



**GIG**  
CYMRU  
**NHS**  
WALES

Addysg a Gwella Iechyd  
Cymru (AaGIC)  
Health Education and  
Improvement Wales (HEIW)

# Gweithio Yn hyblyg

Canllaw i unigolion ar  
weithio hyblyg yn GIG  
Cymru



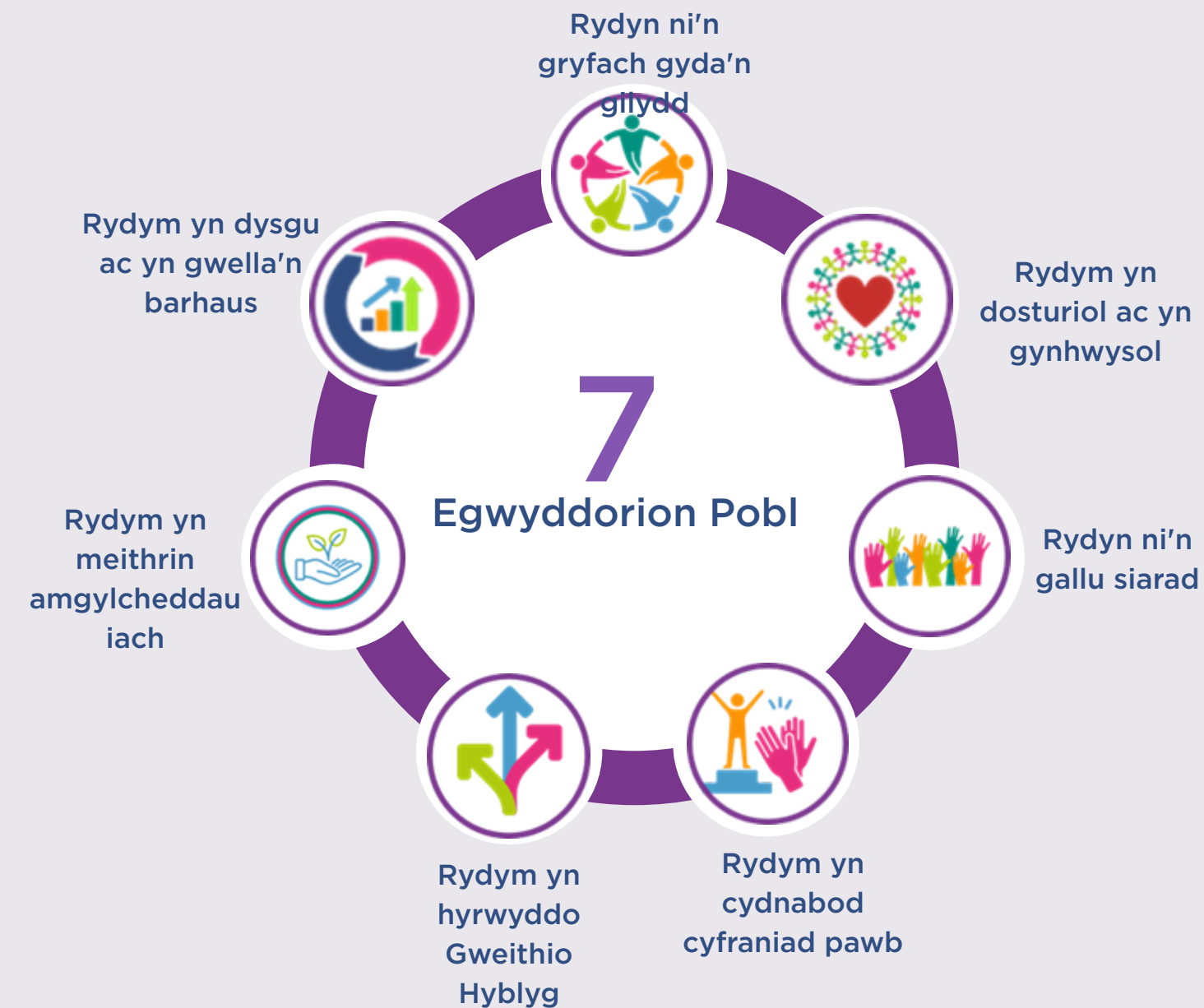
# Rhagymadrodd

Mae GIG Cymru yn cydnabod mai ein gweithlu yw conglfaen ein llwyddiant ac rydym wedi ymrwymo i feithrin amgylcheddau gwaith a diwylliannau sy'n gwneud GIG Cymru yn lle rhagorol i weithio a dysgu ynddo.

Mae tystiolaeth yn awgrymu y gall cefnogi unigolion i gael trefniadau gweithio hyblyg gael effaith gadarnhaol ar eu bywydau personol a phroffesiynol, cydbwysedd bywyd a gwaith, iechyd a lles, boddhad swydd, ymgysylltiad a morâl. Yn ogystal â buddion unigol o'r fath, mae cefnogi arferion gweithio hyblyg hefyd yn cael effaith gadarnhaol ar wasanaethau drwy wella ansawdd a chynhyrchiant gwasanaethau, lleihau salwch ac absenoldeb, gwella denu gweithwyr, recriwtio, cadw, a galluogi unigolion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i ymuno â GIG Cymru, i dyfu ac i lwyddo ynddo.

Mabwysiadwyd y canllaw hwn o NHS England, NHS Improvement, Timewise, a Pecyn Cymorth Cyngor Staff y GIG. Nod y canllaw yw eich helpu i archwilio'r opsiynau gweithio hyblyg sydd ar gael i chi a'ch helpu i baratoi ar gyfer sgwrs gweithio hyblyg gadarnhaol gyda'ch rheolwr. Er y derbynnir efallai na fydd pob cais yn ymarferol, y gobaith yw y bydd y canllaw hwn yn eich cefnogi i ddod o hyd i ateb sy'n gweithio orau i chi, eich tîm, a'ch sefydliad.

Dylid darllen y canllaw hwn ochr yn ochr â Pholisi Gweithio Hyblyg Cymru Gyfan a gweithdrefnau a phrosesau gweithio hyblyg eich sefydliad.





# Cynnwys

●	Rhagymadrodd	4-6
●	Ystyried eich opsiynau	6-9
●	Sut i gael sgwrs gweithio hyblyg dda gyda'ch rheolwr	10-13
●	Syniadau da ar gyfer gweithio hyblyg	14
●	Offer ac Adnoddau Cefnogol	15-19
●	Pethau i feddwl amdanynt	20-25

# Rhagymadrodd

Gall trefniadau gweithio hyblyg eich helpu i gael mwy o ddewis o ran pryd, ble a sut yr ydych yn gweithio.

Gall gweithio hyblyg fod o fudd i chi, nid yn unig trwy alluogi cydbwysedd rhwng eich cartref a'ch bywyd gwaith, ond hefyd drwy wella eich iechyd cyffredinol, eich lles, eich ymgysylltiad a'ch cynhyrchiant.

