



Cefnogi gofalwyr yn eich gweithlu

Llawlyfr rheolwr

Cynnwys

1. Cyflwyniad

2. Pwy sy'n ofalwyr?

3. Pam cefnogi gofalwyr?

Yr achos busnes

Y manteision i reolwyr

Y gyfraith

4. Rheoli gofalwyr – arferion da

Y tair prif egwyddor

1. Cynlluniwch ymlaen llaw... ond byddwch yn barod am yr annisgwyl

2. Byddwch yn hyblyg ac yn gefnogol

3. Gwnewch yn siŵr eich bod yn cynnwys eich tîm

Cyfrifoldebau rheolwr

Cyfrifoldebau cyflogai

Crynodeb o'r opsiynau o ran gweithio hyblyg ac absenoldeb arbennig

Newid y diwylliant

5. Sut y gallaf gael rhagor o gymorth?

Polisiau a gweithdrefnau

Rhwydweithiau

Eiriolwyr gofalwyr

Rhaglenni cymorth / gwasanaethau llesiant i gyflogeion

Cyflogwyr i Ofalwyr

6. Crynodeb – y deg awgrym gorau ar gyfer rheoli gofalwyr

Carers UK

Cyflogwyr i Ofalwyr

Problem fawr na ellir ei hanwybyddu

Mae'r DU yn wynebu bwlch sylweddol mewn sgiliau

Dros y degawd nesaf, rhagwelir y bydd nifer y bobl 16-49 oed yn y farchnad lafur yn hysparedd yn cynyddu'n

50-65 oed
3,700,000

700,000

Yn y cyfamser, bydd mwy a mwy o bobl yn cyfuno gwaith a gofal

Mae nifer y gofalmwyr yn y DU bron yn 9 miliwn ac mae'n cynyddu'n gyflym. O ganlyniad, mae mwy o bobl yn debygol o fod yn cyfuno gwaith a chyfrifoldebau gofalu.

Bydd hyn yn cynnwys llawer o'ch cyflogeion mwyaf profiadol

Mae pobl yn fwyaf tebygol o fod yn gofalu pan fyddant yn 45-64 oed, pan fydd gan lawer sgiliau a phrofiad gwerthfawr.

Mae angen pobl dda ar fusnesau da

Ni fu erioed mor bwysig canolbwyntio ar fanteision cadw gweithwyr medrus yn hytrach na mynd i gostau sy'n gysylltiedig â recriwtio ac ailhyfforddi aelodau newydd o staff.

Wrth wraidd Cyflogwyr i Ofalwyr mae grŵp blaengar o gyflogwyr, mawr a bach, sydd eisoes yn ymateb i'r her o gefnogi gofalmwyr yn eu gweithlu ac sydd â digonedd o arferion

1. Cyflwyniad

Mae gofalu yn fater sy'n wynebu pawb ac mae demograffeg sy'n newid – poblogaeth sy'n heneiddio, teuluoedd llai o faint a strwythurau teuluol gwahanol – yn golygu y gallai unrhyw un ohonom orfod ymgymryd â chyfrifoldebau gofalu! Mae nifer y gofalwyr yn y DU bron yn 9 miliwn ac mae'n cynyddu'n gyflym.

O ystyried y pwysau a'r straen a all ddeillio o gydbwysu sawl cyfrifoldeb yn y gweithle a'r tu allan iddo, nid yw'n syndod bod 1 o bob 6 gofalwr yn rhoi'r gorau i weithio er mwyn gofalu'n llawn amser. Ac eich aelodau mwyaf gwerthfawr o staff fydd llawer o'r cyflogeion hyn, sef unigolion 45-64 oed y mae eu gyrfaoedd ar eu hanterth. Gan fod llai o bobl ifanc yn ymuno â'r farchnad lafur, mae angen i chi gadw eich staff presennol. Drwy gydnabod anghenion gofalwyr, gallwch gadw eich staff profiadol a sicrhau'r manteision a ddaw o greu amgylchedd gwaith cefnogol i ofalwyr.

Er ei bod yn anodd cydbwysu gwaith a chyfrifoldebau gofalu, adlewyrchir pwysigrwydd gwaith am dâl gan nifer y bobl sy'n gwneud hynny: mae hanner yr holl ofalwyr – bron i bum miliwn o bobl yn y DU yn ôl ymchwil a wnaed yn 2019 – mewn cyflogaeth â thâl. Mae hyn yn golygu bod 1 o bob 7 unigolyn yn y gweithlu yn ofalwr, gyda niferoedd uwch yn cael eu cofnodi gan gyflogwyr ers dechrau pandemig COVID-19.

Cyflogwyr i Ofalwyr yw fforwm aelodaeth Carers UK i gyflogwyr. Datblygodd o grŵp o gyflogwyr a oedd yn ymrwymedig i ofalwyr sy'n gweithio ac mae'n cael ei lywio gan fusnesau. Ein prif nod yw sicrhau bod cyflogwyr a rheolwyr yn cael cymorth i gadw cyflogeion â chyfrifoldebau gofalu.

Gan wybod bod rheolwyr yn bobl brysur, rydym wedi llunio'r llawlyfr hwn i fod yn gyfeirbwynt ar gyfer gwybodaeth a chyingor sylfaenol ynghylch cefnogi a rheoli gofalwyr yn eich tîm. Bydd gan eich sefydliadau eich hunain eu polisiau a'u harferion penodol eu hunain neu efallai y byddant yn eu datblygu. Fel rheolwyr, chi yw'r porthgeidwaid i'r polisiau a'r arferion hyn.

2. Pwy sy'n ofalwyr?

Bydd y mwyafrif ohonom yn gofalu am berthnasau neu ffrindiau hŷn, sâl neu anabl rywbyrd. Mae gofalu yn rhan o fywyd ond heb y cymorth cywir gall costau personol gofalu fod yn uchel.

Mae gofalu yn wahanol i gyfrifoldebau gofal plant prif ffrwd ac mae'n gofyn am ymateb ar wahân gan gyflogwyr a rheolwyr. Er enghraifft:

- gall gofalu ddigwydd dros nos
- gall fod yn anodd cynllunio gofalu ac ymdopi ag ef yn emosiynol
- mae gan ofalu 'gerrig milltir' gwahanol.

