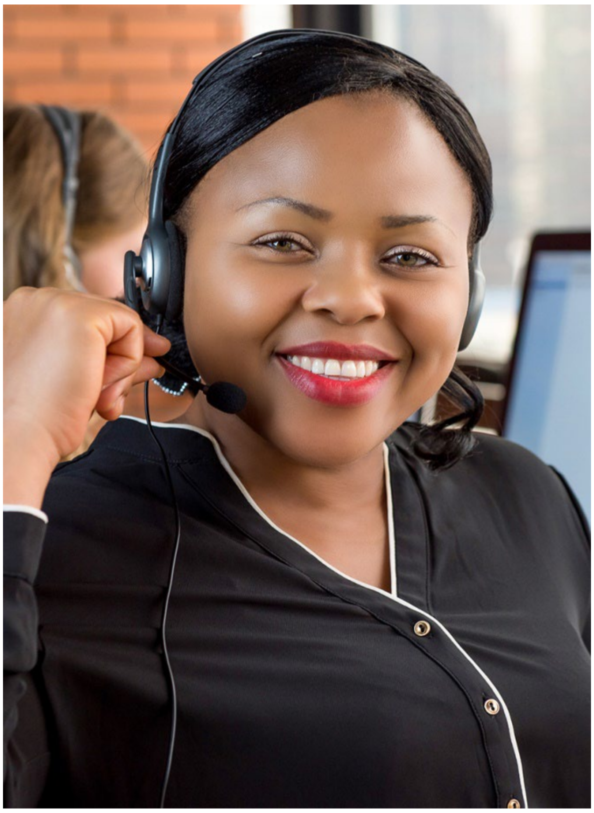
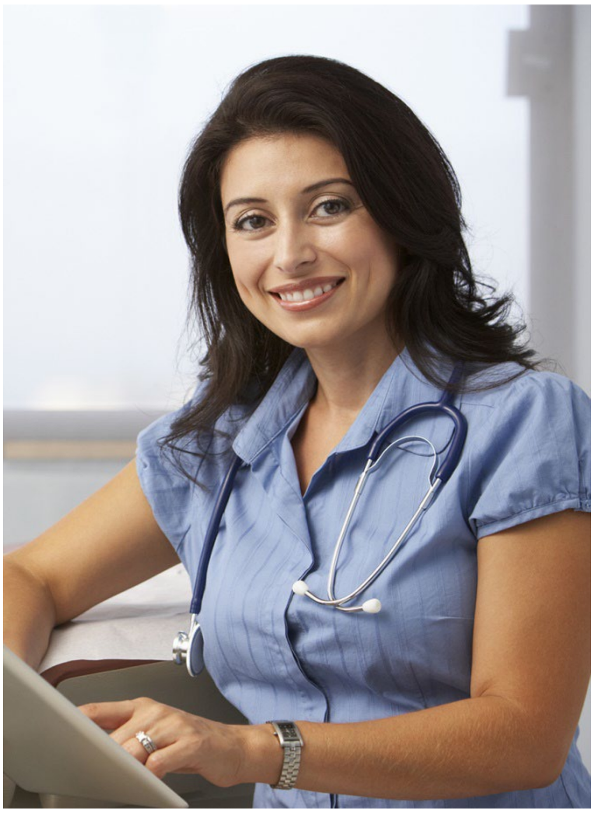
employers for carers

Pecyn Cymorth





YMGYSYLLTU Â GOFALWYR YN EICH GWEITHLU

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:

- codi ymwybyddiaeth o ofalu ymhlith eich gweithlu a'r effaith y gall ei chael
- codi ymwybyddiaeth o Cyflogwyr i Ofalwyr ymhlith eich gweithlu a'r adnoddau sydd ar gael iddo
- cyrraedd gofalwyr yn eich gweithlu nad ydynt, o bosibl, yn sylweddoli eu bod yn gofalu

Ymgysylltu â gofalwyr yn eich gweithlu

Mae a wnelo ymgysylltu â gofalwyr yn eich gweithlu â'r canlynol:

- creu gweithle sy'n ymwybodol o ofalwyr

- rhoi gwybod am y cymorth/polisïau a gynigir gennych
- meithrin diwylliant cefnogol lle mae pobl yn teimlo y gallant fanteisio ar y cymorth hwn

Creu gweithle sy'n ymwybodol o ofalwyr

Nid yw gofalwyr yn grŵp sefydlog - bob blwyddyn mae miliynau o bobl yn ymgymryd â chyfrifoldebau gofalu tra bod gofalu yn dod i ben ar gyfer miliynau o bobl wrth i'r unigolyn y maent yn gofalu amdano wella, symud i gartref gofal preswyl neu farw. Felly, mae'n bwysig bod gennych ffyrdd o gyflwyno'r wybodaeth gywir i bobl ar yr adeg gywir; yn aml dim ond pan fydd yn dod yn berthnasol iddynt y bydd pobl yn ystyried gwybodaeth am ofalu.

Nid yw ymgyrch codi ymwybyddiaeth untro yn ddigon. Ceisiwch gynnwys gwybodaeth am ofalu a'r effaith y gall ei chael ar fewnrwydi staff, mewn slipiau cyflog, ar bosteri o amgylch y swyddfa, mewn llawlyfrau staff, bwletinau i staff ac ati. A cheisiwch osgoi gofyn 'A ydych yn ofalwr?' Yn lle hynny, dywedwch rywbeth fel 'A ydych yn gofalu am rywun am ei fod yn sâl neu'n eiddil neu am fod ganddo anabledd? Os felly, rydych yn ofalwr' er mwyn helpu gofalwyr i nodi eu hunain.

