

Mae swyddogion heddlu yn cael gweithio oriau hyblyg yn rhan-amser neu yn amser llawn. Mae'r daflen hon yn rhoi gwybodaeth am eich hawliau a'ch cyfrifoldebau wrth ymgeisio a phan fyddwch yn gwneud cais a phan fyddwch yn gweithio yn hyblyg yn unol â rheoliadau a phenderfyniadau'r heddlu.

Ateb gofynion

Mae gweithio'n hyblyg yn werthfawr os ydych yn rhiant a/neu ofalwr, ond gall fod o fudd i ystod eang o swyddogion sydd am gael cydbwysedd gwell rhwng gwaith a bywyd ar adegau gwahanol yn eu gyrfa. Gan mai merched sydd fwyaf tebygol o fod yn brif ofalwyr, mae'n opsiwn pwysig i roi'r gallu i chi gyfuno gwaith gyda'ch cyfrifoldebau gofalu. Mae hefyd yn ddefnyddiol i'r heddlu, yn ei helpu i ateb gofynion sy'n newid ym maes plismona ar adegau gwahanol o'r dydd, o'r wythnos ac o'r flwyddyn.

Cydbwysu anghenion

Y gyfrinach i gael trefniant gweithio'n hyblyg yw nodi a chydbwysu eich anghenion gydag anghenion yr heddlu. Dylai'r ddwy ochr rhoi ystyriaeth i anghenion ei gilydd fel pan fyddwch yn dod i gytundeb sydd o fantais i bawb sy'n galluogi eich heddlu i gyflwyno plismona 24/7 a bod gennych gydbwysedd da rhwng gwaith a bywyd.

Dull cadarnhaol

Dylai heddluoedd gydnabod bod gweithio hyblyg, yn cynnwys gweithio rhan-amser, o fantais i'r heddlu. Gall helpu swyddogion profiadol a fyddai fel arall yn gorfod gadael ac yn ei alluogi i ateb gofynion a galw yn well a chynniig gwytnwch gweithrediadol uwch.

Absenoldeb Rhiant

Gall absenoldeb rhiant, absenoldeb gofalwr, absenoldeb arbennig neu seibiant gyrfa gael eu defnyddio mewn cyfuniad â threfniant gweithio'n hyblyg. Ar hyn o bryd, mae rheoliadau phenderfyniadau'r heddlu yn nodi yn unol â gofynion dyletswyddau ac ar yr amod bod gennych un flwyddyn o brofiad:

- Gallwch gael hyd at 18 wythnos o absenoldeb heb dâl i edrych ar ôl pob plentyn o dan 5, neu os yw eich plentyn yn anabl 18 wythnos i edrych ar ôl pob plentyn anabl o dan 18.
- Gallwch gymryd yr absenoldeb hwn mewn cyfnodau o ddyddiau heb gyfyngiad ar y nifer o ddyddiau y gellir eu cymryd o fewn unrhyw un flwyddyn.

Yn dilyn cyhoeddiad Deddf Plant a Theuluoedd 2014, daethpwyd i gytundeb i ymestyn darpariaeth absenoldeb rhiant. Mae HOC 11/2015 yn nodi bod rheoliadau a phenderfyniadau yn cael eu newid i gynnig hyd



at 18 wythnos o absenoldeb di-dâl i edrych ar ôl pob plentyn o dan 18 ond yn y cyfamser mae heddluoedd yn cael eu hannog i gynnig y ddarpariaeth absenoldeb rhiant estynedig.

Yr hawl i ofyn am weithio hyblyg

Yn wahanol i hawliau statudol i ofyn am weithio'n hyblyg sydd ar gael i gydweithwyr staff yr heddlu, nid yw rheoliadau'r heddlu yn gosod cyfyngiadau arnoch i wneud cais i weithio'n hyblyg neu i leihau eich oriau. Gallwch wneud cais i weithio'n hyblyg o dan reoliadau'r heddlu sy'n gosod ystyriaethau gwahanol ar eich cais:

- Rydych wedi eich recriwtio i rôl swyddog heddlu nid swydd, felly eich ymrwymiad amser sydd wedi ei leihau neu newid, nid eich swydd benodol.
- Bydd gofyn i chi weithio mewn unrhyw swydd a/neu le wedi ei benderfynu gan y Prif Swyddog.
- Os ydych yn gweithio'n rhan-amser dylai eich oriau gael eu hadolygu bob 12 mis.
- Nid oes gofyn i chi weithio llai o oriau neu gynyddu'r oriau a gytunwyd arnynt.
- Efallai y bydd gofyn i chi aros ymlaen ar ôl yr oriau a gytunwyd arnynt a gall eich diwrnodau gorffwys neu eich diwrnodau rhydd gael eu canslo.
- Os ydych yn gweithio'n rhan-amser gallwch ddychwelyd i'r gwaith ar unrhyw adeg, ond mewn unrhyw achos o fewn pedwar mis o'ch cais i wneud hynny (os nad oeddech wedi eich recriwtio yn rhan-amser).

Arweiniad y Coleg Plismona

Cyhoeddodd y Coleg Plismona arweiniad ar "Gweithio Hyblyg yn y Gwasanaeth Plismona" yn 2013. Mae'n cynniig cyngor ar sut i reoli trefniadau gweithio'n hyblyg a rhan-amser.

Yn ychwanegol mae Cylchlythyr y Swyddfa Gartref yn cynniig arweiniad ar ddylunio trefniadau shift amrywiol (VSA) ac yn cynnwys cyfeiriadau at ddelio â cheisiadau unigol gan swyddogion nad ydynt yn gallu gweithio ar shiftiau penodol.

Polisi'r Heddlu

Dylai fod gan eich heddlu bolisi ar weithio'n hyblyg a gweithdrefn ar gyfer delio â cheisiadau gan swyddogion. Dylai'r rhain gael eu datblygu yn unol â rheoliadau'r heddlu ac arweiniad y Coleg Plismona ac wedi ei asesu am effaith cydraddoldeb.

Delio â cheisiadau

Wrth ystyried ceisiadau ar gyfer gweithio hyblyg a/neu ran-amser, dylai rheolwyr ddangos eu bod wedi cymryd y canlynol i ystyriaeth:

- anghenion plismona
- anghenion y rôl
- eich anghenion
- cyfyngiadau eraill neu help ar gael
- unrhyw ateb arall

Nid oes disgwyl i'r Heddlu ddarparu pa bynnag shift y dymunwch ond mae'n rhaid iddynt gynnig rheswm da dros wrthod unrhyw gais.

"Flexible working allows forces to retain staff that may otherwise leave. I am clear that forces should be using College guidance to help them make local operational decisions to maintain a motivated and productive workforce who can give their best at work and at home."

- Theresa May, Home Secretary in a speech at the British Library on 2 December 2015.

www.polfed.org/advice
#YourFederation