Bob blwyddyn yn y DU, mae 152,000 o bobl yn cael strôc, amcangyfrifir bod 80,000 o bobl yn cael eu hanafu'n ddifrifol mewn damwain ffordd ac mae 30,000 o blant yn cael eu geni ag anabledd difrifol neu syndrom anghyffredin neu'n cael diagnosis o gyflwr o'r fath. Mae cerrig milltir gofalu yn wahanol hefyd – er enghraifft, mae genedigaeth plentyn yn achos dathlu ond nid felly ddechrau Clefyd Alzheimer; ystyrir bod plentyn yn dechrau yn yr ysgol yn rhywbeth cadarnhaol, yn wahanol i rai sefyllfaoedd lle mae plentyn anabl yn cael ei leoli mewn ysgol arbennig breswyl; mae person ifanc yn ei ardegau sy'n gadael y cartref i fynd i'r brifysgol yn rhywbeth i'w ddathlu, yn wahanol i oedolyn sy'n symud i gartref gofal preswyl. Mae gofalu yn aml yn gorffen â phrofedigaeth, sy'n dod â'i chymysgedd cymhleth ei hun o emosiynau megis tristwch, rhyddhad ac euogrwydd.

Fel sefydliad, efallai y bydd yn ddefnyddiol i chi bennu eich diffiniad eich hun o ofalwyr. Mae hyn yn arbennig o ddefnyddiol os ydych yn bwriadu datblygu polisi gofalwyr penodol. Gall fod yn ddefnyddiol hefyd wrth wahaniaethu rhwng anghenion y rhai â chyfrifoldebau gofalu a'r rhai sydd â gofynion o ran gofal plant, fel y'u disgrifiwyd uchod. Mae Cyflogwyr i Ofalwyr wedi datblygu'r diffiniad canlynol fel enghraifft arfer orau. Fe'i defnyddir gan lawer o aelod-sefydliadau'r grŵp.

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 hŷn, anabl neu ddifrifol wael sy'n methu â gofalu amdany'n nhw eu

hunain, a rhoi cymorth iddynt.

Gallech fabwysiadu'r diffiniad hwn neu ei addasu i ddiwallu anghenion eich sefydliad penodol

3. Pam cefnogi gofalwyr?

Yr achos busnes

Yn hytrach na thanseilio amcanion busnes, dengys ymchwil fod darparu amgylchedd gwaith cefnogol gan ddefnyddio dull gweithio hyblyg yn cael canlyniadau busnes trawiadol. Mae'r dull hyblyg hwn yn gwneud y canlynol:

- denu a chadw staff
- lleihau straen
- lleihau costau recriwtio a hyfforddiant
- gwella gwydnwch a chynhyrchiant
- lleihau absenoldeb oherwydd salwch
- gwella'r broses o ddarparu gwasanaethau
- arbed costau
- gwella'r broses o reoli pobl
- cynyddu morâl staff.

Mae sefydliadau sydd wedi cyflwyno trefniadau gweithio hyblyg ac absenoldeb arbennig i ofalwyr wedi eu hystyried yn llwyddiant.

Y neges yw bod gofalu am ofalwyr yn gwneud synnwyr busnes.

Y manteision i reolwyr

Drwy greu diwylliant agored a chefnogol i aelodau'r tîm lle maent yn teimlo y gallant fanteisio ar gymorth i ofalwyr, gallwch wneud y canlynol:

- cynllunio a neilltuo gwaith yn fwy effeithiol
- sicrhau bod y staff yn llawn cymhelliant ac ennyn ysbryd tîm da er mwyn cyflawni canlyniadau
- lleihau'r pwysau a all fod ar ofalwyr, gan eu helpu i wneud eu gwaith yn well
- lleihau'r amser sy'n cael ei dreulio a'r arian sy'n cael ei wario ar recriwtio, sefydlu a hyfforddi aelodau newydd o staff
- manteisio ar y nifer mawr o sgiliau amrywiol y gall gweithlu amrywiol gyflwyno i'ch tîm
- sicrhau teyrngarwch, ymddiriedaeth a hyblygrwydd pob aelod o'r tîm.

Y Gyfraith

Yn ogystal ag achos busnes cymhellol dros gefnogi gofalwyr yn eich gweithlu, mae deddfwriaeth hefyd er mwyn gwneud yn siŵr bod hynny'n digwydd. Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999, yn rhoi hawliau i ofalwyr er mwyn eu helpu i reoli gwaith a'u cyfrifoldebau gofalu, gan gynnwys hawl i gael amser i ffwrdd mewn argyfwng ac absenoldeb rhiant.

(Gelwir y deddfau hyn yn Orchymyn Hawliau Cyflogaeth (Gogledd Iwerddon) 1996 a Gorchymyn Cysylltiadau Cyflogaeth (Gogledd Iwerddon) 1999 yng Ngogledd Iwerddon).

Hawl i gael amser i ffwrdd mewn argyfwng

Mae gan bob cyflogai yr hawl i gymryd cyfnod rhesymol o amser i ffwrdd er mwyn delio â sefyllfaoedd annisgwyl sy'n cynnwys dibynnydd. Yn ôl eich disgresiwn chi, y cyflogwr, gellir rhoi'r amser hwn i ffwrdd â thâl. Er mwyn defnyddio'r hawl hon i gael amser i ffwrdd, rhaid i gyflogeion eich hysbysu cyn gynted â phosibl ar ôl i'r argyfwng ddigwydd.

Mae dibynnydd yn cynnwys gŵr, gwraig neu bartner, plentyn neu riant, neu unigolyn sy'n byw gyda'r cyflogai fel rhan o'i deulu. Efallai y bydd eraill sy'n dibynnu ar y cyflogai am gymorth mewn argyfwng yn gymwys hefyd.

Nodir isod y sefyllfaoedd lle y gellir cymryd cyfnod o absenoldeb:

- tarfu ar drefniadau gofalu neu drefniadau gofal yn mynd ar chwâl
- pan fydd dibynnydd yn mynd yn sâl, pan fydd rhywun wedi ymosod arno neu pan fydd mewn damwain (gan gynnwys pan fydd yr unigolyn wedi'i frifo neu wedi'i gythruddo yn hytrach nag wedi'i anafu'n gorfforol)
- er mwyn gwneud trefniadau tymor hwy ar gyfer dibynnydd sy'n sâl neu wedi'i anafu (ond nid er mwyn darparu gofal hirdymor ei hun)
- er mwyn delio â digwyddiad sy'n cynnwys plentyn yn ystod oriau ysgol
- er mwyn delio â marwolaeth dibynnydd.

Absenoldeb rhiant/absenoldeb rhiant a rennir

Mae gan gyflogeion sydd ag o leiaf flwyddyn o wasanaeth parhaus ac sy'n gyfrifol am blentyn o dan 18 oed hawl i 18 wythnos (di-dâl) o absenoldeb rhiant fesul plentyn er mwyn gofalu am eu plentyn.

Gellir cymryd absenoldeb mewn blociau o wythnos hyd at bedair wythnos o

absenoldeb mewn blwyddyn (ar gyfer pob plentyn); neu mewn un diwrnod, neu luosrifau o ddiwrnod os mai diben cymryd yr absenoldeb yw gofalu am blentyn anabl, unwaith eto hyd at bedair wythnos mewn blwyddyn.

