



Comisiynydd
**Cenedlaethau'r
Dyfodol**
Cymru

**Future
Generations**
Commissioner
for Wales

GWEITHIO UNRHYW LE, UNRHYW BRYD

“Cael cydbwysedd yn ein bywydau; caru gwaith, cael bywyd”

Cyflawni ein pwrpas, peri iddo ddigwydd

Bod yn hynod gysylltiedig, cael effaith gadarnhaol ar y byd

Bod yn hynod ymgysylltiedig

Bod yn Arweinwyr sy'n holi ac nid yn dweud

Annog rhyddid i arloesi o fewn i ganllawiau clir

Dathlu dysgu gan ein camgymeriadau yn ogystal â'n llwyddiannau

Deall a gwerthfawrogi'r gwahaniaeth rhyngom

Cael cydbwysedd yn ein bywyd, “caru gwaith, cael bywyd”

Caru dysgu

Author	Human Resources
Next Review Date	October 2020.
Last Review Date	October 2017
Version	1.0



CYNNWYS

TUDALEN

1. Cyd-destun y polisi hwn	3
2. Paramedrau cyffredinol ein dull o weithio	3
3. Cofnodi ein horiau gwaith	4
4. Credyd hyblyg	4
5. Debyd hyblyg	5
6. Cadw ein hunain yn ddiogel ac yn iach	5
7. Amser o'r gwaith i fynd i apwyntiadau meddygol	5
8. Rheoliadau amser gweithio	5

Author	Human Resources
Next Review Date	October 2020.
Last Review Date	October 2017
Version	1.0



Ein mesurau Hapusrwydd	Beth yw ystyr hynny o ran sut rydyn ni'n gobeithio ymddwyn
Cyflawni ein pwrpas a pheri iddo ddigwydd	Byddaf yn gweithio gydag eraill i greu ymdeimlad ar y cyd o bwrpas a golwg gadarnhaol ar sut mae'r dyfodol yn edrych.
Bod yn hynod gysylltiedig	Byddaf yn ceisio deall nodau ac agendau gwahanol y bobl yr wyf yn gweithio gyda nhw, a defnyddio'r wybodaeth hon i fynd i'r afael ag unrhyw ddarpar wrthdaro ac i gyflawni canlyniad cadarnhaol. Byddaf yn cynllunio ymlaen i adnabod a meithrin perthynas sy'n debygol o fod yn bwysig i ddarparu gwasanaethau'n llwyddiannus nawr ac i'r dyfodol
Bod yn hynod ymgysylltiedig	Byddaf yn atgyfnerthu'n barhaus ddiwylliant o wneud penderfyniadau cynhwysol ac arwain ar y cyd.
Bod yn Arweinwyr sy'n holi ac nid yn dweud	Byddaf yn dangos ymddiriedaeth mewn eraill gan wybod pryd i gefnogi a phryd i gymryd cam yn ôl. Byddaf yn cyfathrebu'n agored, yn adeiladu hygredded ac yn uniongyrchol â phobl er mwyn creu ymddiriedaeth a hyder ynof i.
Lleihau rheolau ac annog rhyddid i arloesi	Byddaf yn annog a chefnogi pobl eraill i feddwl yn wahanol, i gwestiynu ac i roi cynnig ar ddull newydd o wneud pethau, gan fentro'n ofalus pan fo'n addas. Byddaf yn gweithio'n ystwyth er mwyn addasu fy rôl a'm pwrpas mewn ymateb i ddarpar anghenion fy nhîm a'n rhanddeiliaid. Byddaf yn ceisio gwella perfformiad ariannol yn barhaus a darparu gwerth am arian heb gyfaddawdu ar ansawdd da.
Dathlu dysgu gan ein camgymeriadau yn ogystal â'n llwyddiannau	Byddaf yn dysgu gan fy llwyddiannau a'm camgymeriadau, ac yn datblygu meysydd newydd o wybodaeth ac arbenigedd. Byddaf yn canlyn mentrau amhoblogaidd os ydyn nhw'n cynrychioli cynnydd a'r 'peth cywir i'w wneud'
Deall a Gwerthfawrogi'r gwahaniaethau rhyngom	Byddaf yn myfyrio'n onest ar fy arddull bersonol a'i heffaith ar eraill, a byddaf yn datblygu fy sgiliau er mwyn i mi allu addasu fy arddull yn ôl yr hyn sy'n addas.
Cael cydbwysedd yn ein bywyd "caru gwaith, cael bywyd"	Byddaf yn cynnal agwedd realistig a chadarnhaol i heriau cyni a newid, a byddaf yn cefnogi eraill i wneud yr un modd.
Caru dysgu	Byddaf yn dysgu gan fy llwyddiannau a'm camgymeriadau, ac yn datblygu meysydd newydd o wybodaeth ac arbenigedd. Byddaf yn deall ac yn cofleidio manteision technoleg newydd ac yn eu rhoi ar waith er mwyn rheoli a darparu gwasanaethau cyhoeddus.

