

Canllaw i Ofalwyr sy'n Gweithio

Canllaw i ofalwyr sy'n cydbwysu gwaith â thâl
a chyfrifoldebau gofalu

Cynnwys

Ynglŷn â'r canllaw hwn	03
Ydw i'n ofalwr sy'n gweithio?	04
• Heriau bod yn ofalwr sy'n gweithio	05
Eich hawliau yn y gwaith	08
• Hawliau statudol	11
• Hawliau cytundebol	15
Gwneud addasiadau yn y gwaith	19
Siarad am eich rôl ofalu	23
Cymorth arall i ofalwyr sy'n gweithio	27
• Offer a thechnoleg	27
• Budd-daliadau	29
• Seibiannau i ofalwyr	30
Cynllunio ar gyfer y dyfodol	31
• Cynllunio gyrfa	31
• Arian a phensiynau	32
Ydych chi'n ystyried gadael gwaith?	33
Cymorth pellach	36

Ymunwch â Gofalwyr Cymru am gefnogaeth, dealltwriaeth a newid parhaol.

Waeth sut mae gofalu'n effeithio arnoch chi, rydyn ni yma i chi. Drwy ymuno â Gofalwyr Cymru, gallwch fod yn rhan o gymuned gefnogol a mudiad dros newid.

Mae'n rhad ac am ddim i ymuno â ni. Ewch i: www.carersuk.org/join neu ffoniwch 029 2081 1370

Ynglŷn â'r canllaw hwn

Mae un o bob saith o bobl sy'n gweithio yng Nghymru hefyd yn darparu gofal di-dâl i deulu neu ffrindiau. Gofalwyr sy'n gweithio yw'r grŵp sydd fwyaf tebygol o golli gwybodaeth a chyngor, a'r lleiaf tebygol o gael unrhyw gymorth ffurfiol gartref. Heb gymorth, gall gofalwyr sy'n gweithio ei chael hi'n anodd yn y gweithle a thu hwnt.

Fodd bynnag, gyda'r cymorth priodol ar waith, gall gofalwyr sy'n gweithio ymdopi'n effeithiol yn y ddwy rôl, ac maent yn elfen hanfodol o dirwedd economaidd Cymru.

Mae'r canllaw hwn wedi'i lunio i helpu gofalwyr sy'n gweithio i adnabod eu hunain fel gofalwyr a chodi ymwybyddiaeth o'u hawliau cyfreithiol i gael cymorth yn y gymuned

a'r gweithle. Os ydych yn gyflogwr, gall y canllaw hwn eich helpu i ddeall ffyrdd o gynnig cymorth i ofalwyr sy'n gweithio.

Hoffai Gofalwyr Cymru ddiolch i'r nifer o ofalwyr sy'n gweithio a rannodd eu geiriau a'u harweiniad ar gyfer y canllaw hwn. Ceir eu dyfyniadau dienw drwyddi draw.



Ydw i'n ofalwr sy'n gweithio?

Mae gofalwr yn unrhyw un sy'n rhoi gofal a chymorth i berson neu bobl eraill. Gofalwr sy'n gweithio yw rhywun sy'n gwneud hyn tra'n gwneud gwaith â thâl.

Efallai eich bod yn gofalu am rywun sydd â salwch, anabledd, sy'n hŷn, sy'n cael trafferthion gydag ymddygiad caethiwus neu sydd â phryderon iechyd meddwl. Fel arfer, aelod agos o'r teulu yw'r person hwn—fel rhiant, partner neu blentyn—ond gall hefyd fod yn ffrind, cymydog, neu berthynas bellach. Nid oes rhaid i'r person hwn fyw gyda chi, a gallech rannu eich cyfrifoldebau gofalu ag aelodau eraill o'r teulu neu ffrindiau.

Mae 'darparu gofal' yn golygu pethau gwahanol i wahanol bobl. Gall olygu rhoi meddyginiaeth a/neu ei threfnu, a mynd i apwyntiadau meddygol; rheoli cyllid y person; cynnig cymorth ymarferol a/neu gefnogaeth emosiynol; neu ofalu'n gyffredinol am les y person. Efallai mai ychydig oriau'r wythnos rydych yn ei wneud, neu gall gymryd eich holl amser rhydd y tu allan i'ch gwaith â thâl.

Efallai na fyddwch yn sylweddoli ar unwaith eich bod yn ofalwr. Mae llawer o ofalwyr yn helpu ac yn cefnogi anwyliaid, ac yn teimlo mai 'dim ond rhywbeth rwy'n ei wneud' yw gofalu, yn hytrach na rhoi'r label gofalwr arnynt eu hunain yn ffurfiol. Ar gyfartaledd, gall gymryd dwy flynedd i adnabod eich hun fel gofalwr. Ond os ydych yn darparu

gofal fel y disgrifir uchod, rydych yn ofalwr, a gall gallu adnabod eich hun felly eich helpu i gael mynediad at y cymorth a'r gefnogaeth sydd eu hangen arnoch.

Gofalwr sy'n gweithio yw unrhyw un sy'n rhoi gofal di-dâl tra'n gyflogedig. Does dim ots beth yw eich statws cyflogaeth. Efallai eich bod yn gweithio'n llawn amser neu'n rhan-amser. Gallwch weithio wrth ddesg, mewn siop neu ar safle adeiladu. Efallai eich bod yn gweithio i sefydliad amlwladol neu i chi'ch hun.

Cyn belled â'ch bod yn cael eich talu am rywbeth nad yw'n uniongyrchol gysylltiedig â gofalu am y person rydych yn gofalu amdano, rydych yn ofalwr sy'n gweithio.



Heriau bod yn ofalwr sy'n gweithio

Cydbwysu gwaith a gofal

Gall gorfod dewis rhwng anghenion cyflogwr ac anghenion y person sydd angen gofal arwain at deimlo dan bwysau, wedi'ch llethu, yn ddryslyd, yn rhwystredig neu hyd yn oed yn euog.

Mae hercian rhwng y ddau ofyniad sy'n tynnu i gyfeiriadau gwahanol yn golygu y gall fod angen i chi fod yn arbennig o drefnus. Fel arfer mae hyn yn gweithio'n dda nes bod rhywbeth yn digwydd sy'n tarfu ar y drefn sydd wedi'i llunio'n ofalus, gan greu effaith donnog ar y ddwy ochr.

"Rwy'n gwybod bod gen i gydweithwyr sydd â rôl ofalu y tu allan i'r gwaith, ond dydw i ddim yn siŵr y bydden nhw'n galw'u hunain yn ofalwr. Do'n i ddim wir yn ystyried fy hun yn ofalwr tan y flwyddyn ddiwethaf – mae e jest yn rhywbeth rwy'n ei wneud."

Y ffordd orau o leddfu'r pwysau hwn yw cyfathrebu'n dda â'ch cyflogwr, y person rydych yn gofalu amdano, ac unrhyw un rydych yn rhannu'r rôl ofalu gyda nhw. Mae gofalwyr sy'n gweithio'n aml yn cario'r cyfrifoldeb ar eu hysgwyddau, ond gall rhannu pryderon eich helpu'n aml i ymdopi drwy gyfnodau anodd.



Unigrwydd ac Ynysigrwydd

Gall llawer o ofalwyr sy'n gweithio deimlo'n unig neu'n ynysig. Efallai y byddwch yn teimlo'n amharod i drafod eich rôl ofalu oherwydd pryderon am yr hyn y gallai eraill ei feddwl amdanoch chi neu sut y gallai effeithio ar gynigion gwaith yn y dyfodol. Efallai y byddwch yn teimlo'n anghyfforddus wrth siarad am bwysau ofalu gyda'ch cydweithwyr.

"Yn fy nhîm o 20 cydweithiwr, maent i gyd yn llawer iau na fi ac nid oes gan unrhyw un ohony'n nhw blant. Nid oes ganddynt unrhyw syniad ac dydyn nhw ddim yn deall mewn gwirionedd; fi yw'r fenyw gyda mab anabl a maen nhw'n fy nghynnwys i gyda 'rhiant'."

6

Fodd bynnag, mae ymchwil yn dangos bod bod yn ofalwr sy'n gweithio yn llawer mwy cyffredin nag y mae'r mwyafrif o bobl yn meddwl. Cyn y pandemig, roedd 1 o bob 7 o bobl a arolygwyd yn dal swyddogaeth ofalwr ochr yn ochr â pherthnasau gwaith. Cododd y ffigur hwn i 1 o bob 4 yn ystod y pandemig. Gallai nifer yr ofalwyr sy'n gweithio yng Nghymru fod rhwng 223,000 a 468,000 o bobl ar hyn o bryd.

Mae hyn yn golygu nad ydych chi'n unig, ond efallai bod rhywun rydych chi'n gweithio gyda nhw hefyd yn ofalwr sy'n gweithio neu wedi cael profiad o fod yn ofalwr sy'n gweithio.

Awgrym/Tybiaeth

Siaradwch â'ch rheolwr am greu 'cyfarfod gofalwr' unwaith y mis i chi a gofalwyr eraill i dreulio amser gyda'ch gilydd. Mae cefnogaeth cymheiriaid yn aml yn y lle gorau i gael gwybodaeth a chefnogaeth hanfodol. Gellir gwneud hyn hyd yn oed o bell drwy sgwrs fideo.

Apwyntiadau a argyfyngiadau

Mae darparu gofal am ddim yn aml yn golygu bod angen cael amser i ffwrdd i fynychu apwyntiadau meddygol, cyfarfodydd gyda darparwyr gwasanaethau neu absenoldeb brys i gefnogi'r person sy'n gofyn am ofal.

Gall hyn greu sefyllfaoedd anodd i ofalwyr sy'n gweithio. Mae llawer o ofalwyr wedi defnyddio'r holl wyliau contractiol sydd ganddynt i gynllunio i ddisodli'r absenoldebau hyn, tra bod eraill yn teimlo bod angen iddynt weithio oriau hirach i wneud iawn am hynny.

Fodd bynnag, fel gofalwr, mae gennych hawliau i wyliau. Mae gennych hawliau statudol am wyliau di-dâl am ddyletswyddau gofal, ac mae llawer o gwmnïau bellach yn cynnig gwyliau talu contractiol i ofalwyr.

Awgrym/Tybiaeth

Gofynnwch i'ch adran Adnoddau Dynol a oes gan eich cwmni Bolisi Gofalwr neu Polisi Cyfeillgar i Deulu. Nid oes angen i chi ddweud wrthyn nhw pam rydych chi'n gofyn amdano.

Hunanofal

Mae'n anodd dod o hyd i amser i chi'ch hun pan fyddwch, i bob pwrpas, yn gweithio dwy swydd – fel gweithiwr ac fel gofalwr. Gall y straen a'r pwysau sy'n deillio o hynny arwain yn aml at ofalwyr sy'n gweithio yn dewis newid eu cyflogaeth. Mae ein hymchwil yn dangos bod hyd at 6% o ofalwyr sy'n gweithio ledled Cymru yn gadael gwaith, a bod 16% yn lleihau eu horiau gwaith.

