

Datganiad Polisi Gweithio Hyblyg

|  |  |
| --- | --- |
| ***TEITL Y POLISI*** | *Datganiad Polisi Gweithio Hyblyg*  |
| ***DYDDIAD CYMERADWYO*** | *Hydref 2019* |
| ***CORFF CYMERADWYO*** | *Bwrdd Rheoli* |
| ***FERSIWN*** | *3.1* |
| ***DYDDIADAU ADOLYGU BLAENOROL*** | *Mawrth 2022* |
| ***DYDDIAD ADOLYGU NESAF*** | *Hydref 2022* |
| ***CANLYNIAD ASESIAD EFFAITH CYDRADDOLDEB***  | *Dim newid mawr* |
|  |  |
| ***POLISÏAU / GWEITHDREFNAU / CANLLAWIAU CYSYLLTIEDIG***  | *Canllawiau Hawl Statudol i Ofyn am Weithio Hyblyg*  |
| ***Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro***  |  |
| ***DYDDIAD GWEITHREDU*** | *Rhagfyr 2002* |
| ***PERCHENNOG Y POLISI (TEITL Y SWYDD)*** | *Prif Swyddog Pobl* |
| ***UNED/GWASANAETH*** | *Gwasanaethau Pobl* |
| ***E-BOST CYSWLLT*** | *LWilliams3@cardiffmet.ac.uk* |

# Rholi Fersiynau

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FERSIWN** | **DYDDIAD** | **RHESWM DROS NEWID** |
| 1.0 | Rhagfyr 2002 | Fersiwn gyntaf |
| 2.1 | Tachwedd 2011 | Newid enw |
| 2.2 | Mehefin 2013 | Safonau’r Gymraeg |
| 3.0 | Hydref 2019 | Ail ysgrifennu |

Hyb Polisïau

Rhagor o wybodaeth am bolisïau:

Tudalennau'r Ysgrifenyddiaeth ar [InSite](https://outlookuwicac.sharepoint.com/sites/Secretariat).

Hyb Polisïau yn [https://www.metcaerdydd.ac.uk/about/policyhub](https://www.metcaerdydd.ac.uk/about/policyhub/Pages/default.aspx); neu

E-bostiwch policies@cardiffmet.ac.uk.

Cynnwys

[Rholi Fersiynau 1](#_Toc98226460)

[Hyb Polisïau 1](#_Toc98226461)

[1 Cyflwyniad 3](#_Toc98226462)

[2 Diben 3](#_Toc98226463)

[3 Manteision 3](#_Toc98226464)

[4 Egwyddorion 4](#_Toc98226465)

[5 Fframwaith Polisi 4](#_Toc98226466)

[6 Gweithdrefn Statudol 6](#_Toc98226467)

[7 Diwygio'r Datganiad Polisi 6](#_Toc98226468)

# Cyflwyniad

## Yn unol â'i gwerthoedd a'i hymddygiadau cyffredin, mae'r Brifysgol yn ymroddedig i gefnogi gweithwyr i sicrhau cydbwysedd priodol rhwng bywyd a gwaith drwy gynnig mynediad at ystod o opsiynau gweithio hyblyg.

## Diffinnir gweithio hyblyg fel trefniadau gwaith sy'n galluogi gweithwyr i amrywio faint maen nhw'n ei weithio, pryd maen nhw'n gweithio, neu eu lleoliad gweithio er budd yr unigolyn a'r Brifysgol.

## Mae'r Brifysgol yn ymroddedig i hyrwyddo cydbwysedd iach rhwng gwaith a bywyd i bawb, ac mae'n cydnabod bod gweithwyr yn gwerthfawrogi hyblygrwydd yn fawr a bod gweithio hyblyg yn cynnig manteision i weithwyr a'r Brifysgol fel ei gilydd.

# Diben

## Diben y polisi yma yw sefydlu fframwaith gweithio hyblyg ar gyfer Prifysgol Metropolitan Caerdydd y gellir ei addasu ac ychwanegu ato mewn ffyrdd arloesol sy'n ychwanegu at y profiad dysgu ac addysgu, ac sy'n bodloni anghenion gweithwyr lle bynnag y bo'n bosib.