Gall cydgytundebau neu gytundebau gweithlu ganiatáu i gyflogeion gymryd absenoldeb mewn blociau llai a/neu ganiatáu i gyflogeion gymryd mwy na phedair wythnos i ffwrdd mewn blwyddyn.

Rhaid i gyflogeion roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd er mwyn cymryd absenoldeb rhiant a gellir ei ohirio petai cymryd absenoldeb ar yr adeg dan sylw yn tarfu'n benodol ar y sefydliad, e.e. yn ystod cyfnod prysur iawn yn y gwaith neu os caiff sawl cais am absenoldeb rhiant eu gwneud ar yr un pryd. Ni ellir gohirio absenoldeb rhiant os gofynnwyd amdano ar gyfer yr union adeg ar ôl genedigaeth plentyn neu ddechrau lleoliad mabwysiadu.

Efallai y bydd gan gyflogeion hawl i gael Absenoldeb Rhiant a Rennir hefyd. Rhaid cymryd yr absenoldeb hwn rhwng genedigaeth y baban a'i ben-blwydd cyntaf (neu o fewn blwyddyn i'w fabwysiadu). I gael rhagor o wybodaeth am Absenoldeb Rhiant a Rennir, ewch i www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay

Yr hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg

Gall pob cyflogai sydd wedi gweithio i'w gyflogwr am 26 wythnos ar ddyddiad cais ofyn am gael gweithio'n hyblyg. Gallai hyn gynnwys newid oriau gwaith neu weithio gartref.

Dim ond un cais a ganiateir mewn blwyddyn a bydd unrhyw gais a ganiateir yn golygu newid parhaol i delerau ac amodau oni chytunir ar gyfnod prawf. Gall cyflogwyr wrthod cais ond rhaid iddynt roi rhesymau busnes da o restr benodol a nodir yn y gyfraith. Gall cyflogeion apelio yn erbyn y penderfyniad hwn.

Mae gan Cyflogwyr i Ofalwyr lyfryn ar sut i wneud cais am gael gweithio'n hyblyg sy'n ymdrin â'r mater hwn yn fanwl.

Diogelu rhag gwahaniaethu

Er nad yw gofalwyr wedi cael eu diogelu'n uniongyrchol (nac yn benodol) rhag gwahaniaethu yn y gweithlu tan yn gymharol ddiweddar, mae'r sefyllfa hon wedi newid bellach. Os bydd cyflogai yn gofalu am rywun oedrannus neu anabl, bydd y gyfraith – o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 – yn ei ddiogelu rhag gwahaniaethu neu aflonyddu uniongyrchol oherwydd ei gyfrifoldebau gofalu.

Y rheswm dros hyn yw yr ystyrir ei fod yn gysylltiedig â rhywun a ddiogelir o dan y gyfraith oherwydd ei oedran neu ei anabled. Bydd angen i chi sicrhau nad ydych yn trin gofalwyr yn llai ffafriol na chyflogeion eraill. Gallai hyn gynnwys:

- gwrthod cynnig swydd i unigolyn oherwydd ei gyfrifoldebau gofalu

- peidio â chynnig dyrchafiad i gyflogai oherwydd ei gyfrifoldebau gofalu.

4. Rheoli gofalwyr – arferion da

Mae grymuso pobl i berfformio ar eu gorau yn rhan allweddol o'r rôl reoli. Felly, mae'n gwneud synnwyr ystyried opsiynau ar gyfer gweithio sy'n cyd-fynd ag anghenion presennol eich tîm, o ran cyflawni amcanion gweithredol a bodloni gofynion gofalwyr unigol.

Yn aml y cyfan sydd ei angen i aros ar y trywydd cywir yw addasiadau bach. Gellid darparu ar gyfer diwallu angen byrdymor drwy newid trefniadau gweithio dros dro; weithiau mae'n bosibl mai newid mwy parhaol fydd yr ateb.

Y tair prif egwyddor

1. Cynlluniwch ymlaen llaw... ond byddwch yn barod am yr annisgwyl

Cynllunio absenoldeb

Ni all pobl â chyfrifoldebau gofalu gynllunio ymlaen llaw bob amser – gall damweiniau ddigwydd neu gall pobl fynd yn sâl yn ddirybudd, a gall trefniadau gofalu fynd ar chwâl yn annisgwyl. Fodd bynnag, mewn rhai achosion mae'n bosibl cynllunio ymlaen llaw. Fel rheolwr, mae gennych hawl i ddisgwyl i ofalwyr yn eich tîm drafod â chi, ymlaen llaw, unrhyw absenoldeb y gallant yn rhesymol ddisgwyl y bydd ei angen arnynt i gyflawni eu hymrwymyiadau gofalu, er mwyn i chi ac aelodau eraill y tîm allu cynllunio gwaith, cyfarfodydd a chyfnodau eraill o absenoldeb o amgylch y dyddiadau hynny.

Gellir trefnu rhai mathau o apwyntiadau meddygol ymlaen llaw a gellir disgwyl i ofalwyr drefnu'r rhain ar ddechrau neu ddiwedd y diwrnod gwaith, er mwyn sicrhau cyn lleied o darfu â phosibl yn y gwaith. Gyda chymeradwyaeth ymlaen llaw, fel arfer gellir gwneud iawn am amser i ffwrdd i fynd i apwyntiadau wedi'u cynllunio yn ddiweddarach, neu ei gymryd fel amser hyblyg neu wyliau blynyddol. Fodd bynnag, weithiau bydd angen i gyflogai fynd gyda dibynnydd i'r ysbyty neu i weld meddyg heb allu rhoi rhybudd ymlaen llaw, pan fyddwch, o bosibl, am ystyried caniatáu i'r gofalwr gymryd absenoldeb gofalwyr/arbennig â thâl neu'n ddi-dâl.

Mae'n werth cofio bod llai o reolaeth yn aml dros amseriad apwyntiadau i weld meddygon ymgynghorol neu arbenigwyr neu gael triniaeth reolaidd, am eu bod yn dibynnu ar argaeledd y meddyg ymgynghorol a'r rhestr o gleifion. Byddai'n afresymol disgwyl i'r gofalwr newid apwyntiad hir-ddisgwylidig.

Gall rhoi eu dewis wyliau blynyddol neu opsiynau ar gyfer gweithio hyblyg i bob

gofalwr greu anawsterau wrth gynnal gwasanaethau a dosbarthu llwythi gwaith os bydd sawl aelod o'ch tîm am gymryd amser i ffwrdd yr un pryd. Gall hefyd greu drwgdeimlad ymhlith staff nad ydynt yn ofalwyr am fod canfyddiad weithiau fod gofalwyr yn disgwyl i'w dewisiadau o ran absenoldeb gael eu caniatáu waeth beth fo'r gofynion o fewn y tîm.

Mae rheolwyr yn nodi mai'r timau mwyaf llwyddiannus yw'r rhai sy'n cydweithio i ddod o hyd i atebion – mae angen i bob ochr fod yn barod i gyfaddawdu.

