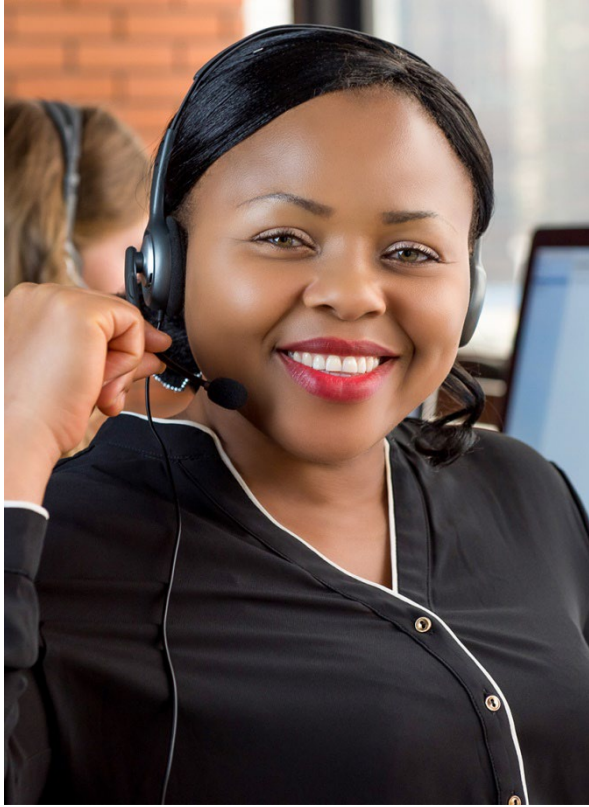


Pecyn Cymorth



RHEOLI PROFEDIGAETH

Cyflwyniad

Mae dileu'r stigma sy'n perthyn i faterion gofalu penodol megis marwolaeth a marw, profedigaeth, cyflyrau iechyd meddwl, dementia ac ati yn hanfodol er mwyn sicrhau y gall cyflogeion gael y cymorth sydd ei angen arnynt pan fydd ei angen arnynt er mwyn eu hatal rhag gadael eu swydd neu eu galluogi i ddychwelyd i'r gwaith.

Mae profedigaeth yn rhywbeth y mae'n rhaid i lawer o ofalwyr ei wynebu ac mae'n bwysig cofio bod pob un ohonom yn ymdopi â marwolaeth anwylyd, ac yn ymateb iddi, yn wahanol ac, felly, fod angen lefelau a mathau gwahanol o gymorth arnom. Os bydd rhywun wedi bod yn gofalu am anwylyd ers peth amser, peidiwch â diystyru effaith y brofedigaeth; gall y golled ymddangos yn fwy byth i ofalwyr.

Nid yn unig y mae gofalwyr wedi colli anwylyd, maent hefyd wedi colli eu rôl ofalu ac mae hynny'n esgor ar amrywiaeth o emosiynau, sef: rhyddhad, euogrwydd am deimlo rhyddhad, blinder, unigrwydd, teimlo eu bod wedi cael eu gadael. Nid oes unrhyw derfynau amser i alar nac unrhyw batrwm sefydlog o emosiynau nac ymddygiadau y mae pawb yn ei ddilyn. Mae hefyd yn bwysig cofio nad yw pobl bob amser yn dechrau galaru ar unwaith ac y gall galar ymddangos unwaith eto yn ddiweddarach ac ar adegau/diwrnodau arwyddocaol megis penblwyddi.

