Canllaw ar gyfer cyflogwyr

Strategaethau cefnogi yn y gweithle

GWEITHIO DRWY GANSER

NI YW MACMILLAN. CYMORTH CANSER

Adnewyddwyd ar gyfer 2009

3 Strategaethau cefnogi yn y gweithle

Mae'r adran hon o'r canllaw yn amlinellu nifer o gamau syml fydd yn cefnogi'ch gweithiwr yn effeithiol ac yn lleihau'r effaith ar waith o ddydd i ddydd.

Mae'n sôn am:

- opsiynau ar gyfer amser o'r gwaith
- cadw mewn cysylltiad
- rôl iechyd galwedigaethol
- opsiynau ar gyfer mynd yn ôl i'r gwaith
- addasiadau i drefniadau gweithio a chyfrifoldebau
- gadael y gwaith
- profedigaeth.

Opsiynau ar gyfer amser o'r gwaith

Bydd cytuno ar gymryd rhywfaint o amser o'r gwaith yn un o anghenion mwyaf brys eich gweithiwr. Dylai geisio rhoi rhybudd ymlaen llaw i chi gael trefnu cyflenwi dros dro, ond weithiau mae'r annisgwyl yn digwydd a gall hyn fod yn amhosib.

Bydd angen i bobl sy'n cael profion, sy'n derbyn triniaeth ac yn gwella o ganser fynd i apwyntiadau meddygol. Efallai y bydd angen iddyn nhw aros yn yr ysbyty, er enghraifft os ydyn nhw'n cael llawdriniaeth. Efallai hefyd y byddan nhw'n elwa o gael therapi cyflenwol.

Mae angen i'ch sefydliad gael polisïau eglur am absenoldeb oherwydd salwch – mae hyn yn rhan hanfodol o'r cytundeb cyflogaeth. Dylai'ch polisi absenoldeb oherwydd salwch gynnwys gwybodaeth ar sut i ddelio gyda chael amser o'r gwaith ar gyfer apwyntiadau meddygol. Mae rheidrwydd ar gyflogwyr i dalu Tâl Salwch Statudol i weithwyr cymwys sy'n sâl am bedwar diwrnod neu fwy yn olynol, gan gynnwys penwythnosau a gwyliau. Nid yw'n daladwy am y tridiau cyntaf mewn unrhyw gyfnod hawlio, ond wedi hynny mae'n daladwy am hyd at 28 wythnos ar gyfradd wythnosol, yn amodol ar gyfyngiadau cyfredol. Wrth gwrs, efallai y bydd hawl gan eich gweithwyr i dâl salwch galwedigaethol neu dâl salwch y cwmni ar ben Tâl Salwch Statudol o dan eu cytundeb cyflogi. Efallai y bydd eich sefydliad yn penderfynu talu mwy na'r hyn sydd raid o dan ymrwymiadau statudol neu ymrwymiadau eu cytundeb.

'O'r funud y gwyddwn i fod canser arna i, ni allai fy nghyflogwr wneud digon i helpu. Roedd yn gyfnod gwael iawn yn fy mywyd ond gyda'u help nhw cafwyd gwared ar rywfaint o'r pwysau, gan roi cefnogaeth i fi nid yn unig gan Adnoddau Dynol, ond hefyd gan swyddogion meddygol a lles. Ar ôl y chwe mis cyntaf, roeddwn i wedi disgwyl mynd ar hanner tâl, ond cefais fy nhalu yn llawn am chwe mis arall nes i mi ddod yn ôl.'

Ann, canser y fron

Os yw'ch gweithiwr yn ofalwr, mae hawl ganddo ef neu hi i gael amser 'rhesymol' o'r gwaith er mwyn delio gydag argyfwng sy'n

effeithio ar ddibynnydd. Polisi eich sefydliad sydd i benderfynu a oes tâl am y cyfnod hwn ai peidio (gweler 'Hawliau gofalwyr' ar dudalen 27).

Ymhlith yr opsiynau eraill y gallwch chi eu hystyried gyda'ch gweithiwr mae:

- absenoldeb tosturiol
- absenoldeb rhiant (os oes canser ar ei blentyn)
- defnydd gwirfoddol o wyliau blynyddol, yn arbennig er mwyn lliniaru unrhyw fwrn ariannol o gael amser o'r gwaith
- gweithio hyblyg (mae gan ofalwyr yr hawl i ofyn amdano – gweler tudalen 28)
- gweithio o gartref
- lleihau oriau
- amser o'r gwaith yn lle tâl, os yw hynny'n addas.

