

CYNNWYS

Rhan 1 - Cydbwysedd Bywyd a Gwaith

- 1 Pam Cydbwysedd Bywyd a Gwaith?
Cydbwysedd Bywyd a Gwaith yn y DU
- 2 Gweithio Hyblyg
- 3 Rhestr Wirio i Gyflogwyr
- 4 Rhestr Wirio i Weithwyr

Rhan 2 - Cydbwysedd Bywyd a Gwaith - Cymorth a Chyfeirio

- 5 Deddfwriaeth Cydbwysedd Bywyd a Gwaith
- 6 Gofal Plant a Materion Ariannol
- 7 Lleoedd i gael Arweiniad a Chymorth
- 8 Cwestiynau Cyffredin

Rhan 3 - Astudiaethau Achos Cydbwysedd Bywyd a Gwaith

- Patchwork Foods - Hunan Restrtru
- Canolfan Byd Gwaith – Gweithio Gwyliau Ysgol

I Pam Cydbwysedd Bywyd a Gwaith?

Mae'r byd gwaith yn newid yn sydyn o ganlyniad i dechnolegau newydd, y ffaith bod y farchnad byd eang yn fwy cystadleuol, bod mwy o ddeddfwriaethau cyflogaeth a'r newidiadau mewn demograffeg. Ond, gellir dweud hynny am ein bywydau y tu allan i'n gwaith hefyd: mae strwythur teuluoedd yn newid, mae gennym lai o amser a chyfleoedd hamdden, gwneir mwy o ddefnydd o'r rhyngwrwyd, gallwn siopa 24 awr y dydd, mae ein dulliau rhyngweithio cymdeithasol yn newid, ac yn y blaen.

Er bod modd cael cysylltiad agos rhwng ein bywydau yn y gwaith a thu allan i'n gwaith, fe all y ddau byd wrthdaro hefyd, gyda gwaith yn tarfu ar weithgareddau nad ydynt yn berthnasol i'n gwaith ac ar ein mwynhad, ac fel arall. Gall hynny wneud i ni deimlo ein bod yn colli rheolaeth a gallu, a gwneud i ni deimlo nad oes gennym fyth ddigon o amser. Pwysau, straen, pryder a thensiwn, a'r holl effeithiau y gallant gael ar ein bywydau, yw'r canlyniadau'n aml.

Mae Cydbwysedd Bywyd a Gwaith yn golygu sicrhau'r cydbwysedd iawn rhwng yr hyn a allwn ei gyflawni yn ein gwaith a phan nad ydym yn y gwaith.

Mae Cydbwysedd Bywyd a Gwaith wedi'i yrru ymlaen gan yr angen i newid y ffordd rydym yn gweithio ac yn byw fel cymdeithas. Mae angen hyblygrwydd er mwyn i weithwyr gael swyddi sydd yn bodloni eu disgwyliadau a'u potensial yn ogystal â gwella cynhyrchiant. Mae busnesau bellach yn cael eu gyrru'n fwyfwy gan fusnes, ac mae cwsmeriaid yn disgwyl mwy o ran pryd y gallant gael gwasanaethau a chynnyrch. Mae'r farchnad lafur yn fwy amrywiol gyda nifer cynyddol o fenywod a gweithwyr hŷn. Mae deddfwriaethau cyflogaeth a safonau rheoleiddio yn effeithio ar y ffordd y mae busnesau a sefydliadau yn gweithio. O ganlyniad i'r datblygiadau ym myd technoleg nid oes bellach angen i weithwyr fod yn 'glwm' i'w desgiau. Mae'r hyn a ddisgwylir gan weithwyr wedi

newid, wrth i'r ffiniau rhwng gwaith a bywyd gulhau, ac i hyblygrwydd gael ei gydnabod.

Trwy newid y farn draddodiadol am waith, gall polisïau ac arferion Cydbwysedd Bywyd a Gwaith effeithiol fod yn fanteisiol i gyflogwyr a gweithwyr. Gallant fod yn fanteisiol i unigolion, i deuluoedd, i gyflogwyr a chymdeithas; trwy gefnogi'r cyfuniad o waith, y teulu a bywyd preifat.

Gall Cydbwysedd Bywyd a Gwaith effeithiol arwain at y canlynol i gyflogwyr a gweithwyr:

- recriwtio a chadw gweithwyr yn well
- mwy o gymhelliad a theyrngarwch
- gwell cyfleoedd am ofal plant
- rhyngweithio mwy cadarnhaol â chydweithwyr, aelodau'r teulu a ffrindiau
- mwy o hyblygrwydd gwaith
- gwell cynhyrchiant
- llai o absenoldeb a straen
- mwy o gyfleoedd i hyfforddi a gwella sgiliau
- gwell delwedd i'r cwmni a'i staff
- gwell ymgeiswyr yn cynnig am swyddi
- mewn gwell sefyllfa i ymdrin â'r amrywiadau yn yr hinsawdd economaidd

Erbyn hyn mae llawer o gyflogwyr yn cynnig oriau gwaith hyblyg a gallant ddangos dulliau blaengar o reoli pobl ac amser, yn ffurfiol ac yn anffurfiol.

Nod y pecyn hwn yw cynnig gwybodaeth, cyfeirio, a dangos sut y gall cyflogwyr a gweithwyr weithredu a rheoli polisïau ac arferion Cydbwysedd Bywyd a Gwaith.

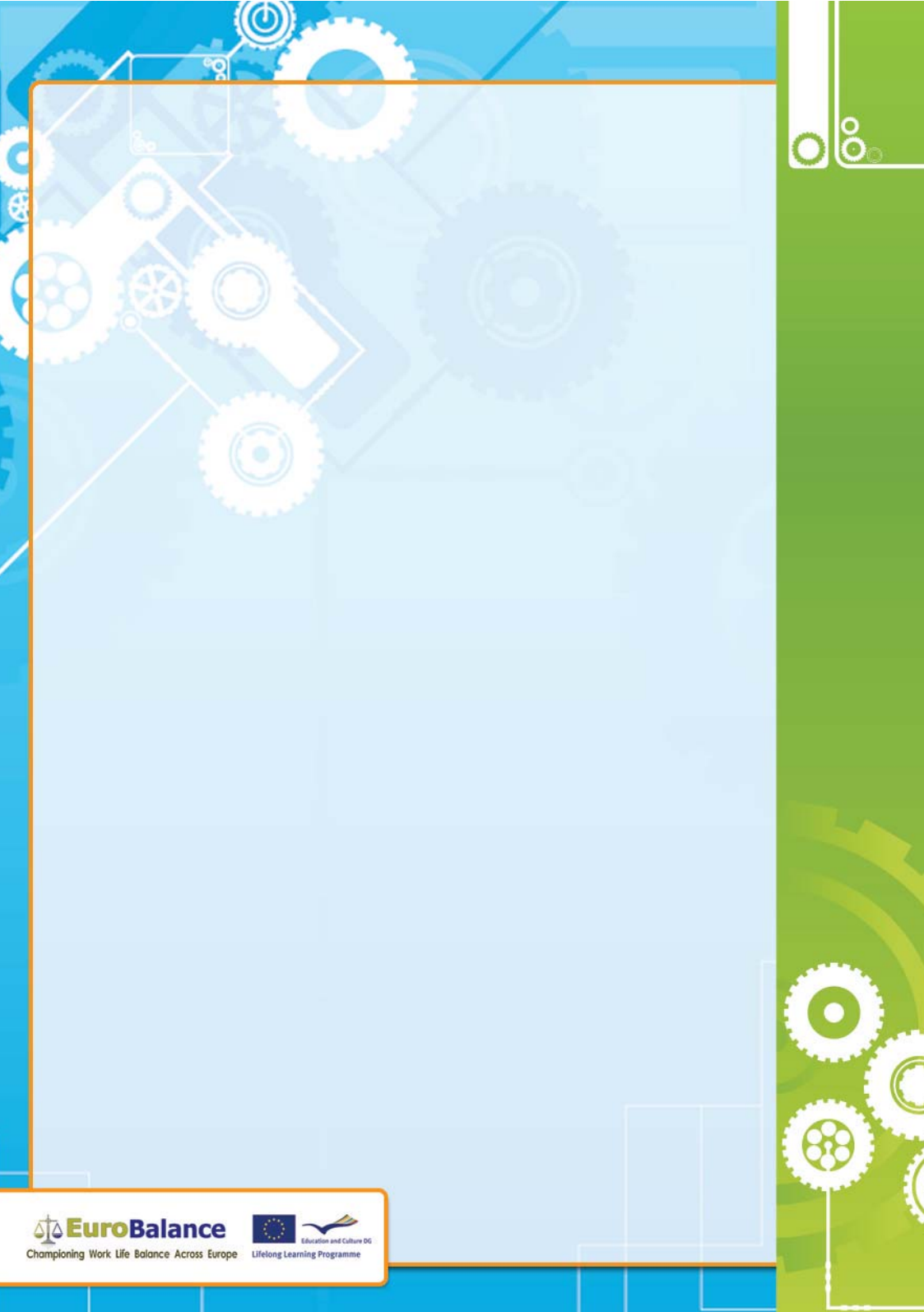
Mae'r pecyn yn cynnwys gwybodaeth ar fframwaith deddfwriaethol Cydbwysedd Bywyd a Gwaith ac Absenoldeb Rhiant yn ogystal â'r opsiynau ar gyfer gweithio hyblyg, enghreifftiau o arfer da, astudiaethau achos a rhestrau gweithredu i gynorthwyo cyflogwyr a gweithwyr i gyflwyno a rheoli polisïau ac arferion CBG yn llwyddiannus.

Cydbwysedd Bywyd a Gwaith yn y DU

Ym mis Mawrth 2000 lansiodd Ymgyrch Cydbwysedd Bywyd a Gwaith yn y DU. Cyflwynodd Llywodraeth y DU a Chynulliad Cenedlaethol Cymru ddogfen ymgynghorol - 'Patrymau Newidiol mewn Byd Newidiol' yn 2000. Roedd hon yn amlinellu'r newidiadau ym mynd gwaith o ganlyniad i dechnoleg newydd, cyfleoedd newydd, marchnad fyd-eang fwy cystadleuol, mwy o fenywod yn gweithio, llai o bobl ifanc a mwy o bobl hŷn.

Diben yr ymgyrch oedd argyhoeddi cyflogwyr am fanteision economaidd CBG trwy gyflwyno astudiaethau achos ac argyhoeddi cyflogwyr am yr angen am newid.

