



CYNGOR PARTNERIAETH Y GWEITHLU
WORKFORCE PARTNERSHIP COUNCIL

Adroddiad Cyngor Partneriaeth y Gweithlu

Defnydd Derbyniol o Drefniadau
Oriau Heb eu Gwarantu –
Ymarfer Gorau





Cynnwys

Cyflwyniad	1
Egwyddorion y cytundeb ar drefniadau oriau heb eu gwarantu, a sut mae sefydliadau'n eu rhoi ar waith	2
Ymarfer Gorau: Nodweddion cyffredin a gwersi a ddysgwyd	3
Diwylliant	3
Ymarfer	4
Astudiaethau achos	6
Awdurdod lleol	6
Bwrdd iechyd	13
Corff a noddir	18

Cyflwyniad

Yn y ddogfen hon, ceir astudiaeth achos gan dri sefydliad. Maent yn tynnu sylw at yr amrywiol elfennau sy'n gysylltiedig â'r gwaith o roi cytundeb Cyngor Partneriaeth y Gweithlu – y *Cytundeb ar y Defnydd Derbyniol o Drefniadau Oriau Heb eu Gwarantu*¹ – ar waith. Maent wedi cael eu llunio fel rhan o bartneriaeth gymdeithasol, ac ynddynt ceir asesiad gonest pob sefydliad o sut maen nhw wedi mynd o'i chwmpas hi.

Mae'r adran ar ymarfer gorau yn tynnu sylw at egwyddorion y cytundeb a'r gofynion ar gyfer ei roi ar waith, gan edrych ar sut mae'r tri sefydliad a ddefnyddir fel esiampl yn cyflawni'r rhain.

Mae'r adran ar ymarfer gorau hefyd yn dod â nodweddion cyffredin y tair astudiaeth achos at ei gilydd, yn y gobaith y byddant yn helpu sefydliadau eraill i roi'r cytundeb ar waith. Rhoddir ffocws penodol ar sut i gynnal adolygiadau rheolaidd o oriau pobl, ac a ddylid cynnig contract iddynt yn hytrach na threfniadau oriau heb eu gwarantu. Y gobaith yw y bydd pob enghraifft yn annog rheolwyr gwasanaethau cyhoeddus a changhennau undebau i bwysu a mesur beth yw'r ffordd orau o ymateb i'r cytundeb yn eu sefydliad nhw.

¹ Yn y ddogfen hon, cyfeirir ato fel 'y cytundeb'.
<https://llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu>

Egwyddorion cytundeb Cyngor Partneriaeth y Gweithlu, sef y *Cytundeb ar y Defnydd Derbyniol o Drefniadau Oriau Heb eu Gwarantu*, a sut mae sefydliadau'n eu rhoi ar waith

Egwyddor 1: Dylai pob sefydliad "adolygu priodoldeb eu trefniadau oriau heb eu gwarantu gyda'u hundebau llafur"

Mae'r cytundeb yn datgan y bydd sefydliadau'n "sicrhau adolygiadau rheolaidd, yn unigol ac ar y cyd, trwy'r undebau llafur cydnabyddedig ar briodoldeb y trefniadau oriau heb eu gwarantu sy'n cael eu defnyddio yn y sefydliad."

Aeth y tri sefydliad ati i gyflawni'r egwyddor hon drwy gynnal adolygiad trylwyr o'r ffordd yr oeddent yn ymgysylltu â'r gweithlu yr oedd trefniadau oriau heb eu gwarantu yn berthnasol iddynt.

Er enghraifft, roedd un awdurdod lleol wedi cynnal cyfarfod â'i undebau i ddadansoddi sut yr oedd yn defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu ac ym mhle. Gyda'i gilydd, cytunodd y cyngor a'r undebau llafur i newid eu ffordd o weithio. Erbyn heddiw, mae statws cyflogaeth unigol pawb y mae trefniadau oriau heb eu gwarantu yn berthnasol iddynt yn cael eu hadolygu'n rheolaidd. Os gwelir bod unigolion yn gweithio oriau cyson, ac y rhagwelir y byddant yn parhau i wneud hynny, byddant yn cael cyfle i gael contract rheolaidd, yn unol â'r cytundeb.

Egwyddor 2: Bydd sefydliadau'n egluro pa drefniadau oriau heb eu gwarantu y maent yn eu defnyddio ac at ba ddibenion

Mae'r cytundeb yn nodi y bydd pob sefydliad yn paratoi datganiad ar y ffordd y mae'n ymdrin â threfniadau oriau heb eu gwarantu. Ceir un enghraifft o sut y gellir cyflawni'r egwyddor hon gan gorff a noddir gan Lywodraeth Cymru, a oedd wedi llunio papur gweithredu ar gyfer cyflwyno'r camau yr oedd am eu cymryd yn y maes hwn.

Un elfen sy'n berthnasol i'r egwyddor hon yw y dylai unrhyw waith o'r fath gael ei ddyrannu'n deg. Cawsom sgwrs â bwrdd iechyd a oedd wedi cyflwyno system awtomatig yn ddiweddar i ddyrannu gwaith i'r banc nyrsys a oedd yn dod i weithio shifftiau ar fyr rybudd. Gan fod y system yn awtomatig ac yn ganolog, roedd hi'n lliniaru unrhyw risgiau o shifftiau'n cael eu dyrannu'n annheg. Yn yr un modd, roedd trefniadau'r bwrdd iechyd ar gyfer recriwtio nyrsys i'r banc yn deg ac yn agored.

Mae camu ymlaen yn eu gyrfa yn fater pwysig arall i bobl ar drefniadau oriau heb eu gwarantu. Yn ôl y cytundeb, dylai pobl ar drefniadau o'r fath gael mynediad at gyfleoedd parhaol yn y sefydliad. Mae un corff cyhoeddus yng Nghymru wedi edrych ar yr elfen hon o'r cytundeb mewn ffordd ragweithiol drwy fynd ati'n gadarnhaol i annog y grŵp hwn o bobl i ymgeisio am swyddi parhaol.

Egwyddor 3: Gallu cael cymorth priodol o ran cynefino, hyfforddiant a datblygu

Roedd y tri sefydliad a ddefnyddiwyd fel esiampl yn cyflawni'r egwyddor hon. Mae'n werth sôn bod un corff cyhoeddus yn cynnig hyfforddiant i staff achlysurol o gefndiroedd bregus gyda'r bwriad amlwg o'u helpu i ddatblygu eu gyrfaedd.

Egwyddor 4: Bydd sefydliadau'n sicrhau eu bod yn cydymffurfio â chyfraith cyflogaeth a chytundebau cydfargeinio

Egwyddor 5: Telerau ac amodau gwasanaeth sy'n debyg yn fras i rai staff parhaol

Gyda'i gilydd, mae egwyddor pedwar a phump y cytundeb yn cadarnhau y dylai cyrff cyhoeddus gydymffurfio â chyfraith cyflogaeth a chytundebau cydfargeinio wrth ymgysylltu â phobl ar drefniadau oriau heb eu gwarantu. Roedd pob un o'r astudiaethau achos yn cadarnhau eu bod yn gwneud hyn.