Dyma rai awgrymiadau:

- Gofynnwch i bawb roi eu dewis ddyddiadau ar gyfer gwyliau ar gyfer y flwyddyn i ddod ar ddechrau'r flwyddyn yn ogystal ag unrhyw ddyddiadau y maent yn gwybod y bydd angen iddynt eu cymryd i ffwrdd.
- Nodwch pwy sy'n gorfod cymryd dyddiadau penodol oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu.
- Gofynnwch a all unrhyw un newid y dyddiadau y mae'n bwriadu eu cymryd i ffwrdd er mwyn helpu'r tîm.
- Gofynnwch a fyddai staff rhan amser yn barod, o bosibl, i gynyddu neu newid eu horiau dros dro.
- Os ydych yn credu y gallai'r swyddfa fod yn brin o staff ar unrhyw adeg, rhowch wybod i'ch rheolwr llinell a chytunwch ar y ffordd orau o ddatrys y broblem, er enghraifft, drwy gytuno ar dargedau diwygiedig ar gyfer y cyfnod hwn, drwy gael cymeradwyaeth y staff i weithio goramser neu drwy drefnu i asiantaeth ddarparu staff cyflenwi dros dro.
- Rhowch wybod i'ch tîm eich bod yn gwerthfawrogi ei gydweithrediad a'i hyblygrwydd drwy gydnabod a gwobrwyo staff sy'n gwneud ymdrech ychwanegol o dan yr amgylchiadau hyn.

Astudiaeth Achos

Mae Margaret yn gweithio'n rhan amser, dri diwrnod yr wythnos, ac yn gofalu am ei thad oedrannus. Mae ganddo apwyntiad yn yr ysbyty na fydd yn gallu mynd iddo oni fydd Margaret yn mynd gydag ef. Yn anffodus, mae'r apwyntiad ar un o'r diwrnodau y mae Margaret yn gweithio ac, felly, mae'n gofyn i'w rheolwr a all gyfnewid ei diwrnodau gwaith yr wythnos honno. Mae ei rheolwr yn gwrthod y cais ac yn awgrymu y dylai gymryd gwyliau blynyddol gan mai dyna beth yw eu diben.

Roedd Margaret o'r farn bod hyn yn afresymol ac roedd yn ddig bod yn rhaid iddi gymryd gwyliau blynyddol yr oedd yn credu y dylai allu eu defnyddio i gael hoe iddi ei hun. Ychydig wythnosau yn ddiweddarach roedd cydweithiwr yn sâl a gofynnwyd i Margaret weithio diwrnodau ychwanegol. Gwrthododd a bu'n rhaid galw asiantaeth i mewn.

Canlyniad amgen sy'n nystyriol o ofalwyr

Petai'r rheolwr wedi cytuno â'r cais neu hyd yn oed wedi awgrymu y dylai gymryd absenoldeb arbennig, byddai Margaret wedi teimlo'n wahanol iawn tuag at ei chyflogwr a byddai wedi bod yn fodlon gweithio diwrnodau ychwanegol er mwyn helpu. Byddai hyn wedi gwella morâl y staff ac wedi golygu na fyddai'r

cyflogwr wedi mynd i gostau asiantaeth ychwanegol ac, felly, byddai pawb wedi bod ar eu hennill.

Cynllunio cyfarfodydd

Dylai unrhyw un sy'n trefnu cyfarfodydd geisio sicrhau eu bod yn cael eu cynnal ar adeg pan all y gofalwyr perthnasol fod yn bresennol ynddynt. Gall hyn gynnwys yr adeg o'r dydd neu'r diwrnod o'r wythnos. Ystyriwch ddefnyddio cyfleusterau telegynadledda neu fideogynadledda fel nad oes rhaid cynnal pob cyfarfod wyneb yn wyneb.

Dyma rai awgrymiadau:

- Os oes gennych sawl unigolyn sy'n gweithio'n rhan amser ar eich tîm, ceisiwch gylchdroi'r diwrnod o'r wythnos y cynhelir cyfarfodydd rheolaidd. Hyd yn oed os nad oes unrhyw ddiwrnod o'r wythnos pan all pob aelod o'r tîm fod yn bresennol, dylai newid y diwrnod o leiaf alluogi pawb i fod yn bresennol bob yn ail gyfarfod.
- Os nad oes modd trefnu cyfarfod i gyd-fynd ag amserlen gofalwr, efallai am fod terfyn amser brys, dylech gydnabod ei gyfrifoldebau gofalu ac esbonio pam nad oedd yn bosibl eu hystyried wrth drefnu'r cyfarfod y tro hwn. Bydd hyn yn rhoi gwybod i'r gofalwr nad yw wedi cael ei anwybyddu na'i anghofio.
- Gwnewch yn siŵr y gall y rhai na allant fod yn bresennol yn y cyfarfod gyfrannu at yr agenda ymlaen llaw. Cofiwch roi gwybod iddynt beth a ddigwyddodd yn y cyfarfod wedyn, yn arbennig unrhyw benderfyniadau a wnaed neu bwyntiau gweithredu y cytunwyd arnynt.

Cynllunio hyfforddiant

Mae'r un egwyddorion yn gymwys wrth drefnu cyrsiau hyfforddi neu 'ddiwrnodau cwrdd i ffwrdd' i'r tîm. At hynny, cofiwch y bydd llawer o ofalwyr yn ei chael hi'n anodd neu'n amhosibl cymryd rhan mewn cyrsiau preswyl sy'n cynnwys diwrnodau neu nosweithiau i ffwrdd o'r cartref. Os bydd yn rhaid iddynt optio allan oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu, efallai y byddant yn credu na allant gamu ymlaen yn eu gyrfa o ganlyniad i hynny.

Edrychwch i weld a allwch drefnu i'r un hyfforddiant gael ei gyflwyno'n fwy lleol neu ar-lein, neu trafodwch gyfleoedd datblygu amgen â gofalwyr. Mae gan rai sefydliadau gyllideb i dalu cost darparu gofal ychwanegol tra bydd gofalwyr yn dilyn cyrsiau hyfforddi.

Amlsgilio

Fel rhan o waith cynllunio hirdymor, mae datblygu tîm amlsgiliau yn cynnig nifer o fanteision. Mae'n annog gwaith tîm da ac yn helpu i sicrhau y gall y tîm gynnal gwasanaethau a chyflawni targedau busnes hyd yn oed os bydd rhywun i ffwrdd

am unrhyw reswm.

Mae'n bwysig gwneud yn siŵr bod eich staff yn gweld gwerth amlsgilio ac yn teimlo bod ganddynt berchenogaeth ohono. Ni ddylai gael ei ystyried yn ffordd o ymdrin ag argyfyngau neu brinder staff yn unig ond, yn hytrach, dylid ystyried ei fod o fudd i bawb drwy ychwanegu at eu sgiliau a'u harbenigedd, gan eu helpu i gamu ymlaen yn eu gyrfa.

