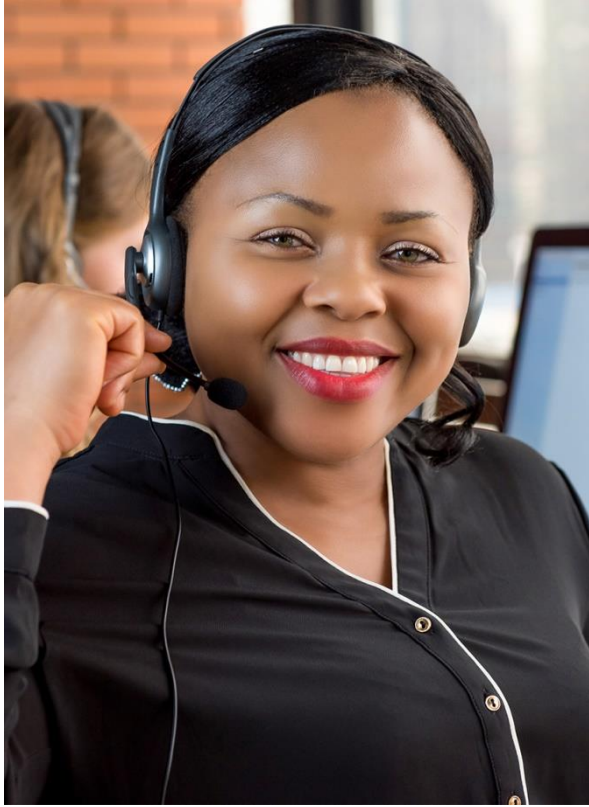


Pecyn Cymorth



PASBORT GOFALWR

Gofalwyr yn y gweithle

Bydd gofalu am berthynas, partner neu ffrind sâl, hŷn neu anabl yn effeithio ar y rhan fwyaf ohonom rywbryd yn ein bywydau. Eisoed mae gan 1 o bob 7 unigolyn yng ngweithlu'r DU gyfrifoldebau gofalu a disgwylir i'r gymhareb hon gynyddu wrth i bobl fyw yn hirach ac ymddeol yn hwyrach. Nododd ymchwil ddiweddar a wnaed gan Carers UK fod cynifer â 600 o bobl y dydd yn y DU yn rhoi'r gorau i weithio er mwyn gofalu am rywun, yn aml am eu bod yn wynebu argyfwng gofalu heb wybod ble i fynd i gael gwybodaeth a chymorth. Ac eto, mae gofalu yn dal i fod yn fater y mae pobl yn ei chael hi'n anodd ei drafod a chynllunio ar ei gyfer yn y gweithle.

Pwy sy'n ofalwyr yn y gweithle?

Mae Cyflogwyr i Ofalwyr yn defnyddio'r diffiniad canlynol i ddisgrifio gofalwyr yn y gweithle: Cyflogeion â chyfrifoldebau gofalu sy'n cael effaith ar eu bywydau gwaith yw gofalwyr. Mae'r cyflogeion hyn yn gyfrifol am ofalu am berthnasau, partneriaid neu ffrindiau sâl, hŷn neu anabl sy'n methu â gofalu amdanyn nhw eu hunain, a rhoi cymorth iddynt.

Y pecyn cymorth hwn

Lluniwyd y Pecyn Cymorth hwn gan Cyflogwyr i Ofalwyr (EfC) er mwyn eich helpu i wneud y canlynol:

- Deall beth yw Pasbort Gofalwr cyflogwyr (gweithle) a sut i gyflwyno un yn eich sefydliad chi
- Dysgu am heriau ac atebion posibl sy'n ymwneud â rhoi Pasbort Gofalwr ar waith yn eich gweithle
- Hyrwyddo eich cynllun Pasbort Gofalwr

Beth yw cynllun Pasbort Gofalwr cyflogwyr?

Mae nifer cynyddol o gyflogwyr ym mhob sector yn cynnal cynllun Pasbort Gofalwr er mwyn helpu i nodi a chefnogi gofalwyr ac, yn y pen draw, osgoi colli cyflogeion gwerthfawr o'u gweithlu.