Nodweddion cyffredin a gwersi a ddysgwyd

Mae pob un o'r tair astudiaeth achos wedi ymrwymo i roi'r cytundeb trefniadau oriau heb eu gwarantu ar waith. Er bod pob un wedi mynd o'i chwmpas hi yn ei ffordd ei hun, roedd nodweddion cyffredin i'w diwylliant a'u hymarfer. Mae'r adran hon yn ystyried y nodweddion cyffredin hynny ac yn rhoi enghreifftiau clir o sut y gellir rhoi'r cytundeb trefniadau oriau heb eu gwarantu ar waith.

Rhoddodd y tri sefydliad ddisgrifiad o sut yr oeddent wedi ymdrin â'r dasg.

Diwylliant

O ran diwylliant, roedd y tair esiampl wedi dangos ymrwymiad ac arweinyddiaeth wrth roi'r cytundeb trefniadau oriau heb eu gwarantu ar waith.

Arweinyddiaeth

Er mwyn cyflawni eu nodau, roedd y tair esiampl wedi dangos arweinyddiaeth o lefel uchaf y sefydliad. Roedd cyfarwyddwyr a thimau adnoddau dynol wedi egluro i reolwyr bod ganddynt gyfrifoldeb i weithredu'n unol â'r cytundeb. Roedd rheolwyr wedi dod yn fwy atebol am y ffordd yr oeddent yn gweinyddu gweithwyr ar drefniadau oriau heb eu gwarantu.

Ethos

Roedd ein henghreifftiau wedi mabwysiadu ethos, sef mai dim ond mewn amgylchiadau penodol iawn y byddent yn defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu. Yn gyffredinol, roeddent wedi penderfynu y dylid cyfyngu ar eu defnydd i ddelio ag absenoldeb mewn swydd bresennol, yn enwedig lle'r oedd gofynion statudol yn bodoli ar gyfer nifer sylfaenol o staff.

Ymarfer

O ran ymarfer, roedd pedair elfen gyffredin i'r ffordd yr oedd ein hastudiaethau achos wedi mynd ati i roi pethau ar waith. Roedd pob un wedi cynnwys yr undebau yn ei waith; roeddent wedi gwneud yn siw'r bod adnoddau wedi'u hymrwymo i'r broses; roeddent wedi cynnal adolygiadau o'r defnydd o drefniadau oriau heb eu gwarantu ar draws adrannau, ac wedi cyfleu eu cynlluniau'n glir i'r rheolwyr.

Cynnwys undebau rhagweithiol

Ym mhob un o'r tair enghraifft, roedd yr undebau wedi bod yn rhan agos o'r broses. Roedd yr undebau yn y cyrff hyn wedi mynd ati'n rhagweithiol i recriwtio gweithwyr oriau heb eu gwarantu i fod yn aelodau, ac wedi cyfleu eu safbwyntiau. Byddai'r rheolwyr yn cysylltu â nhw'n rheolaidd i sôn am unrhyw newidiadau i drefniadau oriau heb eu gwarantu, ac mewn meysydd lle mae'n rhaid defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu, roedd yr undebau'n cytuno â hyn.

Ymrwymo adnoddau canolog

Yn y tair enghraifft yn y ddogfen hon, roedd y sefydliadau wedi ymrwymo adnoddau effeithiol i helpu i roi pethau ar waith. Roeddent wedi dilyn cynllun gweithredu yr oedd y tîm uwch-reolwyr wedi cytuno arno. Roedd cyfarwyddwyr adnoddau dynol, eu staff a'r tîm cyllid yn gweithio gyda rheolwyr llinell.

Mynd ati'n rhagweithiol i adolygu statws trefniadau oriau heb eu gwarantu ar lefel adran a sefydliad bob mis

Un ffactor oedd yn gyffredin i bob corff cyhoeddus oedd eu bod wedi mynd ati mewn ffordd ragweithiol a llawn egni i fonitro ac adolygu statws staff ar drefniadau oriau heb eu gwarantu, a hynny'n rheolaidd. Nid oeddent yn dibynnu ar y staff eu hunain nac ar reolwyr llinell unigol i gychwyn hyn.

Yn hytrach, roeddent wedi sefydlu systemau canolog. Roedd elfen gref o atebolrwydd yn rhan o bob un o'r systemau hyn. Roedd rheolwyr yn cael eu cefnogi yn eu dyletswyddau i wneud yn siŵr bod staff yn cael cynnig contractau parhaol (substantive) os oeddent yn gymwys.

Cyfathrebu

Yn yr enghreifftiau a welir yn y ddogfen hon, roedd staff adnoddau dynol wedi rhoi cyngor clir i reolwyr llinell ynglŷn â sut i ymdrin â threfniadau oriau heb eu gwarantu, gan ofalu eu bod yn esbonio elfennau technegol contractau. Roeddent wedi ymateb i gamsyniadau am fanteision ymddangosiadol trefniadau oriau heb eu gwarantu i reolwyr. Yn sgil hyn, roedd gan reolwyr y sefydliadau hyn ddealltwriaeth glir am yr opsiynau contract ymarferol eraill oedd ar gael, yn hytrach na threfniadau oriau heb eu gwarantu.

ASTUDIAETHAU ACHOS

Awdurdod Lleol

Awdurdod Lleol sy'n gwasanaethu dros 150,000 o bobl yw'r astudiaeth achos gyntaf.

Ar ôl i ganllawiau Cymru ar ddefnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu gael eu cyflwyno, penderfynodd y Cyngor fod angen cael dull newydd o weithio – dull a oedd yn anelu at gyfyngu ar y defnydd o oriau heb eu gwarantu i sefyllfaoedd gwirioneddol hanfodol.

Noder: Mae'r Cyngor yn yr astudiaeth achos hon yn defnyddio'r term 'contractau achlysurol' wrth gyfeirio at oriau heb eu gwarantu.

Dull cyffredinol

Pan gyhoeddwyd canllawiau Cymru, fe'u hanfonwyd gan y prif weithredwr at y tîm rheoli corfforaethol, a gofynnwyd iddynt wneud yn siŵr bod pawb yn cydymffurfio â'r egwyddorion. Rhannodd y rheolwyr adnoddau dynol y canllawiau â'r unigolion perthnasol, sef y rheolwyr unigol a oedd yn rheoli contractau.

Dyma gychwyn y broses. Yna dywedwyd wrth y rheolwyr ei bod yn rhaid iddynt ystyried eu gofynion o ddifri wrth gyflogi gweithwyr, er mwyn gwneud yn siŵr eu bod yn gwneud hynny ar y sail contractiol gywir.

Penderfynodd yr awdurdod y dylai osgoi defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu pan oedd hynny'n ymarferol, ac y dylai'r egwyddor hon gael ei gwreiddio drwy'r sefydliad i gyd.

Roedd cefnogaeth gan yr undebau llafur yn hanfodol i'r dull newydd, a chawsant eu cynnwys o'r cychwyn un. Dywedodd un o swyddogion y gangen, "mae'r undebau'n gwybod beth sy'n digwydd o hyd" o ran diwygio'r ffordd y mae trefniadau oriau heb eu gwarantu yn cael eu defnyddio.

