Cynnig cymorth i ofalwyr yn eich gweithlu

Canllawiau ar gyfer Cyflogwyr

employersforcarers.org/wales

Mae Cyflogwyr i Ofalwyr yn wasanaeth aelodaeth i gyflogwyr a ddarperir gan fudiad Gofalwyr y DU

Heriau'r gweithle modern

Mae gan Cymru dros 180,000 o ofalwyr sy'n gweithio - hynny yw 1 ym mhob 9 o'r gweithlu yn ceisio cydbwyso cyfrifoldebau gofalu a gweithio am gyflog. Gall cyflogwyr ddarparu cymorth effeithiol i'r gofalwyr hyn sy'n gweithio gan sicrhau buddiannau cadarnhaol i'r busnes.

Mewn byd modern cymhleth, mae sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith wedi dod yn flaenoriaeth i'r mwyafrif, yn hytrach na chyfaddawd i'r lleiafrif. Er mwyn hybu eu busnes, mae cyflogwyr angen gweithlu mwy hyblyg ac aml-fedrus ac ar yr un pryd, mae angen i weithwyr gydbwyso nifer o gyfrifoldebau y tu mewn a'r tu allan i'r gweithle. Mae byd gwaith yn newid a rhaid i ni newid gyda hynny os ydym am barhau i fod yn gystadleuol.

Mae'r canllawiau hyn wedi'u cynllunio i helpu cyflogwyr i wneud y defnydd gorau o'r manteision busnes a ddaw yn sgil rhoi cymorth i ofalwyr sy'n gweithio, yn ogystal â deall eu cyfrifoldebau cyfreithiol parthed y gofalwyr hynny.

Gofalu: mater i ni i gyd

Pwy yw gofalwyr?

Bydd y rhan fwyaf ohonom yn gofalu am aelod o'r teulu neu ffrind hŷn, sâl neu anabl ar ryw adeg o'n bywydau. Mae gofalu yn rhan o fywyd, ond heb y gefnogaeth gywir gall y gost bersonol sydd ynghlwm â gofalu fod yn uchel.

Mae newidiadau mewn demograffeg - poblogaeth sy'n heneiddio, teuluoedd llai a strwythurau teuluol gwahanol - yn golygu y bydd bywydau'r rhan fwyaf o bobl yn y dyfodol yn cynnwys o leiaf un cyfnod o ofalu. Bob blwyddyn, mae dros 123,000 o bobl yn dechrau ofalu, rhai ohonynt dros nos, eraill yn raddol dros gyfnod o amser - felly mae yna boblogaeth newydd o ofalwyr yn y gweithlu bob dydd. Dros y 30 mlynedd nesaf, mae disgwyl i nifer y gofalwyr yn y DU godi o 6 miliwn i 9 miliwn, gan gynyddu'n sylweddol nifer y bobl yn y gweithlu fydd â chyfrifoldebau gofalu. Heddiw, mae 90% o ofalwyr sy'n gweithio dros 30 oed - prif flynyddoedd cyflogaeth y rhan fwyaf o weithwyr.

Mae gan ofalwyr wahanol anghenion

Mae gofalu yn wahanol i gyfrifoldebau gofal plant arferol, ac mae angen ymateb ar wahân gan gyflogwyr. Gall gofalu am berthynas neu ffrind sy'n sâl neu'n anabl - er enghraifft, o ganlyniad i ddamwain neu strôc - ddigwydd dros nos, a gall fod yn amhosib ei ragweld. Bob blwyddyn, mae 152,000 o bobl yn cael strôc, caiff tua 80,000 o bobl eu hanafu mewn damwain ffordd ac mae 30,000 o blant yn cael eu geni ag anabledd difrifol neu syndrom anghyffredin, neu'n cael diagnosis am gyflwr o'r fath. Mae cerrig milltir gofalu yn wahanol hefyd - gall plentyn anabl barhau i fod gartref gyda rhieni fel oedolyn anabl.

Mae gofalu yn aml yn dod i ben pan fo'r unigolyn yn symud i ofal preswyl neu'n marw, sy'n gallu arwain at gymysgedd gymhleth o emosiynau, megis tristwch, rhyddhad ac euogrwydd.

Bob blwyddyn, mae dros 123,000 o bobl yn dechrau ofalu, rhai ohonynt dros nos, eraill yn raddol dros gyfnod o amser - felly mae yna boblogaeth newydd o ofalwyr yn y gweithlu bob dydd.