Yn y bôn, cofnod o sgwrs am yr hyblygrwydd a'r cymorth sydd eu hangen i gyfuno gwaith a gofal (ac adnodd i hwyluso'r sgwrs honno) yw Pasbort Gofalwr. Fel arfer, bydd y sgwrs

hon yn ymdrin â manylion sefyllfa ofalu bresennol cyflogai a'r ffordd y mae'n effeithio ar ei waith ac fel arall. Fel arfer, bydd hefyd yn ymdrin ag unrhyw ddarpariaethau statudol a sefydliadol ar gyfer gweithio hyblyg ac absenoldeb, ac unrhyw gymorth arall sydd ar gael ar hyn o bryd ac ystyriaethau i ddiwallu anghenion ychwanegol.

Mae pasbort gofalwr yn cynnig ffordd syml o ddogfennu hyblygrwydd a chymorth. Mae hefyd yn hyrwyddo cysondeb o ran y cymorth a ddarperir gan y gellir ei ddwyn ymlaen i rolau cyflogai yn y dyfodol, heb orfod ailadrodd yr un sgysiau.

Mae llawer o ofalwyr wedi gorfod gadael eu gwaith yn llwyr oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu, gyda rhai yn cael eu gorfodi i ddewis rhwng gwaith a gofalu. Gall Pasbort Gofalwr helpu i greu diwylliant gwaith cefnogol lle mae staff yn teimlo eu bod yn cael siarad am eu hamgylchiadau mewn amgylchedd diogel. Gall hefyd helpu i roi gwybod am y cymorth sydd eisoes ar gael i ofalwyr yn y gweithle ac annog rheolwyr i weithredu polisiau yn fwy cyson ym mhob rhan o'r sefydliad.

Ceir adnoddau i gyflogwyr ar [wefan y Pasbort Gofalwr](#), gan gynnwys cofnod Pasbort Gofalwr enghreifftiol, taflen i hyrwyddo'r cynllun a llythyr enghreifftiol gan gyfarwyddwr.

Cyflwyno Pasbort Gofalwr a'i roi ar waith

Beth yw manteision Pasbort Gofalwr?

Yn ôl cyflogwyr sy'n defnyddio cynllun Pasbort Gofalwr ar hyn o bryd, mae manteision i gael adnodd ymarferol sy'n gwerthfawrogi ac yn cydnabod pobl. Mae'r Pasbort Gofalwr yn ei gwneud yn bosibl i sgwrs adeiladol gael ei chynnal a'i chofnodi, rhwng y cyflogai a'i reolwr llinell, lle y gellir gwneud addasiadau er mwyn cefnogi'r cyflogai yn well. Mae Pasbort Gofalwr yn helpu i osgoi oedi cyn cynnal y sgwrs pan allai sefyllfa fod wedi troi'n argyfwng eisoes.

Gall cyflwyno Pasbort Gofalwr hefyd helpu i sicrhau bod gweithleoedd yn ymdrin â realiti gofalu yn eu gweithlu yn amserol ac yn gyson er mwyn i'r cyflogwr gael cyfle i gytuno ar unrhyw addasiadau i batrwm gweithio cyflogai wrth i broblemau godi, gan leihau'r effaith ar weithrediadau busnes hanfodol.

Mae'r cynllun yn cynnig cyfle i gadw sgiliau a gwybodaeth yn y gweithle, gan helpu i osgoi'r costau recriwtio a'r costau eraill sy'n gysylltiedig â chyfraddau trosiant staff ac absenoldeb staff uchel.

