gofalwyr CYMRU

Canllaw i Ofalwyr sy’n Gweithio

Canllaw i ofalwyr sy’n cydbwyso gwaith am dâl a chyfrifoldebau gofalu

Cynnwys

Ynghylch y canllaw hwn	03
Ydw i'n ofalwr sy'n gweithio?	04
• Yr heriau o fod yn ofalwr sy'n gweithio	05
Eich hawliau yn y gwaith	08
• Hawliau statudol	11
• Hawliau cytundebol	15
Gwneud newidiadau yn y gwaith	19
Siarad am eich rôl ofalu	23
Cymorth ychwanegol i ofalwr 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 meddwl am adael eich gwaith?	33
Rhagor o Help	36

Ymunwch â Gofalwyr Cymru i gael cymorth, dealltwriaeth a newid parhaol.

Sut bynnag mae gofalu'n effeithio arnoch chi, rydym 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**

Ynghylch y canllaw hwn

Mae 1 o bob 7 o bobl sy'n gweithio yng Nghymru yn darparu gofal di-dâl hefyd i deulu neu ffrindiau. Gofalwyr sy'n gweithio yw'r grŵp sydd fwyaf tebygol o golli allan ar wybodaeth a chyngor, a'r lleiaf tebygol o gael unrhyw gymorth ffurfiol gartref. Heb gymorth, gall gofalwyr sy'n gweithio stryglo tu mewn a thu allan i'r gweithle.

Fodd bynnag, gyda'r cymorth priodol yn ei le, gall gofalwyr sy'n gweithio weithredu'n effeithiol yn y ddwy rôl, ac maen nhw'n elfen hanfodol yn narlun economaidd Cymru.

Mae'r canllaw hwn wedi'i gynllunio i helpu gofalwyr sy'n gweithio i adnabod eu hunain fel gofalwyr, ac i godi ymwybyddiaeth o'u hawliau cyfreithiol i gael cymorth yn y gymuned a'r gweithle. Os ydych chi'n 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 fawr o ofalwyr sy'n gweithio sydd wedi cyfrannu eu geiriau a'u harweiniad ar gyfer y canllaw hwn. Gellir gweld eu dyfyniadau dienw drwy gydol y ddogfen.

Ydw i'n ofalwr sy'n gweithio?

Gofalwr yw unrhyw un sy'n darparu gofal a chymorth i berson neu bersonau eraill. Gofalwr sy'n gweithio yw rhywun sy'n gwneud hyn ac ar yr un pryd, sy'n gwneud gwaith â thâl.

Efallai eich bod chi'n gofalu am rywun sydd â salwch, anabledd, sy'n hŷn, sy'n cael anawsterau gyda dibyniaeth neu sydd â phryderon iechyd meddwl. Mae'r person hwn fel arfer yn aelod agos o'r teulu fel rhiant, partner neu blentyn, ond mae'n gallu bod yn ffrind, yn gymydog, neu'n berthynas fwy pell hefyd.

Does dim rhaid i'r person hwn fyw gyda chi, ac efallai y byddwch yn rhannu eich cyfrifoldebau gofalu gydag aelodau eraill o'r teulu neu ffrindiau.

Mae darparu gofal yn golygu gwahanol bethau i wahanol bobl. Gallai fod yn rhoi a/neu'n trefnu meddyginiaeth ac yn mynychu apwyntiadau meddygol, yn rheoli cyllid y person, yn darparu cymorth ymarferol a/neu gymorth emosiynol, neu'n gofalu am les unigolyn yn gyffredinol. Mae hyn yn gallu bod yn rhywbeth rydych chi'n ei wneud ychydig oriau'r wythnos, neu gallai gymryd eich holl amser rhydd y tu allan i'ch gwaith â thâl.

Efallai na fyddwch chi'n cydnabod ar unwaith eich bod chi'n ofalwr. Mae llawer o ofalwyr yn darparu help a chymorth i anwyliaid, ac yn teimlo bod gofalu 'dim ond yn rhywbeth dwi'n ei wneud', yn hytrach na labelu eu hunain yn ffurfiol fel gofalwr. Mae'n gallu cymryd dwy flynedd ar gyfartaledd iddynt adnabod eu hunain fel gofalwr. Ond, os ydych chi'n darparu gofal fel y disgrifir uchod, rydych chi'n ofalwr, ac mae gallu adnabod eich hun fel y cyfryw yn gallu eich helpu i gael mynediad at yr help a'r cymorth sydd eu hangen arnoch.

Gofalwr sy'n gweithio yw unrhyw un sy'n darparu gofal di-dâl ac sy'n gweithio ar yr un pryd. Nid yw eich statws cyflogaeth yn bwysig. Efallai eich bod chi'n gweithio'n llawn amser neu'n rhan-amser. Gallech fod yn gweithio tu ôl i ddesg, mewn siop neu ar safle adeiladu. Efallai eich bod chi'n gweithio i sefydliad rhyngwladol neu i chi eich hun.

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

Yr heriau o fod yn ofalwr sy'n gweithio

Cydbwyso gwaith a gofalu

Mae gorfod dewis rhwng anghenion cyflogwr ac anghenion y person sydd angen gofal, yn aml yn gwneud i ofalwyr sy'n gweithio deimlo dan bwysau, wedi'u llethu, wedi drysu, yn rhwystredig neu hyd yn oed yn euog.

Mae'r her o gydbwyso'r ddau ofynion hyn, sy'n hollol wahanol, yn golygu bod angen i ofalwyr sy'n gweithio fod yn arbennig o drefnus. Mae hyn yn aml yn gweithio'n dda nes bod rhywbeth yn digwydd sy'n drysu'r system hon, ac sy'n ychwanegu at ddwy ochr bywyd gofalwr sy'n gweithio.

"Rwy'n gwybod bod gen i gydweithwyr sydd â rôl ofalu i ffwrdd o'r gwaith, ond dydw i ddim yn siŵr y bydden nhw'n ystyried eu hunain yn ofalwyr. Doeddwn i ddim wir yn ystyried fy hun fel gofalwr tan y flwyddyn ddiwethaf – dim ond rhywbeth dwi'n ei wneud ydio."

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

Unigrwydd a theimlo'n ynysig

Mae llawer o ofalwyr sy'n gweithio yn gallu teimlo'n unig neu'n ynysig. Efallai y byddwch yn teimlo'n amharod i drafod eich rôl ofalu oherwydd pryderon am ragdybiaethau y gallai eraill eu gwneud amdanoch chi, neu sut y gallai effeithio ar eich rhagolygon gwaith yn y dyfodol. Efallai eich bod chi'n teimlo'n anghyfforddus yn siarad am bwysau gofalu gyda'ch cydweithwyr.

Fodd bynnag, mae ymchwil yn dangos bod gofalwyr sy'n gweithio yn llawer mwy cyffredin nag y mae'r rhan fwyaf o bobl yn ei feddwl. Cyn y pandemig, roedd gan 1 o bob 7 o bobl a holwyd rôl ofalu ochr yn ochr ag ymrwymiadau gwaith. Cododd y ffigur hwn i 1 o bob 4 yn ystod y pandemig. Gallai nifer y gofalwyr sy'n gweithio yng Nghymru bellach fod rhwng 223,000 a 468,000 o bobl.

> "Yn fy nhîm o 20 o gydweithwyr, mae pob un ohonynt yn llawer iau na fi a does ganddyn nhw ddim plant. Does ganddyn nhw ddim syniad, a dydyn nhw ddim rili yn deall; Dim ond y fenyw gyda mab anabl ydw i, ac maen nhw'n fy niystyru fel 'rhiant'."

Mae hyn yn golygu eich bod chi ddim ar eich pen eich hun ac ar ben hynny, y gall un o'ch cydweithwyr fod yn ofalwr sy'n gweithio hefyd, neu fod wedi cael profiad o fod yn ofalwr sy'n gweithio.

Awgrym/Cyngor

Siaradwch â'ch rheolwr am greu digwyddiad 'cyfarfod gofalwyr' unwaith y mis, fel y gallwch chi a gofalwyr eraill dreulio amser gyda'ch gilydd. Yn aml, cefnogaeth gan gymheiriaid yw'r lle gorau i gael gwybodaeth a chefnogaeth hanfodol. Gellir gwneud hyn o bell hyd yn oed, drwy sgwrs fideo.

Apwyntiadau ac argyfyngau

Mae darparu gofal di-dâl 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 sydd angen gofal.

Mae hyn yn gallu creu sefyllfaoedd anodd i ofalwyr sy'n gweithio. Mae llawer o ofalwyr wedi defnyddio'u holl absenoldeb cytundebol i gwmpasu'r absenoldebau hyn, tra bod eraill yn teimlo bod angen iddynt weithio oriau hirach i ddigolledu.

Fodd bynnag, fel gofalwr, mae gennych hawliau i gael gwyliau. Mae gennych hawliau statudol i gael absenoldeb di-dâl am gyfrifoldebau gofalu a nawr, mae llawer o gwmnïau yn cynnig absenoldeb â thâl cytundebol i ofalwyr.

Awgrym/Cyngor

Gofynnwch i'ch adran Adnoddau Dynol p'un a oes gan eich cwmni Bolisi Gofalwyr neu Bolisi sy'n Ystyriol o Deuluoedd. Does dim angen i chi ddweud wrthynt pam rydych chi'n gofyn amdano.

Hunanofal

Mae'n anodd dod o hyd i amser i chi'ch hun wrth weithio dwy swydd fel gweithiwr a gofalwr. Yn aml, gall straen a phwysau sy'n deillio o hynny arwain at ofalwyr sy'n gweithio yn dewis newid eu swydd. Mae ein hymchwil yn dangos bod hyd at 6% o ofalwyr sy'n gweithio ar draws Cymru yn gadael cyflogaeth, a bod 16% yn lleihau eu horiau gwaith.

Os ydych chi'n wynebu'r sefyllfa hon, mae gwahanol opsiynau y gallech eu trafod gyda'ch cyflogwr, fel newid eich trefniadau gweithio i roi mwy o gyfleoedd i chi gael amser i chi'chhun. Ewch i'r adran 'Siarad am eich rôl ofalu' i gael rhagor o wybodaeth ar dudalen 23.