Dylai trefniadau gweithio hyblyg da gydbwyso bob amser

- ✓ Eich anghenion
- ✓ Profiad cleifion/defnyddwyr gwasanaeth a staff
- ✓ Anghenion y gwasanaeth
- ✓ Cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith cydweithwyr

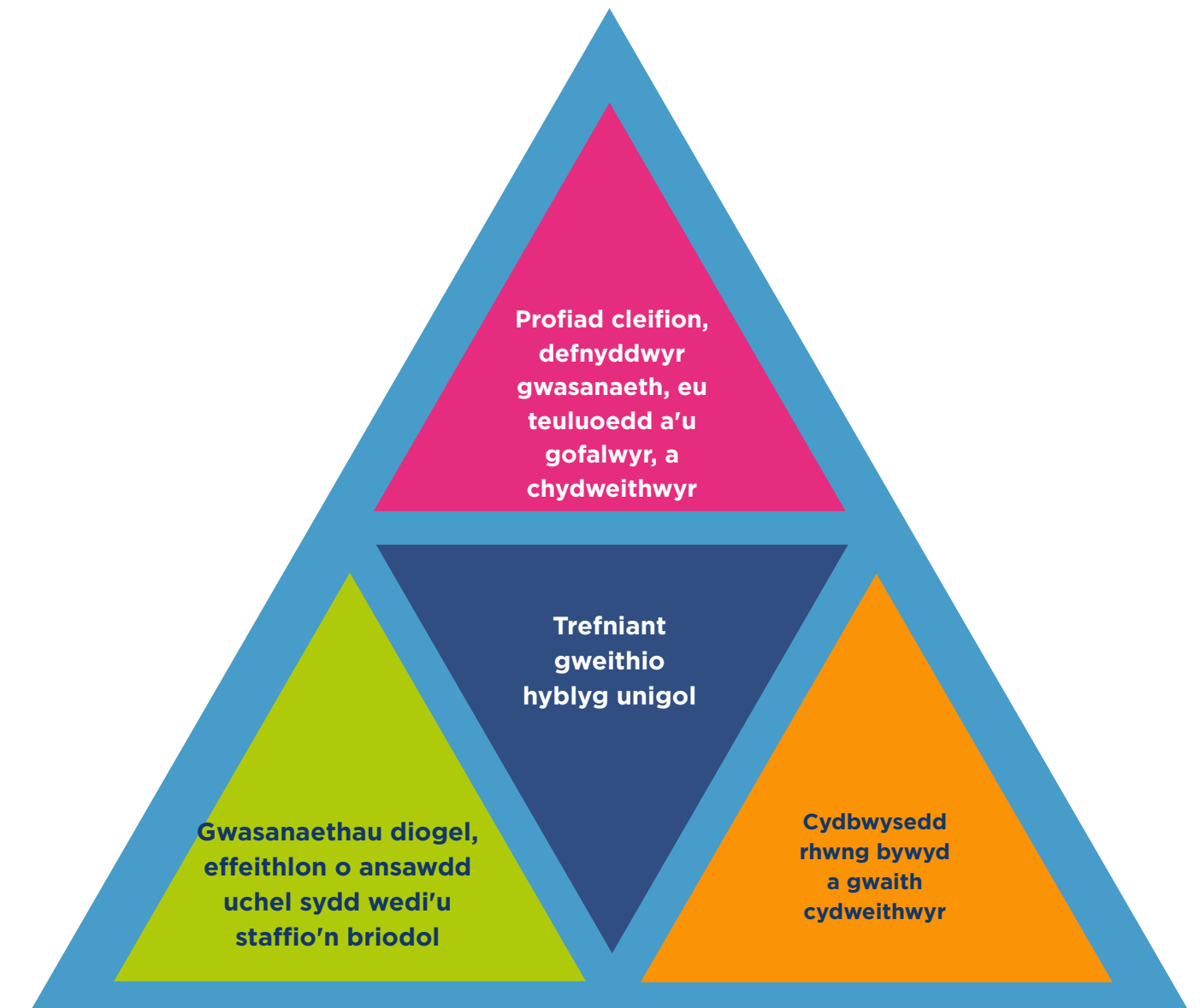
O fewn GIG Cymru, er mwyn diwallu anghenion iechyd a gofal ein poblogaeth yn effeithiol, gwyddom ei bod yn hanfodol bod gennym weithlu sy'n iach, yn ymgysylltu ac yn llawn cymhelliant. I gefnogi hyn rydym wedi ymrwmo i sicrhau bod cyfleoedd gweithio hyblyg ar gael yn unol â Pholisi Gweithio Hyblyg GIG Cymru.

# Manteision Gweithio Hyblyg



Gall gweithio hyblyg fod o fudd i chi nid yn unig o ran eich galluogi i gydbwyso eich bywyd personol a'ch bywyd gwaith, ond hefyd drwy wella eich iechyd a'ch lles cyffredinol. Yn gyffredinol, mae unigolion sy'n hapusach gyda'u cydbwysedd rhwng bywyd mewn gwaith a bywyd allan o waith yn fwy cynhyrchiol ac yn cynhyrchu gwaith o ansawdd gwell.

Yn ogystal â manteision i chi, gall galluogi gweithio hyblyg hefyd fod o fudd i'ch sefydliadau trwy wella ansawdd gwasanaeth a chynhyrchiant, denu, cadw a recriwtio cydweithwyr, a gostyngiadau mewn salwch ac absenoldeb.



# Canllaw i Bawb



Mae'r canllaw hwn wedi'i ddatblygu ar gyfer yr holl staff sy'n gweithio yn GIG Cymru. Os ydych wedi'ch cynnwys yn Llawlyfr Telerau ac Amodau Gwasanaeth y GIG, mae newidiadau wedi'u gwneud sy'n rhan o'ch contract cyflogaeth ac sy'n golygu:

**Gellir gwneud ceisiadau am weithio hyblyg yn ffurfiol neu'n anffurfiol ar unrhyw adeg. Mae manylion ynghylch sut y gallwch wneud cais wedi'u cynnwys ym Mholisi Gweithio Hyblyg Cymru Gyfan a gweithdrefnau eich sefydliad.**

- ✓ Mae gan bob gweithiwr yr hawl i ofyn am weithio hyblyg o'r diwrnod cyntaf yn eu cyflogaeth
- ✓ Nid oes cyfyngiad ar nifer y ceisiadau y gallwch eu gwneud
- ✓ Mae gennych hawl i wneud cais a chael ei ystyried, waeth beth fo'r rheswm
- ✓ Dylai eich cyflogwr gadw trosolwg canolog o sut mae'r sefydliad yn ymdrin â cheisiadau, fel y gallant wirio bod pawb yn cael eu trin yn deg
- ✓ Os na allwch chi a'ch rheolwr llinell ddod o hyd i ateb ar unwaith, mae cam pellach i wirio am opsiynau addas eraill
- ✓ Dylai eich rheolwr llinell gael sgysiau rheolaidd gyda chi am weithio'n hyblyg heb aros i chi wneud cais ffurfiol

I'ch cefnogi i baratoi ar gyfer sgwrs gweithio hyblyg cadarnhaol mae'r canllaw hwn yn cynnwys ystod o offer y gellir eu cyrchu naill ai drwy'r dolenni rhyngweithiol neu drwy gyfeirio at dudalennau 15-25 o'r pecyn cymorth hwn.