Bwriad yr opsiynau uchod yw rhoi digon o amser o'r gwaith i'ch gweithiwr ofalu am ei iechyd neu am rywun agos, cadw'ch sefydliad i redeg yn esmwyth, a gwarchod y gweithiwr gymaint â phosib rhag caledi ariannol.

Efallai y bydd angen darparu cyflenwi dros dro ar gyfer y tîm, os na all y gweithiwr weithio am gyfnod hir, neu os ydy'n dewis lleihau ei oriau gwaith. Dylid trafod hyn rhag blaen gyda'r gweithiwr. Byddwch yn eglur am eich rhesymau dros drefnu cyflenwi dros dro a byddwch yn sensitif i farn a phryderon y gweithiwr. (Efallai y bydd yn teimlo nad oes gennych chi hyder yn ei raglen driniaeth). Byddwch yn eglur bod yr adnodd ychwanegol yna dros dro. Dylech ddilyn trefniadau safonol eich sefydliad ar gyfer cyflogi gweithwyr dros dro.

Mae rhagor o wybodaeth am absenoldeb oherwydd salwch yn ein cyhoeddiad am fudd-daliadau'r wladwriaeth, *Help with the cost of cancer*, ar ein gwefan **www.macmillan.org.uk/Get_Support/Financial_help**

AM RAGOR O WYBODAETH

Gellir archebu copïau papur drwy **be.macmillan.org.uk** neu drwy ffonio **0800 500 800**.

Am ragor o wybodaeth am reoli absenoldeb a materion cyflogaeth eraill, gallwch gyfeirio at wefan y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu: **www.cipd.co.uk**

Gallwch ddysgu ffeithiau sylfaenol hefyd am dâl salwch statudol a hawliau cyflogaeth eraill ar borth ar-lein y llywodraeth **www.direct.gov.uk**

Mae Carers UK yn cynnig cyngor ar hawliau a materion cyflogaeth, gan gynnwys amser o'r gwaith. Edrychwch ar **www.carersuk.org**

Gall cyflogwyr a gweithwyr gysylltu â'r Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) am help ar unrhyw fater cyflogaeth, gan gynnwys rheoli absenoldeb. Mae gan y wefan hefyd wybodaeth ddefnyddiol am hyn a phynciau perthnasol eraill. Edrychwch ar **www.acas.org.uk neu** ffoniwch eu llinell gymorth gyfrinachol yn rhad ac am ddim: **0845 747 4747**.

Cadw mewn cysylltiad

Yn aml mae pobl sy'n byw gyda chanser yn teimlo 'allan o gysylltiad' gyda gwaith yn ystod eu habsenoldeb. Mae'n bwysig cadw cysylltiad addas gyda'ch gweithiwr yn ystod cyfnodau o absenoldeb oherwydd salwch. Bydd yn ei atgoffa eich bod yn ei werthfawrogi, ond mae angen ymdrin â chyfathrebu yn ofalus gan fod perygl y gall eich gweithiwr deimlo eich bod yn rhoi pwysau arno neu arni i ddod yn ôl yn rhy fuan.

Dylech drafod polisi absenoldeb oherwydd salwch eich sefydliad gyda'r gweithiwr. Mae'n

ddefnyddiol egluro beth yw'r cyfrifoldebau ar y ddwy ochr. Os yn bosib, trafodwch drefniadau gyda'ch gweithiwr cyn ei absenoldeb. Gofynnwch a hoffai dderbyn cylchlythyron a negeseuon e-bost allweddol. A hoffai glywed gan eu cydweithwyr? Os felly, beth sydd well, y ffôn neu e-bost? Pa mor aml yr hoffai glywed gan y tîm?

Gofynnwch i'r gweithiwr bennu amser da i siarad. Byddwch yn ymwybodol y gall patrwm triniaeth canser ei gwneud hi'n anodd i'ch gweithiwr gadw mewn cysylltiad ar rai adegau, ac efallai y bydd hyn ond yn amlwg sbel wedi i'r driniaeth ddechrau. Ar y llaw arall, unwaith i chi drefnu galw ar amser arbennig ar ddiwrnod arbennig, cadwch at y trefniant hwnnw, gan ei bod hi'n bosib y bydd eich gweithiwr wedi gwneud ymdrech fwriadol i fod ar ei draed.