Ers lansio'r ymgyrch, mae Llywodraethau'r DU a Chynulliad Cymru wedi hyrwyddo a chefnogi cynlluniau'r CBG drwy fframwaith deddfwriaethol, gan gynnwys hawliau rhieni i wyliau, sefydliadau sy'n cefnogi cynlluniau CBG, y Strategaeth Gofal Plant ac ariannu gofal plant drwy gredydau treth a thalebau gofal plant. Mae'r rhan fwyaf o gwmnïau'r DU wedi cydnabod pwysigrwydd Cydbwysedd Bywyd a Gwaith i'w busnes; maent wedi mynd ymhellach nag oedd ei angen gan ddeddfwriaeth ac wedi sicrhau bod pob gweithiwr yn medru cael CBG. Er, mae llawer o fusnesau bach a chanolig yn parhau i wynebu rhwystrau o ran cyflwyno gweithio hyblyg / polisiau ac arferion CBG.



2 Gweithio Hyblyg

Mae lleoliad y gwaith mor berthnasol i weithio hyblyg ag yw'r oriau gwaith.

Mae gweithio hyblyg yn caniatáu i weithwyr gael amser i ddatblygu agweddau eraill o'u bywydau, i ddelio â chyfrifoldebau gofal, i neilltuo amser ar gyfer digwyddiadau arbennig ac i ddelio ag argyfyngau. Mae gweithio hyblyg yn galluogi cyflogwyr i ymestyn y diwrnod gwaith, i wella eu gwasanaeth i gwsmeriaid a chynhyrchu mwy. Fe all hefyd sicrhau bod cwmni yn medru ymdopi ag amrywiadau amrywiol a thymhorol a gwella cyfraddau absenoldeb a salwch eu staff, yn ogystal â'u prydlondeb.

Trwy weithredu opsiynau gweithio hyblyg, gall cyflogwyr gadw eu sylfaen sgiliau a chadw eu gweithlu a bydd swyddi gweithwyr yn fwy diogel.

Ni ellir anwybyddu manteision arferion gweithio hyblyg. Mae hyblygrwydd yn effeithio'n gadarnhaol ar berfformiad unigolion. Mae gweithwyr sydd yn gweithio oriau hyblyg yn fwy ymroddedig i'r cwmni o ganlyniad.

a. Gweithio rhan-amser

Dywedir bod gweithwyr a gyflogir i weithio am gyfnod llai na'r oriau llawn amser sylfaenol yn gweithio'n rhan-amser. Fe all hynny olygu dechrau gwaith yn hwyrach a gorffen yn gynt, gweithio yn ystod y boreau neu'r prynhawniau yn unig, neu weithio llai o ddiwrnodau yn ystod yr wythnos. Mae gweithio'n rhan-amser hefyd yn golygu gostyngiad cyfatebol mewn cyflog.

Mae gweithio'n rhan-amser yn galluogi cyflogwyr i:

- Wella effeithiolrwydd drwy adolygu'r prosesau a'r gweithdrefnau presennol
- Ddefnyddio sgiliau staff cymwysedig ac sydd wedi'u hyfforddi ond nad ydynt yn gallu gweithio'n llawn amser
- Fodloni'r gwahanol lefelau o brysurdeb yn well

Ond:

- Gallai cyflogi nifer o staff rhan-amser fod yn anoddach i'w reoli
- Gallai darparu lefel gyson o wasanaeth fod yn anoddach
- Gallai cyflogi staff rhan-amser olygu bod y costau hyfforddi, gweinyddu a recriwtio yn uwch

Mae gweithio'n rhan-amser yn galluogi gweithwyr i:

- Fodloni eu hymrwymadau personol a gwaith
- Deimlo'n fwy gwerthfawr yn y gweithle

Ond:

- Gallai gostyngiad yn eu cyflog effeithio ar eu cyfraniadau pensiwn
- Gallai fod yn anodd iddynt ddychwelyd i weithio'n llawn amser

b. Rhannu Swydd

Dau berson yn rhannu cyfrifoldebau, cyflog a holl fanteision eraill swydd llawn amser. Mae'n bwysig nodi bod y gwaith yn cael ei rannu yn hytrach na'i wahanu.

Mae rhannu swydd yn galluogi cyflogwyr i gael:

- Digon o amrywiaeth o ran syniadau newydd a sgiliau, gwybodaeth a phrofiad i gyflawni swydd llawn amser
- Gwasanaeth di-dor petai un o'r gweithwyr sydd yn rhannu'r swydd yn absennol
- Gwell cynhyrchiant, absenoldeb is a llai o drosiant staff

Ond:

- Fe all olygu costau uwch o ran sefydlu, hyfforddi a gweinyddu staff
- Fe allai fod yn anodd dod o hyd i rywun arall petai un o bartneriaid y swydd yn gadael
- Mae'n rhoi mwy o gyfrifoldeb ar reolwyr i ddyrannu gwaith yn deg a sicrhau bod y rhai sydd yn rhannu'r swydd yn cyfathrebu'n effeithiol â'i gilydd

Mae rhannu swydd yn galluogi gweithwyr i:

- Fodloni ymrwymiadau personol a rhai gwaith, pa un a yw hynny ar gyfer astudio am gymhwyster neu ofalu am blentyn neu berthynas
- Deimlo'n fwy gwerthfawr yn y gweithle oherwydd mae perygl y byddent yn colli eu sgiliau a'u profiad fel arall

Ond:

- Gan mai gwaith rhan-amser ydyw, bydd cyflog a'r manteision eraill i'r gweithiwr yn is, gan gynnwys eu cyfraniadau pensiwn
- Efallai na fyddartneriaid y swydd yn cyd-dynnu ac felly'n arwain at ddiffyg cyfathrebu

c. Amser fflecsi

Mae Amser Fflecsi yn caniatáu i weithwyr amrywio eu horiau gwaith o fewn cyfyngiadau penodedig o ddiwrnod i ddiwrnod ac o wythnos i wythnos. Gellir cario nifer penodol o oriau ymlaen o un cyfnod i un arall gyda'r opsiwn o gael amser i ffwrdd o'r gwaith am yr amser a gronnwyd.

Mae Amser Fflecsi yn galluogi cyflogwyr i:

- Benu patrymau gwaith i ystyried uchafswm ac isafswm y llwyth gwaith
- Recriwtio a chadw staff, gan fod darpar weithwyr yn edrych yn gadarnhaol ar hyblyrwydd

Ond:

- Oherwydd yr angen i gadw cofnodion manwl, fe allai Amser Fflecsi olygu costau gweinyddu uwch yn ogystal â mwy o gostau gwresogi a goleuo

- Fe allai fod yn anodd goruchwyllo gweithwyr
- Mae'n bosibl y byddai angen mabwysiadu dull gwahanol o reoli i drin y lefel hwn o hyblygrwydd ac efallai byddai angen hyfforddiant rheoli
- Efallai y byddai'n anoddach i gwmnïau llai ddarparu gwasanaeth yn ystod oriau nad ydynt yn oriau craidd

Mae Amser Fflecsi yn galluogi gweithwyr i:

- Gael mwy o ryddid i drefnu eu bywydau gwaith i fodloni eu hanghenion personol yn well
- Arbed arian os ydynt yn medru teithio y tu allan i oriau brig
- Leihau eu hól troed carbon trwy deithio y tu allan i oriau brig
- Gadw eu cyflog a'u cyfraniadau pensiwn llawn

Ond:

- Mae'n rhaid i'r gweithwyr sicrhau eu bod yn gweithio'r nifer iawn o oriau

ch. Oriau gwaith cywasgedig

Mae gweithwyr yn gweithio eu horiau gwaith i gyd dros lai o ddyddiau gwaith. Er enghraifft, fe allai gweithwyr weithio wythnos waith pum niwrnod mewn pedwar diwrnod.

Mae oriau gwaith cywasgedig yn galluogi cyflogwyr i:

- Wella recriwtio i'r cwmni
- Leihau oriau ychwanegol, trosiant staff ac absenoldeb

Ond:

- Mae'n rhaid i gyflogwyr sicrhau bod unrhyw drefniadau ar gyfer oriau cywasgedig yn bodloni'r Gyfarwyddeb Oriau Gwaith
- Gallai fod yn anodd amserlennu'r gwaith a darparu gwasanaeth digonol o fewn y cyfnod gwaith cywasgedig a byddai'n rhaid trefnu amser i ffwrdd ar sail rota manwl

Mae oriau gwaith cywasgedig yn galluogi gweithwyr i:

- Gael penwythnosau hwy a mwy o gyfleoedd hamdden

Ond:

- Fe all nifer o ddyddiau gwaith hwy o fewn wythnosau cywasgedig gynyddu blinder
- Efallai y byddai rhai gweithwyr yn cael problem addasu i ddiwrnodau gwaith hwy

d. Gweithio yn ystod y tymor

Mae gweithio yn ystod y tymor yn rhoi cyfle i weithwyr ostwng eu horiau neu i gymryd amser o'u gwaith yn ystod gwyliau ysgol a pharhau ar gytundeb parhaol.

Mae gweithio yn ystod y tymor yn galluogi cyflogwyr i:

- Gadw sgiliau a phrofiad gwerthfawr rhieni
- Ddenu'n ôl i'r gwaith y rhieni a allai fel arall gymryd toriad llwyr o weithio neu fynd i weithio i gyflogwr arall

Ond:

- Fe allai fod yn anodd darparu gwasanaeth, yn enwedig mewn swyddi arbenigol, ar gyfer yr absenoldebau hir yn ystod amser gwyliau brig
- Fe allai gweithio yn ystod y tymor yn unig hefyd roi pwysau ar gydweithwyr eraill sydd yn teimlo na allant gymryd gwyliau yn ystod gwyliau ysgol

Mae gweithio yn ystod y tymor yn galluogi gweithwyr i:

- Arbed costau gofal plant
- Dreulio amser gyda'u plant yn ystod gwyliau ysgol

Ond:

- Bydd gweithio llai o oriau yn golygu gostyngiad cyfatebol mewn cyflog a bydd hefyd yn effeithio ar gyfraniadau pensiwn
- Fe allai beri dicter ymhlith gweithwyr eraill nad oes ganddynt blant

dd. Cyfnewid Sifftiau

Mae gweithwyr yn negodi eu hamser gwaith trwy aildrefnu sifftiau ymhlith ei gilydd gan ddeall bod yn rhaid i rywun weithio yn ystod pob sifft.

Mae cyfnewid sifftiau yn galluogi cyflogwyr i:

- Arbed amser yn llunio rhestr sifftiau

Ond:

- Mae angen monitro'r system yn ofalus i sicrhau tegwch ymhlith yr holl weithwyr gan fod perygl i weithwyr llai hyderus orfod gweithio sifftiau amhoblogaidd

Mae cyfnewid sifftiau yn galluogi gweithwyr i:

- Ddelio ag ymrwymadau personol o gwmpas eu gwaith yn ad hoc
- Reoli eu patrwm gwaith

Ond:

- Fe allai gweithwyr dihyder orfod gweithio'r sifftiau amhoblogaidd

e. Hunan Restru

Mae hunan restru yn debyg i gyfnewid sifftiau o ran bod gan weithwyr beth dewis ynghylch pa sifftiau y buasent yn hoffi eu gweithio. Er, y cyflogwyr sydd yn llunio'r rhestrau sifftiau wedyn ar sail dewis unigol a nifer y staff y mae eu hangen.