Author	Human Resources
Next Review Date	October 2020.
Last Review Date	October 2017
Version	1.0



Cyd-destun y polisi hwn

Cynlluniwyd y polisi hwn er mwyn hybu cydbwysedd yn ein bywydau a chynnal un o'n gwerthoedd, sef '**caru gwaith, cael bywyd**', ar yr un pryd â chyflawni yn erbyn ein gorchwyl, cyflawni ein pwrpas a pheri iddo ddigwydd.

Rydym ni fel sefydliad a thîm staff yn cydnabod fod cael oriau gweithio hyblyg yn dod â manteision yn eu sgil i bob un ohonom o ran nodau llesiant **Cymru iachach, Cymru â diwylliant llachar a chymunedau cydlynol**. Drwy hybu cydbwysedd yn ein bywydau ein gobaith yw cael amser i weithio ac amser i fod gyda'n teuluoedd a'n cymunedau, a chael amser i fwynhau diddordebau diwylliannol.

Canllaw i annog a chefnogi pob un ohonom i wneud penderfyniadau da a phenderfynu am ein patrymau gweithio a'n harferion gwaith yw'r polisi hwn. Dylai atgyfnerthu'r ymddygiadau hynny sy'n uchelgais i ni i gyd, yn enwedig yng nghydestun cyfathrebu agored i gynyddu ymddiriedaeth, gwneud penderfyniadau ar y cyd a chynhwysiant rhwng aelodau o dîm, rheolwyr cyflawni a'r unigolion hynny sydd ag atebolrwydd strategol am gyflawni gorchwyl y sefydliad.

Mae'r polisi hwn yr un mor berthnasol i bob aelod o'r tîm a byddwn ni'n gwneud ein gorau i sicrhau nad oes dim gwahaniaethu, uniongyrchol neu anuniongyrchol, bwriadol neu anfwriadol, yn erbyn unrhyw grŵp neu aelod unigol o'r tîm wrth i'r polisi hwn gael ei gymhwyso.

Mae angen i'n lleoliad Swyddfa fod ar agor i'r cyhoedd ar gyfer busnes rhwng 9:00 a 17:00, ddydd Llun tan ddydd Gwener. Heblaw bod angen darparu rhyw gymaint o bresenoldeb corfforol yn y swyddfa yn ystod yr oriau hyn, rydym ni wedi cael ein grymuso i weithio ein horiau contract mewn lleoliad ac ar adeg, gan gynnwys penwythnosau, sy'n cyd-fynd â'n hanghenion personol ni ac anghenion y busnes.

Author	Human Resources
Next Review Date	October 2020.
Last Review Date	October 2017
Version	1.0

Paramedrau cyffredinol ein dull o fynd ati

Er ein bod wedi ein grymuso i ddewis ble a phryd i weithio, rydym ni'n cytuno i:

- Hysbysu ein perchennog cynnyrch a'n cydweithwyr am ein cynlluniau ymlaen llaw er mwyn iddyn nhw wybod ble a phryd y gallant gysylltu â ni os oes angen; gellir gwneud hyn drwy o leiaf gadw ein calendrau electronig wedi'u diweddarau bob amser, defnyddio llwyfannau digidol eraill fel yammer, a ble bo'n bosib, drwy gyfrwng sgwrs uniongyrchol;
- Ystyried gofynion gweithredol a gofynion y tîm wrth benderfynu ble i weithio bob dydd, gan gynnwys pa mor hygyrch ydym ni i gwsmeriaid a chleientiaid allanol a mewnol;
- Cyflawni'r nodau a osodwyd i ni a'r tasgau a gytunwyd arnynt;
- Hysbysu ein perchennog cynnyrch os ydym ni'n sâl neu os oes gennym apwyntiad meddygol, yn unol â gweithdrefn rheoli presenoldeb;
- Mynychu cyfarfodydd a bennwyd gan ein perchennog cynnyrch naill ai'n gorfforol neu drwy ddefnyddio technoleg addas at yr amgylchiadau, fel Skype;

Os ydym ni'n dewis gweithio gartref am ran o'r wythnos neu'r wythnos gyfan, byddwn ni'n dilyn arweiniad y polisi gweithio o gartref ynghylch materion iechyd a diogelwch a gofalu am rai sy'n ddibynnol arnom.

