



Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
Her Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

Polisi Gweithio Hyblyg

Egwyddorion Polisi

Mae Estyn wedi ymrwymo i gyflawni ei fusnes yn fwy effeithiol a gwella bywydau gwaith pob aelod o staff trwy eu hannog i ganfod y cydbwysedd priodol rhwng eu bywyd gwaith a'u bywyd gartref.

Nod y polisi hwn yw helpu staff i gael cydbwysedd boddhaol rhwng gwaith a bywyd trwy alluogi gweithio hyblyg yn unol ag anghenion busnes. Mae'r polisi wedi'i seilio ar yr hawl i wneud cais i weithio'n hyblyg.

Mae gweithio hyblyg yn disgrifio unrhyw batrwm gweithio lle mae nifer yr oriau a weithiwyd neu'r adegau pan mae gwaith yn digwydd yn gwyro oddi wrth yr arfer safonol.

Mae gweithio hyblyg yn gallu cynnig manteision i'r cyflogai ac Estyn trwy:

- helpu rhywun i gael cydbwysedd gwell rhwng cyfrifoldebau gartref a chyfrifoldebau gwaith
- helpu rhywun i aros yn y gwaith pan allai amgylchiadau fod wedi ei atal rhag gwneud hynny
- strwythuro patrymau gweithio a lefelau staffio o gwmpas llanw a thrai'r galw

Cwmpas y polisi

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r holl aelodau staff cyfnod penodol a pharhaol. Nid yw'n berthnasol i weithwyr dros dro na gweithwyr ar fenthyciad neu secondiad.

Cymhwystra

Gall cyflogai ofyn am gael gweithio'n hyblyg o ddiwrnod cyntaf ei gyflogaeth.

Caniateir terfyn o ddau gais o fewn cyfnod 12 mis.

Mae cais i weithio'n hyblyg yn cynnwys newid telerau ac amodau cyflogaeth naill ai'n barhaol neu dros dro. Os yw'r newid y gofynnir amdano am gyfnod dros dro, dylid gwneud hyn yn glir ar y cychwyn. Pan gytunir ar newid parhaol, nid oes hawl fel mater o drefn i ddychwelyd i drefniadau gweithio blaenorol ar unrhyw adeg.

Mathau o weithio hyblyg

Gall gweithio hyblyg gyfeirio at y lleoliad lle caiff y gwaith ei berfformio, er enghraifft gweithio o bell neu weithio gartref.

Gall gweithio hyblyg gyfeirio at yr oriau yr ydych yn gweithio neu'ch patrwm gweithio. Mae rhai mathau poblogaidd o batrymau gweithio hyblyg yn cynnwys:

- Rhan-amser
- Gweithio yn ystod y tymor
- Oriau cywasgedig
- Rhannu swydd

Trefniadau gweithio hyblyg anffurfiol

Mae gweithio hyblyg anffurfiol yn ddelfrydol os yw'r newid dros dro ac nid yw'n cael unrhyw effaith ar gyflog neu lwfans a delir am leoliad.

Dylid cytuno ar hyn rhwng rheolwyr a chyflogeion heb fod angen dilyn proses ceisiadau ffurfiol. Dylai rheolwyr a chyflogeion geisio cytuno ar drefniadau a rhoi'r rhain ar waith yn gyflym. Wedyn, gellir newid neu orffen y rhain yn gyflym os bydd amgylchiadau'n newid.

Trefniadau gweithio hyblyg ffurfiol

Efallai bydd trefniant ffurfiol yn briodol pan fydd y cyflogai'n dymuno cael mwy o sefydlogrwydd.

Bydd angen trefniant ffurfiol hefyd pan fydd effaith ar gyflog.

Gellir gweld y broses ar gyfer gofyn am drefniant gweithio hyblyg ffurfiol isod.

Gofyn am drefniant gweithio hyblyg ffurfiol

Dylai cyflogai drafod ei fwriad i ofyn am drefniant gweithio hyblyg, neu amrywio trefniant gweithio hyblyg presennol, gyda'i reolwr llinell cyn cyflwyno cais.

Dylid gwneud ceisiadau gan ddefnyddio'r Ffurflen Gais Gweithio Hyblyg a'i hanfon at y tîm Adnoddau Dynol trwy'r e-bost.

Graddfeydd amser ar gyfer ystyried ceisiadau

Y cyfnod statudol ar gyfer ystyried ceisiadau a phenderfynu arnynt yw deufis o ddyddiad y cais, oni bai bod y ddwy ochr yn cytuno ar estyniad. Rhaid i unrhyw apeliadau a all godi gael eu cwblhau o fewn y cyfnod hwn o ddeufis, hefyd.

Bydd angen i unrhyw estyniadau i'r graddfeydd amser o ddeufis gael eu cytuno gan y rheolwr a'r cyflogai, a rhaid cofnodi'r cytundeb hwn yn ysgrifenedig, gan nodi'r dyddiad y daw'r estyniad i ben.