Yr achos busnes

Mae gofalu yn effeithio arnom ni i gyd, ac yn aml ni ellir cynllunio'r cyfrifoldebau hyn - gall gofalu ddigwydd dros gyfnod o amser, ond gall hefyd ddigwydd dros nos

O ystyried y straen a'r pwysedd a all ddod yn sgil ceisio cydbwyso nifer o gyfrifoldebau y tu mewn a'r tu allan i'r gweithle, nid yw'n syndod bod 1 o bob 6 gofalwr yn rhoi'r gorau i weithio i fod yn ofalwr llawn amser. Staff mwyaf gwerthfawr y sefydliad yw llawer o'r gweithwyr hyn, sef y rheiny sydd rhwng 45 a 64 oed ar frig eu gyrfaoedd. Gyda llai o bobl ifanc yn dod i mewn i'r farchnad lafur, mae angen i sefydliadau gadw eu staff presennol. Trwy gydnabod anghenion gofalwyr, gall cyflogwyr ddal eu gafael yn eu staff profiadol ac elwa o greu amgylchedd gwaith sy'n gefnogol i ofalwyr.

Manteision busnes

Mae angen i gyflogwyr gynnig cymorth i ofalwyr. Yn hytrach na thanseilio amcanion busnes, mae ymchwil yn dangos bod defnyddio dull gweithio hyblyg yn cyflawni canlyniadau busnes cadarnhaol.

Mae'r ymagwedd hyblyg hon yn:

- denu ac yn cadw staff
- lleihau straen
- lleihau costau recriwtio a hyfforddi
- cynyddu gwydnwch a chynhyrchedd
- lleihau absenoldeb yn sgil salwch
- gwella'r ddarpariaeth o wasanaethau
- arbed costau
- gwella rheolaeth pobl
- gwella ysbryd y staff.

Y neges yw - mae'n gwneud synnwyr busnes i ofalu am ofalwyr.

Beth all cyflogwyr ei wneud

Gallwch gymryd camau syml ac effeithiol i alluogi gofalwyr gydbwyso'u gwaith cyflogedig â'u cyfrifoldebau gofalu - ac o ganlyniad, dal eu gafael yn y gweithwyr gwerthfawr hyn. Gall polisïau sy'n gydnaws â gofalwyr hefyd eich helpu i ganfod ffynhonnell newydd o botensial heb ei wireddu - yr 1.5 miliwn o ofalwyr sydd o oedran gweithio yn y DU nad ydynt yn gweithio ar hyn o bryd.

Arferion gweithio hyblyg - megis amser hyblyg, gweithio gartref, oriau blynyddol, oriau cywasgedig, cyfnewid shifftiau, creu rota eu hunain, rhannu swyddi, gweithio yn ystod y tymor, gweithio rhan-amser a gwyliau hyblyg; gallant helpu gofalwyr i gydbwyso gwaith ac ymrwymiadau gofalu.

Mae'r manteision hyn o gymorth i ofalwyr gan eu bod yn mynd i'r afael â'u sefyllfaoedd unigol yn hytrach na'u labelu fel pobl sydd angen help ychwanegol neu sydd â phroblemau. Mae gweithio hyblyg, gan wneud hynny'n agored i bawb, yn lleihau drwgdeimlad ynglŷn â "thriniaeth ffafriol".

"Nid yw pobl yn cael eu rhoi mewn bocsys: 'gofalwr' neu 'anabl'. Mae pob gofalwr yn wahanol a bydd arno angen datrysiad unigol. "

Rheolwr Amrywioldeb, cwmni cyfleustodau

Yn hytrach na thanseilio amcanion busnes, mae ymchwil yn dangos bod arddel dull gweithio hyblyg yn cyflawni canlyniadau busnes cadarnhaol.

Mae absenoldeb brys yn bwysig i ofalwyr, gan y gellir eu galw adref ar fyr rybudd pan fydd anawsterau o ran trefniadau gofalu neu bydd y person y maent yn gofalu amdano'n mynd yn sâl. Mae'n ofynnol dan y gyfraith i gyflogwyr ganiatáu cyfnod "rhesymol" o amser i ffwrdd o'r gwaith mewn achosion o argyfwng sy'n ymwneud â dibynnydd. Er nad oes rhaid i hyn fod â thâl, mae llawer o gyflogwyr yn talu.