Cysondeb

Hyd yn oed lle y ceir polisiâu a darpariaethau cefnogol yn y gweithle, nid ydynt yn cael eu hyrwyddo'n effeithiol nac yn gyson bob amser gan bob rheolwr llinell ym mhob rhan o'r sefydliad. Felly, pan fydd cyflogeion yn symud i dîm gwahanol neu pan fydd rheolwr llinell yn newid, maent yn aml yn gorfod esbonio eu sefyllfa ofalu sawl gwaith a all fod yn heriol iawn. Gall newid rheolwr llinell wneud gwahaniaeth rhwng sefyllfa lle mae gofalwyr yn teimlo eu bod yn cael cymorth i gyfuno gwaith a gofal a sefyllfa lle y gallent fod yn wynebu risg o orfod lleihau eu horiau neu adael eu swydd yn llwyr. Dylid cadw'r Pasbort Gofalwr fel 'dogfen fyw' gan fod sefyllfaoedd gofalu yn gallu newid unrhyw bryd. Gall sicrhau bod y Pasbort Gofalwr yn cael ei hyrwyddo'n gyson ym mhob rhan o'r sefydliad wneud gwahaniaeth mawr i gyflogeion â chyfrifoldebau gofalu.

Cyfathrebu

Mae llawer o ofalwyr yn ei chael hi'n anodd cyfleu eu hamgylchiadau i'w cydweithwyr a'u rheolwr llinell. Mae'n bosibl eu bod yn ofni cael ymateb negyddol ac yn teimlo'n ansicr ynghylch pryd y gallant siarad am eu rôl ofalu ac unrhyw addasiadau y gall fod eu hangen arnynt. Gall Pasbort Gofalwr gael ei ddefnyddio fel adnodd gan gyflogeion i 'dorri'r iâ' gyda'u rheolwr llinell er mwyn rhoi gwybod am eu sefyllfa ofalu. Mae'n ei gwneud yn bosibl i sgwrs strwythuredig a reolir gael ei chynnal rhwng y cyflogai a'i reolwr llinell lle y gall cymorth perthnasol gael ei gofnodi, ei ddarparu a'i hyrwyddo'n gyson yn y sefydliad.

Pethau i'w hystyried wrth gyflwyno Pasbort Gofalwr

Wrth roi cynllun Pasbort Gofalwr ar waith, mae'n ddefnyddiol bod yn ymwybodol o rai materion a all godi yn ystod y broses ac ystyried sut y byddwch yn ymdrin â nhw:

- Yn gyntaf, mae'n bwysig bod yn glir ynghylch statws y Pasbort a'r ffordd y bydd yn cael ei ddefnyddio. Gellir cadw'r Pasbort fel gohebiaeth anffurfiol rhwng cyflogai a rheolwr llinell, nad yw'n cael ei ddal na'i gydnabod yn ganolog. Fodd bynnag, gallai fod amharodrwydd neu ddryswch sefydliadol ynglŷn â'i gymhwyso oherwydd pryderon ynghylch a yw'n newid i gontract y cyflogai neu ei gais ffurfiol am gael gweithio'n hyblyg yn hytrach nag addasiad mwy anffurfiol. Ar y llaw arall, gallai Pasbort llai ffurfiol annog mwy o ofalwyr, a allai fod yn fwy amheus o ddogfen sy'n cael ei chofnodi'n ganolog, i fanteisio ar y cynllun. Felly, mae manteision ac anfanteision i'r ddau dull ond, y naill ffordd neu'r llall, y peth pwysig yw bod yn glir ynghylch statws y Pasbort a'r ffordd y caiff ei ddefnyddio gan y bydd hyn yn annog rheolwyr llinell i'w gymhwyso'n fwy cyson.
- Hefyd, mae'n bosibl y bydd cyflogeion yn amharod i nodi eu bod yn ofalwr rhag ofn y bydd yn troi'n label. Felly, mae angen i'r ffordd y caiff y Pasbort ei ddefnyddio yn y

gweithle ymateb i'r pryder hwn drwy barchu dymuniadau'r cyflogai a chynnig lefel o ddiogelwch er mwyn iddo ddewis y ffordd y mae'n 'cyflwyno' (neu'n peidio â chyflwyno) ei rôl fel gofalwr i gydweithwyr.

