UNED 5

Dyfodol Gwaith

PECYN O ADNODDAU ADDYSGOL I'W DEFNYDDIO MEWN YSGOLION YNG NGHYMRU

helpu i baratoi pobl ifanc
ar gyfer y byd gwaith

WALES TUC CYMRU

cydnabyddiaeth

Paratowyd y deunyddiau hyn yn wreiddiol gan Julia Fiehn ac Andrew Miller, Canolfan Addysg a Diwydiant, Prifysgol Warwick. Fe'u haddaswyd ers hynny gan yr Athro Andrew Miller, Cyfarwyddwr Active Learning Research Associates Ltd.

Hoffai'r TUC gydnabod cyfraniadau'r undebau llafur, yr ysgolion, y colegau, yr athrawon a'r myfyrwyr a helpodd i gynhyrchu argraffiad cyntaf y pecyn hwn.

Hoffai TUC Cymru ddiolch yn arbennig i Adran Plant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau (APADGOS), Llywodraeth Cynulliad Cymru a Robert Goddard (Trefnydd Ieuenctid, TUC Cymru) am eu cymorth wrth baratoi'r fersiwn ddiwygiedig at ddefnydd yng Nghymru.

© Cyngres Undebau Llafur (TUC) 1997, 2001, 2003, 2006, 2009.

Mae'r hawlfraint wedi'i godi ar ddeunyddiau i fyfyrwyr yn unig. Gellir llungopïo'r deunyddiau hyn i'w defnyddio mewn ysgolion, colegau, clybiau ieuenctid a sefydliadau addysgol eraill at bwrpasau addysgol a hyfforddiant.

NODIADAU I ARWEINWYR GRŴP

Nod yr uned yma yw:

- codi ymwybyddiaeth pobl ifanc am y newidiadau ym myd gwaith, yn cynnwys gweithio hyblyg a marchnadoedd llafur hyblyg
- helpu pobl ifanc i ystyried y mathau o sgiliau y maent angen eu datblygu i gyfateb ag anghenion y farchnad lafur gyfoes
- rhoi cyfle i bobl ifanc weithio gydag undebwyr llafur yn yr ystafell ddosbarth.

Mae chwe adran yn yr uned:

- *sgiliau'r dyfodol* – ymarferiad cloc' lle mae'n rhaid i bobl ifanc benderfynu os yw rhai datganiadau am newidiadau mewn anghenion sgiliau yn wir ai peidio.
- *sgiliau gwaith* – gweithgaredd paratoi profiad gwaith sy'n gofyn i gyfranogwyr ystyried sut mae'r sgiliau y mae cyflogwyr yn dweud eu bod eu heisiau gan eu gweithwyr yn y dyfodol yn cyfateb â'r sgiliau allweddol.
- *gwaith tîm* – astudiaeth achos yn rhoi safbwynt undebau llafur ar waith tîm mewn diwydiant.
- *symud o amgylch* – astudiaeth achos ar ddesgiau poeth.
- *marchnad lafur hyblyg* – aseiniad yn cynnwys archwiliad o sut mae agweddau o hyblygrwydd i'w gweld mewn sectorau allweddol o'r farchnad lafur leol.
- *derbyn dim, gwrthod dim* – efelychiad lle mae myfyrwyr, yn rôl rheolwyr a staff awdurdod lleol, yn ystyried manteision ac anfanteision gwahanol ddulliau o weithio hyblyg.

NODIADAU I ARWEINWYR GRŴP

gwybodaeth gefndirol

Mae dyfodol gwaith yn bwnc pwysig i bobl ifanc sydd ar fin gwneud penderfyniadau pwysig am eu gyrfaoedd. Mae rhaglenni profiad gwaith ac addysg gyrfaoedd yn rhoi cyfleoedd i fyfyrwyr edrych ar rai o'r agweddau hyn o ddyfodol gwaith, yn neilltuol yng nghyswllt y farchnad lafur hyblyg. Dylai pobl ifanc wybod a deall sut mae'r economi'n gweithredu, yn cynnwys rôl busnes, ac am hawliau a chyfrifoldebau cyflogwyr a gweithwyr.

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar y tueddiadau presennol yn arferion y farchnad lafur. Mae'n trafod goblygiadau contractau tymor byr, allgyrchu, rhannu swydd, 'desgiau poeth' ac agweddau eraill o weithio hyblyg. Mae geirfa o dermau marchnad lafur hyblyg yn atodiad i'r aseiniad.

Mae llawer o gwmnïau wedi cynnal ymchwil ar ba sgiliau fydd eu hangen yn y dyfodol, yn neilltuol ymysg 'gweithwyr gwybodaeth'. Mae'r newid yn y galw am weithwyr mewn gwahanol sectorau yn un o bynciau darogan y deng mlynedd nesaf. Mae teleweithio yn un tueddiad cynyddol. Gall fod yn ffordd o ostwng costau cwmni a diwallu anghenion pobl sy'n dymuno gweithio o'u cartrefi.

Mae undebwyr llafur yn ymwybodol o dueddiadau yn y farchnad lafur a goblygiadau rhai agweddau o weithio hyblyg. Fe'ch cynghorir i wahodd undebwr llafur i weithio gyda chi ar yr uned hon. Mae nodiadau briffio ar gyfer undebwyr llafur ar ddiwedd yr uned.

Mae gwybodaeth ar y newidiadau mewn gwaith a'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith ar gael ar-lein gan y TUC yn http://www.tuc.org.uk/work_life

Mae gwybodaeth ar weithio hyblyg a newidiadau mewn patrymau gwaith ar gael ar wefan ACAS yn www.acas.org.uk

Mae gwybodaeth ar y cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith ar gael yn www.dti.gov.uk/work-lifebalance

Mae'r wybodaeth ddiweddaraf ar y farchnad lafur ar gael ar wefan sylfaen sgiliau'r Adran Addysg a Sgiliau http://www.dcsf.gov.uk

Mae gwefan Work Wise UK yn arbennig ar gyfer hyrwyddo gweithio hyblyg a'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith www.workwiseuk.org

Mae'r TUC wedi cynhyrchu nifer o daflenni ar hawliau yn y gwaith yn cynnwys (i'w lawrlwytho o wefan y TUC:

Gweithio hyblyg i rieni
Terfyn ar oriau hirion
Seibiant o'r gwaith i deuluoedd

Mae'r rhain hefyd ar gael am ddim ar linell 'Know Your Rights' ar 0870 600 4882.

sgiliau'r dyfodol

DISGRIFIAD

Nod y gweithgaredd yma yw annog myfyrwyr i ystyried sut y bydd newidiadau sy'n digwydd yn yr economi yn effeithio ar y galw am swyddi a sgiliau neilltuol dros yr ychydig flynyddoedd nesaf. Mae ar wedd 'ymarferiad cloc' lle mae'n rhaid i fyfyrwyr yn gweithio mewn grwpiau benderfynu os yw cyfres o ddatganiadau yn wir ai peidio. Os gwnânt y dewisiadau cywir, yna bydd y 12 cerdyn yn yr ymarferiad yn ffurfio wyneb cloc.

DEILLIANNAU DYSGU

- Bydd pobl ifanc yn deall rhai o'r newidiadau sylfaenol a'r tueddiadau sy'n digwydd yn y farchnad lafur, yn cynnwys gofynion sgiliau'r dyfodol.
- Bydd pobl ifanc yn ystyried y mathau o sgiliau y medrent fod am eu datblygu ar gyfer y dyfodol.

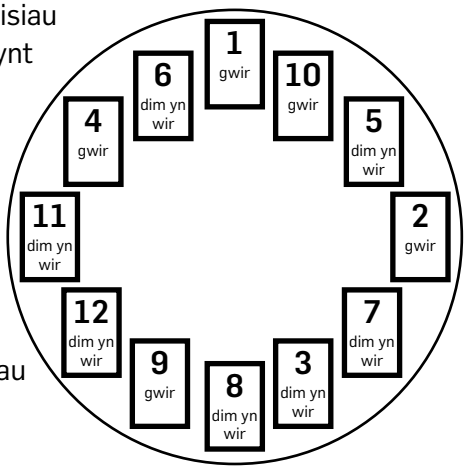
DULL

Esboniwch nodau'r gweithgaredd. Gofynnwch i'r myfyrwyr ffurfio grwpiau o bump o amgylch byrddau. Rhowch set o gardiau Sgiliau'r Dyfodol i bob grŵp. Dywedwch wrthynt fod 12 cerdyn gyda datganiadau am swyddi a sgiliau ar gyfer y dyfodol.

Mae'r dasg yn dechrau drwy roi cerdyn 1 Sgiliau'r Dyfodol ar safle 12 o'r gloch, fel ar wyneb cloc. Mae un myfyriwr wedyn yn darllen y datganiad ar y cerdyn a'r grŵp yn penderfynu os yw'n wir neu beidio. Os penderfynant ei fod yn wir, maent yn dilyn y cyfarwyddyd ar y cerdyn – sef mynd i gerdyn 10, os nad yw'n wir, yna ânt i gerdyn 7. Caiff y cerdyn yma ei ddodi ar safle 1 o'r gloch ar wyneb y cloc.

Caiff pob cerdyn dilynol ei ddodi ar awr nesaf wyneb y cloc, ar ôl iddo gael ei ddarllen yn uchel. Mae hyn yn parhau nes y bydd yr holl gardiau wedi eu dodi ar y bwrdd a bod cerdyn ar gyfer pob awr. Pan mae'r grŵp wedi cyrraedd y cerdyn ar 11 o'r gloch, yr ateb cywir (gwir neu dim yn wir) ddylai fod rif y cerdyn nesaf, sef 1.

Fodd bynnag, mae rhai grwpiau yn debygol o gael rhai atebion anghywir ac felly ni fyddant yn medru gorffen wyneb y cloc gyda'r cerdyn cywir. Os yw hyn yn digwydd, yna dylech ddweud wrthynt am geisio canfod lle aethant o chwith. Medrwch fod eisiau ymyrryd wrth iddynt fynd o amgylch wyneb y cloc a gofyn iddynt ailystyried penderfyniadau neilltuol. Dangosir trefn gywir y Cerdyniau yn y tabl.



Ar ddiwedd yr ymarferiad, na fydd rhai timau efallai wedi'i orffen, dylech esbonio trefn y Cerdyniau a pha ddatganiadau sy'n wir a pha rai sydd ddim yn wir. Mae Adroddiad Cenedlaethol *Working Futures 2004-14* yn rhoi prosiectau amcanestyniadau marchnad lafur ar gyfer y deng mlynedd nesaf a ddiweddarir yn gyfnodol i roi gwybodaeth i'r cynghorau sgiliau sector (http://www.ukces.org.uk).

GWEITHGAREDD CYCHWYNNOL

sgiliau'r dyfodol

SYLWEBAETH AR GYFER ARWEINWYR GRWPIAU

Cerdyn 1: Gwir. Amcangyfrifir y bydd nifer y swyddi mewn gwyddoniaeth, dylunio a pheirianneg yn parhau i gynyddu wrth i'r "economi gwybodaeth" ehangu a chystadleuaeth fyd-eang gynyddu.