# Ystyried Eich Opsiynau



Mae bod yn glir o'r hyn rydych am ei gyflawni o drefniant gweithio hyblyg yn fan cychwyn da ar gyfer dod o hyd i ddull gweithio realistig ac ymarferol sy'n addas i chi, eich cleifion, eich cydweithwyr a'r sefydliad. I'ch helpu i ddilyn pob cam mae ne=nifer o offer ar gael ar dudalennau 17-27 y canllaw hwn.

## Cam 1

### Nodwch newidiadau a allai wella eich cydbwysedd bywyd a gwaith

Myfyrio ar eich patrwm gweithio presennol. Ydych chi'n hapus gyda'r ffordd rydych chi'n gweithio ar hyn o bryd neu a oes yna elfennau yr hoffech chi eu newid?

Gwnewch restr o'r gwahaniaethau rhwng sut rydych chi'n gweithio nawr a sut hoffech chi weithio, ystyriwch beth allai eich symud yn nes at eich delfryd.

Byddwch yn benodol ynghylch pa wahaniaeth y byddai'r newidiadau hyn yn ei wneud i chi ac ystyriwch a hoffech gael trefniant gweithio hyblyg am gyfnod cyfyngedig o amser, neu am gyfnod hwy.

Os ydych chi'n ofalwr di-dâl, gallai hwn hefyd fod yn amser da i godi ymwybyddiaeth o gymorth arall sydd ar gael i'ch helpu i gydbwysu'ch gwaith a'ch cyfrifoldebau gofalu.

Os oes gennych amddiffyniadau ychwanegol gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 gwnewch yn siŵr eich bod yn cynnwys hyn yn eich sgysiau.

Er nad oes angen i chi gyfiawnhau eich cais, gall meddwl am yr elfennau hyn cyn i chi gael sgwrs gyda'ch rheolwr fod yn ddefnyddiol.



### Teclyn 1

**Gall Diffinio Eich Cydbwysedd Bywyd a Gwaith eich helpu i adlewyrchu'r newidiadau yr hoffech eu gwneud**

Bydd hyn yn fy ngalluogi i gasglu fy mhiant o'r ysgol.

Bydd hyn yn fy ngalluogi i wneud rhywfaint o ymarfer corff a gwella fy lles.

Bydd hyn yn fy ngalluogi i osgoi traffig prysur ar yr oriau brig.

# Ystyried Eich Opsiynau



## Cam 2

### Archwiliwch y patrymau gweithio hyblyg mwyaf cyffredin

Mae'n bwysig eich bod yn ymwybodol o'r opsiynau gwahanol sydd ar gael i chi fel y gallwch ystyried eich patrwm gweithio hyblyg gorau posibl yn well.

Efallai na fydd rhai opsiynau'n bosibl yn eich rôl, felly ystyriwch pa opsiynau fyddai'n darparu'r cydbwysedd gorau ar gyfer profiad claf/defnyddiwr gwasanaeth, darparu gwasanaeth, a'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith chi a'ch cydweithwyr.

## Cam 3

### Deall y gwahaniaeth rhwng hyblygrwydd ffurfiol ac anffurfiol

Gellir cytuno ar rai mathau o weithio hyblyg yn anffurfiol gyda'ch rheolwr llinell. Mae'n bosibl y bydd angen cais ffurfiol i weithio'n hyblyg ar gyfer trefniadau eraill, yn enwedig y rhai sy'n effeithio ar eich cyflog neu gontract. Ar adegau efallai y bydd angen gofyn am gyfuniad o'r ddau i gwrdd â'ch anghenion, er enghraifft efallai y byddwch yn penderfynu lleihau eich oriau gwaith yn ffurfiol, ond hefyd yn gweithio gartref o bryd i'w gilydd gyda chytundeb eich rheolwr llinell.

[Bydd Polisi Gweithio Hyblyg Cymru Gyfan a'ch prosesau a gweithdrefnau sefydliadol lleol yn eich arwain ar sut i wneud cais i weithio'n hyblyg.](#)



#### OFFERYN 1

#### Diffinio Eich Cydbwysedd Bywyd a Gwaith



#### OFFERYN 4

#### Ble, pryd a sut model i archwilio pa hyblygrwydd y gellir ei gynnwys mewn rôl

# Ystyried Eich Opsiynau



## Cam 4

### Cau'r bwloch rhwng eich cydbwysedd presennol a delfrydol

Wrth ystyried eich opsiynau i wella eich cydbwysedd bywyd a gwaith trwy weithio hyblyg, mae'n bwysig eich bod yn mynegi'n glir eich anghenion a'r newidiadau mewn patrwm gweithio yr hoffech chi.

I'ch helpu gall fod yn ddefnyddiol cwblhau ymarfer cyflym sy'n torri eich amser gwaith yn dalpiau llai o weithgarwch, e.e. cymudo, tasgau allweddol ac ati ac ystyried a allai gweithio hyblyg eich helpu i newid yr elfennau hyn. Er enghraifft, a fyddai newid eich amseroedd cychwyn a gorffen yn helpu i leihau eich amser cymudo? Wrth wneud hyn, mae hefyd yn bwysig eich bod yn meddwl sut y byddai eich ffordd o weithio o ddewis yn effeithio ar eich llwyth gwaith, y gwasanaeth a chydbwysedd bywyd a gwaith eich cydweithwyr.

Yn ystod trafodaethau gweithio hyblyg, gall eich rheolwr eich helpu i archwilio beth allai fod yn bosibl yn unol â Pholisi Gweithio Hyblyg Cymru Gyfan a phrosesau gweithio hyblyg eich sefydliad. Gallwch hefyd ofyn am gyngor gan eich tîm gweithlu lleol neu gynrychiolydd undeb llafur. Mae adnoddau pellach hefyd ar gael o fewn y Canolbwynt Cadw Belong Stay and Thrive.



### Offeryn 2 ac Offeryn 3

### Diffinio Eich Cydbwysedd Bywyd a Gwaith

### Pethau allweddol i'w hystyried:

- A allwch chi rannu eich cyfrifoldebau gyda rhywun arall fel bod pob un ohonoch yn cyflenwi pan fydd un ohonoch yn absennol?
- Pa mor ymatebol sydd angen i chi fod ac o fewn pa amserlen?
- A oes amseroedd brig yn eich diwrnod neu wythnos waith, neu sifftiau y mae eich tîm yn ei chael yn anodd eu cyflawni?
- Beth yw disgwyliadau eich cleifion a rhanddeiliaid allweddol, a sut y byddwch yn rheoli'r rhain mewn rôl fwy hyblyg?
- A oes cyfle i weithio mewn tîm, lleoliad neu rôl wahanol i'ch helpu i ddod yn nes at yr hyblygrwydd yr hoffech ei gael?

# Ystyried Eich Opsiynau



Cam  
5

**Meddylwch am sut i wneud i'ch hyblygrwydd dewisol weithio i'ch tîm a'ch sefydliad**

Ar ôl archwilio'r gwahanol fathau o opsiynau hyblyg a allai weithio i chi, mae'n bryd meddwl sut y gallech wneud iddynt weithio'n ymarferol.