"Ni ellir cymharu cost recriwtio â chost 2-3 diwrnod o absenoldeb brys."
Rheolwr Datblygu Polisi, cwmni cyfleustodau

Gallwch hefyd gyflwyno **trefniadau gwyliau** eraill i helpu gofalwyr.

Mae'r rhain yn cynnwys cynnig caniatâd ar gyfer absenoldeb tosturiol neu ar gyfer dibynyddion, neu system o absenoldeb wedi'i gynllunio; er enghraifft, i ddarparu gofal ar ôl i rywun adael yr ysbyty. Gall absenoldeb â thâl ar gyfer gofal brys neu ofalu wedi'i gynllunio leihau trosiant staff ac absenoldeb, gan felly leihau costau cyflogaeth. Mae tystiolaeth gan gyflogwyr yn dangos mai anaml y gwelir staff yn cymryd mantais annheg o hyn, a bod trefniadau o'r fath yn cynyddu teyrngarwch ac ymrwymiad.

"Mae dal ein gafael mewn gofalwyr drwy drefniadau cymorth neu drwy roi caniatád ar gyfer gwyliau arbennig yn golygu arbedion o tua £1 miliwn y flwyddyn i'r cwmni."
Rheolwr ac aelod o rwydwaith gofalwyr, cwmni cyfleustodau

Gall absenoldeb â thâl ar gyfer gofalu brys neu wedi'i gynllunio leihau trosiant staff ac absenoldeb, gan felly leihau costau cyflogaeth. Mae tystiolaeth gan gyflogwyr yn dangos mai anaml y gwelir staff yn cymryd mantais annheg o hyn, a bod trefniadau o'r fath yn cynyddu teyrngarwch ac ymrwymiad.

Cefnogaeth a dealltwriaeth gan reolwyr. Mae rheolwyr - yn enwedig rheolwyr llinell - yn chwarae rhan allweddol mewn gweithredu polisïau ac arferion sy'n gydnaws â gofalwyr, a byddant yn elwa o hyfforddiant penodol er mwyn darparu cymorth effeithiol i ofalwyr. Mae creu diwylliant yn y gweithle sy'n gefnogol i ofalwyr hefyd angen cymeradwyaeth gan reolwyr ar y lefel uchaf.

"Rwy'n bersonol yn mynd y filltir ychwanegol iddyn nhw oherwydd rwy'n gwerthfawrogi beth maen nhw'n ei wneud i mi."
Gofalwr, cwmni cyfleustodau, yn gofalu am rieni oedrannus

Gallwch gynnig **cefnogaeth yn y gweithle** fel sefydlu grwpiau rhwydweithio mewnol a rhaglenni cymorth i weithwyr. Mae hysbysebu polisïau ar y fewnrwyd neu mewn llawlyfrau hefyd yn bwysig. Mae busnesau llai wedi canfod y gall bod yn agored ac yn hyblyg fynd gryn lawer o'r ffordd i gefnogi gofalwyr, ac mae meddu ar amryw o sgiliau, cyfathrebu da a gweithio mewn tîm yn cyflenwi unrhyw fylchau mewn staffio'n effeithiol os yw gofalwyr yn wynebu argyfwng annisgwyl.

"Rydw i'n credu mewn cymryd a rhoi. Os ydych chi'n hyblyg â'ch aelodau staff, byddant yn hyblyg â chi, er enghraifft, pan fyddwch chi angen rhywun i gyflenwi. " Perchennog, Busnes Bach i Ganolig

Yn aml bydd gan gyflogwyr mawr **Bolisi Gofalwyr** penodol, ond gall sefydliadau llai gynnwys gofalwyr yn eu polisïau cyffredinol. Y peth pwysig i'w gofio yw bod anghenion gofalwyr yn wahanol, a bod angen cymorth penodol arnynt.

"Mae gofalwyr yn defnyddio'r polisi dim ond pan fyddant yn wirioneddol ei angen, ac yna dim ond ychydig ddyddiau'r flwyddyn fyddan nhw'n eu cymryd. A phan maen nhw yn y gwaith, mae ganddynt gymhelliant, maen nhw'n deyrngar a dydyn nhw byth yn hwyr. "
Rheolwr ac aelod o rwydwaith gofalwyr, cwmni cyfleustodau

Gallai mwy **o gefnogaeth ymarferol** gynnwys mynediad i rywle preifat i wneud galwad ffôn a lle parcio sy'n agos at y gweithle er mwyn ei gwneud yn haws ac yn gyflymach mynd i mewn ac allan o'r gwaith.

