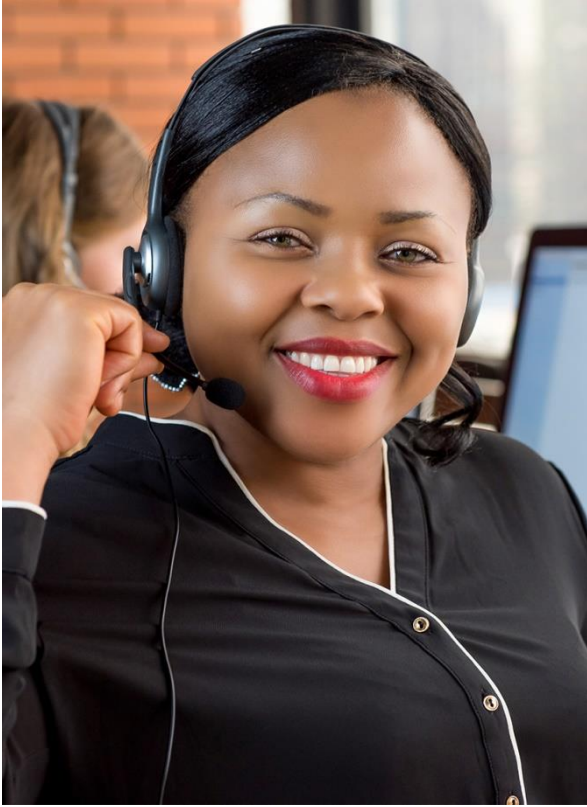


# Pecyn Cymorth



## RHEOLI NEWID

### PECYN CYMORTH I GYFLOGWYR

#### 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. Eisoed 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. Mae pandemig y coronafeirws hefyd wedi rhoi materion gofal dan y chwyddwydr gyda mwy ohonom yn gorfod rheoli amgylchiadau cyfnewidiol yn ymwneud â rhoi cymorth i aelodau o'r teulu a ffrindiau, p'un a ydynt yn byw gyda ni neu o bellter. 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 effeithio ar eu bywyd gwaith yw gofalwyr. Mae'r cyflogeion hyn yn gyfrifol am ofalu am berthnasau, partneriaid neu ffrindiau sâl, hŷn neu anabl sy'n methu â gofalu amdany'n nhw eu hunain, a rhoi cymorth iddynt.*

#### Y pecyn cymorth hwn

---

Mae'r Pecyn Cymorth hwn wedi'i greu gan Cyflogwyr i Ofalwyr i'ch helpu i wneud y canlynol:

- Adnabod a bod yn ymwybodol o'r newidiadau y gall gofalwyr yn eich sefydliad eu hwynebu
- deall eich pryderon eich hun fel cyflogwr/rheolwr ynglŷn â rheoli newid
- cefnogi eich gweithwyr drwy ddarparu'r wybodaeth berthnasol sydd ar gael gan eich sefydliad

#### Deall yr heriau

---

##### Yr heriau sy'n wynebu gofalwyr

Yn aml mae gofalu'n ymwneud ag anghenion cymorth newidiol ac anrhagweladwy. Fel cyflogwr/rheolwr llinell, er mwyn gallu cefnogi cyflogeion sydd neu a allai fod â chyfrifoldebau gofal yn y dyfodol, mae'n bwysig deall y newidiadau a all ddigwydd ac felly effeithio ar fywyd gwaith.

Mae sefyllfa bob gofalwr yn unigryw gan olygu fod y newidiadau sy'n digwydd yn wahanol o un person i'r llall.