Mae profiad wedi dangos bod hyblygrwydd yn gweithio orau pan fydd trefniadau o fudd i'r unigolyn a'r sefydliad y mae'n gweithio ynddo. Felly, mae'n bwysig iawn eich bod yn ystyried beth sydd ei angen ar eich sefydliad o'ch rôl, yn ogystal â'ch anghenion unigol. I'ch helpu i feddwl am hyn, gall fod yn ddefnyddiol creu rhestr fer o batrymau gwaith y credwch sy'n ymarferol ac ystyried manteision a heriau pob opsiwn.

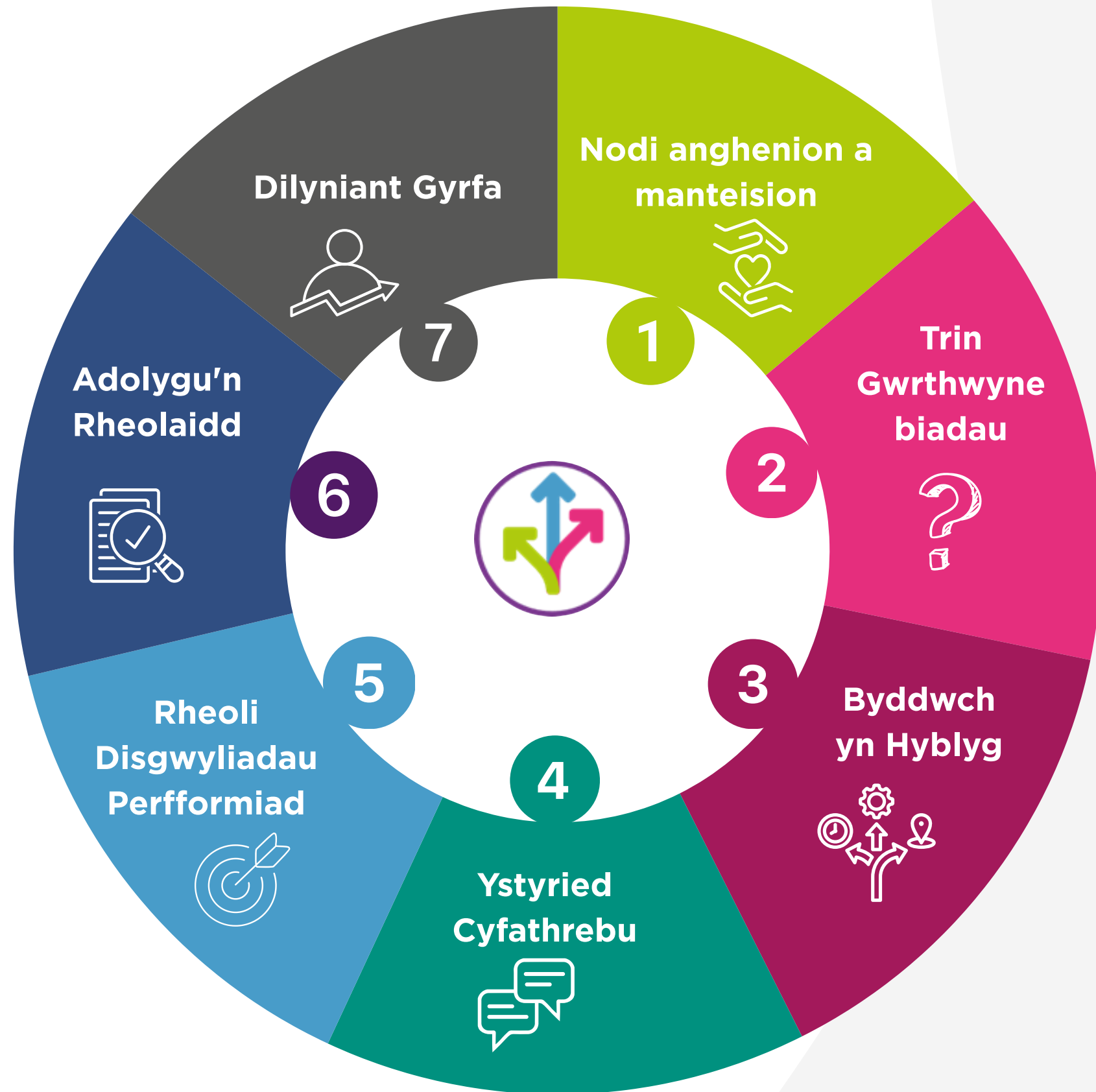
Dyma rai pethau allweddol i chi feddwl amdanynt

- Pa newidiadau (os o gwbl) y byddai angen i chi eu gwneud i'ch llwyth gwaith i wneud i'r patrwm hwn weithio?
- Sut byddai'r patrwm gwaith hwn yn effeithio ar eich cleifion/rhanddeiliaid?
- Pa effaith fyddai'r patrwm gweithio hwn yn ei gael ar eich tîm a'ch cydweithwyr?
- Os ydych chi'n rheolwr sut byddai'r patrwm gwaith yn effeithio ar eich adroddiadau uniongyrchol?



**OFFER 5**  
**Archwilio Pa Hyblygrwydd Sy'n Siwtio Eich Rôl**

# Sut i gael sgwrs gweithio hyblyg dda gyda'ch rheolwr?



Os ydych wedi gweithio drwy'r pum cam blaenorol, bydd gennych; archwilio'r gwahanol fathau o weithio hyblyg; nodi patrwm gweithio a allai wella eich cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith; a dechrau meddwl am y goblygiadau y gallai eich cais hyblygrwydd eu cael ar gydweithwyr, cleifion, rhanddeiliaid, a'r gwasanaeth.

Mae'n bryd dod â phopeth at ei gilydd a dechrau paratoi ar gyfer sgwrs gweithio hyblyg gadarnhaol gyda'ch rheolwr. Efallai y byddai'n ddefnyddiol meddwl amdanoch chi'ch hun yn adrodd stori gymhellol i'ch rheolwr ynghylch pam y gall eich cais am weithio hyblyg fod er y budd gorau iddo hefyd. Bydd gweithio drwy'r saith cam hyn yn eich helpu gyda hyn.