- Lle mae gweithleoedd wedi sefydlu diwylliant ehangach sy'n gymharol anhyblyg ac yn eithaf ffurfiol o ran y ffordd y caiff staff eu rheoli, er enghraifft lle mae gallu rheolwyr i gytuno ar hyblygrwydd yn gyfyngedig, gall y cynllun fod yn llai addas. Fodd bynnag, gall Pasbort Gofalwr fod yn fodd i gynyddu hyblygrwydd yn yr achosion hyn a gall ffitio'n hawdd i mewn i sgysiau a all fod yn digwydd eisoes. Dylai fod yn rhan o ddull ehangach o ymdrin â gofalwyr gan na all un cynllun ddarparu'r ateb i bob dim os caiff ei roi ar waith ar ei ben ei hun.

Hyrwyddo'r Pasbort Gofalwr

Mae'r defnydd o'r Pasbort Gofalwr gan gyflogai yn broses wirfoddol ac, felly, mae angen ei hyrwyddo'n helaeth yn fewnol. Er mwyn sicrhau bod hyn yn digwydd, dyma rai camau y gall eich sefydliad eu cymryd:

- Dylai'r Pasbort gael ei hyrwyddo gan uwch-reolwyr ac, mewn sefydliadau mwy o faint, gan benaethiaid adrannau, yr adran adnoddau dynol a Grŵp Gofalwyr y Staff, os oes un.
- Dylid defnyddio dulliau cyfathrebu sy'n bodoli eisoes, megis mewnrwyd, hysbysfyrddau adrannau a/neu sesiynau briffio staff, i hyrwyddo'r Pasbort Gofalwr.
- Gellir hyrwyddo'r Pasbort Gofalwr ar bob cam o daith y cyflogai yn y sefydliad. Gellir ei gynnwys fel rhan o raglen sefydlu i aelodau newydd o staff, arfarniadau blynyddol neu pan fydd staff yn symud o fewn y sefydliad yn sgil dyrchafiad, newid rôl neu ymarfer ailstrwythuro. Mae hyn yn arwain at normaleiddio'r Pasbort ac yn dod yn arfer sydd wedi'i hymgorffori yn y sefydliad.
- Mae cyflogeion sy'n cyflawni rolau gofalu yn chwarae rhan enfawr yn y broses o hyrwyddo'r cynllun. Mae eu gwybodaeth a'u profiadau yn allweddol i ddatblygu polisiau ac arferion mewn perthynas â'r Pasbort Gofalwr. Gall gofalwyr sy'n gweithio hefyd chwarae rhan bwysig wrth helpu i ennyn hyder cyflogeion yn y cynllun.

Engreifftiau sy'n ymwneud â chyflogwyr

TSB

Yn TSB rydym yn gweithio'n barhaus ar ffyrdd y gallwn greu gweithle cynhwysol, lle mae amrywiaeth o gymorth ar gael i bob cydweithiwr er mwyn ei helpu i gyflawni hyd eithaf ei allu yn y gwaith a chamu ymlaen yn ei yrfa gyda ni. Mae Polisi Gofalwyr TSB yn darparu hyd at 70 awr o absenoldeb â thâl y flwyddyn, gan helpu gofalwyr i jyglo gwaith a'u cyfrifoldeb gofalu.

Rydym yn cydnabod na allwn fabwysiadu dull 'un ateb i bawb' o gefnogi gofalwyr yn y gwaith. Ar sail ein hymchwil, roeddem yn deall y gall gofalwyr ei chael hi'n anodd siarad yn agored am eu cyfrifoldebau gofalu rhag ofn y cânt eu heithrio mewn rhyw ffordd. Dyna pam roedd cyflwyno'r Pasbort Gofalwr, yn ystod Wythnos Genedlaethol Gofalwyr y DU 2020, yn rhan bwysig o'n hymrwymiad i gefnogi gofalwyr yn TSB.