Awgrym/Cyngor

Weithiau, yr unig amser rydych chi'n ei gael i chi'ch hun yw pan rydych chi'n teithio rhwng eich gwaith a'ch rôl ofalu. Ystyriwch ddod o hyd i hoff bodlediad neu gân, a chwaraewch hwnnw i chi'ch hun yn ystod yr adeg yma. Gallwch ddod o hyd i wybodaeth a chyngor ar ffyrdd byr o ymarfer ymwybyddiaeth ofalgar a rheoli straen hefyd, ar **hwb lles ar-lein** Gofalwyr Cymru. Ymweld â'r hwb lles: www.carersuk.org/wales/help-and-advice/hwb-lles

Eich hawliau yn y gwaith

Mae llawer o'r prosesau cymorth sydd gan ofalwyr yn anffurfiol. Gallwch gael cefnogaeth gan ffrindiau a theulu, elusennau neu grwpiau cymunedol. Fodd bynnag, mae gennych hawliau cyfreithiol fel gofalwr sy'n gweithio hefyd, ac efallai y bydd gennych hawliau fel rhan o'ch contract cyflogaeth.

Y rhain ydy:

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

Mae gwybod eich hawliau yn un o'r camau cyntaf tuag at gael cymorth. Bydd hyn yn helpu i roi'r wybodaeth sydd ei hangen arnoch i gysylltu'n hyderus â chyrff statudol a chyflogwyr i ofyn am gymorth.

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 cynnwys hawliau y mae'n rhaid i bob gofalwr, boed mewn cyflogaeth ai peidio, lynu atynt:

- cael gwybodaeth a chyngor priodol
- cael asesiad o'ch anghenion fel gofalwr (sydd yn cael ei alw'n **Asesiad o Anghenion Gofalwr**)
- dewis p'un a ydych chi eisiau parhau i ofalu a pha rannau o ofalu rydych chi eisiau ei wneud
- cael bywyd y tu allan i ofalu
- gweithio ochr yn ochr â gofalu.

Mae'n 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 manylion cyswllt yno hefyd i chi gael cyngor pellach neu, os byddwch yn dewis gwneud hynny, i drefnu asesiad o anghenion gofalwr.

> "Mae'n help gwybod bod gofalwyr Mam yn mynd ati ddwywaith y dydd tra dwi yn y gwaith, ac yn gallu rhoi gwybod i mi ar unwaith os oes unrhyw beth o'i le."

Mae gan y person rydych chi'n gofalu amdano hawliau hefyd o dan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru). Mae hyn yn cynnwys yr hawl i gael gafael ar wybodaeth a chyngor, ac i dderbyn y cymorth yr asesir bod ei angen arnynt. Yn aml, mae'r person sydd angen gofal a'r gofalwr yn cael eu hasesu ar gyfer eu hanghenion cymorth ar yr un pryd, ond chi sy'n cael dewis os bydd hyn yn digwydd gyda'i gilydd neu ar wahân.

Awgrym/Cyngor

Mae siarad am eich rôl ofalu gyda gweithiwr proffesiynol yn gallu bod yn emosiynol ac yn flinedig. Gofynnwch i'ch rheolwr llinell os allwch chi gymryd y diwrnod i ffwrdd pan fyddwch yn cael asesiad o anghenion gofalwr.

Mae gan ofalwyr rywfaint o hawliau sy'n gysylltiedig â Deddf Cydraddoldeb 2010 hefyd. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn amddiffyn pobl rhag trin rhywun yn annheg oherwydd nodwedd warchodedig fel anabledd, ffydd neu ethnigrwydd. I ofalwyr, mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn gymwys
pan fyddant dan anfantais, oherwydd eu hangen i gefnogi rhywun sydd â nodwedd warchodedig.

Gallwch gael rhagor o wybodaeth am eich hawliau (a hawliau cysylltiedig y person rydych chi'n gofalu amdano) yn ein canllaw Gofalu am Rywun. Mae'r canllaw hwn yn esbonio mwy am eich hawliau ac am yr opsiynau cymorth eraill a allai fod ar gael i chi fel gofalwr. Mae gennym ganllaw penodol ar gael asesiadau yng Nghymru hefyd, gan gynnwys asesiadau o anghenion gofalwr. I gael rhagor o wybodaeth a chyngor, ewch i'r adran Cymorth a Chyngor ar ein gwefan.

Am ragor o wybodaeth a chyngor, ewch i: www.carersuk.org/cy/wales/cymorth-a-chyngor/

Cwestiynau cyffredin

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

Mae'r hawl gyfreithiol i weithio, ac i allu cefnogi eich hun, y person rydych chi'n gofalu amdano, ac unrhyw ddibynyddion eraill sydd gennych, yn rhan annatod o'r gyfraith. Os yw eich rôl ofalu yn rhy anodd neu'n debygol o ddod yn rhy anodd i barhau heb gymorth, yna rhaid gofyn am gymorth. Gallai hyn fod ar ffurf gweithwyr gofal sy'n ymgymryd â thasgau allweddol, technoleg i'ch galluogi i fonitro'r person rydych chi'n gofalu amdano o bell, neu amrywiaeth o syniadau eraill sydd gennych. Mae'n rhaid i'r gweithwyr proffesiynol sy'n cynnal eich asesiad fod yn agored i'ch awgrymiadau.

Q: Allwch chi gael asesiad o anghenion gofalwr y tu allan i oriau gwaith traddodiadol?

Mae rhai cynghorau lleol yn gallu cynnig asesiadau o anghenion gofalwr y tu allan i oriau gwaith traddodiadol, ond dydy eraill ddim. Trafodwch eich oriau gwaith gyda'r cyngor i weld os allwch chi ddod o hyd i amser priodol i gael yr asesiad.

Q: Ydy cymorth yn costio mwy i ofalwr sy'n gweithio?

Mae gennych yr hawl i gael asesiad o anghenion gofalwr am ddim, beth bynnag yw eich incwm. Fodd bynnag, os asesir bod angen cymorth arnoch, bydd eich sefyllfa ariannol yn cael ei hystyried pan fydd hyn yn cael ei roi ar waith. Mae hyn yn golygu bod posibiliad y bydd yn rhaid i chi dalu swm penodol tuag at y cymorth ychwanegol. Ar hyn o bryd, y swm uchaf y gellir ei godi am wasanaethau sydd yn cael eu darparu i chi neu i'r person rydych chi'n gofalu amdano yw £100 yr wythnos (2021/22). I gael rhagor o wybodaeth am dalu am ofal, edrychwch ar ein canllaw, ***Cael Asesiad yng Nghymru.*** ewch i: https://www.carersuk.org/wales/help-and-advice/practical-support/carers-assessment/

Q: Oes rhaid i fy nghyflogwr roi amser i ffwrdd i mi i fynychu asesiad o anghenion gofalwr?

Na, does dim dyletswydd gyfreithiol sy'n ei gwneud yn ofynnol i gyflogwr roi amser i ffwrdd i ofalwr i fynychu asesiad o anghenion gofalwr. Fodd bynnag, siaradwch â'ch cyflogwr. Os ydy absenoldeb gofalwr â thâl wedi cael ei nodi yn eich contract, gellir defnyddio hwn ar gyfer yr asesiad. Efallai y bydd eich cyflogwr yn fodlon rhoi absenoldeb ychwanegol i chi i fynychu'r asesiad hefyd.

Hawliau statudol yn y gweithle

Drwy wybod eich hawliau, gallwch gymryd camau syml ond effeithiol i'ch galluogi i gydbwyso eich gwaith a gofalu yn fwy iach a chynhyrchiol.

Mae'r hawliau hyn yn orfodol yn gyfreithiol yng nghyfraith cyflogaeth y DU. Mae'r hawliau canlynol yn berthnasol beth bynnag yw eich statws cyflogaeth a phwy bynnag yw eich cyflogwr.

Yr hawl i absenoldeb brys

Mae gan bob aelod o staff yr hawl i gymryd 'amser rhesymol i ffwrdd' i ddelio ag argyfyngau a materion na ragwelwyd sy'n ymwneud â dibynnydd. Mae dibynnydd yn cynnwys priod, partner, plentyn, rhiant, neu rywun sy'n byw gyda chi. Mae pobl eraill sy'n dibynnu arnoch am gymorth mewn argyfwng yn gallu bod yn gymwys hefyd.

Mae p'un a ydych yn cael eich talu ai peidio yn ôl disgresiwn eich cyflogwr. Efallai y bydd gan rai cyflogwyr arferion cefnogol ychwanegol ar waith, neu efallai y bydd gennych fuddiannau ychwanegol yn eich contract. Mae'n rhaid i chi roi gwybod i'ch cyflogwr cyn gynted â phosibl ar ôl i chi gael gwybod am yr argyfwng.

Mae'r hawl hon yn eich amddiffyn chi rhag erledigaeth a diswyddo hefyd. Dylech gael cyngor pellach os ydych chi'n credu eich bod chi wedi cael eich trin yn anffafriol yn sgil defnyddio'r hawl hon. Os oes angen rhagor o help arnoch, ewch i wefan y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS). Mae'r corff cyhoeddus annibynnol hwn yn rhoi cyngor diduedd a rhad ac am ddim i gyflogwyr, aelodau o staff a'u cynrychiolwyr ar y canlynol:

- hawliau cyflogaeth
- arferion gorau a pholisïau
- datrys gwrthdaro yn y gweithle.

Ewch i wefan ACAS: 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 sydd â 'phasbortau gofalwr', (sydd yn cael eu galw'n 'pasbort addasiad rhesymol' neu 'addasiad i'r gweithle') neu bolisïau eraill sy'n ystyriol o ofalwyr, fel polisi gofalwyr neu bolisi sy'n ystyriol o deuluoedd, gefnogi hyn yn fwy fel rhan o'r cytundeb hwnnw. Ewch i'r adran 'Hawliau cytundebol yn y gweithle', tudalen **13** am ragor o wybodaeth.