Weithiau ni fydd eich gweithiwr eisiau unrhyw gysylltiad. Archwiliwch ei resymau a thawelu ei feddwl mai am fod yn gefnogol yr ydych chi. Efallai ei fod ond yn arwydd o'r ffordd y mae'n ei deimlo ar y pryd hwnnw. Gallwch ddod yn ôl at y penderfyniad ar ddyddiad diweddarach pan fydd y syniad o gysylltiad gyda'r gwaith yn llai brawychus o bosib.

Rôl iechyd galwedigaethol

Efallai y bydd eich gweithiwr a'ch sefydliad yn elwa o help cynghorydd iechyd galwedigaethol, sef gweithiwr iechyd proffesiynol, fel nyrs neu feddyg, sy'n arbenigo mewn materion iechyd yn y gweithle. Mae gweithwyr iechyd galwedigaethol proffesiynol yn defnyddio'u gwybodaeth glinigol ac ymwybyddiaeth o ddyletswyddau a gofynion penodol rôl y gweithiwr. Efallai y byddwch yn ystyried cysylltu gyda gweithiwr iechyd galwedigaethol proffesiynol ar gyfnod cynnar, cyn symud ymlaen gyda newidiadau neu benderfyniadau pwysig sy'n cael effaith ar bolisïau neu unigolion.

Mae'r rhan fwyaf o weithwyr iechyd galwedigaethol proffesiynol yn gweithio mewn rôl ymgynghorol ar gyfer rheolwyr a gweithwyr. Gall cyngor iechyd galwedigaethol eich helpu i ddeall eich cyfrifoldebau o dan gyfraith cyflogaeth ac iechyd a diogelwch. Gall hefyd gyfrannu at y broses o wneud penderfyniadau busnes ynghylch:

- addasiadau rhesymol yn y gweithle
- recriwtio
- mynd yn ôl i'r gwaith
- cyflogaeth barhaus
- rhyddhau budd-daliadau'r cwmni, fel pensiynau.

Gall cynghorwyr iechyd galwedigaethol hefyd gynorthwyo rheolwyr wrth wneud asesiad risg addas a phenodol ar gyfer gweithwyr unigol sydd â phroblem iechyd cronig, fel canser. Mae hyn yn helpu sicrhau, o safbwynt iechyd a diogelwch, bod y gwaith y daw'r gweithiwr yn ôl ato yn addas.

Pan fo gweithiwr yn cael diagnosis o ganser, mae ymwneud iechyd galwedigaethol yn fwyaf tebygol yn achos:

- addasrwydd ar gyfer cyflogaeth wrth ystyried ymgeiswyr am swyddi
- addasrwydd ar gyfer dod yn ôl i'r gwaith wedi

absenoldeb oherwydd salwch
- pryder gan reolwyr am iechyd a diogelwch neu berfformiad gweithwyr o dan sylw.

Nid yw'r GIG yn darparu gwasanaethau iechyd galwedigaethol yn rhad ac am ddim, ac maen nhw'n cael eu cynnig yn ôl doethineb y cyflogwyr. Mae arolwg yn dangos bod gan 98% o weithwyr y sector cyhoeddus a 36% o weithwyr y sector preifat fynediad at swyddog iechyd galwedigaethol proffesiynol drwy eu cyflogwr.[8] Mae gan rai sefydliadau mawrion arbenigedd iechyd galwedigaethol mewnol. Yn aml mae sefydliadau canolig eu maint a llai yn defnyddio cysylltiadau allanol, er nad oes gan rai unrhyw drefniadau iechyd galwediaethol. Mae nifer o gwmnïau masnachol yn cynnig ymgynghoriaeth iechyd galwedigaethol neu gallwch ddewis NHS Plus, gwasanaeth iechyd galwedigaethol (sy'n codi ffioedd) ar gyfer busnesau bychain a chanolig eu maint. Dyma wefan NHS Plus: **www.nhsplus.nhs.uk**

