Cefnogi gofalwyr sy'n gweithio

Canllaw gofalwyr

efc cymru
cyflogwyr i ofalwyr

employersforcarers.org/wales

Mae EfC Cymru yn wasanaeth aelodaeth cyflogwr a ddarperir gan Carers UK

Cydbwyso gwaith a gofal

Efallai y bydd yn teimlo fel eich bod yn jyglo dwy swydd pan fo gennych chi swydd gyflogedig tra'n gofalu am ffrind neu berthynas. Gall gofal fod yn anrhagweladwy; gall ddigwydd dros nos neu ddod yn ddisymwth ac yn aml nid yw'n bosibl ei gynllunio. Nid ydych chi ar eich pen eich hun. Bydd tri o bob pump ohonom yn dod yn ofalwyr ar ryw adeg yn ein bywydau, ac ar hyn o bryd mae dros dair miliwn o ofalwyr sy'n gweithio yn y DU.

Mae yna bethau y gallwch chi eu gwneud i'ch helpu i ymdopi â phwysau gwaith a gofal. Fel gofalwr sy'n gweithio, mae'n debyg y byddwch angen gwahanol fathau o gefnogaeth yn y gweithle, ac yn aml lefelau gwahanol o gefnogaeth ar wahanol adegau - o fynediad i ffôn i wirio ar y person yr ydych yn gofalu amdano/amdani, i drefniadau gwyliau hyblyg y gellir eu defnyddio pan mae rhywun yn cael ei ryddhau o'r ysbyty.

Mae'r llyfryn hwn yn nodi

- gwybodaeth sylfaenol am ofalwyr yn y gwaith
- eich hawliau cyfreithiol
- sut i gael help ymarferol gyda gofalu
- newidiadau y gallwch eu gwneud yn y gwaith
- gadael gwaith
- gwybodaeth y gallwch ei roi i'ch cyflogwr am fanteisio busnes cefnogi gofalwyr sy'n gweithio yn ogystal â'u cyfrifoldebau cyfreithiol.

Yn y gwaith

Oes rhaid i mi ddweud wrth fy nghyflogwr am fy nghyfrifoldebau gofalu?

Eich penderfyniad chi yw os ydych chi'n dweud wrth eich cyflogwr ai peidio. Fodd bynnag, efallai y bydd angen i chi ddweud wrth eich cyflogwr er mwyn i chi allu manteisio ar unrhyw gefnogaeth maen nhw'n ei ddarparu a chofiwch eich bod chi'n cael eich hamddiffyn rhag gwahaniaethu. Fel gweithiwr, mae gennych rai hawliau statudol (rhad i'ch cyflogwr gynnig y rhain), ond efallai y bydd eich cyflogwr hefyd yn cynnig cefnogaeth ychwanegol.

Er enghraifft, efallai y byddwch yn gallu defnyddio trefniadau gwyliau, â thâl neu'n ddi-dâl, yn ôl disgresiwn eich cyflogwr i dalu am gyfnodau gofal dwys.

"Gallaf drefnu amser i ffwrdd ar gyfer apwyntiadau ysbyty. Ac os bydd yn rhaid i mi gymryd cyfnod hwy o amser, er enghraifft, pan gaiff Mam ei rhyddhau o'r ysbyty, rwy'n cymryd hanner yr amser fel gwyliau blynyddol, ac mae'r cwmni'n ei gyfateb drwy roi gwyliau gofalwyr â thâl i mi am y gweddill. Mae hyn yn golygu nad oes raid i mi ddefnyddio fy holl wyliau blynyddol i ofalu."

Weithiau, mae'r gefnogaeth sydd ei angen arnoch yn syml iawn fel mynediad i rywle preifat i wneud galwad ffôn neu wybodaeth a chyngor.

"Mae gennyf fynediad i ffôn, felly os byddaf yn gadael Mam yn y bore a'i bod hi'n isel neu'n sâl, gallaf ei galw trwy'r dydd. Gallaf fynd i rhywle preifat a chael sgwrs gyda hi heb orfod poeni am yr hyn sy'n mynd i ddigwydd nes i mi gyrraedd adref."

Gallwch ddarganfod pa gefnogaeth a/neu bolisïau sydd gan eich cyflogwr cyn i chi benderfynu trwy wirio'ch contract, llawlyfr staff, mewnrwyd neu siarad â'ch:

- rheolwr llinell
- y tîm Adnoddau Dynol
- ymgynghorydd iechyd a lles neu ymgynghorydd iechyd galwedigaethol
- cynrychiolydd undeb neu staff
- cydweithwyr.

A ddylwn i ddweud wrth staff eraill?

Gall cydweithwyr fod yn gefnogol iawn, a gall helpu i drafod eich sefyllfa gyda rhywun y gallwch ymddiried ynddo yn y gwaith.

