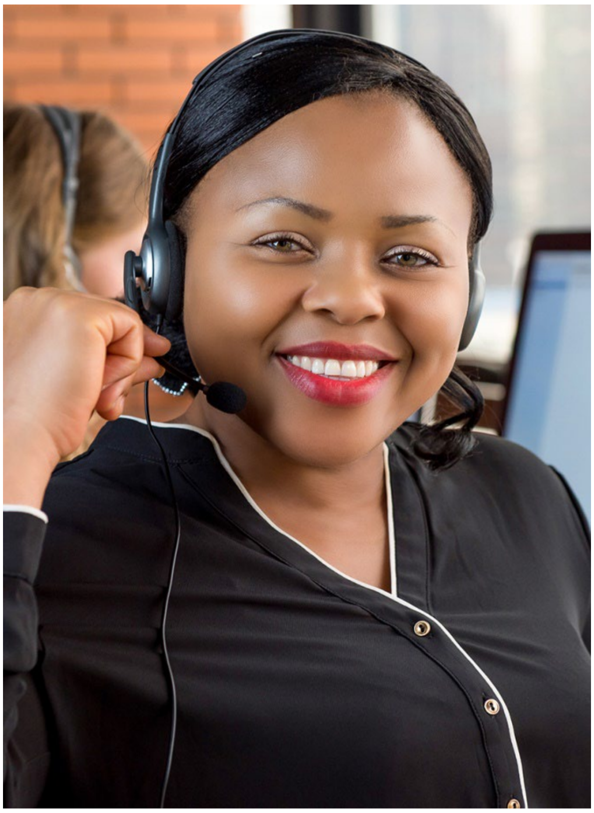
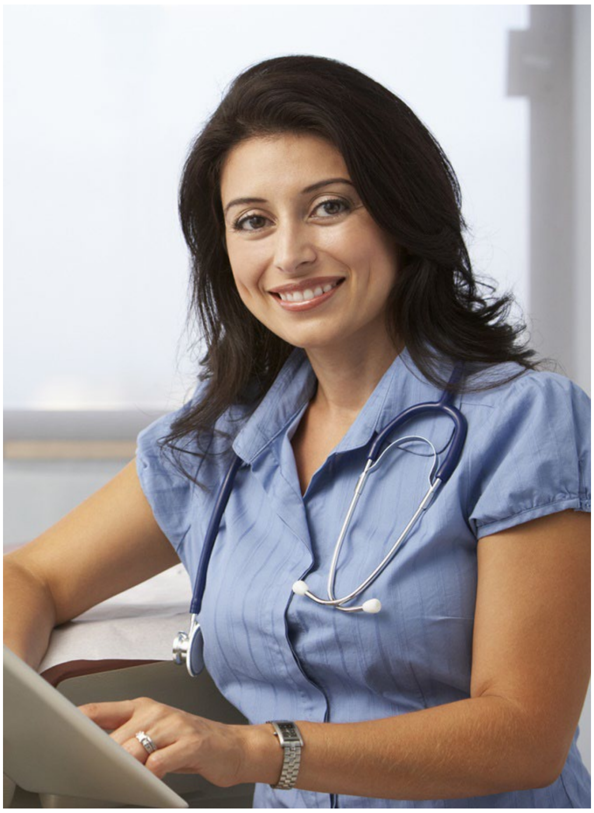
employers for carers

Pecyn Cymorth





DATBLYGU POLISI GOFALWYR

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. Eisoes 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 neu ffrindiau sy'n hŷn, yn anabl neu'n ddifrifol wael na allant ofalu 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:

- ystyried pa fath o ddull sy'n addas i'ch sefydliad
- llunio polisi gofalwyr penodol neu gynnwys gofalwyr mewn polisïau presennol
- cyrraedd gofalwyr yn eich gweithlu nad ydynt, o bosibl, yn sylweddoli eu bod yn gofalu a'u galluogi i gael y cymorth a gynigir yn eich polisïau

Datblygu Polisi Gofalwyr

Mae'n ddefnyddiol i rai sefydliadau lunio polisi penodol ar gyfer cyflogeion â chyfrifoldebau gofalu tra bydd eraill, o bosibl, am gynnwys gofalwyr yn eu polisïau adnoddau dynol presennol. Yn aml, sicrheir y canlyniadau gorau drwy gynnwys gofalwyr yn eich polisïau cyffredinol a bod â pholisi gofalwyr penodol neu ddogfen ganllaw hefyd sy'n cyfeirio at bolisïau a chymorth perthnasol.

Peth pwysig i'w ystyried yw bod gofalu yn broses unigol iawn ac, felly, y gall profiadau eich staff amrywio'n fawr. Cofiwch y bydd rhai aelodau o staff, o bosibl, yn teimlo'n fwy hyderus yn siarad am eu cyfrifoldebau gofalu tra na fydd eraill, o bosibl, am ddatgelu fawr ddim am eu sefyllfa ofalu.