Gallai manteision hyblyg eraill gynnwys yswiriant anabledd neu yswiriant gofal iechyd a thalebau gofal plant neu dalebau gofal. Yn aml mae gwybodaeth a chyngor ar ben y rhestr o anghenion gofalwyr, a gallai cyflogwyr hefyd chwarae rhan mewn cynnig cymorth i weithwyr yn eu rôl ofalu trwy eu cyfeirio at wybodaeth ynglŷn â gwasanaethau ar gyfer rhoi cymorth i'r person y maent yn gofalu amdano.

Newid y diwylliant

Mae diwylliant sefydliadol sy’n caniatáu i ofalwyr fod yn agored ynglŷn â’u sefyllfa’n allweddol os yw'r polisïau ac arferion hyn i gael eu defnyddio gan yr union bobl y bwriadwyd hwy ar eu cyfer.

Y cam cyntaf wrth ddatblygu cefnogaeth yn y gweithle yw adnabod gofalwyr a gofyn iddyn nhw beth sydd ei angen arnynt. Byddwch yn sensitif i faterion cyfrinachedd a rhowch ddewis i weithwyr ddarparu gwybodaeth yn ddienw.

Penderfynwch sut gall y sefydliad cyfan ymateb - ceisiwch ddod o hyd i hyrwyddwr i arwain y gwaith a'i werthu ar bob lefel i sicrhau dealltwriaeth ac ymroddiad.

Byddwch yn rhagweithiol wrth greu gweithle sy'n hyrwyddo cymorth i ofalwyr er mwyn osgoi sefyllfa lle bydd gofalwyr yn teimlo y cânt eu trin yn llai ffafriol os byddant yn manteisio ar unrhyw un o'r polisïau hynny.

Monitrwch y nifer sy'n manteisio ar gymorth a phenderfynwch ar y buddion i weithwyr ac i'ch sefydliad.

Hawliau cyfreithiol gofalwyr

Yr hawl i wneud cais am weithio hyblyg

"Y cynnydd cyfartalog mewn cynhyrchiant ar gyfer gweithwyr hyblyg yw 21% - sydd, yn y pen draw, yn werth o leiaf £5-6 miliwn. "
Cyfarwyddwr Rhwydweithiau Pobl, cwmni telathrebu

Ers 30 Mehefin 2014 gall unrhyw weithiwr sydd wedi gweithio i'w gyflogwr am 26 wythnos ar y dyddiad y gwneir y cais, ofyn am weithio'n hyblyg. Gall hyn gynnwys newid oriau gwaith neu weithio gartref.

Dim ond un cais a ganiateir mewn blwyddyn, a bydd unrhyw gais a gymeradwyir yn golygu newid parhaol yn nhelerau ac amodau'r aelod staff, oni bai bod cyfnod prawf wedi'i drefnu. Gall cyflogwyr wrthod cais, ond rhaid rhoi rhesymau busnes da o restr benodol sydd wedi'i gosod dan y gyfraith. Gall gweithwyr apelio yn erbyn y penderfyniad hwn.

Hawl i amser i ffwrdd o'r gwaith

Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999, yn rhoi hawliau i ofalwyr i'w helpu i ymdopi â'u gwaith a'u cyfrifoldebau gofalu. (Gelwir y deddfau hyn yn Orchymyn Hawliau Cyflogaeth (Gogledd Iwerddon) 1996 a Gorchymyn Cysylltiadau Cyflogaeth (Gogledd Iwerddon) 1999 yng Ngogledd Iwerddon.)

Yr hawl i amser i ffwrdd o'r gwaith pan fydd argyfwng

Mae gan bob gweithiwr yr hawl i "amser rhesymol" o'r gwaith i ddelio â sefyllfaoedd annisgwyl sy'n ymwneud â dibynnydd. Yn ôl disgresiwn y cyflogwr, gellir talu cyflog am yr amser hwn i ffwrdd o'r gwaith. Er mwyn defnyddio'r hawl hwn i amser i ffwrdd o'r gwaith, rhaid i weithwyr roi gwybod i chi gynted â phosib ar ôl i'r argyfwng ddigwydd.

Mae dibynnydd yn cynnwys gŵr, gwraig neu gymar, plentyn neu riant, neu rywun sy'n byw gyda'r gweithiwr fel rhan o'u teulu. Gall eraill sy'n dibynnu ar y gweithiwr am gymorth mewn argyfwng fod yn gymwys hefyd.