Cerdyn 2: Gwir. Amcangyfrifir y bydd cyflogaeth gweithwyr proffesiynol iechyd yn cynyddu wrth i'r genhedlaeth a anwyd yn dilyn yr Ail Ryfel Byd fynnu gwell gofal iechyd wrth agosáu at eu hymddeoliad. Bydd hefyd fwy o alw am ofalwyr o sefydliadau gwirfoddol a chartrefi nyrsio preifat.

Cerdyn 3: Dim yn wir. Bydd y symud cyffredinol o blaid swyddi coler wen, nad ydynt yn gweithio â llaw. Bydd y dirywiad tymor hir mewn gweithio â llaw, yn arbennig mewn gweithgynhyrchu, yn parhau. Amcangyfrifir y collir 400,000 o swyddi gweithgynhyrchu dros y cyfnod 2004-14. Tecstilau a dillad fydd yn dangos y gyfran uchaf o golledion o tua 75,000 dros y deng mlynedd.

Cerdyn 4: Gwir. Mae sgiliau cymdeithasol yn llawer pwysicach mewn swyddi sy'n golygu trin cwsmeriaid na, dyweder, mewn gweithgynhyrchu. Bydd swyddi mewn gwasanaethau personol a diogelu a gwerthiant yn parhau i gynyddu.

Cerdyn 5: Dim yn wir. Er y bydd cynnydd yn nifer y bobl yn dysgu o'r rhyngrwyd ac yn dysgu o bell, bydd pobl yn dal i fod angen hyfforddiant wyneb yn wyneb. Bydd y pwyslais ar ddysgu gydol oes yn cynyddu'r galw am sgiliau addysgu a hyfforddiant.

Cerdyn 6: Dim yn wir. Y tueddiad yw datganoli'r proses o wneud penderfyniadau ac felly mae sgiliau rheoli yn bwysicach byth i reolwyr iau. Mae'r galw am reolwyr llawn-amser a rhan-amser hefyd yn debygol o gynyddu. Amcangyfrifir y bydd angen 617,000 rheolwyr ac uwch swyddogion ychwanegol erbyn 2014. Mae'n debygol y bydd swyddi eraill angen rhai sgiliau rheoli.

Cerdyn 7: Dim yn wir. Mae cymhwyso technoleg i ffermio wedi cynyddu cnydau a chynhyrchiant gyda llai o weithwyr. Mae Polisi Amaethyddol Cyffredin yr Undeb Ewropeaidd wedi cadw llawer o gynhyrchwyr aneffeithiol mewn busnes ac yn y dyfodol mae aelod wladwriaethau newydd o Ddwyrain Ewrop yn debygol o gynyddu cystadleuaeth yn y sector. Fodd bynnag, os yw hinsawdd Prydain yn parhau i wella, yna gall fod mwy o alw am arddwyr, canolfannau garddio a gweithwyr meithrinfeydd planhigion.

Cerdyn 8: Dim yn wir. Oherwydd mwy o bwyslais ar sgiliau gwasanaeth cwsmeriaid a sgiliau rhyngbersonol, bydd mwy o ofyn i weithwyr ar bob lefel ddangos sgiliau datrys problem. Ymgynghorir hefyd â chrefftwyr a staff ysgrifenyddol ar ddatrys problemau gwaith.

Cerdyn 9: Gwir. Bydd cynnydd mewn gwaith rhan-amser a chontract sy'n adlewyrchu symud i weithlu mwy hyblyg. Amcangyfrifir y bydd nifer y swyddi rhan-amser yn cynyddu gan 1.5 miliwn rhwng 1999 a 2010

Cerdyn 10: Gwir. Bydd sgiliau prosesu gwybodaeth, ac yn cynnwys llythrennedd cyfrifiadur, yn rhan bwysig o'r rhan fwyaf o swyddi yn y dyfodol. Fodd bynnag, gall datblygiadau mewn adnabod llais a'r rhyngrwyd ostwng dibyniaeth ar fysellfwrdd.

Cerdyn 11: Dim yn wir. Amcangyfrifir y bydd gostyngiad yn y galw am weithwyr gweinyddol, clerigol ac ysgrifenyddol hyd 2014, mae'n debyg bydd hwn fel canlyniad i systemau TG gwell gyda gweithwyr eraill yn gwneud eu dyletswyddau clerigol eu hunain.

Cerdyn 12: Dim yn wir. Er ei bod yn wir fod llawer o Ewropeaid yn siarad Saesneg yn dda, bydd ehangu masnach yn y farchnad sengl yn cynyddu pwysigrwydd ieithoedd Ewropeaidd modern ar gyfer gweithlu Prydain. Mae'r gallu i gyfathrebu yn iaith y cwsmer yn ased fusnes pwysig a daw hyn yn fantais yn y farchnad swyddi yn y dyfodol.

GWEITHGAREDD CYCHWYNNOL

sgiliau'r dyfodol — CERDYN 1

Bydd cwmnïau'n chwilio am gynnyrch newydd mewn byd cynyddol cystadleuol. Bydd hyn yn cynyddu'r galw am wyddonwyr, dylunwyr a pheirianwyr.

Sgiliau gwyddonol a pheirianneg ↑

OS YW'N WIR, EWCH I GERDYN 10

OS NAD YW'N WIR, EWCH I GERDYN 7

sgiliau'r dyfodol — CERDYN 2

Mae poblogaeth Prydain yn heneiddio. Bydd mwy a mwy o bobl wedi ymddeol bydd angen gofal. Disgwyliant mwy a gwell gofal iechyd. Bydd hyn yn cynyddu'r galw am weithwyr gofal iechyd a gofalwyr.

Sgiliau gofal iechyd a gofalu ↑

OS YW'N WIR, EWCH I GERDYN 7

OS NAD YW'N WIR, EWCH I GERDYN 12

sgiliau'r dyfodol — CERDYN 3

Amcangyfrifir y bydd cyflogaeth yn tyfu gan 2 filiwn o swyddi rhwng 1999 a 2010. Bydd hanner y cynnydd mewn swyddi gweithio â llaw crefftus/llai crefftus a gwaith crefft.

Sgiliau crefftus a gweithio â llaw ↑

OS YW'N WIR, EWCH I GERDYN 11

OS NAD YW'N WIR, EWCH I GERDYN 8

sgiliau'r dyfodol — CERDYN 4

Bydd cyfathrebu a sgiliau rhyngbersonol yn dod yn gynyddol bwysig yn y dyfodol. Mae hyn oherwydd twf swyddi gwerthu a gwasanaethau personol.

Sgiliau cyfathrebu a rhyngbersonol ↑

OS YW'N WIR, EWCH I GERDYN 6

OS NAD YW'N WIR, EWCH I GERDYN 3

sgiliau'r dyfodol — CERDYN 5

Bydd defnyddio cyfrifiaduron personol a'r rhyngrwyd yn gostwng y galw am athrawon, darlithwyr a hyfforddwyr. Bydd pobl yn dysgu llawer mwy ar ben eu hunain nag yn y gorffennol.

Sgiliau addysgu a hyfforddiant ↓

OS YW'N WIR, EWCH I GERDYN 3

OS NAD YW'N WIR, EWCH I GERDYN 2

sgiliau'r dyfodol — CERDYN 6

Mae cwmnïau'n uno'n arwain at ostyngiad yn nifer y rheolwyr. Bydd llai o alw am sgiliau rheoli fel arwain a gwneud penderfyniadau. Bydd y penderfyniadau'n cael eu gwneud gan nifer lai o bobl ar y brig mewn cwmnïau

Sgiliau rheoli ↓

OS YW'N WIR, EWCH I GERDYN 12

OS NAD YW'N WIR, EWCH I GERDYN 1

GWEITHGAREDD CYCHWYNNOL

sgiliau'r dyfodol	CERDYN 7
Bydd y cynnydd ym mhoblogaeth y byd yn hwb i ffermio ym Mhrydain. Bydd y galw am fwy o fwyd organig hefyd yn cynyddu'r galw am bobl i weithio ar y tir. Bydd y gweithwyr hyn angen sgiliau amaethyddol.	
Sgiliau amaethyddol ↑	
OS YW'N WIR, EWCH I GERDYN 2	
OS NAD YW'N WIR, EWCH I GERDYN 3	

sgiliau'r dyfodol	CERDYN 10
Daw gallu defnyddio cyfrifiadur a sgiliau bysellfwrdd yn bwysicach yn y dyfodol. Mae hyn oherwydd y cynnydd mewn swyddi mewn gwerthiant a gwasanaethau ariannol a phersonol.	
Sgiliau cyfrifiadur a phrosesu gwybodaeth ↑	
OS YW'N WIR, EWCH I GERDYN 5	
OS NAD YW'N WIR, EWCH I GERDYN 9	

sgiliau'r dyfodol	CERDYN 8
Dim ond rheolwyr a staff uwch fydd angen y gallu i ddatrys problemau yn y gwaith.	
Sgiliau datrys problem ↓	
OS YW'N WIR, EWCH I GERDYN 12	
OS NAD YW'N WIR, EWCH I GERDYN 9	

sgiliau'r dyfodol	CERDYN 11
Gan fod mwy o waith wedi'i seilio mewn swyddfeydd yn hytrach na ffatrïoedd, bydd cynnydd yn y galw am swyddi ysgrifenyddol a chlerigol.	
Sgiliau ysgrifenyddol a swyddfa ↓	
OS YW'N WIR, EWCH I GERDYN 6	
OS NAD YW'N WIR, EWCH I GERDYN 4	

sgiliau'r dyfodol	CERDYN 9
Bydd nifer y swyddi gweithio â llaw amser llawn a wnaiff gan ddynion mewn ffatrïoedd yn parhau i ostwng. Caiff mwy o swyddi cynhyrchu eu gwneud gan weithwyr rhan-amser a gweithwyr cartref ar gyflog isel.	
Gwaith heb sgiliau ↑	
OS YW'N WIR, EWCH I GERDYN 12	
OS NAD YW'N WIR, EWCH I GERDYN 4	

sgiliau'r dyfodol	CERDYN 12
Wrth i'r Saesneg ddod yr iaith a ffafrir mewn busnesau yn y Gymuned Ewropeaidd a thu hwnt, bydd y galw i bobl o Brydain i siarad ieithoedd tramor yn gostwng.	
Sgiliau iaith modern ↓	
OS YW'N WIR, EWCH I GERDYN 4	
OS NAD YW'N WIR, EWCH I GERDYN 11	

sgiliau gwaith

DISGRIFIAD

Mae llawer o gyflogwyr wedi edrych ar y sgiliau y bydd gweithwyr y dyfodol eu hangen. Ar yr un pryd mae ymchwilwyr addysg wedi ymchwilio'r ffyrdd y dylai systemau addysg newid er mwyn helpu pobl i sicrhau'r mathau hyn o sgiliau. Ar hyn o bryd, aiff llawer o'r sgiliau hyn ar gyfer gwaith yn y dyfodol dan bennawd eang allweddol sgiliau. Mae Gyrfaoedd a'r byd gwaith: *fframwaith i bobl ifanc 11 i 19 oed yng Nghymru* (Llywodraeth Cynulliad Cymru, 2008) yn rhoi gwybodaeth am y sgiliau ar gyfer cyflogadwyedd a menter. Mae'r gweithgaredd yma'n gofyn i bobl ifanc ystyried y sgiliau y mae cyflogwyr eu hangen a'u cysylltu gyda'r sgiliau allweddol. Maent hefyd yn ystyried sut y gall profiad gwaith eu helpu i ddatblygu sgiliau ar gyfer y dyfodol.