Cofiwch hefyd fod gofalu yn wahanol i gyfrifoldebau gofal plant prif ffrwd a'i fod yn gofyn am ymateb ar wahân gan gyflogwyr a rheolwyr. Mae'n fwy anodd rhagweld cyfrifoldebau gofalu na gofal plant a gall y cerrig milltir fod yn fwy heriol pan fydd dibyniaeth yn cynyddu yn hytrach na lleihau dros amser, er enghraifft.

Deddf Cydraddoldeb

Dylech hefyd gynnwys gofalwyr yn eich polisïau cydraddoldeb ac amrywiaeth. Bydd hyn yn pwysleisio'r ffaith eich bod yn cydnabod bod gofalu yn fater yn y gweithle, hyd yn oed os yw wedi'i guddio yn aml, a bod angen trin gofalwyr yn deg.

Diogelir pobl sy'n gofalu am rywun oedrannus neu anabl rhag gwahaniaethau neu aflonyddu uniongyrchol yn y gweithle oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Rhaid i gyflogwyr yn y DU sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu yn erbyn y gofalwyr yn eu gweithlu drwy eu trin yn wahanol i weithwyr eraill neu aflonyddu arnynt. Er enghraifft drwy wneud y canlynol:

- peidio â chynnig swydd i rywun oherwydd ei gyfrifoldebau gofalu
- peidio â chynnig dyrchafiad i gyflogai oherwydd ei gyfrifoldebau gofalu

Beth y dylai polisi gofalwyr ei gynnwys?

Dylai eich polisi gynnwys y canlynol:

- cyfeiriad at ddiffiniad eich sefydliad o ofalwr a beth mae hyn yn ei olygu
- manylion y cymorth y mae eich sefydliad yn ei gynnig i ofalwyr neu gyfeiriadau at bolisïau eraill sy'n berthnasol
- manylion y cymorth sydd ar gael i reolwyr llinell

Opsiynau o ran cymorth i ofalwyr

Bydd llawer o'r opsiynau o ran cymorth yn dibynnu ar anghenion y cyflogai ac mae'n arfer dda ymgynghori â'ch cyflogeion pan fyddwch yn datblygu eich polisi ynghylch pa ddarpariaeth fyddai fwyaf buddiol iddynt. Rhai opsiynau i'w cynnwys yw:

- arferion gweithio hyblyg

- absenoldeb brys
- absenoldeb gofalwyr (â thâl a/neu ddi-dâl)
- hyfforddiant ymwybyddiaeth o ofalwyr i reolwyr llinell
- rhwydwaith gofalwyr
- Rhaglenni Cymorth i Gyflogeion sy'n helpu gofalwyr i ddod o hyd i gymorth ar gyfer yr unigolyn y maent yn gofalu amdano a manteisio ar y cymorth hwnnw
- atebion ymarferol megis lle parcio ger y gweithle a chael gwneud/derbyn galwadau ffôn preifat i sicrhau bod yr unigolyn y maent yn gofalu amdano yn ddiogel

Rhoi gwybod am eich polisïau a'r cymorth rydych yn ei gynnig

Unwaith y bydd gennych bolisïau hygyrch sydd wedi'u hysgrifennu'n dda, y cam nesaf yw gwneud yn siŵr bod cyflogeion yn ymwybodol o'r cymorth sy'n cael ei gynnig a sut i fanteisio arno.

Mae rheolwyr – yn enwedig rheolwyr llinell – yn chwarae rôl allweddol wrth roi polisïau ac arferion sy'n ystyriol o ofalwyr ar waith a'u hyrwyddo. Un o'r pethau allweddol y mae gofalwyr yn dweud bod ei eisiau arnynt yn y gweithle yw dealltwriaeth gan reolwyr. Fodd bynnag, er mwyn darparu cymorth effeithiol i ofalwyr, mae angen hyfforddi rheolwyr i ddehongli'r polisïau mewn modd hyblyg ac empathetig sy'n ystyried y mathau o broblemau y mae gofalwyr yn eu hwynebu yn y gweithle.

Mae angen i reolwyr sicrhau bod pob cyflogai yn ymwybodol o'r wybodaeth a'r cymorth sydd ar gael yn eich sefydliad. Gellir hyrwyddo'r adnoddau a'r buddiannau hyn drwy weithdrefnau sefydlu, adolygiadau o berfformiad ac ati. Ac, yn ddelfrydol, dylai rheolwyr allu cyfeirio cyflogeion at gymorth y tu allan i'r sefydliad, megis Carers UK a Cyflogwyr i Ofalwyr.

Mae'n ddefnyddiol i lawer o gyflogwyr benodi eiriolwr gofalwyr ar lefel uwch, i fod yn gennad dros gymorth i ofalwyr. Gall helpu i hyrwyddo'r polisïau sydd ar gael a rhoi sicrwydd i staff nad ystyrir eu bod yn llai abl i wneud eu gwaith os byddant yn cyfeirio at y ffaith bod angen cymorth arnynt i'w galluogi i jyglo eu swydd a'u cyfrifoldebau gofalu.