Ers iddo gael ei lansio, rydym eisoes wedi gweld y manteision y mae'r Pasbort Gofalwr wedi'u cynnig i ofalwyr a rheolwyr. Mae wedi chwalu rhwystrau i ofalwyr, gan ddarparu adnodd hawdd iddynt siarad yn agored mewn ffordd ddiogel â'u rheolwr a'u cydweithwyr am beth mae bod yn ofalwr yn ei olygu iddyn nhw a sut y gall hyn effeithio weithiau ar eu gallu i ganolbwyntio ar eu gwaith neu fod yn y gwaith. Mae rheolwyr wedi bod yn gwrando ac yn ystyried sut y gall y ddwy ochr, drwy ddangos hyblygrwydd a chydweithio, gytuno ar ateb unigol sy'n addas i bawb a'i roi ar waith gan ddefnyddio'r Pasbort.

Mae cydweithwyr yn TSB wedi croesawu'r ffaith bod y Pasbort yn gytundeb gwirfoddol rhyngddyn nhw a'u rheolwr, ei fod ar gael pan fydd ei angen arnynt ac y gellir ei ddefnyddio fel ffordd wych o ddechrau sgwrs. Wrth i yrfaeodd ddatblygu, neu wrth symud i reolwr newydd, mae gwybod bod eu Pasbort yn symud gyda nhw yn rhoi tawelwch meddwl i ofalwyr, gan nad oes angen iddynt esbonio eu hamgylchiadau gofalu bob tro.

Mae'r adborth wedi bod yn gadarnhaol tu hwnt. Mae ein rhwydwaith mewnol i ofalwyr yn parhau i dyfu ac mae hyrwyddo'r Pasbort drwy rannu profiadau unigol wedi annog eraill i ystyried sut y gallai eu cefnogi nhw. Mae porth mewnwyd Gofalwyr TSB yn darparu gwybodaeth y mae angen i ofalwyr ei gwybod ac rydym yn parhau i ystyried ffyrdd o hyrwyddo ac annog gofalu a sicrhau ei fod yn weladwy yn TSB.

CMS Cameron McKenna Nabarro Olswang

Eleni, mae gofalwyr wedi bod o dan fwy o bwysau nag erioed ac maent yn parhau felly. Dewisodd CMS roi'r pasbort gofalwr ar waith er mwyn helpu gofalwyr i siarad â'u rheolwr llinell am eu rôl fel gofalwr a chytuno ar y ffordd orau y gallant gael eu cefnogi gan y cwmni. Mae CMS am i'n gofalwyr deimlo y gallant rannu'r heriau y maent yn eu hwynebu er mwyn i ni allu deall a thrafod sut y gallwn helpu. Mae'r pasbort gofalwr wedi gwneud cyfrifoldebau

gofalu yn fwy gweladwy i reolwyr llinell a chydweithwyr eraill ac mae wedi darparu adnodd i ddechrau'r hyn y gellid ystyried ei fod yn sgwrs anodd.

Lansiwyd y pasbort gofalwr yn ystod wythnos y gofalwyr ar dudalen fewnwyd y cwmni. Ers hynny, mae'r tîm adnoddau dynol wedi bod yn cydgysylltu â'n timau yn rhyngwladol er mwyn sicrhau bod cyflogeion a phartneriaid yn ymwybodol o'r pasbort a'i ddiben. Cafodd y pasbort gofalwr ei hyrwyddo hefyd fel rhan o'n cynllun Cenhadon Llesiant fel adnodd arall y gellir cyfeirio cyflogeion ato os byddant yn ei chael hi'n anodd ymdopi â'u cyfrifoldebau gofalu.

Partneriaeth Iechyd a Gofal Gorllewin Swydd Efrog a Harrogate

Mae [Partneriaeth Iechyd a Gofal Gorllewin Swydd Efrog a Harrogate](#) (WY&H HCP) (a elwir hefyd yn system gofal integredig) yn cynnwys wyth cyngor, [chwe ymddiriedolaeth ysbyty aciwt](#), tair ymddiriedolaeth ysbyty meddwl a dwy ymddiriedolaeth gymunedol, yn ogystal â mentrau cymdeithasol a miloedd o sefydliadau partner gwirfoddol a chymunedol. Mae un o bob pum aelod o staff yn y sector iechyd a gofal yn cydbwysu gwaith a darparu gofal di-dâl i anwylyd. Roeddem yn gwybod y gall jyglo gwaith a chyfrifoldebau gofalu fod yn anodd, yn emosiynol a pheri straen. [Nododd ymchwil Carers UK](#) ei fod yn effeithio ar eu hiechyd, eu sefyllfa ariannol a'u llesiant a bod llawer yn gadael eu swyddi o'i herwydd.