DEILLIANNAU DYSGU

- Bydd pobl ifanc yn deall y mathau o sgiliau y mae cyflogwyr eu hangen gan y gweithlu yn y dyfodol a chysylltu'r rhain gyda'u sgiliau allweddol a ddefnyddir yn yr ysgol.
- Bydd pobl ifanc yn ystyried i ba raddau y gall eu lleoliadau gwaith, a'r rhaglen profiad gwaith yn gyffredinol, helpu i ddatblygu'r sgiliau gwaith y bydd cyflogwyr eu hangen yn y dyfodol.

DULL

Esboniwch wrth y myfyrwyr fod llawer o gyflogwyr wedi astudio'r sgiliau fydd eu hangen gan y gweithlu yn y dyfodol. Un ymateb i hyn fu'r gofyniad i ysgolion gynnwys datblygu sgiliau allweddol yn y cwricwlwm. Cyn y sesiwn copïwch ddigon o setiau cardiau ar gyfer un rhwng pob grŵp o bedwar neu bum myfyriwr. Esboniwch fod cardiau sgiliau'r dyfodol yn seiliedig ar ymchwil yn rhai o'n prif gwmnïau (er enghraifft, daw cardiau 1-7 o Criteria for Staff of the Future British Airways a daw cardiau 8-13 o astudiaeth gan BT. Mae gweddill y cardiau yn seiliedig ar ymchwil *Learning for the Future* Prifysgol Warwick/ Sefydliad Addysg).

Gofynnwch i'r myfyrwyr wahanu'r cardiau Sgiliau Allweddol a chardiau'r sgiliau'r dyfodol. Dylent wedyn drefnu'r cardiau sgiliau'r dyfodol (chwech a'r categori 'Arall') mewn llinell ar draws top bwrdd. Y dasg yw rhoi pob un o'r cardiau sgiliau'r dyfodol mewn un o'r saith categori yma. Dylent drafod pob cerdyn yn ei dro a phenderfynu lle i'w roi.

Pan fydd y dasg gyntaf wedi'i gorffen, dylent roi'r cardiau sgiliau'r dyfodol yn nhrefn:

- tsgiliau anoddaf eu dysgu
- y sgiliau rhwyddaf eu dysgu

Y dasg olaf yw edrych drwy'r cardiau sgiliau'r dyfodol a phenderfynu pa sgiliau yr hoffent eu datblygu yn ystod eu lleoliad profiad gwaith. Esboniwch y medrir datblygu rhai sgiliau drwy'r gwaith yn y lleoliad, ond y medrir datblygu sgiliau eraill drwy aseiniadau a osodir gan yr ysgol.

PARATOI AR GYFER PROFIAD GWAITH

sgiliau ar gyfer gwaith

SGIL ALLWEDDOL	SGIL ALLWEDDOL	SGIL ALLWEDDOL
Cyfathrebu	Cymhwyso Rhif	Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu

SGIL ALLWEDDOL	SGIL ALLWEDDOL	SGIL ALLWEDDOL
Gweithio gydag eraill	Arall	Datrys Problemau

SGIL ALLWEDDOL	SGILIAU'R DYFODOL 1	SGILIAU'R DYFODOL 2
Gwella eich Perfformiad a'ch Dysgu eich Hun	Trin cwsmeriaid gyda gofal	Bod yn rhugl mewn ail iaith Ewropeaidd

SGILIAU'R DYFODOL 3	SGILIAU'R DYFODOL 4	SGILIAU'R DYFODOL 5
Medru addasu a bod yn hyblyg	Bod yn ymwybodol a sensitif i gyfleoedd cyfartal	Bod yn ymwybodol o ac yn sensitif i bobl o ddiwylliannau eraill

SGILIAU'R DYFODOL 6	SGILIAU'R DYFODOL 7	SGILIAU'R DYFODOL 8
Medru gweithio mewn timau	Medru rheoli prosiectau	Medru defnyddio'r Rhyngrwyd

SGILIAU'R DYFODOL 9	SGILIAU'R DYFODOL 10	SGILIAU'R DYFODOL 11
Medru defnyddio gwahanol raglenni technoleg gwybodaeth	Medru rhoi cyflwyniadau bywiog yn defnyddio cymhorthion gweledol	Bod â sgiliau gwerthu ardderchog i ddarbwyllo cwsmeriaid

sgiliau ar gyfer bywyd

SGILIAU'R DYFODOL 12	SGILIAU'R DYFODOL 13	SGILIAU'R DYFODOL 14
Medru cyflwyno data yn weledol	Bod â sgiliau trafod da a medru cyflwyno achos cryf	Medru cyrraedd targedau unigol
SGILIAU'R DYFODOL 15	**SGILIAU'R DYFODOL 16**	**SGILIAU'R DYFODOL 17**
Medru gweithio tuag at dargedau tîm	Bod â'r hunanhyder i ddelio gyda phobl newydd a sefyllfaoedd newydd	Medru ymateb i ofynion amrywiol a newidiol cwsmeriaid
SGILIAU'R DYFODOL 18	**SGILIAU'R DYFODOL 19**	**SGILIAU'R DYFODOL 20**
Bod yn awyddus i wella safon eich gwaith yn barhaus	Medru defnyddio dysgu mewn un maes mewn maes arall	Medru datrys problemau cymhleth
SGILIAU'R DYFODOL 21	**SGILIAU'R DYFODOL 22**	**SGILIAU'R DYFODOL 23**
Bod yn greadigol	Bod yn aelod da o dîm	Medru cymryd yr awenau a chymell eich hunan
SGILIAU'R DYFODOL 24	**SGILIAU'R DYFODOL 25**	**SGILIAU'R DYFODOL 26**
Cymryd cyfrifoldeb dros eich penderfyniadau eich hun	Medru ymdopi gydag ansicrwydd a newid cyson	Bod ag ymroddiad i ddysgu drwy gydol oes

ASTUDIAETH ACHOS UN

gwaith tîm

DISGRIFIAD

Mae gwaith tîm yn un o agweddau mwyaf cyffredin rheoli adnoddau dynol. Mewn gwaith tîm, caiff gwaith ei ad-drefnu a chyflwynir dulliau newydd yn lle hen rai. Caiff pobl eu hailhyfforddi ac mae ganddynt nifer o sgiliau. Mae gweithio mewn timau hefyd yn agwedd bwysig o waith ysgol a gofynnir i fyfyrwyr ddatblygu sgil allweddol Gweithio Gydag Eraill. Mae'r astudiaeth achos yn galluogi myfyrwyr i ddeall ystyr gwaith tîm mewn diwydiant.

DEILLIANNAU DYSGU

- Bydd pobl ifanc yn deall ystyr gwaith tîm fel y'i defnyddir mewn diwydiant.
- Bydd pobl ifanc yn gwybod am rai o fanteision ac anfanteision gwaith tîm

DULL

Gofynnwch i'r myfyrwyr weithio mewn grwpiau bach o dri neu bedwar. Dosbarthwch yr astudiaeth achos, gwaith tîm, a gofyn i grwpiau drafod y cwestiynau dilynol:

Beth yw ystyr gwaith tîm?

Sut mae gwaith tîm mewn diwydiant yn wahanol i weithio mewn tîm yn yr ysgol?

Pam fod cwmnïau yn cyflwyno gwaith tîm?

Pa fanteision y gall gwaith tîm ei roi i weithwyr?

Pa broblemau all fod?

Gofynnwch i bob grŵp benodi ysgrifennydd i gofnodi barn y grŵp. Trafodwch bob cwestiwn yn ei dro drwy ofyn i grŵp adrodd yn ôl ar ei farn ac yna agor y drafodaeth ar y cwestiwn hwnnw i grwpiau eraill.

Gwahoddwch unrhyw ymwelydd sy'n bresennol i roi eu barn ar y sylwadau a wnaed.

gwaith tîm

Gwaith tîm yw pan fo gweithwyr yn ffurfio grŵp bychan sy'n gyfrifol am ei waith. Fel arfer mae gan dimau arweinydd tîm i'w cymell a'u llywio. Mae timau'n tueddu i oruchwylio eu hunain yn hytrach na chael goruchwyliwr o'r tu allan.

Mewn gwaith tîm mae cwmnïau'n newid eu llinellau cynhyrchu traddodiadol neu waith darn. Yn lle hynny, mae pobl yn gweithio mewn timau gwaith aml-sgil. Gall pob gweithiwr wneud nifer o dasgau. Mae gweithwyr yn aml yn symud o amgylch rhwng swyddi.

Mae cyflogwyr yn aml yn cyflwyno gwaith tîm oherwydd:

- Mae'n eu galluogi i ymateb yn fwy cyflym i farchnadoedd sy'n newid.
- Gall gynyddu cynhyrchiant ac ansawdd y nwyddau a wneir, wrth i dimau deimlo mwy o gyfrifoldeb am eu gwaith.
- Medrir gwastatau brigau a chafnau gwaith, gan arbed arian.
- Mae'n rhwyddach i'r tîm ddatrys problemau, yn hytrach na rheolwyr yn dweud wrth bobl sut i'w datrys.

Mae undeb y GMB yn gwneud nifer o bwyntiau am gyflwyno gwaith tîm:

- Gall gwaith tîm gynyddu ysbryd a boddhad swydd gyda phobl yn teimlo fod ganddynt fwy o ran ac yn medru gweld y cyfraniad a wnânt i'r hyn a gyflawnir.
- Ni ddylai gwaith tîm olygu fod staff yn cael mwy o gyfrifoldeb am ddim cyflog ychwanegol. Dylai manteision gwaith tîm i gwmnïau gael ei adlewyrchu mewn cyflogau uwch i weithwyr.
- Mae gan arweinwyr tîm rôl bwysig. Maent yn cydlynu syniadau ac yn dysgu pobl eraill sut i gynllunio a rheoli eu gwaith. Dylai arweinwyr tîm gael eu hethol o fewn y grŵ p neu eu dewis mewn ffordd deg ac agored.
- Gall gwaith tîm helpu i wella cyfathrebu rhwng rheolwyr a gweithwyr. Ni ddylai rheolwyr ddefnyddio gwaith tîm i osgoi undebau llafur. Mae'n dal i fod angen undebau llafur i roi llais annibynnol i'r gweithlu.
- Dylid ymgynghori'n iawn ag undebau llafur ar gynlluniau'r sefydliad i gyflwyno gwaith tîm.

Addaswyd o T*eam working* yn GMB Bargaining Brief: Rhifyn 14, Medi 1996

ASTUDIAETH ACHOS DAU

symud o amgylch

DISGRIFIAD

Mae'r astudiaeth achos yn trafod rhai pwyntiau da a phwyntiau gwael am 'ddesgiau poeth' (system o weithio mewn sawl gweithfan). Mae hyn yn enghraifft gynyddol gyffredin o amgylcheddau gweithio hyblyg. Mae hefyd yn arfer y medrai myfyrwyr ei gael ar brofiad gwaith. Byddai trafodaeth o'r astudiaeth achos hefyd yn baratoad da am gymryd rhan yn yr efelychiad derbyn dim, gwrthod dim.

DEILLIANNAU DYSGU

- Bydd pobl ifanc yn deall rhai o fanteision ac anfanteision desgiau poeth .
- Bydd pobl ifanc yn deall effaith yr amgylchedd gwaith ar bobl.