Efallai y byddwch yn canfod bod cydweithwyr eraill hefyd yn ofalwyr, a'i bod yn haws siarad â'ch cyflogwr am ffyrdd o'ch cefnogi gyda'ch gilydd. Efallai y byddwch yn gofyn i'ch cyflogwr eich helpu i gyfarfod fel grŵp, i ddarganfod sut, gyda'ch gilydd, y gallwch ddod o hyd i ffyrdd gwell o ddelio â'ch swydd a gofalu.

Mae gan rai sefydliadau rwydweithiau gofalwyr sy'n cynnig gwybodaeth a chefnogaeth i ofalwyr sy'n gweithio gydag AD i ddylanwadu ar bolisïau ac arferion.

Eich hawliau cyfreithiol

Efallai y byddwch yn canfod mai'r ffordd orau neu'r unig ffordd o reoli'ch gwaith a'ch cyfrifoldebau gofalu yw newid eich trefniadau gwaith. Bellach mae gan ofalwyr hawliau mwy statudol yn y gwaith i helpu i gydbwyso'r cyfrifoldebau hyn. Gall cyflogwyr hefyd gynnig hyblygrwydd ychwanegol trwy eu polisïau a'u gweithdrefnau eu hunain.

Yr hawl i ofyn am weithio'n hyblyg

Ers 30 Mehefin 2014, mae gan yr holl weithwyr sydd wedi gweithio i'w cyflogwr am 26 wythnos ar y dyddiad y gwneir y cais hawl i ofyn am weithio'n hyblyg. Gallai hyn gynnwys newid oriau gwaith neu weithio o adref.

Gallai gweithio'n hyblyg gynnwys; amser hyblyg, gweithio o adref, oriau blynyddol, oriau cywasgedig, cyfnewid sifftiau, hunan-drefnu, arwahanu oriau, rhannu swydd, gweithio yn ystod y tymor, gweithio rhan amser gwyliau hyblyg a gallai olygu y gallwch chi gydbwyso gwaith a'ch ymrwymiadau gofalu.

Rhaid gwneud eich cais i weithio'n hyblyg yn ysgrifenedig, gyda'r dyddiad arno a dylai gynnwys:

- amlinelliad o'r patrwm gwaith yr hoffech newid iddo
- esboniad o'r effaith, os o gwbl, y credwch y gallai'r newid arfaethedig ei gael ar eich swydd a sut rydych chi'n meddwl y gellir delio â hyn
- y dyddiad yr hoffech i'r newid arfaethedig ddechrau
- datganiad mai cais statudol yw hwn ar gyfer gweithio'n hyblyg a dyddiadau unrhyw geisiadau blaenorol.

Dim ond un cais a ganiateir mewn blwyddyn a bydd unrhyw gais a roddir yn golygu newid parhaol i'ch telerau ac amodau oni bai y cytunir ar gyfnod prawf. Gall eich cyflogwr wrthod cais, ond mae'n rhaid rhoi rhesymau busnes da i chi o restr benodol sydd wedi'i nodi yn y gyfraith. Gallwch apelio yn erbyn y penderfyniad hwn.

Mae Cod Ymarfer ACAS a chanllaw arfer da ACAS yn argymell y dylid caniatáu i chi gael cwmni i ddod gyda chi i gyfarfodydd i drafod ceisiadau gweithio hyblyg.

Am ragor o wybodaeth am yr hawl i ofyn am weithio hyblyg, gweler Canllaw Cyflogwyr i Ofalwyr 'Cefnogi gofalwyr sy'n gweithio: Canllaw i ofyn am weithio hyblyg'.

Hawl i amser i ffwrdd

Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999, yn rhoi hawliau i ofalwyr i'w helpu i reoli gwaith a'u cyfrifoldebau gofalu. (Gelwir y deddfau hyn yn Orchymyn Hawliau Cyflogaeth (Gogledd Iwerddon) 1996 a Gorchymyn Cysylltiadau Cyflogaeth (Gogledd Iwerddon) 1999 yng Ngogledd Iwerddon.)

Yr hawl i amser i ffwrdd mewn argyfyngau

Mae gan bob gweithiwr yr hawl i gymryd 'amser rhesymol i ffwrdd' i ymdrin ag argyfwng sy'n cynnwys dibynnydd. Mae p'un a yw'r amser i ffwrdd yn cael ei dalu neu beidio yn ôl disgresiwn eich cyflogwr. Er mwyn defnyddio'r hawl hwn i amser i ffwrdd, rhaid i chi roi gwybod i'ch cyflogwr cyn gynted â phosibl ar ôl i'r argyfwng ddigwydd. Gall yr hawl hwn hefyd roi rhywfaint o amddiffyniad i chi rhag erledigaeth a diswyddo. Os ydych chi'n meddwl eich bod wedi cael eich trin yn anffafriol oherwydd defnyddio'r hawl hwn, ceisiwch gyngor pellach gan eich undeb neu ymgyngynghorydd cyfreithiol.

Mae dibynnydd yn cynnwys eich gŵr, gwraig neu bartner, plentyn neu riant, neu rywun sy'n byw gyda chi fel rhan o'ch teulu. Gall eraill sy'n dibynnu arnoch chi am help mewn argyfwng fod yn gymwys hefyd.