Mae hunan restru yn galluogi cyflogwyr i:

- Gynnwys y gweithlu yn y system restru, gan ddangos eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn y broses benderfynu
- Gael gweithwyr sydd eisiau bod yn y gwaith ar sifft neilltuol
- Sicrhau bod yr holl weithwyr yn cael eu trin yn yr un modd

Ond:

- Fe all fod yn anodd cynnal lefelau staffio ar sail dewis unigol ac efallai nad yw ateb gofynion y gweithwyr yn bosibl bob amser
- Mae hunan restru yn golygu mwy o waith gweinyddu gan fod rhaid ystyried cais pob gweithiwr wrth lunio'r rhestr

Mae hunan restru yn galluogi gweithwyr i:

- Ddelio ag ymrwymadau personol ochr yn ochr â gofynion gwaith
- Fynegi eu barn ar eu patrwm gwaith a themlo yn fwy gwerthfawr

Ond:

- Nid oes sicrwydd y bydd y gweithwyr yn medru gweithio'r sifftiau y maent yn eu dewis gan fod rhaid sicrhau bod digon yn gweithio pob sifft

f. Cynllun Oriau Blynyddol

Mae gweithwyr yn gweithio cyfanswm o oriau mewn blwyddyn ac mae'r oriau hynny yn cael eu hamrywio i fodloni gofynion y cwmni ac anghenion personol y gweithwyr. Fel rheol, talir cyflog y gweithwyr fel rhandaliadau cyfartal, ni waeth am ba hyd y gweithiodd y gweithiwr yn ystod y cyfnod hwnnw.

Mae cynllun oriau blynyddol yn galluogi cyflogwyr i:

- Ostwng neu ddileu taliadau goramser a'r angen i gyflogi gweithwyr asiantaeth neu rai dros dro

Ond:

- Pan newidir i gynllun oriau blynyddol, dylai cyflogwyr ystyried efallai y bydd angen iddynt ddigolledu eu gweithwyr yn ariannol i ddechrau
- Bydd angen sicrhau bod y cynllun yn cydymffurfio â Chyfarwyddeb a Rheoliadau Amser Gwaith

Mae cynllun oriau blynyddol yn galluogi gweithwyr i:

- Gael cyflog cyson trwy gydol y flwyddyn
- Ddefnyddio amrywiadau cyflogaeth i fodloni ymrwymadau a dyheadau eraill

Ond:

- Fe allai cyfnod dwys o weithio achosi straen diangen

ff. Gweithio o gartref / teleweithio

Gweithwyr yn gwneud eu swydd o gartref, naill ai'n achlysurol neu fel trefniant parhaol. Mae hyn yn gofyn am berthynas weithio sydd yn seiliedig ar ymddiriedaeth ac yn annog gweithwyr i reoli eu gwaith nhw eu hunain.

Mae gweithio o gartref yn galluogi cyflogwyr i:

- Arbed costau darparu lle mewn swyddfa a chyfleusterau eraill
- Gael fwy o gynhyrchiant gan eu gweithwyr
- Ddangos ymddiriedaeth yn eu gweithwyr
- Barhau i weithredu pan fydd y tywydd yn ddrwg iawn

Ond:

- Mae angen sicrhau bod systemau ar gyfer monitro perfformiad yn weithredol
- Mae angen sicrhau sianelau cyfathrebu cadarn â'r gweithwyr
- Mae angen sicrhau bod archwiliadau iechyd a diogelwch trwyadl yn cael eu gwneud

Mae gweithio o gartref yn galluogi gweithwyr i:

- Ymdopi'n well gyda chyfrifoldebau gofal
- Leihau eu hól troed carbon gan nad oes angen iddynt deithio i'r gwaith
- Reoli eu llwyth gwaith nhw eu hunain
- Barhau i weithio pan fydd y tywydd yn ddrwg iawn

Ond:

- Fe all gweithio o gartref beri i rai gweithwyr deimlo'n unig yn gymdeithasol
- Mae rhai gweithwyr sydd yn gweithio o gartref yn gweithio trwy eu hawr ginio ac yn methu rhoi'r gorau i feddwl am eu gwaith ar ddiwedd y dydd

g. Seibiant Gyrfa

Cyfnod estynedig di-dâl yw seibiant gyrfa. Mae'n rhaid i weithwyr ymddiswyddo ond mae eu cyflogwyr yn ymrwymo i'w hailgyflogi.

Mae seibiant gyrfa yn galluogi cyflogwyr i:

- Gadw gweithwyr gwerthfawr a fyddai fel arall yn gadael y farchnad waith efallai
- Wella sylfaen sgiliau a phrofiad eu gweithwyr

Ond:

- Fe allai fod yn anodd ailgyflogi gweithwyr sydd yn dychwelyd petai busnes yn wael
- Efallai bydd rhai problemau gyda chynnal sgiliau'n gyfredol

Mae seibiant gyrfa yn galluogi gweithwyr i:

- Ofalu am unigolyn dibynnol a allai fod ag anghenion hir dymor, neu i wireddu cynlluniau personol neu deuluol i deithio neu ddyhead i astudio am gyfnod hwy

Ond:

- Fe allai dychwelyd i weithio ar ôl seibiant gyrfa fod yn anodd
- Gan ei fod yn gyfnod di-dâl, ni fydd unrhyw gyfraniadau yn cael eu talu i gronfa bensiwn y cwmni yn ystod y cyfnod ac fe allai hynny gael ei ystyried fel toriad mewn gwasanaeth

ng. Cyfnod Sabothol

Seibiant gyrfa gyda thâl a ddefnyddir gan gwmnïau i wobrwyo gweithwyr am wasanaeth hir yw hwn.

Mae cyfnod sabothol yn galluogi cyflogwyr i:

- Gynnig secondiad i aelodau eraill y tîm neu'r sefydliad.
- Gadw gweithwyr gwerthfawr

Ond:

- Mae angen sicrhau bod yr hawl i ddychwelyd, ac ar ba amodau, yn berffaith glir
- Dylai cyflogwyr gael cyngor cyfreithiol cyn cytuno i unrhyw fath o gyfnod sabothol

Mae cyfnod sabothol yn galluogi gweithwyr i:

- Deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi
- Gael profiadau na fyddent yn eu cael fel arall a dychwelyd gyda syniadau newydd

Ond:

- Dylai gweithwyr fod yn gwbl glir ynghylch yr hawl i ddychwelyd a bod nhw â'u cyflogwyr yn deall ei gilydd yn iawn

h. Gwirfoddoli i weithio llai o amser (amser ‘G’)

Mae nifer yr oriau y mae gweithiwr yn eu gweithio yn cael eu torri am gyfnod cytûn ar sail wirfoddol. Gwarantir y bydd gwaith llawn amser ar gael eto ar ddiwedd y cyfnod hwn.

Mae amser ‘G’ yn galluogi cyflogwyr i:

- Ddefnyddio'r opsiwn hwn yn ystod dirwasgiad economaidd
- Ddatblygu sgiliau aelodau eraill y tîm

Ond:

- Mae angen ei reoli'n ofalus i sicrhau y bydd gweithwyr yn medru ailafael yn eu gwaith yn ddiraffferth pan fyddant yn dychwelyd i weithio oriau arferol
- Mae'n rhaid i gyflogwyr fod yn glir ynghylch pryd fydd yr amser 'G' yn dod i ben ac amodau dychwelyd i'r oriau gwaith blaenorol

Mae amser ‘G’ yn galluogi gweithwyr i:

- Ofalu am unigolion dibynnol sydd yn oedrannus neu'n fethedig, neu blentyn sâl neu anabl, a pharhau i weithio

Ond:

- Efallai bydd yn anodd dychwelyd i'r oriau gwaith blaenorol ar ôl cyfnod o weithio llai o oriau
- Dylai gweithwyr fod yn glir ynghylch pryd fydd yr amser 'G' yn dod i ben ac am amodau dychwelyd i'r oriau gwaith blaenorol
- Bydd yn golygu llai o gyflog ac yn effeithio ar gyfraniadau pensiwn

3 Rhestr wirio i gyflogwyr

Fe all fod nifer o resymau busnes gan gyflogwyr dros ystyried gweithredu polisiau Cydbwysedd Bywyd a Gwaith e.e. lleihau costau, cadw staff allweddol neu ymateb i alw cwsmeriaid.

Mae'r rhestr wirio er gweithredu a ganlyn yn grynodedb o'r materion y dylid eu hystyried:

- Ymgynghori â'r gweithwyr a chynrychiolwyr y gweithwyr
- Sicrhau bod yr uwch reolwyr o blaid
- Penodi Eiriolwr CBG
- Ystyried yr anghenion a'r amcanion busnes
- Cynllunio unrhyw newidiadau ymhell o flaen llaw
- Gwirio'r fframwaith deddfwriaethol
- Ystyried sut y bydd gweithio hyblyg yn effeithio ar y cynhyrchiant, staffio, goruchwyliaeth, cyflawni cytundebau
- Profi, monitro a gwella unrhyw arferion CBG newydd cyn eu gweithredu
- Sicrhau bod yr holl systemau yn eu lle er mwyn i'r arferion newydd weithio e.e. monitro'r canlyniadau, cofnodi'r oriau a weithiwyd
- Integreiddio materion CBG yn y rhaglen datblygu rheolwyr

4 Rhestr wirio i weithwyr

Gall gweithwyr ofyn am weithio oriau hyblyg am nifer o resymau e.e. cyfrifoldebau gofal gartref, ymrwymiadau astudio, diddordebau hamdden neu er mwyn osgoi teithio yn ystod oriau brig. Ym mhob achos dylid:

- Gwirio unrhyw hawliau cyfreithiol a allai fod gennych i ofyn am gael gweithio oriau hyblyg
- Ystyried a ydych am weithio eich oriau presennol yn hyblyg neu leihau eich oriau
- Ystyried goblygiadau'r newid ar eich trefniadau teithio, gofal plant etc.
- Ystyried yr effaith ar y tîm ac ar y llwyth gwaith
- Ymgynghori â chydweithwyr ac aelodau'r tîm
- Ystyried unrhyw oblygiadau ariannol
- Paratoi achos busnes sydd yn canolbwyntio ar ddichonoldeb y newid arfaethedig
- Cyflwyno'r manteision i'r busnes
- Awgrymu cyfnod prawf
- Cadw'r sianelau cyfathrebu ar agor trwy gydol yr amser

5. Deddfwriaeth Cydbwysedd Bywyd a Gwaith

Ar gyfer ystyried polisiau ac arferion CBG, mae fframwaith deddfwriaethol sy'n gymorth i gyflogwyr a gweithwyr. Mae'r rhestrau isod yn cynnwys deddfwriaeth sy'n berthnasol i bob gweithiwr a deddfwriaeth sy'n berthnasol i bob cyflogwr gyda chyfrifoldebau o ran gofal (plant). Sylwch os gwelwch yn dda nad yw'r rhain yn rhestrau hollgynhwysol oherwydd bod deddfwriaeth yn cael ei datblygu'n gyson.