Y pecyn cymorth hwn

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

- cefnogi cyflogai y gall ei gyfrifoldebau gofalu fod wedi dod i ben ac sy'n wynebu profedigaeth
- codi ymwybyddiaeth o'ch polisiau a'ch arferion sy'n cefnogi gofalwyr a chyflogeion sy'n wynebu profedigaeth a chynyddu nifer y cyflogeion sy'n manteisio arnynt
- ystyried cymorth yn y gweithle a chymorth allanol a allai helpu eich cyflogeion yn y sefyllfa hon

Y gyfraith mewn perthynas â phrofedigaeth

Mae **Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996** yn rhoi hawl i bob cyflogai gymryd “amser rhesymol i ffwrdd” er mwyn delio ag unrhyw sefyllfaoedd annisgwyl sy'n cynnwys dibynnydd megis marwolaeth dibynnydd. Mae dibynnydd yn cynnwys gŵr, gwraig neu bartner, plentyn neu riant, rhywun sy'n byw gyda'r cyflogai fel rhan o'i deulu a rhywun sy'n dibynnu ar y cyflogai am ofal.

Yn ôl eich disgresiwn, gall yr amser hwn fod yn absenoldeb â thâl. Mae ymchwil Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) yn awgrymu, yn gyffredinol, fod y rhan fwyaf o gyflogeion yn cael pum diwrnod o absenoldeb â thâl er mwyn delio ag argyfyngau.

Mae **Deddf Cydraddoldeb 2010** yn diogelu cyflogeion â nodweddion gwarchoddedig rhag gwahaniaethu anghyfreithlon. Wrth ganiatáu absenoldeb argyfwng/tosturiol, rhaid i chi sicrhau nad ydych yn trin rhai cyflogeion yn llai ffafriol nag eraill oherwydd nodwedd warchoddedig.

Y nodweddion gwarchoddedig yw oedran, anabledd, statws ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, a chyfeiriadedd rhywiol.

Er enghraifft, dylai cyflogwyr ddarparu ar gyfer credoau ac arferion crefyddol lle y bo'n rhesymol ac yn ymarferol gwneud hynny. Mae gan lawer o grefyddau ofynion o ran profedigaeth a dylech ystyried y rhain yn ofalus yn erbyn y rhesymau busnes dros beidio â chydymffurfio â'r gred neu'r arfer. Ceir rhagor o wybodaeth yn www.acas.org.uk/religionorbelief

Gellir ystyried bod cyflogeion sy'n cael problemau iechyd meddwl megis gorbryder, iselder neu anhwylder straen wedi trawma, a all ddeillio o brofedigaeth, yn anabl mewn rhai achosion. Os bydd achosion o'r fath yn codi, mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr wneud addasiadau rhesymol ar gyfer y cyflogeion hyn er mwyn dileu unrhyw rwystrau yn y gweithle.

Y deg awgrym gorau

1. Creu gweithle sy'n ymwybodol o ofalwyr. Codi ymwybyddiaeth o ofalu drwy roi gwybodaeth am ofalu ar fewnwydi staff, mewn ystafelloedd staff, llawlyfrau a pholisïau.