Y sefyllfaoedd lle gellir cymryd gwyliau yw:

- amhariad neu fethiant yn y trefniadau gofal
- pan fydd dibynnydd yn sâl, wedi cael ei ymosod neu mewn damwain (gan gynnwys pan fo'r person yn ofidus neu wedi'i frifo yn hytrach na wedi'i anafu'n gorfforol)
- i wneud trefniadau hirdymor ar gyfer dibynnydd sy'n sâl neu wedi'i anafu (ond nid darparu gofal hirdymor eich hun)
- i ddelio â digwyddiad sy'n ymwneud â phlentyn yn ystod oriau ysgol
- i ddelio â marwolaeth dibynnydd

Gwyliau rhiant/gwyliau rhiant a rennir

Os oes gennych chi wasanaeth parhaus o flwyddyn o leiaf gyda'ch cyflogwr ac yn gyfrifol am blentyn o dan 18 mlwydd oed, mae gennych hawl i:

- 18 wythnos (di-dâl) o wyliau rhiant fesul plentyn i ofalu am eich plentyn, sydd yn rhaid ei gymryd erbyn pen-blwydd y plentyn yn 18 mlwydd oed.

Gellir cymryd gwyliau mewn blociau o 1 wythnos hyd at uchafswm o 4 wythnos o wyliau mewn blwyddyn (ar gyfer pob plentyn); neu mewn un diwrnod, neu nifer o ddiwrnod os yw'r gwyliau i ofalu am blentyn anabl, unwaith eto hyd at uchafswm o 4 wythnos mewn blwyddyn. Gall cytundebau ar y cyd neu gytundebau gweithlu ganiatáu i weithwyr gymryd gwyliau mewn blociau llai a/neu gallant ganiatáu i weithwyr gymryd mwy na 4 wythnos i ffwrdd mewn blwyddyn.

Rhaid i chi roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd er mwyn cymryd gwyliau rhiant a gellir gohirio hyn os bydd cymryd gwyliau ar yr adeg a ofynnwyd yn achosi tarfu arbennig ar y sefydliad, e.e. yn ystod cyfnod brig tymhorol yn y gwaith neu os gwneir ceisiadau am absenoldeb rhiant ar yr un pryd. Ni ellir gohirio absenoldeb rhiant os ofynnir am yr amser yn syth ar ôl genedigaeth plentyn neu ddechrau lleoliad mabwysiadu.

Efallai y bydd gan weithwyr hawl hefyd i Wyliau Rhiant a Rennir. Rhaid cymryd hwn rhwng geni babi a'r pen-blwydd cyntaf (neu o few 1 mlynedd o'r mabwysiadu). I fod yn gymwys am Wyliau Rhiant a Rennir, rhaid i chi rannu cyfrifoldeb am y plentyn gydag un o'r canlynol:

- eich gŵr, gwraig, partner sifil neu gyd-fabwysiadwr
- rhiant arall eich plentyn
- eich partner (os ydynt yn byw gyda chi a'ch plentyn).

Am ragor o wybodaeth am Wyliau Rhiant a Rennir, cyfeiriwch at www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay

Mae gan bob gweithiwr yr hawl i gymryd 'amser i ffwrdd rhesymol' i ymdrin ag argyfwng sy'n cynnwys dibynnydd.

Amddiffyn rhag gwahaniaethu

Er nad yw gofalwyr yn cael eu hamddiffyn yn uniongyrchol (neu'n benodol) rhag gwahaniaethu yn y gweithle hyd yn ddiweddar, mae'r sefyllfa hon bellach wedi newid. Os ydych chi'n gofalu am rywun sy'n oedrannus neu'n anabl, bydd y gyfraith – o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 – yn eich amddiffyn rhag unrhyw wahaniaethu neu aflonyddu uniongyrchol oherwydd eich cyfrifoldebau gofal. Mae hyn oherwydd eich bod yn cael eich cyfrif yn 'gysylltiedig' â rhywun sydd wedi'i ddiogelu gan y gyfraith oherwydd eu hoedran neu anabledd.

Gwahaniaethu uniongyrchol yw lle rydych chi'n cael eich trin yn llai ffafriol na rhywun arall oherwydd eich bod yn gofalu am berson oedrannus neu anabl. Gallai hyn gynnwys eich cyflogwr:

- yn gwrthod cynnig swydd i chi oherwydd eich cyfrifoldebau gofal
- yn peidio â chynnig dyrchafiad i chi oherwydd eich cyfrifoldebau gofal

Am fwy o wybodaeth neu gyngor am eich hawliau cyflogaeth statudol, ffoniwch Linell Gymorth Carers UK ar 0808 808 7777 neu ewch i carersuk.org

Mae'r hawliau hyn yn berthnasol i weithwyr. Gall eich statws cyflogaeth effeithio ar eich hawl i hawliau statudol. Os, er enghraifft, rydych chi'n hunangyflogedig, ar gontract tymor byr neu'n cael eich cyflogi drwy asiantaeth efallai na fydd yr hawliau hyn yn eich diogelu. Os yw hyn yn berthnasol i chi mae'n bwysig ceisio cyngor gan ACAS ar 0300 123 1100.