Os ydych yn wynebu'r sefyllfa hon, mae sawl opsiwn y gallech eu trafod gyda'ch cyflogwr, megis newid eich trefniadau gwaith er mwyn rhoi mwy o gyfleoedd i chi gael amser i chi'ch hun.

Gweler yr adran 'Siarad am eich rôl ofalu' am ragor o wybodaeth ar dudalen 23.

Awgrym/Tip

Weithiau, yr unig amser sydd gennych chi i chi'ch hun yw wrth deithio rhwng y gwaith a'ch rôl ofalu. Ystyriwch ddod o hyd i'ch hoff bodlediad neu gân a'i chwarae i chi'ch hun yn y munudau hyn. Gallwch hefyd ddod o hyd i wybodaeth ac arweiniad ar ffyrdd byr o ymarfer ymwybyddiaeth ofalgar a rheoli straen ar ganolfan llesiant ar-lein Gofalwyr Cymru. Ewch i'r ganolfan:

<https://www.carersuk.org/wales/hel-p-and-advice/your-health-and-wellbeing/>



Eich hawliau yn y gwaith

Mae llawer o'r ffyrdd y mae gofalwyr yn cael cymorth yn anffurfiol. Efallai y cewch gymorth gan ffrindiau a theulu, elusennau neu grwpiau cymunedol. Fodd bynnag, mae gennych hefyd hawliau cyfreithiol fel gofalwr sy'n gweithio, ac efallai y bydd gennych hawliau fel rhan o'ch contract cyflogaeth.

Dyma nhw:

- hawliau statudol o dan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru)
- hawliau statudol o dan Ddeddf Cydraddoldeb
- hawliau statudol o dan Gyfraith Cyflogaeth
- hawliau contractiol fel rhan o'ch contract cyflogaeth.

Mae gwybod eich hawliau yn y gwaith yn gam cyntaf i gael cefnogaeth. Bydd hyn yn rhoi'r wybodaeth sydd ei hangen arnoch i fynd at gyrff statudol a chyflogwyr yn hyderus i ofyn am gymorth.



Employee
Rights



Hawliau statudol gofalwyr

Fel gofalwr, mae gennych hawliau cyfreithiol (statudol) yng Nghymru drwy Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Mae'r gyfraith hon yn cadarnhau hawliau sydd gan bob gofalwr, p'un a ydynt mewn gwaith ai peidio, i:

- gael gwybodaeth a chyngor priodol
- cael asesiad o'ch anghenion fel gofalwr (a elwir yn **Asesiad Anghenion Gofalwr**)
- ddewis a ydych am barhau i ofalu, a pha rannau o ofalu rydych am eu gwneud
- gael bywyd y tu allan i ofalu
- gweithio ochr yn ochr ag ofalu.

Rhaid i'ch cyngor lleol weithredu ar yr hawliau hyn. Bydd ganddynt wybodaeth am fod yn ofalwr yn eich ardal leol ar eu gwefan, a bydd hyn hefyd yn rhoi manylion cyswllt i chi i gael rhagor o gyngor neu, os dymunwch, i drefnu asesiad o anghenion gofalwr.

“Mae'n help gwybod bod gofalwyr Mam yn dod ati ddwywaith y dydd tra bydda i yn y gwaith, ac y gallant roi gwybod i mi ar unwaith os oes rhywbeth o'i le.”

Mae gan y person rydych yn gofalu amdano hefyd hawliau o dan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru). Mae hyn yn cynnwys yr hawl i gael mynediad at wybodaeth a chyngor, ac i dderbyn y cymorth y bernir eu bod ei angen. Yn aml, caiff y person sydd angen gofal a'r

gofalwr eu hasesu ar gyfer eu hanghenion cymorth ar yr un pryd; fodd bynnag, eich dewis chi yw a yw hyn yn digwydd gyda'i gilydd neu ar wahân.

Awgrym

Gall siarad am eich rôl ofalu gyda gweithiwr proffesiynol fod yn emosïynol ac yn flinedig. Gofynnwch i'ch rheolwr llinell a allwch gymryd y diwrnod i ffwrdd pan fydd gennych asesiad o anghenion gofalwr.

Mae gan ofalwyr hefyd rai hawliau sy'n gysylltiedig â Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn eich diogelu rhag cael eich trin yn annheg oherwydd nodwedd warchoddedig, fel anabledd, crefydd neu ethnigrwydd. I ofalwyr, mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn berthnasol pan fyddant dan anfantais am fod angen iddynt gefnogi rhywun sydd â nodwedd warchoddedig.

Gallwch gael rhagor o wybodaeth am eich hawliau (a hawliau cysylltiedig y person rydych yn gofalu amdano) yn ein **canllaw Gofalu am Rywun**. Mae'r canllaw hwn yn esbonio mwy

am eich hawliau ac am opsiynau cymorth eraill a allai fod ar gael i chi fel gofalwr. Mae gennym hefyd **ganllaw penodol am gael asesiadau yng Nghymru**, gan gynnwys asesiadau anghenion gofalwr. I gael rhagor o wybodaeth a chyngor, ewch i:

<https://www.carersuk.org/wales/hel-p-a-nd-advice/get-in-touch-with-us/>

Cwestiynau Cyffredin

C: Sut mae fy swydd yn effeithio ar asesiad anghenion gofalwr?

Mae'r hawl gyfreithiol i weithio, ac i allu cynnal eich hun, y person rydych yn gofalu amdano ac unrhyw ddibynyddion eraill sydd gennych, yn rhan ganolog o'r gyfraith. Os yw eich rôl ofalu yn rhy anodd i'w pharhau heb gymorth—neu'n debygol o ddod yn rhy anodd—yna rhaid gwneud cynnig o gymorth. Gallai hyn fod ar ffurf gweithwyr gofal yn ymgymryd â thasgau allweddol, technoleg i'ch galluogi i fonitro'r person rydych yn gofalu amdano o bell, neu amryw o syniadau eraill a allai fod gennych. Rhaid i'r gweithwyr proffesiynol sy'n cynnal eich asesiad fod yn agored i'ch awgrymiadau.

C: A allwch chi gael asesiad anghenion gofalwr y tu allan i oriau gwaith traddodiadol?

Gall rhai cynghorau lleol gynnig asesiadau anghenion gofalwr y tu allan i oriau gwaith traddodiadol, ond nid yw pob un yn gwneud hynny. Trafodwch eich oriau gwaith gyda'r cyngor i weld a allwch ddod o hyd i amser addas i gael yr asesiad.

C: A yw cymorth yn costio mwy i ofalwr sy'n gweithio?

Mae gennych hawl i gael asesiad anghenion gofalwr am ddim, beth bynnag fo'ch incwm. Fodd bynnag, os penderfynir bod angen cymorth arnoch, caiff eich sefyllfa ariannol ei hystyried wrth drefnu'r cymorth. Mae hyn yn golygu y gallech fod angen talu swm penodol tuag at y cymorth ychwanegol. Ar hyn o bryd, y tâl uchaf am wasanaethau a ddarperir i chi neu i'r person rydych yn gofalu amdano yw £100 yr wythnos (2021/22). I gael rhagor o wybodaeth am dalu am ofal, gweler ein canllaw, Sut i gael

Asesiad yng Nghymru:

<https://www.carersuk.org/wales/help-and-advice/practical-support/carer-s-needs-assessment/>

C: A oes rhaid i'm cyflogwr roi amser i ffwrdd i mi fynychu asesiad anghenion gofalwr?

Nac oes dyletswydd gyfreithiol sy'n mynnu bod cyflogwr yn rhoi amser i ffwrdd i ofalwr fynychu asesiad anghenion gofalwr. Fodd bynnag, siaradwch â'ch cyflogwr. Os oes gennych hawl i wyliau gofalwr â thâl yn eich contract, gellir defnyddio hynny ar gyfer yr asesiad. Efallai y bydd eich cyflogwr hefyd yn fodlon rhoi absenoldeb ychwanegol i chi i gwmpasu'r asesiad.

Hawliau statudol yn y gweithle

Drwy wybod eich hawliau, gallwch gymryd camau syml ond effeithiol i'ch helpu i gydbwyso gwaith a gofal mewn ffordd iachach ac yn fwy cynhyrchiol.

Mae'r hawliau hyn wedi'u gosod yn gyfreithiol yng nghyfraith cyflogaeth y DU. Mae'r hawliau canlynol yn berthnasol beth bynnag fo'ch statws cyflogaeth a phwy bynnag yw'ch cyflogwr.

Hawl i absenoldeb brys

Mae gan bob cyflogai hawl i gymryd 'amser rhesymol i ffwrdd' i ymdrin ag argyfyngau a materion annisgwyl sy'n ymwneud â dibynnydd. Mae dibynnydd yn cynnwys priod, partner, plentyn, rhiant, neu rywun sy'n byw gyda chi. Gall eraill sy'n dibynnu arnoch am gymorth mewn argyfwng hefyd fod yn gymwys.

Mater i ddisgresiwn eich cyflogwr yw a fyddwch yn cael eich talu ai peidio. Efallai y bydd gan rai cyflogwyr drefniadau cefnogol ychwanegol ar waith, neu efallai bod gennyh fuddion ychwanegol yn eich contract. Rhaid rhoi gwybod i'ch cyflogwr cyn gynted â phosibl ar ôl i chi gael gwybod am yr argyfwng.

Mae'r hawl hon hefyd yn rhoi amddiffyniad i chi rhag cael eich targedu'n annheg a rhag cael eich diswyddo. Ceisiwch yngor pellach os ydych yn credu eich bod wedi cael eich trin yn anffafriol am eich bod wedi defnyddio'r hawl hon. Os oes angen rhagor o help arnoch, ewch i Wasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS).

Mae'r corff cyhoeddus annibynnol hwn yn darparu cyngor am ddim a diduedd i gyflogwyr, cyflogeion a'u cynrychiolwyr ar:

·hawliau cyflogaeth

·arfer gorau a pholisïau ·datrys gwrthdaro yn y gweithle.

Gallwch ymweld ag ACAS yn:

www.acas.org.uk/

Awgrym/Cyngor

Drwy siarad â'ch cyflogwr am eich rôl ofalu, gallwch drafod beth sy'n digwydd mewn argyfwng a gweld a fyddant yn cynnig cymorth ychwanegol i chi ar gyfer sefyllfaoedd brys, gan gynnwys absenoldeb â thâl. Gall cwmnïau â 'Phasbortau Gofalwr' (a all hefyd gael eu hadnabod fel 'pasbort addasiadau rhesymol' neu 'addasiad yn y gweithle') neu bolisïau eraill sy'n gyfeillgar i ofalwyr, fel polisi gofalwyr neu bolisi sy'n gyfeillgar i deuluoedd, wneud hyn yn rhan gliriach o'r cytundeb hwnnw. Gweler yr adran 'hawliau cytundebol yn y gweithle', tudalen 15 am ragor o wybodaeth.