Yr hawl i absenoldeb rhiant

Os ydych chi wedi gweithio i'ch cyflogwr am dros flwyddyn ac yn gyfrifol am blentyn o dan 18 oed, mae gennych yr hawl i gael 18 wythnos o absenoldeb rhiant di-dâl i ofalu am eich plentyn. Mae'n rhaid i chi roi 21 diwrnod o rybudd cyn y gallwch gymryd absenoldeb rhiant.

Yr hawl i gael eich amddiffyn rhag rhagfarn

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn eich amddiffyn rhag gwahaniaethu neu aflonyddu uniongyrchol oherwydd eich cyfrifoldebau gofalu. Y rheswm am hyn yw eich bod chi'n cael eich cyfrif fel rhywun sy'n 'gysylltiedig' â rhywun sydd â nodwedd warchodedig fel oedran neu anabledd.

Gwahaniaethu uniongyrchol yw pan fyddwch yn cael eich trin yn llai ffafriol na rhywun arall oherwydd eich bod chi'n gofalu am berson oedrannus neu anabl. Mae hyn yn gallu cynnwys:

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

Yr hawl i wneud cais i gael gweithio'n hyblyg

O fis Ebrill 2024, mae'r gyfraith ynghylch gweithio hyblyg wedi newid. Pan fyddwch yn ymuno â chyflogwr newydd, mae gennych yr hawl ar unwaith i ofyn am newidiadau i'ch patrwm gwaith a allai fod yn addas i'ch sefyllfa bersonol. Mae'r gyfraith hefyd yn caniatáu i chi wneud y cais hwn ddwywaith bob 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 eu bod wedi gwneud eu penderfyniad i dderbyn neu wrthod eich cais. Os caiff eich cais ei wrthod, rhaid iddynt weithio gyda chi i geisio creu ateb gwahanol ar gyfer eich angen.

I gael rhagor o wybodaeth am weithio'n hyblyg, ewch i dudalen **19**.

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

Yn gyffredinol, y gwahaniaeth yw eich bod chi'n defnyddio absenoldeb brys pan fydd rhywbeth annisgwyl yn digwydd ac absenoldeb rhiant pan fydd angen i chi gynllunio i gymryd seibiant o'r gwaith. I lawer o ofalwyr sy'n gweithio, mae absenoldeb rhiant yn cael ei ddefnyddio pan fydd angen llawdriniaeth feddygol ar eu plentyn a phan fydd eu cymorth yn cael ei darfu a/neu os bydd angen cymorth ychwanegol arnynt oherwydd eu hadferiad.

Deddf Absenoldeb Gofalwyr

Y gyfraith gyflogaeth benodol i ofalwr sy'n rhoi'r hawl i chi gael 5 diwrnod o absenoldeb di-dâl i ddarparu gofal.

O 6 Ebrill 2024, bydd gan ofalwyr di-dâl ledled Prydain Fawr, gan gynnwys Cymru, hawliau newydd o dan y gyfraith. Mae'r hawl hon i bob gofalwr di-dâl gymryd hyd at wythnos o absenoldeb di-dâl gan eu cyflogwr y flwyddyn i ddarparu gofal di-dâl i rywun.

"Nid yw cymryd absenoldeb di-dâl yn ddelfrydol ond dechreuodd sgwrs gyda fy nghyflogwr sydd wedi dewis gwneud y 5 diwrnod hwn o absenoldeb gofal â thâl. Heb y gyfraith, ni fyddai'r sgwrs hon wedi dechrau"

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

Bydd y Ddeddf Absenoldeb Gofalwr yn:

- cyflwyno hawl newydd a hyblyg i wythnos o wyliau di-dâl y flwyddyn i weithwyr sy'n darparu neu'n trefnu gofal ar gyfer perthynas neu ddibynnydd
- bod ar gael o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth
- caniatáu i weithwyr gymryd y gwyliau'n hyblyg ar gyfer ymrwymiadau gofal a gynlluniwyd ac a ragwelir
- cynnig yr un amddiffyniadau cyflogaeth i weithwyr sy'n cymryd yr absenoldeb hwn sy'n gysylltiedig â mathau eraill o absenoldeb sy'n gysylltiedig â theulu, sy'n golygu y byddant yn cael euhamddiffyn rhag cael eu diswyddo neu unrhyw niwed oherwydd eu bod wedi cymryd amser i ffwrdd.

Sut bydd y gyfraith newydd hon yn gweithio?

Bydd Absenoldeb Gofalwr yn gweithio fel unrhyw gais arall am wyliau y byddwch yn ei wneud i'ch cyflogwr. Byddwch yn defnyddio gweithdrefn cais am absenoldeb eich cyflogwr ac yn diffinio yr hoffech i hwn fod yn absenoldeb gofalwr.

Bydd eich cyflogwr yn caniatáu neu'n gohirio absenoldeb gofalwr fel unrhyw gais arall am absenoldeb ond rhaid iddo ymgynghori a thrafod gyda chi os yw am ohirio'r cais hwn. Rhaid i'ch cyflogwr ddangos tystiolaeth y byddai cymryd absenoldeb gofalwr ar y dyddiad y gofynnir amdano yn effeithio'n ormodol ar ei fusnes..

Drwy gymryd absenoldeb gofalwr, mae'n bosibl y byddwch yn fforffedu'r arian y gallech fod wedi'i ennill drwy weithio'r amser hwnnw i'ch cyflogwr.

Fodd bynnag, mae hwn yn wyliau ychwanegol o wyliau neu absenoldeb salwch ac mae'n rhoi'r un amddiffyniadau cyflogaeth i chi â chymryd unrhyw fath arall o wyliau.

Bydd gan unrhyw un sy'n cymryd absenoldeb gofalwr hawliau llawn 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 y gwahaniaethir yn eich erbyn oherwydd cymryd absenoldeb gofalwr, dylech gysylltu â'ch tîm Adnoddau Dynol ar unwaith neu gysylltu ag undeb neu gynrychiolydd arall.

"Bydd gwybod bod gennyf y gallu i wneud apwyntiad ysbyty heb orfod ei gyfiawnhau yn gwneud gwahaniaeth mawr. Efallai y byddaf hyd yn oed yn gallu cymryd rhywfaint o fy ngwyliau i gael seibiant"

A yw hyn yn mynd i fod yn hawdd cael mynediad iddo?

Mae Absenoldeb Gofalwyr yn gyfraith felly mae'n rhaid i bob cyflogwr ddarparu hwn ar eich cyfer chi fel gofalwr.

Fodd bynnag, mae'n gyfraith newydd ac mae rhywfaint o ansicrwydd. I gael dadansoddiad mwy o'r Ddeddf, ewch i'n gwefan yn carersuk.org/wales/carers-leave-act

Os oes angen cymorth ar eich cyflogwr cyfeiriwch nhw at Cyflogwyr ar gyfer Gofalwyr. Dysgwch fwy am EfC ar dudalen 18

Beth am absenoldeb gofalwyr cyflogedig?

Nod Gofalwyr Cymru yn y pen draw yw i bob gofalwr di-dâl gael pythefnos o absenoldeb gofalwyr â thâl fel rhan o gyfraith cyflogaeth.

Y Ddeddf Absenoldeb Gofalwyr yw'r cam cyntaf ar y daith hon i gyrraedd y nod hwnnw.

Fodd bynnag, nid yw hyn yn golygu na allwch hawlio absenoldeb gofalwyr â thâl nawr. Mae llawer o gyflogwyr yn dewis gosod gwyliau â thâl i ofalwyr fel rhan o weithrediad y Ddeddf Absenoldeb Gofalwyr. Mae gan eraill eisoes yn eu contractau ac nid ydynt yn ymwybodol ei fod yn bodoli. Dylech gysylltu â'ch AD i weld beth allai fod ar gael.

Mae hefyd i fyny i'ch cyflogwr a yw'n dewis cymryd eich cyflog i ffwrdd pan fyddwch yn cymryd absenoldeb gofalwyr. Os ydych chi'n gweithio i fusnes bach, efallai gofynnwch i'ch rheolwr neu berchennog y cwmni a fydden nhw'n hapus i chi gael gwyliau gofalwyr cyflogedig yn anffurfiol.

Os ydych am ymgyrchu dros hawliau cytundebol i absenoldeb gofalwyr cyflogedig, gall Gofalwyr Cymru roi tystiolaeth i chi pam ei fod yn syniad da. Cysylltwch â ni am fwy o wybodaeth.

Hawliau cytundebol yn y gweithle

Bydd hawliau cytundebol yn amrywio, yn dibynnu ar y sefydliad rydych chi'n gweithio iddo. Gallwch ofyn i'ch adran Adnoddau Dynol, eich rheolwr llinell, neu gyfeirio at bolisïau eich sefydliad i gael gwybod pa gymorth maen nhw'n ei gynnig.

Gall nifer o hawliau cytundebol posibl fod yn berthnasol i chi:

Polisi gofalwyr

Mae polisi gofalwyr yn ddogfen sy'n cadarnhau sut y bydd cwmni'n cefnogi gofalwyr sy'n gweithio, ac unrhyw hawliau a buddion ychwanegol sydd ar gael. Mewn rhai sefydliadau, mae gan y rhain enwau gwahanol fel 'polisi sy'n ystyriol o deuluoedd'. Gofynnwch i'ch adran Adnoddau Dynol pa bolisïau sy'n cynnwys gofalwyr.

> "Does gen i ddim syniad o unrhyw bolisïau neu fentrau sy'n ystyriol o ofalwyr sydd ar gael drwy fy nghyflogwr."

Absenoldeb gofalwyr â thâl

Mae cyflogwyr yn cynnig absenoldeb â thâl ychwanegol i gontractau cyflogaeth yn fwy a mwy aml, fel bod rhywun yn gallu ymgymryd ag elfennau o'u rôl ofalu yn ystod oriau gwaith. Mae hyn yn ychwanegol at absenoldeb â thâl. Mae absenoldeb gofalwyr yn caniatáu i ofalwyr fynd â'u hanwyliaid i apwyntiadau meddygol a gweithgareddau hanfodol eraill, heb orfod cymryd gwyliau neu absenoldeb di-dâl.

