

Work-Life Balance is about making a living but it is also about living a life

Work-Life Balance



Boosts:

- Staff morale
- Self-esteem
- Confidence
- Loyalty
- Efficiency

Reduces:

- Stress
- Absenteeism
- Employee turnover
- Inefficiency

About Work-Life Balance

The way we live our lives and earn a living these days is changing at a hectic pace. The boundary between work and personal time has become increasingly blurred. It is important for individuals to strike a balance between working and leisure time.

Balancing work with the rest of our lives is something that we all have to do. How we feel about work affects how we feel about the rest of our lives and our relationships with work colleagues, family and friends. Work-Life Balance affects us all - it is not just the preserve of families and childcare.

A flexible approach to work brings benefits not just to the employee but also the employer and the customer. Work-Life Balance is about employees taking control of and enhancing their lives and employers getting the best from their workforce. It is about finding common-ground between work and personal time.

“Management is acutely aware of employees’ responsibilities both in the workplace and outside - Cymdeithas Tai Eryri recognises the everyday pressures on staff and actively seeks to address this in order to reduce stress”

Sian Angharad, Cymdeithas Tai Eryri.

Work-Life Balance works by allowing:



- Career-enhancing time off for studying for a degree or further qualification
- Career-breaks for employees who want to travel
- Commuters to miss the rush hour by coming in an hour later
- Flexitime, annualised hours, shift-swapping, job-share, term-time working
- Parents to organise their work hours so they can drop off and collect schoolchildren.
- Carers to be more flexible so they can care for elderly parents

Work-Life Balance leads to:



- A more confident, contented, stable and efficient workforce.
- A boost in staff morale, self-esteem, confidence and loyalty.
- A reduction of stress, absenteeism and staff turnover.
- A workforce that feels valued and relaxed who want to remain with the employer.
- A flexible employer becoming one of choice, able to retain valuable staff and attract more, quality employees.

“Work-Life balance fosters a greater understanding between management and staff - it generally leads to greater co-operation and flexibility which is often required in small companies.”

Ruth Hamner, Baron Jackson Welsh Mushrooms

What’s in it for the boss?

Employers know that a happy workforce is more productive

“Work-Life balance and childcare raise issues which affect the whole business. The company has to rely on a committed workforce so people’s welfare and state of mind are real business issues.”

Helen Roberts, Aykroyd & Sons

Chwarae Teg & Work-Life Balance

Chwarae Teg promotes the economic development of women in Wales through:

- Employment practices
- Education and training
- Enterprise
- Public policy

Chwarae Teg has been selected by the Welsh Assembly Government as the lead partner in its pan Wales Work-Life Balance initiative.

Ruth Marks, Chwarae Teg’s Chief Executive said: “It is important that employers and employees make the vital links between learning how to successfully manage life in and outside work.”

“Employees benefit greatly from a partnership between themselves and management which, in turn, leads to improvements in general health and a greater control of their working lives and life outside work.”

Chwarae Teg Contacts:

Chwarae Teg has a number of offices across Wales. For further details contact Chwarae Teg on (029) 20 478 900 Fax 02090 478 901 email post@chwaraeteg.com www.chwaraeteg.com



Wales TUC & Work-Life Balance

These are changing times. We live in an age when high quality goods and services are demanded outside of what we once considered to be normal working or opening hours. Competitiveness, flexibility, quality services are key concepts in the organisation of work today - as are job security, job satisfaction and fairness. The successful employer, private or public, has to deliver on all these. This means involving staff in decisions about change, making sure their needs and aspirations are considered and winning their commitment to new ways of working.

In short: employees want flexibility to balance their lives and do their job well, employers want flexibility in order to compete and provide better services.

Wales TUC Contacts:

For further information contact Wales TUC, 1 Cathedral Road, Cardiff. CF11 9SD; Tel. 02920 347010 or e-mail jcook@tuc.org.uk



“Work-Life Balance has gone a long way to alleviating the personal conflicts between work and family life and the associated stress for employees with children. Employees who are parents are now more able to fit their working hours with the needs of the business.”