Hawl i absenoldeb brys

Os ydych wedi gweithio i'ch cyflogwr am fwy na blwyddyn ac yn gyfrifol am blentyn o dan 18 oed, mae gennych hawl i 18 wythnos o absenoldeb rhiant di-dâl i ofalu am eich plentyn. Rhaid rhoi 21 diwrnod o rybudd cyn y gallwch gymryd absenoldeb rhiant.

Hawl i gael eich diogelu rhag gwahaniaethu

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn eich amddiffyn rhag gwahaniaethu uniongyrchol neu aflonyddu oherwydd eich cyfrifoldebau gofalu. Mae hyn am eich bod yn cael eich ystyried yn 'gysylltiedig' â rhywun sydd â nodwedd warchoddedig, megis oedran neu anabled.

Gwahaniaethu uniongyrchol yw pan gewch eich trin yn llai ffafriol na rhywun arall am eich bod yn gofalu am berson hŷn neu anabl. Gall hyn gynnwys:

- cael eich gwrthod am swydd oherwydd eich cyfrifoldebau gofalu
- peidio â chael cynnig dyrchafiad oherwydd eich cyfrifoldebau gofalu.

Yr hawl i ofyn am weithio'n hyblyg

Ers Ebrill 2024, mae'r gyfraith ar weithio'n hyblyg wedi newid. Pan fyddwch yn ymuno â chyflogwr newydd, mae gennych ar unwaith yr hawl i ofyn am newidiadau i'ch patrwm gwaith a allai weddu i'ch amgylchiadau personol. Mae'r gyfraith hefyd yn caniatáu ichi wneud y cais hwn ddwywaith ym mhob blwyddyn galendr. Os byddwch yn gwneud dau gais mewn blwyddyn galendr, gallwch ddewis gwneud cais newydd cyn gynted ag y bydd y flwyddyn ganlynol yn dechrau.

Rhaid i'ch cyflogwr ymateb o fewn dau fis i'ch cais a darparu tystiolaeth i ddangos pam y gwnaethant benderfynu derbyn neu wrthod eich cais. Os caiff eich cais ei wrthod, rhaid iddynt weithio gyda chi i geisio dod o hyd i ateb gwahanol ar gyfer eich anghenion. Am ragor o wybodaeth am weithio'n hyblyg, gweler tudalen 19.

C: Beth yw'r gwahaniaeth rhwng absenoldeb brys ac absenoldeb rhiant fel rhiant sy'n ofalwr ac yn gweithio?

Yn gyffredinol, y gwahaniaeth yw eich bod yn defnyddio absenoldeb brys pan fydd rhywbeth annisgwyl yn digwydd, ac absenoldeb rhiant pan fo angen wedi'i gynllunio i chi gymryd seibiant o'r gwaith. I lawer o ofalwyr sy'n gweithio, defnyddir absenoldeb rhiant pan fydd angen triniaeth feddygol ar eu plentyn ac y bydd tarfu ar y cymorth sydd ar gael iddynt a/neu y bydd angen cymorth ychwanegol arnynt yn ystod y cyfnod adfer.

Deddf Absenol Gofalwyr

Y gyfraith cyflogaeth gyntaf sy'n benodol i ofalwyr, sy'n rhoi'r hawl i chi gael 5 diwrnod o absenoldeb di-dâl i ddarparu gofal.

O 6 Ebrill 2024 ymlaen, bydd gan ofalwyr di-dâl ledled Prydain Fawr, gan gynnwys Cymru, hawliau newydd o dan y gyfraith. Mae'r hawl hon yn caniatáu i bob gofalwr di-dâl gymryd hyd at wythnos o absenoldeb di-dâl gan ei gyflogwr bob blwyddyn er mwyn darparu gofal di-dâl i rywun.

"Dydy cymryd absenoldeb di-dâl ddim yn ddelfrydol, ond fe ddechreuodd sgwrs gyda'm cyflogwr, sydd wedi dewis gwneud hyn yn 5 diwrnod o wyliau gofal â thâl. Heb y gyfraith, fyddai'r sgwrs hon ddim wedi dechrau"

Pa hawliau newydd fydd hyn yn eu rhoi i mi fel gofalwr?

Bydd Deddf Absenoldeb Gofalwyr yn:

- cyflwyno hawl newydd a hyblyg i hyd at wythnos o wyliau di-dâl y flwyddyn i weithwyr sy'n darparu neu'n trefnu gofal i berthynas neu ddibynnydd
- bod ar gael o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth
- galluogi gweithwyr i gymryd yr absenoldeb yn hyblyg ar gyfer ymrwymadau gofalu sydd wedi'u cynllunio neu y gellir eu rhagweld
- cynnig yr un amddiffyniadau cyflogaeth i weithwyr sy'n cymryd yr absenoldeb hwn ag sy'n berthnasol i fathau eraill o wyliau sy'n gysylltiedig â'r teulu, sy'n golygu y cânt eu hamddiffyn rhag diswyddiad neu unrhyw anfantais am eu bod wedi cymryd amser i ffwrdd.

Sut fydd y gyfraith newydd hon yn gweithio?

Bydd Absenoldeb Gofalwr yn gweithio fel unrhyw gais arall am wyliau rydych yn ei wneud i'ch cyflogwr. Byddwch yn defnyddio trefn cais am wyliau eich cyflogwr ac yn nodi eich bod am i hyn fod yn Absenoldeb Gofalwr.

Bydd eich cyflogwr yn caniatáu neu'n gohirio Absenoldeb Gofalwr fel unrhyw gais arall am wyliau, ond rhaid iddo ymgynghori a thrafod gyda chi os yw am ohirio'r cais hwn. Rhaid i'ch cyflogwr ddangos y byddai cymryd Absenoldeb Gofalwr ar y dyddiad a ofynnwyd yn cael effaith afresymol ar ei fusnes.

Trwy gymryd Absenoldeb Gofalwr, mae'n bosibl eich bod yn ildio'r arian y gallech fod wedi'i ennill pe baech yn gweithio'r amser hwnnw i'ch cyflogwr. Fodd bynnag, mae hwn yn absenoldeb ychwanegol ar wahân i wyliau neu absenoldeb salwch, ac mae'n rhoi'r un amddiffyniadau cyflogaeth i chi ag wrth gymryd unrhyw fath arall o wyliau.

Bydd gan unrhyw un sy'n cymryd absenoldeb gofalwr yr holl hawliau a'r hawliadau sydd gan unrhyw absenoldeb statudol neu gytundebol arall, felly ni all eich cyflogwr wahaniaethu yn eich erbyn mewn unrhyw ffordd am ei gymryd. Os oes gennych bryderon eich bod yn cael eich gwahaniaethu yn erbyn oherwydd cymryd absenoldeb gofalwr, dylech gysylltu ar unwaith â'ch tîm Adnoddau Dynol neu gysylltu ag undeb neu gynrychiolydd arall.

“Bydd gwybod bod gen i'r hawl i wneud apwyntiad ysbyty heb orfod ei gyfiawnhau yn gwneud gwahaniaeth mawr.

Efallai y gallaf hyd yn oed ddefnyddio peth o'm gwyliau i gael seibiant go iawn”

14

A fydd hyn yn hawdd ei gael?

Mae Absenoldeb Gofalwr yn gyfraith, felly rhaid i bob cyflogwr ddarparu hyn i chi fel gofalwr. Fodd bynnag, mae'n gyfraith newydd ac mae rhywfaint o ansicrwydd o hyd. I gael esboniad manylach o'r Ddeddf, ewch i'n gwefan yn

<https://www.carersuk.org/wales/hel-p-and-advice/work-and-career/carers-in-employment-hub/carers-leave-act/>

Os oes angen cymorth ar eich cyflogwr, cyfeiriwch nhw at Employers for Carers. I ddsygu mwy am EfC ar **dudalen 18**

Beth am absenoldeb gofalwr â thâl?

Nod eithaf Carers Wales yw sicrhau bod pob gofalwr di-dâl yn cael pythefnos o wyliau gofalwr â thâl fel rhan o gyfraith cyflogaeth.

Deddf Absenoldeb Gofalwr yw'r cam cyntaf ar y daith hon i wireddu'r nod hwnnw.

Fodd bynnag, nid yw hynny'n golygu na allwch hawlio absenoldeb gofalwr â thâl eisoes. Mae llawer o gyflogwyr yn dewis cyflwyno absenoldeb gofalwr â thâl fel rhan o weithredu Deddf Absenoldeb Gofalwr. Mae gan eraill eisoes ddarpariaeth yn eu contractau ac nid ydynt yn sylweddoli ei bod yno. Cysylltwch â'ch Adnoddau Dynol i weld beth allai fod ar gael.

Mae hefyd yn dibynnu ar eich cyflogwr a ydynt yn dewis atal eich cyflog pan fyddwch yn cymryd absenoldeb gofalwr. Os ydych yn gweithio i fusnes bach, efallai y gallech ofyn i'ch rheolwr neu berchennog y cwmni a fyddent yn hapus i chi gael absenoldeb gofalwr â thâl ar sail anffurfiol.

Os hoffech ymgyrchu dros hawliau cytundebol i absenoldeb gofalwr â thâl, gall Carers Wales roi'r dystiolaeth i chi pam ei fod yn syniad da. Cysylltwch â ni i gael rhagor o wybodaeth.

Hawliau cytundebol yn y gweithle

Bydd hawliau cytundebol yn amrywio yn ôl y sefydliad rydych yn gweithio iddo. Gallwch ofyn i'ch adran Adnoddau Dynol (AD), i'ch rheolwr llinell, neu edrych ar bolisiau eich sefydliad i gael gwybod pa gymorth maen nhw'n ei gynnig.

Gall sawl hawl gytundebol bosibl fod yn berthnasol i chi:

Polisi gofalwyr

Mae polisi gofalwyr yn ddogfen sy'n nodi'n glir sut bydd cwmni'n cefnogi gofalwyr sy'n gweithio, a pha hawliau a buddion ychwanegol sydd ar gael. Mewn rhai sefydliadau, gall hyn gael enw gwahanol, fel "polisi sy'n gyfeillgar i'r teulu". Gofynnwch i'ch adran AD pa bolisiau sy'n berthnasol i ofalwyr.

"Doedd gen i ddim syniad bod unrhyw bolisiau neu fentrau sy'n gyfeillgar i ofalwyr ar gael drwy fy nghyflogwr."

Absenoldeb gofalwyr â thâl

Yn gynyddol, mae cyflogwyr yn cynnig absenoldeb â thâl ychwanegol mewn contractau cyflogaeth er mwyn i rywun allu cyflawni elfennau o'u rôl ofalu yn ystod oriau gwaith. Mae hyn yn ychwanegol at wyliau â thâl. Mae absenoldeb gofalwyr yn galluogi gofalwyr i fynd â'u hanwyliaid i apwyntiadau meddygol a gweithgareddau hanfodol eraill heb orfod cymryd gwyliau na chymryd absenoldeb di-dâl.

"Roedd angen i'm plentyn fynd i mewn am lawdriniaeth, a siaradais â'm rheolwr llinell i archebu ychydig o wyliau. Pan esboniais beth oedd y rheswm, fe'i newidiwyd ar unwaith o amser gwyliau i absenoldeb gofal â thâl. Doedd gen i ddim syniad bod hynny'n opsiwn."