Seilir y trefniadau hyn ar ymddiriedaeth a'u bwriad yw cefnogi'r dulliau gorau o gyflawni amcanion y busnes. O ganlyniad, gallai peidio â glynu wrth y trefniadau hyn arwain at gollu ymddiriedaeth ac rydym ni'n derbyn fod hyn yn niweidiol i'r cytundeb cyflogi ac y gallai arwain at atal trefniadau gweithio hyblyg mewn amgylchiadau personol a bennir gan y rheolwr atebol perthnasol.

Yn y pen draw, mae pob aelod tîm o dan rwymedigaeth eu cytundeb cyflogaeth, a gallai anawsterau cyson a methiant arwain at ddechrau ar broses ddisgyblu.

Author	Human Resources
Next Review Date	October 2020.
Last Review Date	October 2017
Version	1.0



Cofnodi oriau gwaith

Bydd aelodau tîm sy'n gweithio oriau hyblyg afreolaidd yn cadw cofnodion unigol o bresenoldeb. Cofnodir yr oriau hyn yn electronig ar y daflen amser hyblyg (flexi) a gytunwyd, ac a fydd ar gael i'n Perchnogion Cynnyrch ac Adnoddau Dynol ar ddiwedd pob tymor / hanner tymor ysgol er mwyn bod modd gallu trafod llwythi gwaith mewn dull amserol cyn i'r oriau ychwanegol gronni i lefel annerbyniol. O dan amgylchiadau arferol rydym ni'n ystyried fod cronni un wythnos waith yn dderbyniol, ond bernir fod mwy na hynny'n annerbyniol.

Gall aelodau tîm sy'n gweithio patrwm rheolaidd o ran presenoldeb ddewis a ydyn nhw'n dymuno cofnodi'u horiau gwaith.

Nid yw'r aelodau tîm hynny sy'n dewis peidio â chofnodi'u horiau'n rheolaidd yn gymwys i gael amser i ffwrdd o'r gwaith yn lle amser ychwanegol a weithiwyd, oni bai fod cyfnod penodol un-tro o oriau ychwanegol yn cael eu gweithio a'u cytuno â Pherchennog Cynnyrch, er enghraifft er mwyn mynychu digwyddiad neu gwblhau darn o waith.

Credyd Hyblyg

Mae cyfnodau cofnodi hyblyg yn digwydd ar sail 4 wythnos, a gall aelodau tîm gario nifer diderfyn o orau drosodd i'r cyfnod cofnodi nesaf. Byddwn ni'n cymryd cyfrifoldeb unigol am sicrhau fod unrhyw gredyd hyblyg (h.y. oriau ychwanegol a weithiwyd) a gronnir gennym yn cael ei gymryd cyn dechrau pob tymor / hanner tymor ysgol, gan ganiatâu, yn y rhan fwyaf o achosion, i 6-8 wythnos fod ar gael i hawlio ein horiau ychwanegol yn ôl. Byddwn ni'n dechrau pob tymor / hanner tymor ysgol â balans hyblyg o ddim, collir unrhyw gredyd hyblyg nad yw'n cael ei gymryd cyn dechrau'r tymor / hanner tymor ysgol.

Debyd Hyblyg

Yn seiliedig ar wasanaeth amser llawn, mae modd i ni grio uchafswm o 7.4 awr ddebyd drosodd i'r cyfnod cofnodi nesaf (h.y. oriau sy'n ddyledus i'r sefydliad). Gellir gwrthbwysu hyn ar gyfradd o 7 awr 24 munud am ddiwrnod i ffwrdd neu 3 awr 42

Author	Human Resources
Next Review Date	October 2020.
Last Review Date	October 2017
Version	1.0

munud am hanner diwrnod i ffwrdd. Gall unigolion wneud cais am amser i ffwrdd heb dal er mwyn diystyru diffyg mewn oriau gyda'u rheolwr atebol.