## OFFER 5

**Paratoi i gael sgwrs dda gyda'ch rheolwr**

# Sut i gael sgwrs gweithio hyblyg dda gyda'ch rheolwr?



## Nodi'r Anghenion a'r manteision

- ✓ Amlinellwch sut y gallai'r ffordd o weithio sydd orau gennych fod o fudd i chi, eich tîm a'r gwasanaeth
- ✓ Cynhwyswch gymaint o fuddion penodol ag y gallwch Os yw hyn yn anodd i chi, ceisiwch droi un o'ch anghenion yn fudd-dal a defnyddiwch y prawf "felly beth":

- Bydd gweithio o gartref dau ddiwrnod yr wythnos yn arbed chwe awr o gymudo i mi **Felly Beth?**
- Mae hyn yn golygu y gallaf fod yn hyblyg ynghylch fy amserau, naill ai gan ddechrau'n gynharach yn y dydd neu weithio'n hwyrach yn y dydd **Felly Beth?**
- Bydd hyn yn rhoi gwell sylw i'n tîm ar gyfer delio ag ymholiadau a galwadau sy'n dod i mewn

- ✓ Disgrifiwch yn glir fanteision gwasanaeth eich cynnig yn ogystal â sut mae'n eich helpu chi
- ✓ Arhoswch yn wrthrychol, gall y sgysiau hyn deimlo'n galed



## Ymdrin â Gwrthwynebiadau Posibl

- ✓ Rhestrwch unrhyw bryderon posibl y gallai fod gan eich rheolwr am eich cais ac atebion posibl i'w goresgyn
- ✓ Byddwch yn onest â chi'ch hun am rannau o'ch rôl sy'n anodd eu hyblyg, cynigiwch rai awgrymiadau eraill
- ✓ Meddyliwch am yr effaith gadarnhaol a negyddol y byddai unrhyw drefniant gweithio hyblyg yn ei chael ar y rhai rydych chi'n gweithio'n agos gyda nhw a'r gwasanaeth rydych chi'n ei ddarparu
- ✓ Os ydych yn gweithio sifftiau neu'n rhan o rota, meddyliwch am sut y byddai eich trefniadau gweithio hyblyg yn ffitio
- ✓ Meddyliwch sut y gellid ailddyrannu neu drefnu gwaith i gyflawni'ch patrwm gweithio dewisol
- ✓ Rhewch enghreifftiau lle mae trefniadau tebyg wedi gweithio'n dda
- ✓ Cofiwch, mae trefniadau gweithio hyblyg yn gweithio orau pan fyddant ar eich ennill chi, eich cydweithwyr a'r gwasanaeth

# Sut i gael Sgwrs Gweithio Hyblyg Dda Gyda'ch Rheolwr?



## Byddwch yn barod i fod yn hyblyg yn gyfnewid

- ✓ Nid yw pob opsiwn gweithio hyblyg yn addas ar gyfer pob rôl, bydd angen i'ch rheolwr ystyried iechyd a lles ac anghenion y tîm cyfan, i sicrhau na fydd eich cais yn effeithio'n andwyol ar gydweithwyr sy'n darparu gwasanaethau
- ✓ Byddwch yn barod i gyfaddawdu a meddwl yn greadigol i ddod o hyd i batrwm sy'n gweithio i'r tîm a'r gwasanaeth
- ✓ Byddwch yn ymarferol ac yn realistig wrth wneud ceisiadau gweithio hyblyg.
- ✓ Siaradwch â'ch cydweithwyr am y posibiliadau i ddod o hyd i'r opsiynau gorau i bawb



## Gwnewch gynllun ar gyfer cyfathrebu

- ✓ Dangoswch sut y byddwch yn cyfathrebu'n effeithiol â'ch tîm a'ch rheolwr i leddfu unrhyw bryderon a allai fod gan eich rheolwr
- ✓ Eglurwch sut y byddwch yn egluro eich argaeledd. Sut bydd eich rheolwr a rhanddeiliaid yn gwybod pan fyddwch yn gweithio? Gyda phwy arall y gellir cysylltu yn eich absenoldeb?
- ✓ Byddwch yn dryloyw ynghylch pryd rydych chi'n gweithio a phryd nad ydych chi
- ✓ Nodwch sut y byddwch yn cadw mewn cysylltiad rheolaidd â'ch rheolwr, tîm a rhanddeiliaid ehangach
- ✓ Ystyriwch sut a phryd y bydd eich trefniant gweithio hyblyg yn cael ei adolygu
- ✓ Os ydych yn rheolwr, meddyliwch am sut y byddwch yn rhoi eglurder i'ch tîm ar sut y byddwch yn gweithio (sut bydd materion yn cael eu huwchgyfeirio pan na fyddwch ar gael, a'ch parodrwydd i gysylltu â chi mewn argyfwng)
- ✓ Awgrymwch gyfnod prawf cychwynnol i ddangos y gallwch wneud i'ch trefniadau gweithio hyblyg weithio cyn i chi wneud newid ffurfiol

# Sut i gael sgwrs gweithio hyblyg dda gyda'ch rheolwr?



## Rheoli Disgwyliadau Perfformiad

- ✓ Ystyriwch sut y gellir mesur eich perfformiad a sut bydd eich amcanion yn cael eu hasesu? trafodaeth am sut y gellir mesur eich perfformiad.
- ✓ Byddwch yn realistig a meddyliwch am y ffordd fwyaf cadarnhaol i gyflwyno eich awgrymiadau



## Adolygu'n Rheolaidd

- ✓ Sut a phryd y caiff eich patrwm gweithio hyblyg ei adolygu?
- ✓ Dangoswch eich parodrwydd i adolygu patrymau gwaith os bydd amgylchiadau'n newid ac os oes angen addasiadau.
- ✓ Codwch unrhyw faterion neu newidiadau gyda'ch rheolwr llinell yn gynt yn hytrach nag yn hwyrach, er mwyn rhoi amser i chi feddwl am syniadau ac atebion newydd.



## Cynlluniwch ar gyfer eich dilyniant gyrfa

- ✓ Mae tystiolaeth yn awgrymu y gall gweithwyr hyblyg, yn enwedig y rhai ar lai o oriau, gollu cyfleoedd datblygu oherwydd eu bod yn blaenoriaethu anghenion eu swydd bob dydd yn hytrach na'u datblygiad personol eu hunain, felly mae'n bwysig eich bod yn ystyried;
- ✓ Sut byddwch chi'n cael amser ar gyfer gweithgareddau hyfforddi a datblygu?
- ✓ Sut y byddwch yn cymryd rhan mewn cyfleoedd rhwydweithio, hyfforddi a mentora anffurfiol?
- ✓ Pa gynlluniau gyrfa a dyheadau sydd gennych chi a pha gymorth sydd ei angen arnoch i'w cyflawni?



# Syniadau Da ar gyfer gweithio'n hyblyg



- Trefnwch un i un rheolaidd gyda'ch rheolwr fel rhan o'ch sgysiau lles a gyrfa rheolaidd, gwerthusiadau, cynllun swydd a thrafodaethau rheoli un i un.
- Byddwch yn glir am eich anghenion a'ch blaenoriaethau
- Ystyriwch eich amcanion gyda'ch rheolwr llinell yng ngoleuni unrhyw drefniant gweithio hyblyg newydd
- Adolygwch a myfyriwch ar eich trefniadau gyda'ch rheolwr llinell, cydweithwyr, tîm a rhanddeiliaid allweddol yn rheolaidd
- Byddwch yn dryloyw ynghylch pryd rydych yn gweithio a phryd na allwch weithio
- Byddwch yn glir ynghylch sut mae eich patrwm gwaith yn cyd-fynd â'r system rota a shifft
- Bod yn drylwyr ynghylch amseru a disgwyliadau terfynau amser o ran gwaith a phrosiectau ac yn glir ynghylch y canlyniadau disgwylidig
- Cynlluniwch eich amser yn effeithiol ac yn effeithlon, gan gynnwys eich llif gwaith a'ch seibiannau
- Peidiwch â cheisio gwneud popeth ar eich pen eich hun. Os ydych chi'n cael trafferth siaradwch amdano
- Sicrhewch eich bod yn ystyried eich anghenion hyfforddi a datblygu
- Cyfeirio a chyfathrebu'n glir pan fyddwch yn gweithio a ddim yn gweithio
- Siarad yn agored am weithio hyblyg, rhannu arfer da a chefnogi cydweithwyr gyda'u hanghenion
- Dysgwch gan gydweithwyr hyblyg eraill, cefnogwch eich gilydd a chyfeillio gyda'ch gilydd
- Byddwch yn agored i gyfaddawd.
- Sicrhewch nad yw eich ceisiadau'n effeithio'n negyddol ar eich cydweithwyr, tîm neu ddarpariaeth gwasanaeth

