais i'r staff newydd. Dydyn nhw ddim wedi gallu cysgodi aelodau eraill o'r staff, dyw dysgu sut i wneud y gwaith papur dros y ffôn ddim yn hawdd, ac mae methu gofyn cwestiynau wyneb-yn-wyneb yn achosi problem”.

Mae'n bosibl fod y rhai a ddechreuodd weithio yn eu rolau penodol drwy gydol y pandemig yn teimlo'n betrus ynghylch y syniad o ddychwelyd i'r swyddfa. Damcaniaeth un gweithiwr rheng flaen oedd, “mae rhai aelodau o'r tîm wedi ymuno â ni yn ystod y cyfnod clo, felly dy'n nhw ddim yn gyfarwydd ag unrhyw beth heblaw gweithio o gartref i ni [y sefydliad] ac maen nhw'n gyndyn i ddod i mewn i'r swyddfa oherwydd dy'n nhw ddim yn gwybod sut le oedd e cyn y pandemig, ond mae pobl oedd yn arfer bod yn y swyddfa'n awyddus iawn i fynd yn ôl i'r hen drefn”. Ychwanegodd un arall, “mae pobl sydd wedi dechrau gweithio yn ystod y cyfnod clo yn nerfus iawn, felly rydyn ni'n gwneud ein gorau i'w helpu i setlo i mewn”.





# Heriau sy'n Parhau

## Ailddechrau gweithgareddau cymdeithasol

Un pwnc oedd yn codi dro ar ôl tro yn y cyfarfodydd anffurfiol oedd y diffyg eglurder ynghylch y canllawiau ar gyfer ailagor. Mae rhai gweithgareddau sy'n allweddol i ymgysylltu â defnyddwyr gwasanaeth wedi gorfod dod i ben oherwydd y diffyg eglurder sydd yn y canllawiau. Roedd nifer o weithwyr rheng flaen yn cwyno am hyn yn y cyfarfodydd anffurfiol. Dywedodd un, “[mae'n] anodd ymgysylltu â phobl ifanc sydd mewn gwasanaethau rhithiol, ond o ran y canllawiau mae angen i ni wybod beth sy'n dderbyniol. Ar un adeg roedd ganddon ni gôr – oes modd i ni ailddechrau cyfarfod? Mae gwir angen eglurder”. Cwynodd gweithiwr rheng flaen arall, “dydyn ni ddim wedi gwneud unrhyw weithgareddau'n ddiweddar. Roedden ni'n arfer cynnal boreau coffi a sesiynau celf a chrefft. Ac er nad oes yna fap ar gyfer hynny, rydyn ni wedi gwneud rhyw weithgareddau o gwmpas y tŷ – peintio a choginio – felly mae gwir angen rhagor o arweiniad”. Ychwanegodd un gweithiwr rheng flaen arall, “mae'n bosibl nad yw pobl [sy'n derbyn cymorth] wedi bod yn dysgu'r sgiliau mae arnynt eu hangen yn ystod y cyfnodau clo”.

Mae rhai gweithwyr rheng flaen yn teimlo nad yw'r canllawiau'n gwneud unrhyw synnwyr. Yn achos hostel lle mae 25 o bobl yn byw, dydyn nhw ddim yn cael agor yr ardaloedd cymunedol, ond eto disgwylir i'r preswylwyr ddefnyddio'r un gegin fechan a'r un toiledau. Yn yr hostel, rhaid i'r preswylwyr aros yn eu stafelloedd eu hunain, ac yn ôl un gweithiwr rheng flaen ym maes camddefnyddio sylweddau, mae hyn yn arwain at ddflostod llwyr a chynnydd yn y risg o gymryd gor-ddos.

Ychwanegodd y gweithiwr rheng flaen, “ry'n ni yn y tywyllwch o ran beth allwn ni wneud, ac ry'n ni'n gorfod gwneud mwy o gofrestru, sy'n cymryd llawer o amser. Mae'r cleientiaid yn colli'r gweithdai, ond dy'n ddim yn cael unrhyw gyngor o ran beth allwn ni wneud. Mae'r tywydd da wedi golygu ein bod yn gallu gwneud gwaith tu allan yn y tŷ gwydr, ond dyw hynny ddim ar gael mewn rhai cynlluniau. Ry'n ni wedi gweld cynnydd mawr mewn problemau iechyd meddwl. Dwi'n credu y byddwn yn gweld adlach yn fuan”. Mae yna deimlad o rwystredigaeth oherwydd – hyd yn oed o fewn yr un awdurdodau lleol – mae rhai cynlluniau'n cael agor ardaloedd cymunedol, a rhai'n cael eu gwahardd.