Awdurdod Lleol – pwyntiau pwysig a gwersi a ddysgwyd

- Cafodd y newid ei arwain o lefel uchaf y sefydliad, ac roedd yr undebau llafur wedi'u cynnwys yn llawn.
- Y nod oedd defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu dim ond mewn ychydig iawn o achosion, a dim ond pan oedd wirioneddol raid.
- Roedd yr adran adnoddau dynol yn casglu data misol ar ddefnydd o drefniadau oriau heb eu gwarantu, gan ddefnyddio gwybodaeth o'r gyflogres.
- Os gwelwyd bod rhywun yn gweithio digon o oriau i fod yn gymwys i gael cynnig contract parhaol, byddai swydd wag yn cael ei hysbysebu, a honno ar agor i staff ar drefniadau oriau heb eu gwarantu yn y maes hwnnw. Yn y dyfodol, bydd yr awdurdod yn edrych yn ofalus ar yr ymarfer hwn gan wneud yn siŵr ei fod yn cyd-fynd â'r cytundeb newydd.
- Roedd y cyfathrebu rhwng yr adran adnoddau dynol a'r rheolwyr yn gyson, yn eu hatgoffa i fonitro oriau eu staff achlysurol ac i gynnig contractau parhaol i'r rheini a oedd yn gymwys.
- Diolch i oruchwyliaeth y tîm adnoddau dynol, roedd y rheolwyr yn fwy atebol am y broses o weinyddu gweithwyr ar drefniadau oriau heb eu gwarantu.

Mae'r dull hwn o weithio yn dal i ddigwydd drwy'r sefydliad i gyd.

Adolygiadau

Bu'r tîm adnoddau dynol yn monitro trefniadau gweithio contractau achlysurol drwy'r gyflogres, a phan oedd yn amlwg bod gweithwyr yn gweithio un wythnos ar ôl y llall, codwyd y mater â'r rheolwyr er mwyn adolygu'r sefyllfa.

Gyda chefnogaeth yr undebau llafur, adolygwyd gweithlu achlysurol y cyngor gyda'r bwriad o wneud yn siŵr bod y trefniadau a welir yng nghanllawiau Cymru yn cael eu sefydlu ar draws y sefydliad. Bu swyddogion adnoddau dynol yn gweithio'n adeiladol gyda Phenaethiaid Gwasanaethau i leihau dibyniaeth ar gontractau achlysurol, a chynnig contractau parhaol a/neu gyfnod penodol parhaol dros gyfnod. Roedd dulliau gwasanaethau o weithio yn cael eu hadolygu'n rheolaidd er mwyn sicrhau eu bod yn parhau i gydymffurfio.

Cynhaliwyd adolygiadau'n rheolaidd drwy fapio cyflog gweithwyr ar draws y gyflogres. Yn gyntaf oll, roedd y broses hon yn dynodi'r gweithwyr a oedd wedi cael eu diffinio fel rhai 'achlysurol' gan eu rheolwyr. Ar ôl hynny, drwy fapio cyflog pobl, daeth y canlynol i'r amlwg:

- Erbyn gweld, roedd gan rai gweithwyr 'achlysurol' oriau wedi'u gwarantu, ac roeddent yn gweithio i rota. Yn yr amgylchiadau hyn, penderfynwyd bod y contractau hyn yn rhai cyfnod penodol eu natur.
- Roedd yna weithwyr a oedd yn cymryd lle gweithwyr eraill mewn achosion gwirioneddol o absenoldebau ad-hoc, heb oriau wedi'u gwarantu at y diben penodol hwn.

Dros gyfnod o ddwy flynedd a mwy, bu'r rheolwyr a'r adran adnoddau dynol yn gweithio gyda'i gilydd i adolygu oriau gwaith ac i gynnig nifer o oriau wedi'u gwarantu i weithwyr pryd bynnag y byddai hynny'n briodol. Mae'r gwaith hwn yn dal i fynd yn ei flaen.

Roedd yr undebau llafur yn cefnogi'r trefniadau newydd. Gwahoddwyd yr undebau i asesu effaith yr adolygiadau hyn ac i bwysu a mesur pa mor gadarn oedd y trefniadau wrth i'r ffocws yn y maes hwn ddwysau.

Pan fyddai contract yn cael ei newid, byddai'n rhaid i bennaeth y gwasanaeth awdurdodi'r newid drwy ddefnyddio'r broses achos busnes briodol. Yna byddai'r tîm adnoddau dynol yn ysgrifennu at y gweithiwr dan sylw i gadarnhau ei fod yn symud i gontract cyfnod penodol neu barhaol fel y bo'n briodol.

Mae'r adolygiadau wedi dangos, mewn rhai achosion, fod symudiad graddol o oriau achlysurol i oriau mwy cyson a pharhaol, ac er bod y gweithiwr yn aml yn croesawu'r oriau ychwanegol, roedd yn bwysig atgoffa'r rheolwyr bod hyn yn golygu bod gan y gweithiwr hawl i gael adolygiad o'i statws contractiol.

Mewn gwasanaethau 24/7, lle ceir potensial i fwy o weithwyr achlysurol fod yn gweithio patrwm oriau tebyg, a'i bod yn amlwg y gallai'r Gwasanaeth warantu nifer penodol o oriau ar sail cyfnod penodol neu barhaol, byddai'r cyfleoedd hyn yn cael eu clustnodi i'r gweithlu achlysurol yn y maes hwn, gan ei gwneud yn bosibl rhoi contractau oriau parhaol neu gyfnod penodol i'r gweithlu hwn.

Wrth adolygu gweithwyr a oedd yn rhan o'r cyfleoedd clustnodi hyn ac ymgysylltu â nhw, gwelwyd weithiau fod nifer o weithwyr yn croesawu'r ffaith nad oedd yn 'rheidrwydd' iddynt dderbyn gwaith fel rhan o'u contract achlysurol. Roedd rhoi'r canllawiau ar waith yn rhoi dewis i unigolion ynghylch pa drefniadau gweithio oedd orau iddyn nhw pan fyddai cyfle i newid statws contractiol yn codi.

Caiff gweithwyr sy'n gweithio oriau heb eu gwarantu ofyn am adolygiad o'u horiau, ond gofynnwyd i reolwyr gynnal yr adolygiadau beth bynnag, boed cais wedi dod i law gan unigolyn ai peidio. Pryd bynnag y bydd modd, bydd adolygu trefniadau gweithio'n arwain at newidiadau i gontractau, gan sefydlogi'r gweithlu.

Diffiniad

Roedd y rheolwyr adnoddau dynol a'r undebau yn cytuno ar yr achosion pan oedd contractau trefniadau oriau heb eu gwarantu neu gontractau achlysurol yn briodol.

Gellir disgrifio contract achlysurol yng ngwir ystyr y gair fel contract lle nad oes rheidwydd i weithio, a lle mae'r oriau'n rhai ad hoc. Nid oes cydrwymedigaeth yn bodoli.

Esboniodd yr Undeb ei fod yn disgwyl adolygiad yn yr achosion hyn hefyd:

“Os yw rheolwyr yn dibynnu ar weithiwr yn rheolaidd, yna dylid ei roi ar gontract oriau parhaol pan fydd hynny'n briodol.”

“Gellir disgrifio contract achlysurol go iawn fel contract lle mae angen i weithiwr ddod i mewn i lenwi'r bylchau, bob hyn a hyn neu ar sail ad hoc. Bydd gan bob sefydliad weithwyr fel hyn.”

Un o'r prif bethau sy'n pennu a yw penodiad yn un achlysurol ai peidio yw “nad oes cydrwymedigaeth yn bodoli”, h.y. does dim rheidwydd ar y cyflogwyr i gynnig unrhyw waith a does dim rhaid i weithwyr dderbyn unrhyw waith sy'n cael ei gynnig.