Deddfwriaeth – Pob Gweithiwr

Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb wedi dod yn lle ac wedi symleiddio'r ddeddfwriaeth oedd yn bod yn barod ar gyfer cydraddoldeb, fel bod un gyfraith nawr sy'n diogelu yn erbyn pob gweithred o wahaniaethu neu aflonyddu. Mae'r ddeddfwriaeth yn amlinellu naw 'nodwedd warchoddedig'. Dyma'r nodweddion y mae'r Ddeddf yn eu diogelu:

- Hil
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Anabledd
- Crefydd neu gred
- Bod yn berson trawsrywiol
- Beichiogrwydd neu famolaeth
- Bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil
- Oed

Mae'r Ddeddf yn diogelu yn erbyn gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol, er enghraifft os bydd eich cyflogwr yn newid patrwm eich shifftiau ac yn eich rhoi o dan anfantais oherwydd bod anabledd gennych. Mae'n diogelu hefyd yn erbyn aflonyddu

ar bobl y mae'r Ddeddf yn eu diogelu neu bobl sy'n gysylltiedig â hwy (y rhai sy'n gofalu am bobl ag anabledau, er enghraifft). Mae gwybodaeth fwy manwl am y modd y mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn berthnasol i chi i'w chael gan Gyngor ar Bopeth 0844 477 2020 neu gan ACAS www.acas.org.uk

Deddf Hawliau Cyflogaeth (Gweithio Dydd Sul) 1996

Rhoddir yr hawl i weithwyr siopau yng Nghymru a Lloegr (oni bai eu bod yn gweithio dydd Sul yn unig) ddewis peidio â gweithio dydd Sul. Mae'r Ddeddf yn diogelu hefyd gweithwyr sy'n gwrthod gweithio dydd Sul.

Rheoliadau Gweithwyr Rhan-amser (Atal triniaeth lai ffafriol) 2000

Mae'r Rheoliadau yn sicrhau nad yw gweithwyr rhan-amser yn cael eu trin yn llai ffafriol o ran telerau ac amodau eu cyflogaeth na'u cydweithwyr cyffelyb amser llawn.

Mae gan weithwyr rhan-amser yr hawl i'r un cyflog fesul awr ar gyfer oriau gweithio arferol â gweithwyr cyffelyb amser llawn, a'r un hawl ar gyfartaledd i wyliau blynyddol ac absenoldeb mamolaeth a rhieni ac absenoldeb salwch.

Rheoliadau Gweithwyr Tymor Penodol (Atal triniaeth lai ffafriol) 2002

Mae'r ddarpariaeth hon yn sicrhau nad yw gweithwyr tymor penodol yn cael eu trin yn llai ffafriol o ran telerau ac amodau eu cyflogaeth na'r rhai gyda chontract parhaol.

Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2011

Mae Rheoliadau'r Gweithwyr Asiantaeth yn rhoi i Weithwyr Asiantaeth yr un hawl i'r hawliau gweithio sylfaenol ac amodau cyflogaeth â chyflogwr parhaol cyfatebol, unwaith y maent wedi bod 12 wythnos yn y swydd, yn cynnwys goramser, seibiant a

defnyddio gofal plant. Nid yw'r ddarpariaeth ar gyfer triniaeth gyfartal yn cynnwys darparu pensiwn na thâl salwch gyda'r gwaith.

Rheoliadau Amser Gweithio 1998

Mae'r Rheoliadau Amser Gweithio yn diogelu gweithwyr rhag gweithio oriau gormodol (mwy na 48 o oriau'r wythnos ar gyfartaledd).

Mae gweithwyr yn gallu dewis optio allan trwy lofnodi cytundeb ac maent wedi eu diogelu rhag eu diswyddo neu niwed os ydynt yn gwrthod optio allan neu'n tynnu'n ôl o optio allan. Mae rhai proffesiynau wedi eu heithrio rhag y Rheoliadau.

Yr Hawl i Ofyn am Amser o'r Gwaith i gael Hyfforddiant

Mae gan weithwyr yr hawl i ofyn am 'amser i hyfforddi'.

Mae ceisiadau gan weithwyr yn gallu bod am wneud:

- Rhaglenni wedi'u hachredu sy'n rhoi cymhwyster; neu
- Hyfforddiant heb ei achredu sy'n gymorth iddynt ddatblygu sgiliau penodol sy'n berthnasol i'w gwaith, y gweithle neu'r busnes.

Amser o'r Gwaith ar gyfer Pobl Ddibynnol

Mae gan weithwyr yr hawl i gael amser rhesymol o'r gwaith i roi sylw i fater brys sy'n ymwneud a rhywun sy'n ddibynnol arnynt.

Mae rhywun sy'n ddibynnol yn cynnwys:

- Partner, plentyn neu riant y gweithiwr, neu rywun sy'n byw gyda'r gweithiwr yn rhan o'u teulu. Gall hefyd olygu rhywun sy'n dibynnu ar y gweithiwr am ei ofal sylfaenol neu'r unig un sydd ar gael i helpu mewn argyfwng.

Gall yr absenoldeb hwn fod gyda chyflog neu heb gyflog, yn dibynnu ar y cyflogwr. Mae'n rhaid i'r gweithiwr roi gwybod i'r cyflogwr cyn gynted ag y bo modd pam y mae'n cymryd yr amser o'r gwaith.

Deddfwriaeth – Rhieni a Gofalwyr

Yr Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg

Mae'r Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg yn fodd i rieni gael mwy o ddewis a chymorth er mwyn cadw'r ddysgl yn wastad rhwng gofal plant a gwaith mewn sawl dull a modd sy'n fantais i bawb. Gall rhieni ofyn am weithio'n hyblyg hefyd os yw eu plant o dan 17 oed neu o dan 18 oed os yw'r plentyn yn derbyn Lwfans Byw i'r Anabl.

Cafodd yr Hawl hon ei hestyn yn Neddf Gwaith a Theuluoedd 2006 i gynnwys un sy'n gofalu am oedolyn sy'n:

- Briod i, neu'n bartner neu bartner sifil i'r gweithiwr; neu
- Yn berthynas agos i'r gweithiwr; neu
- Heb fod yn y naill categori na'r llall ond yn byw yn yr un cyfeiriad â'r gweithiwr.

O dan y fframwaith Hawl i Ofyn, mae gweithwyr yn gallu gofyn am newidiadau yn:

- Oriau gweithio
- Amserau gweithio
- Lle gweithio

Mae unrhyw newidiadau ym mhatrymau gweithio'r gweithiwr yn barhaol.

Mae cyflogwyr yn gallu gwrthod y cais ond dim ond os yw un o'r rhesymau busnes hyn yn berthnasol:

- Baich costau ychwanegol
- Amharu ar y gallu i ymateb i'r galw gan y cwsmer
- Dim modd aildrefnu'r gwaith ymysg gweithwyr sydd yno'n barod
- Dim modd recriwtio mwy o weithwyr
- Amharu ar ansawdd
- Amharu ar berfformiad
- Dim digon o waith yn ystod y cyfnodau y mae'r gweithiwr yn bwriadu gweithio
- Newidiadau strwythurol sydd wedi'u cynllunio

Absenoldeb Rhiant

Mae'r hawl i absenoldeb rhiant yn hawl i weithwyr gyda chyfrifoldeb rhiant (mamau, tadau a'r rhai sydd wedi cael cyfrifoldeb rhiant ffurfiol am blentyn o dan Ddeddf y Plant) fod yn absennol i ofalu am bob plentyn sydd wedi ei eni.

Cymerir absenoldeb rhiant i ofalu am blentyn, sy'n gallu cynnwys gwneud trefniadau er lles y plentyn. Gall hyn fod er mwyn i riant fedru treulio mwy o amser gyda phlentyn ifanc, neu edrych ar ysgolion newydd, treulio amser gyda phlentyn sydd wedi mynd i'r ystyby neu er mwyn i blentyn ymgyfarwyddo â threfniadau gofal plant newydd.

- Mae gan weithwyr yr hawl i gyfanswm o 13 o wythnosau o absenoldeb rhiant heb dâl hyd at ben-blwydd y plentyn yn 5 mlwydd oed, i'w gymryd fesul un wythnos neu fesul cyfnodau o nifer o wythnosau cyfan. Ni cheir cymryd mwy na 4 wythnos mewn un flwyddyn.
- Mae gan weithwyr gyda phlant gydag anabledd cofrestredig yr hawl i 18 wythnos o absenoldeb heb dâl hyd at ben-blwydd y plentyn yn 18 oed. Nid oes rhaid cymryd yr absenoldeb fesul cyfnodau o wythnosau cyfan.

Tâl ac Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol

Mae Tâl Tadolaeth Statudol Ychwanegol ac Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol yn hawliau sydd ar gael i ddynion y ganed eu baban y 3rd Ebrill 2011 neu wedi hynny. Rhoddir y rhain i dad y baban, neu i bartner, partner sifil neu wr y fam, cyn belled ag y bo hwnnw'n disgwyl bod yn gyfrifol am fagu'r plentyn.

Os bydd mam baban yn mynd yn ôl i'w gwaith cyn diwedd ei blwyddyn gyfan o absenoldeb mamolaeth, efallai y bydd modd i dad cymwys gael "trosglwyddo" peth o'r absenoldeb sy'n weddill iddo yntau. Er mwyn bod yn gymwys i dderbyn Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol, mae'n rhaid i weithwyr fod wedi gweithio i'w cyflogwr am 26 o wythnosau erbyn y 15fed wythnos cyn y mae'r baban i fod i gael ei eni. Ni ellir cymryd Absenoldeb

Tadolaeth Ychwanegol oni bai fod mam y baban wedi mynd yn ôl i'w gwaith, a dylid rhoi o leiaf 8 wythnos o rybudd i gyflogwr y tad.

