Rhif Cyfeirnod: UHB455 **Rhif y Fersiwn:**2	**Dyddiad Adolygu Nesaf: 09/2025** **Rhif Cyfeirnod Blaenorol yr Ymddiriedolaeth / BILl:** 25/10/2022

POLISI GWEITHLU ADDASADWY

Datganiad Polisi

Rydym ni ym Mwrdd Iechyd Prifysgol (BIP) Caerdydd a'r Fro wedi ymrwymo i ddatblygu a chynnal trefniadau sy'n gwneud y BIP yn lle gwych i hyfforddi, gweithio a byw ynddo, gyda chynhwysiant, lles a datblygiad wrth wraidd popeth a wnawn i sicrhau y gallwn ddarparu gwasanaethau o ansawdd. Rydym am greu sefydliad mwy ymatebol, effeithlon ac effeithiol a all fodloni anghenion gwasanaethau sy'n newid, cyflawni ein Strategaeth *Llunio Dyfodol ein Lles,* yn ogystal â gofalu am anghenion ein staff.

Rydym yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi cyfraniad ein gweithlu a'r sgiliau a'r profiad y mae'n eu defnyddio i roi'r gofal gorau posibl i'n cleifion. O ystyried hyn, mae'r BIP yn cydnabod ei gyfrifoldeb i ddenu, cadw, lleoli a datblygu staff i wneud y mwyaf o'u potensial, er mwyn bodloni anghenion gwasanaethau.

Mae gennym hanes o gefnogi aelodau unigol o staff i weithio'n hyblyg. Wrth symud ymlaen, bydd yr angen i weithio mewn ffyrdd mwy hyblyg ac ystwyth yn rhan o'r angen i drawsnewid y ffordd y darperir gwasanaethau ac yn cael ei yrru gymaint gan y sefydliad â chan geisiadau unigol.

Ymrwymiad Polisi

Mae'r BIP yn cydnabod bod ei weithwyr yn hanfodol i'w lwyddiant ac wedi ymrwymo i sicrhau ei fod yn cadw gwybodaeth, sgiliau a phrofiad gwerthfawr ei weithlu, drwy ddefnyddio nifer o strategaethau i:

- Wella profiad staff, sicrhau bod y gwelliannau a wnaed dros y blynyddoedd diwethaf yn parhau, ac wynebu'r heriau sy'n wynebu ei weithlu trwy weithredu'r Cynllun Pobl a Diwylliant
- Cefnogi cydbwysedd bywyd gwaith cadarnhaol ac iach i staff tra'n sicrhau bod anghenion gwasanaethau'n cael eu cydbwyso ag anghenion unigol
- Sicrhau y gofelir am ei weithlu, a bod lles, iechyd a diogelwch y cleifion a'r staff yn cael eu hystyried – bydd hyn yn cynnwys patrymau gweithio, cyfnodau gorffwys ac ymrwymiadau eraill y tu allan i'r gweithle
- Cefnogi'r broses o integreiddio gwasanaethau iechyd a chymdeithasol i sicrhau dull wedi'i gydlynu a di-dor gan wahanol ddarparwyr, yn seiliedig ar ganlyniadau sy'n bwysig i'r staff, y cleifion a'r boblogaeth ehangach

- Gwella canlyniadau i'r gweithlu drwy fynd i'r afael â phrinder gweithwyr yn y gweithlu a'i annog i gofleidio ffyrdd newydd o weithio, gyda chymorth technoleg

- Defnyddio ffyrdd newydd o weithio gan gynnwys datblygu rolau presennol ac adeiladu rolau newydd neu ddatblygedig, a thrwy uwchsgilio'r gweithlu, creu diwylliant sydd heb ei gyfyngu gan ffiniau systemau, sectorau a proffesiynol

- Dylanwadu ar gyflenwad drwy sicrhau bod cynlluniau gweithlu lleol yn cyd-fynd â chynlluniau strategol a'u bod yn cael eu cefnogi gan y data

- Cynorthwyo gweithwyr sydd wedi'u dadleoli i ddod o hyd i gyfleoedd cyflogaeth amgen a / neu ailhyfforddi addas, a fydd yn eu galluogi i barhau i gyfrannu'n gadarnhaol at y gwasanaethau.

- Cydnabod bod gweithwyr hŷn yn dod â'r arbenigedd sydd mawr ei angen wrth roi gofal iechyd a sicrhau bod eu gwasanaeth yn cael ei gydnabod, ac y caniateir iddynt, lle bynnag y bo modd, barhau i weithio cyhyd ag y dymunant drwy ymddeoliad hyblyg

- Cydnabod y gall profiadau gweithwyr sydd â nodweddion gwarchodedig fod yn wahanol iawn i'r rheiny sydd hebddynt, a chryfhau'r sefydliad a'i amrywiaeth drwy alluogi i'w lleisiau gael eu clywed

- Datblygu sgiliau Cymraeg y gweithlu a recriwtio gweithwyr dwyieithog i sicrhau gwasanaeth Cymraeg

- Sicrhau bod rheolwyr a staff yn ymwybodol o'r rhwymedigaethau, yr hawliau a'r cyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â'r Polisi hwn a'i Weithdrefnau ategol, a bod y darpariaethau'n cael eu gweithredu mewn ffordd deg, gyson ac effeithiol.

Ni fyddwn yn gwahaniaethu, naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, ar sail unrhyw un o'r nodweddion a ddiogelir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 nac unrhyw nodwedd bersonol arall wrth weithredu'r polisi hwn.