# Diffinio Eich Cydbwysedd Bywyd a Gwaith



A. Dechreuwch drwy restru'r gwahanol elfennau o'ch bywyd, er enghraifft gallai hyn gynnwys gwaith, teulu, ymarfer corff ac ati

B. Dychmygwch sut rydych chi'n rhannu'ch amser yn ystod y dydd ar hyn o bryd



C. Nawr nodwch eich teimladau ynghylch sut rydych chi'n rhannu'ch amser ar hyn o bryd

Rhannau sy'n gweithio'n dda ...

Rhannau yr hoffwn eu newid...

# Diffinio Eich Cydbwysedd Bywyd a Gwaith (Parhad)



D. Gan adeiladu ar eich nodiadau yn adrannau A,B ac C, meddyliwch ymlaen at sut yr hoffech chi rannu eich amser yn ddelfrydol. Efallai y byddwch hefyd am ychwanegu rhannau ychwanegol nad oes gennych amser ar eu cyfer ar hyn o bryd.

E. Beth yw'r gwahaniaeth allweddol rhwng eich rhaniad amser presennol a delfrydol?

F. Sut allech chi newid eich ffyrdd presennol o weithio i symud yn nes at eich delfryd?

# Diffinio Eich Cydbwysedd Bywyd a Gwaith (Parhad)



Nawr gwnewch yr un ymarfer, gan ddadansoddi sut mae eich amser gwaith yn cael ei rannu y tro hwn. (e.e. cyfarfodydd cymudo, tasgau allweddol). Bydd hyn yn eich helpu i weld cyfleoedd i wneud pethau'n wahanol.

Fy rhaniad amser presennol yw...

Fy rhaniad amser delfrydol yw...

Sut allech chi newid eich ffyrdd presennol o weithio i symud yn nes at eich delfryd?

Sut byddai hyn yn effeithio ar eich rhanddeiliaid, cleifion a chydweithwyr?

# Archwilio Pa Hyblygrwydd Sy'n Siwtio Eich Rôl?



Gofynnwch y cwestiynau hyn i chi'ch hun i'ch helpu i benderfynu pa batrwm gweithio hyblyg allai weithio orau i chi.

## Lle

- A ellir gwneud rhai o'ch gweithgareddau gwaith o bell?
- Beth ellir ei wneud trwy dechnoleg?
- A fydd angen offer neu feddalwedd ychwanegol arnoch chi?
- Sut byddwch chi'n dangos bod eich gwaith yn mynd rhagddo?
- Sut y byddwch yn sicrhau cyfathrebu effeithiol?
- Sut byddwch chi'n cefnogi cydlyniant tîm?
- Pa hyblygrwydd allwch chi ei ddangos yn gyfnewid?

## Pryd

- Pryd mae angen i chi fod ar gael i gleifion, cydweithwyr a gwasanaethau
- A oes gan eich rôl oriau craidd?
- Pa gyflymder ymateb sydd ei angen?
- Pwy arall all gyflawni'r rôl pan nad ydych ar gael?
- Os ydych yn rheolwr, sut bydd materion yn cael eu huwchgyfeirio pan na fyddwch ar gael?
- Pa hyblygrwydd sydd angen i chi ei ddangos yn gyfnewid?

## Sut

- A yw arbedion effeithlonrwydd yn bosibl? A oes gweithgareddau y gellid eu hatal neu eu cyflwyno yn rhywle arall?
- A ellir dirprwyo rhywfaint o'r gwaith i eraill?
- A yw rhannu swydd yn bosibl?
- A ellid lleihau'r rôl dros amser?
- Pa hyblygrwydd sydd angen i chi ei ddangos yn gyfnewid?



Mae'r offeryn hwn wedi'i gynllunio i'ch helpu chi i gael sgysiau gweithio hyblyg da ac ystyrlon gyda'ch rheolwr. Os oes angen cymorth neu gyngor ychwanegol arnoch wrth feddwl am eich atebion, gallwch siarad â'ch cynrychiolydd Gweithlu neu gynrychiolydd undeb llafur lleol i sicrhau bod eich cais yn gytbwys ac yn ymarferol i'ch helpu i gael y gorau o'r sgwrs.

## Gosod eich nodau

Rhestrwch yr opsiwn(au) gweithio hyblyg yr hoffech eu harchwilio ymhellach gyda'ch rheolwr

## Cynllun ar gyfer llwyddiant

Sut y byddwch yn sicrhau y bydd eich trefniant gweithio hyblyg newydd yn gweithio i'r tîm a'r gwasanaeth?

## Canolbwyntiwch ar Atebion

Rhestrwch unrhyw bryderon a allai fod gan eich rheolwr a'r atebion a fyddai'n mynd i'r afael â nhw.

## Trefnu adolygiadau rheolaidd

Pryd fyddwch chi a'ch rheolwr yn adolygu eich trefniant gweithio hyblyg.

## Cefnogi datblygiad parhaus

Sut fyddwch chi'n aros ar ben eich datblygiad personol a phroffesiynol neu'n cael eich cefnogi i symud ymlaen

## Arhoswch mewn cysylltiad

Rhestrwch ffyrdd ymarferol y gallwch gadw mewn cysylltiad â'ch rheolwr a'ch tîm.

## Dangoswch fanteision gweithio'n hyblyg

Sut y bydd eich trefniant gweithio hyblyg yn effeithio'n gadarnhaol arnoch chi, eich cydweithwyr a'ch gwasanaeth



# Pethau i Feddwl Amdanynt

Gweithio'n rhan-amser neu lai o oriau

## Pwyntiau i'w hystyried

I chi	I chi a'ch rheolwr
Ydych chi eisiau gweithio llai o oriau bob dydd neu lai o ddyddiau?	Sut gellir dal i ddiwallu anghenion y gwasanaeth? Meddyliwch am sut i ôl-lenwi'r oriau sy'n weddill neu sut y gallwch chi drefnu pethau'n wahanol.
Bydd gennych gyflog llai ond efallai y byddwch yn gwneud arbedion ar bethau eraill fel teithio a gofal plant. Sut bydd hyn yn effeithio arnoch chi a'ch cartref?	Beth yw manteision cytuno ar y cais hwn?
A ydych wedi ystyried effaith gostyngiadau pro-rata ar wyliau blynyddol a hawliau gwyliau eraill megis gwyliau arbennig?	Sut y bydd hyn yn cyd-fynd â threfniadau gweithio hyblyg presennol?
Beth fydd yr effaith ar eich cyfraniadau/buddiannau pensiwn?	Beth yw'r effaith ar weddill y tîm
A ydych yn ymwybodol o'r effaith ar eich hawliau mamolaeth a dileu swydd? (efallai nad yw'r rhain yn bwysig nawr, ond efallai y byddwch am eu hystyried ar gyfer y dyfodol).	
Cofiwch, lle cytunwyd ar newid parhaol, efallai na fydd modd cynyddu eich oriau yn ddiweddarach.	