Os bydd mam baban yn mynd yn ôl i'w gwaith cyn yr amser y mae ei Thâl Mamolaeth Statudol neu ei Lwfans Mamolaeth i fod i orffen, efallai y bydd tad cymwys sy'n cymryd Absenoldeb Tadolaeth yn medru hawlio Tâl Mamolaeth Statudol Ychwanegol yn ei lle. Os bydd gweithiwr yn cymryd Absenoldeb Tadolaeth Statudol wedi'r cyfnod o 39 o wythnosau, bydd hynny heb gyflog.

I ddod

Cyfarwyddeb Absenoldeb Rhiant 2010/18/EU

Bydd y Gyfarwyddeb Ewropeaidd hon yn cael ei gweithredu ym Mhrydain yn 2012, a bydd yn cynyddu o dri i bedwar mis yr absenoldeb rhiant y gall pob rhiant ei gymryd yn ystod blynyddoedd cynnar bywyd plentyn.

6. Gofal Plant a Materion Ariannol

Mae'n rhaid i bob gwasanaeth gofal dydd sy'n darparu gofal ar gyfer plant o dan 8 oed am fwy na 2 awr y dydd fod wedi ei gofrestru a'i archwilio gan Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (AGGCC) yng Nghymru, OFSTED yn Lloegr a SCSWIS yn yr Alban.

I ddod o hyd i ofal plant cofrestredig yn eich ardal chi, cysylltwch â'ch Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd Lleol. Cewch fanylion eich Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd Lleol <http://findyourfis.daycaretrust.org.uk> neu yng Nghymru ffoniwch 0300 123 7777.

1) Gwarchodwyr plant

Mae gwarchodwyr plant yn ddarparwyr gofal dydd sy'n gweithio yn eu cartrefi eu hunain yn gofalu am blant. Maent yn y gymuned, sy'n golygu bod plant yn gallu mynd i gylchoedd chwarae lleol, grwpiau rhieni a phlant bach, clybiau neu ymweld â chyfeillion. Mae gwarchodwyr plant yn hunangyflogedig ac yn pennu eu ffioedd eu hunain. Maent yn gallu cynnig gofal plant hyblyg, trwy gydol y flwyddyn, amser llawn neu ran-amser a'r tu allan i oriau'r ysgol. Maent yn gallu gofalu am gymaint â 6 o blant o wahanol oed yr un pryd.

2) Meithrinfeydd dydd

Mae meithrinfeydd dydd yn darparu addysg gynnar a gofal plant i blant ifanc o'u geni hyd at 5 mlwydd oed. Maent fel arfer yn agored o'r bore cynnar tan amser cynnar gyda'r hwyr, o ddydd Llun i ddydd Gwener, trwy gydol y flwyddyn. Maent yn cynnig amgylchedd gofalgar, diogel, symbylol, un ai'n ofal diwrnod llawn neu'n ofal rhan-amser i fabanod a phlant cyn oed ysgol. Gallai rhai hefyd ddarparu gofal cyn ac wedi'r ysgol ac yn ystod y gwyliau ar gyfer plant o 4 i 7 mlwydd oed ac weithiau ar gyfer plant hyn hefyd.

3) Cylchoedd chwarae

Mae'r rhain yn darparu ar gyfer plant o 2 i 5 mlwydd oed, fel arfer am 2 i 3 awr yn y bore neu'r pŵn ac yn bennaf yn ystod tymor yr ysgol. Maent yn cynnig amgylchedd diogel a symbylol lle mae'r plant yn chwarae, dysgu a chymdeithasu gyda'i gilydd.

4) Cylch Chwarae a Mwy / Meithrinfa a Mwy

Cynigir Cylch Chwarae a Mwy / Meithrinfa a Mwy weithiau yn ychwanegol i grwp chwarae neu Ddosbarth Addysg Feithrin yr Awdurdod Lleol. Mae'n cynnig mwy o ofal dydd na grwp chwarae traddodiadol, efallai gyda sesiynau hirach. Mae'r grwpiau yn gweithredu am gymaint â 4 awr y dydd, ond nid mwy nag 20 awr yr wythnos.

5) Addysg ran-amser i blant 3 a 4 oed

Mae gan bob plentyn yr hawl i leoliad am ddim, rhan-amser, o ansawdd da mewn addysg gynnar mewn lleoliad sydd wedi ei gymeradwyo, a hynny o'r tymor wedi ei ben-blwydd yn dair oed. Ystyr rhan-amser yw o leiaf 10 awr yr wythnos, am oddeutu'r un nifer o wythnosau â'r flwyddyn ysgol arferol.

6) Clybiau gofal plant allan o'r ysgol

Mae clybiau gofal plant allan o'r ysgol yn helpu rhieni neu ofalwyr sy'n gweithio neu'n mynd am hyfforddiant. Maent yn darparu clybiau cyn ysgol/brecwast, clybiau ar ôl ysgol a chlybiau gwyliau.

7) Mamaethod

Mae mamaethod yn gofalu am blant yn nheulu'r cartref. Yng Nghymru nid oes rhaid i famaethod gofrestru gydag AGGCC oni bai eu bod yn gofalu am blant o fwy na 2 deulu. Fodd bynnag, os yw mamaethod yn cofrestru o dan y Cynllun Cymeradwyo Gofal Plant gwirfoddol, yna bydd y teuluoedd y maent yn gweithio iddynt yn gallu hawlio am elfen gofal plant y Credyd Treth Gwaith. I gael eu derbyn gan y cynllun, mae'n rhaid i bob mamaethod fod â chymwysterau cymorth cyntaf a chael archwiliad llawn gan y Swyddfa Cofnodion Troseddol.

Yn Lloegr, nid oes rhaid i famaethod gofrestru gydag OFSTED ond maent yn gallu dewis bod ar ran wirfoddol y Gofrestr Gofal Plant Gyffredinol (General Childcare Register (vGCR)). Bydd mamaethod sy'n cofrestru gyda'r vGCR wedi eu hyfforddi yn y sgiliau sydd eu hangen ar gyfer gofalu am blant, archwiliad manylach gan y Swyddfa Cofnodion Troseddol a chymhwyster priodol mewn cymorth cyntaf. Yn yr Alban, nid oes rhaid i famaethod gofrestru gyda'r comisiwn gofal er bod rhaid i asiantaethau sy'n cyflwyno mamaethod i deuluoedd fod wedi eu cofrestru'n Asiantaethau Gofal Plant.

Cymorth gyda Chostau Gofal Plant

Budd-dal Plant

Telir Budd-dal Plant i helpu gyda chostau magu plant. Telir ar gyfer pob plentyn o dan 16 oed (neu o dan 20 os ydynt ar gwrs hyfforddiant neu addysg bellach wedi ei gymeradwyo), ac nid yw unrhyw incwm sy'n dod i'r cartref na chynilion yn effeithio ar y swm a delir. Os nad ydych yn hawlio Budd-dâl Plant, gallwch gael pecyn hawlio gan Gyllid a Thollau ei Mawrhydi <http://www.hmrc.gov.uk/childbenefit> 0845 302 1444

Grant Mamolaeth Cychwyn Cadarn

I rieni gydag incwm bach neu sy'n derbyn rhai credydau treth a budd-daliadau, mae grant unwaith yn unig o £500 ar gael i'w roi at gost pethau i'r fam sy'n disgwyl neu i'r baban. Efallai bod gennych chi hawl i'r grant os ydych chi neu eich partner yn hawlio cymhorthdal incwm, lwfans ceisio gwaith yn seiliedig ar incwm, lwfans cyflogaeth a chymorth yn seiliedig ar incwm, credyd pensiwn, credyd treth gwaith lle mae elfen ar gyfer anabledd wedi ei chynnwys yn y dyfarniad neu gredyd treth plant sy'n cynnwys swm sy'n fwy na'r elfen deuluol.

Mae'n rhaid hawlio'r grant o 11 o wythnosau cyn y mae'r baban i fod i gael ei eni hyd at 3 mis wedi ei eni. Ni ellir hawlio'r grant os oes mwy nag un plentyn o dan 16 oed yn eich teulu. Gallwch lawrlwytho pecyn hawlio oddi ar <http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits> neu Ffonio'r Ganolfan Byd Gwaith ar 0845 604 3719

Credyd Treth Plant

Telir Credyd Treth Plant i helpu gyda chostau magu plant. Os ydych chi neu eich partner yn gyfrifol am blentyn o dan 16 sydd fel arfer yn byw gyda chi (neu o dan 20 os yw ar gwrs hyfforddiant

neu addysg bellach wedi ei gymeradwyo) yna efallai y byddwch yn gallu hawlio Credyd Treth Plant.

Bydd y swm y gallwch ei hawlio yn dibynnu ar incwm eich cartref a nifer y plant sydd gennych. Os oes gennych unrhyw beth i'w holi ynghylch Credydau Treth Plant cysylltwch â Chyllid a Thollau Ei Mawrhydi www.hmrc.gov.uk/taxcredits/index 0845 300 3900

Rhieni sy'n Gweithio

Credyd Treth Gwaith

Telir Credyd Treth Gwaith i ychwanegu at enillion pobl sy'n gweithio am gyflogau bach. Gall rhieni hefyd wneud cais am gymorth gyda chostau gofal plant cymwys trwy Eifen Gofal Plant y Credyd Treth Gwaith.

I gael yr Eifen Gofal Plant, mae'n rhaid i chi fod:

- Yn gweithio o leiaf 16 awr yr wythnos neu
- Yn un o bâr a'ch bod chi a'ch partner yn gweithio o leiaf 16 awr yr un (oni bai fod un ohonoch yn methu â gweithio oherwydd analluogrwydd).

Os oes gennych hawl i elfen gofal plant y Credyd Treth Gwaith bydd yn cael ei dalu'n uniongyrchol i'r sawl sy'n bennaf gyfrifol am ofalu am y plant yn y teulu, ynghyd ag unrhyw daliadau ar gyfer Credyd Treth Plant.

Mae Eifen Gofal Plant y Credyd Treth Gwaith yn gallu talu hyd at 70% o'r costau gofal plant sydd wedi eu cofrestru neu eu cymeradwyo (er y bydd y gwir swm a delir yn dibynnu ar eich incwm). Os oes gennych unrhyw beth i'w holi ynghylch Credydau Treth Gwaith cysylltwch â Chyllid a Thollau Ei Mawrhydi <http://www.hmrc.gov.uk/taxcredits/index> 0845 300 3900

Talebau Gofal Plant

Mae rhai cyflogwyr yn cynnig talebau gofal plant i'w gweithwyr i helpu gyda chostau gofal plant. Nid oes rhaid talu treth na chyfraniadau Yswiriant Gwladol am y talebau, ac maent yn fodd hefyd i gyflogwyr arbed Yswiriant Gwladol. Gall y ddau riant gasglu'r talebau a'u defnyddio i dalu am ofal plant cofrestredig.