Gallai gofalwr wynebu:

- plentyn yn symud tuag at fod yn oedolyn
- aelod o'r teulu'n dod allan o'r ysbyty
- rhiant yn symud o'u cartref i ofal preswyl
- perthynas neu ffrind yn cyrraedd diwedd eu hoes
- profedigaeth a bywyd ar ôl gofalu

Yn aml hefyd gall gofalwyr wynebu trawsnewidiadau parhaus wrth i gyflwr y person sy'n cael ei gefnogi newid dros amser. Er enghraifft, gall cyflwr iechyd rhai pobl bendilio ac amrywio o un diwrnod i'r llall, gall rhai fod yn anrhagweladwy a gwaethygu'n sydyn, tra bydd eraill yn gwaethygu'n fwy graddol. Bydd gofalwyr yn aml yn cyfeirio at wynebu 'argyfwng' neu heriau 'cynyddol' gan y gall sefyllfaoedd gofal ddigwydd dros nos neu ddatblygu'n raddol; serch hynny, bydd y naill achos na'r llall yn ymwneud â rheoli newid.

## **Adnabod newidiadau mewn ymddygiad**

Fel cyflogwr, mae'n bwysig eich bod yn ymwybodol o unrhyw newidiadau yn ymddygiad eich cyflogeion, yn enwedig os ydych chi'n gwybod bod ganddynt gyfrifoldebau gofalu. Gall newid mewn ymddygiad awgrymu eu bod yn ei chael hi'n anodd cydbwysu eu cyfrifoldebau gofalu a gwaith.

Fel gofalwr, yn aml gall y newidiadau y byddant yn eu hwynebu fod yn anrhagweladwy ac annisgwyl, heb ganiatáu cyfle i gynllunio felly. Gall hyn, yn ei dro, gael effaith anffafriol ar eu lles emosiynol.

## **Delio â'ch pryderon eich hun am reoli newid**

Yn ogystal â chefnogi gweithwyr i reoli newid, mae'n bwysig mynd i'r afael â'ch pryderon chi eich hun yn ymwneud â rheoli unrhyw addasiadau cysylltiedig. Fel cyflogwr neu reolwr llinell, pan fydd gennych gyflogai a allai, er enghraifft, ofyn am gael seibiant brys neu weithio'n hyblyg, eich cyfrifoldeb chi fydd eu cefnogi gan wneud yn siwr fod pethau'n dal i redeg o fewn eich tîm ar yr un pryd.

Er mwyn eich helpu i reoli eich pryderon eich hun ynglŷn ag ymdopi â newid, gallai siarad yn agored â rheolwyr eraill o fewn y sefydliad fod yn ddefnyddiol er mwyn i chi allu elwa o

gefnogaeth gan gyfoedion. Gallai rhannu gwybodaeth am heriau y maent wedi'u hwynebu a'r modd y maent wedi'u goresgyn eich helpu i deimlo'n fwy hyderus ynglŷn â'ch gallu chi i ymdopi â newid yn y gweithle.

## Cefnogi Gofalwyr yn y Gweithle

---

Fel cyflogwr/rheolwr llinell, eich cyfrifoldeb chi yw darparu'r cymorth perthnasol i unrhyw un o'ch gweithwyr a allai fod yn ofalwyr.