Opsiynau ar gyfer mynd yn ôl i'r gwaith

Os yw'ch gweithiwr wedi bod o'r gwaith yn cael triniaeth, gall fod yn anodd gwybod pryd y bydd yn barod i ddod yn ôl. Canfu ymchwil Macmillan i weithio a chanser nad oedd y rhan fwyaf o weithwyr mewn arolwg wedi derbyn unrhyw gyngor meddygol gwerth chweil neu ychydig o gyngor yn unig ynglŷn â dod yn ôl i'r gwaith ar yr adeg iawn.[9] Mae nifer o bobl yn gorfod gwneud y penderfyniad hwn ar eu pennau'u hunain, yn seiliedig ar eu teimladau nhw ynglŷn â'r amser iawn i ddod yn ôl.

Mae nifer o weithwyr yn dewis rhannu eu diagnosis o ganser gyda'u cyflogwyr. Fel rheolwr, nid oes gennych unrhyw hawl cyfreithiol i wybod y diagnosis neu fanylion clinigol am gyflwr gweithiwr. Mewn gwirionedd, mae gan weithwyr hawl i gyfrinachedd o dan y Ddeddf Diogelu Data. Fodd bynnag, mae cyfraith sifil a moeseg feddygol yn cydnabod ei bod yn ddilys i reolwr geisio gwybodaeth os yw'n uniongyrchol berthnasol i faterion gweithredol.

Er enghraifft, gallwch holi gweithiwr iechyd galwedigaethol proffesiynol am gyngor ar faterion yn ymwneud â:
- hyd tebygol absenoldeb
- difrifoldeb tebygol anabledd wrth ddod yn ôl i'r gwaith
- hyd tebygol unrhyw anabledd o'r fath
- addasiadau sydd eu hangen yn y gweithle er mwyn goresgyn effeithiau ymarferol anabledd
- effaith anabledd ar berfformiad/presenoldeb
- effaith anabledd ar iechyd a diogelwch
- ystyried cyflogaeth amgen yn eich sefydliad.

Os ydych chi'n ceisio cyngor iechyd galwedigaethol am gyflwr gweithiwr (gyda'i ganiatâd), dylech lunio'ch ceisiadau am wybodaeth o gwmpas cwestiynau sy'n berthnasol i redeg eich sefydliad.

I ryw raddau bydd yn fater o weld beth sy'n gweithio. Bydd yn helpu os yw pawb yn barod i symud fesul dipyn, ac o bosib i wynebu rhai anawsterau.

Ar yr ochr gadarnhaol, yn aml mae pobl sy'n mynd yn ôl i'w swyddi wedi triniaeth canser yn canfod bod eu gwaith yn dod yn bwysicach yn eu bywydau. Mae gwaith yn darparu synnwyr o hunan werth ac mae'n caniatáu i'r unigolyn ganolbwyntio ar ei alluoedd yn hytrach na'i salwch yn unig. Gall swydd adfer normalrwydd, trefn, sefydlogrwydd a chyswllt cymdeithasol. Wrth gwrs, i nifer o bobl, mae'n hanfodol adennill yr incwm, yn enwedig os ydyn nhw wedi bod heb gyflog neu ar dâl is.

Mae cyd-gynllunio dod yn ôl i'r gwaith – chi a'ch gweithiwr yn trafod ac yn cytuno ar y ffordd orau ymlaen – yn ddull adeiladol o weithio. Gall canser fod yn anodd ei ragweld felly dylai

8 Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Occupational Health Advisory Committee report and recommendations on improving access to occupational health support. 2000. Ar gael yma: www.hse.gov.uk/aboutus/meetings/iacs/ohac/access.htm#7. Cyrchwyd Mai 2009.

9 Cymorth Canser Macmillan. The road to recovery: getting back to work. 2007. Ar gael yma: www.macmillan.org.uk/Documents/Support_Material/Get_involved/Campaigns/Working_through_cancer/Working_through_cancer_Report.pdf

cynlluniau fod yn hyblyg, gan alluogi newidiadau ar hyd y ffordd. Mae'r posibilrwydd o weithio'n hyblyg a dod yn ôl i'r gwaith yn raddol dros amser yn ffyrdd a all helpu rhywun yn ôl i'r gweithle. Mae'n bwysig cynnwys y gweithiwr sydd â chanser mewn deialog go iawn a phroses o wneud penderfyniadau ar y cyd ynglŷn â dod yn ôl i'r gwaith.