**“Mae'r cleientiaid yn colli'r gweithdai, ond dy'n ddim yn cael unrhyw gyngor o ran beth allwn ni wneud.”**

## Gweithio gyda'n gilydd

Mae problemau ychwanegol yn codi pan yn gweithio gydag asiantaethau eraill nad ydynt yn caniatáu i'w staff gwrdd â phobl sy'n defnyddio neu'n cyflenwi gwasanaethau wyneb-yn-wyneb. Gall hyn gael effaith andwyol ar bobl ym maes cymorth. Esboniodd un gweithiwr rheng flaen, “mae'r math newydd o normal yn llawer gwell; ry'n ni'n ôl i mewn, ond yr anhawster yw ceisio perswadio sefydliadau eraill [e.e. rhai sy'n darparu cymorth iechyd meddwl] i ddod i'r ganolfan”.

Un rhwystr o ran dychwelyd i weithio mewn swyddfeydd yw lle bo prosiectau'n rhannu lleoliad gyda sefydliadau neu asiantaethau eraill. Er enghraifft, mewn achosion lle roedd prosiectau wedi eu lleoli mewn adeiladau'n eiddo i awdurdodau lleol, roedd caniatâd i ddychwelyd i weithio mewn swyddfeydd yn dibynnu ar yr awdurdod lleol, ac nid oedd gweithwyr rheng flaen yn cael llawer o gyfle i roi barn ar y mater. Enghraifft arall yw yn achos sefydliadau sy'n gweithio gyda'r heddlu, ac wedi eu lleoli mewn gorsafedd heddlu, lle na chafwyd unrhyw drafodaeth ynghylch dychwelyd i'r swyddfa – ac unwaith eto, ni chafwyd unrhyw ymgynghori. Wrth sôn am eu hymgysylltiad ag ysgolion dywedodd un gweithiwr rheng flaen, “mae gweithio gydag ysgolion wedi bod yn anodd. Ry'n ni i gyd wedi cael y ddau frechlyn, ond mae'r rhan fwyaf o ysgolion yn anfodlon ein cael ni'n ôl oherwydd eu bod yn pryderu am y risg”.

**“Mae'r math newydd o normal yn llawer gwell; ry'n ni'n ôl i mewn, ond yr anhawster yw ceisio perswadio sefydliadau eraill i ddod i'r ganolfan.”**