Enghraifft – Gwasanaethau Cymdeithasol

Mae'r adran gwasanaethau cymdeithasol wedi gweithio'n arbennig o dda gyda'r adran adnoddau dynol a'r undebau llafur i adolygu'r ffordd y maent yn defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu.

Cafodd y gwasanaethau cymdeithasol eu cynorthwyo i symud rhai gweithwyr o gontractau achlysurol i gontractau parhaol. Roedd hyn mewn amrywiaeth o swyddi, gan gynnwys cynorthwywyr gofal, cynorthwywyr domestig a chogyddion. Yn wir, er 2016, roedd y Cyngor wedi gwneud 42 o weithwyr achlysurol yn rhai parhaol. Roedd hyn yn cynnwys un enghraifft lle'r oedd gweithiwr achlysurol wedi cael swydd 35 awr yr wythnos yn un o gartrefi gofal preswyl y Cyngor drwy ymarfer clustnodi.

Mae'r ffordd o weithio yn y gwasanaethau cymdeithasol wedi cael ei wreiddio erbyn hyn, a bydd y tîm adnoddau dynol yn parhau i weithio gyda'r Adran yn hyn o beth.

Sut mae popeth yn gweithio'n ymarferol: Yn sgil y broses adolygu data, tynnwyd sylw Penaethiaid y Gwasanaeth a'r Rheolwyr at yr achosion lle'r oedd gweithwyr ar gontractau achlysurol yn gweithio'n gyson. Roedd y gweithwyr yn cael rota ymlaen llaw ac roedd y rhain yn mynd ymlaen i'r cyfnod nesaf. Mae'n bosibl y byddai'r oriau gwaith yn newid, ond roeddent yn cael eu cynnig yn gyson o un wythnos i'r llall. Yna bu'r tîm adnoddau dynol yn gweithio'n agos

gyda'r rheolwr perthnasol i gael gwybod faint o gyfleoedd gwaith ar gontractau cyfnod penodol neu gontractau fesul awr parhaol y byddai modd eu clustnodi i'r grŵp hwn o weithwyr.

Rhoddwyd gwybod i'r grŵp perthnasol o weithwyr achlysurol faint o swyddi oedd wedi cael eu rhestru yn sgil yr ymarfer uchod. Cafodd pawb yn y grŵp dan sylw gyfle i wneud cais, heb gynnig i neb arall. Mae'r awdurdod wedi ymrwymo i adolygu'r elfen benodol hon o'i ymarfer yn unol â'r cytundeb cadarnach, sef "pan fydd gweithiwr wedi gweithio oriau rheolaidd dros y 12 wythnos flaenorol ac y rhagwelir y bydd angen i'r oriau gael eu gweithio'n barhaus o hyd, bydd yr unigolyn yn cael cynnig gwaith yn awtomatig ar gontract parhaol neu dros dro er mwyn cwrdd â'r angen a ragwelir." Byddai hyn yn golygu rhywfaint o newid i'w trefn bresennol, hynny yw, ni fyddai angen hysbysebu'r contract fel swydd newydd rhagor, a byddai'r swydd yn cael ei chynnig yn syth i'r unigolyn dan sylw.

Roedd yr undeb wedi bod yn rhan weithgar o'r newidiadau hyn. Yn aml iawn, roedd yr aelodau'n siarad â swyddog eu cangen leol os oeddent yn teimlo bod eu horiau'n ddigon i hawlio swydd barhaol. Byddai'r undeb wedyn yn siarad ag aelod o'r tîm adnoddau dynol i edrych ar y swydd a'i hadolygu, gan arwain at wneud newidiadau perthnasol i'r contract.

Heriau

Roedd uwch-swyddog adnoddau dynol yn cydnabod eu bod wedi wynebu heriau o dro i dro wrth roi newidiadau ar waith yn yr adolygiadau hyn ar draws y gweithlu achlysurol, ond roedd yn falch o ddweud bod y Cyngor "yn gwneud cynnydd da".

Dywedodd fod "cyfleu neges gyson yn bwysig wrth ymdrin â threfniadau oriau heb eu gwarantu a gweithlu'r Cyngor, a bod ymyriadau perthnasol wedi cael eu cymryd er mwyn mynd i'r afael â hyn. Wrth i'r gwaith o adolygu'r gweithlu achlysurol ddwysau, bydd yr ymyriadau hyn, yn ogystal â'r gwaith sy'n cael ei wneud gyda'r Adran Gwasanaethau Cymdeithasol, yn werthfawr tu hwnt wrth fynd â'r adolygiadau ymlaen eto."

Cyfeiriodd yr undeb at weithwyr achlysurol yn symud yn raddol tuag at oriau rheolaidd ond yn aros ar gontract achlysurol. Soniodd yr undeb hefyd am y gweithwyr hynny'n 'cymysgu' â gweithwyr ar gontractau parhaol, heb i'r undeb na'r tîm adnoddau dynol sylweddoli i ba raddau yr oedd hyn yn digwydd. Roedd hyn yn dangos pwysigrwydd adolygu oriau a statws contract pob gweithiwr achlysurol yn rheolaidd.

Camargraffiadau

Yn ôl un uwch-swyddog adnoddau dynol: “Mae’n bosibl fod awdurdodau yn troi at weithwyr achlysurol i ategu’r gweithlu ei hun yn gyffredinol. Er enghraifft:

- Mewn adolygiad o wasanaeth a allai arwain at ostyngiad yn nifer y gweithwyr, nid yw hynny o reidrwydd yn golygu mai’r unigolyn ar gontract achlysurol fydd yn gorfod mynd neu na fydd yn cael cynnig rhagor o waith. Mae’n ddigon posibl bod y gweithiwr achlysurol wedi gweithio’n gyson heb unrhyw fylchau dros gyfnod o flynyddoedd (er bod ei oriau wedi newid, ac wedi cynyddu a gostwng yn ystod y cyfnod hwnnw). Dyma’r gweithwyr achlysurol y byddai angen eu cynnwys yn y gronfa o weithwyr sydd mewn perygl o golli eu gwaith, a fydd hefyd yn cynnwys staff ar gontractau parhaol.
- Nid oes unrhyw gorneli i’w torri wrth weinyddu contractau achlysurol. Mae’r un cyflogau, yr un gwiriadau recriwtio a’r un prosesau cynefino wrth benodi’n berthnasol i weithwyr achlysurol hefyd.
- O safbwynt gweinyddu, gall rheoli contractau achlysurol gymryd cryn dipyn o amser oherwydd ni fydd unrhyw oriau contractiol wedi’u gosod yn erbyn y cofnodion cyflog i gynhyrchu cyflog yn awtomatig. Rhaid i daflenni amser gael eu llenwi, eu cyflwyno a’u talu.
- Mae gofyn adolygu’r symudiad graddol mewn contractau achlysurol yn gyson ac yn barhaus.
- Efallai fod trefniadau oriau heb eu gwarantu yn rhoi’r hyblygrwydd contractiol i’r rheolwr ddefnyddio gweithwyr i ddiwallu anghenion y gwasanaeth – ond nid dyma’r unig statws contractiol sy’n galluogi rhywun i wneud hyn. Mae oriau wedi’u gwarantu, i’w gweithio’n hyblyg a/neu’n beripatetig, yn cynnig cyfleoedd ymarferol ar gyfer contractau hefyd.

Y rheidrwydd i ddefnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu

Roedd yr awdurdod a’r undeb yn cydnabod ei bod yn rhaid cael gweithwyr achlysurol mewn rhannau penodol o’r busnes.