Astudiaeth Achos

Mae gan Anne ddau o blant bach ac mae'n gofalu am ei man sydd â dementia ac sy'n byw mewn tref 50 milltir i ffwrdd. Mae Anne yn treulio mwy a mwy o amser yn rheoli gofal ei mam o bell ac mae hefyd yn defnyddio gwyliau blynyddol i ymweld â hi yn rheolaidd. Hefyd, mae bellach angen iddi ymateb i alwadau brys pan fydd ei mam yn rhoi ei hun mewn sefyllfaoedd anniogel.

Mae angen i Anne gael rhywfaint o amser i ffwrdd er mwyn trefnu pecyn gofal i'w mam ond nid oes ganddi wyliau blynyddol ar ôl. Mae'n ystyried ffonio i ddweud ei bod yn sâl ond mae'n poeni am yr effaith ar ei chydweithwyr a fydd yn gorfod camu i'r adwy.

Canlyniad amgen sy'n ystyriol o ofalwyr

Mae Anne yn esbonio'r sefyllfa i'w rheolwr sy'n cynnig cyfnod o absenoldeb gofalwyr â thâl iddi. Er mwyn sicrhau y gall Anne barhau i ymweld â'i mam, maent yn gweithio allan system o absenoldeb cyfatebol – gan roi cyfnod o absenoldeb â thâl i Anne sy'n cyfateb i'r gwyliau blynyddol y mae'n eu cymryd – er mwyn sicrhau y bydd gwyliau blynyddol ar gael er mwyn iddi gael amser go iawn i ffwrdd.

Maent yn cynnwys y tîm cyfan ac yn datblygu system 'gyfeillio', gan alluogi cydweithwyr i achub ar eu cyfleoedd unigol eu hunain i weithio'n hyblyg er mwyn sicrhau bod staff ar gael i weithio sifftiau a lleihau unrhyw ddrwgdeimlad posibl. Mae ei rheolwr hefyd yn dweud wrth Anne fod ganddi hawl i gymryd absenoldeb rhiant di-dâl cyn i'w plant gyrraedd 18 oed.

2. Byddwch yn hyblyg ac yn gefnogol

Fel rheolwr chi fydd yn adnabod eich staff orau a chi fydd yn gwybod a ellir darparu ar gyfer cais am absenoldeb neu gais i newid patrwm gweithio, neu a fydd angen i chi negodi cytundeb cyfaddawdu. Aseswch bob cais yn ôl ei rinweddau ei hun ac ystyriwch beth allai ddigwydd os na fyddwch yn cytuno â'r cais. Mae sawl rheswm pam y byddai cyflogai, o bosibl, am weithio'n hyblyg ac ni fydd y rhain yn ymwneud o reidrwydd â gofalu. Gan fod gan bob cyflogai hawl bellach i ofyn am gael gweithio'n hyblyg, mae angen i chi drin pob cais yn

gyfartal waeth beth fo'r rheswm dros y cais. Fodd bynnag, mae'n bwysig cofio bod gofalwyr yn cael eu diogelu rhag gwahaniaethu o dan y Ddeddf Cydraddoldeb ac y dylech sicrhau nad yw gofalwyr yn cael eu trin yn llai ffafriol na chyflogeion eraill.

Mae gweithio hyblyg yn galluogi llawer o ofalwyr i jyglo eu swydd a'u rôl gofalu ond nid yw'r polisi hwn yn cyfrif am argyfyngau na natur anrhagweladwy gofal. Efallai y bydd angen trefniadau absenoldeb hyblyg ar ofalwyr yn ogystal â threfniadau gweithio hyblyg er mwyn rheoli pob agwedd ar eu rôl gofalu.

Mae'n bwysig cofio, pan na ellir ymateb i argyfwng gofalu, fod y gofalwr yn cael ei roi o dan bwysau ychwanegol mewn perthynas â pharhau i weithio. Os caiff cais cyflogai am hyblygrwydd ei wrthod, sy'n golygu na all adael y gwaith yn gynnar ar ddydd Gwener er mwyn mynd i'r gampfa, mae'n debygol iawn y bydd yn dewis gwaith yn hytrach na'r gampfa! Fodd bynnag, os na ellir rhoi hyblygrwydd i ofalwr reoli ei sefyllfa, mae'n debygol iawn y bydd yn dewis gofal yn hytrach na gwaith.

Astudiaeth Achos

Mae Farahnaz yn gofalu am ei mab 23 oed sydd ag anabledd dysgu ac sy'n mynychu canolfan ddydd. Mae newid llwybr bws y ganolfan ddydd yn golygu bod yn rhaid i Farahnaz gychwyn am y gwaith 15 munud yn hwyrach bob dydd sy'n golygu ei bod yn cyrraedd ychydig y tu allan i'r oriau craidd. Nid yw Farahnaz yn siŵr pa mor gefnogol fydd ei chyflogwr ac nid yw wedi dweud wrth ei rheolwr ei bod yn gofalu am ei mab.

Fodd bynnag, mae'n poeni y bydd ei rheolwr yn ystyried ei bod yn wael am gadw amser.

Canlyniad amgen sy'n ystyriol o ofalwyr

Petai ei rheolwr a'i sefydliad yn fwy agored am eu polisiau a'u harferion, efallai y byddai Farahnaz wedi teimlo ei bod yn gallu mynd at ei rheolwr ac esbonio ei sefyllfa. Efallai y byddai wedi gallu negodi amser dechrau a gorffen hwyrach. Gallai hyn ei hatal rhag cael hanes gwael o ran cadw amser ac atal ei chydweithwyr a'i rheolwr rhag ystyried ei bod yn llai abl i wneud ei gwaith.

O dan Ddeddf Gofal 2014, mae gan bob gofalwr hawl i gael asesiad o'i anghenion ei hun gan y gwasanaethau cymdeithasol neu awdurdod priodol. Fel cyflogwr Farahnaz, gallech ei chyfeirio at Carers UK i gael cyngor ar sut i gael asesiad o ofalwr.

Yn aml, gall gofalu fod yn brofiad llawn straen a blinedig iawn yn emosiynol. Efallai y bydd yn rhaid i bobl wynebu argyfwng trawmatig sy'n newid bywyd, weithiau

dros nos – os bydd anwylyd yn mynd yn sâl yn sydyn neu'n cael damwain gas, er enghraifft. Neu, efallai y byddant yn gofalu am rywun â salwch angheuol am sawl mis neu'n gofalu am riant oedrannus.