Dyma'r sefyllfaoedd lle gellir cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith:

- amhariad ar y trefniadau gofal
- pan fydd dibynnydd yn mynd yn sâl, wedi dioddef ymosodiad neu'n pan fydd wedi bod mewn damwain (gan gynnwys pan fo'r person yn gofidio neu wedi'i gynhyrfu, yn hytrach na'i anafu'n gorfforol)
- i wneud trefniadau mwy hir-dymor ar gyfer dibynnydd sy'n sâl neu wedi'i anafu (ond nid i ddarparu gofal hir-dymor eu hunain)
- er mwyn delio â digwyddiad sy'n ymwneud â phlentyn yn ystod oriau ysgol
- er mwyn delio â marwolaeth dibynnydd.

- **Absenoldeb rhiant / absenoldeb rhiant a rennir**

Mae gan aelodau staff sydd wedi gweithio'n barhaus am o leiaf blwyddyn, ac sy'n gyfrifol am blentyn dan 18 oed, yr hawl i:

- 18 wythnos o absenoldeb rhiant (heb dâl) ar gyfer pob plentyn i ofalu am eu plant

Gellir cymryd yr amser mewn blociau o 1 wythnos hyd at uchafswm o 4 wythnos o absenoldeb mewn blwyddyn (ar gyfer pob plentyn); neu fesul diwrnod, neu nifer o ddiwrnodau os bydd yr amser ar gyfer gofalu am blentyn anabl, unwaith eto hyd at uchafswm o 4 wythnos mewn blwyddyn. Gall cytundebau ar y cyd neu ymysg y gweithlu ganiatáu i weithwyr gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith fesul cyfnodau byrrach a/neu ganiatáu i weithwyr gymryd mwy na 4 wythnos y flwyddyn.

Rhaid i rieni roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd os ydynt am gymryd amser o'r gwaith, a gellir gohirio hyn os byddai bod i ffwrdd o'r gwaith ar yr amser y gofynnwyd amdano'n peri amhariad penodol i'r cwmni, e.e. yn ystod cyfnodau eithriadol o brysur yn y gwaith neu os bydd nifer o rieni'n gwneud cais am amser i ffwrdd o'r gwaith ar yr un pryd.

Os caiff amser i ffwrdd o'r gwaith ei ohirio, rhaid i gyflogwyr hysbysu'r gweithiwr o fewn 7 diwrnod i'r cais am wyliau gael ei wneud, a rhaid ei ganiatáu o fewn 6 mis. Ni ellir gohirio absenoldeb o'r fath os gwnaed y cais ar gyfer yr adeg yn syth ar ôl genedigaeth plentyn neu ar ddechrau cyfnod mabwysiadu.

Gall gweithiwr hefyd fod yn gymwys am Absenoldeb Rhiant a Rennir. Rhaid cymryd yr amser hwn rhwng genedigaeth y plentyn a'i benblwydd cyntaf (neu o fewn 1 flwyddyn i'r plentyn gael ei fabwysiadu).

Am fwy o wybodaeth ynglŷn ag absenoldeb rhiant a rennir, ewch i www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay

Gwarchod rhag gwahaniaethu

Tan yn ddiweddar, nid oedd gan ofalwyr unrhyw warchodaeth uniongyrchol (na phenodol) rhag gwahaniaethu yn y gweithle, fodd bynnag, mae'r sefyllfa hon bellach wedi newid. Os bydd gweithiwr yn edrych ar ôl rhywun sy'n oedrannus neu'n anabl, bydd y gyfraith – dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 – yn eu gwarchod rhag gwahaniaethu neu aflonyddu uniongyrchol yn sgil eu cyfrifoldebau gofalu. Mae hyn oherwydd eu bod yn cael eu hystyried yn bobl sy'n 'gysylltiedig' â rhywun a amddiffynnir gan y gyfraith oherwydd eu hoedran neu anabledd. Bydd angen i chi sicrhau nad ydych yn trin gofalwyr yn llai ffafriol na gweithwyr eraill. Gall hyn gynnwys:

- gwrthod cynnig swydd i rywun oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu
- peidio â chynnig dyrchafiad i weithiwr oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu

Astudiaethau Achos

Gweithio hyblyg yn BT

Mae oddeutu tri chwarter gweithlu BT o 102,000 yn gweithio'n hyblyg. Mae'r polisïau hyblyg hyn, sy'n cynnwys gweithio gartref i 11,000 o staff, yn ateb gofynion y busnes ac anghenion teuluol a phersonol y gweithwyr. Gall pob gweithiwr weithio'n hyblyg, cyn belled â bod hynny'n bosib o safbwynt gweithredol.