Byddai swydd unigolyn sy’n gweithio ar ochr y pwll nofio mewn canolfan hamdden yn enghraifft lle gallai trefniadau oriau heb eu gwarantu fod yn ddilys yn y tymor hwy, hynny yw, swydd benodol lle mae’n hanfodol cael rhywun i’w llenwi mewn achosion o absenoldeb ad-hoc. Nid yw’n bosibl gadael ochr y pwll nofio mewn canolfan hamdden heb oruchwyliaeth, a byddai’n rhaid cael gweithiwr sy’n meddu ar y cymwysterau priodol i wneud y gwaith yn lle’r person sy’n absennol.

Yn yr enghraifft uchod, gallai gwyliau blynyddol, salwch ad-hoc a phresenoldeb mewn digwyddiad hyfforddi staff i gyd fod yn rhesymau dros sicrhau bod rhywun ar gael i wneud y gwaith yn lle'r sawl sy'n absennol. Wrth gwrs, byddai angen gwneud yn siŵr bod gweithwyr sy'n meddu ar y cymwysterau priodol yn camu i mewn i wneud swyddi mewn gwasanaethau rheng flaen eraill yn y Cyngor hefyd.

Y camau nesaf

Mae gan y cyngor gynlluniau llawn uchelgais ar gyfer y dyfodol. Yn ôl un uwch-swyddog adnoddau dynol:

“Byddwn yn awyddus i weithio'n agos gyda'r undebau i gadw'r momentwm, a dileu contractau achlysurol pryd bynnag y gallwn ni.”

Mae'r Cyngor ar fin penodi gweithwyr i nifer o swyddi a fydd â budd penodol yn agenda'r Cyngor ar gyfer cynllunio'r gweithlu. Bydd hyn yn ei alluogi i symud ymlaen i wireddu ei nod a chanolbwyntio ar symud gweithwyr o gontractau achlysurol i gontractau parhaol pryd bynnag y bo modd.

Mae gan adran adnoddau dynol y Cyngor gynllun gweithredu i sicrhau bod y maes hwn yn cael blaenoriaeth. Bydd y tîm adnoddau dynol yn parhau i weithio gyda rheolwyr i gyfyngu ar y defnydd o drefniadau oriau heb eu gwarantu. Bydd data'n cael eu hadolygu bob chwarter er mwyn gweld faint o weithwyr ym mhob adran sydd wir yn weithwyr achlysurol a/neu y mae angen adolygu eu contract.

Er mwyn helpu rheolwyr i graffu ar eu trefniadau presennol, bydd y tîm adnoddau dynol yn dal ati i roi data cyflogaeth sy'n ymwneud â gweithwyr achlysurol i benaethiaid gwasanaethau. Bydd hyn yn eu galluogi i weld sut mae'r person hwnnw wedi bod yn cael ei ddefnyddio ac yna i benderfynu a yw statws ei gontract yn adlewyrchiad gwirioneddol o'r patrwm gwaith ai peidio. Os yw'n amlwg nad yw'r patrwm gwaith yn cyd-fynd â nodweddion contract achlysurol, bydd y tîm adnoddau dynol yn parhau i gefnogi penaethiaid gwasanaethau wrth iddynt adolygu'r contractau hynny.

Mae'r Cyngor yn bwrw golwg dros waith papur sy'n berthnasol i gontractau achlysurol, a phan fydd y contract hwn yn cael ei lansio, bydd yn cael ei rannu â'r rheolwyr, ynghyd â'r canllawiau perthnasol i ddwysau'r ffocws a'r adolygiadau ar statws contractau gweithwyr achlysurol. Mae'r diffiniad o weithiwr achlysurol yn glir iawn yn y cyd-destun hwn, a bydd yn hawdd i reolwyr weld pa weithwyr sy'n cyd-fynd â'r statws contractiol hwnnw'n benodol.

Wrth ystyried yr uchod, bydd yn hawdd iawn gweld os nad yw telerau'r contract yn cyd-fynd yn naturiol â swydd gweithiwr achlysurol, ac a oes angen adolygu contract.

Bwrdd iechyd

Fe wnaethom siarad â bwrdd iechyd yng Nghymru am y ffordd y mae'n defnyddio banc o nyrsys sy'n cael eu cyflogi drwy ddefnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu.

System banc – cefndir

Bydd wardiau mewn ysbytai'n defnyddio rota i reoli'r oriau y bydd nyrsys yn eu gweithio. Os bydd staff yn absennol a bylchau mewn rota, rhaid cael unigolion eraill sy'n meddu ar y cymwysterau priodol yn eu lle i ofalu am y cleifion. Mae deddfwriaeth newydd yng Nghymru ynghylch nifer sylfaenol y staff y mae'n rhaid eu cael, ac mae cymysgedd sgiliau'n cael ei ddiffinio hefyd.

Oherwydd y ddeddfwriaeth newydd, mae'r lefelau staffio sylfaenol wedi cynyddu, ac mae hyn yn golygu bod angen mwy o nyrsys ar bob ward. Mae'r cynnydd hwnnw wedi arwain at gynnydd yn y galw am nyrsys, ond wrth gwrs nid yw'r cyflenwad wedi cynyddu eto. Mae mwy o leoedd hyfforddi ar gael erbyn hyn, felly fe fydd y cyflenwad yn cynyddu dros y blynyddoedd nesaf. Serch hynny, nid yw'n debygol y bydd y cynnydd hwnnw'n llwyr ateb y galw. Mae'n hanfodol bod adnoddau'n cael eu rheoli'n effeithlon er mwyn gwneud yn siwr bod y bwrdd iechyd yn rheoli bylchau o ran staff.

Mae gan y bwrdd iechyd system i ddod o hyd i staff pan mae bylchau yn y rota. Mae'n mynd o'i chwmpas hi yn y drefn hon: os nad yw staff rhan-amser parhaol ar gael i weithio goramser, mae'n troi at y nyrsys yn y 'banc'. Mae'r nyrsys hyn yn cael eu cyflogi ar fath o contract dim oriau. Does dim rhaid i staff banc weithio os nad ydynt yn dymuno gwneud hynny. Gall gweithwyr banc fod yn weithwyr parhaol y bwrdd iechyd ei hun, yn weithwyr parhaol bwrdd iechyd arall, neu'n gweithio drwy'r banc yn unig. Dim ond ar ôl rhoi cynnig ar bob un o'r opsiynau ar gyfer goramser a'r banc y bydd y bwrdd iechyd yn troi at staff sy'n cael eu cyflogi gan asiantaeth.

Mae gwaith ymchwil wedi dangos bod mwy o risg glinigol pan fydd clystyrau o staff asiantaeth yn datblygu mewn wardiau neu ysbytai. Felly, mae cyflogi staff banc sy'n cael eu cyflogi gan fwrdd iechyd yn cael ei ffafrio'n gryf.

Fodd bynnag, ar y pwynt hwn, dywedodd uwch-reolwr adnoddau dynol:

"Dydy cyflogi gweithwyr asiantaeth ddim bob amser yn fater o ddewis. Mae'n rhaid i ni lenwi'r bylchau mewn shifftiau, ac os ydym ni wedi rhoi cynnig ar bob opsiwn arall ac wedi methu, mae'n rhaid ystyried defnyddio staff asiantaeth."