Mae trefnu cyfarfod gyda'ch gweithiwr o leiaf ychydig o wythnosau cyn iddo ef neu hi ddod yn ôl i'r gwaith am y tro cyntaf yn syniad da. Mae hyn yn rhoi cyfle i ddod yn ôl i'r gwaith yn esmwyth, i glywed diweddariadau pwysig a chodi unrhyw bryderon am yr hyn sydd i'w ddisgwyl. Mae hefyd yn gyfle i chi weld sut mae'r gweithiwr yn teimlo a llyfnhau unrhyw broblemau posib cyn iddyn nhw ddigwydd. Bydd yn help o ran cynllunio unrhyw addasiadau rhesymol y gallech chi fod angen eu gwneud yn y gweithle neu i ddiwrnod gwaith y gweithiwr (gweler isod).

Er mwyn dod ôl i'r gwaith yn llwyddiannus, gallwch roi cynnig ar y camau penodol hyn:

- Croesawu'r gweithiwr yn ôl. Byddwch yna ar y diwrnod cyntaf, neu sicrhewch eich bod yn ffonio. Sicrhewch fod gweddill y tîm yn ei ddisgwyl, gan ychwanegu at y croeso.

- Trefnwch gyfarfod ar ddechrau'r diwrnod er mwyn trafod ei gynllun gwaith a'r trefniadau trosglwyddo. Mae hyn yn gyfle arall i holi am unrhyw bryderon posib.

- Trefnwch drosglwyddiad esmwyth. Sicrhewch nad yw'r gweithiwr yn dod yn ôl at fynydd o waith a negeseuon e-bost. Lledaenwch y gair fel nad yw popeth yn glanio arno ef neu hi ar unwaith. Efallai mai dyma'r amser iawn i ddechrau meddwl am unrhyw addasiadau i rôl yr unigolyn neu i'r gweithle. Bydd eich gweithiwr wedi'i gysuro os yw'n gwybod ei bod yn bosib gwneud addasiadau i'w helpu i ddelio gyda materion penodol.

- Sicrhewch ei fod yn teimlo'n rhan o'r tîm unwaith eto. Cofiwch drin eich holl weithwyr yn gyfartal er mwyn sicrhau bod pawb yn gwybod bod trefniadau'n deg, ac er mwyn osgoi chwerwder.

- Dylech adolygu'r sefyllfa'n rheolaidd. Cytunwch ar broses adolygu rheolaidd gyda'ch gweithiwr. Drwy wneud hyn, gallwch fonitro ei gynnydd, sicrhau bod ei lwyth gwaith yn hylaw, a gwneud unrhyw addasiadau angenrheidiol i'w helpu i lwyddo.

- Sicrhewch ei fod yn cael seibiannau ac nad yw'n gorweithio.

- Ystyriwch asesiad iechyd a diogelwch, yn enwedig os oes newid wedi bod i'w ddyletswyddau neu drefniadau gwaith. Os yw'n gweithio o gartref, bydd angen i chi asesu'r amgylchedd hwn hefyd o ran iechyd a diogelwch.

- Cyfeiriwch at ffynonellau gwybodaeth a chefnogaeth bellach. Ar dudalen 30, byddwch yn dod o hyd i ragor o wybodaeth am yr amrediad o wasanaethau ac adnoddau mae Macmillan yn darparu. Mae yna A-Y hefyd o wybodaeth bellach yn Atodiad 2, tudalen 33. Gallwch awgrymu siarad gyda gweithiwr iechyd galwedigaethol neu adnoddau dynol proffesiynol os yw hyn yn bosib yn eich sefydliad. Os yw eich cynllun buddion gweithwyr yn cynnwys mynediad at wasanaeth cynghori cyfrinachol, gallech roi gwybod iddyn nhw bod hwn ar gael.

Mae'r rhan fwyaf o'r pwyntiau uchod hefyd yn berthnasol yn achos gofalwyr. Ar ben hyn, gall fod gan ofalwyr anawsterau ychwanegol wrth fynd ôl i'r gweithlu. Gall hyn fod o ganlyniad i golli sgiliau a hyder, ond mewn amgylchiadau pan fo gofalwr wedi cael profedigaeth mae ef

neu hi hefyd yn debygol o ddioddef yn emosiynol. Mae hon yn sefyllfa bersonol iawn ond gall fod yn rhwystr ychwanegol rhag mynd yn ôl i'r gwaith, ac efallai bydd angen help ar y gofalwr er mwyn goresgyn y materion hyn. Ond efallai y bydd rhai am weithio drwy'r problemau hyn drostyn nhw eu hunain.