Ystyried cais

Wedi i'r tîm Adnoddau Dynol dderbyn y ffurflen, caiff ei phasio'n ôl i'r rheolwr llinell. Rhaid i reolwyr ystyried pob cais ffurfiol yn brydlon ac mewn modd rhesymol.

Wrth lenwi adran 3 y ffurflen gais gweithio hyblyg, dylai rheolwyr ystyried:

- anghenion yr ymgeisydd yn erbyn anghenion y busnes
- effaith y gweithio hyblyg arfaethedig ar gyflwyno gwasanaeth a chapasiti
- y goblygiadau i'r gwaith a wna cydweithwyr
- y goblygiadau cost sy'n deillio o'r cais

Gallai fod yn fuddiol i'r rheolwr llinell gyfarfod â'r cyflogai i drafod y cais cyn llenwi adran 3 y Ffurflen Gais Gweithio Hyblyg i archwilio'r trefniant gweithio y gofynnwyd amdano yn fanylach.

Wedi i'r rheolwr lenwi adran 3 y ffurflen gais gweithio hyblyg, dylai ddychwelyd y ffurflen i'r tîm Adnoddau Dynol, a fydd yn ei hychwanegu fel eitem agenda ar gyfer cyfarfod nesaf y Panel Adnoddau.

Yng nghyfarfod y Panel Adnoddau, bydd y cais yn cael ei ystyried, gan gynnwys manteision y newidiadau y gofynnwyd amdanynt i'r cyflogai a'r busnes, ac unrhyw effaith niweidiol ar y busnes o ran cytuno, gwrthod neu gynnig diwygiad i'r cais gweithio hyblyg, a ph'un a fydd cadarnhau'r cais yn derfynol yn amodol ar gwblhau cyfnod prawf yn foddhaol.

Bydd pob cais yn cael ei ystyried fesul achos. Ni fydd cytuno i un cais yn gosod cynsail nac yn creu'r hawl i ganiatáu i gyflogai arall wneud newid tebyg i'w batrwm gweithio.

Cymeradwyo Cais Ffurfiol

Pan gaiff ceisiadau eu cymeradwyo yn llawn, bydd y rheolwr yn rhoi gwybod i'r cyflogai am y canlyniad yn ysgrifenedig, a fydd yn rhoi manylion am y canlynl:

- y dyddiad dechrau cytûn
- unrhyw newidiadau i delerau ac amodau'r cyflogai
- pan fydd unrhyw gytundeb yn un dros dro neu ar gyfnod prawf, y dyddiad(au) adolygu neu'r dyddiad gorffen (pa un bynnag sy'n berthnasol – y naill a'r llall mewn rhai achosion)

Ymgynghori â'r cyflogai

Pan na all y rheolwr llinell a'r Panel Adnoddau gytuno ar y cais gweithio hyblyg yn llawn, bydd cyflogeion yn cael eu gwahodd i gyfarfod ymgynghori i drafod y cais. O ran y cyfarfod hwn:

- dylai wneud yn siŵr fod yr holl wybodaeth berthnasol yn cael ei deall cyn gwneud penderfyniad terfynol
- dylid ei ddefnyddio i annog y cyflogai i siarad am y rheswm / rhesymau am ei gais
- dylid ei gynnal heb oedi afresymol gan ganiatáu amser rhesymol i'r rheolwr a'r cyflogai baratoi
- bydd yn cael ei gynnal gan y rheolwr llinell ac aelod o'r Panel Adnoddau
- bydd cofnod ysgrifenedig o'r cyfarfod yn cael ei gadw, sy'n darparu adlewyrchiad cywir o'r drafodaeth a gafwyd.

Dylai'r rheolwr a'r cyflogai drafod os gallai fod yn bosibl sicrhau rhai o'r manteision y gofynnwyd amdanynt yn y cais gwreiddiol. Gallai hyn gynnwys trafod newidiadau posibl i'r cais gwreiddiol, neu unrhyw opsiynau gweithio hyblyg amgen, a allai fod ar gael ac yn addas i'r cyflogwr a'r cyflogai, fel ei gilydd.

Gallai fod yn fuddiol trafod p'un a allai cyfnod prawf fod yn briodol i asesu ymarferoldeb trefniant i Estyn a'r cyflogai, fel ei gilydd.

Gwrthod Ceisiadau Ffurfiol

Ar ôl ymgynghori, bydd Panel Adnoddau yn gwneud penderfyniad terfynol ar gais gweithio hyblyg, ac os yw'n anaddas, bydd y cyflogai'n cael ei hysbysu yn ysgrifenedig.