Mae gennych yr hawl i ddewis, ac mae hynny'n golygu dewis rhoi'r gorau i weithio yn ogystal ag aros yn y gwaith.

Canllaw Cyflogwr

Defnyddiwch y daflen hon i ddangos i'ch cyflogwr neu'ch rheolwr llinell sut y gallant helpu gofalwyr yn y gwaith.

Gofalu: mater i ni i gyd

Mae gan y DU dros 180,000 Cymraeg i o ofalwyr sy'n gweithio –hynny yw 1 ym mhob 9 o'r gweithlu sy'n jyglo cyfrifoldebau gofal a gwaith cyflogedig.

Bydd y rhan fwyaf ohonom yn gofalu am aelod o'r teulu neu ffrind hŷn, anabl, neu sydd mewn iechyd gwael. Dros y 30 mlynedd nesaf, mae'n debyg y bydd cynnydd yn nifer y gofalwyr yn y DU o 6.5 miliwn i 9 miliwn, gan gynyddu nifer y bobl yn y gweithlu â chyfrifoldebau gofal yn sylweddol. Heddiw, mae 90% o ofalwyr sy'n gweithio yn 30 mlwydd oed a throsodd–gweithwyr yn anterth eu cyflogaeth. Gall cyflogwyr ddarparu cefnogaeth effeithiol i'r gofalwyr hyn sy'n gweithio a chyflawni manteision busnes cadarn.

Manteision busnes

Mae angen i gyflogwyr gefnogi gofalwyr sy'n gweithio. Yn bell o gyfaddawdu amcanion busnes, mae ymchwil yn dangos bod defnyddio dull gweithio hyblyg yn cyflawni canlyniadau busnes trawiadol.

Mae'r dull hyblyg hwn yn:

- denu a chadw staff
- lleihau straen
- lleihau costau recriwtio a hyfforddi
- cynyddu gwydnwch a chynhyrchedd
- lleihau absenoldeb salwch
- gwella darpariaeth gwasanaeth
- cynhyrchu arbedion cost
- gwella rheoli pobl
- cynyddu morâl staff.

Mae sefydliadau sy'n cefnogi gweithio hyblyg a threfniadau gwyliau arbennig ar gyfer gofalwyr wedi eu barnu yn llwyddiant.

Eu neges yw – mae'n gwneud synnwyr busnes i ofalu am ofalwyr.

Gallwch gymryd camau syml ac effeithiol i alluogi gofalwyr i gydbwyso'u gwaith cyflogedig gyda'u cyfrifoldebau gofalu.

Arferion gweithio hyblyg – megis oriau hyblyg, gweithio o adref, oriau cywasgedig, cyfnewid sifftiau, hunan-drefnu, arwahanu oriau, rhannu swydd, gweithio yn ystod y tymor, gweithio rhan amser a gwyliau hyblyg.

"Mae absenoldeb cysylltiedig â straen wedi gostwng 26% trwy weithio'n hyblyg yn unig."
Cyfarwyddwr Rhwydweithiau Pobl, cwmni telathrebu

Gwyliau brys – mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i gyflogwyr roi amser "rhesymol" i ffwrdd ar gyfer argyfwng sy'n cynnwys dibynnydd. Er nad oes rhaid eu talu am hyn, mae llawer o gyflogwyr yn talu.

"Mae cost recriwtio yn ddigyffelyb i'r gost o 2-3 diwrnod o absenoldeb brys."
Rheolwr Datblygu Polisi, cwmni cyfleustodau

Mae **trefniadau gwyliau** eraill yn cynnwys cynnig gwyliau tosturiol, neu system o absenoldeb a gynlluniwyd; er enghraifft, i ddarparu gofal ar ôl rhyddhau o'r ysbyty. Gall absenoldeb â thâl ar gyfer gofal brys neu ofal a gynlluniwyd leihau trosiant staff ac absenoldeb a thrwy hynny leihau costau cyflogaeth.

"Mae cadw gofalwyr trwy drefniadau cefnogi neu wyliau arbennig yn cynrychioli arbediad i'r cwmni o tua £1 miliwn y flwyddyn." Rheolwr ac aelod o rwydwaith gofalwyr, cwmni cyfleustodau

Cefnogaeth a dealltwriaeth gan reolwyr – creu diwylliant yn y gweithle sy'n gefnogol i ofalwyr yn allweddol i fewnblannu polisïau ac arferion.