Anita Lear, Anita Marquetry.

Mae cydbwysedd gwaith bywyd yn ymwneud a sicrhau bywoliaeth ac am fyw bywyd



Mae cydbwysedd gwaith – bywyd yn cynyddu:

- Ysbryd y gweithwyr
- Hunan barch
- Ffyddlondeb
- Effeithlonrwydd
- Hyder

A lleihau:

- Pwysedd
- Absenoldeb
- Trosiant staff
- Aneffeithlonrwydd

Beth yw cydbwysedd gwaith – bywyd

Mae'r ffordd yr ydym yn byw ein bywydau ac yn ennill cyflog y dyddiau hyn yn newid ar gyflymder cynhyrfus. Mae'r ffin rhwng gwaith ac amser personol yn mynd yn fwy annelwig, mae'n bwysig i'r unigolyn daro cydbwysedd rhwng gwaith ac amser hamdden.

Mae cydbwyso gwaith gyda gweddill ein bywyd yn rhywbeth mae rhaid i ni gyd ei wneud. Mae ein teimladau ynghl a gwaith yn effeithio'r ffordd yr ydym yn teimlo ynghl a gweddill ein bywyd ac hefyd ein perthynas gyda'n cyd-gweithwyr, teulu a ffrindiau.

Nid cynllun ar gyfer gofal plant a theuluoedd yn unig yw cydbwysedd gwaith – bywyd. Daw hyblygrwydd yn y gwaith a manteision nid unig i'r gweithwyr ond hefyd i'r cyflogwr a'r cwsmer. Mae cydbwysedd gwaith-bywyd yn ymwneud a rhoi rheolaeth i weithwyr i wella eu bywyd ac i'r cyflogwr yn ei dro gael staff mwy gweithgar. I wneud hyn mae rhaid dod o hyd i fan canol rhwng gwaith ac amser personol.

“Mae rheolwyr yn ymwybodol o gyfrifoldebau'r gweithwyr yn y man gweithio a thu allan – mae rheolwyr Cymdeithas Tai Eryri yn cydnabod y straen bob dydd sydd ar y staff ac yn anelu at leihau hwn i ostwng pwysau gwaith”

Sian Angharad, Cymdeithas Tai Eryri.

Mae'n gweithio trwy alluogi:



- Amser rhydd er mwyn adolygu am radd neu gymhwyster pellach er mwyn datblygu gyrfa.
- Seibiant gyrfa i weithwyr sydd eisiau teithio.
- Pobl i osgoi'r awr brysur trwy ddod i mewn i'r gwaith awr yn hwyrach.
- Amser hyblyg, oriau blynyddol, newidiadau shifft, rhannu-swydd, gweithio amser tymor ysgol.
- Rhieni i drefnu eu oriau gwaith er mwyn iddynt allu mynd a'r plant i'r ysgol a' u casglu eto.
- Gofalwyr i fod yn fwy hyblyg er mwyn gallu gofalu am rieni hyn.

mae cydbwysedd gwaith – bywyd yn arwain at:



- Gweithwyr fwy hyderus, bodlon, sefydlog ac effeithiol.
- Cynnydd mewn ysbryd y gweithwyr, hunan barch, hyder a ffyddlondeb.
- Gostwng pwysau gwaith, absenoldeb a throsiant staff.
- Gweithlu sydd wedi ymlacio ac yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac sydd eisiau aros gyda'r cyflogwr.
- Cyflogwr hyblyg sy'n dod yn un o ddewis i weithwyr, yn gallu cadw gweithwyr gwerthfawr a denu mwy o weithwyr o ansawdd dda.

“Mae cydbwysedd gwaith-bywyd yn hybu gwell dealltwriaeth rhwng rheolwyr a gweithwyr – yn gyffredinol mae'n arwain at fwy o gydweithredu a gwell hyblygrwydd sydd yn aml yn angenrheidiol mewn cwmnïau bach.”

