

Gweithio hyblyg mewn ysgolion

pam mae ei angen arnom
ni a sut i wneud hynny



The charity for everyone
working in education

teachershub.educationsupport.org.uk



Cyflwyniad i weithio hyblyg

Un o'r pethau mwyaf a all helpu ysgolion i greu *gweithle sy'n seicolegol ddiogel* yw cyflwyno mesurau sy'n helpu athrawon i weithio'n hyblyg a rheoli eu cydbwysedd bywyd a gwaith, i gyflawni eu nodau a'u gofynion proffesiynol mewn ffordd feddyliol iach. Mae ymddiried mewn pobl i wneud eu gwaith ond mewn ffordd sydd hefyd yn caniatáu rhyddid iddynt reoli blaenoriaethau eraill hefyd, fel plant neu gyfrifoldebau gofalu, yn mynd ymhell i hyrwyddo diwylliant lle gall pobl fod yn gyfan gwbl eu hunain a gwybod bod eu cyflogwr yn eu cefnogi ac yn credu ynddynt.

Fel pob gweithiwr yn y DU, mae gan staff ysgol yr hawl i ofyn am drefniadau gweithio hyblyg. Mae'r rhesymau y tu ôl i'r ceisiadau hyn yn amrywio'n fawr ond mae cyflawni cydbwysedd priodol rhwng bywyd a gwaith yn aml yn cael ei nodi fel prif reswm. Mae pandemig Covid-19 wedi creu heriau newydd i'r sector addysg, ond mae hefyd wedi crisialu materion sydd wedi cael effaith hirdymor ar fywydau gwaith athrawon a gweithwyr addysg broffesiynol. Mae hyn yn cynnwys gweithio hyblyg. Mae cyfle i ddysgu o'r hyblygrwydd gorfodol y mae Covid-19 wedi'i roi ar y sector, a throi hyn yn gadarnhaol - cyfle i roi cynnig ar ffyrdd hyblyg o weithio sy'n gweddu'n well i staff, myfyrwyr ac ysgolion fel ei gilydd

Mewn ymchwil a gynhaliwyd yn 2019:

Mewn ymchwil a gynhaliwyd yn 2019, roedd bron i dri chwarter yr uwch arweinwyr a oedd wedi rhoi trefniadau gweithio hyblyg ar waith yn eu hysgol (74% o 1,314) yn teimlo bod y trefniadau hyn wedi helpu staff i reoli eu cydbwysedd llwyth gwaith a bywyd

89%

o'r 766 o athrawon a oedd yn gweithio'n hyblyg hefyd yn cytuno â'r datganiad hwn.

Teimlai mwyafrif helaeth yr athrawon a oedd yn gweithio'n hyblyg fod gwneud hynny wedi gwella eu llesiant (85% of 766).



Er gwaethaf canfyddiadau ymchwil fel y rhain, mae rhai ysgolion yn gwrthwynebu'r syniad o weithio hyblyg fel gweithio rhan amser neu rannu swydd, oherwydd eu bod yn ei weld yn anghyfleus, yn ddrytach ac yn gweld nad yw rhieni'n ei hoffi, yn enwedig mewn ysgolion cynradd. Fodd bynnag, nid oes tystiolaeth bendant bod hollti cyfrifoldeb am ddisbarthiadau yn effeithio'n andwyol ar addysg disgyblion mewn unrhyw fodd

Pam cyflwyno gweithio hyblyg yn eich ysgol

Mae manteision cadarnhaol gweithio hyblyg a adroddwyd gan ysgolion (gan uwch arweinwyr, athrawon a staff eraill) yn cynnwys:



Cadw staff medrus a phrofiadol

Gall galluogi gweithio hyblyg helpu ysgolion i gadw athrawon a fyddai fel arall yn gadael y rôl, neu'n ymddeol yn gynnar. Mewn un arolwg ar draws diwydiannau, dywedodd 76% o gyflogwyr eu bod yn teimlo bod gweithredu gweithio hyblyg yn cael effaith gadarnhaol ar gadw staff. Mae cadw staff medrus o fudd i ddisgyblion a'r ysgol ehangach.



Gwell a mwy o brofiad i ddisgyblion

O'i roi ar waith yn dda, gall gweithio hyblyg roi'r cyfle i ddisgyblion ddysgu gan wahanol athrawon (e.e. trwy rannu swydd). Mae hefyd yn rhoi opsiynau gwahanol i fyfyrwyr pe bai angen cymorth ychwanegol arnynt ac yn helpu athrawon a disgyblion fel ei gilydd i gynnal perthnasoedd da.