## Cwestiynau Cyffredin

### Sut bydd hyn yn effeithio ar fy hawl i wyliau blynyddol?

Cyfrifir gwyliau blynyddol ar sail pro rata ar gyfer gweithwyr rhan amser. Adolygwch bolisi gwyliau blynyddol eich sefydliad er gwybodaeth.

### A allaf wneud cais i weithio ar ddiwrnodau penodol o'r wythnos neu gyfuno hyn ag opsiynau gweithio hyblyg eraill?

Bydd, bydd angen i'ch rheolwr ystyried yr effaith a gaiff hyn ar eich tîm a'ch gwasanaeth yn yr un modd â phob cais i weithio'n hyblyg.

### A allaf weithio goramser os wyf wedi lleihau fy oriau?

Gallwch, gallwch wneud cais i weithio goramser lle cytunwyd ar hyn gyda'ch rheolwr ymlaen llaw. Telir oriau ychwanegol hyd at amser llawn (37.5 awr) ar gyfradd sylfaenol ar gyfer bandiau 1-7. Telir yr oriau a weithiwyd dros 37.5 ar gyfraddau goramser. Mae oriau anghymdeithasol yn denu cyflog uwch yn y modd arferol. Nid yw bandiau 8-9 yn gymwys ar gyfer taliadau goramser.

# Pethau i Feddwl Amdanynt



## Rhannu Swyddi

Math o weithio rhan amser lle rhennir un rôl amser llawn rhwng dau aelod o staff. Rhennir cyflog a buddion yn ôl yr oriau a weithiwyd.

### Pwyntiau i'w hystyried

I chi	I chi a'ch rheolwr
Sut byddwch chi a'ch rhannu swydd yn rhannu rôl y swydd? A oes pwyntiau penodol yn y swydd yr hoffech ganolbwyntio arnynt? Sut byddwch chi'n cadw mewn cysylltiad â'ch gilydd ac yn trosglwyddo pethau? Sut bydd y trefniadau hyn yn cael eu cyfleu i eraill?	Sut y gellir diffinio a mesur dyletswyddau a chyfrifoldebau pob rôl yn glir ar gyfer pob person?
Bydd gennych gyflog llai ond efallai y byddwch yn gwneud arbedion ar bethau eraill fel teithio a gofal plant. Sut bydd hyn yn effeithio arnoch chi a'ch cartref?	Sut fydd yr oriau/diwrnodau'n cael eu gweithio gan y cyfranwyr i ddiwallu anghenion unigol a gwasanaeth orau?
Gall cyfranwyr fod ar wahanol bwyntiau ar y raddfa gyflog yn dibynnu ar hyd eu gwasanaeth unigol.	
Bydd buddion sy'n gysylltiedig â chyflogau a chyflogau yn cael eu gostwng pro-rata. Gweler y wybodaeth am weithio rhan amser / llai o oriau.	
Os bydd un ohonoch eisieu gadael a'r llall ddim, bydd gennych rai opsiynau i'w hystyried, a allai olygu dod o hyd i bartner arall, cymryd rhai oriau ychwanegol, neu ystyried swydd ran-amser.	

### Cwestiynau Cyffredin

#### A oes rhaid i rannu swydd weithio ar raniad cyfartal o ran amser a chyfrifoldebau?

Nid o reidrwydd, ond mae sut y caiff amser ei rannu yn dibynnu ar ofynion y swydd i'w rhannu a'r sgiliau y mae pob rhannwr swydd yn eu cyflwyno i'r rôl.

#### Os yw'r person rwy'n rhannu ag ef i ffwrdd yn sâl neu ar wyliau, a fydd yn rhaid i mi gyflenwi ar ei ran?

Na, nid oes unrhyw ddisgwyliad cytundebol i chi gyflenwi. Fodd bynnag, os yw'n ymarferol, efallai y bydd adegau pan ofynnir i chi gyflenwi neu ystwytho'ch dyddiau i weddu i'r gwasanaeth, er nad oes rhaid i chi wneud hynny.

#### Os wyf am weithio rhannu swydd, a all fy nghyflogwr ddod o hyd i rywun i'w rannu â mi?

Fe'ch anogir i ddarganfod a oes unrhyw un yn eich tîm/adran a allai fod â diddordeb mewn rhannu swydd. Gall eich cyflogwr helpu drwy adolygu a yw gweithwyr eraill wedi gwneud cais i weithio'n rhan-amser a thrwy osod hysbyseb mewnol/allanol ar NHS Jobs.

# Pethau i Feddwl Amdanynt

Oriau Cyfartalog e.e. oriau blynyddol

Mae oriau cytundebol yn cael eu cyfartaleddu dros gyfnod penodol o amser e.e. chwarterol, chwe mis, neu yn flynyddol. Gall hyn ganiatáu i staff weithio mwy o oriau ar rai adegau o'r mis neu'r flwyddyn a llai neu ddim oriau ar adegau eraill- e.e. gweithio mwy yn ystod misoedd y gaeaf a llai yn yr haf.

## Pwyntiau i'w hystyried

I chi	I chi a'ch rheolwr
Pa gyfnod ydych chi eisiau cyfartaledd eich oriau drosto? Gallai hyn fod yn chwarterol, ddwywaith y flwyddyn neu'n flynyddol.	Beth yw'r lefelau staffio a'r cymysgedd sgiliau gofynnol ac uchaf sydd eu hangen fesul diwrnod/sifft? Sut bydd yr oriau gwaith yn cael eu cofnodi? A oes adegau prysur o'r flwyddyn y bydd angen ichi eu rheoli'n wahanol?
Ydych chi eisiau gweithio patrwm rheolaidd dros y cyfnod, neu gael hyblygrwydd tymor byr i benderfynu pryd y byddwch yn gweithio eich oriau? Ydych chi eisiau gweithio mwy o oriau yn y gaeaf a llai o oriau yn yr haf er enghraifft?	Sut fydd yr oriau/diwrnodau'n cael eu gweithio gan y cyfranwyr i ddiwallu anghenion unigol a gwasanaeth orau?
Lle nad ydych yn gweithio oriau llawn amser, bydd eich cyflog a'ch buddion sy'n gysylltiedig â chyflog yn cael eu lleihau pro-rata. Gweler gwybodaeth am weithio rhan-amser a llai o oriau gwaith.	Sut bydd yr amser dyledus/amser dyledus yn cael ei reoli? O ba bryd mae'r flwyddyn yn rhedeg? Er enghraifft Ionawr-Rhagfyr neu Ebrill i Fawrth.

## Cwestiynau Cyffredin



### Sut caiff cyfanswm fy oriau ei gyfrifo?

Trwy gyfrifo cyfanswm yr oriau i'w gweithio mewn blwyddyn llai eich hawl i wyliau blynyddol.