"Rwy'n bersonol yn mynd y filltir ychwanegol iddyn nhw oherwydd rwy'n gwerthfawrogi beth maen nhw'n ei wneud i mi."
Gofalwr, cwmni cyfleustodau, gofalu am rieni oedrannus

Gallwch hefyd gynnig **cefnogaeth yn y gweithle** megis sefydlu grwpiau rhwydweithio mewnol a rhaglenni cefnogaeth i weithwyr. Mae rhoi cyhoeddusrwydd i bolisïau ar y fewnrwyd neu mewn llawlyfrau hefyd yn ddefnyddiol. Mae'n amlwg i fusnesau llai fod bod yn agored ac yn hyblyg yn mynd yn bell i gefnogi gofalwyr a bod aml-sgilio, cyfathrebu da a gweithio mewn tîm yn cynnig gwasanaeth llanw effeithiol os oes gan ofalwyr argyfyngau annisgwyl.

“Rydw i’n gredwr mewn cymryd a rhoi. Os ydych chi’n hyblyg gyda’ch gweithwyr, byddant yn hyblyg gyda chi, er enghraifft, pan fydd angen gweithwyr ychwanegol.”
Perchennog, SME

Yn aml bydd gan gyflogwyr mawr **Bolisi Gofalwyr** penodol ond gall sefydliadau llai gynnwys gofalwyr yn eu polisïau generig. Y peth pwysig yw bod anghenion gofalwyr yn wahanol a bod angen cymorth penodol arnynt.

“Mae gofalwyr yn defnyddio’r polisi pan fyddant ei angen mewn gwirionedd yn unig, ac yna dim ond ychydig ddyddiau y byddant yn cymryd y flwyddyn. A phan maen nhw’n gweithio, maen nhw wedi eu cymell, yn ffyddlon a byth yn hwyr.”
Rheolwr ac aelod o rwydwaith gofalwyr, cwmni cyfleustodau

Gallai **cefnogaeth fwy ymarferol** gynnwys mynediad i rywle preifat i wneud galwad ffôn a maes parcio yn agos at y gweithle i wneud mynd i mewn ac allan o’u gwaith yn gyflymach ac yn haws.

Hawliau cyfreithiol gofalwyr

Yr hawl i ofyn am weithio’n hyblyg

Ers 30 Mehefin 2014, mae gan yr holl weithwyr sydd wedi gweithio i’w cyflogwr am 26 wythnos ar y dyddiad y gwneir y cais hawl i ofyn am weithio’n hyblyg. Gallai hyn gynnwys newid oriau gwaith neu weithio o adref.

Dim ond un cais a ganiateir mewn blwyddyn. Gall cyflogwyr wrthod cais, ond mae’n rhaid rhoi rhesymau busnes da o restr benodol sydd wedi’i nodi yn y gyfraith. Gall gweithwyr apelio yn erbyn y penderfyniad hwn.

Hawl i amser i ffwrdd mewn argyfyngau

Mae gan bob gweithiwr yr hawl i gymryd “amser rhesymol i ffwrdd” i ddelio â sefyllfaoedd annisgwyl sy’n cynnwys dibynnydd. Yn ôl eich disgresiwn chi, y cyflogwr, gellir talu am yr amser i ffwrdd hwn. Er mwyn defnyddio’r hawl hwn i amser i ffwrdd, mae’n rhaid i weithwyr roi gwybod i chi cyn gynted â phosibl ar ôl i’r argyfwng ddigwydd.

Gwyliau rhiant/gwyliau rhiant a rennir

Mae gan weithwyr sydd â gwasanaeth parhaus o flwyddyn o leiaf ac sy'n gyfrifol am blentyn dan 18 mlwydd oed yr hawl i:

- 18 wythnos (di-dâl) o wyliau rhiant fesul plentyn i ofalu am eich plentyn Efallai y bydd gan weithwyr hefyd hawl i Absenoldeb Rhiant a Rennir. Rhaid cymryd hwn rhwng geni babi a'r pen-blwydd cyntaf (neu o fewn 1 flwyddyn o fabwysiadu). I fod yn gymwys ar gyfer Absenoldeb Rhiant a Rennir, rhaid i weithwyr rannu cyfrifoldeb am y plentyn gydag un o'r canlynol:
- eu gŵr, gwraig, partner sifil neu gyd-fabwysiadwr
- rhiant arall eu plentyn
- eu partner (os ydynt yn byw gyda hwy a'u plentyn).

Am ragor o wybodaeth am Absenoldeb Rhiant a Rennir, cyfeiriwch at www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay

Amddiffyn rhag gwahaniaethu

Os yw gweithiwr yn gofalu am rywun sy'n oedrannus neu'n anabl, bydd y gyfraith – o dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 – yn eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu uniongyrchol neu aflonyddu oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu.