- Byddwch **yn agored ac yn hawdd siarad â chi** gan sgwrsio'n gyson â'ch cyflogai/cyflogeion. Ceisiwch annog unigolion i rannu gwybodaeth am eu sefyllfa gofalu, a'u hanghenion o ran cymorth, heb fod yn ymwithgar a chroesi ffiniau proffesiynol a phersonol. Gan fod gofalwyr yn aml yn rheoli newidiadau fel rhan o'u cyfrifoldebau gofalu, mae'n bwysig dal ati i sgwrsio a chael deialog gyson a pharhaus. Gall ein pecyn cymorth 'Dechrau'r sgwrs' eich cefnogi ymhellach gyda gwybodaeth am sut i godi anghenion cymorth presennol ac anghenion cymorth posibl yn y dyfodol ar gyfer y cydweithiwr (cydweithwyr) rydych yn ei reoli (eu rheoli).
- Os oes gan eich sefydliad **Basbort Gofalwr** yn ei le, gall hyn helpu â'r drafodaeth a chofnodi cymorth yn ystod cyfnodau o newid. Gall hefyd nodi'r cymorth sydd ar gael ar hyn o bryd i ofalwyr yn y gweithle – yn cynnwys cofnodi unrhyw gynlluniau wrth gefn sydd wedi'u gwneud ar gyfer unigolyn sy'n wynebu digwyddiad gofalu anrhagweladwy. Mae gennym dystiolaeth o fanteision ei ddefnyddio gan gyflogwyr a gofalwyr sy'n defnyddio'r cynllun, yn cynnwys aelodau Cyflogwyr i Ofalwyr. Mae rhagor o wybodaeth ar gael ar wefan [Pasbort Gofalwr](#).
- Gall **cynllun wrth gefn yn y gweithle** helpu i baratoi ar gyfer newidiadau sydyn. Gallwch ddod o hyd i wybodaeth bellach am ein [pecynnau cymorth rheoli wrth gefn](#) ar gyfer sefydliadau a rheolwyr llinell.
- Gwnewch ofalwyr yn ymwybodol o'u **hawliau statudol** a'r **polisiau a'r darpariaethau** sydd ar gael o fewn eich sefydliad. Gall trefniadau gweithio hyblyg a seibiant wneud gwahaniaeth mawr i ofalwyr, yn enwedig wrth wynebu amgylchiadau newidiol. Yn ogystal, gall addasiadau cymharol syml weithiau megis caniatad i dderbyn/anfon negeseuon testun personol a gwneud/derbyn galwadau ffôn, a hyblygrwydd anffurfiol o safbwynt amseroedd dechrau a gadael y gwaith, wneud gwir wahaniaeth i ofalwyr. Gall gwneud newidiadau dros dro neu am gyfnod prawf hefyd fod yn ddefnyddiol lle mae sefyllfaoedd gofalu yn newid neu'n anrhagweladwy a gall roi cyfle i'r ddwy ochr weld sut mae pethau'n gweithio.

- Am na fydd llawer o bobl sy'n gweithio yn ystyried eu hunain yn ofalwyr, yn enwedig pan fydd gofalu'n rhywbeth newydd iddynt, **ystyriwch yr iaith rydych yn ei defnyddio** wrth drafod y materion hyn. Er enghraifft, mae'n well peidio â gofyn 'ydych chi'n ofalwr?' ond yn hytrach dweud rhywbeth fel 'ydych chi'n gofalu am?' neu 'ydych chi'n cefnogi aelod o'r teulu neu ffrind sy'n hŷn, yn ddifrifol wael neu'n anabl?'

## Cyfeirio at gefnogaeth

---

Trafodwch y gefnogaeth rydych yn ei ddarparu i ofalwyr a'u cyfeirio ato. Bydd hyn yn gwneud i ofalwyr deimlo y gallant ofyn am help os bydd ei angen arnynt.

Os oes gan eich sefydliad **Rwydwaith Gofalwyr** mae hwn yn gyfle gwych i'ch cyflogeion cyfarfod neu gysylltu â gofalwyr eraill a rhannu eu profiadau eu hunain. Anogwch ofalwyr i dderbyn cymorth. Mae'n bwysig hefyd i ymgysylltu â rheolwyr llinell eraill i hybu a chefnogi gofalu.

Os oes gennych raglen iechyd a lles neu **raglen cymorth i gyflogeion** gall y rhain gynnig cymorth ymarferol i ofalwyr yn eich gweithle drwy eu helpu i gynnal eu hiechyd a'u gwytnwch corfforol, emosiynol a meddyliol.

Cyfeiriwch gyflogeion at **sefydliadau allanol** megis [Carers UK](#) sy'n darparu cyngor a chymorth ymarferol i ofalwyr. Mae Carers UK yn darparu gwybodaeth am bob agwedd ar ofalu yn cynnwys trawsnewidiadau a newidiadau cysylltiedig. Yn ddiweddar iawn, mae hyn yn cynnwys gwybodaeth sy'n cael ei diweddarau'n gyson am y coronafeirws gyda chynghor penodol ynglŷn â hyn ac awgrymiadau ar greu cynllun wrth gefn i ofalwyr a'r rhai sy'n gofalu amdanynt.