Sicrhau bod gan ysgol ystod amrywiol o staff

Gallai galluogi gweithio hyblyg helpu ysgolion i gael mynediad at gronfa ehangach o ddarpar weithwyr; neu ystod fwy amrywiol o sgiliau a phrofiad o fewn y gweithlu. Mae hyn yn helpu disgyblion sydd â chefnidir nad ydynt yn cael eu cynrychioli yn y gweithlu addysgu presennol, a hefyd yn helpu ysgolion i ddarparu cyfle cyfartal.



Gwell llesiant, cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a morâl

Mae gweithio hyblyg yn rhoi'r cyfle i staff reoli eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn well, yn eu galluogi i deimlo bod rhywun yn gwrando arnynt, ac fel y gallant gydbwysu ymrwymiadau gwaith a

chartref mewn ffordd nad yw'n niweidio eu hiechyd meddwl. Gall cefnogi gweithio hyblyg wella llesiant staff.



Capasiti ychwanegol yng ngweithlu'r ysgol

Gall gweithio hyblyg wella a chynyddu capasiti o fewn gweithlu'r ysgol, trwy ddatblygu sgiliau, gweithio mewn tîm, mwy o rannu arfer, cynllunio'r gweithlu a chynllunio olyniaeth strategol.



Llai o absenoldeb salwch

Gall gweithio hyblyg hefyd helpu i leihau absenoldeb oherwydd salwch; neu alluogi dychweliad cyflymach i'r gwaith ar ôl absenoldeb o unrhyw fath e.e. absenoldeb riant, absenoldeb salwch estynedig.



Cyfleoedd dilyniant a datblygiad staff

Gall gweithio hyblyg gynnig cyfleoedd datblygu i staff presennol (e.e. trwy rannu swydd ran-amser mewn rôl arweinyddiaeth). Mae cefnogi a hwyluso arferion gweithio hyblyg wedi'i nodi fel strategaeth a ddefnyddir gan rai cyflogwyr i geisio helpu i leihau eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau.



Sicrhau bod eich ysgol yn lle deniadol i weithio ynddo

Mae cyfran gynyddol o athrawon yn gweithio'n rhan-amser (ond mae llawer llai o ddynion yn gwneud hyn na menywod yn y proffesiwn). Gyda gofynion newidiol gweithwyr yn ein heconomi yn yr 21ain ganrif, ac effaith Covid-19 ar bob gweithlu, mae'n bwysicach nag erioed bod addysgu yn gydnaws â bywyd teuluol a chydbwysedd bywyd a gwaith yn ehangach, er mwyn bod yn ddeniadol i'r rhai sydd yn dymuno bod yn athrawon, athrawon presennol ac athrawon sydd ddim yn dysgu ar hyn o bryd.

Gweithio hyblyg – beth mae'n ei olygu

Gall gweithio hyblyg olygu llawer o bethau gwahanol. Mae'r holl drefniadau gweithio hyblyg isod wedi'u gweithredu, ac yn cael eu gweithredu, mewn gwahanol ysgolion ledled y wlad:

- **Gweithio'n rhan-amser:** gweithio llai nag oriau llawn amser a/neu weithio llai o ddyddiau.
- **Rhannu swydd:** mae dau neu fwy o bobl yn gwneud un swydd ac yn rhannu'r oriau.
- **Sifftiau rhanedig:** sifft waith sy'n cynnwys dau neu fwy o gyfnodau gwahanol o ddyletswydd mewn diwrnod.
- **Oriau amrywiol / gwahanol:** mae gan y cyflogai amseroedd cychwyn, gorffen ac egwyl wahanol i staff eraill neu mae gan bob cyflogai amseroedd dechrau a gorffen gwahanol i weddu i anghenion staff ac ysgol.
- **Oriau cywasgedig:** gweithio oriau llawn amser ond dros lai o ddiwrnodau.
- **Presenoldeb ar y safle ac oddi arno:** galluogi athrawon i fynd oddi ar y safle e.e. amser cinio, neu i nôl eu plant eu hunain o'r ysgol, os nad ydynt yn addysgu.
- **Gweithio gartref/o bell:** wedi'i gytuno yn rheolaidd neu'n ffurfiol fel rhan o'r amser a gyfarwyddir/oriau wedi'u hamserlennu.
- **Trefniadau graddol:** gall hyn fod pan fydd cyflogai'n dychwelyd o absenoldeb (e.e. ar ôl cyfnod o absenoldeb rhiant neu gyfnod o salwch, neu brofedigaeth) neu'n cael ei ddefnyddio ar gyfer pethau fel ymddeoliad – lle mae oriau gwaith naill ai'n cynyddu'n raddol o ran amser neu'n gostwng o amser llawn, yn dibynnu ar y trefniant.
- **Oriau blynyddol:** oriau gwaith wedi'u gwasgaru ar draws y flwyddyn, a all gynnwys rhai dyddiau cau ysgol, neu lle mae oriau'n amrywio ar draws y flwyddyn i weddu i'r ysgol a'r gweithiwr.
- **Cyfnodau Sabothol:** lle mae'r gweithiwr yn cymryd cyfnod o amser i ffwrdd o'r gwaith a bod ei swydd yn cael ei chadw ar agor iddynt ddychwelyd.
- **Seibiant gyrfa:** gweithiwr yn cymryd amser di-dâl i ffwrdd o'r gwaith. Mae'r contract yn cael ei atal neu ei derfynu, heb sicrwydd dychwelyd, yn dibynnu ar bolisi a chytundeb unigol.
- **Diwrnodau personol/teulu:** dyddiau o wyliau awdurdodedig yn ystod y tymor y mae gan bob athro mewn ysgol hawl iddynt.