Mae rhai meysydd yn y byd nyrsio yn arbenigol iawn, lle mae'r broblem yn gallu bod yn fwy aciwt. Bryd hynny, mae angen nyrsys asiantaeth yn amlach ar y bwrdd.

Mae'r bwrdd iechyd yn ymwybodol mai hyn a hyn o oriau y caiff nyrs eu gweithio o dan y Gyfarwydddeb Oriau Gwaith Ewropeaidd.

Mae'r banc yn cael ei ddefnyddio hefyd i gyflogi myfyrwyr nyrsio mewn swyddi nyrsio 'heb gymwysterau' tra maent yn astudio. Mae hyn yn rhoi profiad heb ei ail iddynt yn y bwrdd iechyd cyn iddynt ddechrau gweithio fel nyrsys sydd newydd gymhwyso ar ôl cwblhau eu gradd.

Gwella system y banc

Bwrdd iechyd – pwyntiau pwysig a gwersi a ddysgwyd

- Mae'r bwrdd wedi hen arfer defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu fel rhan o system 'banc' nyrsys wrth gefn a ddefnyddir i lenwi bylchau mewn shifftiau. Fodd bynnag, mae lle i wella'r system o ddyrannu gwaith drwy'r banc.
- Daeth y bwrdd â'r system ar gyfer rhestru shifftiau nyrsio, a'r system ar gyfer dyrannu gwaith i nyrsys banc, at ei gilydd.
- Mae'r system awtomatig newydd ar gyfer llunio rhestrau gwaith a delio â'r banc wedi arwain at y manteision canlynol:
 - Cyrhaeddiad: roedd nyrsys banc yn clywed am gyfleoedd i weithio ar shifftiau gyda bylchau ynddynt ym mhob ward ac adran.
 - Uniongyrchedd: roedd nyrsys banc a rheolwyr shifftiau'n gallu cael cadarnhad bod bylchau yn y rhestr waith wedi'u llenwi ar unwaith.
 - Hwylustod: roedd nyrsys yn gallu clywed am gyfleoedd i weithio ar eu ffôn, lle bynnag yr oeddent.
- Roedd y system awtomatig yn galluogi'r bwrdd i fonitro faint o oriau yr oedd nyrsys banc yn eu gweithio, gan amddiffyn staff yn well a gwella diogelwch cleifion, yn ogystal â dileu ymarfer gwael.

Yn ddiweddar, daethpwyd â'r cyfrifoldeb dros y tîm cefnogi rhestrau gwaith a'r banc nyrsys at ei gilydd o dan arweiniad cyfarwyddwr y gweithlu. Cyflwynwyd newidiadau technegol mawr ochr yn ochr â newidiadau i restrau gwaith, gan olygu bod synergedd amlwg yn y ffordd yr oedd y systemau hyn yn gweithio ac yn gallu cael eu cefnogi.

Cyflwynwyd system ar-lein awtomatig well a oedd yn cofnodi ac yn hysbysebu'r shifftiau oedd ar gael i staff a oedd yn awyddus i fod yn rhan o'r banc. Roedd y feddalwedd yn galluogi nyrsys i ddefnyddio ap ar eu ffonau clyfar i drefnu eu shifftiau, ac yn gadael iddynt gadw trefn arnynt yn effeithiol. Mae'n rhaid i'r prosesau ar gyfer llunio rhestrau gwaith nyrsys a threfnu nyrsys banc weithio'n agos gyda'i gilydd. Roedd y system newydd yn integreiddio

cefnogaeth ar gyfer y ddau. Roedd hwn yn gam mawr ymlaen oherwydd yn y gorffennol roedd rhestrau gwaith yn cael eu llunio mewn proses ar wahân i'r broses o drefnu gweithwyr banc i weithio yn lle staff absennol.

Defnyddiodd un uwch-gyfarwyddwr y geiriau hyn i egluro'r manteision:

"Mae angen i reolwr wybod pa shifftiau y mae angen eu llenwi ac yna gallu cynnig y shifftiau hynny i'r gronfa o staff cymwys a allai fod yn awyddus i dderbyn y shifft. Mae'r ap wedi'i gysylltu â'r rhestr waith a system y banc, felly mae'n gallu gweld yn hawdd pa shifftiau sydd angen mynd i'r banc a rhoi gwybod i staff sydd â diddordeb am y cynnig."

O dan y system newydd, gallai staff nodi pryd roeddent yn dymuno gweithio ac ym mhle. Yna, dim ond y shifftiau hyn fyddai'n ymddangos iddynt ar yr ap. A byddent yn gallu dweud eu bod ar gael yn syth.

Mae'r system wedi bod ar waith am 18 mis erbyn hyn.

Manteision system awtomatig

Roedd cyflwyno'r system newydd awtomatig wedi arwain at lawer o fanteision. Roedd y rhain yn cynnwys:

Gwell cyrhaeddiad. Roedd y system newydd yn caniatáu i reolwyr wardiau gael gafael ar bawb a oedd yn dymuno gweithio shifft banc i gyd gyda'i gilydd. Yn y gorffennol, byddent wedi bod yn ddibynnol ar restrau fyddai'n cael eu dosbarthu â llaw, a'r rheini'n aml wedi'u cyfyngu i ward neu adran, neu gysylltiadau personol, a oedd yn fwy di-drefn o lawer. Erbyn hyn, mae shifftiau'n cael eu cynnig i bob aelod o staff sydd wedi cofrestru i fod yn rhan o'r banc, gan olygu bod pawb yn cael yr un mynediad teg at yr hyn sydd ar gael.

Dyma sut yr oedd un cyfarwyddwr yn egluro hyn:

"Pan fydda i'n chwilio am rywun i wneud shifft nyrsio, waeth i chi ddweud mai'r hyn rydw i'n ei wneud mewn gwirionedd yw cymryd megaffon a gofyn i bawb o fewn clyw 'pwy sydd eisiau gweithio'r oriau yma?' Mae'r system newydd, i bob pwrpas, yn troi sŵn y megaffon i fyny, fel bod fy llais i'w glywed y tu hwnt i'r ward neu'r adran ac ar draws y bwrdd iechyd i gyd a thu hwnt."

Cael cadarnhad yn syth. Diolch i'r system newydd, roedd rheolwyr yn gwybod yn syth pan oedd shifft wedi cael ei llenwi, gan roi'r gallu iddynt symud ymlaen i weld a oedd unrhyw fylchau eraill yn eu hamserlenni. Yn yr un modd, roedd y system newydd yn fuddiol i'r staff hefyd. Roedden nhw'n cael gwybod yn syth bod eu cynnig i weithio'r shifft banc wedi cael ei dderbyn, ac felly'n gallu gwneud trefniadau pendant o amgylch hynny.

Dyweddodd un cyfarwyddwr:

“Mae cael mwy o wybodaeth a sicrwydd yn rhywbeth positif iawn. Yn y gorffennol byddai’n rhaid cadarnhau gyda galwadau ffôn a negeseuon e-bost. Erbyn hyn, mae rhywun un cael cadarnhad yn syth.”

Hwylustod. Roedd y system newydd yn caniatáu i bawb gamu oddi wrth system ddarniog llawn gwaith papur a negeseuon e-bost at wasanaeth effeithlon a oedd yn dod â phopeth at ei gilydd. Roedd hyn yn welliant mawr i staff. Yn hytrach na delio â negeseuon e-bost lu am shifftiau posibl, erbyn hyn roeddent yn gallu dibynnu ar un gwasanaeth negeseuon a oedd yn rhoi gwybodaeth glir a chyson am shifftiau posibl.