### Sawl wythnos mae blwyddyn yn cael ei gyfrifo drosodd?

I gyfrif am flynyddoedd naid, cyfrifir oriau blynyddol dros gyfnod o 52.25 wythnos.

### A allaf amrywio'r oriau rwy'n eu gweithio bob wythnos?

Efallai y bydd yn bosibl amrywio eich oriau wythnosol ar yr amod:  
Rydych yn gweithio eich oriau cytundebol o fewn y cyfnod y cytunwyd arno  
Mae eich rheolwr llinell yn cytuno ar hyn

### Sut byddwch chi'n cael eich talu am weithio oriau cyfartalog?

Fel arfer telir eich cyflog dros 12 rhandaliad cyfartal. Os byddwch yn gadael rhan o'r ffordd drwy'r flwyddyn bydd eich cyflog terfynol yn cael ei addasu os nad ydych wedi cwblhau neu wedi cwblhau mwy na'ch oriau cytundebol.

# Pethau i Feddwl Amdanynt



## Gosod oriau gwaith

Oriau a dyddiau penodol i roi sicrwydd y gellir ffitio ymrwymiadau eraill o amgylch gwaith.

### Pwyntiau i'w hystyried

I chi	I chi a'ch rheolwr
Os byddwch yn newid sifftiau gwaith nad ydynt yn arwain at godiadau, gallai hyn effeithio ar eich cyflog.	Faint o staff eraill sydd â phatrwm gwaith tebyg? A oes lle i gael trafodaeth tîm i sicrhau bod diwrnodau penodol yn ategu ei gilydd?
A oes pobl eisoes â'r un diwrnodau penodol yn eich adran a allai ei gwneud yn anodd bodloni eich cais? Os felly, a allech chi siarad â'ch gilydd am sut i wneud iddo weithio rhyngoch chi?	Faint o staff y gellir eu cynnwys gyda cheisiadau tebyg?
	Beth yw'r effaith ar aelodau eraill o staff? Beth yw manteision cytuno i'r cais?

### Cwestiynau Cyffredin

#### Oes rhaid i mi weithio'r un diwrnodau gosod bob wythnos?

Nid oes rhaid i chi weithio'r un diwrnodau gosod bob wythnos. Mae'n bosibl mai'r cytundeb yw gweithio diwrnodau/sifftiau penodol dros gyfnod o fis neu gyfnod rhestr ddyletswyddau.

#### A allaf ystwytho fy amserau dechrau a gorffen?

Gall hyn fod yn fwy anodd i staff sy'n gweithio mewn wardiau neu adrannau sy'n gweithredu ar sail patrymau sifft. Fodd bynnag, bydd pob cais yn cael ei ystyried yn unigol.

# Pethau i Feddwl Amdanynt

## Oriau gwaith syfrdanol

Lle mae staff yn gweithio nifer penodol o oriau yn ystod y dydd ond gydag amseroedd dechrau a gorffen gwahanol.



### Cwestiynau Cyffredin

#### A all oriau gwaith cyfnodol gynnwys gwaith penwythnos?

Gallwch, os yw eich patrwm gwaith presennol yn cynnwys gweithio ar benwythnosau, neu gallech ofyn am newid i'ch patrwm gwaith i gynnwys penwythnosau os mai dyma'r hyn yr ydych ei eisiau.

#### A allaf leihau fy oriau gwaith drwy weithio drwy fy seibiannau?

Mae gofynion isafswm egwyl gorffwys yno ar gyfer eich iechyd a diogelwch a diogelwch y gwasanaeth. Rhaid darparu ar eu cyfer yn ystod eich oriau gwaith.

#### A allaf weithio oriau cyfnodol os byddaf yn gweithio'n rhan amser?

Gallwch, dylech allu gofyn am gyfuno gwahanol opsiynau gweithio hyblyg.

### Pwyntiau i'w hystyried

I chi	I chi a'ch rheolwr
Cofiwch fod angen i chi drefnu isafswm amser egwyl i mewn i'ch diwrnod gwaith.	Beth yw'r lefelau staffio gofynnol ac uchaf a'r cymysgedd sgiliau sydd eu hangen fesul diwrnod/shifft. Sut bydd yr oriau gwaith yn cael eu cofnodi? A oes adegau prysur o'r flwyddyn y bydd angen ichi eu rheoli'n wahanol?
	A oes digon o yswiriant yn ystod oriau craidd i gefnogi eich cais?

# Pethau i feddwl amdanynt



## Amser hyblyg

Caniatáu i chi amrywio eich oriau gwaith bob dydd (a allai gynnwys eich amserau dechrau a gorffen) i weddu i'ch amgylchiadau unigol tra'n sicrhau eich bod yn bodloni eich oriau gwaith cytundebol dros gyfnod y cytunwyd arno.

## Pwyntiau i'w hystyried

I chi	I chi a'ch rheolwr
Bydd angen i'ch oriau cytundebol gael eu cwblhau o fewn y cyfnod y cytunwyd arno ac efallai y bydd gan eich polisi lleol ofynion oriau craidd. Gwnewch yn siŵr eich bod chi a'ch rheolwr llinell yn deall beth yw'r rhain.	A yw natur a maint y gwaith yn caniatáu amser hyblyg i weithio'n dda?
Dylid cytuno ar oriau gwaith gyda'ch rheolwr llinell cyn gweithio.	A oes digon o weithwyr yn cyflenwi'r gwasanaeth i fodloni gofynion gwaith yn ystod oriau craidd?
Efallai y bydd gan eich polisi lleol gyfyngiadau ar faint o amser mewn credyd y gallwch ei gronni, ac erbyn pryd y bydd yn rhaid i chi ei ddefnyddio. Gwiriwch eich polisi lleol am fanylion. Gall cydweithwyr yn y gweithlu eich helpu gydag unrhyw gwestiynau sydd gennych.	A oes unrhyw faterion iechyd, diogelwch a diogeledd yn ymwneud â staff sy'n gweithio y tu allan i oriau 'arferol', e.e. gweithio ar eich pen eich hun?
	A ydych chi a'ch rheolwr llinell yn glir ynghylch sut mae staff yn cofnodi eu horiau gwaith a sut mae ceisiadau am amser i ffwrdd yn cael eu rheoli?

## Cwestiynau Cyffredin

### A fyddai angen i mi ddechrau/gorffen ar yr un amser bob dydd?

Nid oes unrhyw bolisiau oriau hyblyg fel arfer yn caniatáu hyblygrwydd o gwmpas oriau craidd, ond mae angen i chi a'ch rheolwr llinell gytuno ar sut y byddwch yn gweithio'ch oriau.

### Mae fy nghydweithiwr yn gweithio oriau hyblyg, a yw hynny'n golygu y gallaf hefyd?

Dylai eich cyflogwr fod yn gefnogol a chymwynasgar o ran eich ceisiadau i weithio'n hyblyg ac os yw rhywun yn eich tîm eisoes yn gweithio oriau hyblyg yn llwyddiannus, siaradwch â nhw i gael gwybod sut y gwnaethant lwyddiant yn eu cais am weithio hyblyg.