Fel arall, gwnewch yn siŵr bod gennych rywun â chylch gorchwyl gofalwr y gall cyflogeion fynd ato er mwyn trafod problemau cyn gofyn yn ffurfiol am gymorth gan eu rheolwr llinell. Mae hyn yn gweithio'n dda os oes gan yr unigolyn gyfrifoldebau gofalu ei hun neu os oedd ganddo gyfrifoldebau o'r fath yn y gorffennol.

Mae'n bwysig eich bod yn mynd ati i greu gweithle lle mae gofalu yn cael ei ystyried yn rhan o fywyd bob dydd, fel gofal plant, ac, felly, fod polisïau a chymorth yn y gweithle wrth law er mwyn gwella bywydau gwaith. Dim ond creu diwylliant lle mae gofalwyr yn osgoi manteisio ar y cymorth sy'n cael ei gynnig rhag ofn y cânt eu trin yn llai ffafriol o ganlyniad a wna gweithle sydd â pholisïau mewn enw yn unig. Dylai uwch-aelodau o staff gael eu gweld yn manteisio ar gymorth yn y gweithle, er mwyn dangos nad yw'n rhwystr i lwyddiant na chamu ymlaen yn eich gyrfa.

Y deg awgrym gorau

1. Penderfynwch a ddylech lunio polisi gofalwyr penodol neu gyfeirio at ofalwyr mewn polisïau presennol neu, yn wir, y ddau. Fel arall, gallech lunio dogfen ganllaw sy'n cyfeirio at bolisïau perthnasol.
2. Hyrwyddwch y polisi *a'r* hyn rydych yn ei olygu wrth ofalwyr a rhowch gyhoeddusrwydd iddynt a gwnewch hyn yn rheolaidd; nid yw gofalwyr yn grŵp sefydlog ac yn aml dim ond pan fydd yn dod yn berthnasol iddynt y bydd pobl yn ystyried gwybodaeth. Mae Wythnos y Gofalwyr (wythnos gyntaf mis Mehefin) a Diwrnod Hawliau Gofalwyr (diwedd mis Tachwedd) yn gyfleoedd delfrydol i hyrwyddo'r cymorth rydych yn ei gynnig i ofalwyr.
3. Dewch o hyd i uwch-aelod o staff i hyrwyddo'r polisi ac anogwch y staff i fanteisio ar y cymorth sy'n cael ei gynnig.
4. Gwnewch fwy na dosbarthu eich polisïau adnoddau dynol yn unig, sicrhewch ei bod yn dderbyniol holi am y cymorth sy'n cael ei gynnig drwy eich polisïau a manteisio ar y cymorth hwnnw.
5. Normaleiddiwch ofalu – cyfeiriwch yn benodol at ofalu, a'ch polisïau, mewn sesiynau sefydlu ac adolygiadau/arfarniadau.
6. Cynhwyswch ofalwyr a gofalu yn y materion sy'n ymwneud â'r gweithle yn eich meysydd a'ch rhwydweithiau amrywiaeth a chynhwysiant eraill, megis Iechyd a Llesiant, Teulu, Anabledd ac ati.
7. Defnyddiwch enghreifftiau o'r ffordd y mae staff wedi cael budd o'ch polisïau. Dylai'r rhain gynnwys uwch-aelodau o staff a ddylai arwain drwy esiampl.
8. Addysgwch a hyfforddwch bob rheolwr i fod yn ymwybodol o ofalwyr ac ymateb iddynt. Gellid gwneud hyn drwy hyfforddiant ymwybyddiaeth o ofalwyr penodol a/neu drwy gynnwys gofalu mewn rhaglenni perthnasol eraill.

9. Peidiwch â diystyru pa mor anodd yw nodi gofalwyr a pha mor anodd ydyw i ofalwyr nodi eu hunain ac, felly, gael y cymorth sy'n cael ei gynnig. Fodd bynnag, gall hyd yn oed gamau bach ddechrau gwneud gwahaniaeth a helpu i greu diwylliant lle mae staff yn teimlo'n fwy cyfforddus ynghylch cydnabod eu bod yn ofalwr a gofyn am gymorth.
10. Monitrwch a gwerthuswch y defnydd a wneir o gymorth sy'n cael ei gynnig.

Y tri cham nesaf

1. Dywedwch wrth eich cyflogeion eich bod yn aelod o Cyflogwyr i Ofalwyr a bod eich holl adnoddau ar gael iddynt. Dosbarthwch y canllaw sydd ar wefan Cyflogwyr i Ofalwyr er mwyn i bob cyflogai allu cofrestru ar wefan Cyflogwyr i Ofalwyr a defnyddio'r adnoddau hyn.
2. Edrychwch ar y polisïau enghreifftiol ar wefan Cyflogwyr i Ofalwyr yn yr adran ar adnoddau/arferion da.
3. Hyrwyddwch eich Polisi Gofalwyr newydd ac anogwch ddiwylliant yn y gweithle lle mae cyflogeion yn teimlo y gallant fanteisio ar y cymorth sy'n cael ei gynnig.

Cysylltwch â Cyflogwyr i Ofalwyr

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

Gwefannau: employersforcarers.org | efcdigital.org