Yn sgil y dechnoleg newydd, mae gan y bwrdd iechyd well gallu o lawer i lenwi ceisiadau ar gyfer staff banc, sy’n golygu bod staff banc yn cael eu defnyddio’n fwy effeithlon, a bod llai o ddibyniaeth ar staff asiantaeth.

Dyweddodd un cyfarwyddwr:

“Mae’r staff wrth eu bodd â’r feddalwedd newydd, yn enwedig gan ei bod ar gael ar eu ffôn. Fel aelod o staff, does dim rhaid i chi edrych ar eich cyfrifiadur ar ôl cyrraedd adref. Gallwch fod allan yn gwneud rhywbeth, yn gwneud neges yn Tesco er enghraifft, a threfnu shifft yn y fan a’r lle.”

Yng ngolwg y cyfarwyddwr, roedd modd defnyddio’r system hon yn unrhyw le, mewn amser real, os oedd gan sefydliad fwlch angen ei lenwi mewn rhestr waith.

Roedd yr adnodd newydd hefyd yn helpu i fonitro oriau gwaith staff yn fanwl, ac felly’n help i gydymffurfio â’r Gyfarwyddeb Oriau Gwaith Ewropeaidd. O safbwynt y bwrdd iechyd, mae’n hanfodol cydymffurfio â’r rheoliadau hyn, a hynny er mwyn diogelwch staff a chleifion. Dyna pam mae’n rhaid i staff parhaol roi gwybod i’w rheolwyr am eu horiau ychwanegol, a pham y mae defnyddio system gefnogol i reoli’r banc yn dwyn budd ychwanegol.

Dileu ymarfer gwael

Mae’r dechnoleg newydd wedi helpu’r bwrdd iechyd i fynd i’r afael â’r meysydd hynny lle nad oedd y trefniadau ar gyfer gweithwyr banc cystal ag y dylent fod.

Mewn rhai achosion, roedd risg fod y banc yn cael ei ddefnyddio er y byddai wedi bod yn fwy priodol i’r staff fod ar gontractau cyfnod penodol. Mae’r dechnoleg yn caniatáu i’r bwrdd weld hyn, ac i wneud yn siŵr bod penderfyniadau doeth yn cael eu gwneud ynghylch beth yw’r ffordd orau o lenwi swydd wag yn y tymor byr ac yn y tymor hwy.

Eglurodd un cyfarwyddwr fod risg hefyd y byddai wedi bod yn well gan nifer bach o reolwyr gynnig gwaith banc di-dor yn hytrach na chynnig contractau parhaol, gan fod hynny'n fwy hwylus iddyn nhw. Dywedodd:

"Gan ei bod yn bosibl cael mynediad cyflym at staff banc i gefnogi anghenion tymor byr a chanolig, gallai apelio at rai rheolwyr i ddefnyddio'r banc yn hytrach na recriwtio gweithwyr i rôl fwy parhaol. Mae'r systemau'n monitro defnydd o'r banc ac maent yn gallu rhoi gwybodaeth fanwl i roi gwybod pryd yw'r amser gorau i ddefnyddio cymorth o'r banc a phryd y mae angen i reolwyr gymryd camau i recriwtio ar gyfer swydd wag barhaol."

Yn ôl un cyfarwyddwr, dylai cysylltu gwell rheolaeth o ran y gronfa a gwell rheolaeth o ran y rhestr waith olygu llai o ddibyniaeth ar shifftiau sy'n defnyddio gweithwyr banc ac asiantaeth. "Er enghraifft," meddai, "mae rheoli gwylliau blynyddol yn effeithlon yn golygu llai o ddibyniaeth ar y banc."

Mae'r feddalwedd yn cefnogi prosesau llywodraethu, effeithlonrwydd a thryloywder wrth wneud penderfyniadau, gan ei gwneud yn haws i ddyrannu adnoddau allweddol mewn ffordd strategol a rhagfynegol," meddai.

"Mae gwneud yn siŵr bod prosesau llywodraethu'n iawn yn hollbwysig. Rhaid rheoli a chadw trefn ar hyn, ac mae angen trefniadau llywodraethu da. Mae'n rhaid iddynt fod yn ddiogel. Mae gan yrwyr lori dacograff i wneud yn siŵr nad ydynt yn gweithio oriau sydd ddim yn ddiogel. Mae'n rhaid i'r un peth fod yn wir am staff gofal iechyd hefyd."

Mae'r feddalwedd newydd wedi sicrhau bod gwell atebolrwydd yn y ffordd y mae rheolwyr yn trefnu eu rota ac yn dyrannu shifftiau.

Dywedodd un cyfarwyddwr:

"O safbwynt sefydliadol: "beth rydych chi'n gwybod y mae'n rhaid i chi ddelio ag ef". Hynny yw, os oes gennych chi systemau da i gofnodi sut mae staff yn cael eu defnyddio, mae'r wybodaeth sydd gennych a'r ddealltwriaeth sy'n deillio o hynny yn golygu eich bod chi mewn gwell sefyllfa i ddelio ag unrhyw broblemau ac i wneud y penderfyniadau cywir. Os nad yw'r wybodaeth iawn gennych chi; allwch chi ddim gwneud hyn."

Y camau nesaf

Mae grwpiau staff eraill y tu allan i fydd nyrsio'n mabwysiadu gwaith banc a manteision y feddalwedd newydd. Mae trefniant tebyg iawn i fanc ar gyfer meddygon yn cael ei gyflwyno er mwyn lleihau defnydd o asiantaethau a gwella gofal cleifion.

Corff a noddir

'Cronfa' staff achlysurol – cefndir

Mae'r sefydliad hwn yn un o nifer o adrannau a chyrff a noddir gan Lywodraeth Cymru sy'n rhedeg cyfleusterau ac atyniadau i ymwelwyr sydd ar agor i'r cyhoedd.

Mae'r sefydliad wedi defnyddio 'cronfa' o weithwyr achlysurol ers blynnyddoedd lawer. Mae eu safleoedd yn cynnig gwasanaeth tymhorol iawn. Oherwydd hyn, mae angen staff ychwanegol ar adegau prysur, yn enwedig yn ystod gwyliau'r ysgol, gan mai dyma pryd mae'r safleoedd ar eu prysuraf. Caiff staff achlysurol eu defnyddio pan fydd digwyddiadau'n cael eu cynnal ar y safleoedd hefyd, ac ar gyfer absenoldebau tymor byr.

Mae'r mathau o staff sydd yn y gronfa yn cynnwys staff blaen tŷ a hwyluswyr addysgol.

Mae'r sefydliad yn rhwym wrth reolau diogelwch sy'n rheoli nifer sylfaenol y staff sy'n gorfod bod ar ddyletswydd. Os nad oes digon o staff ar y safleoedd, mae'n rhaid iddynt gau i'r cyhoedd, ac mae hynny'n niweidio enw da'r sefydliad. Felly, os nad oes aelodau o staff sydd ar gontractau parhaol ar gael, rhaid dod o hyd i rai eraill.

Mae rhai staff achlysurol yn mwynhau'r hyblygrwydd. Er enghraifft, mae'r gronfa'n cynnwys artistiaid ac actorion, a phan nad ydynt yn gweithio yn eu prif swydd, maent yn gallu gweithio yn y sefydliad er mwyn ychwanegu at eu horiau.