Gweithdrefnau Ategol a Dogfennau Rheoli Ysgrifenedig

Mae gweithio ystwyth yn galluogi sefydliad i rymuso ei bobl i weithio mor hyblyg â phosibl gyda dim ond y cyfyngiadau gofynnol er mwyn optimeiddio eu perfformiad a'u galluogi i wneud eu gwaith gorau. Mae'n seiliedig ar y cysyniad bod gwaith yn weithgaredd rydym yn ei wneud, yn hytrach na lle rydym yn mynd iddo. Er bod hyn yn cynnwys ffyrdd hyblyg o weithio, at ddiben y Polisi hwn a'r gweithdrefnau ategol, mae'n ehangach na hynny ac mae hefyd yn cynnwys:

- adleoli a chadw staff i gynnal sgiliau a phrofiad
- cefnogi staff pan fydd angen amser i ffwrdd o'r gweithle arnynt

- defnyddio egwylion a chyfnodau gorffwys yn briodol
- galluogi staff i weithio yn unol â modelau gweithio llai traddodiadol, i fodloni anghenion gwasanaethau
- cymryd rhan mewn gwaith cynllunio swyddi
- Siapio'r gweithlu drwy alluogwyr allweddol fel rolau newydd (gan gynnwys estyniadau / datblygiadau), prentisiaethau, ac uwchsgilio i greu gweithlu cymwys sy'n gweithio i'w uchafswm potensial
- cofleidio systemau'r gweithlu sy'n hybu effeithlonrwydd
- defnyddio dadansoddeg ynghylch y gweithlu i nodi, dehongli a chyfathrebu patrymau a all lywio penderfyniadau strategol a gwella perfformiad

Dogfennau ategol eraill i'w darllen ynghyd â'r Polisi hwn:

Cynllun Pobl a Diwylliant 2022-25
Fframwaith Gweithio Ystwyth
Gweithdrefn Gweithio Addasadwy
Canllawiau Gweithio o Bell
Gweithdrefn Absenoldeb Rhiant
Gweithdrefn Ymddeol
Gweithdrefn Adleoli
Gweithdrefn Amserau Gwaith
Gweithdrefn Gwyliau Blynyddol (staff anfeddygol)
Gweithdrefn Gwyliau Blynyddol ar gyfer Staff Gradd Gyrfa a Meddygol
Gweithdrefn Gwobrwyo Teyrngarwch
Polisi Absenoldeb Arbennig GIG Cymru
Polisi Secondiad GIG Cymru
Polisi Newid Sefydliadol GIG Cymru
Polisi Seibiant Cyflogaeth GIG Cymru
Gweithdrefn Absenoldeb Anawdurdodedig
Gweithdrefn Cynllunio Swyddi Meddygon Ymgynghorol
Gweithdrefn Cynllunio Swyddi Meddygon Arbenigol ac Arbenigwyr Cyswllt
Gweithdrefn Menter Rhestr Aros (wrthi'n cael ei datblygu)

Cwmpas

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i'n holl staff, er y gallai fod meini prawf cymhwysedd penodol ar gyfer rhai o'r Gweithdrefnau ategol

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd	Mae Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd wedi'i gwblhau ar gyfer y polisi hwn a'r gweithdrefnau ategol. Nodwyd effaith gadarnhaol.
Cymeradwywyd y Polisi gan	Y Pwyllgor Strategaeth a Chyflawni

Teitl y Ddogfen: Polisi Gweithlu Addasadwy	4o5	Dyddiad Cymeradwyo: 27.09.22
Rhif Cyfeirnod: 455		Dyddiad Adolygu Nesaf: 27.9.25
Rhif y Fersiwn: 2		Dyddiad Cyhoeddi: 25.10.2022
Cymeradwywyd gan: Y Pwyllgor Strategaeth a Chyflawni		

Grŵp sydd ag awdurdod i gymeradwyo gweithdrefnau a ysgrifennwyd i egluro sut y bydd y polisi hwn yn cael ei weithredu	Is-grŵp Polisi Cyflogaeth
Gweithredwr neu Gyfarwyddwr Bwrdd Clinigol Atebol	Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant
Ymwadiad **Os yw dyddiad adolygu'r ddogfen hon wedi bod, sicrhewch mai'r fersiwn yr ydych yn ei defnyddio yw'r un fwyaf diweddar naill ai drwy gysylltu ag awdur y ddogfen neu Gyfarwyddiaeth Llywodraethu.**	

Crynodeb o adolygiadau / diwygiadau

Rhif y Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo Adolygiad	Dyddiad Cyhoeddi	Crynodeb o Ddiwygiadau
1	25.06.2019	09.07.2019	Polisi newydd
1a	26.01.2021	08.02.2021	Cymryd rhan mewn gwaith Cynllunio Swyddi wedi'i gynnwys yn y rhestr o weithgareddau Y rhestr o'r dogfennau ategol wedi'i diweddaru
2	27.09.2022		Aliniwyd â'r Cynllun Pobl a Diwylliant Adrannau newydd wedi'u hychwanegu o dan Ymrwymiad Polisi i ymgorffori: • Modelau integredig o weithio • ffyrdd newydd o weithio • Cynlluniau gweithlu wedi'u halinio • Sgiliau Cymraeg Mae cwmpas gweithio'n ystwyth yng nghyd-destun y Polisi hwn wedi'i ehangu i gynnwys: • Siapio'r gweithlu drwy alluogwyr allweddol • cofleidio systemau'r gweithlu sy'n hybu effeithlonrwydd • defnyddio dadansoddeg ynghylch y gweithlu

			Dogfennau ategol wedi'u diweddaru i gynnwys y Fframwaith Gweithio Ystwyth a Gweithdrefn y Fenter Rhestr Aros