2. Gwnewch yn siŵr bod gennych Bolisi Profedigaeth a'ch bod yn hyfforddi aelodau allweddol o staff. Gwnewch yn siŵr bod eich cyflogeion yn ymwybodol o'ch polisiau ar gyfer y gweithle a'r cymorth a gynigir gennych a rhowch gyngor a gwybodaeth iddynt.
3. Byddwch yn gefnogol ac yn amyneddgar; peidiwch â gwneud tybiaethau ynglŷn â sut mae'r cyflogai yn teimlo na pha gymorth y gallai fod ei angen arno. Os bydd rhywun wedi bod yn gofalu am anwylyd ers peth amser, peidiwch â diystyru effaith y brofedigaeth. Nid yn unig y mae gofalywyr wedi colli anwylyd, maent hefyd wedi colli eu rôl ofalu.
4. Ewch ati i greu diwylliant agored a chefnogol yn eich timau a'ch gweithle. Dylech hyfforddi a helpu rheolwyr i normaleiddio gofalu. Soniwch am gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, cyfeiriwch yn benodol at ofalu, mewn sesiynau sefydlu ac adolygiadau/arfarniadau.
5. Amser i ffwrdd o'r gwaith i alaru ac addasu, â thâl i ddechrau os bydd hynny'n bosibl, er mwyn lleihau pryderon/gorbryder ymhellach. Cadwch mewn cysylltiad â'ch cyflogai ond peidiwch â phwyso arno i drafod gwaith na gwneud penderfyniadau ar yr adeg hon. Gofynnwch i'r cyflogai beth mae am i gydweithwyr eraill ei wybod.
6. Cynigiwch broses hyblyg o ddychwelyd yn raddol i'r gwaith. Y dull hwn sydd fwyaf tebygol o gefnogi a chadw'r cyflogai a lleihau absenoldeb oherwydd salwch.
7. Cyfathrebwch yn rheolaidd â'r cyflogai/ewch ati i gynnal adolygiadau rheolaidd lle y gallwch drafod strategaethau/addasiadau y gallai fod eu hangen. Ystyriwch gynnig gwyliau blynyddol/absenoldeb arbennig i'r cyflogai o amgylch diwrnodau anodd/arwyddocaol iawn e.e. penblwyddi.
8. Wrth gynnal adolygiadau blynyddol o berfformiad/cyflog, cofiwch ystyried y brofedigaeth, hyd yn oed os digwyddodd yn llawer cynharach yn y flwyddyn, os effeithiwyd ar berfformiad cyflogai.
9. Os oes gan eich sefydliad derfynau blynyddol ar absenoldeb oherwydd salwch, dylech ystyried hepgor rhywfaint o'r absenoldeb a oedd yn ymwneud â'r brofedigaeth.
10. Cyfeiriwch gyflogeion at ffynonellau mewnol o gymorth (Rhaglenni Cymorth i Gyflogeion/lechydd Galwedigaethol/Adnoddau Dynol) a ffynonellau allanol o gymorth/cwmsela profedigaeth (gweler y diwedd am sefydliadau defnyddiol).

Arferion da

Dyma rai enghreifftiau o arferion da gan aelodau o Cyflogwyr i Ofalwyr:

Aviva. Ar yr un pryd ag y lanswyd ei bolisi gofalwyr yn 2017, cyflwynodd Aviva fudd absenoldeb profedigaeth ychwanegol ar gyfer cyflogeion y cwmni yn y DU. Cynyddwyd absenoldeb profedigaeth o 35 awr i 70 awr y flwyddyn wyliau a bu cynnydd tebyg yn y ddarpariaeth absenoldeb ar gyfer sefyllfaoedd gofalu cynlluniedig a brys.

Hefyd, ymestynnodd y polisi gofalwyr y trefniadau ar gyfer absenoldeb rhiant i gynnwys gofalwyr, sy'n golygu y gall cyflogeion sydd ag ymrwymadau gofalu ofyn am hyd at bedair wythnos o absenoldeb di-dâl y flwyddyn, yn ddarostyngedig i derfyn uchaf o 18 wythnos. Gall gofalwyr sy'n gweithio i Aviva wneud cais am addasiadau i'r patrymau gweithio os bydd eu hangen, er enghraifft newid i oriau rhan amser.

British Gas/Centrica. Mae Centrica yn cynnig 10 diwrnod o absenoldeb â thâl i bob cyflogai sy'n gofalu wedi'u dilyn gan 10 diwrnod arall y gellir eu cymryd os cânt eu paru â gwyliau blynyddol. Mae absenoldeb gofalwyr ar gael i gyflogeion o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth, yn ogystal â gweithio hyblyg, sydd hefyd yn helpu staff i gydbwyso gwaith a chyfrifoldebau gofalu. Mae Rhwydwaith Gofalwyr sefydledig yn rhoi gwybodaeth a chynghor i gyflogeion drwy gydol eu taith ofalu ac mae Rhaglen Cymorth i Gyflogeion Centrica hefyd yn rhoi cymorth sy'n benodol i ofalwyr, gan gynnwys i gyflogeion sy'n wynebu profedigaeth.