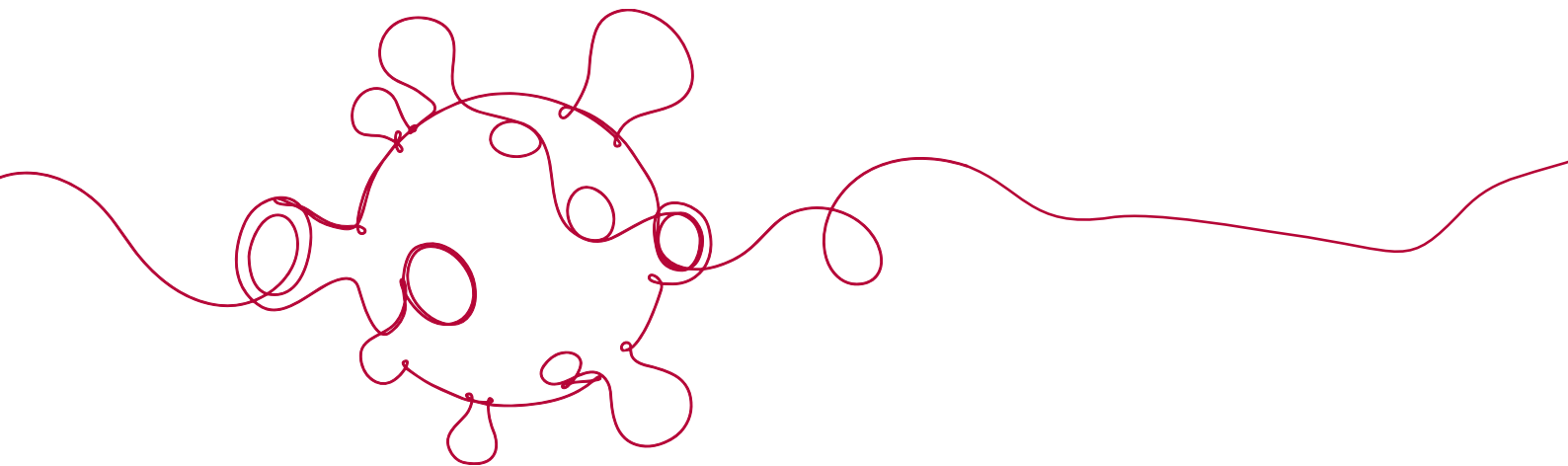
## Profion a brechlynnau

Un broblem mae angen mynd i'r afael â hi yw'r nifer o weithwyr rheng flaen a defnyddwyr gwasanaeth sydd heb gael y brechlyn. Wrth ystyried rhai o'r pryderon sy'n codi yn sgil hyn, esboniodd un gweithiwr rheng flaen, "mae'r rhan fwyaf o'r tîm wedi cael y brechlyn, ond mae eraill wedi dewis peidio â'i gael, ac mae rhai o'r defnyddwyr gwasanaeth yn cymysgu ac yn mynd i mewn i dai ei gilydd. Felly mae'n achosi pryder i'r tîm – y rhai sydd wedi cael y brechlyn a'r rhai sydd heb – ac i'n teuluoedd". Wrth siarad am eu profiad hwy, dywedodd gweithiwr rheng flaen arall, "pan fyddwn ni'n mynd i mewn i lety dros dro, mae llawer o bobl yno sydd ddim yn dilyn y canllawiau, dy'n nhw ddim yn cadw pellter cymdeithasol ac mae'n achosi problemau mawr. Dim ond un brechlyn dwi wedi'i gael, ac mae'n rhaid i mi gymryd gofal gydag aelodau o 'nheulu, felly mae 'na sefyllfaoedd lle rydyn ni'n rhoi ein hunain allan yna, ac yn cymryd risg".

**"Mae'n achosi pryder i'r tîm – y rhai sydd wedi cael y brechlyn a'r rhai sydd heb – ac i'n teuluoedd."**

Wrth i'r gwaith o gyflwyno'r brechlyn gael ei ymestyn yng Nghymru, erbyn i'r adroddiad hwn gael ei gyhoeddi bydd pawb dros 18 oed wedi cael cynnig dos cyntaf y brechlyn, a bydd nifer y gweithwyr rheng flaen sydd heb gael yr ail frechlyn yn isel iawn. Fodd bynnag, mae cwestiynau'n parhau ynghych sut i reoli sefyllfaoedd lle mae pobl sy'n cyflenwi gwasanaethau ac yn eu defnyddio wedi penderfynu peidio â chael y brechlyn. Mae gweithwyr rheng flaen yn awyddus i'w diogelu eu hunain a'r bobl maent yn rhoi cymorth iddynt, ac yn ansicr sut bydd y risgiau a achosir gan y rhai nad ydynt wedi cael y brechlyn yn cael eu rheoli wrth i'r cyfyngiadau lacio.

Roedd yna beth amheuaeth ynghylch y profi parhaus ac, ar brydiau, natur gorfodol y cynllun, er ei fod yn rhywbeth dewisol i bobl eraill. Dywedodd un gweithiwr rheng flaen, "dwi newydd ddod o gyfarfod staff lle dwedwyd wrthym fod yn rhaid i ni gael prawf Llif Ochrol (Lateral Flow) ddwywaith yr wythnos, a dydw i ddim yn awyddus o gwbl. Dyw'r profion ddim yn bleserus o gwbl, ac maen nhw wedi dweud wrtha i eu bod yn orfodol. Os ydyn ni'n gweithio o gartref, pam mae'n rhaid i ni wneud y profion? Mae'n ymddangos nad oes unrhyw bwynt iddyn nhw os nad ydych yn gweithio yn y gymuned". Gan ychwanegu at y drafodaeth, ychwanegodd un gweithiwr rheng flaen arall, "ar ryw bwynt, bydd raid i ni ddod â'r profion i ben – all hyn ddim mynd ymlaen am byth, a byddwn yn mynd yn ôl i ryw fath o normalwydd yn hwyr neu'n hwyrach. Dwi'n fodlon cael y profion, ond alla i ddim gweld sut y gallwn barhau i'w cael yn y tymor hir". Wrth weld ochr bositif y profion, gwnaeth un gweithiwr rheng flaen y sylw hwn, "Dwi wedi cael y ddau frechlyn, ond os byddwn ni'n mynd yn ôl i roi cymorth wyneb-yn-wyneb, dwi'n ymwybodol o'r ffaith y gallwn i ddal Covid a'i basio mlaen i rywun bregus, a gall y prawf Llif Ochrol chwarae rhan bwysig wrth fynd i'r afael â hynny".