Gwyddom mai ein gweithlu yw ein hased mwyaf ac roeddem yn gwybod bod yn rhaid i ni wneud rhywbeth ynghylch gofalu am y rhai sy'n ofalwyr di-dâl.

Un o'r camau cyntaf a gymerwyd gennym oedd ymgysylltu â Phrif Swyddogion Gweithredol ysbytai am fod ganddynt weithlu mawr sy'n gweithio ddydd a nos 365 diwrnod y flwyddyn. Gwnaethom hyn drwy roi cyflwyniadau mewn gwahanol gyfarfodydd bwrdd a gweithio gyda Chyfarwyddwyr Adnoddau Dynol Ymddiriedolaethau.

Penododd pob ysbyty gynrychiolydd i arwain, a ffurfiodd, ynghyd â'r rheolwr prosiect o WY&H HCP, Dîm y Prosiect Gofalwyr sy'n Gweithio.

Gan ein bod yn awyddus i sicrhau ein bod yn cael y cyngor gorau posibl, gwnaethom ddefnyddio fforwm Carers UK a Cyflogwyr i Ofalwyr er mwyn ceisio nodi sut y gallem sicrhau bod y prosiect hwn yn llwyddiannus. Mae gan lwyfan aelodaeth EfC yn www.efcdigital.org lawer o gyngor ac arweiniad nid yn unig ar sut i roi pasbort gofalwr sy'n gweithio ar waith ond hefyd ar greu diwylliant sy'n llwyr gefnogol i ofalwyr sy'n gweithio. Hefyd, mae ganddo lawer o adnoddau enghreifftiol defnyddiol iawn y gallem eu haddasu a'u defnyddio. Gan ddefnyddio'r adnoddau hyn gwnaethom lunio cynllun. Wedyn, ffurfiodd pob ymddiriedolaeth ysbyty ei thîm prosiect bach ei hun a oedd yn cynnwys unigolyn o

bob adran y byddai ei hangen i gyflwyno'r cynllun hwn yn llwyddiannus; un o'r adran adnoddau dynol, y tîm recriwtio, y tîm cyfathrebu, y tîm iechyd a llesiant a'r adran TG.

Gweithiodd pob tîm ysbyty o fewn ei ymddiriedolaeth ei hun o dan arweiniad Tîm Prosiect Gofalwyr sy'n Gweithio WY&H HCP. Gwnaethom gyfarfod yn rheolaidd, rhannu arferion da a goresgyn rhwystrau gyda'n gilydd. Roedd yn gymharol hawdd, mewn gwirionedd.

O fewn deufis, roedd yr ymddiriedolaeth gyntaf yn barod i lansio'r cynllun a dilynodd eraill yn fuan wedyn. Dechreuodd yr ymddiriedolaethau a oedd wedi rhoi'r cynllun ar waith ynghynt roi adborth ar straeon achos cadarnhaol gan ofalwyr sy'n gweithio yr oedd y pasbort gofalwr sy'n gweithio wedi'u helpu. Atgyfnerthodd hyn y neges mai dyma oedd y peth iawn i'w wneud a sbardunodd ymddiriedolaethau eraill i weithredu.

Ewch i [dudalen y Pasbort Gofalwr](#) er mwyn darllen astudiaeth achos lawn Partneriaeth Iechyd a Gofal Gorllewin Swydd Efrog a Harrogate a rhagor o astudiaethau achos ein haelodau. Mae dolen i wefan y Pasbort Gofalwr hefyd lle y cewch ragor o wybodaeth ac adnoddau.

Cysylltwch â Cyflogwyr i Ofalwyr

Ffôn: 020 7378 4956 **E-bost:** client.services@carersuk.org

Gwefannau: employersforcarers.org | efcdigital.org