Cadw'n ddiogel ac iach

Weithiau, rhaid i ni weithio oriau hirion er mwyn cadw ar ben ein gwaith neu fynd i'r afael ag argyfwng. Yn wir, bydd rhai pobl yn ffynnu wrth weithio oriau hirion, a byddant yn cael llawer o fodlonrwydd yn eu gwaith/ Yn y tymor byr, gellir goddef hyn, ond mae'n bwysig bod yn ymwybodol o rai o'r darpar broblemau sy'n dod yn sgil gweithio oriau hirion. Ar y cyd â ffactorau eraill, gall gweithio oriau hirion beri i rai o'r pethau hyn ddigwydd, neu bob un ohonynt:

- Lleihad mewn perfformiad ac ysgogiad oherwydd 'llosgi allan'
- Straen neu salwch sy'n gysylltiedig â'r gwaith
- Mwy o berygl o wneud camgymeriadau neu gael damweiniau
-

Fel Perchnogion Cynnyrch, mae gennym ddyletswydd gofal i aelodau ein timau, ac fel cydweithwyr, mae gennym ddyletswydd gofal i'n gilydd. Mae hyn yn cynnwys sicrhau ein bod ni oll yn dygymod â gofynion ein swyddi, ac yn peidio â gweithio oriau hirion yn gyson.

Cysylltir gweithio am oriau hirfaith â sawl effaith negyddol, fel perfformiad gwael, llai o gynhyrchiant, problemau iechyd a gostyngiad yn ysgogiad cyflogeion.

Ein haddewid

Dyma'r **gweithredoedd** yr ydym ni'n addo'u cymryd er mwyn cadw'n ddiogel ac iach yng nghyd-destun gweithio oriau hirion:

- Byddwn ni'n ystyried yn ofalus yr esiampyl rydym ni'n ei osod i eraill pan fyddwn ni'n gweithio oriau hir neu anghymdeithasol ein hunain, yn enwedig os oes gennym ni gyfrifoldebau rheoli penodol neu ofal dros bobl eraill.

Author	Human Resources
Next Review Date	October 2020.
Last Review Date	October 2017
Version	1.0



- Rydym ni'n parchu dewis pob unigolyn i weithio patrymau gwahanol a hyblyg ac ni fyddwn ni'n teimlo pwysau i weithio oriau hir neu anghymdeithasol oherwydd arferion pobl eraill.
- Byddwn ni'n sicrhau fod oriau gwaith yn cael eu monitro a'u trafod yn rheolaidd gydag aelodau eich tîm.
- Byddwn ni'n annog aelodau'r tîm i drafod yn agored os ydyn nhw'n teimlo dan bwysau a / neu dan straen. Gosodwch oriau gwaith yn eitem barhaol mewn cyfarfodydd tîm. Siaradwch am yr hyn sy'n achosi i bobl weithio oriau hirion a pham, ac anogwch bobl i gyflwyno syniadau ac atebion. Cytunwch ar gynlluniau gweithredu i ddatrys y sefyllfa.
- Byddwn ni'n meddwl yn greadigol am batrymau gweithio hyblyg a'r gefnogaeth a geir gan dechnoleg er mwyn gweithio o hirbell.
- Byddwn ni'n annog aelodau tîm i gymryd pob diwrnod o wyliau blynyddol sy'n ddyledus iddyn nhw a lleihau cario oriau ychwanegol drosodd.
- Byddwn ni'n annog aelodau tîm i gael amser cinio a chyfnodau gorffwys, a'u cymell i beidio â gweithio wrth eu desgiau wrth iddyn nhw fwyta'u cinio.
- Byddwn ni'n ystyried aros dros nos pan fydd angen gyrru'n bell ar ôl cyfarfodydd mewn lleoliadau eraill.
- Byddwn ni'n ystyried cyrsiau perthnasol ar gyfer aelodau tîm sydd angen gwella'u sgiliau rheoli amser o bosib, neu a fyddai'n elwa o fynychu cyrsiau i leihau straen.
- Byddwn ni'n meddwl yn ofalus ac yn barchus cyn dyrannu gwaith. A yw'r aelod tîm hwn wir yn gallu ysgwyddo gwaith ychwanegol nawr? Beth yw'r amserlen – ac a yw'n rhesymol? Ym mha ffordd mae'r gwaith yn cysylltu â'r cynlluniau busnes, ac ym mha drefn blaenoriaeth? Ystyriwch drafod deddeins neu ailflaenoriaethu gwaith arall.
- Peidiwch ag annog 'presenoldebrwydd'. Anogwch a chefnogwch ddiwylliant sy'n cydnabod cyfraniad a chyflawniad, nid amser a dreulir wrth y ddesg.
- Osgowch alw cyfarfodydd cyn 9.00am ac ar ôl 5pm, neu dros awr ginio neu yn ystod gwyliau ysgol.