'Bu'n rhaid i fi gael dau fis o'r gwaith ar gyfer triniaeth ac adferiad. Ni chysylltodd fy mhennaeth â fi gydol yr amser yna i weld sut oeddwn i. Dim ond fy e-bost i gafodd ateb. Pan ddes i yn ôl i'r gwaith, ces i fy meirniadu am fod yn negyddol ac am effeithio ar weddill y tîm. Fe dderbyniais i gynnig am ymddeoliad cynnar am na allwn i barhau i weithio i rywun sy'n ymdrin â chlaf canser mewn ffordd mor ansensitif.'

Fran, canser y llygad

Addasiadau rhesymol

O dan Ddeddfau Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 a 2005, mae gan gyflogwyr ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol fel nad yw unigolyn anabl yn cael ei roi o dan anfantais yn y gwaith (am ragor o wybodaeth, gweler tudalen 26). O ddiagnosis ymlaen mae pobl sydd â chanser wedi'u diogelu gan y gyfraith hon.

Camau ymarferol

Gallwch gymryd nifer o gamau ymarferol er mwyn helpu'ch gweithiwr i gwrdd â'i botensial yn y gwaith. Dyma rai enghreifftiau allweddol:

- Cynlluniwch ar gyfer absenoldeb achlysurol ar gyfer apwyntiadau meddygol yn y dyfodol ac ar gyfer y diwrnodau pan nad yw'ch gweithiwr, neu'r person sy'n derbyn gofal, yn teimlo'n 100%. Gall blinder barhau yn hir wedi i'r driniaeth ganser ddod i ben.

- Ystyriwch oriau gwaith hyblyg. Gall hyn helpu'n fawr iawn os yw blinder yn broblem gan ei fod yn galluogi'r gweithiwr i weithio yn ystod y cyfnodau cryfaf a mwyaf egnïol. Gall oriau hyblyg olygu bod eich gweithiwr yn gallu osgoi straen teithio ar oriau brig, ac mae hyn o help mawr hefyd i ofalwyr.

- Mae i weithio o gartref nifer o'r un manteision ag oriau hyblyg. Mae'n galluogi eich gweithiwr i gadw egni ar gyfer tasgau. Sicrhewch fod y cartref yn cynnig amgylchedd addas a bod yna'r adnoddau a'r offer sydd eu hangen er mwyn gwneud y swydd. Mae'n bwysig hefyd sicrhau bod y gweithiwr yn cadw mewn cysylltiad gyda chydweithwyr a pheidio â theimlo'n ynysig. Am resymau iechyd a diogelwch, dylech wneud asesiad o'r man gwaith yn y cartref.

- Mae seibiannau o'r gwaith yn ddefnyddiol. Gall hoe fer mewn lle tawel fod yn wyrthiol.

- Dylid annog y gweithiwr i beidio â gweithio oriau ychwanegol. Sicrhewch ei fod yn gadael y gwaith ar amser.

- Efallai na fydd gweithio ar ei ben ei hun yn llesol i'ch gweithiwr bob amser rhag ofn ei fod yn teimlo'n sâl yn annisgwyl neu fod arno angen cymorth. Os yw'n gweithio o gartref, oes rhywun arall yno bresennol yno fel nad yw'r gweithiwr ar ei ben ei hun?

- Rhannwch dasgau yn gamau llai. Mae hyn yn gwneud y swydd yn fwy hylaw ac yn hybu teimlad o gyrhaeddiad.

- Gall ailddyrannu neu newid dyletswyddau gwaith fod yn ateb ymarferol. Mae angen ymdrin â hyn yn sensitif fel nad yw cydweithwyr yn teimlo'n or-lwythog.

- Mae angen blaenoriaethu dyletswyddau fel bod eich gweithiwr yn gwybod beth yw'r tasgau pwysicaf i ganolbwyntio arnynt. Mae hyn yn rhoi mwy o deimlad o reolaeth a chyrhaeddiad, ac yn sicrhau cyflawni anghenion y swydd.