Mae'r cwmni wedi canfod y manteision canlynol:

- cynnydd mewn cynhyrchiant o 21% ar gyfartaledd yn achos staff sy'n gweithio'n hyblyg
- arbedion o ran costau, gan gynnwys £1 biliwn mewn costau llety/systemau
- mwy o foddhad ymysg cwsmeriaid- mae cwsmeriaid BT o'r farn bod y gwasanaeth 5% yn well ers y cyflwynwyd gweithio hyblyg
- llai o absenoldeb oherwydd salwch - llai na 3 diwrnod y flwyddyn yn achos gweithwyr cartref
- trosiant staff is - llai na 4% yn flynyddol
- perthynas â gweithwyr sy'n seiliedig ar ymddiriedaeth, sy'n "werth ei bwysau mewn aur"
- llai o allyriadau CO2 a thagfeydd traffig - mae gweithio hyblyg yn arbed 12 miliwn litr o danwydd y flwyddyn.

Mae **Lisa Crowley,** cynorthwy-ydd un o uwch-gyfarwyddwyr BT, yn gofalu am ei mam oedrannus, sydd â chrydcymalau difrifol.
Mae hi'n llwyddo ymdopi â gofynion gwaith a gofalu, diolch i reolwr llinell sy'n deall y sefyllfa a'r opsiwn i weithio gartref.

"Weithiau mae'n anodd, ond ar y cyfan mae'n werth yr ymdrech," meddai Lisa. "Beth sy'n galonogol yw'r ffaith nad wyf yn teimlo bod rhaid i mi gyfiawnhau unrhyw absenoldeb. Mae fy rheolwr a'm cydweithwyr yn ymwybodol o fy sefyllfa, ac nid oes ganddyn nhw unrhyw wrthwynebiad os oes rhaid i mi ddefnyddio'r ffôn ac amser swyddfa i wneud galwadau personol. Mae hyn yn gwneud cymaint o wahaniaeth i mi a mam."

Astudiaethau Achos

Rhoi cymorth i ofalwyr yn PwC

Mae PwC wedi cyflwyno amrywiaeth o arferion gweithio hyblyg i hyrwyddo enw da'r cwmni fel cyflogwr blaengar. Mae'n cynnig cefnogaeth gynhwysfawr yn y gweithle ar ffurf grwpiau rhwydweithio mewnol a rhaglenni cymorth i'r gweithwyr, ac mae'n ymgorffori hyn yng ngweithgareddau'r cwmni drwy raglenni amrywioldeb a rheoli perfformiad.

Serch hynny, mae'r cwmni wedi bod yn ymwybodol bod gofalwyr sy'n gweithio yn PwC yn aml yn cael cymaint o anawsterau ymarferol y tu allan i'r gweithle nes eu bod weithiau'n teimlo bod cydbwyso eu gyrfa a'u cyfrifoldebau gofalu yn anodd. Mewn amgylchiadau o'r fath, yn ddieithriad eu gyrfa sy'n cael ei aberthu.

Fel rhan o ymrwymiad y cwmni i fynd y filltir ychwanegol a lleihau'r nifer o weithwyr dawnus sydd ganddynt mewn amgylchiadau o'r fath, mae PwC wedi sefydlu adnodd mewnol yn arbennig ar gyfer darparu cymorth i weithwyr PwC sydd â phlentyn ag anghenion arbennig (PAA).

Yn ogystal â sicrhau bod gweithwyr o'r fath yn ymwybodol ac yn manteisio'n llawn ar y rhaglenni gweithio hyblyg a chymorth yn y gweithle pryd bynnag bo hynny'n briodol, mae tîm cymorth PAA hefyd ar gael i gynnig help gyda rhai o'r anawsterau y mae'r gweithwyr hyn yn eu hwynebu'r tu allan i'r gweithle. Gallai hyn gynnwys dod o hyd i Ysgol Arbennig addas, cael datganiad Anghenion Addysgol Arbennig ar gyfer eu plentyn, hawlio budd-daliadau a lwfansau, trefnu gofal er mwyn cael seibiant, codi arian a chael gafael ar offer arbenigol.