Ruth Hamner, Baron Jackson Welsh Mushrooms

Beth sydd ynddo ar gyfer y rheolwyr?

Mae rheolwyr yn gwybod fod gweithwyr hapus yn fwy cynhyrchiol.

“Mae cydbwysedd gwaith – bywyd a gofal plant yn codi dadleuon sy'n effeithio'r busnes i gyd. Mae'r cwmni yn gorfod dibynnu ar weithlu ymroddedig. Felly mae lles a chyflwr meddyliol pobl yn faterion busnes real iawn.”

Helen Roberts, Aykroyd & Sons

Chwarae Teg a cydbwysedd gwaith – bywyd

Mae Chwarae Teg yn hybu datblygiad economaidd menywod yng Nghymru drwy:

- Ymarferion cyflogaeth
- Addysg a hyfforddiant
- Menter
- Polisi cyhoeddus

Dewiswyd Chwarae Teg gan Lywodraeth Cynulliad Cymru fel y prif bartner yn eu cynllun Cydbwysedd gwaith-bywyd led led Cymru

Dywedodd Ruth Marks, Prif Weithredydd Chwarae Teg, “Mae'n bwysig fod gweithwyr a chyflogwr yn creu'r cysylltiadau hanfodol rhwng dysgu sut i reoli bywyd yn llwyddiannus tu mewn a thu allan i'r gwaith.”

“Mae gweithwyr yn elwa'n fawr drwy wella'r berthynas rhyngddynt nhw a'r rheolwyr. Mae hyn yn ei dro yn arwain at wella cyffredinol yn eu iechyd a gwell rheolaeth ar eu bywyd tu mewn a thu allan i'r gwaith.”

Cysylltiad Chwarae Teg:

Mae gan Chwarae Teg bedair swyddfa rhanbarthol a nifer o swyddfeydd cynllun ar draws Cymru. Am fanylion pellach cysylltwch â Chwarae Teg ar (029) 20 478 900
Ffacs: 02090 478 901
e-bost: post@chwaraeteg.com
www.chwaraeteg.com



Wales TUC a cydbwysedd gwaith – bywyd

Mae hi'n gyfnod o newid. Rydym yn byw mewn oes lle mae gofyn am wasanaethau a nwyddau o ansawdd y tu allan i'r hyn a ystyrir yn oriau gwaith cyffredin. Ystyrir hyblygrwydd, cystadleuaeth a gwasanaethau o ansawdd fel prif gysyniadau yn nhrefn gwaith heddiw – ynghyd a sicrwydd swydd, mwynhad a thegwch. Mae cyflogwr llwyddiannus yn gorfod cyflawni hyn i gyd. Golyga hyn fod y gweithwyr yn cael eu cynnwys mewn gwneud penderfyniadau ynghl a newidiadau, sicrhau bod eu gobeithion yn cael eu hystyried ac hefyd ennill eu ymrwymiad i ffyrdd newydd o weithio.

Yn fyr: Mae gweithwyr eisiau hyblygrwydd i gydbwyso eu bywydau a gwneud eu gwaith yn dda, mae cyflogwr eisiau hyblygrwydd er mwyn cystadlu a darparu gwasanaethau gwell.

Cysylltiad TUC Cymru:

Am fwy o fanylion cysylltwch â Wales TUC, 1 Cathedral Road, Cardiff. CF11 9SD;
Rhif ffôn: 02920 347010
e-bost: jcook@tuc.org.uk



“Mae Cydbwyso gwaith-bywyd wedi lliniaru y gwrthdaro personol rhwng gwaith a bywyd personol ar pwysau sydd ar staff sydd a phlant. I'r gweithwyr sydd yn rieni mae hi'n haws ffitio eu oriau gwaith gydag anghenion y busnes.”

Anita Lear, Anita Marquetry.