Gellir cynnig y talebau yn 'ychwanegol at gyflog', ond y amlach na heb mae eu rhoi yn golygu 'aberthu cyflog' os yw'r talebau yn cael eu derbyn yn gyfnewid am leihau'r cyflog. Byddwch yn talu treth a chyfraniadau yswiriant gwladol ar swm y cyflog llai yr ydych yn ei dderbyn yn unig. Gallai derbyn talebau gofal plant effeithio ar eich hawl i Gredydau Treth Gwaith a Chredydau Treth Plant. I benderfynu a fydddech yn elwa mwy ar dderbyn talebau gofal plant, mae cyfrifiannell i'w chael ar <http://ccincalculator.hmrc.gov.uk/CCIN0.aspx>

Rhieni Plant ag Anableddau

Lwfans Byw i'r Anabl

Yn ogystal â chymorth gyda chostau gofal plant, efallai y bydd rhieni plant ag anghenion arbennig yn gallu hawlio Lwfans Byw i'r Anabl (LBA) i helpu gydag unrhyw gostau ychwanegol a ddaw i ran y teulu. Bydd swm yr LBA rydych yn ei dderbyn yn dibynnu ar faint o ofal a chymorth ychwanegol sydd eu hangen ar eich plentyn.

Mae dwy ran i'r LBA: gofal a symudedd

- Gellir hawlio'r rhan sydd ar gyfer gofal pan yw eich plentyn yn 3 mis oed. Telir y rhan ar gyfer gofal os oes angen llawer o ofal ychwanegol ar eich plentyn neu ofal ychwanegol gyda gofal personol oherwydd anabledd ar y corff neu'r meddwl. Mae'n rhaid i'r gofal sydd ei angen fod yn fwy na'r hyn sydd ei angen ar blentyn yr un oed heb anabledd.

- Gellir hawlio'r rhan sydd ar gyfer symudedd os oes ar eich plentyn angen cymorth i fynd o gwmpas allan o'r ty, er enghraifft os oes ganddo/ganddi anawsterau difrifol gyda cherdded neu nam ar y golwg. Fel arfer, gellir hawlio'r rhan sydd ar gyfer symudedd o'r amser y mae'r plentyn yn 3 blwydd oed.

Am fwy o wybodaeth am y Lwfans Byw i'r Anabl neu i ofyn am becyn hawlio, ffoniwch y Llinell Ymholiadau Budd-daliadau ar 0800 88 22 00

Lwfans Gofalwr

Os yw eich plentyn yn derbyn Lwfans Byw i'r Anabl, rydych yn gofalu amdano/amdani mwy na 35 awr yr wythnos, ac mae gennych incwm sy'n llai na £100 yr wythnos yn dilyn rhai didyniadau, efallai y byddwch yn gallu hawlio Lwfans Gofalwr i ychwanegu at eich incwm.

Nid ydych yn gallu cael Lwfans Gofalwr os ydych mewn addysg amser llawn gyda mwy nag 21 awr yr wythnos o astudio dan oruchwyliaeth, neu'n gwneud cwrs sy'n cael ei ddisgrifio'n un amser llawn gan y sefydliad sy'n ei ddarparu. Am ffurflen hawlio Lwfans Gofalwr, a chyngor ynglyn â'i llenwi, ffoniwch y Llinell Ymholiadau Budd-daliadau ar 0800 88 22 00. Mae cymorth, gwybodaeth a chefnogaeth ar gyfer Gofalwyr sy'n byw ym Mwrdeistref Sirol Wrecsam i'w cael hefyd gan wasanaeth Gofalwyr Wrecsam

www.avow.org/welcome/carers-information-service 01978 318 812

Rhieni sy'n Fyfyrywyr

LCA

I fyfyrywyr sy'n byw yng Nghymru sy'n 16, 17 neu 18 oed ac yn dal i astudio hyd at 12 awr yr wythnos yn yr ysgol neu'r coleg, efallai y bydd hawl i dderbyn Lwfans Cynhaliath Addysg. Gellir defnyddio taliadau LCA i dalu costau byw tra'r ydych yn astudio, yn cynnwys gofal plant.

Mae'r hawl i dderbyn LCA yn dibynnu ar incwm y cartref a nifer y bobl yn eich cartref. Am fwy o wybodaeth, neu i wneud cais, cysylltwch â Chyllid Myfyrwyr Cymru
www.studentfinancewales.co.uk 0845 602 8845

Grant Dysgu'r Cynulliad

Mae Grant Dysgu'r Cynulliad ar gael i fyfyrwyr sy'n byw yng Nghymru, sy'n 19 oed neu fwy. I fod â'r hawl i dderbyn y Grant mae'n rhaid i'ch cwrs fod o leiaf 275 o oriau, ei gynnal mewn coleg sy'n cymryd rhan ac arwain at gymhwyster â chydabyddiaeth genedlaethol iddo. Mae'r Grant yn dibynnu hefyd ar incwm y cartref.

Gall myfyrwyr mewn Addysg Uwch hefyd wneud cais am Grant Dysgu'r Cynulliad. Bydd yr hawl i'w dderbyn yn dibynnu ar incwm eich cartref, ond bydd unrhyw Grant Dysgu'r Cynulliad y mae gennych chi'r hawl i'w dderbyn yn cael ei dalu yn lle'r Benthyciad Cynhaliaeth, sy'n golygu y bydd gennych lai o arian i'w dalu'n ôl ar ddiwedd eich cwrs.

Gellir defnyddio Grant Dysgu'r Cynulliad i dalu am gostau byw tra'r ydych yn astudio, yn cynnwys gofal plant. Am fwy o wybodaeth, neu i wneud cais, cysylltwch â Chyllid Myfyrwyr Cymru www.studentfinancewales.co.uk 0845 602 8845

Grant Cymorth Arbennig

Efallai y bydd myfyrwyr sy'n gymwys i hawlio rhai budd-daliadau seiliedig ar incwm yn gymwys hefyd i wneud cais am Grant Cymorth Arbennig, y gellir ei ddefnyddio i helpu gyda chostau ychwanegol sy'n berthnasol i'r cwrs, yn cynnwys gofal plant.

Nid ydych yn gallu derbyn Grant Dysgu'r Cynulliad a'r Grant Cymorth Arbennig. Am fwy o wybodaeth, neu i wneud cais, cysylltwch â Chyllid Myfyrwyr Cymru
www.studentfinancewales.co.uk 0845 602 8845

Grant Gofal Plant

Efallai y bydd myfyrwyr mewn Addysg Uwch gyda phlant o dan 15 (neu o dan 17 oed os oes anghenion addysgol arbennig ganddynt) yn gallu hawlio'r Grant Gofal Plant i helpu gyda chostau gofal plant. Yn dibynnu ar incwm eich cartref a nifer y plant sydd gennych, efallai y bydd modd hawlio hyd at 85% o'ch gwir gostau gofal plant yn ystod y tymhorau a'r gwyliau. Nid ydych yn gallu hawlio'r grant gofal plant os ydych chi neu eich partner hefyd yn hawlio Credydau Treth Gwaith. Am fwy o wybodaeth, neu i wneud cais, cysylltwch â Chyllid Myfyrwyr Cymru <http://www.studentfinancewales.co.uk> 0845 602 8845

Lwfans Dysgu Rhieni

Efallai y bydd myfyrwyr mewn Addysg Uwch gyda phlant dibynnol yn gallu hawlio'r Lwfans Dysgu Rhieni. Bydd y swm y gallwch ei hawlio yn dibynnu ar eich incwm, incwm eich partner a'ch dibynyddion. Gellir hawlio'r Lwfans yn ychwanegol at y Grant Gofal Plant, ond nid oes rhaid i chi fod yn hawlio'r Grant Gofal Plant i dderbyn y Lwfans Dysgu Rhieni. Am fwy o wybodaeth, neu i wneud cais, cysylltwch â Chyllid Myfyrwyr Cymru www.studentfinancewales.co.uk 0845 602 8845

Benthyciadau Datblygiad Proffesiynol a Gyrfa

Mae myfyrwyr tros 18 oed sy'n dilyn cwrs ôl-raddedig neu alwedigaethol yn gallu gwneud cais am Fenthyciad Datblygiad Proffesiynol a Gyrfa. Gellir defnyddio'r benthyciad ar gyfer unrhyw gostau sy'n gysylltiedig ag astudio a hyfforddi, yn cynnwys costau gofal plant, ac mae ar gyfer dwy flynedd o astudio. Bydd rhaid talu'r benthyciad yn ôl, ond nid cyn mis wedi diwedd eich cwrs. Am fwy o wybodaeth am Fenthyciadau Datblygiad Proffesiynol a Gyrfa gwelwch <http://www.direct.gov.uk/pcdl> neu gysylltu â'r Cam Nesaf 0800 100 900

Cronfeydd Ariannol Wrth Gefn

Mae'r Gronfa Ariannol Wrth Gefn ar gael gan eich darparrydd dysgu fel y gwêl yn dda. I fod â'r hawl i'w dderbyn mae'n rhaid i chi fod wedi byw yn y DU am o leiaf 3 blynedd cyn dechrau eich cwrs a bod mewn cynni ariannol. Gellir defnyddio'r arian i dalu am gostau byw, yn cynnwys gofal plant. Am fwy o wybodaeth am y Gronfa Ariannol Wrth Gefn, neu i wneud cais, dylech siarad gyda swyddog cymorth myfyrwyr yn eich coleg neu brifysgol.

Rhieni sy'n Mynd yn ôl i Weithio

Cymorth Sy'n Canolbwyntio ar Waith

Mae Canolfan Byd Gwaith yn cynnig nifer o Gynlluniau Cymorth Sy'n Canolbwyntio ar Waith i bobl sy'n ddi-waith, a allai gynnwys cymorth gyda chostau gofal plant a chyrsgiau hyfforddi. Mae'r cynlluniau sydd ar gael yn cynnwys cymorth i rieni ar eu pennau eu hunain sy'n ddi-waith, a chymorth i ofalwyr sy'n gofalu am blentyn gydag anabledd neu salwch hirdymor. Am fwy o wybodaeth cysylltwch â Chanolfan Byd Gwaith 0845 604 3719

Genesis 2 Cymru Wales

Mae Prosiect Genesis yn gweithio gyda rhieni di-waith sydd â rhwystrau sylweddol yn eu cadw rhag mynd yn ôl i weithio, gan gynnig cymorth sy'n cynnwys gofal plant am ddim neu gyda chymhorthdal, cyrsiau blasu byr i hybu eich hyder a helpu i ddod o hyd i gyfleoedd i gael profiad gwaith a gwaith gwirfoddoli. Am fwy o wybodaeth am Brosiect Genesis yn Wrecsam cysylltwch â 01978 298341 neu 01978 292094

Y Prosiect Agor Drysau

Mae'r Prosiect Agor Drysau yn gallu cynnig i rieni yn Wrecsam sy'n ddi-waith neu ar gyflog bach, cyngor a chymorth i ddod o hyd i waith neu hyfforddiant, gofal plant addas i anghenion eich plant chi, a chymorth i sicrhau cyllid ar gyfer hyfforddiant, gofal plant neu offer. Am fwy o wybodaeth am Agor Drysau cysylltwch â 01978 298342 neu 01978 292094

7 Lleoedd i gael Arweiniad a Chymorth

Sefydliadau / grwpiau y gellir cysylltu â hwy i gael cymorth gyda datblygu / gweithredu CBG.

