**Ymagwedd GIG Cymru at Weithio Hyblyg**

“Mae GIG Cymru wedi ymrwymo i ddatblygu a chynnal trefniadau sy’n ei wneud yn lle gwych i weithio a dysgu, ac i ddarparu gwasanaeth o safon, gan gydnabod bod ein staff yn hanfodol i’n llwyddiant, a bod angen i ni ddenu staff newydd o ystod amrywiol o gefndiroedd. Mae GIG Cymru hefyd yn deall ei bod yn hanfodol cadw’r buddsoddiad sydd wedi’i ymgorffori mewn gwybodaeth, sgiliau a phrofiad staff dros nifer o flynyddoedd, yr ydym wedi ymrwymo i’w gynnal nawr ac yn y dyfodol.

Mae tystiolaeth yn dangos y gall gweithio hyblyg (a all gynnwys defnyddio hyblygrwydd pensiwn) a’i hyrwyddo, ei gefnogi a’i hwyluso gyfrannu at nodau GIG Cymru mewn nifer o ffyrdd, gan gynnwys:

* Recriwtio a Chadw a diogelu'r gweithlu at y dyfodol
* Llesiant
* Cyfraddau salwch is
* Gwell ansawdd a chynhyrchiant
* Galluogi grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i ymuno â'r gweithlu a gwneud cynnydd ynddo

Felly, mae gweithio hyblyg o fudd i GIG Cymru drwy ganiatáu i staff greu cydbwysedd gwell rhwng eu bywydau gwaith a’u bywydau cartref:

* Gwella iechyd a llesiant cyffredinol
* Boddhad mewn swydd
* Mwy o ymgysylltu â gweithwyr a chodi morâl sy'n arwain at brofiad gwell i gleifion
* Mae'n helpu staff i ddiwallu'r anghenion a all godi ar wahanol adegau yn eu bywydau
* Gwneud dewisiadau ynglŷn â sut a phryd y dymunant weithio, a sicrhau cydbwysedd gwell rhwng eu bywydau cartref a’u cyfrifoldebau yn y gwaith

Nod y dull hwn yw cefnogi rheolwyr i wneud newid diwylliannol fel bod y cwestiwn yn mynd yn “Sut gallwn ni wneud i hyn ddigwydd” yn hytrach na “Ni allwn wneud hyn oherwydd…”?

Mae hyn yn golygu mai’r sefyllfa ddiofyn fydd y bydd cais am weithio hyblyg yn cael ei gymeradwyo, a phob llwybr posibl yn cael ei archwilio i hwyluso hyn, oni bai bod rhesymau busnes clir mewn polisi a chyfraith dros wrthod.

Ni fydd GIG Cymru yn gwahaniaethu, naill ai’n uniongyrchol nac yn anuniongyrchol, ar sail unrhyw un o’r nodweddion a warchodir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 neu unrhyw nodwedd bersonol arall wrth weithredu’r polisi hwn. Rydym yn anelu at weithlu amrywiol ac yn cydnabod nad yw arweinyddiaeth dosturiol yn golygu trin pawb yr un fath, ond yn hytrach eu trin yn deg ac ystyried gwybodaeth fanwl am anghenion, amgylchiadau a chefndir aelodau staff unigol”.

*Cyd-Gadeiryddion Fforwm Partneriaeth Cymru, Mai 2023*

***Gweithio Hyblyg***

Ategir y dull hwn gan dystiolaeth, Cwestiynau Cyffredin a phecynnau cymorth, i gyd wedi’u cynllunio gyda’r nod o gadw staff i weithio yn GIG Cymru, a’u denu i weithio i ni yn y lle cyntaf, drwy gynnig yr hyblygrwydd mwyaf sy’n gyson â darparu gwasanaethau o safon.

Dilynwch y ddolen i Ganllawiau Gweithio Hyblyg GIG Cymru.

Hefyd, mae Cyngor Staff y GIG wedi datblygu canllawiau (<https://www.nhsemployers.org/articles/guidance-contractual-issues-arising-certain-forms-flexible-working>(Saesneg yn unig)) sy’n manylu ar rai o’r ffyrdd y gall unigolion weithio’n hyblyg sydd â goblygiadau contractiol o ran telerau ac amodau’r GIG a gall hefyd ryngweithio ag amddiffyniadau statudol penodol i weithwyr/gweithwyr. Gall hawliau cyflogaeth statudol amrywio yn dibynnu a yw unigolion yn weithwyr neu'n gyflogeion.  Yn ogystal, mae canllawiau pellach wedi'u datblygu i ategu hyn o safbwynt GIG Cymru.

***Gweithio Ystwyth***

Mae ymagwedd at weithio ystwyth hefyd wedi'i datblygu mewn partneriaeth a chynhyrchwyd papur briffio.

***Defnyddio hyblygrwydd Pensiwn***

Agwedd arall sy'n ymwneud â gweithio hyblyg ac sy'n cefnogi cadw ein staff yw'r defnydd o hyblygrwydd pensiwn.  Cytunwyd ar set o safonau gofynnol mewn partneriaeth ac mae angen i sefydliadau gadw at y safonau gofynnol hyn wrth ddatblygu eu sefyllfa eu hunain.