DULL

Gofynnwch i'r myfyrwyr weithio mewn grwpiau bach o dri neu bedwar. Dosbarthwch yr astudiaeth achos symud o amgylch, a gofyn i grwpiau drafod y cwestiynau dilynol:

Beth yw ystyr desgiau poeth?

Pam fod cwmnïau eisiau cyflwyno desgiau poeth?

Beth yw'r manteision a'r anfanteision i'r gweithwyr?

Fyddech chi'n hoffi bod â desg boeth ai peidio? Pam?

Gofynnwch i bob grŵp benodi ysgrifennydd i gofnodi barn y grŵp. Trafodwch bob cwestiwn yn ei dro drwy ofyn i grŵp adrodd yn ôl ar ei farn ac yna agor y drafodaeth ar y cwestiwn hwnnw i grwpiau eraill.

Gwahoddwch unrhyw ymwelydd sy'n bresennol i roi eu barn ar y sylwadau a wnaed.

ASTUDIAETH ACHOS DAU

symud o amgylch

Beth yw'r peth cyntaf a wnewch pan gyrhaeddwch y gwaith? I lawer ohonom, y peth cyntaf yw edrych ar lun o'r teulu neu symud y cactws o amgylch pan fyddwn yn disgwyl i'r cyfrifiadur gynhesu. Ond i nifer gynyddol o staff, dim ond ar ôl iddynt ddadbacio lluniau o'u teulu a'r teganau lwc dda y mae pawb yn hoffi eu cael ar ba bynnag ddesg a glustnodwyd iddynt y bore hwnnw y bydd gwaith yn cychwyn. Ar ddiwedd y dydd, byddant yn symud eu pethau personol i ffwrdd ac yn eu cadw mewn ffeil swyddfa a neilltuwyd iddynt, copïo unrhyw ffeiliau maent eu hangen ar ddisg a mynd, gan adael y ddesg fel y cawsant hi i rywun arall ei defnyddio'r trannoeth. Mae'r gweithwyr nomadig hyn yn rhan o dueddiad cynyddol o ddesgiau poeth sy'n galluogi cwmnïau i ddefnyddio gorsafoedd gwaith o amgylch y cloc er mwyn cadw costau'n is.

Unwaith mae staff yn fodlon rhoi cynnig arni, maent yn gweld fod manteision. Cafodd Jo Lehan o Gymdeithas Adeiladu'r Nationwide ei ddesg boeth gyntaf bedair blynedd yn ôl a'i chael yn anodd cyfarwyddo ar y dechrau. "Ond ar ôl tipyn rydych chi'n addasu ac mae yna fanteision," meddai Jo. "Drwy gadw popeth bob nos rydych yn sicrhau nad yw pethau'n mynd ar goll. Mae pobl yn gwneud mwy gyda'i gilydd a dod i adnabod pobl na fyddent efallai wedi eistedd yn eu hymyl pe byddai ganddynt eu desgiau eu hun". Mae Paula Cozens, sydd hefyd yn gweithio i Nationwide, yn credu fod symud desgiau wedi gwella'r problemau gyda'i gwddf y mae'n credu y byddai wedi gwaethygu pe bai wedi gweithio wrth un ddesg.

Nid yw desgiau poeth yn addas mewn rhai achosion - er enghraifft mae rhai staff gydag anableddau angen mannau gwaith sydd wedi'i gosod yn yr union drefn.

GWNA LE I MI!

Wyddech chi fod y syniad o ddesgiau poeth yn dod o hen arfer yn y Llynges lle'r oedd morwyr yn rhannu bynciau mewn llongau rhyfel er mwyn arbed lle?

Mae rhai pobl yn ei chael yn anodd ymdopi gyda'r syniad - credant eu bod wedi ennill yr hawl i'r statws sy'n mynd gyda'r ddesg gywir yn y lle cywir ac mae'n well ganddynt gael sicrwydd cael eu pethau eu hunain ar eu desg bersonol eu hunain. Canfu arolwg gan y Gymdeithas Ddiwydiannol fod yn well gan ddwywaith gymaint o weithwyr swyddfa gael y ddesg sefydlog draddodiadol. Ymysg staff ysgrifenyddol a chlerigol, roedd yn well gan bron wyth gwaith gymaint gael eu desg eu hunain.

HOT-DESKING JARGON

Cuddyglau ac ogofau

Lleoedd preifat mewn swyddfa cynllun agored

Gwesty

Desgiau poeth lle mae gweithwyr yn ffonio ymlaen llaw i archebu'r cyfleusterau maent eu hangen (fel gwesty).

Motel

Fel gwesty, ond nid yw'n rhaid i weithwyr archebu ymlaen llaw.

Llety

Trefniadau rhwng cwmnïau sy'n darparu desgiau poeth ar gyfer eu gweithwyr ei gilydd.

Addaswyd gyda chaniatâd o *Rapport*, cylchgrawn staff grŵ p Nationwide, Rhifyn 48, Mawrth 2003

ASEINIAD

marchnad lafur hyblyg

Yn ystod yr ychydig flynyddoedd diwethaf bu newid yn y ffordd y caiff pobl eu cyflogi ac yn y ffordd y maent yn gweithio. *Marchnad lafur hyblyg* yw'r enw a roddir i'r newidiadau yma.

Mae'r eirfa'n esbonio rhai o brif nodweddion yr hyblygrwydd newydd yma. Eich tasg yw ymchwilio pa newidiadau a gyflwynwyd yn y gweithle. Gweithiwch gyda grŵ p o fyfyrwyr eraill a fu hefyd yn cael profiad gwaith mewn lleoliad yn yr un sector (e.e. siopau, swyddfeydd, adeiladu). Bydd hyn yn eich galluogi i gynhyrchu adroddiad ar newidiadau yn y farchnad lafur yn y sector neilltuol honno.

Medrir cynnal yr ymchwil ar gyfer yr aseiniad dilynol un ai yn ystod eich profiad gwaith neu yn ystod ymweliadau gweithle. Medrech hefyd gasglu eich gwybodaeth yn eich swydd ran-amser, os cewch ganiatâd gan eich goruchwyliwr.

Medrir defnyddio'r dystiolaeth o'r aseiniad yma i ddangos eich defnydd o'r Sgiliau Allweddol a nodir yn y blwch. Medrai fod yn rhan o'ch portffolio o dystiolaeth ar gyfer cymhwyster.

SGILIAU ALLWEDDOLS

Cyfathrebu: Cyfrannu at drafodaethau
Cyfathrebu: Ysgrifennu gwahanol fathau o ddogfennau
Application of Number: Interpret results and present findings
Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu: Datblygu gwybodaeth
Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu: Cyflwyno gwybodaeth
Gweithio gydag Eraill: Trefnu tasgau i gyflawni eich cyfrifoldebau eich hun a chefnogi cydweithio

marchnad lafur hyblyg

TASG 1

Eich tasg yw ymchwilio'r farchnad lafur yn y sector yr ydych wedi'i ddewis (e.e. manwerthu, adeiladu, gweithgynhyrchu). Paratowch gwestiynau cyfweliad ar gyfer y rheolwr neu swyddog personél yn y sefydliad lle byddwch yn gweithio. Defnyddiwch yr eirfa o dermau i gynllunio eich cwestiynau. Medrai cwestiynau gynnwys y dilynol:

Beth yw'r patrwm cyflogaeth presennol (e.e. rhan-amser o gymharu â llawn-amser, y cydbwysedd rhwng gweithwyr gwryw a benyw, y cydbwysedd rhwng swyddi rheoli, goruchwylio a gweithwyr llaw, faint o weithwyr gyda sgiliau a heb sgiliau)?

- » Sut y newidiodd y patrwm dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf?
- » Sut mae'n debyg o newid yn y dyfodol?
- » Pa fathau o hyblygrwydd a gyflwynwyd?
- » Pam y gwnaed y newidiadau hyn?
- » Beth fydd eu heffeithiau?
- » A ymgynghorwyd â'r gweithwyr a'u hundebau am y newidiadau?
- » Faint o weithwyr a benodir drwy asiantaethau?
- » Faint o'r staff sy'n gweithio yn eu cartrefi/ teleweithwyr?

TASG 2

Trafodwch y cwestiynau yr ydych wedi eu cynhyrchu gyda myfyrwyr eraill yn eich grŵp. Cytunwch ar set gyffredin o gwestiynau a chynhyrchu set derfynol o gwestiynau cyfweliad yn defnyddio TGCh.

TASG 3

Cyfwelwch â'r rheolwr neu rywun o adran bersonél y cwmni. Mae'n bwysig dod o hyd i'r person cywir a all ateb eich cwestiynau. Efallai y byddwch eisiau gadael iddynt weld yr holiadur cyn y cyfweliad, fel y medrant feddwl am eu hatebion. Os oes cynrychiolydd undeb llafur, cyfwelwch â hwy am eu safbwyntiau ar y newidiadau a gyflwynwyd.

TASG 4

Ysgrifennwch eich nodiadau am y cyfweliad fel y gall aelodau eraill o'ch grŵp eu deall. Gwnewch gopïau o'r nodiadau i'w rhoi i aelodau eraill eich tîm. Dylai'r grŵp gwrdd a thrafod yr hyn yr ydych wedi ei ddarganfod am:

- » newidiadau'r gorffennol yn y sector cyflogaeth yr ydych yn ei ymchwilio
- » patrwm presennol cyflogaeth
- » newidiadau posibl yn y dyfodol yn y gweithle.

TASG 5

Ysgrifennwch adroddiad ar y newidiadau yn y farchnad lafur y buoch yn ei hymchwilio. Medrech ddefnyddio Gwybodaeth Marchnad Lafur leol sydd ar gael gan eich Gwasanaeth Gyrfaoedd neu Connexions.

TASG 6

Cyflwynwch brif ganfyddiadau eich astudiaeth i gynghorydd gyrfaoedd, undebwr llafur neu gyflogwr.

ASEINIAD

marchnad lafur hyblyg

GEIRFA O DERMAU

Nid oes un diffiniad sengl o '*hyblygrwydd*'. Mae'r eirfa yma yn nodi rhai o'r gwahanol arferion y gall ei gynnwys. Mae hyblygrwydd y farchnad lafur yn faes dadleuol. Gall hyblygrwydd fod o fudd i gyflogwyr neu weithwyr, neu'r ddau. Mae busnesau eisiau patrymau gwaith i ateb anghenion y cwmni. Mae pobl eisiau patrymau gwaith i fod yn fwy hyblyg i greu gwell cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd. Mae undebwyr llafur yn credu fod rhai mathau o hyblygrwydd wedi niweidio gweithwyr. Credant y dylai hyblygrwydd gael ei seilio ar degwch yn y gwaith. Ers mis Ebrill 2003 mae gweithwyr gyda phlant ifanc (neu blentyn anabl) wedi medru gwneud cais i'w cyflogydd am gael gweithio'n hyblyg.

Aml-sgil
Aml-sgil yw pan gaiff gweithwyr eu hyfforddi i wneud amrediad o dasgau. Mae hyn yn cynyddu hyblygrwydd yn nefnydd staff gan y sefydliad. Os oes absenoldeb neu angen cynyddu'r nifer sy'n gweithio ar brosesau neilltuol, yna medrir gwneud hynny'n rhwydd. Mae'n wahanol i 'ddarnodi swydd' lle diffinnir swydd pob person ac ni fyddent yn ymgymryd â thasgau eraill cysylltiedig.