Mae rheolwr tîm cymorth PAA yn esbonio:

"Dydyn ni ddim yn ceisio cynnig cyngor i'n gofalwyr ar faterion sydd ddim yn ymwneud â'r gweithle. Rydyn ni yma os ydyn nhw am i rywun wneud ymchwil ar eu rhan a'u darparu â'r wybodaeth maen nhw ei hangen er mwyn gwneud eu penderfyniadau hysbys eu hunain.

Yn ein profiad ni, mae gofalwyr sy'n gweithio yn aml yn gadael materion pwysig nes eu bod yn mynd yn faterion brys, yn rhannol oherwydd bod eu bywydau mor llawn cynnwrf, ac yn rhannol oherwydd gall y problemau hynny fod yn anodd mynd i'r afael â nhw o safbwynt emosiynol. Mae bod â ffordd gymharol hawdd o ysgogi pethau drwy ddirprwyo rhywfaint o'r gwaith cychwynnol i ni'n gallu bod yn ddefnyddiol iawn."

Astudiaethau Achos

Yr ymagweddiad busnes bach yn Listawood

Mae Listawood, sy'n gwmni gweithgynhyrchu teuluol gyda thua 150 o weithwyr, wastad wedi bod â diwylliant hyblyg. Fel llawer o sefydliadau llai, gwneir y gwaith gan dimau gan ddefnyddio dulliau cyfathrebu anffurfiol a chyn lleied â phosib o reolau a rheoliadau. Mae meddu ar amryw o sgiliau'n hanfodol - mae'r mwyafrif o weithwyr yn caffael sgiliau drwy wneud y swydd, gyda llawer heb sgiliau na chymwysterau pan fyddant yn dechrau gyda'r cwmni. Mae oriau'r gweithwyr yn cael eu gosod yn unigol ac mae 66% o'r staff yn gweithio ar gytundebau rhan-amser neu amrywiol. Pan fydd busnes yn brysur, mae'r staff yn aml yn gweithio oriau ychwanegol. Caiff y cyfrifoldeb am reolaeth ei ddirprwyo; nid yw arweinwyr tîm yn gwirio gydag uwch reolwyr ynglŷn â chaniatáu amser hyblyg neu ddisgresiwn, gan felly arbed amser uwch staff a rhoi ymreolaeth a hunan-barch i'r arweinwyr tîm.

Mae gweithwyr yn dweud bod y cwmni'n cydnabod bod pob sefyllfa ofalu'n unigryw a rhaid trin pob un yn unigol. Mae'r diwylliant gweithio hyblyg yn Listawood yn adlewyrchu gwerthoedd y cwmni a pha mor barod i addasu yw'r gweithlu.

Mae **Diane** yn gofalu am ei gŵr ac yn teimlo ei bod yn cael cefnogaeth dda gan Listawood. *"Doeddwn i ddim yn poeni am fy ngwaith yn Listawood. Maent yn ofalgar. Maent yn barod i roi yr hyn sydd ei angen arnoch ar y pryd - yr amser i ffwrdd o'r gwaith - oherwydd maen nhw'n gwybod ar ddiwedd y dydd rwy'n rhoi 100% iddynt pan fyddaf yma "*

Mae Listawood wedi gweld eu cynhyrchiant yn cynyddu ac maent yn credu eu bod wedi arbed ar gostau recriwtio a dargadwedd, llety a systemau. Maent wedi lleihau absenoldeb oherwydd salwch a gostwng trosiant staff. Yn bwysig iawn, mae ganddynt weithlu hapusach a lefel uchel o ymddiriedaeth ymhlith y staff.

Mae'r Rheolwr Gyfarwyddwr yn esbonio:

"O fewn y diwylliant hwnnw pan fo pobl angen, er enghraifft, gadael y gwaith i ddelio ag achos brys, gallwn reoli hynny'n hawdd iawn oherwydd y gwaith tîm ac aml-sgilio.

Yn y bon, os ydych chi'n gofalu am eich staff, byddant yn gofalu am eich cwsmeriaid a bydd eich cwsmeriaid yn edrych ar ôl y busnes."

Am Gofalwyr Cymru

Mae Gofalwyr Cymru yn rhan o Carers UK, elusen sy'n cael ei harwain gan ofalwyr, ar gyfer gofalwyr – ein cenhadaeth yw creu bywyd gwell i ofalwyr.