Pasbort Gofalwr

Mae Pasbort Gofalwr wedi'i gynllunio i gefnogi trafodaethau rhwng gofalwyr a rheolwyr llinell neu adrannau AD. Mae'n ddogfen gyfrinachol sy'n cofnodi'r hyn y cytunwyd arno i'ch helpu i gydbwysu gwaith a gofalu. Mewn rhai sefydliadau, gall gael ei adnabod wrth enwau eraill hefyd – megis pasbort addasiadau neu addasiad yn y gweithle.

Mae'r ddogfen yn symud gyda chi os byddwch yn newid rôl o fewn y sefydliad, neu os bydd eich rheolwr llinell yn newid. Mae'r cytundebau yn y pasbort yn parhau heb fod angen mynd drwy'r broses eto. Y nod yw darparu ffordd syml a chlir o gofnodi'r cymorth fel y gellir ei gario ymlaen i'ch rolau yn y dyfodol, heb orfod ailadrodd yr un sgysriau.

Hyrwyddwr gofalwyr

Mae hyrwyddwr gofalwr yn aelod o staff sy'n gwirfoddoli i helpu i godi ymwybyddiaeth o'r effaith y mae gofalu di-dâl yn ei chael ar weithwyr yn eu gweithle. Yn aml mae ganddynt wybodaeth dda, ac maent yn ofalwr eu hunain.

"Rydyn ni wedi cynnal stondinau ochr yn ochr â Gofalwyr Cymru. Daeth pobl draw i ofyn am gyngor, a dim ond pan fyddwch chi'n dweud mewn gwirionedd 'beth ydych chi'n ei wneud i rywun? Pe na baech chi yno, sut fyddai'r person yn ymdopi?'. Bydden nhw'n ateb gan ddweud na fydden nhw... 'Felly rydych chi'n ofalwr, felly?' ...!O, mae'n debyg fy mod i!"

16

Rhwydwaith gofalwyr

Mae rhwydwaith gofalwyr yn grŵp o ofalwyr a phobl sydd am gefnogi gofalwyr, sy'n cwrdd —fel arfer yn ystod amser gwaith y cwmni—i gynnig cefnogaeth gan gymheiriaid i'w gilydd. Gall cefnogaeth gan gymheiriaid, rhwydweithiau a hyrwyddwyr gofalwyr roi help anffurfiol sy'n gallu gwneud gwahaniaeth i ofalwyr sy'n gweithio. Mae hyn yn cynnwys awgrymiadau ymarferol gan bobl

sydd wedi bod mewn sefyllfa debyg, a chefnogaeth emosiynol a all eich helpu fel gofalwr i deimlo'n llai ar eich pen eich hun ac i reoli straen.

Gall rhwydweithiau hefyd helpu i arbed amser i reolwyr llinell drwy gyfathrebu gwybodaeth i weithwyr. Mae gofalwyr wedi nodi, hyd yn oed os nad ydyn nhw'n manteisio ar y cymorth sydd ar gael—fel ymuno â rhwydwaith—fod gwybod bod help yno os bydd ei angen wedi gwneud iddyn nhw deimlo'n fwy cefnogol ac yn fwy brwdfrydig yn y gwaith.

Rhaglenni cymorth i weithwyr

Efallai y bydd eich cyflogwr yn cynnig rhaglenni cymorth i weithwyr. Mae rhai o'r rhaglenni hyn yn cynnwys darpariaethau a all eich helpu i ddod o hyd i gymorth ymarferol, a'i gael, i'r person rydych yn gofalu amdano.

Cymorth llesiant a gwasanaethau cwnsela

Bydd rhai cyflogwyr yn cynnig cymorth llesiant, er enghraifft gwasanaethau cwnsela. Gall hyn fod drwy gwnselydd mewnol sy'n gysylltiedig â'ch sefydliad, neu drwy gymorth allanol/contractedig neu dalebau.

C: Sut mae darganfod a oes gennyf hawliau cytundebol fel gofalwr?

Gofynnwch i'ch rheolwr llinell neu'r adran AD. Bydd y rhan fwyaf yn anfon unrhyw ddogfennau perthnasol atoch os byddwch yn dewis rhoi gwybod i'ch cyflogwr eich bod yn ofalwr.

C: A oes modd cael gwybod am hawliau cytundebol cyn i mi ddweud wrth rywun fy mod yn ofalwr?

Dylai pob hawl gytundebol fod ar gael i chi ar system fewnrwyd eich cwmni. Os na allwch ddod o hyd i'r dogfennau hyn, gallech hefyd sôn wrth gydweithiwr am helpu i chwilio amdanynt.

C: Beth os nad oes gan fy ngweithle gefnogaeth benodol i ofalwyr?

Mae cyflogwyr yn dod yn fwyfwy ymwybodol o'r angen i gefnogi gofalwyr yn y gweithle. Ar y dudalen nesaf mae rhai ffyrdd y gallwch annog eich cyflogwr i fod yn fwy cyfeillgar i ofalwyr.



C: Beth yw'r gwahaniaeth rhwng absenoldeb brys ac absenoldeb gofalwr?

Mae absenoldeb gofalwr yn set ychwanegol o absenoldeb di-dâl y gellir ei gymryd ar gyfer triniaethau neu apwyntiadau wedi'u cynllunio. Mae absenoldeb brys ar gyfer pan fydd rhywbeth yn digwydd i rywun annwyl ac mae angen i chi gollu gwaith ar unwaith. Nid yw cymryd un math o absenoldeb yn effeithio ar eich gallu i gymryd y math arall.

Efallai y byddwch yn gweld bod eich cyflogwr am eich cefnogi chi a chydweithwyr eraill sy'n ofalwyr sy'n gweithio, ond nad oes ganddo'r wybodaeth na'r adnoddau i allu helpu. Gofynnwch iddynt gysylltu â Carers Wales. Mae gennym wybodaeth a chyngor am ddim ar gael, yn ogystal â'n cynllun Employers for Carers.

Mae Employers for Carers (EFC) yn aelodaeth drwy danysgrifiad sy'n cynnig arweiniad i gyflogwyr ar sut i roi arferion gwaith sy'n gadarnhaol i ofalwyr ar waith. Y nod yw rhoi pecyn cymorth i gyflogwyr fel y gallant gefnogi gweithwyr sy'n ofalwyr fel bod

fel y gellir cadw eu sgiliau a'u profiad o fewn y busnes.

Cenhadaeth Efc yw dangos manteision cadw gofalwyr yn y gweithlu drwy fabwysiadu arferion sy'n cefnogi gofalwyr yn well.

Maent yn rhoi'r offer sydd ei angen ar gyflogwyr a rheolwyr llinell i alluogi gweithwyr i reoli eu hymrwymiadau gwaith ochr yn ochr â'u cyfrifoldebau gofalu.

18

"Rwy'n credu ei bod yn hanfodol cael Hyrwyddwr Gofalwyr yn eich gweithle. Yn fy ngwaith rwy'n gweld y gwahaniaeth enfawr y gall Hyrwyddwr Gofalwyr ei wneud yn y meddygyfeydd rwy'n ymweld â nhw. Mae rhywun yno sy'n ymwybodol o hawliau, rolau a chyfrifoldebau—rhywun y gall gofalwr fynd ato."

"Gyda gofalwyr, mae'n rhaid sylweddoli na fydd pawb yn gallu dod i'r rhwydwaith, oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu. Yr hyn sy'n gweithio yw'r hyn sy'n tanio diddordeb pobl. Yn ddiweddar fe wnaethon ni gynnal sesiwn pŵer atwrnai. Un o'r pethau rydyn ni fel arfer yn ei wneud bob mis yw anfon manylion Employers for Carers."ails

Os oes gennych gyflogwr cefnogol a fyddai'n elwa o ragor o wybodaeth, ewch i employersforcarers.org neu cysylltwch ag Efc ar: **020 7378 4956**

Dewch yn Hyrwyddwr Gofalwyr

Mae Hyrwyddwr Gofalwyr yn rhywun sy'n gwirfoddoli i helpu i godi ymwybyddiaeth o'r effaith mae gofalu di-dâl yn ei chael ar weithwyr yn eu gweithle. Mae hyrwyddwyr yn chwarae rôl hollbwysig wrth sicrhau bod gofalwyr yn cael eu cyfeirio yn y gwaith at y wybodaeth, y cyngor a'r gefnogaeth sydd eu hangen i barhau i gydbwysu gwaith a gofalu.

Os hoffech chi ddod yn Hyrwyddwr Gofalwyr yn eich gweithle, mae Gofalwyr Cymru yn cynnig cynllun gwirfoddoli sydd wedi'i ddylunio'n benodol ar eich cyfer chi. Gallwch ddarparu deunyddiau gwybodaeth a chyngor, cynnig hyfforddiant, a bod yno i'ch cefnogi. I ddod yn Hyrwyddwr Gofalwyr, ebstoiwch ni yn: volunteer@carerswales.org

Gwneud addasiadau yn y gwaith

Gweithio'n hyblyg

Gall gweithio'n hyblyg fod yn unrhyw drefniant sy'n eich galluogi i amrywio faint rydych yn gweithio, pryd rydych yn gweithio, neu ble rydych yn gweithio. I ofalwr sy'n gweithio, mae hyn yn golygu'r posibilrwydd o lunio amserlen waith sy'n eich galluogi i ymgymryd ag elfennau o'ch rôl ofalu mewn ffordd fwy hyblyg.

"Oriau hyblyg yw'r unig ffordd i mi ymdopi – rwy'n gweithio o 8 y bore tan 3 y prynhawn fel mod i'n gwybod bod fy mab yn saff yn yr ysgol, ac wedyn rwy'n gweithio gyda'r nos. Pe na bawn i'n cael y trefniant yma gyda'r gwaith, fyddwn i ddim yn gallu dal ati yn fy swydd."



Mathau cyffredin o weithio'n hyblyg **Oriau blynyddol** yn cynnwys:

Gweithio o'r cartref

Mae hyn yn golygu gwneud eich gwaith o'ch cartref yn hytrach na'r swyddfa. Gall fod yn llawn amser, am ran o'r wythnos neu hyd yn oed am ran o'r diwrnod. (Darllenwch fwy am weithio o'r cartref ar dudalen 21)

Newid lleoliad gwaith

Mae hyn yn golygu symud i swyddfa wahanol. Fel arfer, byddai hynny i rywle sydd naill ai'n nes at eich cartref neu at gartref y person rydych yn gofalu amdano.

Oriau hyblyg

Dyma pan fyddwch yn cytuno i weithio eich oriau, ond nid o fewn yr oriau sydd wedi'u gosod yn eich contract.

Yn aml, byddwch chi a'ch cyflogwr yn cytuno ar oriau craidd y mae'n rhaid i chi eu gweithio, ac yna'n cytuno bod yr oriau ychwanegol yn cael eu gwneud y tu allan i'r oriau hynny—ond nid o reidrwydd ar yr un pryd â gweithwyr eraill.