Amser Hyblyg
Amser hyblyg yw lle mae gweithwyr yn rhydd i amrywio eu horiau gwaith o fewn ystod cyn belled â'u bod ar y safle yn ystod amserau craidd (ee 10am-4pm). Byddai hyn yn eu galluogi i gyrraedd yn hwyrach ar rai dyddiau ond i weithio'n hwyrach ar fin nos i wneud i fyny. Fe'i defnyddir yn bennaf ar gyfer staff swyddfa dan lefelau rheoli.

Contractau oriau blynyddol
Mae contractau oriau blynyddol yn ffordd o ostwng faint o amser a dreulir ar oramser. Caiff pobl eu cyflogi am nifer arbennig o oriau'r flwyddyn a chânt yr un faint o gyflog bob mis faint bynnag o oriau y maent wedi'u gweithio. Pan mae'r gwaith yn brysur byddant yn gweithio oriau hirach a phan mae'r gwaith yn dawel, caiff eu horiau eu gostwng. Yn y ffordd yma mae'r cwmni yn cael hyblygrwydd am bryd mae pobl yn gweithio.

Contractau sero oriau
Pan mae gweithiwr ar alwad yn barhaus i'r cyflogwr, ond heb unrhyw warant gwaith. Fel arfer nid oes unrhyw fuddion eraill, oherwydd eu henillion isel neu oherwydd na weithir digon o oriau. Gallai rhywun yn gweithio mewn bwyty bwyd cyflym fod yn enghraifft. Mae'r rheolwr yn gofyn iddo/iddi fod 'ar alwad' yn y safle drwy'r dydd, ond dim ond gofyn iddynt weithio pan mae'n brysur.

Cylch ansawdd
Pan fo pobl o wahanol lefelau yn y cwmni yn cwrdd i drafod syniadau am sut y medrir gwella prosesau gwaith.

Cynnydd amser
Gall trefnu amser yn fwy hyblyg neu gwtogi oriau gwaith fod mor bwysig â chynnydd cyflog i rai pobl.

ASIGNMENT

marchnad lafur hyblyg

GEIRFA O DERMAU /2

Dadgydnabyddiaeth
Dadgydnabyddiaeth yw pan nad yw cyflogwr bellach yn cydnabod undeb llafur ar gyfer negodi amodau gwaith, cyflog ac ati. Mae'n aml yn digwydd cyn cyflwyno contractau personol. Dyma pryd y cynigir amodau a thelerau cyflogaeth i bobl sy'n wahanol i'r rhai a gynigir i bobl eraill. Mae tua hanner y gweithlu yn gweithio mewn lleoedd lle caiff undebau eu cydnabod.

Dadreoleiddio
Pan fo'r llywodraeth yn gostwng y gofynion ar gyflogwyr i ddilyn rheolau neilltuol. Er enghraifft, diddymodd y llywodraeth y Cynghorau Cyflogau yn y 1980au. Y Cynghorau Cyflogau oedd yn gosod yr isafswm cyflog ar gyfer gwahanol sectorau. Nod y llywodraeth oedd galluogi cyflogwyr i ostwng cyflogau fel y medrent gyflogi mwy o weithwyr. Ar ôl diddymu'r Cynghorau, gostyngodd cyflogau yn y sectorau hyn ond ni welwyd y cynnydd a obeithid mewn cyflogaeth.

Gostwng maint y gweithlu
Mae rhai cwmnïau wedi dileu swyddi fel ffordd o ostwng costau. Mae hyn yn aml wedi rhoi pwysau ar y rhai sy'n cadw eu swyddi. Mae hyn oherwydd bod yn rhaid i lai o bobl wneud yr un faint o waith. Mae'r ofn o golli swyddi wedi gwneud i lawer o bobl deimlo'n ansicr, hyd yn oed lle nad oes bygythiad ar hyn o bryd.

Gweithio cartref
Yn syml gweithio cartref yw pobl yn gweithio yn eu cartrefi. Mae'r gwaith yn aml yn waith llaw heb sgil a gosod pethau at ei gilydd. Oherwydd bod gweithwyr cartref yn gyffredinol yn hunangyflogedig, nid oes ganddynt fawr neu ddim hawliau cyflogaeth. Maent hefyd ar gyflog isel iawn a menywod yw'r rhan fwyaf.

Gweithio rhan-amser
Mae 6 miliwn o bobl ym Mhrydain yn gweithio'n rhan-amser heddiw, chwarter y gweithlu. Gall hynny gynyddu i draean y gweithlu erbyn 2010. Menywod yw mwyafrif y gweithwyr rhan-amser ac mae 45% o fenywod mewn cyflogaeth yn gweithio'n rhan-amser fel eu prif swydd. Mae gan weithwyr rhan-amser yr un hawliau yng nghyswllt tâl ac amodau gwaith â gweithwyr llawn-amser.

Gweithio shifft
Mae gweithio shifft wedi bodoli ers amser maith mewn gweithgynhyrchu lle mae cwmnïau wedi bod eisiau defnyddio offer drud am fwy nag wyth awr y dydd (9am hyd 5pm). Mae'n awr yn ymestyn i siopau sy'n agor am fwy o oriau. Mae rhai pobl yn gweithio oriau hir iawn mewn siopau a gwasanaethau ar y penwythnos heb weithio bron ddim o gwbl yn ystod yr wythnos.

Gwaith tîm
Gwaith tîm yw pan wneir tîm yn gyfrifol am swydd neu set o swyddi. Os yw staff yn sâl neu'n absennol, yna mae'n rhaid i'r tîm wneud yn siŵr y caiff y swyddi eu gwneud beth bynnag.

Hunan-restru
Tîm o bobl yn gweithio ar brosiect neilltuol yn trefnu eu dyddiau gwaith eu hunain i gyflawni gofynion y prosiect.

Kaizen
Dull Japaneaidd o wella ansawdd a ddefnyddir mewn cwmnïau gweithgynhyrchu. Mae pob gweithiwr yn gyfrifol am wella ansawdd. Disgwylir i bob gweithiwr gyfrannu syniadau i wella ffyrdd o weithio yn y tîm. Mae'n rhan o waith tîm.

ASEINIAD

marchnad lafur hyblyg

GEIRFA O DERMAU /3

Is-gontractio neu allgyrchu
Defnyddiwyd is-gontractio yn y diwydiant adeiladu am flynyddoedd. Dim ond ychydig o staff craidd y mae'r cwmni yn eu cyflogi, er mwyn gostwng costau. Caiff pobl hunangyflogedig neu gwmnïau bach eu contractio i wneud gwaith. Mae'n awr yn gyffredin mewn gwaith cyfrifiadur, gwyddonol ac awdurdodau lleol (glanhau contract).

Oriau gwasgarog
Dyma le mae amserau cychwyn a gorffen yr holl staff yn amrywio i ganiatáu llanw staff (ac i roi ystyriaeth i'w sefyllfaoedd personol). Felly gall un diwrnod fod o 8.30am-5pm a'r nesaf o 8.45am-5.15pm.

Rhannu swydd
Mae rhannu swydd yn fath o weithio rhan-amser lle mae dau o bobl yn rhannu'r un swydd lawn-amser. Yn aml mae cytundeb os yw un yn wael neu ar wyliau, yna y bydd y llall yn wneud ei rhan hi neu ef o'r swydd hefyd.

Swyddi dros dro
Mae llawer o bobl yn cymryd swyddi dros dro, yn bennaf oherwydd nad oes swyddi parhaol ar gael. Mae miliwn a hanner o bobl mewn swyddi dros dro ym Mhrydain, ac yn aml nid oes ganddynt fawr neu ddim diogeliad cyfreithiol.

Tâl cysylltiedig â pherfformiad
Lle cysylltir tâl pobl gyda'u perfformiad yn y swydd.

Teleweithio
Pan fo pobl yn gweithio o'u cartrefi eu hunain yn defnyddio technolegau gwybodaeth a chyfathrebu. Gall hyn ddigwydd weithiau oherwydd bod y cwmni wedi symud i ffwrdd o le mae'r gweithiwr yn byw neu oherwydd bod yn well gan unigolyn weithio gartref. Mae technolegau megis E-bost a ffacs yn ei gwneud yn bosibl cadw mewn cysylltiad gyda'r brif swyddfa.

Oriau cywasgedig
Caiff amser gwaith ei aildrefnu yn llai o flociau amser, ond blociau hirach, yn ystod yr wythnos. Er enghraifft medrai pobl weithio dyddiau hirach a gweithio wythnos 4 neu 4.5 diwrnod.

Wythnosau gweithio hyblyg
Mae hyn fel arfer yn golygu cywasgu'r wythnos waith fel y gweithir yr un nifer o oriau dros lai o ddyddiau. Gall hyn helpu recriwtio, gostwng goramser ac absenoliaeth, ond gall arwain at flinder os yw'r dyddiau gwaith yn rhy hir. Medrant roi penwythnos hir i weithwyr.

nodiadau briffio ar gyfer undebwyr llafur ac ymwelwyr iechyd

Mae'r uned yma o waith yn rhan o set o ddeunyddiau a ddatblygwyd gan y TUC i'w defnyddio gyda phobl ifanc mewn ysgolion a chanolfannau ieuenctid. Nod y deunyddiau yw helpu pobl ifanc i gael gwybodaeth a dealltwriaeth am y newid yn natur gwaith a gyrfaoedd, hawliau cyflogaeth a rôl undebau llafur, a datblygu sgiliau i reoli eu gyrfaoedd eu hunain a negodi penderfyniadau drwy gydol eu bywydau gwaith.

Nod penodol yr uned ar ddyfodol gwaith **yw:**

- codi ymwybyddiaeth pobl ifanc am y newid ym myd gwaith, yn cynnwys y farchnad lafur hyblyg
- helpu pobl ifanc i ystyried y mathau o sgiliau maent angen eu datblygu i gyfateb ag anghenion y farchnad lafur newydd
- rhoi cyfle i bobl ifanc weithio gydag undebwyr llafur yn yr ystafell ddosbarth.

Mae'r uned yn cynnwys chwe adran. Mae'r nodiadau byr hyn yn rhoi awgrymiadau am rôl undebwyr llafur ac ymwelwyr eraill wrth gefnogi pob un o'r adrannau hyn.