> "Roedd angen i fy mhlentyn fynd i mewn i gael llawdriniaeth, a siaradais gyda fy rheolwr llinell i drefnu rhywfaint o wyliau. Pan esboniais beth oedd y broblem, fe wnaethant ei newid ar unwaith o wyliau 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 Adnoddau Dynol. Mae hon yn ddogfen gyfrinachol sy'n cofnodi'r hyn y cytunwyd arno i'ch cefnogi i gydbwyso gwaith a gofal. Mae'n cael ei adnabod drwy enwau eraill mewn rhai sefydliadau hefyd – fel Pasbort Addasiad neu Addasiad i'r Gweithle.

Gallwch fynd â'r ddogfen gyda chi os byddwch yn newid rolau 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 o ddogfennu cymorth, fel y gellir ei gario ymlaen i'ch rolau yn y dyfodol, heb orfod ailadrodd yr un sgyrsiau.

Hyrwyddwr gofalwyr

Mae hyrwyddwr gofalwyr yn weithiwr sy'n gwirfoddoli i helpu i godi ymwybyddiaeth o'r effaith y mae gofal di-dâl yn ei gael ar weithwyr yn eu gweithle. Maent yn aml yn wybodus ac yn ofalwr eu hunain.

> "Rydym wedi gwneud stondinau ochr yn ochr â Gofalwyr Cymru. Daeth pobl draw i ofyn am gyngor, dim ond pan fyddwch chi'n dweud 'beth ydych chi'n ei wneud i rywun? Pe na baech chi yno sut byddai'r person yn ymdopi?'. Bydden nhw'n ymateb gan ddweud na fydden nhw'n ... 'Felly wyt ti'n ofalwr felly?'... 'O, mae'n debyg fy mod i!'"

Rhwydwaith gofalwyr

Mae rhwydwaith gofalwyr yn grŵp o ofalwyr a phobl sydd eisiau cefnogi gofalwyr sy'n cyfarfod, fel arfer o fewn amser cwmni, i gynnig cefnogaeth cymheiriaid i'w gilydd. Gall cefnogaeth gan gymheiriaid, rhwydweithiau a hyrwyddwyr gofalwyr ddarparu cymorth anffurfiol a all wneud 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 chi fel gofalwr i deimlo'n llai unig a rheoli straen.

Gall rhwydweithiau hefyd helpu i arbed amser i reolwyr llinell drwy gyfleu gwybodaeth i weithwyr. Mae gofalwyr wedi adrodd, hyd yn oed os nad ydynt yn manteisio ar y cymorth sydd ar gael fel cael mynediad i rwydweithiau, mae gwybod bod cymorth ar gael os oes angen wedi gwneud iddynt deimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u hysgogi'n fwy yn y gwaith.

Rhaglenni cymorth i weithwyr

Gall eich cyflogwr gynnig rhaglenni cymorth i weithwyr. Mae gan rai o'r rhaglenni hyn ddarpariaethau a all eich cynorthwyo i ddod o hyd i gymorth ymarferol i'r person yr ydych yn gofalu amdano a chael mynediad ato.

Gwasanaethau cymorth a chwnsela lles

Bydd rhai cyflogwyr yn cynnig cymorth lles fel gwasanaethau cwnsela. Gall hyn ddigwydd trwy gwnselydd mewnol sy'n gysylltiedig â'ch sefydliad neu fod ar ffurf cefnogaeth allanol neu dalebau.

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

Gofynnwch i'ch rheolwr llinell neu adran Adnoddau Dynol. Bydd y rhan fwyaf yn anfon unrhyw ddogfennaeth berthnasol atoch os byddwch yn dewis gwneud eich cyflogwr yn ymwybodol eich bod yn ofalwr.

C: A oes unrhyw ffordd o ddod i wybod am hawliau cytundebol cyn i mi ddweud wrth rywun fy mod yn ofalwr?

Dylai'r holl hawliau cytundebol fod ar gael i chi ar system fewnrwyd eich cwmni. Os na allwch ddod o hyd i'r dogfennau hyn, gallech hefyd drafod chwilio amdanynt gyda chydweithiwr a allai fod o gymorth.

C: Beth os nad oes gan fy ngweithle gefnogaeth gofalwr-benodol?

Mae cyflogwyr yn dod yn fwyfwy ymwybodol o'r angen i gefnogi gofalwyr yn eu 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 gweithdrefnau neu apwyntiadau a gynlluniwyd. Mae absenoldeb brys ar gyfer pan fydd rhywbeth yn digwydd i rywun annwyl ac mae angen i chi golli gwaith ar unwaith. Nid yw cymryd un math o absenoldeb yn effeithio ar eich gallu i gymryd y math arall o absenoldeb.

Cyflogwyr i Ofalwyr

Efallai y gwelwch fod eich cyflogwr eisiau eich cefnogi chi a chydweithwyr eraill sy'n ofalwyr sy'n gweithio ond nad oes ganddynt y wybodaeth na'r adnoddau i allu helpu. Gofynnwch iddynt gysylltu â Gofalwyr Cymru. Mae gennym ni wybodaeth a chyngor rhad ac am ddim ar gael yn ogystal â'n cynllun Cyflogwyr i Ofalwyr.

Mae Employers for Carers (EfC) yn aelodaeth tanysgrifio sy'n cynnig arweiniad i gyflogwyr ar sut i roi arferion gwaith gofalgar-bositif ar waith. Yr amcan yw rhoi pecyn cymorth i gyflogwyr fel y gallant gefnogi gweithwyr sy'n ofalwyr y gellir cadw eu sgiliau a'u profiad o fewn y busnes.

"Rwy'n meddwl ei bod yn hanfodol cael Hyrwyddwr Gofalwyr yn eich gweithle. Yn fy ngwaith rwy'n gweld y gwahaniaeth enfawr y gall Hyrwyddwr Gofalwyr ei gael yn y meddygfeydd y byddaf yn ymweld â nhw. Mae yna rywun sy'n ymwybodol o hawliau, rolau a chyfrifoldebau, rhywun y gall gofalwr fynd ato."

efc cymru cyflogwyr i ofalwyr

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

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

"Gyda gofalwyr, mae'n rhaid i chi sylweddoli na fydd pawb yn gallu mynychu'r rhwydwaith, oherwydd gofalu. Mae pethau sy'n gweithio yn bethau sydd o ddiddordeb i bobl. Cynhaliom sesiwn pŵer atwrnai yn ddiweddar. Un o'r pethau rydyn ni'n ei wneud yn gyffredinol bob mis yw anfon manylion y Cyflogwr ar gyfer Gofalwr."ails

Os oes gennych chi gyflogwr cefnogol a fyddai'n elwa o ragor o wybodaeth, ewch i employsforcarers.org neu cysylltwch â EfC ar: 020 7378 4956

Dod yn Hyrwyddwr Gofalwyr

Mae Hyrwyddwr Gofalwyr yn rhywun sy'n gwirfoddoli i helpu i godi ymwybyddiaeth o'r effaith y mae gofal di-dâl yn ei gael ar weithwyr yn eu gweithle. Mae hyrwyddwyr yn chwarae rhan hanfodol wrth sicrhau bod gofalwyr yn cael eu cyfeirio yn y gwaith at y wybodaeth, y cyngor a'r cymorth sydd eu hangen i barhau i gydbwyso gwaith a gofal.
Os hoffech chi ddod yn Hyrwyddwr Gofalwyr yn eich gweithle, mae Cynhalwyr Cymru yn cynnig cynllun gwirfoddoli sydd wedi'i gynllunio'n benodol ar eich cyfer chi. Gallwn roi gwybodaeth a deunyddiau cyngor i chi, cynnig hyfforddiant a bod yno i'ch cefnogi. I ddod yn Hyrwyddwr Gofalwyr, e-bostiwch ni yn: volunteer@carerswales.org

Gwneud newidiadau yn y gwaith

Gweithio'n hyblyg

Mae gweithio'n hyblyg yn gallu bod yn unrhyw beth sy'n eich galluogi i amrywio swm, amseriad neu leoliad eich gwaith. I ofalwr sy'n gweithio, mae hyn yn golygu'r potensial i greu amserlen waith a allai eich galluogi i ymgymryd ag elfennau o'ch rôl ofalu yn fwy hyblyg.

"Amser fflecsi yw'r unig ffordd y gallaf ymdopi – dwi'n gweithio 8am tan 3pm, felly dwi'n gwybod bod fy mab yn ddiogel yn yr ysgol ac yna, dwi'n gweithio gyda'r nos. Os nad oedd y trefniant hwn gennyf gyda fy ngwaith, ni fuaswn yn gallu cadw fy swydd."

Mae mathau cyffredin o weithio'n hyblyg yn cynnwys:

Gweithio o gartref

Mae hyn yn golygu gwneud eich gwaith o'ch cartref yn hytrach na'r swyddfa. Mae hyn yn gallu bod yn llawn amser, am rhan o'r wythnos neu hyd yn oed am rhan o'r dydd. (Darllenwch fwy am weithio o gartref ar dudalen **19**)

Newid lleoliad gwaith

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

Oriau hyblyg

Dyma lle rydych chi'n 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 yr oriau craidd sy'n rhaid i chi weithio ac yna, yn 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 lle rydych chi'n gweithio nifer yr oriau y cytunwyd arnynt ond dros lai o ddiwrnodau. Fel arfer, mae hyn yn golygu gweithio diwrnodiau wyth awr a hanner, pedwar diwrnod yr wythnos.

Oriau blynyddol

Dyma pryd y byddwch yn gweithio nifer cytunedig o oriau'r flwyddyn, ond does angen i chi eu cwblhau'n gyfartal drwy gydol y flwyddyn. Mae hyn yn cael ei ddefnyddio'n aml gan riant-ofalwyr sydd angen mwy o amser i ffwrdd yn ystod gwyliau'r ysgol.

> "Yr unig reswm pam dwi'n gallu parhau i weithio yw oherwydd yr oriau hyblyg dwi'n eu cadw, a'r ffaith nad oes rhaid i mi weithio yn ystod gwyliau'r ysgol."

Seibiannau hyblyg

Mae hyn yn caniatáu i chi gymryd eich egwyl ar adeg benodol neu ar adeg o'ch dewis. Gellir defnyddio hwn i gysylltu â'r person rydych chi'n gofalu amdano i'w hatgoffa i gymryd meddyginiaeth neu i fynychu cyfarfodydd yn rhithwir tra'n dal i fod yn y gweithle.