Bydd angen i chi sicrhau na fyddwch chi'n trin gofalwyr yn llai ffafriol na gweithwyr eraill. Gallai hyn gynnwys:

- gwrthod cynnig swydd i rywun oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu
- peidio â chynnig dyrchafiad i weithiwr oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu

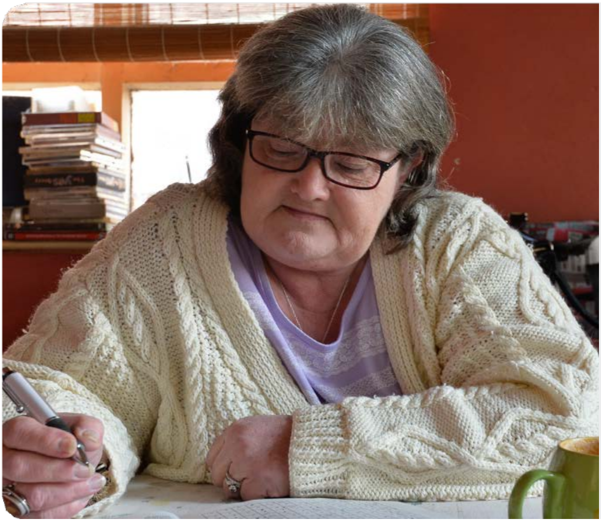
Cymorth ymarferol gyda gofal

Ar ryw adeg efallai y bydd angen i chi ddod o hyd i rywun arall i helpu gyda gofal. Mae dod o hyd i'r math cywir o ofal ailosod yn bwysig i'r person rydych chi'n gofalu amdano ac am eich tawelwch meddwl eich hun.

Mae yna lawer o opsiynau ac mae llawer yn dibynnu ar eich adnoddau:

- goofy i deulu a ffrindiau helpu ar sail gyflogedig neu heb dâl
- cyflogi rhywun yn uniongyrchol
- defnyddio gwasanaethau gwirfoddol neu gymunedol lleol, megis cyfeillio neu drafnidiaeth gymunedol
- defnyddio asiantaeth ofal
- defnyddio gwasanaeth a ddarperir gan eich cyngor lleol yn dilyn asesiad gofal cymunedol, fel canolfan ddydd neu wasanaeth seibiant
- trefnu amser mewn cartref gofal neu i rywun fyw yn y cartref fel y gallwch chi orffwys

Bydd yn rhaid i chi dalu am rai neu'r cyfan o'r uchod, yn dibynnu ar eich incwm neu incwm yr unigolyn yr ydych yn gofalu amdano/amdani. Os ydych chi'n ceisio help gan gyngor neu ymddiriedolaeth, gall amrywio'n fawr gan ddibynnu ar ble rydych chi'n byw. Mae hefyd yn bwysig nodi bod y gyfraith ar ofal yn wahanol yn Lloegr, yr Alban, Cymru a Gogledd Iwerddon. Gallwch ddysgu mwy ar www.carersuk.org



Cofiwch y gallai gwneud trefndiadau gofal amgen fel y gallwch weithio efallai greu gwrthdaro ac achosi teimladau o euogrwydd o bosibl. Mae'n rhaid I'r hyn rydych chi'n ei benderfyu fod yn iawn i chi yn ogystal ag i eraill.

Dysgwch am gymorth ariannol y gallech fod â hawl iddo

Os ydych chi'n ystyried rhoi'r gorau i weithio neu leihau eich oriau, efallai y bydd gennych hawl i gael budd-daliadau, neu gynyddu'r budd-daliadau rydych chi'n eu hawlio eisoes.

Gallwch ffonio Llinell Gymorth Carers UK ar 0808 808 7777 neu ofyn i'r gwasanaethau cymdeithasol (os oes ganddynt dîm hawliau lles) neu asiantaeth ymgynghori leol ar gyfer gwiriad budd-daliadau. Bydd hyn yn dweud wrthych pa fudd-daliadau y byddwch chi'n gallu eu hawlio a beth fyddai'ch incwm pe byddech chi'n rhoi'r gorau i weithio neu leihau'r oriau rydych chi'n weithio ac yn gallu eich cynorthwyo i baratoi ar gyfer y newid yn eich amgylchiadau ariannol. Mae gan wefan Carers UK www.carersuk.org hefyd restr o'r holl brif fanteision i ofalwyr.

Gadael gwaith

Os ydych chi'n ystyried gadael y gwaith, ystyriwch a ydych chi wir eisiau ai peidio, ac os nad ydych, beth allai eich helpu i aros yn y gwaith. Meddyliwch am y pethau y byddech chi'n eu rhoi i fyny, ac a ydych wir eisiau eu colli.

- A fyddwch chi'n gallu ymdopi gyda llai o arian?
- Ydych chi am roi'r gorau i'r annibyniaeth a'r cyswllt cymdeithasol sydd gennych trwy'r gwaith?
- A fyddwch chi'n colli sgiliau gwerthfawr os byddwch chi'n gadael?
- Sut fyddai gadael gwaith yn effeithio ar eich hawl pensiwn yn y dyfodol?

Meddyliwch am ffyrdd o gwmpas y broblem, a allech chi:

- Wneud cais am weithio hyblyg?
- Cymryd gwyliau â thâl neu ddi-dâl i feddwl am eich opsiynau hirdymor?
- Cymryd seibiant gyrfa?

Siaradwch â'ch cyflogwr

Cofiwch fod cyflogwyr yn gwerthfawrogi aelodau staff medrus, profiadol ac ymroddedig ac yn awyddus i'w cadw. Efallai y bydd eich cyflogwr yn gallu helpu mewn ffyrdd nad ydych wedi eu hystyried. Siaradwch â nhw am eich sefyllfa, yn uniongyrchol neu trwy'ch tîm AD neu gynrychiolydd undeb.