Newid agwedd at y 'gronfa'

Corff a noddir – pwyntiau pwysig a gwersi a ddysgwyd

- Adolygodd y sefydliad ei ddefnydd o drefniadau oriau heb eu gwarantu o dan arweiniad y cyfarwyddwr, a chafodd yr undebau llafur eu cynnwys yn llawn yn y broses.
- Y nod oedd mynd ati'n rhagweithiol i gyfyngu ar y defnydd o drefniadau oriau heb eu gwarantu i hyn a hyn o amgylchiadau penodol.
- Roedd defnydd rheolwyr o drefniadau oriau heb eu gwarantu yn cael ei fonitro'n fisol gan yr adran gyllid bob tro roedd hi'n bryd prosesu'r gyflogres. Pe bai'r adran gyllid yn gweld bod rhywun ar drefniant oriau heb eu gwarantu yn gweithio digon o oriau i fod yn gymwys i gael cynnig contract parhaol, byddai contract o'r fath yn cael ei gynnig.
- Câi rheolwyr eu briffio gan y tîm adnoddau dynol yn gyson ar unrhyw feysydd cymhleth, gyda'r nod o symleiddio'r broses o gynnig contractau parhaol i unigolion cymwys.

Cynhaliodd y sefydliad adolygiad o'i ddefnydd o staff cronfa. Casglodd y tîm adnoddau dynol ddata, a rhannwyd y data hynny a'u trafod gyda'r undebau llafur a'r rheolwyr llinell.

Lluniwyd papur a oedd yn rhoi sylw i feysydd lle'r oedd defnydd o staff cronfa mewn perygl o beidio â chyd-fynd â thelerau'r canllawiau. Edrychwyd yn benodol ar ba mor rheolaidd oedd oriau staff y gronfa, ac a ddylent fod ar gcontractau cyfnod penodol neu barhaol.

Ers yr adolygiad, mae'r sefydliad yn mynd ati mewn ffordd ragweithiol i leihau defnydd o staff y gronfa. Rhoddodd rheolwr adnoddau dynol enghraifft o sut mae'r dull newydd hwn yn gweithio'n ymarferol. "Os yw rheolwr yn defnyddio'r un aelod o staff bob dydd Mawrth, dylid rhoi sylw i hyn a chynnig contract parhaol iddo." Ar ben hyn, dywedodd: "Os byddwn yn gweld bod angen aelod o staff yn rheolaidd, byddwn yn llunio rota i adlewyrchu hyn."

Mae'r sefydliad yn cynnig contractau oriau blynyddol i staff fel dewis arall yn hytrach na bod yn rhan o'r gronfa achlysurol. Mae hyn yn rhoi digon o hyblygrwydd i reolwyr, ac mae staff yn cael oriau wedi'u gwarantu, sydd wedi'u gwasgaru dros gyfnod o flwyddyn. Mae'r sefydliad eisoes yn cynnig contractau oriau blynyddol, yn enwedig ar safleoedd sydd ar agor am lai o oriau yn ystod y gaeaf. Mae hyn yn golygu bod staff yn cael cyflog rheolaidd.

Er mwyn cefnogi defnydd ehangach o gontractau oriau blynyddol, bwriedir cynnal sesiynau briffio i reolwyr er mwyn eu helpu i ddeall a chofio'r gwahaniaeth rhwng staff y gronfa a staff oriau blynyddol. Yn benodol, bydd y sesiynau briffio'n pwysleisio ei bod yn rhaid trin y ddwy set o staff yn deg, a'i bod yn rhaid monitro sefyllfa staff y gronfa'n gyson er mwyn iddynt allu mynd ar gontract parhaol os yw eu horiau'n dod yn rheolaidd.

Mae'r adran gyllid yn monitro defnydd o staff y gronfa pan fydd y gyflogres yn cael ei pharatoi. Mae'n edrych i weld a ddylai unrhyw un yn y gronfa sy'n cael y nifer gofynnol o oriau neu oriau rheolaidd gael cynnig contract parhaol. Bydd nifer yr oriau a phatrwm yr oriau'n cael ystyriaeth.

Un her sydd wedi dod i'r amlwg yw bod staff y gronfa'n awyddus iawn i gael oriau ychwanegol weithiau. Fodd bynnag, fel rhan o'r broses, gweithwyr rhan-amser ddylai gael cynnig oriau ychwanegol yn gyntaf, wedyn staff amser llawn, ac yna staff y gronfa fel dewis olaf. Mae'r rheolwyr adnoddau dynol yn cydnabod bod angen iddynt gyfleu hyn yn glir i staff y gronfa er mwyn iddynt ddeall pa grŵp o staff sy'n cael blaenoriaeth ar gyfer oriau ychwanegol.

Mae dipyn llai o ddefnydd yn cael ei wneud o'r gronfa erbyn hyn. Mae'r staff perthnasol yn cael eu rhoi ar gontract bellach (naill ai contract cyfnod penodol neu barhaol). Yn ogystal â hyn, nid yw staff asiantaeth yn cael eu defnyddio o gwbl.

Cynorthwyo pobl fregus i gael gwaith

Bydd y gronfa'n cael ei chadw ar gyfer ychydig bach o achosion. Mae manteision cymdeithasol ehangach i hyn, yn enwedig gan fod y sefydliad yn defnyddio'r gronfa i helpu i ddod â phobl fregus yn ôl i fyd gwaith.

Maent yn gweithio gyda grwpiau cymunedol sy'n cynrychioli grwpiau difreintiedig, fel ffoaduriaid, pobl anabl, pobl sy'n gwella ar ôl camddefnyddio cyffuriau ac alcohol, a phobl sydd ar gyfnod prawf fel rhan o ddedfrydau o garchar.

Maent yn gallu cynnig profiadau a sgiliau gwerthfawr i bobl fregus sy'n dymuno mynd i fyd gwaith neu fynd yn ôl i fyd gwaith. Mae nifer o'r gweithwyr oedd yn rhan o gronfa'r sefydliad wedi mynd ymlaen i swyddi parhaol naill ai gyda'r sefydliad ei hun neu yn rhywle arall.

Mae hyn yn helpu i hybu cydraddoldeb hefyd. Er enghraifft, defnyddiodd unigolyn gyda salwch dirywiol hirdymor y gronfa i fynd yn ôl i fyd gwaith, ac erbyn hyn mae'n cael ei gyflogi gan y sefydliad ac ar gontract parhaol. Nid yw pobl anabl yn cael eu cynrychioli'n ddigonol ar dîm staff y sefydliad ar hyn o bryd, felly mae hwn yn gam pwysig ymlaen.

Hyfforddiant

Bydd pob gweithiwr sy'n rhan o'r gronfa yn cael hyfforddiant cynefino yn ei faes gwaith. Ar ben hynny, bydd y gronfa'n cael cynnig unrhyw hyfforddiant sy'n safonol i'r grŵp hwnnw, er enghraifft: iechyd a diogelwch; cydraddoldeb. Bydd gweithwyr y gronfa'n cael eu talu i fynychu'r hyfforddiant. Mae'n gyfle i feithrin sgiliau trosglwyddadwy, fel gofal cwsmer.

Cynrychiolaeth gan yr undeb

Mae'r undeb yn rhagweithiol o safbwynt recriwtio staff cronfa. Bydd yn llunio poster i ddangos hyn. Caiff staff y gronfa eu cynrychioli gan yr undeb mewn ymgynghoriadau.