ACAS (Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu)

Gwybodaeth fanwl am hawliau cyflogaeth yn ogystal â chymorth a chefnogaeth i weithwyr a chyflogwyr.

Ffôn: 08457 474747 Gwefan: www.acas.org.uk

Adran Gwaith a Phensiynau (DWP)

Gall DWP roi gwybodaeth a chynghor ar faterion lles a phensiwn. I gael gwybodaeth leol, cysylltwch â'ch Canolfan Byd Gwaith.

Gwefan: www.dwp.gov.uk

Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

Gwybodaeth am iechyd a diogelwch yn y gwaith.

Ffôn: 0845 345 0055

E-bost: hse.infoline@connaught.plc.uk

Gwefan: www.hse.gov.uk

Business Link

Cymorth i fusnesau yn Lloegr

Gwefan: www.businesslink.gov.uk

Carers UK

Gwybodaeth, arweiniad a chymorth i ofalwyr ledled y DU

Ffôn: 0808 808 7777

Gwefan: www.carersuk.org

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC)

Mae'r EHRC yn sicrhau cydraddoldeb ar draws oedran, anableddau, rhyw, hil, crefydd a chred, tueddiad rhywiol ac ailbennu rhywedd.

Ffôn: 0845 604 8810 (Cymru); 0845 604 6610 (Lloegr); 0845 604 5510 (Yr Alban)

E-bost: englandhelpline@equalityhumanrights.com (England);

waleshelpline@equalityhumanrights.com (Wales);

scotlandhelpline@equalityhumanrights.com (Scotland)

Gwefan: www.equalityhumanrights.com

Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi

Mae Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi yn darparu gwybodaeth a chynghor am Gredydau Treth, Trethiant a Chyfraniadau Yswiriant Gwladol.

Gwefan: www.hmrc.gov.uk

Cymorth Busnes Cymru

Cymorth i fusnesau yng Nghymru

Ffôn: 03000 603000

Gwefan: www.business-support-wales.gov.uk

Cyngres yr Undebau Llafur (TUC)

Mae'r TUC yn cyfannu'r holl Undebau Llafur er mwyn cydweithio i wella amodau gwaith pob gweithiwr. Mae'r TUC yn darparu gwybodaeth ddefnyddiol am hawliau cyflogaeth.

Ffôn: 020 7636 4030

Gwefan: www.tuc.org.uk

Cyswllt Teulu

Yn rhoi cymorth ac arweiniad i deuluoedd â phlant anabl.

Ffôn: 0808 808 3555

E-bost: helpline@cafamily.org.uk

Gwefan: www.cafamily.org.uk

Chwarae Teg

Gwybodaeth a chymorth ar CBG yng Nghymru

Ffôn: 029 2047 8900

E-bost: post@chwaraeteg.com

Gwefan: www.chwaraeteg.com

Direct.gov

Gwefan y Llywodraeth sydd yn rhoi gwybodaeth i gefnogi gweithwyr gyda gweithio hyblyg.

Gwefan: www.direct.gov.uk

GMB

Undeb Llafur sydd yn darparu gwybodaeth ddefnyddiol ar gyfer gweithwyr pob sector ynghylch hawliau cyflogaeth, yw'r GMB.

Ffôn: 020 8947 3131

E-bost: info@gmb.org.uk Gwefan: www.gmb.org.uk

Gwasanaethau Gwybodaeth i Deuluoedd (GGiD)

Gall GGiD gynnig cymorth i weithwyr a chyflogwyr ar gydbwysedd bywyd a gwaith, yn ogystal â gwybodaeth ac arweiniad ar ofal plant a chymorth gyda chostau gofal plant. Cysylltwch â Chymdeithas Genedlaethol Gwasanaethau Gwybodaeth i Deuluoedd (NAFIS) i gael gwybodaeth am eich GGiD lleol.

Cymru – Ffôn 0300 123 77 77

Gwefan: findyourfis.daycaretrust.org.uk

Scope

Gwybodaeth ac arweiniad ar faterion sydd yn effeithio ar bobl anabl, gan gynnwys gwybodaeth cyflogaeth.

Ffôn: 0808 800 3333

E-bost: response@scope.org.uk Gwefan: www.scope.org.uk

Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD)

Gall CIPD roi cyngor ac arweiniad i'r rhai sydd yn ymwneud â rheoli a datblygu pobl.

Ffôn: 020 8612 6200 Gwefan: www.cipd.co.uk

Teuluoedd Sy'n Gweithio

Cymorth ac arweiniad ar gyfer teuluoedd sy'n gweithio.

Ffôn: 0800 013 0313

E-bost: advice@workingfamilies.org.uk

Gwefan: www.workingfamilies.org.uk

The Work Foundation

Nod y Work Foundation yw gwella ansawdd bywyd gweithiol ac effeithiolrwydd sefydliadau trwy gynnig tystiolaeth, cyngor a ffordd newydd o feddwl i arweinwyr.

Gwefan: www.theworkfoundation.com

Unite

Undeb llafur sydd hefyd yn darparu gwybodaeth ddefnyddiol am hawliau cyflogaeth yw Unite.

Ffôn: 020 7611 2500

Gwefan: www.unitetheunion.com

Unsain

Undeb llafur sydd hefyd yn darparu gwybodaeth ddefnyddiol am hawliau cyflogaeth yw Unsain.

Ffôn: 0845 3550845

Gwefan: www.unison.org.uk

Ymddiriedolaeth Gofal Dydd

Yn hyrwyddo gofal plant o ansawdd sydd yn fforddiadwy a hygyrch a hefyd yn ffordd i rieni fedru cael hyfforddiant a gwaith.

E-bost: info@daycaretrust.org.uk

Gwefan: www.daycaretrust.org.uk

Yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau (BIS)

Adran y Llywodraeth a all roi gwybodaeth a chynghor i fusnesau.

Ffôn: 020 7215 5000

Gwefan: www.bis.gov.uk

Cymorth Ariannol i Fusnesau

Cyllid Cymru

Mae Cyllid Cymru yn darparu cyllid ar gyfer cwmnïau Cymreig i alluogi iddynt ddatblygu eu busnes neu i gael technolegau newydd.

Fe ellid defnyddio cyllid o'r fath i gefnogi Cydbwysedd Bywyd a Gwaith. Am fwy o fanylion gweler: www.financewales.co.uk

8 Cwestiynau Cyffredin

Gweithio hyblyg - rhywbeth i rieni yw hynny, ie?

A - Er bod gweithio oriau hyblyg yn fanteisiol i nifer o rieni a'u teuluoedd, fe all fod o fudd i weithwyr eraill hefyd i ddatblygu agweddau eraill o'u bywydau e.e. gweithgareddau dysgu a hamdden.

A oes yn rhaid i mi ystyried cais gweithiwr sydd am ofalu am berthynas, i weithio oriau hyblyg?

A - Gall gweithwyr wneud cais i weithio oriau hyblyg er mwyn gofalu am berthynas ond mae'n rhaid iddynt fodloni meini prawf penodol.

Gellir cael ffurflenni templed ar www.berr.gov.uk

Bydd unrhyw newid a wneir i'r patrwm gwaith yn un parhaol oni bai fod y cais yn berthnasol i gyfnod penodol yn unig.

A yw unrhyw swydd yn addas ar gyfer trefniadau rhannu swydd?

A - Gellir rhannu'r rhan fwyaf o swyddi gan fod llawer ffordd o wneud hynny. Gall y rhai sydd yn rhannu'r swydd reoli'r trefniadau'n effeithiol trwy gymryd cyfrifoldeb dros rannu'r tasgau a diweddarau ei gilydd wrth drosglwyddo'r awenau. Mae'r hyblygrwydd cynyddol sydd yn deillio o rannu swydd o fantais i gyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd.

Sut allaf i ymddiried yn fy ngweithwyr sydd yn gweithio gartref?

A - Mae'n bwysig bod y targedau a'r allbwn a ddisgwyilir gan y rhai sydd yn gweithio gartref yn gwbl glir a dylid rhoi adborth iddynt yn ddi-oed.

Rhaid i chi sicrhau eich bod yn cadw mewn cysylltiad rheolaidd â'ch gweithwyr gartref er mwyn iddynt gael y wybodaeth ddiweddaraf ynghylch unrhyw ddatblygiadau a'r cyfleoedd hyfforddi, a rhag iddynt deimlo eu bod ar eu pennau eu hunain

Sut all busnesau bach fforddio cyflwyno gweithio hyblyg?

A - Mewn nifer o achosion nid yw cyflwyno hyblygrwydd yn costio dim ac fe allai wella'r cynhyrchiant. Bydd yr anghenion busnes yn dylanwadu ar ba drefniadau fydd yn addas ar gyfer gwahanol fannau gwaith. Mae ymgynghori â'r gweithlu ynghylch yr atebion posibl yn gam cyntaf da i'w gymryd.

A fyddai gweithio'n fwy hyblyg yn effeithio ar fy ngyrfa yn y dyfodol?

A - Gall gweithio'n hyblyg wella eich rhagolygon gyrfaol gan y bydd eich cymhelliant yn gryfach a byddwch yn medru blaenoriaethu a thrin eich llwyth gwaith yn well. Os ydych yn lleihau eich oriau, bydd yn rhaid i chi sicrhau eich bod yn dweud wrth eich cyflogwr y gallwch ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol sydd yn cyfateb â'r oriau yr ydych wedi'u gweithio.

A fydd aelodau eraill o'r staff yn ddig wrthyf am newid fy oriau gwaith?

A - Mae'n rhaid i unrhyw bolisi CBG fod yn gyson ac yn deg i bawb yn y cwmni. Bydd yn rhaid i chi a'ch cyflogwr sicrhau na fydd unrhyw lwyth gwaith ychwanegol yn syrthio'n annheg ar eraill. Mae'n bwysig bod eich cyflogwr yn ymdrin ag unrhyw rwystrau i'ch cydweithwyr weithio oriau hyblyg.