Os byddwch yn penderfynu gadael gwaith, gwnewch yn siŵr eich bod yn gwirio'ch holl opsiynau cyn i chi ymddiswyddo, er enghraifft, a allwch chi gymryd seibiant gyrfa, diswyddo gwirfoddol neu ymddeoliad cynnar?

Dychwelyd i’r gwaith

Efallai y byddwch chi eisiau gweithio neu ddychwelyd i’r gwaith unwaith y bydd eich rôl gofalu yn dod i ben, neu newidiadau mewn modd sy’n gwneud i chi deimlo y gallech gyfuno gofal gyda gwaith. Os nad ydych chi’n siŵr beth hoffech chi ei wneud, dechreuwch trwy gydnabod y sgiliau a’r diddordebau sydd gennych. Meddyliwch am yr hyn yr ydych wedi’i ddysgu o:

- unrhyw waith â thâl rydych chi wedi ei wneud
- tasgau a chyfrifoldebau yn eich rôl fel gofalwr neu riant, neu wrth redeg cartref
- unrhyw weithgareddau eraill yr ydych yn eu gwneud, er enghraifft, gwaith gwirfoddol, pwyllgorau etc.

Yna nodwch eich diddordebau – meddyliwch am:

- yr hyn yr ydych chi’n mwynhau eu gwneud
- sut yr hoffech chi ddefnyddio’ch sgiliau
- pethau rydych chi’n colli eu gwneud y gwnaethoch chi unwaith.

Efallai y byddwch chi’n teimlo bod angen i chi ennill hyder i ddefnyddio eich sgiliau mewn ffyrdd newydd. Mae yna gyrsiau hyfforddiant ar gael mewn datblygiad personol sy’n cwmpasu pynciau fel adeiladu hyder, hyfforddiant pendantrwydd a rheoli straen.

Meddyliwch am yr hyn y mae cyflogwyr eisiau a gwerthfawrogi eich profiad eich hun. Nodwch y sgiliau trosglwyddadwy rydych chi wedi’u hennill trwy ofalu a bodloni’r rhain i anghenion cyflogwyr. Ymhlith y sgiliau rydych chi wedi eu datblygu mae:

- rheoli cyllideb
- rheoli amser
- cynllunio a datrys problemau
- blaenoriaethu, trefnu a thrafod.

Meddyliwch am eich nodau tymor byr a hirdymor a gwneud cynllun gweithredu. Peidiwch â gofyn gormod ohonoch chi – cymerwch gamau bach y gellir eu cyflawni.

Cefnogaeth i hyfforddiant a gwaith

Darganfyddwch a oes gan eich ardal ganolfan neu brosiect gofalwyr lleol sy'n cynnig cyngor ac arweiniad i ofalwyr sy'n dymuno dychwelyd i'r gwaith.

Gofynnwch i'ch awdurdod lleol am asesiad gofalwr, a fydd yn ystyried eich dymuniad (neu angen) i weithio.

Darganfyddwch gan eich canolfan gofalwyr, awdurdod lleol neu sefydliad gwirfoddol fel Ymddiriedolaeth Gofalwyr pa ofal arall sydd ar gael a fyddai'n eich galluogi i hyfforddi neu weithio.

Ffoniwch linell gymorth dysgu fel y Gwasanaeth Gyrfaoedd Cenedlaethol sy'n cynnig cyngor gyrfaoedd, gan gynnwys cyfeirio at gyfleoedd hyfforddi. Gallwch eu ffonio'n rhad ac am ddim ar 0800 100 900.

Gallwch hefyd gael cymorth gan eich swyddfa Canolfan Byd Gwaith leol (gallwch gael cymorth gan eich swyddfa nawdd cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon). Gall ymgynghorydd Canolfan Byd Gwaith helpu gyda:

- rhaglenni hyfforddi i ddysgu sgiliau newydd neu adnewyddu sgiliau presennol
- cefnogaeth wrth ysgrifennu ceisiadau am swydd, CVs a pharatoi ar gyfer cyfweliadau
- cymorth ariannol pan fyddwch chi'n dechrau gweithio.

Os gwnewch gais am Lwfans Ceisio Gwaith, bydd gennych gyfweliad chwiliad gwaith sy'n edrych ar eich sgiliau a'ch cymwysterau, y math o waith rydych chi eisiau a'r camau a gymerwch i ddod o hyd i waith. Pan ofynnir i chi am eich sgiliau a'ch profiad gwaith, gwnewch yn siŵr eich bod chi'n cynnwys y sgiliau rydych chi wedi'u hennill a'u defnyddio fel gofalwr yn ogystal â'r rhai a allai fod gennych o gyflogaeth flaenorol.

Am Gofalwyr Cymru

Mae Gofalwyr Cymru yn rhan o Carers UK, elusen sy'n cael ei harwain gan ofalwyr, ar gyfer gofalwyr – ein cenhadaeth yw creu bywyd gwell i ofalwyr.