- Addaswch dargedau perfformiad dros dro i'w cadw'n realistig i'ch gweithiwr.

- Efallai y bydd angen newidiadau i'r amgylchedd gwaith. Mynnwch asesiad proffesiynol i weld a oes ar y gweithiwr angen offer gwahanol neu newid yn y lleoliad gwaith. Os yw symudedd yn broblem, gallai helpu i drefnu lle parcio yn agosach at y fynedfa. Oes yna unrhyw faterion o ran hygyrchedd sydd angen eu hystyried, ac os felly, pa newidiadau fyddai'n rhesymol eu gwneud? Gall cynllun Mynediad i Waith y llywodraeth (gweler tudalen 25) helpu gyda materion symudedd (gweler yr adran ar addasiadau rhesymol o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd ar dudalen 26).

- Efallai y bydd cyflogaeth amgen addas yn opsiwn os na all eich gweithiwr gyflawni ei ddyletswyddau, er gwaethaf pob ymdrech. Os yw'r sefyllfa yn debygol o newid yn y dyfodol, gellir cynnig hyn ar sail dros dro, gan gytuno ar ddyddiad i'w adolygu.

Cofiwch, gall newidiadau i amodau gwaith eich gweithiwr fod yn rhai dros dro neu yn barhaol, a gall effeithio ar delerau ei gyflogaeth. Sicrhewch fod eich gweithiwr a'r bobl sy'n gyfrifol yn eich sefydliad yn glir ar y mater hwn cyn cytuno newidiadau sylweddol. Gwnewch adolygiad o bolisïau'ch sefydliad er mwyn canfod pa gefnogaeth a ellir ei chynnig. Dylid cadarnhau unrhyw newidiadau sylweddol a/neu barhaol yn ysgrifenedig, a dylai'ch gweithiwr arwyddo er mwyn dangos ei fod yn cytuno i'r newid.

Nid oes angen i'r mesurau hyn fod yn ddrud neu'n aflonyddgar. Synnwyr cyffredin yw nifer o'r syniadau hyn. Weithiau, gall newidiadau bychain wneud gwahaniaeth mawr i'ch gweithiwr.

Gadael y gwaith

Os yw'ch gweithiwr am ymddiswyddo, mae'n bwysig cael eglurhad o'i resymau – pam ei fod eisiau gadael? Weithiau mae penderfyniadau mawrion yn cael eu gwneud pan fo emosiynau ar eu hisaf. Gall cefnogaeth ychwanegol, ac esboniad ar yr holl opsiynau, arwain at benderfyniad gwahanol – a'ch helpu i gadw aelod gwerthfawr o'r staff.

Wrth gwrs, i rai, gadael y gwaith yw'r dewis gorau. Os mai dyna'r penderfyniad, sicrhewch fod trefniadau gadael eich sefydliad yn cael eu dilyn.

Gall rhoi'r gorau i waith oherwydd canser

arwain at ganlyniadau ariannol difrifol. Gall ymddiswyddo neu ymddeol yn gynnar newid hawl person i bensiynau, yswiriant a budd-dal y wladwriaeth (gweler tudalen 24 ar gyfer mwy o wybodaeth am gyllidebau personol). Mae'n faes cymhleth ac mae sefyllfa pawb yn unigryw. Gan fod cymaint yn y fantol, mae angen annog eich gweithiwr i geisio cyngor arbenigol a sicrhau beth yw ei sefyllfa, cyn cymryd unrhyw gamau ffurfiol ar y naill ochr na'r llall.

Profedigaeth

Yn anffodus, er bod llawer o bobl bellach yn goroesi triniaeth am ganser, efallai y byddwch chi yn wynebu marwolaeth eich gweithiwr neu rywun agos.

Os yw'ch gweithiwr yn ofalwr, bydd angen amser arno ef neu arni hi er mwyn galaru ac ateb anghenion teuluol. Os oes plant, bydd angen i'ch gweithiwr roi cefnogaeth emosiynol ychwanegol iddyn nhw. Nid yw'n hawdd bob amser rhagweld pryd bydd ei angen yn y cartref.

Yn amlwg mae hyn yn amser emosiynol i bawb. Yn y gwaith bydd rhai na fydd am drafod eu teimladau ond mae'n helpu os gallwch chi gynnig cyfle addas (gweler tudalen 13 am ragor o fanylion ar sut i siarad am ganser).