> "Mae pawb yn gwybod nad wyf yn gallu mynd i gyfarfodydd rhwng 1pm ac 1.30pm, gan mai amser meddyginiaeth ac amser cinio yw hynny. Mae cael y cysondeb hwnnw wedi helpu'r person rwy'n gofalu amdano, a dwi ddim yn teimlo pwysau rhagor i wneud esgusodion i osgoi cyfarfodydd dwi'n gwybod y dylwn fod yn eu mynychu."

Q: What if my workplace doesn't have carer specific support?

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. Gwyliwch fideos o ofalwyr yn esbonio eu profiadau gweithio'n hyblyg yma, a lawrlwythwch y canllaw am ddim yma: www.carersuk.org/help-and-advice/flexible-working-films

Gweithio o gartref / gweithio o bell

Mae cymryd y cam i weithio o gartref yn gallu bod ychydig yn frawychus, gan y gallai olygu newid llawer o'ch arferion gwaith. Fodd bynnag, mae gorfod gweithio'n orfodol o gartref oherwydd y pandemig 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 gymaint gwell ers i mi fod yn gweithio o gartref – mae'n help mawr gyda fy amser hyblyg oherwydd does dim rhaid i mi deithio ac yn y dyfodol, ni fyddaf yn gorfod brysio gymaint i lanhau ar ôl fy mab."

Mae gofalwyr sy'n gweithio wedi sôn am lawer o'r manteision o weithio o gartref. Mae'r rhain yn cynnwys:

- **Mwy o amser:** Mae peidio â gorfod teithio yn gallu arbed amser i chi bob dydd. Mae'r amser 'ychwanegol' hwn yn gallu bod yn hanfodol o ran gofalu amdanoch chi eich hun a gwella eich cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
- **Mwy cynhyrchiol:** Mae llawer o ofalwyr yn gweld bod y gallu i reoli eu rôl ofalu o gartref yn caniatáu iddynt weithio'n fwy effeithiol a chyda llai o ymyriadau nag o'r blaen.
- **Mwy o gyfleoedd:** Mae gweithio o gartref yn gallu rhoi mwy o gyfleoedd i chi. Efallai y byddwch yn gallu ymgymryd â mwy o swyddi uwch gan y gallwch addasu eich calendr i weddu. Efallai y byddwch hyd yn oed yn gallu chwilio am waith mewn mannau eraill, ân nad oes angen i chi boeni rhagor os allwch chi fynd yn ôl at y person rydych chi'n gofalu amdano mewn argyfwng.
- **Gwell cyfathrebu:** Mae gweithio ar-lein yn gallu cefnogi gofalwyr i gyfathrebu'n well â chydweithwyr. Oherwydd bod gennych fwy o reolaeth dros eich amgylchedd gofalu, mae'n gallu bod yn haws canolbwyntio a mynegi eich pwyntiau heb boeni eich bod chi allan o gyswllt gyda rhywun rydych chi'n gofalu amdano.

Fodd bynnag, nid yw gweithio o gartref yn addas i bawb. Efallai y byddwch yn cael trafferth rheoli gofalu a gweithio o fewn yr un aelwyd. Neu efallai y byddwch yn colli bod yn y swyddfa neu'r gweithle gyda'ch cydweithwyr mewn person. Trafodwch y manteision a'r anfanteision gyda'ch rheolwr llinell, a gweld os allwch chi gael cyfnod prawf i benderfynu a yw gweithio o gartref yn iawn i chi.

Awgrym/Cyngor

Siaradwch gyda'ch rheolwr am amseroedd gwarchodedig, lle nad ydych chi'n mynd i ateb galwadau ffôn neu e-byst. Mae'n gallu bod yn hawdd llithro, a'ch cartref yn dod yn swyddfa, felly mae creu ffiniau y cytunir arnynt yn gallu eich galluogi i gau eich cyfrifiadur heb bryderu.

Cyngor

s oes angen i chi fod yn yr un ystafell â'r person rydych chi'n gofalu amdano a'ch bod chi, neu nhw, ddim yn gyfforddus gyda bod ar gamera, siaradwch gyda'ch rheolwr am gael galwadau llais yn unig.

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

Nid yw pob swydd yn caniatáu ar gyfer gweithio'n hyblyg:

- gofyn i'ch cyflogwr os oes rôl y gallech drosglwyddo iddi a fyddai'n caniatáu i chi weithio o hyblyg
- edrych ar hyfforddiant ychwanegol i newid i weithio mewn rôl sy'n eich galluogi i weithio o hyblyg
- ceisio archwilio cyfleoedd newydd gyda sefydliadau sydd wedi derbyn statws **Gofalwyr Hyderus**. Mae cynllun meincnodi Gofalwyr Hyderus Carers UK yn cynorthwyo cyflogwyr i adeiladu gweithle cefnogol a chynhwysol ar gyfer staff sydd, neu fydd, yn dod yn ofalwyr, ac i fanteisio i'r eithaf ar y doniau y gall gofalwyr eu cynnig i'r gweithle.
- Dysgwch fwy trwy ymweld â: www.employersforcarers.org/carer-confident

"Roeddwn i'n meddwl y byddai gweithio o gartref ar ddydd Llun a dydd Gwener yn iawn i mi. Ac eto, fe wnes i ddarganfod bod y rhan fwyaf o apwyntiadau yn disgyn ar ddydd Iau, a chefais drafferth cadw fyny â rhai pethau drwy golli'r cyfarfod tîm ar fore Llun. Trafodais hyn gyda fy rheolwr a newid i fod yn y swyddfa ar ddydd Llun, ac i weithio o gartref ar ddydd Iau. Roedd hyn yn gweithio'n llawer gwell i mi."

Siarad am eich rôl ofalu

Mae gofalwyr yn aml yn cael trafferth siarad am eu rôl ofalu. Mae gofalu yn bwnc personol iawn, sy'n gofyn i chi ddatgelu manylion amdanoch chi a'ch hanwyliaid.

Fel gofalwr sy'n gweithio, efallai y byddwch yn ofni y gallai datgelu eich heriau y tu allan i'r gwaith effeithio'n negyddol ar sut rydych chi'n cael eich gweld neu eich rhagolygon gwaith. Wrth greu'r canllaw hwn, mae gofalwyr wedi sôn am eu pryderon ynghylch y ffaith na fyddant yn cael cyfleoedd ar rai prosiectau os ydynt yn cael eu hystyried yn annibynadwy oherwydd eu bywydau cartref. Roedd eraill yn pryderu y gallent golli cyfleoedd i gael dyrchafiad neu yn syml, y gallent gael eu trin yn wahanol a allai eu dieithrio oddi wrth gydweithwyr.

Fodd bynnag, mae siarad am eich rôl ofalu yn gallu bod yn gam pwysig tuag at gael y cymorth sydd ei angen arnoch yn y gweithle. Mae'n gallu bod yn ddefnyddiol iawn siarad am eich pryderon. Mae cael rhywun i wrando arnoch yn gallu eich helpu i brosesu'r sefyllfa, a'ch helpu i deimlo'n llai unig.

"Mae gen i reolwr llinell mor hyfryd, ac mae'n help mawr fy mod i'n gallu siarad yn agored. Rwy'n gwybod bod pobl eraill yn cael trafferth, ond roeddwn wedi rhyfeddu gweld faint o bobl sydd â chyfrifoldebau gofalu. Rwy'n cael llawer iawn o gefnogaeth gan fy ffrindiau Facebook hefyd."

Awgrym/Cyngor

Rydym yn rhedeg **MeTime** hefyd, sef rhaglen cymorth lles ar-lein sy'n cynnal sesiynau crefftio ac ymwybyddiaeth ofalgar, i sgyrsiau am ymdopi â straen ac atwrneiaeth. 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 ei bod yn gallu bod yn anodd siarad am eich rôl ofalu yn y gwaith, mae siarad â'ch cyflogwr am eich rôl ofalu yn gallu bod yn rhywbeth positif. Fe wnaeth llawer o ofalwyr y buom yn siarad â nhw ddarganfod bod eu cyflogwr yn barod i weithio gyda nhw i wneud newidiadau ystyrlon ac, mewn rhai achosion, fe wnaeth hyd yn oed gynyddu'r hyder oedd gan eu cyflogwr ynddynt. Mae mwy o gyflogwyr yn dysgu manteision y sgiliau mae gofalwyr yn eu datblygu yn eu rôl ofalu, a'r budd sydd gan hyn iddyn nhw fel cyflogwyr.

"O'r diwedd, roedd dweud wrth fy nghyflogwr fy mod i'n ofalwr yn rhyddhad. Doedd fy rheolwr llinell uniongyrchol ddim yn gwybod sut i ymateb, ond cefais gefnogaeth wych gan ein Hadran Adnoddau Dynol. Mae'r ffaith fy mod i wedi gallu dweud wrth rywun o'r diwedd pam bod pethau mor galed yn teimlo fel pwysau oddi ar fy meddwl."

Dysgwch fwy am y Gwrando Gwasanaeth Cefnogi a Chymorth Ar-lein Sesiynau trwy ymweld â'n Cymorth a Chyngor tudalennau: www.carersuk.org/cy/wales/cymorth-a-chyngor/

Q: Pryd y dylswn i ddweud wrth fy nghyflogwr am fy rôl ofalu?

Os ydych chi'n stryglo ac yn poeni nad ydych chi'n gallu parhau i weithio a gofalu, dylech siarad â'ch cyflogwr ar unwaith.

Os ydych chi'n gyfforddus ar hyn o bryd gyda'ch cydbwysedd gwaith a gofal, mae gwneud eich cyflogwr yn ymwybodol o'ch rôl ofalu yn rhoi amser i chi ddatblygu cynllun ar gyfer yr amer y gallech chi fod angen help. Mae'n rhoi cyfle i chi hefyd i dreialu dulliau gwahanol gyda nhw, a allai wella eich cydbwysedd gwaith/gofal ymhellach.

Q: Gyda phwy y dylswn i siarad?