Gweithio hyblyg – mwy o syniadau ar gyfer eich ysgol

O ystyried gofynion yr amserlen addysgu, a chyfrifoldebau craidd athrawon dosbarth a staff cymorth, mae gweithio hyblyg i athrawon a gweithwyr addysg i'w weld yn aml ar ffurf gwaith rhan-amser neu rannu swydd, ond mae ystod eang o drefniadau gweithio hyblyg y gellir eu rhoi ar waith.

Mae'r holl opsiynau gweithio hyblyg a restrir uchod wedi'u defnyddio mewn ysgolion. Mae'n bosib rhoi hyblygrwydd i staff tra ar yr un pryd fod o fudd i'ch ysgol – wedi'r cyfan, mae cysylltiad agos rhwng y ddau!

Ar y dudalen nesaf fe welwch rai syniadau a modelau penodol eraill o weithio hyblyg sydd wedi'u defnyddio'n llwyddiannus mewn ystod o wahanol ysgolion. Gallwch glicio ar bob un o'r astudiaethau achos i ddarllen mwy amdanyn nhw, a'r manteision maen nhw wedi'u rhoi i'r ysgol lle maen nhw wedi cael eu rhoi ar waith. Mae'r astudiaethau achos yn fyr, wedi'u hysgrifennu gan arweinwyr ysgol ac athrawon, ac yn cynnwys manylion cyswllt rhag ofn y byddwch am gael gwybod mwy am sut mae'r trefniadau gweithio hyblyg hyn wedi'u rhoi ar waith.

Rhannu swydd ar wahanol lefelau

Linton Village College
Aspire Alternative Provision
Little Ilford School
Robertsbridge Community College
John Taylor Free School
Furzedown Primary School

Gweithio o gartref / CPA oddi ar y safle / gallu mynd oddi ar y safle pan nad ydych yn addysgu

Linton Village College
Aspire Alternative Provision
Robertsbridge Community College
Latimer Primary School

Diwrnod ysgol amrywiol / gwahanol

Aspire Alternative Provision

Cyd-Brifathrawiaeth

The Holt School
Little Ilford School
Mayfield Primary School
Saffron Walden County High School
Seely Primary and Nursery School

Gweithio hyblyg a rhan amser mewn hysbysebion swydd / deunyddiau recriwtio

Aspire Alternative Provison
Little Ilford School

Hyblyg gweithio modelau

Darpariaeth meithrin

Saffron Walden County High School

Oriau cywasgedig ac amserlenni

Linton Village College
John Taylor Free School
Furzedown Primary School

Gweithio rhan amser i athrawon a staff ar bob lefel

Elsley Primary School	John Taylor Free School
Linton Village College	Furzedown Primary School
Aspire Alternative Provision	Saffron Walden County High School
Little Ilford School	Latimer Primary School
Robertsbridge Community College	Oxted School
Oasis Academy Shirley Park	Cheltenham Bournside School & Sixth Form

Absenoldeb arbennig

Linton Village College
Aspire Alternative Provision

Ffynonellau:

1. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/938784/Exploring_flexible_working_practice_in_schools_-_interim_report.pdf
2. <https://neu.org.uk/advice/flexible-working>
3. <https://chartered.college/flexible-working/>
4. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/845932/Flexible_Working_Benefits_A3.pdf



**The charity for everyone
working in education**

Education Support
40A Drayton Park, London, N5 1EW

+44 (0) 20 7697 2750
educationsupport.org.uk

Registered Charity No. 1161436
© 2020 Education Support

March 2021