Oriau cywasgedig

Dyma pan fyddwch yn gweithio'r nifer o oriau rydych wedi cytuno arnynt, ond dros lai o ddiwrnodau. Yn aml, mae hyn yn golygu gweithio diwrnodau wyth awr a hanner, pedwar diwrnod yr wythnos.

Dyma pan fyddwch yn gweithio nifer o oriau y cytunwyd arnynt dros y flwyddyn, ond nid oes angen i chi eu cwblhau'n gyfartal drwy'r flwyddyn. Defnyddir hyn yn aml gan rieni sy'n ofalwyr ac sydd angen mwy o amser i ffrwrdd yn ystod gwyliau'r ysgol.

"Dim ond oherwydd yr oriau hyblyg rwy'n eu cadw, a'r ffaith nad oes rhaid i mi weithio yn ystod gwyliau'r ysgol, y gallaf barhau i weithio."

Egwyliau hyblyg

Mae hyn yn eich galluogi i gymryd eich egwyl ar amser penodol neu ar amser sy'n addas i chi. Gellir ei ddefnyddio i gysylltu â'r person rydych yn gofalu amdano i'w atgoffa i gymryd meddyginiaeth, neu i fynychu cyfarfodydd o bell tra'ch bod yn dal yn y gweithle.

"Mae pawb yn gwybod na allaf dderbyn cyfarfodydd rhwng 1pm a 1.30pm gan mai dyna amser meddyginiaeth a chinio. Mae'r cysondeb hwnnw wedi helpu'r person rwy'n gofalu amdano, ac nid wyf bellach yn teimlo'r pwysau i wneud esgusodion i sleifio allan o gyfarfodydd rwy'n gwybod y dylwn eu mynychu."

C: Pa adnoddau ychwanegol sydd ar gael i mi gael rhagor o wybodaeth?

Mae Carers UK wedi creu cyfres o adnoddau am weithio'n hyblyg, gan gynnwys fideos a chanllaw i'ch helpu i ddechrau'r sgwrs gyda'ch cyflogwr. I wyllo fideos o ofalwyr yn esbonio eu profiadau o weithio'n hyblyg, ewch i: <https://www.carersuk.org/help-and-advice/work-and-career/your-rights-in-work/requesting-flexible-working/>

Gweithio o adref / gweithio o bell

Gall cymryd yr awr i weithio o gartref fod ychydig yn frawychus gan y gall olygu newid llawer o'ch arferion gwaith. Fodd bynnag, mae'r gwaith gorfodol o gartref a achoswyd gan bandemig byd-eang COVID-19 wedi creu cyfle i ystyried symud i'r trefniant hwn gyda'ch cyflogwr os yw'n addas i chi.

"Mae wedi bod yn llawer gwell ers imi ddechrau gweithio o gartref – mae'n helpu'n fawr gyda fy amser hyblyg gan nad oes raid i mi deithio i'r gwaith ac yn y dyfodol, ni fyddaf mor brysur yn glanhau ar ôl fy mab."

Mae gofalywyr sy'n gweithio wedi siarad am lawer o fanteision gweithio gartref. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Mwy o amser: Peidio â gorfod teithio i'r gwaith yn gallu arbed amser i chi bob dydd. Gall y 'cynhwysiad' amser hwn fod yn allweddol wrth ofalu amdanoch chi'ch hun a gwella cydbwysedd gwaith/bywyd.
- Mwy o gynhyrchiant: Mae llawer o ofalwyr yn gweld bod gallu rheoli eu rôl ofalu o'r cartref yn caniatáu iddynt weithio'n fwy effeithiol ac â llai o ymyrraeth na'r blaen.
- Mwy o gyfleoedd: Gall gweithio o'r cartref roi mwy o gyfleoedd i chi. Efallai y byddwch yn gallu cymryd ar rôl uwch gan eich bod yn gallu addasu eich calendr i gyd-fynd â'ch anghenion. Efallai hyd yn oed y byddwch yn gallu chwilio am waith mewn mannau eraill gan nad oes rhaid i chi boeni mwyach os gallwch ddychwelyd at y person yr ydych yn gofalu amdano mewn argyfwng.

Awgrym/Tybiaeth

Siaradwch â'ch rheolwr am amseroedd diogelu lle na fyddwch yn ateb galwadau ffôn na negeseuon e-bost. Gall hi fod yn hawdd i'ch cartref ddod yn swyddfa, felly gall creu ffiniau a gytunwyd arnynt eich galluogi i gau eich cyfrifiadur heb bryder.

Os ydych angen bod yn yr un ystafell â'r person rydych chi'n gofalu amdano a chi, neu hwy, nad ydych chi'n gyfforddus bod ar gamera fel eich rheolwr os gallwch chi gymryd galwadau llais yn unig.

Cyfathrebu gwell:

Gall gweithio ar-lein gefnogi gofalywyr i gyfathrebu'n well gyda chydweithwyr. Gyda mwy o reolaeth dros eich amgylchedd gofal, gall fod yn haws canolbwyntio a mynegi eich pwyntiau heb y pryderon o beidio â bod mewn cyswllt â'ch hanwyliaid.

Fodd bynnag, nid yw gweithio gartref yn addas i bawb. Efallai y byddwch yn cael trafferth rheoli gofal a gwaith o fewn yr un cartref.

Neu efallai y byddwch yn colli bod yn yr swyddfa neu'r gweithle gyda'ch cydweithwyr wyneb yn wyneb. Trafodwch y manteision a'r anfanteision gyda'ch rheolwr llinell a gwelwch a allwch gael profiad triail i benderfynu a yw gweithio gartref yn iawn i chi.

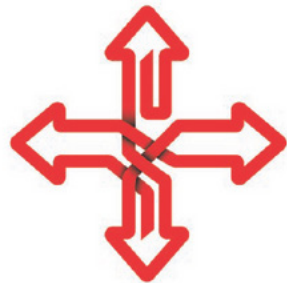
Rwy'n gweithio mewn swydd sy'n golygu na allaf weithio'n hyblyg. Beth yw fy opsiynau?

Nid yw pob swydd yn caniatáu gweithio'n hyblyg. Os yw hyn yn berthnasol i chi, mae gennych ychydig o opsiynau:

- gofynnwch i'ch cyflogwr a oes rôl y gallech drosglwyddo iddi a fyddai'n caniatáu i chi weithio'n hyblyg
- ystyriwch hyfforddiant ychwanegol i symud i rôl sy'n caniatáu i chi weithio'n hyblyg
- Rhowch gynnig ar chwilio am gyfleoedd newydd gyda sefydliadau sydd wedi'u cydnabod fel **Carer Confident**. Mae cynllun meincnodi Carer Confident Carers UK yn helpu cyflogwyr i greu gweithle cefnogol a chynhwysol i staff sy'n ofalwyr, neu a fydd yn dod yn ofalwyr, ac i wneud y gorau o'r doniau y gall gofalwyr eu cynnig yn y gweithle.
- Dysgwch ragor drwy ymweld â:

<https://www.employersforcarers.org/carers-confident/>

“Roeddwn i'n meddwl y byddai gweithio gartref ar ddydd Llun a dydd Gwener yn addas i mi. Ond sylwais fod y rhan fwyaf o apwyntiadau'n syrthio ar ddydd Iau, ac roedd hi'n anodd cadw i fyny â rhai pethau gan fy mod yn colli cyfarfod tîm bore Llun. Trafodais hyn gyda fy rheolwr a newid i fod yn y swyddfa ar ddydd Llun a gweithio gartref ar ddydd Iau. Roedd hyn yn gweithio'n llawer gwell i mi.”



Siarad am eich rôl ofalu

Yn aml, mae gofalgwyr yn ei chael hi'n anodd siarad am eu rôl ofalu. Mae gofalu yn bwnc personol iawn, ac mae'n golygu rhannu manylion amdanoch chi a'r bobl rydych chi'n eu caru.

Fel gofalwr sy'n gweithio, efallai y byddwch yn poeni y gallai rhannu'r heriau sydd gennych y tu allan i'r gwaith effeithio'n negyddol ar sut mae eraill yn eich gweld, neu ar eich rhagolygon gwaith. Wrth lunio'r canllaw hwn, mae gofalgwyr wedi sôn am ofn na fyddant yn cael cyfleoedd ar rai prosiectau os cânt eu hystyried yn annibynadwy oherwydd eu bywydau gartref. Roedd eraill yn pryderu y gallent golli cyfle am ddyrchafiad, neu gael eu trin yn wahanol —gan eu gadael yn teimlo'n bell oddi wrth gydweithwyr.

Serch hynny, gall siarad am eich rôl ofalu fod yn gam pwysig tuag at

cael y cymorth sydd ei angen arnoch yn y gweithle. Gall fod o gymorth mawr siarad am eich pryderon. Gall cael rhywun i wrando arnoch eich helpu i wneud synnwyr o'r sefyllfa ac i deimlo'n llai ar eich pen eich hun.

“Mae gen i reolwr llinell mor ddeallgar, ac mae'n help mawr fy mod i'n gallu siarad yn agored. Rwy'n gwybod bod eraill yn ei chael hi'n anodd, ond roeddwn i'n synnu at faint o bobl sydd â chyfrifoldeb gofalu. Rwy'n teimlo fy mod i'n cael llwyth o gefnogaeth gan fy ffrindiau ar Facebook hefyd.”



Awgrym/Tip

MeTime - Cymorth Ar-lein

o gymorth sy'n cynnal amryw o weithgareddau, o grefftio ac ymwybyddiaeth ofalgar i sgysiaau am ymdopi â straen a phŵer atwrnai. Gall y sesiynau hyn eich helpu i ymlacio, cwrdd â gofalwyr eraill a dysgu sgiliau newydd i'ch helpu i reoli eich rôl ofalu.

Er y gall fod yn anodd siarad am eich rôl ofalu yn y gwaith, gall fod o fudd trafod hyn gyda'ch cyflogwr. Dywedodd llawer o ofalwyr y gwnaethom siarad â nhw fod eu cyflogwr yn fodlon gweithio gyda nhw i wneud newidiadau ystyrlon ac, mewn rhai achosion, hyd yn oed cynyddu'r hyder oedd gan y cyflogwr ynddynt. Mae mwy a mwy o gyflogwyr yn gweld gwerth y sgiliau mae gofalwyr yn eu datblygu drwy ofalu, a sut mae hynny o fudd iddynt fel cyflogwyr.

“Roedd dweud wrth fy nghyflogwr o'r diwedd fy mod i'n ofalwr yn rhyddhad. Doedd fy rheolwr llinell uniongyrchol ddim yn siŵr sut i ymateb, ond cefais gefnogaeth ardderchog gan ein Hadran AD. Roedd fel pe bai pwysau wedi'i godi oddi ar fy meddwl o'r diwedd, wedi dweud wrth rywun pam roedd pethau'n mynd mor anodd.”



C: Pryd ddylwn i ddweud wrth fy nghyflogwr am fy rôl ofalu?