Author	Human Resources
Next Review Date	October 2020.
Last Review Date	October 2017
Version	1.0

Amser i ffwrdd ar gyfer apwyntiadau meddygol

Mae ein dull hyblyg o weithio yn ein galluogi i weithio ein horiau dan gytundeb ar adegau sy'n cyd-fynd â'n hanghenion personol, gan sicrhau fod hynny hefyd yn cwrdd ag anghenion y busnes. Felly yn y rhan fwyaf o amgylchiadau, dylid gweithio ein horiau cytundeb o gwmpas unrhyw apwyntiadau meddygol.

Rheoliadau Amser Gweithio (WTR)

Mae'r WTR yn rhoi cyfyngiadau ar amseroedd gweithio ac mae gan Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru ddyletswyddau penodol o dan yr WTR.

Rhaid i ni sicrhau nad ydym ni'n gweithio mwy na chyfartaledd o 48 awr yr wythnos, gan gynnwys oriau ychwanegol ac ail swyddi, ond gan eithrio seibiannau, dros gyfartaledd o gyfnod o 17 wythnos (ychydig yn brin o 4 mis). Oriau cytundeb ar gyfer aelodau llawn amser y tîm yw 37 awr yr wythnos, ac er bod amgylchiadau weithiau'n mynnu fod angen gweithio oriau ychwanegol am gyfnod estynedig, gallai defnyddio patrwm gweithio o'r fath dros gyfnod hir dorri'r WTR a dim ond dan amodau eithriadol y dylai fod galw am hynny.

Mae'r WTR yn nodi na ddylai aelodau o'r Tîm sy'n iau nag 18 weithio mwy nag 8 awr mewn diwrnod gwaith fel arfer.

Ceir gofyniad statudol yn y cytundeb cyflogi fod pob aelod Tîm sy'n gweithio mwy na 6 awr mewn diwrnod (4 ½ awr ar gyfer staff iau nag 18) yn cael seibiant o 20 munud, Er mai 20 munud yw'r gofyniad statudol, polisi Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru yw bod staff yn cael seibiant di-dor o 30 munud os ydyn nhw'n gweithio mwy na 6 awr y dydd (4 ½ awr ar gyfer staff iau nag 18). Mae pob un ohonom yn gyfrifol am sicrhau fod y bwriad hwn yn cael ei ddilyn o'n rhan ein hunain ac er budd a llesiant ein cydweithwyr.

Mae pob un ohonom yn gyfrifol am sicrhau fod y rheoliadau'n cael eu dilyn yn hyn o beth, er ein lles ein hunain a'n cydweithwyr, ond yn y pen draw mae atebolrwydd cytundebol yn aros gyda rheolwyr atebol yn y tîm arwain.

Author	Human Resources
Next Review Date	October 2020.
Last Review Date	October 2017
Version	1.0



Cyfeirnod cyflym i'r Gyfraith:

Prif ddarpariaeth y Rheoliadau Amser Gweithio (WTR) yw:

- Ni ellir mynnu fod cyflogeion yn gweithio mwy na 48 awr yr wythnos ar gyfartaledd dros gyfnod o 17 wythnos.
- Gall cyflogegion weithio mwy na hyn o oriau dim ond ar yr amod eu bod yn llofnodi cytundeb optio allan. Mae cytundebau optio allan yn wirfoddol a gellir eu tynnu'n ôl unrhyw bryd.
- Pan fydd diwrnod gwaith cyflogai'n hwy na chwe awr, mae ganddynt hawl i gael seibiant o 20 munud.
- Dylai cyflogeion rhwng 15-18 oed gael o leiaf 30 munud o seibiant os yw eu diwrnod gwaith yn hwy na 4 ½ awr.
- Ni ddylai cyflogeion rhwng 15-18 oed weithio mwy nag 8 awr mewn diwrnod gwaith fel arfer.
- Rhaid cadw cofnodion oriau gweithio er mwyn dangos fod cydymffurfio'n digwydd o ran uchafswm amser gweithio wythnosol, a dylid cadw'r cofnodion hyn am ddwy flynedd.
- Gellir dal Rheolwyr Atebol yn bennaf atebol am amgylchiadau pan fydd cyflogeion yn torri'r WTR

Nid yw cyfrifo amser gwaith yn cynnwys amser a dreulir yn teithio'n arferol rhwng y cartref a'r gweithle nag amser a dreulir ar seibiannau cinio. Er mwyn cael ei ystyried fel amser gweithio, rhaid i unigolyn fod yn gweithio ac yn cynnal ei ddyletswyddau ef neu hi a bod ar gael i'r sefydliad.

Author	Human Resources
Next Review Date	October 2020.
Last Review Date	October 2017
Version	1.0