Bydd hyn yn dibynnu ar eich sefydliad a'ch perthynas gyda'ch rheolwr llinell. Os oes gennych berthynas dda gyda'ch rheolwr llinell, siaradwch gyda nhw i ddechrau. Efallai y byddant yn gallu dechrau cynllunio cymorth ychwanegol gyda chi, neu gallant eich cefnogi i fynd at y bobl gywir yn eich sefydliad.

Gallwch gysylltu â'ch adran Adnoddau Dynol hefyd. Mae ganddynt gyfrifoldeb cyfreithiol i gefnogi eich lles, ac mae'n rhaid iddynt wneud cofnod o'ch sefyllfa a dechrau proses o ddarparu cymorth cyfreithiol a chytundebol. Gallwch siarad â'ch Rhwydwaith Gofalwyr neu Hyrwyddwyr Lles hefyd os oes gennych chi'r rhain yn eich sefydliad.

Q: Sut y dylswn i baratoi?

Cyn y cyfarfod, dylech ysgrifennu nodiadau ar y pynciau rydych chi eisiau eu trafod. Mae ysgrifennu pwyntiau pwysig yn gallu eich helpu i deimlo'n fwy parod, a sicrhau nad ydych chi'n colli unrhyw beth.

Os ydych chi'n gofyn am newidiadau uniongyrchol gan eich cyflogwr, dylech ysgrifennu'r rhain hefyd. Efallai y byddwch eisiau dod â'r canllaw hwn gyda chi hefyd, i helpu i drafod beth rydych chi'n chwilio amdano.

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

Mae gan eich cyflogwr rywfaint o ddyletswyddau cyfreithiol y mae'n rhaid iddynt ymateb iddynt ac, mewn rhai achosion, rhoi cyfiawnhad dros eu penderfyniad. Fodd bynnag, mae'n bwysig cofio hefyd, bod y ddwy ochr yn gallu cyfathrebu. Byddwch yn agored i awgrymiadau gan eich cyflogwr. Efallai bod ganddynt syniadau nad ydych chi wedi meddwl amdanynt o'r blaen, neu gynlluniau penodol i roi hyd yn oed mwy o gefnogaeth i chi. Efallai y bydd angen i chi drafod elfennau o'r hyn rydych chi eisiau, o'i gymharu ag anghenion eich cyflogwyr.

"Cymerodd amser hir i mi dderbyn fy mod i'n ofalwr a hyd yn oed yn hirach i ddweud wrth bobl yn y gwaith am fy sefyllfa. Wrth edrych nôl a symud ymlaen, buaswn yn awgrymu bod unrhyw un sydd â rôl ofalu yn dweud wrth eu rheolwr/tîm Adnoddau Dynol"

Q: A ddylswn i ddweud wrth fy nghydweithwyr am fy rôl ofalu?

Chi sy'n penderfynu os ydych chi'n dewis dweud wrth eich cydweithwyr neu beidio. Does dim rhaid i chi siarad gyda'ch cydweithwyr am eich rôl ofalu. Fodd bynnag, mae rhannu gwybodaeth am eich rôl ofalu yn gallu arwain at awyrgylch fwy cefnogol, a dealltwriaeth. Mae hyn yn gallu bod yn arbennig o ddefnyddiol os a phan fydd eich cyflogwr yn rhoi cymorth ychwanegol ar waith, y gallai eich cydweithwyr sylwi arno. Efallai y byddwch yn helpu rhywun arall sy'n cydbwyso gwaith a gofal i adnabod eu hunain fel gofalwr hefyd, a cheisio cymorth.

Os ydych chi'n teimlo yr hoffech chi gael cymorth ychwanegol i siarad am eich rôl ofalu, mae Gofalwyr Cymru yn trefnu hyfforddiant hunaneirioli sawl gwaith y flwyddyn. Mae'r hyfforddiant hwn, sydd am ddim, yn dangos i chi sut i gyfleu eich anghenion a gofyn am gymorth i gael y canlyniadau gorau.

Ewch i'r ganolfan gofalwyr sy'n gweithio am y newyddion diweddaraf am hyfforddiant: www.carerswales.org/working-carers-hub

Mae gennym ganllaw hunaneirioli hefyd, y gellir ei lawrlwytho am ddim: **www.carerswales.org/self-advocacy**

Cymorth ychwanegol i ofalwr sy'n gweithio

Gofalwyr sy'n gweithio yw'r lleiaf tebygol o'r holl ofalwyr i weld gwybodaeth a chyngor am eu rôl ofalu. Yn yr adran hon, byddwn yn trafod amrywiaeth o wahanol ffyrdd y gallech gael gafael ar gymorth ychwanegol hefyd.

Technoleg ac offer

Mae technoleg yn gallu chwarae rhan allweddol wrth gydbwyso gwaith a gofal. Mae amrywiaeth o ddyfeisiau a systemau y gallwch eu defnyddio i'ch helpu i ofalu o bell. Mae'r rhain yn gallu cynnwys systemau atgoffa o bell e.e. i'ch atgoffa chi i gymryd eich meddyginiaeth, larymau sydd yn gallu cysylltu â'ch ffôn symudol neu gymorth brys trydydd parti, a phorthiant camera tu mewn i gartref y person rydych chi'n gofalu amdano.

Gallech elwa o offer cymorth ymarferol hefyd fel rheiliau gafael, troellwyr tapiau a matiau gwrth-lithro, a allai roi mwy o annibyniaeth i'r person rydych chi'n gofalu amdano yn eu cartref.

"Mae Mam yn gwisgo larwm i alw am gymorth os oes angen. Mae'n rhoi tawelwch meddwl i mi, ac yn gadael i mi ganolbwyntio yn y gwaith."

gofalwyr CYMRU

jointly

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

"Mae gofalu am rywun yn gallu bod yn gymhleth iawn. Mae Jointly yn fy helpu i aros ar ben pethau a rhannu gwybodaeth yn hawdd gyda phawb sy'n ymwneud â gofal fy mab."

I gael rhagor o wybodaeth am Jointly ewch i: www.jointlyapp.com/

Mae'n well trafod pam eich bod chi angen defnyddio technoleg i gefnogi eich rôl ofalu gyda'ch cyflogwr. Drwy wneud hyn, gallwch eu helpu i ddeall pam eich bod chi angen cael mynediad i'r dechnoleg ychwanegol hon, a chymeradwyo eu defnyddio drwy:

- gytuno ar lefydd lle gellir ac na ellir defnyddio'r technolegau hyn
- ddangos i'ch cyflogwr beth mae'r dechnoleg yn ei wneud
- ddangos 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: www.carerswales.org/help-and-advice/technology-and-equipment/

Awgrym/Cyngor

Gallwch ofyn am dechnoleg ac offer fel rhan o asesiad o anghenion gofalwr, neu gall y person rydych chi'n gofalu amdano ofyn wrth gael asesiad o anghenion. Pan fydd angen cymorth ychwanegol ar rywun i fod yn annibynnol yn ei gartref, dylech gael apwyntiad gyda therapydd galwedigaethol. Byddant yn gwerthuso angen y person, ac yn argymell pa offer y dylid ei ychwanegu yn y cartref. Mae hyn yn gallu cynnwys lledu drysau, ystafell wlyb yn eu hystafell ymolchi, neu ychwanegu rampiau mynediad.

Budd-daliadau

Nid yw'n anghyffredin i ofalwyr sy'n gweithio i weithio'n rhan-amser neu mewn rôl â chyflog is, i gydbwyso eu cyfrifoldeb gofalu. Mae hyn yn gallu golygu eich bod chi'n gymwys i gael rhyw fath o gymorth ariannol ychwanegol drwy fudd-daliadau. Mae sawl opsiwn ar gael yn dibynnu ar eich cymhwysedd.

Gallwch gael rhagor o wybodaeth hefyd drwy lawrlwytho ein canllaw ar ofalu – **Gofalu am rywun**. www.carersuk.org/wales/help-and-advice/guides-and-tools/looking-after-someone-guide/

Credyd Cynhwysol

Mae unrhyw un rhwng 16* oed ac oedran pensiwn y wladwriaeth yn gallu derbyn credyd cynhwysol**. Mae'r swm y byddant yn ei dderbyn yn dibynnu ar eich amgylchiadau, a bydd yn cael ei leihau wrth i'ch enillion gynyddu. Mae'r swm rydych chi'n 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.

Gallwch gael rhagor o wybodaeth gan cynnwys cyfrifiannell budd-daliadau, trwy ymweled: www.gov.uk/universal-credit

** Fel arfer, dim ond ar gyfer rhywun dros 18 oed mae credyd cynhwysol ar gael, ond mae rhywun sydd â chyfrifoldeb gofalu yn gallu gwneud cais os yw'n bodloni'r meini prawf cymhwysedd eraill.*

*** Gallwch barhau i fod yn gymwys i dderbyn credyd cynhwysol os byddwch yn gwneud cais gyda'ch partner a'u bod nhw'n dal i fod o dan oedran pensiwn y wladwriaeth.*

Credydau Treth

Os ydych chi eisoes yn derbyn Credyd Treth Plant a'ch bod chi ar incwm isel, efallai y byddwch yn gymwys i wneud cais am Gredyd Treth Gwaith. Os nad ydych chi eisoes yn derbyn Credyd Treth Plant, ni fyddwch yn gallu gwneud hawliad newydd. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i: www.gov.uk/working-tax-credit

Credyd Pensiwn

Mae credyd pensiwn yn rhoi arian ychwanegol i chi i helpu gyda'ch costau byw os ydych chi dros oedran pensiwn y wladwriaeth ac ar incwm isel. Gallwch barhau i hawlio credyd pensiwn os byddwch yn parhau i weithio y tu hwnt i oedran pensiwn y wladwriaeth, a bod eich incwm yn is na'r meini prawf.

Mae hyn yn fwy cyffredin i ofalwyr os ydych chi wedi cael llai o gyflog am gyfnod sylweddol o amser, neu os nad yw eich partner wedi gallu ennill arian oherwydd anabledd.