Os ydych yn cael trafferth ac yn poeni na allwch barhau i weithio ac i ofalu, dylech siarad â'ch cyflogwr ar unwaith.

Os ydych chi ar hyn o bryd yn teimlo'n gyfforddus gyda'ch cydbwysedd gwaith a gofalu, gall rhoi gwybod i'ch cyflogwr am eich rôl ofalu roi amser i'r ddau ohonoch lunio cynllun ar gyfer pan fydd angen cymorth arnoch. Mae hefyd yn rhoi cyfle i chi dreialu gwahanol ffyrdd o weithio gyda nhw a all wella'ch cydbwysedd gwaith/gofalu ymhellach.

C: Gyda phwy ddylwn i siarad?

Bydd hyn yn dibynnu ar eich sefydliad a'ch perthynas â'ch rheolwr llinell. Os oes gennych berthynas dda â'ch rheolwr llinell, dyna'r person cyntaf i siarad ag ef/hi. Efallai y gallant ddechrau cynllunio cymorth ychwanegol gyda chi, neu eich cefnogi i gysylltu â'r bobl iawn o fewn eich sefydliad.

Gallwch hefyd gysylltu â'ch adran AD (Adnoddau Dynol). Mae ganddynt gyfrifoldeb cyfreithiol i gefnogi'ch lles, ac mae'n rhaid iddynt gofnodi'ch sefyllfa a dechrau proses o ddarparu cymorth cyfreithiol a chontractiol. Gallwch hefyd siarad â rhwydwaith gofaluwr eich sefydliad neu bencampwyr lles, os oes gennych rai.

C: Sut dylwn i baratoi?

Cyn y cyfarfod, dylech ysgrifennu nodiadau ar y pynciau rydych am eu trafod. Gall nodi'r prif bwyntiau eich helpu i deimlo'n fwy parod a sicrhau nad ydych yn anghofio dim.

Os ydych yn gofyn am newidiadau penodol gan eich cyflogwr, dylech eu nodi hefyd. Efallai y byddwch hefyd am fynd â'r canllaw hwn gyda chi i'ch helpu i drafod beth yn union rydych yn chwilio amdano.

C: Beth sy'n digwydd os nad yw fy nghyflogwr yn ymateb yn gadarnhaol?

Mae gan eich cyflogwr rai dyletswyddau cyfreithiol y mae'n rhaid iddynt ymateb iddynt ac, mewn rhai achosion, esbonio pam eu bod wedi gwneud penderfyniad. Fodd bynnag, mae'n bwysig cofio hefyd fod cyfathrebu'n gweithio i'r ddau gyfeiriad. Byddwch yn agored i awgrymiadau gan eich cyflogwr. Efallai bod ganddynt syniadau nad ydych wedi'u hystyried o'r blaen, neu gynlluniau penodol i roi hyd yn oed mwy o gymorth i chi. Efallai y bydd angen i chi drafod a chytuno ar rai elfennau o'r hyn rydych ei eisiau, o'i gymharu ag anghenion eich cyflogwr.

“Cymerodd amser hir i mi dderbyn fy mod yn ofalwr, a hyd yn oed yn hirach i ddweud wrth bobl yn y gwaith am fy sefyllfa. Wrth edrych yn ôl, ac o hyn ymlaen, byddwn i'n awgrymu i unrhyw un sydd â rôl ofalu ddweud wrth eu rheolwr/tîm AD”

C: A ddylwn i ddweud wrth fy nghydweithwyr am fy rôl ofalu?

Eich dewis chi yw a ydych chi'n dweud wrth eich cydweithwyr ai peidio. Nid oes unrhyw rwymedigaeth arnoch i siarad â'ch cydweithwyr am eich gofal. Fodd bynnag, gall rhannu gwybodaeth am eich rôl ofalu arwain at awyrgylch mwy cefnogol a mwy o ddealltwriaeth. Gall hyn fod yn arbennig o ddefnyddiol os, ac pan, fydd eich cyflogwr yn rhoi cymorth ychwanegol ar waith y gallai eich cydweithwyr sylwi arno. Efallai y byddwch hefyd yn helpu rhywun arall sy'n ceisio cydbwyso gwaith a gofal i adnabod ei hun fel gofalwr a cheisio cymorth.

Os ydych chi'n teimlo y byddech chi'n gwerthfawrogi cymorth ychwanegol i siarad am eich rôl ofalu ac i eirioli drosoch eich hun, mae Gofalwyr Cymru yn cynnal hyfforddiant hunan-eiriolaeth sawl gwaith y flwyddyn. Mae'r hyfforddiant rhad ac am ddim hwn yn dangos i chi sut i gyfathrebu eich anghenion a gofyn am gymorth er mwyn cael y canlyniadau gorau.

Ewch i ganolfan gofalwyr sy'n gweithio am y newyddion diweddaraf am hyfforddiant: <https://www.carersuk.org/wales/help-and-advice/work-and-career/carers-in-employment-hub>

Mae gennym hefyd **ganllaw hunan-eiriolaeth**

sy'n gallu cael ei lawrlwytho am ddim.

Ewch i:

<https://www.carersuk.org/help-and-advice/guides-and-tools/being-heard-a-self-advocacy-guide-for-carers/>



Cymorth arall i chi fel gofalwr sy'n gweithio

Gofalwyr sy'n gweithio yw'r lleiaf tebygol o'r holl ofalwyr o weld gwybodaeth a chynghor am eu rôl ofalu. Yn yr adran hon, byddwn yn trafod amryw o ffyrdd gwahanol y gallech hefyd gael mynediad at gymorth ychwanegol.

Technoleg ac offer

Gall technoleg chwarae rhan allweddol wrth gydbwyso gwaith a gofal. Mae amrywiaeth o ddyfeisiau a systemau ar gael y gallwch eu defnyddio i'ch helpu i ofalu o bell. Gallai'r rhain gynnwys systemau atgoffa o bell, e.e. ar gyfer atgoffa am feddyginiaeth, larymau sy'n gallu cysylltu â'ch ffôn symudol neu gymorth brys gan drydydd parti, a ffrydiau camera y tu mewn i gartref y person rydych yn gofalu amdano.

Gallech hefyd elwa ar offer cymorth ymarferol fel canllawiau gafael, troellwyr tap a matiau gwrthlithro, sy'n gallu rhoi mwy o annibyniaeth i'r person rydych yn gofalu amdano gartref.

"Mae Mam yn gwisgo larwm i alw am gymorth os bydd angen. Mae'n rhoi tawelwch meddwl i mi ac yn fy ngalluogi i ganolbwyntio yn y gwaith."

27



Mae ap Jointly Carers UK yn gwneud gofalu'n haws, yn llai o straen ac yn fwy trefnus drwy wneud i'r cyfathrebu a'r cydlynu rhwng y rhai sy'n rhannu'r gofal fod mor syml â neges destun.



Gall edrych ar ôl rhywun fod mor gymhleth. Mae Jointly yn fy helpu i gadw ar ben popeth ac i rannu gwybodaeth yn hawdd gyda phawb sy'n ymwneud â gofal fy mab.



Am ragor o wybodaeth am Jointly, ewch i: www.jointlyapp.com/

Mae'n well trafod gyda'ch cyflogwr eich angen i ddefnyddio technoleg i gefnogi eich rôl ofalu. Drwy wneud hyn, gallwch eu helpu i ddeall pam fod angen mynediad at y dechnoleg ychwanegol hon arnoch, ac i gymeradwyo ei defnydd drwy:

·cytuno ar y lleoedd lle gellir ac na ellir defnyddio'r technoleg hyn

- dangos i'ch cyflogwr beth mae'r dechnoleg yn ei wneud
- rhoi tystiolaeth nad yw'r rhain yn tarfu.

Mae gan Carers UK ragor o wybodaeth am offer a thechnoleg a allai fod o gymorth i chi. Ewch i dudalennau technoleg Carers UK:

<https://www.carersuk.org/wales/help-and-advice/technology-and-equipment/>

Awgrym

Gallwch ofyn am dechnoleg ac offer fel rhan o asesiad anghenion gofalwr, neu gall y person rydych yn gofalu amdano ofyn amdanynt pan fydd yn cael asesiad anghenion. Pan fydd rhywun angen cymorth ychwanegol i fyw'n fwy annibynnol gartref, dylid trefnu apwyntiad i chi gyda therapydd galwedigaethol. Byddant yn asesu anghenion y person ac yn argymhell pa offer ddylai gael ei ychwanegu i'r cartref. Gall hyn gynnwys lledu drysau, ystafell wlyb yn eu hystafell ymolchi, neu osod rampiau mynediad.



Budd-daliadau

Nid yw'n anghyffredin i ofalwyr sy'n gweithio weithio'n rhan-amser neu mewn swydd â thâl is er mwyn cydbwysu cyfrifoldebau gofalu. Gall hyn olygu eich bod yn gymwys i gael rhyw fath o gymorth ariannol ychwanegol drwy fudd-daliadau. Mae sawl opsiwn ar gael, yn dibynnu ar eich cymhwysra.

Gallwch hefyd gael rhagor o wybodaeth drwy lawrlwytho ein canllaw i ofalu – **Gofalu am Rywun:** <https://www.carersuk.org/wales/help-and-advice/guides-and-tools/looking-after-someone-guide/>
Credyd Cynhwysol

Gellir cael Credyd Cynhwysol gan unrhyw un rhwng 16* ac oedran Pensiwn y Wladwriaeth**. Mae'r swm a gewch yn dibynnu ar eich amgylchiadau, a bydd yn lleihau wrth i'ch enillion gynyddu. Mae'r hyn rydych yn gymwys i'w gael, a sut y bydd eich enillion yn effeithio ar faint y gallwch ei gael, yn dibynnu'n fawr ar eich amgylchiadau.

I gael rhagor o wybodaeth, gan gynnwys cyfrifiannell budd-daliadau, ewch i: www.gov.uk/universal-credit

*Fel arfer, dim ond i rywun dros 18 oed y mae Credyd Cynhwysol ar gael. Fodd bynnag, gall rhywun sydd â chyfrifoldeb gofalu wneud cais os ydynt yn bodloni'r meini prawf cymhwysra eraill.

** Gallwch barhau i fod yn gymwys i gael Credyd Cynhwysol os byddwch yn gwneud cais ar y cyd â'ch partner a'u bod nhw'n dal o dan oedran Pensiwn y Wladwriaeth.

Credydau Treth

Os ydych eisoes yn cael Credyd Treth Plant ac ar incwm isel, efallai y byddwch yn gymwys i wneud cais am Credyd Treth Gwaith. Sylwch: os nad ydych eisoes yn cael Credyd Treth Plant, ni fyddwch yn gallu gwneud cais newydd. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i: www.gov.uk/working-tax-credit
Pensiwn Credyd

Mae Pensiwn Credyd yn rhoi arian ychwanegol i'ch helpu gyda chostau byw os ydych dros oedran Pensiwn y Wladwriaeth ac ar incwm isel. Gallwch barhau i hawlio Pensiwn Credyd os ydych yn dal i weithio ar ôl oedran Pensiwn y Wladwriaeth ac os yw'ch incwm yn disgyn o dan y meini prawf.