Astudiaethau Achos Cydbwysedd Bywyd a Gwaith

Patchwork Foods – Hunan Restrú

Patchwork Foods – Hunan Restrú

■ Disgrifiad o'r cwmni/gweithwyr:

Mae Cwmni Bwyd Traddodiadol Patchwork, a gafodd ei sefydlu tua 30 mlynedd yn ôl gan fam sengl a oedd yn gweithio o'i chartref yn wreiddiol, yn cynhyrchu pate. Gweler www.patchwork-pate.co.uk

■ Natur y dulliau CBG sydd wedi'u cyflwyno:

Yn wreiddiol, roedd staff Patchwork yn gweithio fel tîm hunan gyfeiriol. Cafodd polisïau hunan restrú /gweithio yn ystod y tymor / gweithio hyblyg mwy strwythuredig eu treialu pan gafodd systemau ansawdd newydd eu cyflwyno.

■ Ysgogwyr:

Yn dilyn ymgynghoriad, cafodd CBG ei gyflwyno gan y cyflogwr a'r gweithwyr o ganlyniad i ofynion systemau ansawdd Consortiwm Manwerthu Prydain am ddull goruchwylio mwy strwythuredig i sicrhau gradd A.

Cefndir

Roedd Cydbwysedd Bywyd a Gwaith yn cael ei weithredu ers adeg sefydlu'r cwmni, gan fod y perchennog yn sylweddoli mai cydnabod bod gan weithwyr gyfrifoldebau a bywyd y tu allan i'w gwaith oedd y ffordd orau i'w cael i weithio'n effeithiol. Erbyn hyn mae Patchwork yn cyflogi 30 o weithwyr mewn ffatri heb fawr o deitlau swydd a lle gall pawb ddweud eu dweud a mynegi eu barn yn agored. Cadwyd y dulliau rheoli gwreiddiol cyhyd ag y bo modd, ac mae'r tîm yn penderfynu ar ei raglen gynhyrchu a'i batrymau gwaith ei hun, mae'n medru recriwtio ar y cyd ac mae'n cyfranogi ym mhob agwedd o'r gwaith, o gynllunio pecynnau newydd i ddatblygu'r cynnyrch.

Mae Patchwork wedi'i leoli yn ardal wledig iawn o Gymru lle nad oes fawr iawn o ofal plant cofrestredig o safon, ac yn aml mae'n rhaid i'r gweithlu ddibynnu ar eu teuluoedd i ddarparu gofal plant. Mae'r ddarpariaeth Gofal Plant wedi gwella'n araf bach yn y DU yn ystod y degawd diwethaf, ond mae'n parhau'n gostus ac yn aml nid yw'r gefnogaeth ariannol i rieni yn ddigonol i'w galluogi i ddefnyddio gofal plant o safon.

Mae Patchwork wedi'i gydnabod ledled y DU fel enghraifft o arfer da o'r dechrau ac fel enghraifft dda o gyflogwr lle mae dulliau CBG anffurfiol, a ddatblygwyd mewn ymgynghoriad â'r gweithwyr, wedi profi'n effeithiol ac yn broffidiol.

Cyflwyno Cydbwysedd Bywyd a Gwaith

Ymgynghorwyd â'r gweithwyr i ddechrau a gweithiodd y cyflogwr mewn partneriaeth â'r gweithlu i ganfod dulliau a oedd yn adlewyrchu anghenion newidiol y cwmni a'i weithwyr.

Mae hunan restru wedi gweithio'n dda o'r dechrau, ond mynegodd rhai aelodau o'r staff y buasent yn croesawu mwy o gyfranogiad gan y rheolwyr er mwyn sicrhau na fyddai'r gweithwyr llai hyderus yn gorfod gweithio'r sifftiau mwyaf amhoblogaidd.

Mae'r rhieni sydd â phlant o oedran ysgol yn sicrhau bod yr un lefel o wasanaeth ar bob sifft yn ystod gwyliau ysgol ac mae hawl gan weithwyr sydd heb blant ifanc i gymryd gwyliau yn ystod gwyliau ysgol. Mae oriau hyblyg yn gweithio'n dda ar gyfer y staff Gweinyddol a Chyllid a TG, gan fod rhai ohonynt yn falch o'r cyfle i fedru dod i'r gwaith yn gynnar yn y bore neu'n hwyr y prynhawn i gyflawni tasgau sy'n rhaid canolbwyntio arnynt.

Mae cyfarfodydd staff rheolaidd yn sicrhau bod y polisïau a'r arferion CBG yn cael eu hadolygu a'u gwerthuso'n barhaus a gwneir newidiadau priodol i adlewyrchu gofynion y cwmni yn ogystal â'r gweithwyr.

Profiadau

Mae trosiant staff y cwmni yn isel iawn ac felly mae'n medru arbed arian ar hyfforddi a recriwtio.

Mae'r galw am gynnyrch y cwmni yn newid o dymor i dymor ac mae'r gweithwyr yn barod i fod yn hyblyg ac i gyflawni'r gwaith o fewn amser penodol. Gan fod y cwmni yn gweithredu cynllun oriau hyblyg, gall y staff gael penwythnos hir i ffwrdd weithiau ac mae cyfraddau cyfnodau salwch y staff yn isel. Mae aelodau'r staff yn fodlon i'r cwmni roi eu manylion personol ar wefan y cwmni i gydnabod pwysigrwydd bywyd 'y tu allan i'r gwaith'.

Gall y gweithwyr sydd yn rhieni dreulio mwy o amser o ansawdd gyda'u plant ac mae hynny yn arbed iddynt orfod talu am ofal plant mwy ffurfiol.

Canlyniadau ac effeithiau

Mae CBG wedi'i gynnal am dros 30 mlynedd gan fod y cwmni yn adolygu ac yn gwerthuso effeithiolrwydd yr arferion yn barhaol ac anogir y gweithwyr i ganfod atebion i unrhyw broblemau sydd yn codi.

Bu'r cwmni yn hapus i rannu eu profiadau gyda chyflogwyr a gweithwyr eraill yn lleol ac yn genedlaethol.

Canolfan Byd Gwaith - Gweithio Gwyliau Ysgol

Asiantaeth llywodraeth y DU, sydd yn gweinyddu budd-daliadau diweithdra, analluogrwydd ac eraill, yn ogystal â chynorthwyo ceiswyr gwaith i ddychwelyd i waith a helpu cyflogwyr i lenwi eu swyddi gwag yw'r Ganolfan Byd Gwaith/Job Centre Plus (JCP). Mae staff Canolfan Byd Gwaith yn medru manteisio ar amrywiaeth o batrymau gweithio i'w helpu i gydbwyso eu hymrwymiaadau cartref a gwaith, gan gynnwys gweithio rhan-amser, gweithio am ran o'r flwyddyn ac oriau cywasgedig.

Yng Nghanolfan Cyflenwi Budd-daliadau lleol Canolfan Byd Gwaith Wrecsam, roedd y ffaith bod gofal plant addas yn brin ac/neu'n gostus yn ei gwneud yn anodd i'r staff sydd yn rhieni weithio yn ystod gwyliau ysgol. Mae'r ganolfan yn cyflogi dros 400 o bobl, mae nifer ohonynt yn rhieni. Mae cytundebau ar gyfer tymhorau ysgol yn cael eu cynnig ers cryn amser, ac mae nifer o rieni wedi manteisio arnynt i fedru ymdopi â'u hymrwymiaadau gofal plant. Er, oherwydd bod nifer o staff ar gytundebau tymhorau ysgol, roedd yn anodd rheoli'r llwyth gwaith yn ystod y cyfnodau prysur pan oedd llawer o staff ar wyliau.

O dan ddeddfwriaeth y DU mae gan rieni 'Hawl i Ofyn' am gael gweithio oriau hyblyg, ond gall cyflogwr wrthod eu cais. Mae'r ddarpariaeth gofal plant ledled y DU yn ystod gwyliau ysgol, yn fratiog a gall fod yn gostus. Mae prinder neilltuol yn y ddarpariaeth ar gyfer plant sydd ag anableddau.

Cyflwynwyd Gweithio Gwyliau Ysgol mewn ymateb i geisiadau gan weithwyr JCP. Penododd a hyfforddodd JCP fyfyrwyr i weithio yn ystod gwyliau ysgol yn lle'r staff arferol, y mae rhai ohonynt ond yn gweithio yn ystod tymhorau ysgol.

Mae Canolfan Byd Gwaith wedi cyflwyno nifer o gynlluniau CBG ar draws y sefydliad a'i dimau ond datblygiad cymharol ddiweddar yw 'gweithio gwyliau ysgol'.

Penodwyd gweithwyr newydd i weithio yn ystod gwyliau ysgol i helpu yn ystod absenoldeb y gweithwyr a oedd â chyfrifoldebau gofal plant ac a oedd ond yn gweithio yn ystod tymhorau ysgol. Cyn hynny, nid oedd unrhyw gynllun rhag rhaid ar gyfer contractau rhan o'r flwyddyn. O ganlyniad, mewn rhai rhannau o'r busnes, roedd dwy haen i'r gwasanaeth cwsmeriaid, gan nad oedd modd i ni gyflawni'r holl waith; roedd yn rhai i ni flaenoriaethu.

Myfyrwyr, yn bennaf, oedd y gweithwyr newydd a oedd yn 'gweithio gwyliau ysgol' ac oherwydd natur gymhleth y gwaith, roedd y dyletswyddau a allent eu cyflawni yn gyfyngedig. Er, roeddent yn cael eu hyfforddi ar gyfer y dyletswyddau roeddent yn eu cyflawni, roedd hynny yn ei dro yn rhoi profiad gwaith gwerthfawr iddyn nhw.

Roedd defnyddio gweithwyr gweithio gwyliau ysgol yn ysgafnhau'r pwysau ar y staff llawn amser ac yn helpu i gynnal yr allbwn a'r gwasanaethau i gwsmeriaid yn ystod y cyfnodau gwyliau prysur. Ar y dechrau, roedd y rheolwyr yn gyndyn o dderbyn y gwerth a fyddai'r staff hyn yn ei ychwanegu. Roedd angen adnoddau i hyfforddi a mentora'r staff newydd ac nid oeddent yn medru cyflawni'r ystod lawn o waith. Er, daeth yn amlwg yn fuan iawn bod hwn yn fuddsoddiad buddiol ac roedd yn llwyddiant llwyr.

Mae 'Gweithio Gwyliau Ysgol' wedi gweithio'n dda. Er hynny, oherwydd y cyfyngiadau ariannol a'r angen i leihau'r gweithlu, ni fydd y cytundebau yn cael eu hystyng yn ar hyn o bryd. Byddai JCP yn ystyried gweithredu gweithio gwyliau ysgol eto yn y dyfodol petai'r sefyllfa ariannol yn caniatáu iddo wneud hynny.