**Cyfeiriwch reolwyr llinell** at y ffynonellau help yma ar gyfer eu cyflogeion gan wneud yn siwr bod hyfforddiant mewnol a chymorth i reolwyr hefyd. Bydd angen i reolwyr yn anochel reoli newid eu hunain hefyd, naill ai yn sgil eu cyfrifoldebau gofalu eu hunain neu am eu bod yn cefnogi cyflogai sy'n ofalwr.

## Y deg awgrym gorau

---

1. Ceisiwch ddeall y newidiadau a all ddigwydd o safbwynt gofalwyr. Gall y rhain fod yn anrhagweladwy ac yn anodd eu cynllunio.

2. Byddwch yn ymwybodol o'r effaith emosiynol y gall newidiadau eu cael ar ofalwyr. Mae natur gyfnewidiol gofalu yn golygu y gall eich cyflogeion deimlo'n bryderus ac yn ansicr ar yr adegau yma.
3. Byddwch yn agored ac yn hawdd mynd atoch wrth siarad â chyflogeion sydd â chyfrifoldebau gofalu. Gall gofalu fod yn bwnc anodd iawn i'w drafod felly mae'n bwysig bod y cyflogai'n teimlo'n gyffyrddus.
4. Os oes gan eich sefydliad basbort gofalwr, defnyddiwch hwnnw i hwyluso'r sgwrs am gyfrifoldebau gofalu a chynllunio'r cymorth sydd ei angen.
5. Byddwch yn ymwybodol o hawliau statudol gofalwyr yn y gweithle, yn ogystal â'r polisïau perthnasol a'r darpariaethau o fewn eich sefydliad megis gweithio hyblyg a seibiant. Gall y rhain fod yn achubiaeth i ofalwyr wrth wynebu newid yn eu sefyllfa.
6. Cyfeiriwch ofalwyr at y polisïau a'r darpariaethau yn eich gweithle a fydd yn eu cefnogi pan fydd eu hangen arnynt fwyaf.
7. Ystyriwch lunio cynllun wrth gefn er mwyn gwneud yn siwr bod cymorth a chanllawiau ar gael i gyflogeion dan sylw os bydd newid mawr mewn sefyllfa gofalu.
8. Cyfeiriwch ofalwyr at gymorth megis EAP neu rwydwaith gofalwyr.
9. Ewch i'r afael â'ch gofidiau eich hun ynglŷn â rheoli newid yn y gweithle. Siaradwch â rheolwyr llinell eraill gan fynegi'r heriau rydych wedi'u hwynebu a sut y llwyddoch chi i'w goresgyn.
10. Yn y dyfodol mae'n bosib mai chi fel rheolwr fydd yn wynebu gofalu am rywun tra'n gweithio. Felly byddwch yn ymwybodol o'r heriau a'r cymorth i ofalwyr – a chofiwch y gallai sicrhau fod gweithwyr yn cael y cymorth cywir fod o fudd i'ch busnes yn ei dro.

## Y tri cham nesaf

---

1. Dosbarthwch y pecyn cymorth perthnasol ['Rheoli newid i weithwyr'](#) ymhlith eich tîm a'ch cydweithwyr.
2. Dywedwch wrth aelodau eich tîm fod eich sefydliad yn aelod o Cyflogwyr i Ofalwyr a bod ein holl adnoddau ar gael iddynt. Dosbarthwch god aelodaeth eich sefydliad ymysg eich tîm er mwyn iddynt allu cael mynediad i'r adnoddau yma.
3. Dosbarthwch e-fwletin misol Cyflogwyr i Ofalwyr i bob cyflogai am y bydd gofalwyr newydd yn eich gweithle'n gyson. Gall cyflogeion hefyd gofrestru i dderbyn yr e-fwletin ar wefan Cyflogwyr i Ofalwyr.

## **Cysylltu â Cyflogwyr i Ofalwyr**

**Ffôn:** 020 7378 4956 **E-bost:** [client.services@carersuk.org](mailto:client.services@carersuk.org)

**Gwefannau:** [employersforcarers.org](http://employersforcarers.org) | [efcdigital.org](http://efcdigital.org)