Mae hyn yn fwy cyffredin i ofalwyr os ydych wedi cael enillion cyfyngedig am gyfnod sylweddol, neu os nad yw'ch partner wedi gallu ennill arian oherwydd anabled.

I gael rhagor o wybodaeth, gan gynnwys cyfrifiannell budd-daliadau, ewch i: www.gov.uk/pension-credit



Seibiannau i ofalwyr (gofal seibiant)

Mae'n eithaf cyffredin i ofalwyr sy'n gweithio feddwl na allan nhw gael seibiant, gan fod yna gred mai dim ond os ydych chi'n ennill llai na swm penodol y cânt eu cynnig. Dydy hynny ddim yn wir. Mae gan bob gofalwr hawl i ofal seibiant os oes angen. Fodd bynnag, bydd faint rydych chi'n ei ennill fel gofalwr yn effeithio ar faint fydd angen i chi ei dalu tuag ato.

Mae sawl ffordd o gael gofal seibiant. Gallwch ddewis defnyddio cwmni preifat, gwneud cais i'ch cyngor fel rhan o'ch asesiad, neu gysylltu ag elusennau sy'n cynnig gwahanol lefelau o gymorth seibiant.

Dysgwch ragor am ofal seibiant a'r opsiynau sydd ar gael drwy ymweld â ein tudalennau cymryd seibiant :

<https://www.carersuk.org/wales/help-and-advice/your-health-and-wellbeing/taking-a-break/>

"Yn y blynyddoedd diwethaf, rydyn ni'n cymryd pythefnos i ffwrdd bob blwyddyn ac yn ymlacio'n llwyr – mae fy mab a'm cyn-bartner wastad wedi helpu gyda'r gofal – mae'n ormod i un person ei wneud ar ei ben ei hun. Rydyn ni'n gwneud galwadau fideo gyda nhw pan fyddwn ni i ffwrdd, ond gallwn ni ymlacio'n llwyr."



Cynllunio ar gyfer y dyfodol

Cynllunio gyrfa

Gall cynllunio eich datblygiad gyrfa eich helpu i sicrhau bod opsiynau gyrfa yn parhau'n agored i chi yn y dyfodol.

Efallai y gallwch atal rhwystrau gyrfa rhag codi drwy drafod yn agored â'ch cyflogwr eich cyfrifoldebau gofalu a'ch nodau gyrfa ar gyfer y dyfodol. Bydd cynllun ymarferol sy'n ystyried gofynion achredu proffesiynol a hyfforddiant yn y dyfodol yn helpu i sicrhau bod gennych yr opsiynau i barhau yn eich maes gwaith dewisol pan fydd yr amser yn iawn i chi.

Drwy roi gwybod i'ch rheolwr am eich sefyllfa, efallai y gallwch gytuno ar ffyrdd newydd o weithio neu drefnu amser hyfforddi o fewn eich diwrnod gwaith i ennill achrediadau neu sgiliau newydd.

Awdgrym/Tip

Chwiliwch am gyrsiau i helpu i gryfhau eich CV. Mynychwch hyfforddiant a manteisiwch ar unrhyw gyrsiau sy'n cael eu cynnig am ddim. Efallai bod gennych hefyd sgiliau rydych wedi'u hennill drwy'ch rôl ofalu.

Dysgu ar gyfer Byw ar-lein

cwrs a all eich helpu i adnabod y sgiliau hyn. Ar

gwblhau, byddwch yn derbyn bathodyn i'w gyflwyno i'ch cyflogwr presennol neu gyflogwr yn y dyfodol. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i <https://www.carersuk.org/wales/help-and-advice/work-and-career/tinking-of-returning-to-work/>

“Roedd fy ngyrfa gynnar wedi'i llunio'n llwyr gan ofalu am fy mab, ac erbyn hyn mae'n dal i gael ei heffeithio gan fy nghyfrifoldebau gofalu gan fod fy nhad yn byw gyda fi.”

Wrth gynllunio gyrfa, dylech ystyried mynd drwy broses cynllunio gyrfa:

Adnabod eich hun

Cydnabod pa sgiliau sydd gennych eisoes, beth sydd angen i chi ei wneud i'w ffurfioli, a pha sgiliau ychwanegol sydd eu hangen i gyrraedd eich cyrchfan ddewisol.

A oes cyfle? – Edrychwch ar pa fath o rôl sy'n cyd-fynd â'ch sgiliau a pha fath o farchnad sydd ar eu cyfer. Darganfyddwch a oes unrhyw gymwysterau y mae'n rhaid i chi eu cael i gyrraedd eich nod.

Penderfynu beth sydd angen i chi ei wneud

– Cynlluniwch nodau i gyrraedd eich targedau ac ystyriwch eich 'camau nesaf' ar ôl cyrraedd pob targed. Chwiliwch am gyfleoedd i ennill profiad neu i adeiladu cymwysterau a sgiliau, er enghraifft drwy ddilyn cwrs gyda'r Brifysgol Agored.

Cymrwch gamau

Cymrwch y cam cyntaf a gwnewch gais am gws, neu gofynnwch am brofiad mewn maes penodol sydd o ddiddordeb i chi. Mae mentro'n eich rhoi ar ben y daith.

Awgrym/Tip

Oeddech chi'n gwybod bod bwrsariaethau a chronfeydd ysgoloriaethau ar gael i ofalwyr i astudio gyda'r Brifysgol Agored? I gael rhagor o wybodaeth, ewch i: www.open.ac.uk/courses/fees-and-funding

Arian a phensiynau

Mae'n bwysig meddwl am eich ymddeoliad. Fel gofalwr, efallai na fydd gennych gofnod llawn o gyfraniadau Yswiriant Gwladol (YG) oherwydd bylchau yn eich gwaith o ganlyniad i ofalu. Gall hyn olygu na fyddwch yn cael y Pensiwn Gwladol llawn pan gyrhaeddwch oedran ymddeol. Gallai gwneud cais am Gredyd Pensiwn fod yn opsiwn i chi. Os hoffech wirio'ch cofnod YG, ewch i: www.gov.uk/check-national-insurance-record

Credyd Pensiwn

Os byddwch yn hawlio Credyd Gofalwr, yn hytrach na chael taliad arian, byddwch yn cael credyd cyfraniad Yswiriant Gwladol.

Mae'r credyd hwn yn helpu i ddiogelu eich hawliau pensiwn os ydych yn gofalu am rywun ond nad ydych yn talu cyfraniadau YG drwy waith cyflogedig, ac os na allwch hawlio **Lwfans Gofalwr**.

Os ydych eisoes yn cael Lwfans Gofalwr, nid oes angen i chi hawlio Credyd Gofalwr gan fod eich pensiwn eisoes wedi'i ddiogelu.

Am bob wythnos y byddwch yn cael Lwfans Gofalwr, byddwch yn ennill credyd Yswiriant Gwladol (YG) Dosbarth 1 i helpu i ddiogelu'ch cofnod. Dros amser, bydd hyn yn helpu i gronni'ch pensiwn.

Cydgrynhoi pensiynau preifat

Ydych chi wedi gweithio mewn sawl man ac â nifer o botiau bach? Ystyriwch symud y potiau hyn i gyd i un pensiwn preifat. Efallai y gallwch gael cyfradd well gan fod gennych swm mwy i'w fuddsoddi.

Nid dyma'r dewis cywir i bawb, gan fod gan rai pensiynau gyfraddau gwell neu fwy o ddiogeliadau na'i gilydd.

Awgrym/Tip

Mae Money Helper UK yn wasanaeth am ddim ac yn ddiduedd i gael gwybodaeth am arian, gan gynnwys cynllunio ar gyfer eich ymddeoliad. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i: www.moneyhelper.org.uk/en



Ydych chi'n ystyried gadael y gwaith?

Mae llawer o ofalwyr sy'n gweithio yn cyrraedd pwynt lle maen nhw'n ystyried lleihau eu horiau neu roi'r gorau i weithio'n gyfan gwbl, oherwydd y pwysau sy'n dod gyda'u cyfrifoldebau gofalu. Weithiau, hyd yn oed gyda chymorth a dewisiadau gweithio hyblyg, newid yn yr amodau gwaith yw'r unig ffordd o gefnogi eich lles.

Mae yna ychydig o opsiynau y gallech eu hystyried:

Egwyl gyrfa

Mae egwyl gyrfa pan fyddwch yn gadael eich rôl heb dâl. Nid oes rhaid i'ch cyflogwr eich cymryd yn ôl wedyn, ond mae'n cadw'r opsiwn iddyn nhw eich ailgyflogi'n hwyrach heb orfod gwneud y gwaith papur eto.

Seibiant gyrfa

Mae seibiant gyrfa yn debyg i seibiant gyrfa, ond bydd gennych ddyddiad dychwelyd wedi'i gytuno, a chaiff eich swydd ei chadw'n agored yn gontractiol ar eich cyfer. Mewn rhai cwmnïau, mae pobl ar seibiant gyrfa yn cael eu talu'r cyfan neu ran o'u cyflog tra byddant ar absenoldeb.



Rhannu swydd

O dan y gyfraith gweithio hyblyg, gallwch hefyd ddewis lleihau eich oriau gwaith. Yn aml, mae hyn ar ffurf rhannu swydd.

Dyma pan fydd dau berson yn gwneud un swydd ac yn rhannu'r oriau rhyngoch chi. Yna byddwch yn gweithio ar gontract rhan-amser a bydd eich cyflog yn cael ei leihau i adlewyrchu eich oriau newydd.

Gofynnwch am drosglwyddiad

Gallai hyn fod i le gwaith gwahanol neu i rôl â llai o gyfrifoldeb. Weithiau bydd hyn yn golygu derbyn toriad cyflog.

Ymddeoliad fesul cam

I ofalwyr sy'n gweithio ac sy'n hŷn, gall ymddeoliad fesul cam fod yn opsiwn. Byddwch yn lleihau eich oriau'n raddol, ac mae gweithiwr arall yn cymryd drosodd eich rôl. Yn aml, mae hwn yn gyfle da i hyfforddi gweithiwr newydd i gymryd drosodd eich rôl bresennol.

Diswyddo gwirfoddol

Os yw eich cyflogwr yn mynd drwy gyfnod o doriadau swyddi, gallech ddewis diswyddo gwirfoddol. Mae hyn yn golygu y bydd y cwmni'n rhoi pecyn diswyddo i chi, yn hytrach na gadael swydd heb unrhyw incwm ychwanegol.

Wrth benderfynu a ddylech roi'r gorau i waith â thâl, dylech ystyried y cwestiynau hyn:

- A ydych chi wedi edrych ar yr holl opsiynau cymorth sydd ar gael gan eich cyflogwr?
- Sut byddwch chi'n rheoli eich arian nawr, ac yn y dyfodol?
- Ydych chi am ildio'r annibyniaeth, yr egwyl a'r cyswllt cymdeithasol y gallech eu cael drwy'r gwaith?
- A fyddwch chi'n colli sgiliau a phrofiad gwerthfawr os byddwch chi'n gadael?
- Sut bydd hyn yn effeithio ar eich pensiwn galwedigaethol?
- Beth yw'r manteision i'ch lles os nad ydych yn ceisio cydbwysyo gwaith a gofalu ar yr un pryd?
- Beth yw'r manteision i'r rhai o'ch cwmipas drwy weithio neu beidio â gweithio?