Gellir ond gwrthod ceisiadau gweithio hyblyg ffurfiol am un o'r wyth rheswm busnes a amlinellir yng Nghod ACAS fel a ganlyn:

- mae'n gosod baich o ran costau, e.e. gwariant sylweddol ar TG neu lwfansau sifft
- nid yw'n bosibl aildrefnu gwaith rhwng aelodau staff eraill, e.e. efallai bod y cyflogai yn meddu ar fedrau penodol, neu efallai na fydd y tîm yn gallu ymgymryd â'r gwaith ychwanegol
- nid yw'n bosibl recriwtio staff ychwanegol, e.e. os oes rhewi o ran recriwtio
- bydd yn effeithio ar gyflwyno ac ansawdd
- bydd yn effeithio ar berfformiad, e.e. amser annigonol i gwblhau amcanion neu ble na ellir cyflawni rhwymedigaethau iechyd a diogelwch yn rhesymol
- bydd yn effeithio ar wasanaeth cwsmeriaid, e.e. nid yw'r patrwm y gofynnwyd amdano yn cyd-fynd ag adegau brig gweithgarwch
- mae gwaith annigonol pan mae'r cyflogai eisiau gweithio
- mae newid strwythurol yn yr arfaeth

Pan gaiff cais ei wrthod, bydd penderfyniad ysgrifenedig yn cael ei gyhoeddi'n glir yn esbonio'r rheswm/rhesymau busnes ac unrhyw wybodaeth ychwanegol sy'n rhesymol i helpu esbonio'r penderfyniad.

Tynnu cais yn ôl

Os yw'r cyflogai'n dymuno tynnu ei gais yn ôl, dylai wneud hynny yn ysgrifenedig i'w reolwr.

Defnyddio cyfnodau prawf

Gellir defnyddio cyfnodau prawf i weld pa mor dda y mae trefniant arfaethedig yn gweithio i'r busnes a'r cyflogai cyn penderfynu cytuno ar y trefniant gweithio ffurfiol yn y tymor hwy.

Yn ystod y cyfnod prawf, bydd yr unigolyn a'r rheolwr llinell yn monitro'r trefniant gweithio hyblyg yn agos.

Ar ddiwedd y cyfnod prawf, bydd y cyflogai a'r rheolwr yn cyfarfod i drafod sut weithiodd y trefniant gweithio hyblyg yn ymarferol ac i lunio barn ynghylch p'un a ddylid gwneud y trefniant yn un parhaol.

Mae'r rheolwr llinell yn rhoi adborth i'r Panel Adnoddau ar y cyfnod prawf a bydd y grŵp yn cadarnhau canlyniad y prawf.

Bydd y cyflogai'n cael canlyniad y cyfnod prawf yn ysgrifenedig, ac os bu'r cyfnod prawf yn aflwyddiannus, bydd yn cael cyfle i apelio yn erbyn y penderfyniad.

Adolygu neu derfynu trefniadau

Argymhellir trefniadau gweithio hyblyg anffurfiol gan fod y rhain yn addas ar gyfer adolygiadau rheolaidd ac yn cynnig mwy o hyblygrwydd.

Bydd unrhyw newidiadau a wneir o ganlyniad i gais gweithio hyblyg ffurfiol yn arwain at newid cytundebol parhaol (oni bai y mynegwyd yn glir fod y trefniant yn un dros dro neu ar sail cyfnod prawf) ac, os felly, bydd angen cytundeb y cyflogai er mwyn eu newid. Os bydd anghenion busnes yn newid, gallai rheolwyr ofyn am gael sgwrs i drafod adolygu trefniant ffurfiol (cytundebol) ond rhaid i'r cyflogai gytuno i drefniadau cytundebol.

Apeliadau

Os bydd cais gweithio hyblyg wedi cael ei wrthod, dylid delio â phryderon yn anffurfiol, lle bo modd.

Pan na ellir datrys anghytundeb yn anffurfiol, gall y cyflogai apelio naill ai ar y sail nad ymdriniwyd â'r cais yn unol â'r polisi gweithio hyblyg neu os oes gwybodaeth newydd nad oedd ar gael i'w reolwr adeg ei gais gwreiddiol.

Dylai cyflogai gyflwyno apêl, yn ysgrifenedig, o fewn 5 diwrnod gwaith o dderbyn hysbysiad am wrthod ei gais.

Bydd y Rheolwr Apelio yn trefnu cyfarfod gyda'r cyflogai i drafod ei bryderon a gall cydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur neu swyddog Undeb Llafur fynd gyda'r cyflogai i'r cyfarfod.

Bydd y Rheolwr Apelio yn hysbysu'r cyflogai am ganlyniad yr apêl yn ysgrifenedig. Os yw'r apêl yn llwyddo, a chytunir ar newid patrymau gweithio, bydd y Rheolwr Apelio yn cadarnhau'n ysgrifenedig i'r cyflogai fod yr apêl wedi cael ei chynnal, ac yn cadarnhau'r patrwm gweithio cytûn newydd.

Os gwrthodir yr apêl, bydd y Rheolwr Apelio yn rhoi datganiad ysgrifenedig yn cadarnhau'r sail dros wneud y penderfyniad ac esboniad clir ynglŷn â'r sail dros wrthod yr apêl, a pham.

Mae hysbysiad ysgrifenedig am ganlyniad yr apêl yn golygu mai dyna yw penderfyniad terfynol Estyn.