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

Seibiannau i Ofalwyr (gofal dros dro)

Mae'n eithaf cyffredin i ofalwyr sy'n gweithio feddwl na allant gael mynediad i seibiannau i ofalwyr, gan fod pobl yn credu mai dim ond os ydych chi'n ennill o dan swm penodol mae'r rhain yn cael eu cynnig. Nid yw hyn yn wir. Mae pob gofalwr yn gymwys i gael gofal seibiant os oes angen. Fodd bynnag, bydd y swm rydych chi'n ennill fel gofalwr yn effeithio ar faint mae 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 fynd at elusennau sy'n cynnig gwahanol lefelau o gymorth seibiant.

Dysgwch fwy am ofal seibiant a'r opsiynau sydd ar gael drwy fynd i'n tudalennau **taking a break**.
www.carersuk.org/wales/help-and-advice/your-health-and-wellbeing/taking-a-break/

"Dros y blynyddoedd diwethaf, rydym yn cymryd pythefnos i ffwrdd bob blwyddyn ac yn ymlacio'n llwyr - mae fy mab a fy nghynbartner bob amser wedi helpu gyda gofal - mae'n ormod i un person ei wneud ar ei ben ei hun. Rydyn ni'n gwneud galwadau fideo iddyn nhw pan fyddwn ni i ffwrdd, ond rydym yn gallu ymlacio'n llwyr."

Cynllunio ar gyfer y dyfodol

Cynllunio Gyrfa

Mae cynllunio ar gyfer eich datblygiad gyrfa yn gallu eich helpu i sicrhau bod opsiynau gyrfa yn parhau i fod ar agor i chi yn y dyfodol.

Efallai y byddwch yn gallu stopio rhwystrau gyrfa rhag datblygu, drwy drafod eich cyfrifoldebau gofalu a'ch nodau o ran gyrfa yn y dyfodol yn agored gyda'ch cyflogwr. Bydd cynllun ymarferol sy'n ystyried gofynion achredu proffesiynol a hyfforddiant yn y dyfodol yn helpu i sicrhau bod gennych yr opsiynau sydd ar gael i barhau yn eich maes gwaith dewisol pan fydd yr amser yn iawn i chi.

Drwy wneud eich rheolwr yn ymwybodol o'ch sefyllfa, efallai y byddwch yn gallu cytuno ar arferion gwaith newydd neu amser hyfforddi y cytunwyd arno

o fewn eich diwrnod gwaith, i ennill achrediadau neu sgiliau newydd.

Awgrym/Cyngor

Chwiliwch am gyrsiau i helpu i adeiladu eich CV. Cymerwch ran mewn hyfforddiant, a manteisio ar unrhyw gyrsiau sy'n cael eu cynnig am ddim. Efallai y bydd gennych sgiliau rydych chi wedi'u hennill o'ch rôl ofalu hefyd. Mae **Dysgu ar gyfer Byw** yn gwrs ar-lein am ddim a allai eich helpu i adnabod y sgiliau hyn. Ar ôl ei gwblhau, byddwch yn derbyn bathodyn i'w gyflwyno i'ch cyflogwr presennol neu i'ch cyflogwr yn y dyfodol.
I gael gwybod mwy ewch i: :
www.carerswales.org/help-and-advice/work-and-career/thinking-of-returning-to-work/

"Roedd fy ngyrfa gynnar yn hollol ddibynnol ar ofalu am fy mab a nawr, mae fy nghyfrifoldebau gofalu yn dal i effeithio ar hyn, gan bod fy nhad yn byw gyda mi."

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

- **Adnabod eich hun** – Cydnabyddwch pa sgiliau sydd gennych yn barod, beth sydd ei angen arnoch i'w ffurfioli, a pha sgiliau eraill sydd eu hangen arnoch chi i gyrraedd ble rydych chi eisiau bod.
- **Oes cyfle?** – Edrychwch ar ba fath o rôl mae eich sgiliau'n cyfateb iddi a pha fath o farchnad sydd ar eu cyfer. Ceisiwch ddarganfod p'un a oes unrhyw gymwysterau sy'n rhaid i chi eu cael i gyrraedd eich nod.
- **Penderfynwch 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, dilyn cwrs y Brifysgol Agored.
- **Cymerwch gamau** – Cymerwch y cam cyntaf, a gwnewch gais am gwrs neu gofynnwch am brofiad mewn maes penodol o ddiddordeb. Mae cymryd y naid yn eich cychwyn ar y broses.

Awgrym/Cyngor

Oeddech chi'n gwybod bod bwrsariaethau ac ysgoloriaethau ar gael i ofalwyr i astudio yn y Brifysgol Agored? Gallwch gael rhagor o wybodaeth drwy fynd i: **www.open.ac.uk/courses/fees-and-funding**

Arian a phensiynau

Mae'n bwysig meddwl am eich ymddeoliad. Fel gofalwr, efallai na fyddwch yn cael dyraniad llawn o gyfraniadau Yswiriant Gwladol (NI) oherwydd bylchau yn eich cyflogaeth oherwydd gofalu. Gallai hyn olygu na fyddwch yn cael pensiwn llawn y wladwriaeth ar ôl i chi gyrraedd oedran ymddeol. Gallai cael Credyd Pensiwn fod yn opsiwn i chi. Os hoffech wirio eich cofnod Yswiriant Gwladol, ewch i: www.gov.uk/check-national-insurance-record

Credyd Pensiwn

Os ydych chi'n hawlio Credyd Gofalwr, yn hytrach na derbyn taliad ariannol, byddwch yn cael credyd cyfraniad Yswiriant Gwladol.

Mae'r credyd hwn yn helpu i ddiogelu eich hawliau pensiwn os ydych chi'n gofalu am rywun ond heb dalu cyfraniadau Yswiriant Gwladol drwy waith am dâl, ac os na allwch chi hawlio **Lwfans Gofalwr**.

Os ydych chi'n cael Lwfans Gofalwr yn barod, does dim angen i chi hawlio Credyd Gofalwr, gan fod eich pensiwn eisoes wedi'i ddiogelu. Am bob wythnos y byddwch yn derbyn Lwfans Gofalwr, rydych yn cael credyd Yswiriant Gwladol Dosbarth 1 i helpu i ddiogelu eich cofnod. Dros amser, bydd hyn yn helpu i adeiladu eich pensiwn i fyny.

Atgyfnerthu pensiynau preifat

Ydych chi wedi gweithio mewn sawl lle a gyda sawl potyn bach? Ystyriwch symud yr holl botiau hyn i mewn i un pensiwn preifat. Efallai y byddwch yn gallu cael cyfradd well drwy gael swm mwy i weithio gydag ef.

Nid dyma'r penderfyniad cywir i bawb, gan fod gan rai pensiynau gyfraddau gwell nag eraill.

Awgrym/Cyngor

Mae Money Helper UK yn lle rhad ac am ddim a diduedd i gael gwybodaeth am arian, gan gynnwys cynllunio ar gyfer eich ymddeoliad. Dysgwch fwy trwy ymweld â: **www.moneyhelper.org.uk/cy**

Ydych chi'n meddwl am adael gwaith?

Mae llawer o ofalwyr sy'n gweithio yn cyrraedd pwynt lle maen nhw'n ystyried lleihau eu horiau gwaith neu adael eu gwaith yn gyfan gwbl oherwydd pwysau eu cyfrifoldebau gofalu. Weithiau, hyd yn oed gyda chymorth ac opsiynau gweithio'n hyblyg, newid eich amodau gwaith yw'r unig opsiwn i gefnogi eich lles.

Mae rhai opsiynau y gallech eu hystyried:

Seibiant byrfa

Seibiant gyrfa yw pan fyddwch yn gadael eich rôl yn ddi-dâl. Does dim rhaid i'ch cyflogwr eich cymryd chi nôl ar ôl hynny, ond mae'n eu gadael gyda'r opsiwn o'ch ailgyflogi chi heb waith papur yn ddiweddarach.

Cyfnod sabothol

Mae cyfnod sabothol yn debyg i seibiant gyrfa, ond mae gennych ddyddiad y cytunwyd arno pan fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith, ac mae eich swydd yn cael ei chadw ar agor yn gytundebol i chi ddychwelyd iddi. Mewn rhai cwmnïau, mae cyflog c cyfan neu ran o gyflog pobl sydd ar gyfnod sabothol yn cael ei dalu tra byddant ar wyliau.

Rhannu swydd

O dan gyfraith gweithio'n hyblyg, gallwch ddewis lleihau eich oriau gwaith hefyd. Yn aml, gallwch wneud hyn drwy rannu swyddi. Dyma pryd mae dau berson yn gwneud un swydd ac yn rhannu'r oriau. Yna, byddwch yn gweithio ar gontract rhan-amser a bydd eich cyflog yn cael ei leihau i adlewyrchu eich oriau newydd.

Gofyn am gael symud

Mae hyn yn gallu bod i leoliad gwaith gwahanol neu i rôl sydd â llai o gyfrifoldeb. Weithiau, bydd hyn yn golygu cymryd toriad cyflog.

Ymddeoliad graddol

Ar gyfer gofalwyr hŷn sy'n gweithio, mae ymddeoliad graddol yn gallu bod yn opsiwn. Rydych yn lleihau eich oriau'n araf, ac mae gweithiwr arall yn cymryd drosodd eich rôl. Yn aml, mae hwn yn gyfle da i hyfforddi gweithiwr newydd i ymgymryd â'ch rôl bresennol.

Ymddiswyddo'n wirfoddol

Os yw eich cyflogwr yn mynd drwy gyfnod o doriadau mewn swyddi, gallech ddewis ymddiswyddo'n wirfoddol. Mae hyn yn golygu y bydd y cwmni'n rhoi pecyn ymddiswyddo i chi yn hytrach na'ch bod chi'n gadael eich rôl heb unrhyw incwm ychwanegol.

Wrth benderfynu p'un a ddylid rhoi'r gorau i gyflogaeth â thâl, dylech ystyried y cwestiynau hyn:

- Ydych chi wedi archwilio'r holl opsiynau cymorth sydd ar gael gan eich cyflogwr?
- Sut y byddwch yn rheoli cyllid nawr, ac yn y dyfodol?
- Ydych chi eisiau rhoi'r gorau i'r annibyniaeth, y seibiant a'r cyswllt cymdeithasol sydd gennych drwy waith?
- A fyddwch chi'n colli sgiliau a phrofiad gwerthfawr os fyddwch chi'n gadael?
- Sut fydd hyn yn effeithio ar eich pensiwn?
- Beth yw'r manteision i'ch lles os ydych chi'n stopio cydbwyso gwaith a gofal?
- Beth yw'r manteision i'r rheini o'ch cwmpas drwy weithio neu beidio â gweithio?