Bydd y dewis cywir yn un hynod bersonol i chi ac i'ch amgylchiadau. Chi yn unig fydd yn gwybod beth sy'n iawn i chi.



Awgrymiadau gorau i chi fel gofalwr sy'n gweithio

Nid yw cydbwyso gwaith a gofalu yn hawdd. Dyma 10 awgrym gorau gan ein gofalwyr sy'n cyfrannu i'w cofio wrth i chi geisio jyglo gwaith a gofal:



1. Siaradwch â rhywun yn eich gweithle rydych chi'n teimlo'n gyfforddus yn rhannu eich profiadau gyda nhw.
2. Dewch i adnabod eich hawliau yn y gwaith a pholisïau'r gweithle sy'n cefnogi gofalwyr, dibynnyddion a theulu.

Deallwch y polisi gweithio hyblyg **3**. a meddyliwch a allai hynny fod yn opsiwn i chi.

4. Edrychwch ar y cymorth llesiant sydd ar gael yn y gwaith neu drwy sefydliadau allanol, efallai bod rhywbeth i chi nad oeddech chi wedi'i ystyried o'r blaen. Peidiwch â phoeni am ofyn
5. am help, gartref a'r gwaith fel ei gilydd.

6. Cofia, dydych chi ddim ar eich pen eich hun; mae ein hymchwyl yn awgrymu y gallai fod cymaint â 223,000 o ofalwyr sy'n gweithio yng Nghymru. Mae Gofalwyr Cymru yma i'ch cefnogi.
7. Sicrhewch gynllun wrth gefn. Ewch i **MyBackUp (carersdigital.org)** am offeryn syml i'ch helpu i greu cynllun wrth gefn a all roi tawelwch meddwl i chi os bydd rhywbeth annisgwyl neu heb ei gynllunio'n digwydd ac nad ydych yn gallu parhau i ofalu. Archwiliwch yr opsiynau ar gyfer cymorth ymarferol
8. a chymorth ariannol. Gwnewch beth bynnag y gallwch i gael
9. seibiant go iawn i chi'ch hun.
10. Yn bwysicaf oll, gofalwch amdanoch chi'ch hun a manteisiwch ar y cymorth sydd ar gael i chi.

Cymorth Pellach

Sefydliadau defnyddiol

Mae amrywiaeth o sefydliadau cenedlaethol sy'n gallu cynnig cymorth. Rydym wedi rhestru rhai ohonynt isod.

Mae gan ein gwefan gyfoeth o wybodaeth ddefnyddiol am y materion ariannol ac ymarferol sy'n gysylltiedig â gofalu. Ewch i www.carersuk.org/wales a chliciwch ar "Help and Advice" yn y brif ddewislen. Gallwch ddod o hyd i fanylion eich **sefydliad gofalwyr lleol yn www.carersuk.org/local-support.**

Am wybodaeth a chyngor, cysylltwch â Llinell Gymorth Carers UK **t**:

0808 808 7777 | **e**: advice@carersuk.org.

Gofalwyr Cymru:

ffôn: 02920 81 1370 | **e-bost**: info@carerswales.org



Hawliau yn y Gwaith

ACAS

Mae ACAS yn darparu gwybodaeth, cyngor, hyfforddiant, cymodi a gwasanaethau eraill i gyflogwyr a gweithwyr i helpu i atal neu ddatrys problemau yn y gweithle.

Llinell gymorth: **t:** 0300 123 1100
(gwasanaeth trosglwyddo testun 18001 0300 123 1100) ar agor o ddydd Llun i ddydd Gwener 8am i 8pm a dydd Sadwrn 9am i 1pm. Gallwch hefyd ofyn cwestiwn ar-lein. **w:** www.acas.org.uk

Advicelink Cymru

Mae Advicelink Cymru yn wasanaeth Cyngor ar Bopeth a ariennir gan Lywodraeth Cymru, wedi'i gynllunio i helpu'r rhai sydd fwyaf angen gwasanaethau cyngor—yn enwedig pobl na fyddent fel arfer yn ceisio cyngor.

Gall pobl yng Nghymru ffonio'r rhif gwasanaeth o ddydd Llun i ddydd Gwener, 9am i 5pm: **t:** 0800 702 2020

Cyngor Cyfreithiol Sifil

Efallai y gall Cyngor Cyfreithiol Sifil roi cyngor cyfrinachol am ddim ar wahaniaethu os ydych yn gymwys i gael cymorth cyfreithiol.

Ewch i wefan gov.uk i wirio a oes gennych hawl i gymorth cyfreithiol. **w:** www.gov.uk/civil-legal-advice

Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb

Mae'r Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb yn cynghori ac yn cynorthwyo unigolion ar faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol.

Llinell gymorth: **t:** 0808 800 0082 (ffôn testun 0808 800 0084) ar agor o ddydd Llun i ddydd Gwener 9am tan 8pm ac ar ddydd Sadwrn 10am tan 2pm. Gallwch hefyd anfon e-bost drwy ddefnyddio ffurflen ar eu gwefan: **w:**

www.equalityadvisoryservice.com

TUC Cymru Wales

Mae TUC Cymru Wales yn cynghori ac yn cynorthwyo i helpu i ddod o hyd i gynrychiolaeth undeb.

t: 029 2034 7010

e: wtuc@tuc.org.uk
w: tuc.org.uk/wales

Undeb Llafur Unison

Gall Undeb Aelodaeth Unison roi cymorth, cefnogaeth, cyngor a chynrychiolaeth ar faterion sy'n gysylltiedig â gwaith. **t:** 0800 0 857 857 neu **t:** 02920 729 413 **e:** CymruWales@unison.co.uk **w:** cymru-wales.unison.org.uk

Undeb Llafur Unite

Gall undeb aelodaeth Unite ddarparu cymorth, cefnogaeth, cyngor a chynrychiolaeth ar faterion sy'n gysylltiedig â gwaith.

t: 029 2039 4521

w: www.unitetheunion.org

Llinellau cymorth budd-daliadau

Lwfans Gweini

Lloegr, Cymru a'r Alban t:
0800 731 0122
(ffôn testun: 0800 731 0317)

Uned Lwfans Gofalwyr

Lloegr, Cymru a'r Alban t:
0800 731 0297
(ffôn testun: 0800 731 0317)

Lwfans Byw i'r Anabl

Lloegr, Cymru a'r Alban - Os cawsoch
eich geni ar neu cyn 8 Ebrill 1948: t:
0800 731 0122
(ffôn testun: 0800 731 0317)

Os cawsoch eich geni ar ôl 8 Ebrill
1948: t: 0800 121 4600
(ffôn testun: 0800 121 4523)

Ar gyfer Lwfans Ceisio Gwaith, Cymhorthdal Incwm a Lwfans Cyflogaeth a Chymorth:

Jobcentre Plus

Lloegr, Cymru a'r Alban Ceisiadau newydd: ffôn:
0800 055 6688
(ffôn testun: 0800 023 4888)
Ceisiadau presennol: ffôn:
0800 169 0310
(ffôn testun: 0800 169 0314)

Credyd Pensiwn:

ffôn: 0800 99 1234
(ffôn testun: 0800 169 0133)

Taliad Annibyniaeth Bersonol

Lloegr, Cymru a'r Alban
Ceisiadau newydd ffôn: 0800 917 2222
(ffôn testun: 0800 917 7777)
Llinell ymholiadau t: 0800 121 4433
(ffôn testun: 0800 121 4493)

Credydau Treth

Lloegr, Cymru, yr Alban a Gogledd
Iwerddon t: 0345
300 3900
(ffôn testun: 0345 300 3909)

Llinell Gymorth Credyd Cynhwysol

Lloegr, Cymru a'r Alban t:
0800 328 9344
(ffôn testun: 0800 328 1344)

Iechyd a Gofal Cymdeithasol

Arholwr Achosion Annibynnol

Gwasanaeth adolygu cwynion am ddim i bobl sydd wedi cwyno am eu cais am fudd-daliadau

w: www.ind-case-exam.org.uk

ffôn: 0800 414 8529

(ffôn testun: 18001 0800414 8529)

Ombwdsmon Gwasanaeth Iechyd Cymru

Ombwdsmon Seneddol a Gwasanaeth Iechyd. Y swyddog llywodraethol sy'n gyfrifol am ymdrin â chwynion am wasanaethau'r wladwriaeth.

w: www.ombudsman.wales

t: 0300 790 0203

(ffôn testun: 0300 061 4298)

Sefydliadau eraill

Arolygiaeth Gofal Cymru

Y rheoleiddiwr annibynnol ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru.

ffôn: 0300 7900 126

gwe: careinspectorate.wales

Carers Trust Cymru

Mae rhwydwaith o ganolfannau lleol yn rhoi cyngor, gwybodaeth a chymorth i ofalwyr.

ffôn: 029 2009 0087

w: carers.org/wales

Turn2us

Gwybodaeth a chyngor ar fudd-daliadau a grantiau. **t:** 0808 802 2000

w: www.turn2us.org.uk



Bob blwyddyn yng Nghymru, mae 121,000 o bobl yn dod yn ofalwyr, gan ofalu am deulu neu ffrindiau sy'n hŷn, ag anabledd neu'n ddifrifol wael.

Waeth sut mae gofalu'n effeithio arnoch chi, rydyn ni yma.

Am wybodaeth ac arbenigedd a chyngor am ofalu, cysylltwch â Llinell Gymorth Carers UK:

T 0808 808 7777, Dydd Llun - Dydd Gwener, 9am - 6pm

E advice@carersuk.org



Dywedwch wrthym sut wnaethoch chi ddod o hyd i'r canllaw hwn www.surveymonkey.co.uk/r/ZN7JCYS



Gofalwyr Cymru

T 029 2081 1370 E info@carerswales.org

carerswales.org



@carerswales



/carerswales



carers-wales



@carerswales

Rydym yn gweithio i sicrhau bod ein gwybodaeth yn gywir ac yn gyfredol. Rydym yn argymhell cysylltu â Carers Wales neu ymweld â'n gwefan am ragor o wybodaeth.

Mae Carers Wales yn rhan o Carers UK, elusen sydd wedi'i chofrestru yng Nghymru a Lloegr (246329) ac yn yr Alban (SC)39307) ac yn gwmni cyfyngedig drwy warant sydd wedi'i gofrestru yng Nghymru a Lloegr (864097). Swyddfa gofrestrdeg: 20 Great Dover Street, London SE1 4LX

Côd cyhoeddi: W9056_1121

© Carers Wales: Adolygydd ddiwethaf: Ebrill 2026. Adolygiad nesaf: Ebrill 2027