BT Group. Mae'r cwmni wedi cydnabod ers tro bwysigrwydd cefnogi cyflogeion drwy ofalu a phrofedigaeth, gan gynnwys hyrwyddo llesiant meddyliol. Mae'n rhoi cymorth i gyflogeion yn ystod profedigaeth gan gynnwys cymorth pan fyddant yn dychwelyd i'r gwaith. Mae gan BT amrywiaeth eang o gymorth i ofalwyr sy'n cynnwys gweithio hyblyg, Pasbort Gofalwr BT, Rhwydwaith Gofalwyr BT, porth 'Family and You' penodol i gyflogeion â chyfrifoldebau gofalu ac amrywiaeth o alwadau 'gwybodaeth' ar bynciau megis dementia.

Age UK. Mae Age UK wedi cyflwyno absenoldeb gofalwyr fel darpariaeth newydd ac ychwanegol er mwyn ategu mathau presennol o absenoldeb sy'n cynnwys absenoldeb dibynyddion, absenoldeb tosturiol, absenoldeb profedigaeth ac absenoldeb domestig. Cynigir absenoldeb gofalwyr â thâl hyd at yr hyn sy'n cyfateb i un wythnos waith y flwyddyn yn ychwanegol at absenoldeb (di-dâl) pellach os bydd ei angen.

Mae **Hyde Group** (cymdeithasau tai) yn cynnig absenoldeb dibynyddion (5 diwrnod y flwyddyn) ac absenoldeb arbennig/gofalwyr (5 diwrnod y flwyddyn).

Sefydliadau defnyddiol

- Cruse: Mae Cruse yn cynnig hyfforddiant a gwasanaeth ymgynghori i gyflogeion ar reoli profedigaeth yn y gwaith a chymorth yn y gweithle ar ôl marwolaeth cydweithiwr. Mae Cruse yn cynnig cymorth i gyflogeion sy'n galaru drwy rwydwaith o wasanaethau lleol a llinell gymorth. www.cruse.org.uk/bereavement-at-work
- Nod y Dying Matters Coalition yw codi ymwybyddiaeth y cyhoedd o bwysigrwydd siarad yn fwy agored am farw, marwolaeth a phrofedigaeth. Mae Dying Matters wedi cynhyrchu amrywiaeth eang o wybodaeth am faterion diwedd oes. www.dyingmatters.org
- Mae Child Bereavement UK yn llunio canllawiau i gyflogeion a chyflogwyr ar ddychwelyd i'r gwaith. www.childbereavementuk.org
- Mae gan Cymorth Cancer Macmillan wybodaeth a chanllawiau cynhwysfawr i gyflogwyr am ganser a phrofedigaeth yn y gwaith. www.macmillan.org.uk
- Mae gan Carers UK wybodaeth a chynghor ymarferol ynghylch profedigaeth gan gynnwys gwybodaeth am faterion ymarferol yn dilyn marwolaeth yn ogystal ag ymdopi pan fydd gofalu yn dod i ben. www.carersuk.org

Y tri cham nesaf

- Dosbarthwch y '10 awgrym gorau' i'ch tîm a'ch cydweithwyr.
- Monitrowch nifer y cydweithwyr sydd wedi bod yn wynebu profedigaeth sy'n manteisio ar gymorth sy'n cael ei gynnig a nodwch y manteision iddyn nhw a'ch sefydliad.
- Dywedwch wrth aelodau eich tîm eich bod yn aelod o Cyflogwyr i Ofalwyr a bod ein holl adnoddau ar gael iddynt. Dosbarthwch god aelodaeth eich sefydliad i aelodau eich tîm er mwyn iddynt allu defnyddio'r adnoddau hyn.

Cysylltwch â Cyflogwyr i Ofalwyr

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

Gwefannau: employersforcarers.org | efcdigital.org