NODIADAU BRIFFIO

sgiliau'r dyfodol

Nod y gweithgaredd hwn yw annog pobl ifanc i ystyried yr angen am wahanol sgiliau cysylltiedig â gwaith yng ngweithleoedd y dyfodol. Mae'n rhaid iddynt benderfynu os bydd y galw am sgiliau neilltuol yn cynyddu neu'n gostwng yn y dyfodol. Mae'r ymwelydd yn cymryd rhan wrth drafod y gweithgaredd wedyn. Byddai'n ddefnyddiol pe medrai ymwelwyr roi dadansoddiad o sut mae'r sgiliau sydd eu hangen yn eu diwydiant/cwmni yn debygol o newid yn y dyfodol a'r grymoedd sy'n creu'r newidiadau hyn mewn galw.

sgiliau gwaith

Yn y gweithgaredd hwn mae myfyrwyr yn penderfynu sut mae gwahanol sgiliau ar gyfer gwaith yn y dyfodol yn cyd-fynd â'r Sgiliau Allweddol y cânt eu hannog i'w datblygu yn yr ysgol. Byddai'n ddefnyddiol pe medrai ymwelwyr yn ystod y drafodaeth roi sylwadau ar bwysigrwydd cymharol y gofynion sgiliau. Medrent hefyd ddweud pa sgiliau y byddai'n ddefnyddiol i fyfyrwyr eu hennill yn ystod eu haddysg, o gymharu gyda'r sgiliau hynny mai dim ond mewn gosodiad gwaith y medrir eu datblygu. Sut all myfyrwyr ddatblygu'r sgiliau hyn ar gyfer gwaith yn ystod profiad gwaith a gwaith rhan-amser?

gwaith tîm

Mae hwn yn weithgaredd astudiaeth achos lle mae myfyrwyr yn trafod papur gwybodaeth gan undeb GMB ar weithio tîm mewn diwydiant. Byddai'n ddefnyddiol gwahodd undebwr llafur neu ymwelydd arall gyda phrofiad personol o waith tîm i ddisgrifio ei gyflwyniad, gweithrediad, manteision ac anfanteision ar ddiwedd yr ymarferiad.

symud o amgylch

Astudiaeth achos am ddesgiau poeth yng nghylchgrawn staff Cymdeithas Adeiladu'r Nationwide. Byddai'n manteisio o gael ymwelydd sydd â phrofiad o weithio mewn amgylchedd swyddfa modern sy'n cynnwys desgiau poeth.

marchnad lafur hyblyg

Yn yr aseiniad yma mae myfyrwyr yn casglu data am arferion hyblyg mewn sectorau allweddol o'r farchnad lafur leol. Byddai'n ddefnyddiol gwahodd undebwr llafur, neu ymwelydd arall gyda gwybodaeth o hyblygrwydd marchnad lafur, i ymuno i friffio myfyrwyr, drwy ddefnyddio enghreifftiau sy'n dod â'r cysyniadau'n fyw. Medrent hefyd roi cynulleidfa ar gyfer adroddiadau myfyrwyr ar eu hymchwiliadau, gan gynnig golwg ar i ba raddau y mae canfyddiadau myfyrwyr yn gynrychioladol o newidiadau sy'n digwydd ym mhob sector.

derbyn dim, gwrthod dim

Efelychiad yn cynnwys rheolwyr a staff awdurdod lleol yn symud o adeilad Fictoraidd i adeilad modern. Mae diffyg gofod a'r angen i ostwng costau'n golygu fod yn rhaid ystyried gwahanol fathau o weithio hyblyg. Byddai'n ddymunol i unrhyw ymwelydd undeb llafur fod â phrofiad o lywodraeth leol a'r materion sy'n rhan o weithio hyblyg. Medrai'r rôl gynnwys briffio rheolwyr a/neu staff a rhoi sylwadau ar yr opsiynau a ddewiswyd yn ystod y drafodaeth.

EFELYCHIAD

derbyn dim, gwrthod dim

Ysgrifennwyd gan Andrew Miller; Gyda diolch i Janet Williamson, TUC

DISGRIFIAD

Mae'r efelychiad yma'n gadael i bobl ifanc ymchwilio manteision ac anfanteision ffyrdd newydd o weithio 'hyblyg'. Y sefyllfa yw awdurdod lleol sy'n symud o adeilad Fictoraidd mawr i swyddfeydd newydd, cynllun agored, llai. Mae angen i'r awdurdod ostwng costau ac arbed lle, ond ar yr un pryd mae'n dymuno cynnal a chymell staff. Mae rheolwyr a gweithwyr yn cwrdd ar wahân i ystyried yr opsiynau y maent yn eu ffafrio ac yna cynhelir cyfarfod staff i drafod y materion.

DEILLIANNAU DYSGU

- Bydd pobl ifanc yn deall ystyr gweithio hyblyg a manteision ac anfanteision gwahanol fathau o hyblygrwydd.
- Bydd pobl ifanc yn gwerthfawrogi bod gan unigolion a grwpiau wahanol safbwyntiau ar weithio hyblyg yn dibynnu ar eu hamgylchiadau.
- Bydd pobl ifanc yn ystyried rhai o'r dewisiadau heblaw swydd amser-llawn 'naw i bump'.

DULL

Bydd yr efelychiad yn gweithio orau pan mae myfyrwyr wedi gorffen peth gwaith paratoi ar gysyniad gweithio hyblyg. Mae gwahanol safleoedd ond mae gwefannau'r TUC www.tuc.org.uk/work_life a Work Wise www.workwiseuk.org yn fan da i ddechrau. Mae'r gweithgareddau yn yr uned yma a'r eirfa o dermau marchnad lafur hyblyg yn baratoad pwysig.

Cyn y sesiwn, gwahoddwch undebwr llafur sy'n cynrychioli gweithwyr yn y sector awdurdoda lleol i weithio gyda chi.

Medrid cynnal yr efelychiad dros un sesiwn gan gymryd tuag awr a hanner neu medrir ei rannu yn dair sesiwn fyrrach.

Mae tri cham i'r efelychiad. Yng ngham 1, mae rheolwyr a staff yn cwrdd ar wahân; yng ngham 2, maent yn dod ynghyd ar gyfer cyfarfod staff; ac yng ngham 3, mae trafodaeth yn dilyn y sesiwn am bawb.

EFELYCHIAD

CAM 1
Dosbarthwch y ddalen wybodaeth *Cyngor Grantchester yn Symud,* a darllen drwyddi gyda'r holl grŵp.

Rhannwch y grŵp yn rheolwyr a staff a pharatoi i ddosbarthu *Cardiau Rôl Rheolwr/Aelod Staff* i bob aelod o'r grŵp. Cyn dosbarthu'r cardiau rôl, dylai athrawon dicio UN o'r blychau i ddangos union rôl pob myfyriwr. Mae amrywiaeth o swyddi rheoli a staff y dylid eu dosbarthu'n gyfartal rhwng y grwpiau. Dywedwch wrth y myfyrwyr y medrant ddatblygu eu rôl eu hunain drwy ateb y cwestiynau ar y cerdyn rôl.

Gofynnwch i aelodau galluog o bob grŵp gymryd rôl ychwanegol fel Uwch *Reolwr a Chynrychiolydd Undeb* a rhoi cardiau rôl ychwanegol iddynt. Pan fydd pawb wedi datblygu eu rôl, dylai pob person eu cyflwyno eu hunain i weddill eu grŵp (gall labeli gludiog weithredu fel bathodynnau enw).

Mae tîm o ymgynghorwyr wedi ysgrifennu papur sy'n nodi rhai o fanteision ac anfanteision gwahanol ddulliau o hyblygrwydd o safbwynt y cyflogwr. Dosbarthwch y papur hwn, *Gwybodaeth Rheolaeth*, i'r tîm rheoli.

Mae Cymdeithas Genedlaethol Staff Awdurdodau Lleol (NALAS) - undeb lafur ffugiol - wedi paratoi papur ar fanteision ac anfanteision gwahanol fathau o hyblygrwydd o safbwynt y staff. Dosbarthwch y papur hwn, Gwybodaeth Staff, i'r tîm staff.

Rhowch amser i'r rheolwyr ac aelodau staff astudio eu gwahanol bapurau. Dylent dreulio peth amser yn meddwl am eu rôl a sut y medrai'r gwahanol newidiadau a awgrymwyd effeithio arnynt. Bydd eu hamgylchiadau personol yn dylanwadu ar eu dewisiadau.

Wedyn dylai cadeirydd pob grŵp (yr Uwch Reolwr neu Gynrychiolydd Undeb) lywio trafodaeth o bob un o'r pum opsiwn. Dylai rhywun weithredu fel ysgrifennydd, gan wneud nodyn o'r hyn a gytunwyd. Yn y cyfarfod o staff yr awdurdod, dylid dewis un person fel llefarydd o bob grŵp i gyflwyno barn y grŵp.

CAM 2
Aildrefnwch ddodrefn yr ystafell i fformat cyfarfod cyhoeddus gyda bwrdd a chadeiriau ym mlaen yr ystafell i'r prif lefarwyr, a gyda chadeiriau mewn arddull theatr ar gyfer y gynulleidfa.

Dylai'r athro/athrawes neu arweinydd grŵp weithredu fel cadeirydd y cyfarfod a gwahodd llefarydd y rheolwyr i annerch y gynulleidfa ar yr opsiynau sydd orau ganddynt. Wedyn dylai wahodd y llefarydd staff i ymateb gan ddweud pa opsiynau sydd orau ganddynt. Yn olaf, agorwch y drafodaeth i gwestiynau a datganiadau o'r llawr. Yn eich rôl fel cadeirydd, crynhowch brif bwyntiau'r drafodaeth, gan amlygu meysydd cytundeb ac anghytundeb.

CAM 3
Gall y drafodaeth wedyn gynnwys yn yr holl grŵp, neu gall fyfyrwyr ffurfio is-grwpiau newydd o bump neu chwech, gyda chyfuniad o staff a rheolwyr. Medrai cwestiynau gynnwys y dilynol:

» Beth oedd yn debyg ac yn wahanol rhwng yr opsiynau a ffafrid gan y ddau grŵp?

» Ar ôl clywed y dadleuon dros ac yn erbyn teleweithio, pwy fyddai'n dewis fod yn deleweithiwr a pham?

» Pa fathau o hyblygrwydd sydd debycaf o gael eu cefnogi gan staff?

» Pa fathau o hyblygrwydd sydd debycaf o gael eu gwrthwynebu gan staff?

» Sut y gall bod yn aelod o undeb llafur ddiogelu buddiannau staff?

» Beth maent wedi ei ddysgu am weithio hyblyg?

EFELYCHIAD

CYNGOR GRANTCHESTER YN SYMUD

Mae Jane Maloney, Prif Weithredwr, wedi cyhoeddi y bydd yr Awdurdod yn symud i safle newydd mewn chwe mis. 'Mae'r adeilad yn Rhodfa'r Gorfforaeth yn hen ffasiwn erbyn hyn. Nid yw'r coridorau hir a'r swyddfeydd bach yn addas ar gyfer awdurdod blaengar yn y 21ain ganrif. Bydd y swyddfeydd cynllun agored newydd yn ein galluogi i wneud defnydd gwell o'r technolegau newydd,' meddai.

GOSTWNG COSTAU

Aeth ymlaen i ddweud fod yr amgylchedd gwell yn yr adeilad newydd yn newyddion da i staff. Fodd bynnag, mae llai o ofod drwyddi draw ac felly mae angen brys i weld sut y medrir defnyddio gofod yn fwy effeithiol. Mae gan y cyngor hefyd ymrwymiad i gadw'r trethi cyngor mor isel ag sydd modd ac felly mae angen gostwng costau.

MORÂL ISEL YMHLITH STAFF

A Canfu arolwg cyfrinachol gan y cyngor fod morâl yn isel oherwydd ansicrwydd am y dyfodol. Dywedodd 40% eu bod yn anfodlon gyda'u gwaith, dywedodd 25% y byddent yn symud i swydd arall, pe bai un addas ar gael. 'Mae pobl yn poeni am ddiswyddiadau gorfodol, ond rydym eisiau sicrhau ein staff ein bod yn edrych am ffyrdd eraill i ostwng costau. Rydym yn awyddus i godi morâl staff. Mae gan lawer o'n staff gyfrifoldebau teuluol ac efallai y byddent yn croesawu'r cyfle i gael mwy o hyblygrwydd yn y ffordd y gweithiant', meddai.