# Argymhellion

- 1. Darparwyr gwasanaeth** i ymgysylltu'n rhagweithiol gyda gweithwyr rheng flaen er mwyn cael dealltwriaeth o'u barn am yr amgylchedd gwaith ar ôl Covid; cyhoeddi eu cynlluniau a'u cyfathrebu'n glir; a sicrhau bod rheolwyr ac arweinwyr ar gael i wrando ar bryderon neu ateb cwestiynau.
- 2. Darparwyr gwasanaeth** i hwyluso cyfleoedd ar gyfer rhyngweithio wyneb-yn-wyneb rhwng gweithwyr rheng flaen, yn enwedig y rhai hynny sydd efallai wedi bod yn ynysu yn ystod y pandemig, tra ar yr un pryd yn cynnal protocolau i atal haint a darparu PPE.
- 3. Darparwyr gwasanaeth** i alluogi gweithio mewn dull hybrid lle bo hynny'n briodol, gan alluogi staff i weithio o gartref pan maen nhw'n gwneud tasgau gweinyddol a llunio adroddiadau.
- 4. Darparwyr gwasanaeth** i gynnal y diwylliant o ymddiriedaeth a ddatblygwyd yn ystod y pandemig, a galluogi staff i weithio'n hyblyg lle bo hynny'n briodol, i gynnal cydbwysedd positif rhwng gwaith a bywyd bob-dydd.
- 5. Darparwyr gwasanaeth** i helpu staff sy'n wynebu rhystrau wrth weithio o gartref – e.e. diffyg lle, neu broblemau cael mynediad i'r rhyngwyd – trwy ddarparu safle sy'n ddiogel rhag Covid iddynt weithio ohono.
- 6. Comisiynwyr a darparwyr gwasanaeth** i sicrhau nad yw llwyth gwaith gweithwyr rheng flaen yn rhy drwm wrth ddychwelyd at gyflenwi cymorth wyneb-yn-wyneb.
- 7. Darparwyr gwasanaeth** i drefnu hyfforddiant parhaus er mwyn datblygu hyder a sgiliau digidol staff, ystyried sut gallai cynnal elfen o gyflenwi cymorth digidol fod o fudd i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau, ac ystyried y cydbwysedd priodol rhwng cyfarfodydd digidol ac wyneb-yn-wyneb i wneud y gorau o amser pobl ond gan gynnal cysylltiad cymdeithasol wyneb-yn-wyneb.
- 8. Darparwyr gwasanaeth** i ystyried sut y gellid sefydlu staff newydd mewn modd mwy effeithiol pan fo pobl yn gweithio o gartref, a sut i ddarparu cymorth ychwanegol i staff newydd a ddechreuodd yn eu swyddi yn ystod y pandemig ac sydd, efallai, yn teimlo wedi eu dieithrio oddi wrth y sefydliad.
- 9. Comisiynwyr a phartneriaid gwasanaethau cyhoeddus** i weithio gyda darparwyr gwasanaeth i roi eglurder ar y trefniadau gweithio ar ôl Covid i weithwyr sy'n rhannu lleoliad gyda gwasanaethau cyhoeddus eraill.
- 10. Llywodraeth Cymru ac Iechyd Cyhoeddus Cymru** Cymru i roi arweiniad priodol i alluogi darparwyr gwasanaeth i gydbwysu'r angen i reoli risg a chynnal lles cleientiaid wrth i'r cyfyngiadau lacio.
- 11. Llywodraeth Cymru, Iechyd Cyhoeddus Cymru, comisiynwyr a darparwyr gwasanaethau** i ystyried a darparu arweiniad ynghylch sut y dylai gwasanaethau reoli risg staff sydd heb gael y brechlyn a phobl sy'n defnyddio gwasanaethau.
- 12. Llywodraeth Cymru ac Iechyd Cyhoeddus Cymru** i ystyried a darparu arweiniad ynghylch y defnydd o brofion wrth i'r cyfyngiadau lacio, ac mewn amgylchiadau pan fo'r gyfradd frechu'n cynyddu.

\* Darparwyr gwasanaeth = awdurdod lleol, cymdeithas tai neu ddarparwr cymorth yn y trydydd sector sy'n cyflogi gweithwyr cymorth rheng flaen ym maes digartrefedd a/neu cymorth tai.