# Manteision

## Cydnabyddir y gall gweithio hyblyg gael effaith gadarnhaol ar weithwyr a'r Brifysgol.

### O ran gweithwyr, mae llawer o fanteision i weithio hyblyg, gan gynnwys:

###  Cefnogi eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith drwy eu galluogi i gael rhagor o amser i gyflawni ymrwymiadau personol a domestig.

### Gwella lles gweithwyr.

###  Gwella morâl gweithwyr.

### Galluogi gweithwyr i reoli eu gweithgareddau iechyd a lles o gwmpas eu horiau gwaith.

###  Galluogi gweithwyr i gael mwy o reolaeth dros eu bywydau gwaith.

## Gall gweithio hyblyg gael effaith gadarnhaol ar y Brifysgol mewn sawl ffordd, gan gynnwys:

### Cynyddu cynhyrchiant, ymatebolrwydd ac effeithlonrwydd.

### Gwella gwasanaeth i gwsmeriaid drwy gynnig oriau gwasanaeth anhraddodiadol.

### Gwella mantais gystadleuol drwy hyrwyddo Prifysgol Metropolitan Caerdydd fel cyflogwr o ddewis.

### Hyrwyddo amrywiaeth drwy ddenu ystod ehangach o ymgeiswyr.

# Egwyddorion

## Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn sefydliad amlochrog, amrywiol a chymhleth ac felly ni fyddai "un dull i bawb" o weithio hyblyg yn briodol, ac ni fyddai hynny chwaith yn caniatáu i'r Brifysgol fodloni ei gofynion gwasanaeth a gweithredol. Nid yw'n bosib cymhwyso hyblygrwydd yn gyson ar draws y Brifysgol, a bydd anghysonderau cyfiawn wrth gymhwyso'r polisi.

## Bydd arferion gweithio hyblyg yn cael eu cymhwyso'n unol ag anghenion gwasanaeth a gweithredol swyddi unigol a thimau ehangach, Ysgolion a Gwasanaethau Proffesiynol.

## Er nad yw hyn yn hawl gytundebol, mae'r Brifysgol yn cefnogi gweithwyr yn llawn i gymryd rhan mewn gweithgareddau sy'n cynorthwyo eu hiechyd a'u lles corfforol a meddyliol yn ystod egwyl ginio a chyn ac ar ôl y diwrnod gwaith. Er nad yw hwyrni parhaus yn dderbyniol, mae disgwyl i reolwyr ganiatáu disgresiwn a hyblygrwydd rhesymol o dan yr amgylchiadau yma.

## Er bod hyblygrwydd i gefnogi lles yn cael ei annog, disgwylir i weithwyr drafod yr amser yma gyda'u rheolwyr llinell.

# Fframwaith Polisi

## Dyma brif elfennau polisi gweithio hyblyg Prifysgol Metropolitan Caerdydd:

### Gweithio Oriau Hyblyg - Gall oriau hyblyg helpu gweithwyr i gyfuno'u cyfrifoldebau gwaith a phersonol, a gallant helpu i reoli'r llif gwaith yn fwy effeithlon. Drwy oedi amseroedd cychwyn gweithio, gall gweithwyr wneud cyfraniad at leihau tagfeydd traffig yn ystod oriau brig a lleihau'r angen am dalu goramser neu roi amser o'r gwaith yn lle tâl (TOIL).

### Mae Gweithio Hybrid yn gyfuniad o weithio o bell (gartref yw hyn yn aml) ac ar y campws. Ar y 1af Mawrth 2022, lansiodd y Brifysgol beilot o weithio hybrid yn dilyn llwyddiant gweithio o bell yn ystod pandemig COVID-19. Er bod gweithio hybrid yn dod o dan ymbarél gweithio hyblyg, ar hyn o bryd, mae’r Brifysgol yn gweithredu “profi a rhoi cynnig ar” weithio hybrid i benderfynu ar yr hyn sy’n gweithio orau ar gyfer y Brifysgol, ar gyfer timau, ac ar gyfer staff. O’r herwydd, bydd pob cais statudol am weithio hyblyg yn parhau, fodd bynnag, mae’r gallu i weithredu ar fodel hybrid yn barhaol yn dal i gael ei adolygu a bydd ar sail dros dro ar hyn o bryd.

### Gweithio o Bell - Bydd Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn cefnogi gweithio o bell o'r cartref ac o leoliadau eraill fel dewis rhannol yn lle gweithio o'r swyddfa lle bo hynny'n briodol. Gall trefniadau o'r fath leihau allyriadau carbon a gwella effeithlonrwydd. Gellir ystyried gweithio gartref hefyd fel addasiad rhesymol ar gyfer rhai gweithwyr.