Rhowch wybod am eich polisïau ar gyfer y gweithle a'r cymorth rydych yn ei gynnig

Y cam cyntaf yw sicrhau bod gennych bolisïau hygyrch sydd wedi'u hysgrifennu'n dda. Fodd bynnag, mae angen i chi wneud mwy na hyn er mwyn sicrhau bod pobl yn manteisio ar y cymorth sy'n cael ei gynnig.

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. Fodd bynnag, er mwyn darparu cymorth effeithiol i ofalwyr, mae angen hyfforddi rheolwyr yn ysbryd a llythyren polisïau ac mae angen iddynt ddeall y problemau y mae gofalwyr yn eu hwynebu. Un o'r pethau allweddol y mae gofalwyr yn dweud bod ei eisiau arnynt yn y gweithle yw dealltwriaeth gan reolwyr.

Mae angen i reolwyr sicrhau bod pob cyflogai yn ymwybodol o'r wybodaeth a'r cymorth sydd ar gael yn eich sefydliad; gallech hyrwyddo'r adnoddau hyn drwy weithdrefnau sefydlu, adolygiadau o berfformiad, buddiannau'r cwmni 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, hyrwyddo'r polisïau sydd ar gael a rhoi sicrwydd i staff nad ystyrir eu bod yn llai

abl i wneud eu gwaith os bydddant yn sôn am y ffaith bod angen cymorth arnynt 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. Ymddengys fod 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.

Rhowch wybod am eich polisïau ar gyfer y gweithle a'r cymorth rydych yn ei gynnig

Mae'n bwysig eich bod yn mynd ati i greu gweithle sy'n annog pobl i fanteisio ar y cymorth sydd ar gael er mwyn osgoi'r sefyllfa lle mae gofalwyr yn teimlo y cânt eu trin yn llai ffafriol os byddant yn defnyddio unrhyw rai o'r polisïau. Dylai uwch-aelodau o staff fodelu'r ymddygiad hwn, er mwyn dangos nad yw'n rhwystr i lwyddiant.

Mae meithrin diwylliant agored a chefnogol yn rhan hanfodol o'r broses o sicrhau y gall cyflogeion â chyfrifoldebau gofalu gydbwyso gwaith a gofalu. Gall fod gennych lawer o bolisïau ac arferion da ar gyfer y gweithle i ddenu a chadw gofalwyr. Fodd bynnag, ni fydd gofalwyr yn defnyddio'r rhain os na fydd y diwylliant yn gefnogol nac yn gynhwysol i bawb.

Fel rhan o ddiwylliant y gweithle, dylai bob amser fod cyfleoedd i gyflogeion â chyfrifoldebau gofalu deimlo y gallant drafod y rhain mewn ffordd agored. Mae hon yn agwedd bwysig ar y broses o sicrhau bod polisïau yn effeithiol. Mae angen i reolwyr sicrhau bod cyflogeion yn teimlo'n gyfforddus yn siarad am ofalu. Fodd bynnag, mae angen eu hyfforddi ar sut i wneud hynny a'u cefnogi er mwyn sicrhau nad ydynt yn teimlo eu bod yn ymddwyn mewn ffordd fusneslyd ac yn croesi ffiniau proffesiynol a phersonol. Mae a wnelo â meithrin cydberthnasau gwaith llwyddiannus a llawn ymddiriedaeth.

Y deg awgrym gorau

1. Dylech sicrhau bod cyflogeion yn teimlo'n gyfforddus yn siarad am ofalu yn y gweithle.
2. Arweiniwch drwy esiampl; mae ategu eich geiriau â chamau gweithredu yn esiampl bwerus i eraill.
3. Peidiwch â diystyru pa mor anodd yw nodi gofalwyr (a pha mor anodd ydyw i ofalwyr nodi eu hunain) a sicrhewch eu bod yn cael gwybodaeth ar yr adeg gywir.

4. Gwnewch fwy na dosbarthu eich polisïau adnoddau dynol yn unig; sicrhewch ei bod yn dderbyniol holi am eich polisïau a'u defnyddio.
5. Normaleiddiwch ofalu, soniwch am gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, cyfeiriwch yn benodol at ofalu, mewn sesiynau sefydlu ac adolygiadau/arfarniadau.
6. Hyfforddwch bob rheolwr i fod yn ymwybodol o ofalwyr ac ymateb iddynt.
7. Defnyddiwch ddull o'r brig i'r bôn ac o'r bôn i'r brig.
8. Dosbarthwch wybodaeth am ofalu a gofalwyr yn rheolaidd – yn aml dim ond pan fydd yn dod yn berthnasol iddynt y bydd pobl yn ystyried gwybodaeth.
9. Cyfeiriwch bobl at sefydliadau allanol a all eu helpu megis Cyflogwyr i Ofalwyr a Carers UK.
10. Gwnewch yr uchod drosodd a throsodd.

Y tri cham nesaf

- 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.
- Dosbarthwch yr e-fwletin misol i bob cyflogai. Bydd gofalwyr newydd yn ymuno â'ch gweithlu yn rheolaidd. Gall cyflogeion hefyd gofrestru i gael yr e-fwletin ar wefan Cyflogwyr i Ofalwyr.
- Siaradwch am ofalu a'r cymorth rydych yn ei gynnig gan ddefnyddio enghreifftiau penodol o'ch gweithle.

Cysylltwch â Cyflogwyr i Ofalwyr

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

Gwefannau: employersforcarers.org | efcdigital.org