Mae'r cyngor wedi comisiynu cwmni o ymgynghorwyr i ymchwilio rhai o fanteision ac anfanteision gwahanol fathau o weithio hyblyg. Mae Jane Maloney wedi gofyn i grŵp o reolwyr i ystyried yr adroddiad a gwneud rhai argymhellion a fydd yn mynd i'r afael â phroblemau cysylltiedig arbed arian a gofod, a chadw a chymell staff.

Pan ofynnwyd iddi a oedd eisoes wedi penderfynu beth oedd ei angen, dywedodd, 'Mae gennyf feddwl agored. Does dim wedi'i dderbyn, na dim wedi'i wrthod.'

Ar yr un pryd mae gweithgor staff yn cwrdd i drafod yr un materion. Bydd cyfarfod ar gyfer staff ar draws y cyngor yn trafod y prif gwestiynau:How can costs be reduced?

- Sut medrir gostwng costau?
- Sut y medrir gwasgu staff i lai o ofod gweithio?
- Sut medrir gwella morâl staff?
- Sut gall yr Awdurdod atal staff rhag gadael i fynd i swyddi eraill?

EFELYCHIAD

Papur Gwybodaeth i Reolwyr – 1 o 3

WILSONCONSULTING

GWEITHIO HYBLYG A CHYNGOR GRANTCHESTER

1.0 CYFLWYNIAD

1.1 Mae dulliau gweithio Cyngor Grantchester yn hen-ffasiwn ac mae angen eu moderneiddio. Mae gan fwyafrif y staff ddyletswyddau gweinyddol neu glerigol, gyda llawer yn defnyddio cyfrifiaduron personol neu'n ateb galwadau ffôn gan fusnesau lleol a'r cyhoedd.

1.2 Mae 75% o'r 400 o staff yn fenywod, er bod hanner y 50 o staff ar raddfeydd rheolaeth yn ddynion.

1.3 Yr oriau gwaith yw 9.30am i 5.30pm ddydd Llun i ddydd Gwener, ac mae'r rhan fwyaf o'r staff yn cadw at y patrwm hwn gan eu bod yn weithwyr llawn-amser.

1.4 Dim ond 10% o'r staff (yn gyffredinol y rhai ar y graddau clerigol) sy'n gweithio'n rhan-amser.

1.5 Dangosodd yr arolwg staff diweddar fod morâl yn isel ymhlith staff a bod angen i'r rheolwyr weithredu i wella'r sefyllfa.

1.6 Credwn y dylai'r Cyngor ystyried cyflwyno pecyn o fesurau i greu mwy o hyblygrwydd. Credwn y bydd hyn yn helpu i gyflawni'r nod o dorri costau, gan hefyd arbed gofod a gwella morâl staff.

2.0 MESURAU HYBLYG

2.1 **Teleweithio:** Medrai staff sy'n gwneud dyletswyddau clerigol sylfaenol gael eu cysylltu gyda phrif gyfrifiadur yr Awdurdod a gweithio o'u cartrefi. Medrai rheolwyr weithio o'u cartrefi am ran o'r wythnos i leihau'r pwysau ar ofod swyddfa. Medrai staff, sy'n ymwneud yn bennaf ag ateb ymholiadau ffôn, hefyd weithio o'u cartrefi.

Teleweithio – Manteision

- gostwng faint o ofod sydd ei angen yn y swyddfa, gan fod mwy o staff yn gweithio o'u cartrefi
- gall hyn fod yn opsiwn deniadol i lawer o staff gyda phlant ifanc neu berthnasau oedrannus. Bydd yn helpu i gadw staff a gwella eu morâl.
- bydd yn helpu i ostwng tagfeydd traffig yng nghanol y dref – opsiwn gwyrdd y mae gan y Cyngor ymrwymiad i'w hyrwyddo.

Teleweithio – Anfanteision

- bydd angen gwario ar dechnoleg newydd i'w defnyddio yng nghartrefi staff. Mae swyddfeydd cartref angen dodrefn a gall diogelwch fod yn broblem
- anos i reolwyr oruchwylio'r hyn mae staff yn ei wneud
- gall offer gael ei ddwyn a medrai pobl eraill gael mynediad i gofnodion cyfrinachol
- costau cyfathrebu ychwanegol cadw cysylltiadau i swyddfeydd cartref.

Papur Gwybodaeth i Reolwyr– 2 o 3

WILSONCONSULTING

2.2 **Desgiau poeth:** Bydd gan staff ddesg yn y swyddfa ond nid oes ganddynt ddesg neu swyddfa neilltuol. Pan ddeuant i'r swyddfa, defnyddiant pa bynnag ddesg neu swyddfa sydd ar gael. Mae hon yn un ffordd o ddelio gyda llai o ofod swyddfa yn yr adeilad newydd.

Desgiau poeth –Manteision

- gostwng costau gan fod angen llai o ofod swyddfa ar gyfer yr un nifer o bobl
- annog grwpiau o bobl i beidio â chlebran am waith.

Desgiau poeth – Anfanteision

- anos i reolwyr oruchwylio staff pan maent yn symud o amgylch yr adeilad mewn gwahanol orsafoedd gwaith
- gall peidio bod â'u desg eu hunain effeithio ar forâl staff.

2.3 **Gweithio rhan–amser a/neu rannu swydd:** Mae gweithio rhan–amser yn rhoi mwy o hyblygrwydd. Er enghraifft, medrai mwy o staff rhan–amser weithio yn y cyfnod prysur yn y bore a llai yn y prynhawn. Medrai fod yn well gan lawer o staff weithio'n rhan–amser na llawn–amser. Mae rhannu swydd yn galluogi dau berson rannu swydd lawn–amser.

Gweithio rhan–amser/rhannu swydd – Manteision

- rhoi ffit agos rhwng anghenion y cyngor a'r gweithlu sydd ar gael

Gweithio rhan–amser/rhannu swydd – Manteision

- llai o reolaeth dros y gweithlu gan y rheolwyr
- mewn gwirionedd gall hyn gynyddu nifer y bobl a gyflogir

2.4 **Allgyrchu:** Medrai rhai swyddi a wneir gan staff y Cyngor gael eu hallgyrchu neu eu his–gontractio i gwmnïau allanol. Er enghraifft, medrai tasgau clerigol syml, fel mewnbynnu data, fod yn addas ar gyfer allgyrchu. Medrai'r staff eu hunain ddymuno fod yn hunangyflogedig i redeg y cwmnïau hyn.

Allgyrchu – Manteision

- bydd cost y swyddi yn hysbys a bydd y Cyngor yn arbed ar gyfraniadau Yswiriant Cenedlaethol a chyfnod mamolaeth
- gall y Cyngor logi cwmnïau arbenigol i drin y gwaith
- medrir aildrafod contractau a medrai'r pris gael ei ostwng gan gystadleuaeth.

Allgyrchu – Manteision

- llai rhwydd rheoli'r gwaith unwaith y mae wedi ei allgyrchu
- costau recriwtio cwmnïau i wneud y gwaith.
- gall cwmnïau ddefnyddio'r syniadau a gânt gan y cyngor i ennill busnes arall.

EFELYCHIAD

Papur Gwybodaeth i Reolwyr – 3 o 3

WILSONCONSULTING

2.5 **Amser Hyblyg:** Ar hyn o bryd mae'r holl staff llawn-amser yn gweithio rhwng 9.30-5.30 gydag awr o egwyl yn ystod y dydd. Medrid ymestyn yr oriau drwy amser hyblyg o 7.30am i 6.30pm. Medrai staff orfod gweithio amser craidd, dyweder, rhwng 10am a 3.30pm. Mae rheolau eraill a weithredir ar gyfer amser hyblyg yn cynnwys egwyl rhwng 30-90 munud ar gyfer cinio rhwng 12 a 2pm. Mae hefyd reolau am fancio amser mewn un wythnos ac wedyn ei gario drosodd i'r wythnos nesaf. Weithiau gall yr oriau ychwanegol a weithir dod yn wyliau hyblyg gan roi tua diwrnod o wyliau ychwanegol i bobl bob mis.

Amser Hyblyg -Manteision

- gwella morâl staff fel canlyniad i fwy o reolaeth dros eu horiau gwaith
- medrir gofyn i staff fod yn y swyddfa yn gynharach neu aros yn hwyrach pan fo llawer o waith.

Amser Hyblyg – Anfanteision

- anodd monitro faint o oriau mae staff wedi'u gweithio
- gall rhai staff ei gamddefnyddio.

2.6 Dylai'r Cyngor ystyried rhyw gyfuniad o'r mesurau hyn i ostwng costau a gwella morâl staff.

EFELYCHIAD

Papur Gwybodaeth i Staf – 1 o 2

NALAS

GWEITHIO HYBLYG YNG NGHYNGOR GRANTCHESTER – ADRODDIAD GAN GYMDEITHAS GENEDLAETHOL STAFF AWDURDOD LLEOL

1.0 CYFLWYNIAD

1.1 Mae gan fwyafrif staff Cyngor Grantchester ddyletswyddau gweinyddol neu glerigol. Mae llawer yn defnyddio cyfrifiaduron neu'n ateb ymholiadau ffôn gan fusnesau lleol a'r cyhoedd. Mae 75% o'r 400 o staff yn fenywod, er bod hanner y 50 o staff ar raddfeydd rheolaeth yn ddynion.

1.2 Yr oriau gwaith yw 9.30am i 5.30pm dydd Llun i ddydd Gwener ac mae'r rhan fwyaf o staff yn cadw at y patrwm hwn gan eu bod yn weithwyr llawn-amser. Dim ond 10% o'r staff (yn gyffredinol y rhai ar raddau clerigol) sy'n gweithio'n rhan-amser.

1.3 Dangosodd arolwg diweddar o'r staff fod y morâl yn isel ymysg staff ac mae angen gweithredu i wella'r sefyllfa.

1.4 Gofynnodd y Cyngor i Wilson Consulting ystyried arferion gweithio newydd. Mae pecyn o fesurau i greu mwy o hyblygrwydd yn debygol. Credant y bydd hyn yn helpu i gyflawni'r nod o dorri costau, gan hefyd arbed gofod a gwella morâl staff. Cred yr undeb fod yn rhaid i unrhyw newidiadau gynnwys ymgynghori a chytundeb gyda staff a'r undeb. Mae'n bwysig bod staff yn meddwl sut y medrai newidiadau effeithio arnynt. Islaw nodwn rai o fanteision ac anfanteision gwahanol fathau o hyblygrwydd.

2.1 **Teleweithio:** Mae teleweithio yn golygu bod staff yn gweithio yn eu cartrefi. Bydd staff yn defnyddio cyfrifiaduron a chânt eu cysylltu drwy E-bost, ffacs a ffôn gyda phrif adeilad y cyngor. Gall staff clerigol a rhai rheolwyr ddymuno i'w swyddi gynnwys peth teleweithio. Mae'r undeb wedi drafftio cytundeb teleweithio yn nodi rhai o'r rheolau a ddylai reoli teleweithio.