### Oriau Gwaith Hyblyg – Mae amrywiaeth o opsiynau gweithio hyblyg, fel pythefnos naw diwrnod, oriau blynyddol, trefniadau oedi dechrau gweithio a bancio oriau, cymysgedd o weithio mewn swyddfa a gweithio o bell, gostyngiad neu gynnydd dros dro mewn oriau gwaith a allai ddiwallu anghenion gwasanaeth lle bydd tonnau o waith a chyfnodau tawelach, neu pan fydd angen patrwm gwaith hyblyg i weithiwr ymdopi â galwadau sy'n cystadlu rhwng gwaith a bywyd, er enghraifft, cyfrifoldebau gofalu.

### Rhannu Swydd - Mae rhannu swydd yn gallu bod yn drefniant gweithio cynhyrchiol iawn ac mae'n cael ei hyrwyddo fel dull rhagweithiol o recriwtio i swyddi na ellir eu llenwi'n rhan-amser. Mae angen gwneud yn glir i bawb sy'n rhan o drefniant rhannu swydd nad oes gan un partner statws "uwch" na'r llall, ac os bydd partner rhannu swydd yn gadael, yna dim ond os caiff partner arall ei recriwtio y gall y trefniant barhau.

### Gweithio'n Rhan-amser – Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn cyflogi nifer fawr o weithwyr mewn amrywiaeth o swyddi rhan-amser, er enghraifft, yn ystod y tymor (rhan o wythnos neu wythnos lawn), yn rhan-amser am flwyddyn lawn (rhan o wythnos neu wythnos lawn). Mae gan weithwyr rhan-amser yr hawl i'r un telerau ac amodau gwaith â gweithwyr llawn amser a gyflogir ym Mhrifysgol Metropolitan Caerdydd.

### Seibiant Gyrfa - Gall seibiant gyrfa gynnig cyfnod sylweddol o absenoldeb di-dâl i weithiwr tra bydd hyd eu gwasanaeth yn parhau. Disgwylir y bydd y cyfle yma o fudd i Brifysgol Metropolitan Caerdydd yn ogystal â'r gweithiwr. Yn amodol ar y ffaith bod yr effaith ar Brifysgol Metropolitan Caerdydd yn niwtral o ran cost, a bod gweithiwr arall â phrofiad addas ar gael yn lle, yna gellir cytuno ar seibiant gyrfa am hyd at flwyddyn. Gall y gweithiwr ddisgwyl dychwelyd i swydd o statws tebyg yn y sefydliad; mae'n bosib nad yr un swydd fydd hon.

### Amser Lles Dewisol - Dair gwaith yr wythnos, mae cyfle i staff gymryd 15 munud allan o'u hamser gweithio ar gyfer gweithgareddau lles. O dan yr amgylchiadau yma, mae'r egwyddorion canlynol yn berthnasol:

#### Budd yw amser lles dewisol ac nid yw'n hawl gytundebol.

#### Nid lleihad mewn oriau gwaith yw hyn a rhaid i weithwyr sicrhau eu bod yn gweithio'r amser hwnnw'n ôl ac yn cyflawni eu horiau cytundebol.

#### Rhaid i weithwyr ofyn am ganiatâd ymlaen llaw gan reolwyr cyn cymryd amser lles dewisol.

# Gweithdrefn Statudol

## Os bydd gweithwyr yn dymuno gwneud cais ffurfiol i weithio'n hyblyg, dylent wneud hynny yn unol â Chanllawiau Hawl Statudol i Ofyn am Weithio Hyblyg y Brifysgol sydd i'w gweld ar Wefan Uned y Gwasanaethau Pobl.

# Diwygio'r Datganiad Polisi

## Bydd yr Adran Gwasanaethau Pobl yn mynd ati'n rhagweithiol i rannu cyngor, cefnogi a monitro'r broses o gymhwyso'r polisi a'r weithdrefn yma.

## Er mwyn sicrhau ei fod yn berthnasol ac yn effeithiol, caiff y polisi yma ei adolygu bob tair blynedd neu pan fydd newid yng ngofynion y Brifysgol, neu newid mewn deddfwriaeth cyflogaeth neu gyfraith achos.