- Rydym yn cynnig cyngor arbenigol, gwybodaeth a chefnogaeth
- Rydym yn cysylltu gofalwyr â'i gilydd fel nad oes raid i neb ofalu ar ben eu hunain
- Rydym yn ymgyrchu gyda'n gilydd dros newid parhaol
- Rydym yn arloesi i ddod o hyd i ffyrdd newydd o gyrraedd a chynnal gofalwyr

carerswales.org

Ebost: info@carerswales.org
Ffôn: 029 2081 1370
Llinell gymorth: 0808 808 7777

Am Cyflogwyr i Ofalwyr Cymru

Ariennir Hwb Cyflogwyr i Ofalwyr Cymru gan Lywodraeth Cymru, ac fe'i sefydlwyd i gefnogi sefydliadau sydd wedi'u lleoli yng Nghymru i fod yn fwy ystyriol o ofalwyr.

Mae mwy na 180,000 o ofalwyr mewn cyflogaeth yng Nghymru, felly mae'n hanfodol fod cyflogwyr yn ystyried effaith hyn ar yr unigolyn, y gweithlu, y busnes a'r economi.

Gall Cyflogwyr i Ofalwyr eich helpu i gefnogi a dal eich gafael ar yr 1 o bob 9 o bobl yn eich gweithlu sy'n gofalu am rywun sy'n hŷn, yn ddifrifol wael neu ag anabledd. Fel aelod, bydd y canlynol ar gael ichi:

- Canllawiau ymarferol ynglŷn â chefnogi gofalwyr yn eich gweithlu
- Gwasanaethau Ymgynghoriaeth a hyfforddiant arbenigol
- Y wybodaeth ddiweddaraf ynghylch newidiadau cyfreithiol a pholisi cyflogaeth
- Cynghorion a chyfarwyddyd gan gyflogwyr eraill.

employersforcarers.org/wales

E-bost: employers@carerswales.org
Ffôn: 029 2081 1370

Cofrestrwch ar wefan EfC i gael canllawiau ac adnoddau wedi'u cynllunio'n benodol i helpu gwneud gweithio a gofalu'n haws, a'r cyfan yn rhad ac am ddim.

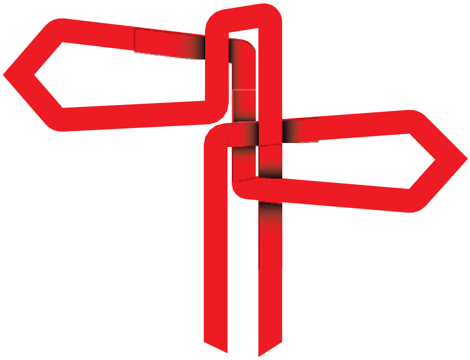
employersforcarers.org

Wrth gofrestru, cewch ddewis ymuno â Gofalwyr y DU, a dod yn rhan o'n cymuned gefnogol a'n hymgyrch dros newid.

Yma, cewch wybodaeth arbenigol ynghylch pob agwedd ar ofalu a chryn lawer o gymorth gan ofalwyr eraill sy'n gwybod sut deimlad yw edrych ar ôl anwyliaid yn ogystal â byw eu bywyd eu hunain.

Mae galluogi gofalwyr i gyfuno gwaith gyda gofalu'n well ar gyfer busnes ac yn well i bawb.

Rydym yn adeiladu rhwydwaith o gyflogwyr sy'n meddu ar agwedd bositif at ofalwyr i arwain y ffordd.



Cyflogwyr i Ofalwyr
Gofalwyr Cymru
Uned 5
Ynys Bridge Court
Caerdydd, CF15 9SS

Ffôn: 029 2081 1370
Ebost: employers@carerswales.org
employersforcarers.org/wales

efc cymru
cyflogwyr i ofalwyr

Gwasanaeth aelodaeth i gyflogwyr yw Cyflogwyr i Ofalwyr Cymru a ddarperir gan fudiad Gofalwyr y DU

gofalwyr
CYMRU

Mae Gofalwyr y DU (Cymru) yn elusen gofrestredig yn Lloegr a Chymru (246329) ac yn yr Alban (SC039307) ac yn gwmni cyfyngedig drwy warant wedi'i gofrestru yn Lloegr a Chymru (864097). Swyddfa gofrestredig 20 Stryd Great Dover, Llundain SE1 4LX.

Cod Cyhoeddi: UK 9032. Hawlfraint Gofalwyr y DU Mehefin 2017.

Canllaw yn unig yw'r wybodaeth yn y daflen hon ac nid yw'n ddatganiad wedi'i awdurdodi dan y gyfraith. Roedd yr wybodaeth yn gywir ym Mehefin 2017.