Bydd y dewis cywir yn bersonol iawn i chi a'ch amgylchiadau. Dim ond chi fydd yn gwybod beth sy'n iawn i chi.

Prif awgrymiadau i chi fel gofalwr sy'n gweithio

Dydy ceisio cydbwyso gwaith a gofal ddim yn hawdd. Dyma 10 Prif Awgrym gan ein gofalwyr sy'n cyfrannu i'w cofio wrth i chi geisio cydbwyso gwaith a gofal:

1. Siaradwch gyda rhywun yn eich gweithle rydych chi'n gyfforddus yn rhannu eich profiadau gyda nhw
2. Ceisiwch ddod yn gyfarwydd â'ch hawliau yn y gwaith a pholisïau'r gweithle sy'n cefnogi gofalwyr, dibynyddion a theuluoedd.
3. Darllenwch y polisi gweithio'n hyblyg ac ystyried a allai hynny fod yn opsiwn i chi.
4. Edrychwch ar y cymorth lles sydd ar gael yn y gwaith neu drwy sefydliadau allanol; efallai y bydd rhywbeth ar gael i chi nad oeddech chi wedi'i ystyried o'r blaen.
5. Peidiwch â phoeni am ofyn am help, gartref ac yn y gwaith.
6. Cofiwch, dydych chi ddim ar eich pen eich hun; mae cymaint â 232,000 o ofalwyr sy'n gweithio yng Nghymru. Mae Gofalwyr Cymru yma i'ch cefnogi chi.
7. Gwnewch yn siŵr bod gennych gynllun wrth gefn yn ei le. Ewch i **MyBackUp (carersdigital.org)** i gael gafael ar adnodd syml i'ch helpu i greu cynllun wrth gefn a allai roi tawelwch meddwl i chi os bydd digwyddiad annisgwyl neu heb ei gynllunio yn digwydd, a'ch bod chi'n gorfod rhoi'r gorau i ofalu.
8. Archwiliwch yr opsiynau ar gyfer cymorth ymarferol ac ariannol.
9. Gwnewch beth bynnag y gallwch i gael seibiant priodol i chi'ch hun.
10. Yn bwysicaf oll, edrychwch ar ôl eich hun a chymerwch y cymorth sydd ar gael i chi.

Rhagor o help

Sefydliadau defnyddiol

Mae amrywiaeth o sefydliadau cenedlaethol sy’n gallu darparu cymorth. Rydym wedi rhestru rhai o’r rhain isod.

Mae ein gwefan yn cynnwys cyfoeth o wybodaeth ddefnyddiol am y materion ariannol ac ymarferol sy’n gysylltiedig â gofalu. Ewch i **www.carersuk.org/wales** a chliciwch ar “Help a Chyngor” yn y brif ddewislen. Gallwch ddod o hyd i fanylion sefydliad eich gofalwr lleol yn **carersuk.org/help-and-advice/get-support/local-support**.

I gael gwybodaeth a chyngor, cysylltwch â Llinell Gyngor Carers UK
ff: 0808 808 7777 | **e:** advice@carersuk.org.

Carers Wales:
ff: 02920 81 1370 | **e:** info@carerswales.org

Hawliau Gweithio

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

Advicelink Cymru

Mae Advicelink Cymru yn wasanaeth Cyngor ar Bopeth sydd yn cael ei ariannu gan Lywodraeth Cymru, sydd wedi'i gynllunio i helpu pobl sydd angen gwasanaethau cynghori arnynt fwyaf, yn enwedig y rheini na fyddai fel arfer yn ceisio cyngor.

Gall pobl yng Nghymru gael mynediad i rif y gwasanaeth o ddydd Llun i ddydd Gwener, rhwng 9am a 5pm: **t:** 0800 702 2020

Cyngor Cyfreithiol Sifil

Efallai y bydd Cyngor Cyfreithiol Sifil yn gallu rhoi cyngor cyfrinachol am ddim ar wahaniaethu os ydych chi'n gymwys i gael cymorth cyfreithiol.

Ewch i wefan gov.uk i weld a oes gennych hawl i gael cymorth cyfreithiol.
g: www.gov.uk/civil-legal-advice

Gwasanaeth Cynghori a Chynorthwyo Cydraddoldeb

Mae'r Gwasanaeth Cynghori a Chynorthwyo Cydraddoldeb yn cynghori ac yn cynorthwyo unigolion ar faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol. Llinell gymorth: **ff:** 0808 800 0082 (ffôn testun 0808 800 0084) ar agor o ddydd Llun i ddydd Gwener 9am tan 8pm, a dydd Sadwrn 10am tan 2pm. Gallwch anfon e-bost hefyd yn defnyddio ffurflen ar eu gwefan:
g: www.equalityadvisoryservice.com

TUC Cymru

Mae TUC Cymru yn cynghori ac yn helpu i ddod o hyd i gynrychiolaeth undebau.

ff: 029 2034 7010
e: wtuc@tuc.org.uk
g: tuc.org.uk/wales

Undeb Llafur Unison

Mae Undeb Llafur Unison yn gallu darparu help, cymorth, cyngor a chynrychiolaeth ar faterion sy'n ymwneud â gwaith.

ff: 0800 0 857 857 or **ff:** 02920 729 413
e: CymruWales@unison.co.uk
g: cymru-wales.unison.org.uk

Undeb Llafur Unite

Mae undeb aelodaeth Unite yn gallu darparu help, cymorth, cyngor a chynrychiolaeth ar faterion sy'n ymwneud â gwaith.

ff: 029 2039 4521
w: www.unitetheunion.org

Llinellau cymorth Budd-daliadau

Lwfans Gweini Cymru

Lloegr, Cymru a'r Alban
ff: 0800 731 0122
(ffôn testun: 0800 731 0317)

Uned Lwfans Gofalwyr

Lloegr, Cymru a'r Alban
ff: 0800 731 0297
(ffôn testun: 0800 731 0317)

Lwfans Byw i'r Anabl

Cymru, Lloegr a'r Alban - Os cawsoch eich geni ar neu cyn 8 Ebrill 1948:
ff: 0800 731 0122
(ffôn testun: 0800 731 0317)

If you were born after 8 April 1948:
ff: 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 Hawliadau newydd: **ff:** 0800 055 6688
(ffôn testun: 0800 023 4888)

Ceisiadau presennol:
ff: 0800 169 0310
(ffôn testun: 0800 169 0314)

Credyd Pensiwn:

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

Taliad Annibyniaeth Bersonol

Lloegr, Cymru a'r Alban Hawliadau newydd **ff:** 0800 917 2222 (ffôn testun: 0800 917 7777)
Llinell ymholiadau **ff:** 0800 121 4433
(ffôn testun: 0800 121 4493)

Credydau Treth

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

Llinell Gymorth Credyd Cynhwysol

Lloegr, Cymru a'r Alban
ff: 0800 328 9344
(ffôn testun: 0800 328 1344)

Iechyd a Gofal Cymdeithasol

Arholwr Achos Annibynnol

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

g: www.ind-case-exam.org.uk
ff: 0800 414 8529
(ffôn testun: 18001 0800414 8529)

Ombwdsmon Gwasanaeth Iechyd Cymru

Ombwdsmon Seneddol a'r Gwasanaeth Iechyd. Swyddog y llywodraeth sy'n gyfrifol am ddelio â chwynion am wasanaethau'r wladwriaeth.

g: www.ombudsman.wales
ff: 0300 790 0203
(ffôn testun: 0300 061 4298)

Sefydliadau eraill

Arolygiaeth Gofal Cymru

Rheoleiddiwr annibynnol iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru.

ff: 0300 7900 126
g: careinspectorate.wales

Ymddiriedolaeth Gofalwyr Cymru

Rhwydwaith o ganolfannau lleol sy'n rhoi cyngor, gwybodaeth a chymorth i ofalwyr.

ff: 029 2009 0087
g: carers.org/wales

Turn2us

Gwybodaeth a chyngor ar fudd-daliadau a grantiau.

ff: 0808 802 2000
g: www.turn2us.org.uk

gofalwyr CYMRU

Bob blwyddyn yng Nghymru, mae 123,000 o bobl yn dod yn ofalwyr, ac yn gofalu am deulu neu ffrindiau sy'n hŷn, yn anabl neu'n ddifrifol wael.

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

I gael gwybodaeth a chyngor arbenigol am ofalu, cysylltwch â Llinell Gymorth Carers DU:

Ff 0808 808 7777, dydd Llun i dydd Gwener, 9yb - 6yp

E advice@carersuk.org

Ariennir gan **Lywodraeth Cymru**
Funded by **Welsh Government**

Dywedwch wrthym sut y daethoch o hyd i'r canllaw hwn
www.surveymonkey.co.uk/r/ZN7JCYS

Gofalwyr Cymru
Unit 5, Ynysbridge Court, Gwaelod y Garth, Caerdydd CF15 9SS
Ff 029 2081 1370 E info@carerswales.org
carerswales.org
@carerswales /carerswales carers-wales

Er ein bod ni'n gweithio i sicrhau bod ein gwybodaeth yn gywir ac yn gyfoes, byddem yn argymell cysylltu â Gofalwyr Cymru, neu fynd i'n gwefan i gael rhagor o wybodaeth.

Mae Gofalwyr Cymru yn rhan o Carers UK, elusen sydd wedi ei chofrestru yng Nghymru a Lloegr (246329) ac yn yr Alban (SC039307), a chwmni cyfyngedig drwy warant sydd wedi'i gofrestru yng Nghymru a Lloegr (864097). Swyddfa gofrestredig 20 Great Dover Street, Llundain, SE1 4LX

Cod cyhoeddi: W9056_1121
©**Gofalwyr Cymru**: Adolygwyd Diwethaf: Ebrill 2024. Rhyddhawyd yn wreiddiol: Tachwedd 2021