- Rydym yn cynnig cyngor arbenigol, gwybodaeth a chefnogaeth
- Rydym yn cysylltu gofalwyr â'i gilydd fel nad oes raid i neb ofalu ar ben eu hunain
- Rydym yn ymgyrchu gyda'n gilydd dros newid parhaol
- Rydym yn arloesi i ddod o hyd i ffyrdd newydd o gyrraedd a chynnal gofalwyr

carerswales.org

Ebost: info@carerswales.org
Ffôn: 029 2081 1370
Llinell gymorth: 0808 808 7777

Am $TAGJBRTM D OA<GRTM $THMP

"MD@ I IDM) R= $TAGJBRTM D OA<GRTM $THMP B<I -TRJ?M<@0C $THMP^ <> A@}D N@AT?GRT? D B@AIJBD N@AT?GD<?<P NT?? R@?D}P GG@JGD TIB /BCTHMP D AJ? TI ART TNOTMDJG J JA<GRTM]

.<@ HRT I< ª±©^©©© J JA<GRTM H@RI >TAGJB<@0C TIB /BCTHMP^ A@GGT H<@}I C<IAJ?JG AJ? >TAGJBRTM TI TNOTMD@? @AA<D0C CTI <M TM PIDBJGTI^ T BR@D0CGP^ T =PNI@N <}M @>JIJHD]

(<GG $TAGJBRTM D OA<GRTM @D>C C@GKP D B@AIJBD < ?<G @D>C B<A<@G <M TM ª J =J= ² J =J=G TI @D>C BR@D0CGP NT}I BJA<GP <H MTRPI NT}I CNJI^ TI ??DAMDAJG R<@G I@P <B <I<=G@??] '@G <@GJ?^ =T?? T ><IGTIJG <M B<@G D>CD_

- Canllawiau ymarferol ynglŷn â chefnogi gofalwyr yn eich gweithlu
- Gwasanaethau Ymgynghoriaeth a hyfforddiant arbenigol
- Y wybodaeth ddiweddaraf ynghylch newidiadau cyfreithiol a pholisi cyflogaeth
- Cynghorion a chyfarwyddyd gan gyflogwyr eraill.

Rydym yn cynnal digwyddiadau rhwydweithio i aelodau yn gyson a gallwn deilwra sesiynau yn benodol ar gyfer eich tîm rheoli a'ch gweithwyr.

employersforcarers.org/wales
Ebost: employers@carersuk.org
Ffôn: 020 7378 4956

Cofrestrwch ar wefan EfC am fynediad am ddim i ganllawiau ac adnoddau a gynlluniwyd yn benodol i helpu i wneud gwaith a gofal yn haws.

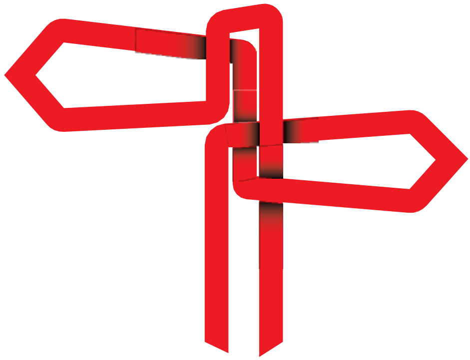
employersforcarers.org

Fel rhan o'ch cofrestriad, gallwch ddewis ymuno â Carers UK, a dod yn rhan o'n cymuned gefnogol a symudiad i newid.

Yma fe welwch wybodaeth arbenigol am bob agwedd ar ofalu a byd o gefnogaeth gan ofalwyr eraill sy'n gwybod beth sut beth y gall fod i ofalu am anwyliaid a byw eich bywyd chi hefyd.

Mae galluogi gofalwyr i gyfuno gwaith gyda gofal yn well ar gyfer busnes ac yn well i bawb.

Rydym yn adeiladu rhwydwaith o gyflogwyr cadarnhaol am ofalwyr i arwain y ffordd.



Cyflogwyr i Ofalwyr
Gofalwyr Cymru
Uned 5
Ynys Bridge Court
Caerdydd, CF15 9SS

Ffôn: 029 2081 1370
Ebost: employers@carerswales.org
employersforcarers.org/wales

Mae EfC Cymru yn wasanaeth aelodaeth cyflogwyr a ddarperir gan Carers UK

Mae Carers UK (Cymru) yn elusen a gofrestrwyd yng Nghymru a Lloegr (246329) ac yn yr Alban (SC039307) a chwmni cyfyngedig trwy warant a gofrestrwyd yng Nghymru a Lloegr (864097).
Swyddfa gofrestredig 20 Great Dover Street, London SE1 4LX. Cod Cyhoeddi: UK 9032a. Hawlfraint Carers UK Mehefin 2018.

Mae'r wybodaeth yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig ac nid yw'n awdurdodol datganiad o'r gyfraith. Mae'r wybodaeth yn gywir ym mis Mehefin 2018.