

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 cydatebwyr llawn-amser.

Mae gan Gofalwyr Cymru lyfryn am weithio'n hyblyg, a sut i ddechrau'r sgwrs efo eich cyflogwr, sydd ar gael i'w lwytho i lawr o'u gwefan www.carersorg/media/221jdtju/lets-talk-about-flexible-working-guide-2020.pdf (ond ar gael yn Saesneg). Hefyd mae ganddynt hwb am wybodaeth i ofalwyr a chyflogaeth (eto ond yn Saesneg), sydd yn trafod eich hawliau fel gofalydd sydd yn gweithio, gan gynnwys trafod bod y ofalydd efo'ch cyflogwr a pha fath o gefnogaeth efallai sydd ar gael: www.carersuk.org/wales/help-and-advice/work-and-career/carers-in-employment-hub/

The Carer's Leave Act 2023

Bydd y ddeddf newydd hwn yn dod mewn grym yn 2024.

Bydd

- yn cyflwyno hawl hyblyg a newydd i wythnos o wyliau blynyddol di-dâl i weithwyr sy'n darparu neu drefnu gofal i berthynas neu ddibynnydd
- ar gael o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth
- yn caniatáu i weithwyr cymryd gwyliau yn hyblyg ar gyfer ymrwymadau gofalu bwriadol neu wedi'i ragweld
- yn cynnig yr un amddiffyniadau cyflogaeth i weithwyr yn cymryd y gwyliau hyn sydd yn gysylltiedig gyda ffurfiau eraill o wyliau perthnasol i deulu. Golygai hyn y bydd yn eu hamddiffyn rhag diswyddiad neu unrhyw golled oherwydd wedi cymryd amser i ffwrdd.

Gofalwyr a Gwaith

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 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.