

Gofalwyr a Gwaith

Pan fyddwch yn cychwyn bod yn ofalwr di-dâl, mae'n bosib eich bod hefyd yn gweithio. Mae nifer o ofalwyr di-dâl yn dymuno parhau i weithio, efallai oherwydd rhesymau ariannol, ond hefyd oherwydd ei fod yn rhoi seibiant o'r gofalu.

Mae rhai gofalwyr di-dâl yn ysgwyddo'r cyfrifoldeb o geisio gweithio a gofalu am rywun ar eu pen eu hunain. Maent yn bryderus y bydd eu rôl fel gofalwr di-dâl yn cael ei gweld fel maen tramgwydd gan eu cyflogwr/rheolwr. Mae arnynt ofn y byddant yn ei ddal yn eu herbyn ar ryw adeg, ac y bydd yn peryglu eu cyfleodd gyrfa yn y dyfodol. Fodd bynnag, mae 90% o weithwyr sy'n gofalu yn 30 mlwydd oed neu hŷn ac ar frig eu gyrfa, a chanddynt gronfa werthfawr o brofiad a gwybodaeth. Maent yn greiddiol i lwyddiant unrhyw sefydliad.

Yn aml, mae gofalu am rywun yn gallu golygu bod gofynion annisgwyl yn codi, a gall trefniadau gofal fod yn gymhleth. Felly mae'n syniad da i chi siarad gyda'ch cyflogwr am eich pryderon a'ch ymrwymadau. Mae cyflogwyr yn gwerthfawrogi staff ymroddedig, profiadol a galluog, felly mae'n fanteisiol iddynt hwy eich helpu i barhau i weithio a gofalu.

Yn aml gall pethau bach wneud gwahaniaeth, megis

- caniatâd i ffonio adref i wneud yn siŵr fod y person rydych yn gofalu amdano yn iawn
- sicrwydd o le parcio
- caniatâd i fynd adref amser cinio

Mae gan weithwyr sy'n gofalu hawl cyfreithiol dan y Ddeddf Gwaith a Theuluoedd i ofyn am

- weithio'n rhan amser
- rhannu swydd
- gweithio yn ystod y tymor ysgol yn unig
- gweithio yn ystod oriau ysgol
- oriau cyfnodol
- oriau cywasgedig

Gofalwyr a Gwaith

- newid mewn shifftiau

Neu o bosib patrwm gwaith arall sy'n gweddu iddynt hwy a'u hamgylchiadau personol.

Fel rhan o'r Ddeddf, rhaid i gyflogwr roi rheswm busnes cryf os yw'n gwrthod cais gan ofalwr di-dâl.

Mae gan bob gweithiwr yr hawl i gymryd amser 'rhesymol' i ffwrdd o'r gwaith i ddelio gydag argyfwng sy'n gysylltiedig â dibynnydd. Nid oes raid i'r amser i ffwrdd hwn fod yn daledig, a gall dibynnydd fod yn fam, tad, mab, merch, partner neu unrhyw un sy'n byw gyda'r gweithiwr ac sy'n llwyr ddibynnol arnynt. Mae gan gweithwyr rhan-amser yr un hawliau fel eu cyfatebwyr llawn-amser.

Mae gan Gofalwyr Cymru lyfryn defnyddiol iawn ar gyfer gofalwyr di-dâl sy'n gweithio [Canllaw i Ofalwyr sy'n Gweithio](#). Hefyd mae gan Carers UK gwrs e-ddysgu rhad ac am ddim, sef Learning for Living (Dysgu ar gyfer Byw). Nod y cwrs yw helpu gofalwyr di-dâl nodi'r sgiliau unigryw y maent wedi eu cael drwy 'u profiad o ofalu. Gall y sgiliau trosglwyddadwy hyn yn ychwanegu gwerth sylweddol at y lleoliad gwaith. Mae'r cwrs yn cynnwys ystod o fodiwlau sy'n cwmpasu popeth o gyfathrebu'n dda i osod nodau effeithiol <https://www.carersuk.org/wales/help-and-advice/dysgu-ar-gyfer-byw>

Fodd bynnag, gall gweithio'n rhan amser neu gymryd gwyliau di-dâl effeithio ar eich hawliau diswyddo neu famolaeth. Felly mae'n syniad da i chi drafod y cydbwysedd rhwng gwaith a gofalu gyda'ch rheolwr, adnoddau dynol, cynrychiolydd undeb neu eich sefydliad gofalwyr lleol.

Dychwelyd i'r gwaith

Os hoffech gyfuno eich rôl gofalu â gwaith cyflogedig, mae Canolfan Byd Gwaith yn cynnig ystod o hyfforddiant a chymorth ariannol os ydych am ddechrau neu aildechrau gweithio ar unrhyw adeg, Mae ganddynt ymgynghorwyr sydd wedi'u hyfforddi i ddeall anghenion gofalwyr a gallent siarad â chi am yr hyn sydd ar gael. Am ragor o wybodaeth ewch i www.gov.uk/moving-from-benefits-to-work/help-for-parents-and-carers neu

Gofalwyr a Gwaith

cysylltwch â'ch Canolfan Gwaith lleol i drefnu apwyntiad i weld ymgynghorydd. Ni fydd yn effeithio ar eich budd-daliadau ac nid oes rhwymedigaeth i wneud unrhyw beth arall.