O dan yr amgylchiadau hyn, mae angen i chi fod yn sensitif ac yn hyblyg. Er enghraifft, dylech gydnabod y gall fod angen i ofalwyr wneud neu dderbyn galwadau ffôn preifat weithiau sy'n ymwneud â'u dibynnydd. Gan fod y rhan fwyaf o swyddfeydd yn rhai cynllun agored bellach, gall hyn fod yn lletchwith – lle y bo'n bosibl, rhowch le neu swyddfa breifat iddynt.

Mae'n bosibl y bydd gofalwyr yn mynd drwy gyfnod hynod o ofidus ac y bydd angen bloc o amser i ffwrdd arnynt. Peidiwch â phoeni gofalwyr â manylion a allai aros nes iddynt ddychwelyd i'r gwaith. Fodd bynnag, mae'n beth da cadw mewn rhyw fath o gysylltiad â rhywun sydd i ffwrdd o'r gweithle am gyfnod er mwyn sicrhau na fydd y cyflogai yn dechrau teimlo'n ynysig a'i gwneud yn haws iddo ddychwelyd i'r gwaith. Fel rheolwr, bydd gennych ddisgresiwn i roi cyfnod o absenoldeb â thâl neu ddi-dâl yn dibynnu ar bolisi eich sefydliad. Bydd absenoldeb arbennig â thâl yn gyfyngedig ond gallech, o bosibl, ystyried cyfuniad o absenoldeb â thâl a di-dâl a/neu weithio hyblyg. Mae'n bwysig ystyried pob achos yn realistig, yn greadigol ac â chydymdeimlad er mwyn sicrhau bod pawb dan sylw ar eu hennill.

Astudiaeth Achos

Cafodd partner Tom anaf difrifol i'w phen yn ddiweddar. Ar ôl dychwelyd i'r gwaith, hoffai Tom ffonio ei bartner yn y bore ac unwaith eto yn y prynhawn er mwyn sicrhau ei bod yn iawn. Fodd bynnag, mae ei gyflogwr wedi dosbarthu memo yn ddiweddar sy'n nodi na ddylai unrhyw alwadau personol gael eu gwneud yn ystod oriau swyddfa. Mae Tom yn poeni'n fawr am hyn ac yn ystyried cymryd absenoldeb hirdymor.

Canlyniad amgen sy'n ystyriol o ofalwyr

Roedd cydweithiwr Tom yn gwybod bod gan eu cyflogwr bolisi gofalwyr ac awgrymodd y dylai Tom siarad â'i reolwr ac esbonio'r sefyllfa. Mae rheolwr Tom yn cytuno y gall ddefnyddio ei swyddfa i wneud y galwadau pryd bynnag y bydd am wneud hynny. Roedd Tom yn gallu canolbwyntio ar ei waith a theimlo, ar yr

3. Gwnewch yn siŵr eich bod yn cynnwys eich tîm

Yn aml, bydd i gais gofalwr i gymryd absenoldeb neu newid ei batrwm gweithio oblygiadau i aelodau eraill o'r tîm. Gall hyn beri drwgdeimlad a rhoi pwysau ar y

bobl yr effeithir arnynt, nad yw'n dda i'r bobl dan sylw, y tîm yn gyffredinol ac, o ganlyniad, y busnes.

Mae'n arfer dda cynnwys y bobl yr effeithir arnynt neu, yn wir, y tîm cyfan.

Rhowch wybod iddynt beth sy'n digwydd (gan barchu materion cyfrinachedd) a thrafodwch y ffordd orau o ddelio â'r sefyllfa â nhw. Mae'n bosibl y bydd ganddynt awgrymiadau nad ydych wedi meddwl amdanynt.

Efallai y bydd system hunanamserlennu yn briodol lle y bydd yr aelodau o'r tîm yn cytuno ar oriau gweithio ymhlith ei gilydd ac yn negodi â chydweithwyr pan fydd angen iddynt gael amser i ffwrdd, gyda'r broses yn cael ei goruchwylio gennych chi.

Yn olaf, gwnewch yn siŵr eich bod yn cydnabod ac yn gwobrwyo unrhyw ymdrech ychwanegol a wneir gan y rhai sy'n dangos ysbryd tîm da ac sy'n fodlon derbyn gwaith neu gyfrifoldebau ychwanegol.

Cyfrifoldebau rheolwr

Gellir disgwyl i reolwyr:

- fod yn ymwybodol o ddeddfwriaeth berthnasol a pholisïau eu sefydliad a chydymffurfio â nhw
- bod yn ymwybodol o'r opsiynau sydd ar gael o ran absenoldeb ac oriau gwaith a'u deall
- gwybod ble i gael rhagor o wybodaeth neu gyngor
- deall y pwysau a all ddeillio o jyglo gwaith a gofal
- derbyn ceisiadau rhesymol am gael gweithio'n hyblyg
- cydweithredu lle gwneir ceisiadau am absenoldeb
- bod yn feddwl agored ac yn adeiladol o ran ffyrdd newydd o weithio
- bod yn hawdd mynd atynt
- bod yn deg ac yn gyson o ran y ffordd y maent yn trin pob aelod o'u staff.

Cyfrifoldebau cyflogai

Yn gyfnewid am yr uchod, gellir disgwyl i gyflogeion:

- sylweddoli eu bod yn gweithio fel rhan o dîm ac y gallai fod i'r hyn y maent yn ei wneud oblygiadau i'w cydweithwyr a'u gwaith
- lle y bo'n bosibl, roi gwybod i'w rheolwyr ymlaen llaw pryd yr hoffent gymryd

absenoldeb

- derbyn y bydd yn rhaid iddynt gyfaddawdu, o bosibl, os na ellir darparu'n rhesymol ar gyfer eu cais am absenoldeb neu i newid patrwm gweithio
- bod mor agored â phosibl â'u rheolwyr am eu cyfrifoldebau gofalu er mwyn iddynt allu darparu cymorth priodol
- cyfathrebu â chydweithwyr a'u cynnwys, lle y bo'n bosibl, mewn penderfyniadau a allai effeithio ar eu gwaith.

Crynodeb o'r opsiynau o ran gweithio hyblyg ac absenoldeb arbennig/dibynyddion

Mae cyflogwyr arfer dda yn cynnig amrywiaeth o opsiynau o ran gweithio hyblyg ac absenoldeb. Mae'n bosibl bod eich sefydliad yn cynnig nifer o'r rhain ac fel rheolwr gallech 'gymysgu a chyfuno' opsiynau er mwyn diwallu anghenion eich tîm.

Gall arferion gweithio hyblyg gynnwys:

Amser hyblyg Efallai y bydd yn ofynnol i gyflogeion weithio o fewn amseroedd penodedig ond y tu allan i'r 'oriau craidd' hyn bydd ganddynt ryw faint o hyblygrwydd o ran sut i weithio eu horiau.

Gweithio gartref Gweithio gartref yw pan fydd cyflogeion yn treulio eu hwythnos waith gyfan neu ran ohoni yn gweithio gartref. Bydd rhai cyflogeion yn gofyn am hyn drwy gais am gael gweithio'n hyblyg, ond mae'n bosibl y bydd rhai yn gwneud cais i weithio gartref dros dro neu ar sail anffurfiol.