Teleweithio - Manteision

- rhoi diwedd ar yr angen i dreulio amser ac arian yn teithio i'r gwaith
- medrir treulio mwy o amser gyda theuluoedd
- gall swyddfa gartref fod yn fwy personol a mwy dymunol i weithio ynddi.

Teleweithio - Anfanteision

- gall treulio mwy o amser gyda'r teulu osod pwysau ar berthynas
- gall pobl deimlo'n unig ac yn ynysig oddi wrth eu cydweithwyr
- mae'r swyddfa gartref yn mynd â gofod o gartref y teulu
- medrir ystyried nad yw teleweithwyr yn aelodau 'go iawn' o'r staff.

EFELYCHIAD

Papur Gwybodaeth i Staf – 2 o 2

NALAS

2.2 **Desgiau poeth:** Bydd gan staff ddesg yn y swyddfa ond nid oes ganddynt ddesg neu swyddfa neilltuol. Pan ddeuant i'r swyddfa, defnyddiant pa bynnag ddesg neu swyddfa sydd ar gael. Gall hyn fod yn un ffordd o ddelio gyda llai o ofod swyddfa fydd yn yr adeilad newydd.

Desgiau poeth - Manteision

- llai o oruchwyliaeth gan reolwyr a mwy o ryddid i symud.

Desgiau poeth - Anfanteision

- i all pobl adael gwaith allan ar eu desgiau
- ni all pobl bersonoli eu gofod eu hunain gyda lluniau ac ati
- nid yw pobl yn siŵr lle byddant yn gweithio ac mae hyn yn creu ansicrwydd.

2.3 **Gweithio rhan-amser a/neu rannu swydd:** Mae gweithio rhan-amser yn rhoi mwy o hyblygrwydd. Er enghraifft, medrai mwy o staff rhan-amser weithio yn y cyfnod prysur yn y bore a llai yn y prynhawn. Medrai fod yn well gan lawer o staff gyda phlant weithio'n rhan-amser na llawn-amser. Mae rhannu swydd yn galluogi dau berson rannu swydd lawn-amser.

rhan-amser/rhannu swydd -Manteision

- mae'n rhwyddach ffitio'r swydd o amgylch anghenion personol / teuluol pobl
- mwy o amser i'w dreulio ar bethau eraill e.e. hamdden.

rhan-amser/rhannu swydd - Anfanteision

- tueddu i ostwng cyfleoedd o ddyrchafiad
- tueddu i fod â llai o fuddion
- incwm is
- gall wneud pobl yn fwy ynysig o'u cydweithwyr.

2.4 **Allgyrchu:** Medrai rhai swyddi a wneir gan staff y Cyngor gael eu hallgyrchu neu eu his-gontractio i gwmnïau allanol. Er enghraifft, medrai tasgau clerigol syml, megis mewnbynnu data, fod yn addas i'w allgyrchu. Medrai rhai staff ddymuno fod yn hunangyflogedig, pe byddai ganddynt sicrwydd o waith gan y Cyngor.

Allgyrchu - Manteision

- medrai rhai staff sefydlu eu busnesau bach eu hunain i wneud y gwaith allgyrchol
- mae manteision treth o fod yn hunangyflogedig..

Allgyrchu - Anfanteision

- colli manteision megis hawliau pensiwn, cyfraniadau Yswiriant Cenedlaethol ac ati
- colli cyfleoedd hyfforddi
- angen i weithwyr gael sgiliau menter i farchnata eu gwasanaethau
- cost darparu eu hoffer eu hunain.

2.5 **Amser Hyblyg:** Ar hyn o bryd mae'r holl staff amser llawn yn gweithio rhwng 9.30-5.30 gydag awr o egwyl yn ystod y dydd. Medrid ymestyn yr oriau drwy amser hyblyg rhwng 7.30am-6.30pm. Medrai staff orfod gweithio amser craidd, dyweder rhwng 10am-3.30pm. Mae rheolau eraill ar gyfer amser hyblyg yn cynnwys egwyl cinio rhwng 30-90 munud ar gyfer cinio rhwng 12-2pm. Mae hefyd reolau am fancio amser mewn un wythnos ac wedyn ei gario drosodd i'r wythnos nesaf. Weithiau gall yr oriau ychwanegol a weithir dod yn wyliau hyblyg gan roi tua diwrnod o wyliau ychwanegol i bobl bob mis.

Amser Hyblyg - Manteision

- medrir addasu amser gwaith i weddu i anghenion personol
- mwy o ryddid
- mwy o gyfrifoldeb i reoli eich amser eich hun

Amser Hyblyg - Anfanteision

- mae cydweithwyr sy'n camddefnyddio'r system yn creu mwy o waith i bobl eraill
- mwy anodd trefnu cyfarfodydd peth cyntaf yn y bore neu'n hwyr yn y prynhawn.

EFELYCHIAD

CYNRYCHIOLYDD UNDEB
UNDEB CENEDLAETHOL STAFF AWDURDODAU LLEOL (NALAS)

CERDYN RÔL

Eich rôl chi yw cadeirio'r grŵp staff sy'n cyfarfod i drafod symud i swyddfeydd newydd y cyngor. Dylech drafod yr opsiynau a gyflwynir gan eich undeb yn yr adroddiad amgaeedig. Yr opsiynau yw un neu fwy/neu'n gyfuniad o'r dilynol:

- teleweithio
- desgiau poeth
- gweithio rhan-amser
- rhannu swydd
- allgyrchu
- amser hyblyg.

Rydych eisiau gwneud yn siŵr fod y staff yn cefnogi unrhyw gytundeb. Mae'n rhaid i unrhyw newid i arferion gwaith ddod â manteision i staff a bod yn wirfoddol. Mae'ch undeb wedi cynhyrchu set o egwyddorion am deleweithio ac rydych eisiau gwneud yn siŵr y caiff hynny eu cynnwys mewn unrhyw gytundeb gyda'r Cyngor.

Y cwestiynau allweddol eraill sydd angen i chi eu trafod yw:

- *A fydd gweithio'n hyblyg ar gael i'r holl staff?* neu
- *Ai dim ond ar gyfer rheolwyr y bu rhai mathau o weithio hyblyg fel teleweithio ar gael?*

Bydd angen i chi wneud yn siŵr fod gennych un neu ddau lefarydd yn barod i siarad yn y cyfarfod agored a gynllunnir i drafod y materion hyn. Bydd angen iddynt gyflwyno argymhellion eich grŵp staff i'r holl gyfarfod.

COD YMARFER NALAS: TELEWEITHIO

Dylai teleweithwyr fod yn weithwyr, nid yn hunangyflogedig, fel y caiff eu hawliau cyflogaeth eu diogelu.

I osgoi bod yn ynysig, dylai fod yn ofyniad mewn contractau cyflogaeth fod teleweithwyr yn dod i'r swyddfa'n rheolaidd.

Dylai teleweithwyr fod â'r un cyfraddau cyflog a buddion cyflogaeth â gweithwyr swyddfa, yn cynnwys darpariaeth gofal plant ac absenoldeb teuluol.

Dylai fod nifer benodol o oriau gwaith a dylai teleweithwyr gael eu cynnwys mewn unrhyw gynlluniau i ddatblygu eu gyrfaoedd, megis hyfforddiant a gwerthuso.

Dylai'r cyflogydd ddarparu'r holl offer cyfrifiadurol, talu amdano a'i wasanaethu.

Dylai teleweithio fod yn wirfoddol a dylai gweithwyr fod â hawl i ddychwelyd i weithio yn y swyddfa.

EFELYCHIAD

UWCH REOLWR **CERDYN RÔL**

Eich rôl chi yw cadeirio'r grŵp rheoli sy'n cyfarfod i drafod symud i swyddfeydd newydd y Cyngor. Dylech ystyried yr opsiynau a gyflwynir yn yr adroddiad amgaeedig gan Wilson Consulting. Mae'r opsiynau yn un neu fwy/neu'n gyfuniad o'r dilynol:

- teleweithio
- desgiau poeth
- gweithio rhan-amser
- rhannu swydd
- allgyrchu
- amser hyblyg.

Rydych eisiau gwneud yn siŵr fod y rheolwyr yn cefnogi unrhyw gytundeb. Mae'n rhaid i unrhyw newid i arferion gwaith gyflawni'r nod o ostwng costau, arbed lle a gwella morâl staff. Y cwestiynau allweddol eraill sydd angen i chi eu trafod yw:

- *A fydd gweithio hyblyg ar gael i'r holl staff?* neu
- *Ai dim ond ar gyfer rheolwyr y bu rhai mathau o weithio hyblyg, fel teleweithio, ar gael?*

Bydd angen i chi wneud yn siŵr fod gennych un neu ddau lefarydd yn barod i siarad yn y cyfarfod agored a gynllunnir i drafod y materion hyn. Bydd angen iddynt gyflwyno argymhellion eich grŵp rheoli i'r holl gyfarfod.

EFELYCHIAD

RHEOLWR/AELOD STAF **CERDYN RÔL**

Rydych yn gweithio yng Nghyngor Grantchester. Mae'n rhaid i chi benderfynu beth yw eich safbwynt ar y syniadau am drefniadau gweithio mwy hyblyg. Yn gyntaf penderfynwch ar eich amgylchiadau personol eich hun drwy greu eich rôl eich hun.

1) Beth yw eich enw? _____

2) Faint yw eich oed? _____

3) Beth yw eich swydd yn y Cyngor?

RHEOLAETH

- ☐ Rheolwr Gweinyddu
- ☐ Rheolwr Gwasanaethau Amgylcheddol
- ☐ Rheolwr Gwasanaethau Hamdden
- ☐ Rheolwr Treth Cyngor
- ☐ Rheolwr Gwasanaethau Cymdeithasol

STAFF

- ☐ Swyddog Treth Cyngor
- ☐ Swyddog Gwasanaethau Hamdden
- ☐ Cynorthwyydd Gweinyddol Gwasanaethau Cymdeithasol
- ☐ Cynorthwyydd Gweinyddol Gwasanaethau Cymdeithasol

4) Pa mor bell ydych chi'n byw o'r swyddfa newydd??

☐ 1 cm ☐ 2 cm ☐ 4 cm ☐ 10 cm ☐ 20 cm

5) Beth yw eich statws priodasol?

☐ Priod ☐ Partneriaeth Sifil ☐ Sengl ☐ Wedi ysgaru

6) Faint o blant sydd gennych yn byw gyda chi? Faint yw eu hoed?

Plentyn 1____oed Plentyn 2____oed Plentyn 3____oed Plentyn 4____oed

7) Pa fath o gartref sydd gennych chi

☐ Fflat ☐ Tŷ teras 2 lofft ☐ Tŷ pâr 3 llofft ☐ Tŷ unigol 4 llofft
☐ Tŷ unigol 5 llofft

8) Pa fath o berson ydych chi? Beth yw eich diddordebau cymdeithasol a hamdden?

_____

_____

_____

Meddyliwch sut y byddai'r person/rôl yr ydych wedi ei chreu yn ymateb i ffyrdd newydd o weithio:

- » *A fyddent yn croesawu neu'n ymwrthod newid?*
- » *A fyddent yn hoffi gweithio yn eu cartrefi ai peidio?*
- » *A fyddent yn hoffi rhedeg eu busnes eu hunain ai peidio?*
- » *A fyddent yn hoffi gweithio oriau hyblyg?*