Ar yr un pryd, fel cyflogwr efallai y byddwch chi'n gyfrifol am gamau ymarferol. Gall y rhain gynnwys:

- Rhoi gwybod i gydweithwyr yn y sefydliad
- Rhoi gwybod i gleientiaid, cwsmeriaid a chyflenwyr. Gall hyn osgoi achosi embaras a phoen petaent yn ceisio cysylltu â'ch cydweithiwr heb wybod
- Helpu'r teulu. Dylid cael un pwynt cyswllt rhwng y cyflogwr a'r teulu. Fel arfer y rheolwr llinell neu'r adran adnoddau dynol fyddai'n gwneud hyn. Dylid gweithredu'n brydlon er mwyn setlo materion ariannol fel tâl ychwanegol, pensiynau ac yswiriant
- Rhoi gwybod i gydweithwyr am drefniadau'r angladd. Rhaid parchu dymuniadau'r teulu ym mhob ffordd. Gofynnwch pa fath o gysylltiad a pherthynas maen nhw'n dymuno'u cael gyda phobl yn y gwaith
- Dychwelyd eiddo at y teulu. Dylid gwneud hyn mor fuan â phosib a gyda sensitifrwydd
- Trefnu dychwelyd unrhyw eiddo at y cyflogwr, fel cyfrifiaduron neu gar cwmni. Byddwch yn sensitif ynghylch yr amseru.

Hyd yn oed os oedd y tîm yn gwybod bod cydweithiwr yn derfynol wael, gall fod yn anodd dros ben i ddod i delerau â marwolaeth. Bydd pobl yn adweithio'n wahanol a bydd angen eich cefnogaeth, yn bersonol yn ogystal ag yn broffesiynol, ar rai aelodau o'r tîm. Gall hyn fod yn amser blinedig tu hwnt i chi, a gall galar effeithio arnoch chi hefyd. Cofiwch ofalu am eich anghenion eich hun.

AM RAGOR O WYBODAETH

Os oes ar unrhyw un yn y gwaith angen siarad gyda rhywun, gallant gysylltu â llinell gymorth gyfrinachol Macmillan yn rhad ac am ddim ar **0808 808 2020** am gefnogaeth emosiynol.

Cyswllt defnyddiol arall:
Gofal Galar Cruse
Llinell gymorth **0844 477 9400**
Y we **www.crusebereavementcare.org.uk**
(Fel rheolwr, efallai y bydd y wybodaeth ymarferol ar y wefan hon yn arbennig o ddefnyddiol.)

Mae Cymorth Canser Macmillan yn gwella bywydau pobl sydd wedi'u heffeithio gan ganser. Rydym yn darparu cefnogaeth ymarferol, feddygol, emosiynol ac ariannol, ac yn ymgyrchu dros well gofal canser.
Bydd un o bob tri ohonom yn cael canser.
Mae dwy filiwn ohonom yn byw gyda chanser.

Mae canser yn effeithio ar bob un ohonom.
Gall bawb helpu.
Ni yw Macmillan

cipd

Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu – y corff proffesiynol i'r rhai hynny sy'n ymdrin â rheolaeth a datblygiad pobl.

Working with Cancer

Grŵp Gweithio gyda Canser – sefydliad a ffurfiwyd gan bedair dynes sydd wedi cael canser, gyda'r bwriad o ddarparu gwybodaeth i gyflogwyr ynglŷn â sut y dylent drin gweithwyr sydd wedi'u heffeithio gan ganser, yn ogystal â chyngor i weithwyr.

Am ragor o gopïau
www.macmillan.org.uk/work

Cwestiynau ynglŷn â byw â chanser?
Ffoniwch 0808 808 00 00 (Llun–Gwener 9am–8pm)
yn rhad ac am ddim, neu ewch i www.macmillan.org.uk

Ymholiadau cyffredinol 020 7840 7840

Cymorth Canser Macmillan,
89 Albert Enbankment, Llundain SE1 7UQ

© Cymorth Canser Macmillan, elusen gofrestredig yng Nghymru a Lloegr (261017), Yr Alban (SC039907) ac Ynys Manaw (604). Ebrill 2009. MAC11117_0709_W

NI YW MACMILLAN. CYMORTH CANSER