Rhannu swydd Fel arfer, mae dau gyflogai yn rhannu'r gwaith a wneir fel arfer gan un unigolyn.

Gweithio'n rhan amser Efallai y bydd cyflogeion yn gweithio diwrnodau byrrach neu lai o ddiwrnodau mewn wythnos.

Gweithio yn ystod y tymor Ni fydd cyflogeion yn gweithio yn ystod gwyliau'r ysgol a byddant yn cymryd absenoldeb â thâl neu ddi-dâl neu caiff eu cyflog ei gyfrifo ar sail pro rata dros y flwyddyn gyfan.

Cyfnwid sifftiau neu hunanamserlennu Bydd cyflogeion yn cytuno ar sifftiau ymhlith ei gilydd ac yn negodi â chydweithwyr pan fydd angen iddynt gael amser i ffwrdd, gyda'r broses yn cael ei goruchwyllo gan reolwyr.

Oriau gwahanol Bydd gan gyflogeion amseroedd dechrau a gorffen gwahanol sy'n golygu bod nwyddau a gwasanaethau ar gael y tu allan i oriau gwaith traddodiadol.

Oriau cywasgedig Bydd cyflogeion yn gweithio cyfanswm eu horiau dros lai o ddiwrnodau gwaith e.e. caiff pythefnos 10 diwrnod ei gywasgu'n bythefnos naw diwrnod.

Oriau blynyddol Caiff oriau cyflogeion eu cyfrifo dros flwyddyn gyfan ac yna eu rhannu'n 'sifftiau penodedig' ac yn 'sifftiau wrth gefn' y gellir cytuno arnynt ar sail fwy hyblyg.

Gall trefniadau absenoldeb arbennig/dibynyddion gynnwys:

- absenoldeb brys â thâl
- absenoldeb tosturiol (â thâl/di-dâl)
- absenoldeb gofalwyr (â thâl/di-dâl)
- absenoldeb cyfatebol
- benthyca/prynu absenoldeb
- seibiannau gofalwyr.

Newid y diwylliant

Mae diwylliant sefydliadol sy'n galluogi gofalwyr i fod yn agored am eu sefyllfa yn hanfodol er mwyn i bolisiau ac arferion sy'n ystyriol o ofalwyr allu cael eu defnyddio gan yr union bobl y'u bwriedir ar eu cyfer ac mae rheolwyr – yn arbennig rheolwyr llinell – yn chwarae rôl allweddol o ran eu rhoi ar waith.

Fodd bynnag, mae creu diwylliant yn y gweithle sy'n gefnogol i ofalwyr hefyd yn gofyn am gymeradwyaeth rheolwyr lefel uchel.

Dyma rai awgrymiadau:

- Nodwch ofalwyr a gofynnwch iddynt beth sydd ei angen arnynt. Byddwch yn sensitif i faterion cyfrinachedd a rhowch gyfle i gyflogeion ddarparu gwybodaeth yn ddienw.
- Penderfynwch sut y gall y sefydliad cyfan ymateb – dewch o hyd i hyrwyddwr i arwain y gwaith a'i werthu ar bob lefel er mwyn sicrhau dealltwriaeth ac ymrwymiad.
- Ewch ati i greu gweithle sy'n annog y staff i fanteisio ar y cymorth sydd ar gael i ofalwyr er mwyn sicrhau na fydd gofalwyr yn teimlo eu bod yn cael eu trin yn llai ffafriol os byddant yn defnyddio unrhyw un o'r polisiau.
- Monitrowch nifer y staff sy'n manteisio ar gymorth a nodwch y manteision i gyflogeion a'ch sefydliad.

5. Sut y gallaf gael rhagor o gymorth?

Polisiau a gweithdrefnau

Mae'n bosibl bod gan eich sefydliad nifer o bolisiau i gefnogi gofalwyr megis polisi gofalwyr penodol, polisi gweithio hyblyg a pholisiau sy'n ymdrin ag absenoldeb ychwanegol neu absenoldeb arbennig. Dylai'r polisiau hyn esbonio safbwynt eich sefydliad ar gefnogi gofalwyr a rhoi fframwaith i chi ar gyfer rheoli materion sy'n codi yn eich tîm.

Rhwydweithiau

Mae gan rai sefydliadau rwydweithiau cydraddoldeb ac amrywiaeth neu mae'n bosibl bod ganddynt rwydwaith penodol i ofalwyr. Gall rhwydweithiau helpu gofalwyr i deimlo'n llai ynysig a darparu fforwm diogel a chyfrinachol i ofalwyr allu siarad â phobl mewn sefyllfaoedd tebyg. Maent hefyd yn dangos eich bod chi, fel cyflogwr, yn deall yr anawsterau y mae gofalwyr yn eu hwynebu ac yn dangos eich ymrwymiad i gynnig cymorth iddynt. Fel rheolwr, gall rhwydweithiau fod yn ddefnyddiol i gynnig cyngor ac arweiniad ac enghreifftiau ymarferol ar gyfer rhoi cymorth i ofalwyr ar waith, monitro nifer yr aelodau o staff sy'n defnyddio polisiau ac arferion presennol a datblygu rhai newydd.

Eiriolwyr gofalwyr

Mae cael eiriolwr gofalwyr penodedig, neu unigolyn sydd â chyfrifoldeb penodol am y rôl hon, yn darparu pwynt cyswllt canolog i ofalwyr a rheolwyr ac yn cyfleu neges glir bod anghenion gofalwyr yn cael eu cydnabod. Gallai fod yn unigolyn yn eich tîm adnoddau dynol neu iechyd a llesiant, neu'n unigolyn sydd â chyfrifoldebau gofalu ei hun.

Rhaglenni cymorth i gyflogeion / gwasanaethau iechyd a llesiant yn y gweithle

Mae rhai sefydliadau yn cynnig cymorth mewnol i ofalwyr gan roi cyngor a gwybodaeth iddynt ynghylch sut i gael help gyda'u rôl ofalu.

Gall aelod-sefydliadau Cyflogwyr i Ofalwyr fanteisio ar EfC Digital. Mae'r llwyfan hwn ar gyfer aelodau yn cynnig amrywiaeth o adnoddau penodol a chynngor ymarferol i staff sydd â chyfrifoldebau yn ymwneud â llesiant staff, megis timau adnoddau dynol a rheolwyr llinell. Mae Carers UK hefyd yn cynnig llinell gymorth

benodedig i ofalwyr yn ogystal â darparu fforwm bywiog ar-lein a gwybodaeth gynhwysfawr am bob agwedd ar ofalu.

Cyflogwyr i Ofalwyr

Fel y dengys y llawlyfr hwn, gall yr amrywiaeth o ystyriaethau a chyfrifoldebau y gall gofalwyr fod yn eu hwynebu fod yn eang eu cwmpas ac yn heriol. Gall y materion hyn beri heriau cwbl newydd i chi o ran rheoli. Fel rheolwr, ni ddylid disgwyl i chi geisio datrys problemau personol na chwrsela eich staff.

Mae EfC Digital, sef llwyfan aelodau Cyflogwyr i Ofalwyr, yn cynnwys amrywiaeth o adnoddau gan gynnwys astudiaethau achos, polisiau enghreifftiol, cwestiynau cyffredin, pecynnau cymorth a modiwlau e-ddysgu. Cyflwynir y wybodaeth ddiweddaraf am bolisiau cyfreithiol a pholisiau cyflogaeth drwy e-fwletinau a briffiau

Mae Cyflogwyr i Ofalwyr yn credu y dylai sefydliad gefnogi a hyfforddi ei reolwyr ar bob lefel er mwyn sicrhau eu bod yn ymwybodol o faterion sy'n ymwneud â gofalwyr, a'u bod yn hyderus i roi cymorth effeithiol i ofalwyr ar waith. Rydym yn cynnig hyfforddiant mewnol, hyfforddiant ar-lein a sesiynau cinio a dysgu, yn ogystal â gwasanaeth ymgynghori.

Cysylltwch â ni i gael rhagor o fanylion yn client.services@carersuk.org

6. Crynodeb – y deg awgrym gorau ar gyfer rheoli gofalwyr

- 1 Byddwch yn agored ac yn glir am y polisiau a'r arferion yn eich swyddfa ac anogwch y staff i'w defnyddio.
- 2 Heb fod yn fusneslyd, gwnewch yn siŵr eich bod yn dod i adnabod eich staff a'ch bod yn gwybod beth yw eu hamgylchiadau.
- 3 Byddwch mor hyblyg â phosibl ac yn barod i gyfaddawdu.
- 4 Byddwch yn hawdd mynd atoch ac yn barod i ymgynghori.
- 5 Anogwch bob aelod o'ch staff i fod yn ymwybodol o bolisiau eich sefydliad ar amrywiaeth a chyfle cyfartal, a'u deall.
- 6 Sicrhewch fod llawlyfrau cyflogeion, y fewnrwyd, cylchlythrau staff ac unrhyw wybodaeth arall i gyflogeion ar gael yn hawdd i bob aelod o'ch staff.
- 7 Cefnogwch ac atgyfnerthwch negeseuon polisiau ac arferion eich sefydliad yn agored.
- 8 Arweiniwch drwy esiampl. Cofiwch fod galwadau ar amser rheolwyr y tu allan i'r gwaith a bod angen iddynt sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith hefyd!
- 9 Anogwch yr aelodau o staff â chyfrifoldebau gofalu i sefydlu eu grŵp cymorth eu hunain neu ymuno â rhwydwaith sy'n bodoli eisoes os oes gennych un.
- 10 Uwchlaw popeth, byddwch yn deg ac yn gyson o ran y

ffordd rydych yn trin pob aelod o'ch staff.

Carers UK

Carers UK yw'r elusen aelodaeth genedlaethol i'r miliynau o bobl sy'n gofalu am berthnasau a ffrindiau hŷn, sâl neu anabl yn y DU.

Mae gennym weledigaeth o gymdeithas sy'n cydnabod, yn gwerthfawrogi ac yn cefnogi gofalwyr am y cyfraniad anferth a wnânt i deuluoedd a chymunedau.

Mae ein cenhadaeth yn un syml iawn: rydym am wneud bywyd yn well i ofalwyr.

Gyda'ch cymorth chi, rydym yn creu rhwydwaith blaengar o gyflogwyr sy'n deall pwysigrwydd cefnogi gofalwyr, ac yn helpu i ledaenu'r neges bod cefnogi gofalwyr yn gwneud synnwyr i fusnesau yn ogystal â theuluoedd.

Rydym yma, waeth sut mae gofalu'n effeithio arnoch chi.

Cysylltwch â

Carers UK **Llinell**

gymorth 0808 808 7777

E-bost

info@carersuk.org



Cyflogwyr i Ofalwyr

Cyflogwyr i Ofalwyr yw fforwm aelodaeth Carers UK i gyflogwyr sydd am gefnogi'r bobl yn eu gweithlu sy'n ofalwyr.

Ei ddiben yw:

- rhoi cyngor a chymorth ymarferol i gyflogwyr sy'n awyddus i ddatblygu polisiau ac arferion sy'n ystyriol o ofalwyr, a chadw gweithwyr medrus
- nodi a hyrwyddo'r manteision i fusnesau sy'n deillio o gefnogi gofalwyr yn y gweithle
- dylanwadu ar bolisiau ac arferion cyflogaeth er mwyn creu diwylliant sy'n cefnogi gofalwyr yn y gwaith ac i gael gwaith.

Mae aelod-sefydliadau Cyflogwyr i Ofalwyr a'u cyflogeion yn cael mynediad am ddim i ganllawiau ac adnoddau sydd wedi'u llunio'n benodol er mwyn helpu i wneud gweithio a gofalu yn haws.

Gallwch hefyd ddewis ymuno â Carers UK a dod yn rhan o'n cymuned gefnogol a'n mudiad dros newid. Yma, cewch wybodaeth arbenigol am bob agwedd ar ofalu a llawer iawn o gymorth gan ofalwyr eraill sy'n gwybod sut brofiad yw gofalu am anwyliaid a byw eich bywyd eich hun hefyd.

Cysylltwch â Cyflogwyr i Ofalwyr

E-bost client.services@carersuk.org

Ffôn 020 7378 4956

employersforcarers.org



Mae galluogi gofalwyr i
gyfuno gwaith â gofal
yn well i fusnesau ac yn
well i bawb.

Rydym yn creu
rhwydwaith o
gyflogwyr sydd o blaid
gofalwyr i arwain y
ffordd.



Cyflogwyr i Ofalwyr

Carers UK, 20 Great Dover Street, London SE1 4LX

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

employersforcarers.org

Mae Cyflogwyr i Ofalwyr (Efc) yn wasanaeth aelodaeth i gyflogwyr a ddarperir gan Carers UK



Mae Carers UK yn elusen wedi'i chofrestru yng Nghymru a Lloegr (246329) ac yn yr Alban (SC039307) ac mae'n gwmni cyfyngedig drwy warant sydd wedi'i gofrestru yng Nghymru a Lloegr (864097). Swyddfa gofrestredig 20 Great Dover Street, London SE1 4LX.

Canllaw yn unig yw'r wybodaeth yn y daflen hon ac nid yw'n ddatganiad awdurdodol o'r gyfraith.
Mae'r wybodaeth yn gywir ym mis Hydref 2021.

carersuk.org