

**Canllaw ar gyfer cyflogwyr**

cefnogi gweithwyr sydd wedi'u heffeithio gan ganser

**NI YW  
MACMILLAN.  
CYMORTH CANSER**



**GWEITHIO  
DRWY  
GANSE**

**Adnewyddwyd  
ar gyfer 2009**

Bob blwyddyn mae 90,000 o bobl o oedran gweithio yn cael diagnosis o ganser yn y DU.<sup>1</sup> Ar hyn o bryd mae 774,000 o bobl o oedran gweithio yn byw gyda diagnosis o ganser.<sup>2</sup> Mae Macmillan yn darparu'r wybodaeth a'r gefnogaeth sydd eu hangen ar bobl er mwyn aros yn y gwaith, neu er mwyn mynd yn ôl ato. Rydym hefyd yn cynghori cyflogwyr ac yn cynnig adnoddau fel y canllaw hwn, i'ch helpu chi pan fydd aelod o staff, neu berthynas agos, yn cael diagnosis o ganser.

Mae Macmillan yn noddi rhaglen ymchwil barhaus er mwyn canfod anghenion pobl sydd wedi'u heffeithio gan ganser a'u cyflogwyr. Yn y pen draw, ein bwriad yw datblygu a phrofi model effeithiol ar gyfer cefnogi pobl gyda chanser wrth iddyn nhw fynd yn ôl i'r gwaith. Am ragor o wybodaeth, edrychwch ar ein gwefan: [www.macmillan.org.uk/work](http://www.macmillan.org.uk/work)

Mae'r arweinlyfr hwn wedi'i seilio ar gynnwys diwygiedig o ddau gyhoeddiad: *Working through cancer – a guide for employers* Macmillan a *Cancer and working – guidelines for employers, HR and line managers* Cancerbackup (a gynhyrchwyd ar y cyd â'r Grŵp Gweithio gyda Chanser a'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD)).

Bwriad y wybodaeth yn y llyfryn hwn yw rhoi enghreifftiau o arfer da, ac mae'n ganllaw cyffredinol i'ch hawliau fel gweithiwr a'ch cyfrifoldebau fel cyflogwr. Ni all gymryd lle cyngor cyfreithiol. Os oes arnoch chi angen mwy o fanylion ar hawliau cyflogaeth, neu gyngor cyfreithiol, cysylltwch â chyfreithiwr. Er ein bod yn ceisio darparu gwybodaeth o'r ansawdd gorau, ni fydd Macmillan yn derbyn unrhyw gyfrifoldeb am ddefnydd, neu anallu i ddefnyddio unrhyw wybodaeth sydd wedi'i darparu yn y llyfryn hwn.

1 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. Cofrestrïadau o ganser gafodd ddiagnosis yn 2003. Ystadegau cofrestrïadau cancer. Lloegr. 2005.

2 Coleg y Brenin, Llundain, Cymorth Cancer Macmillan, a'r Rhwydwaith Gwybodaeth Cancer Cenedlaethol. Cancer prevalence in the UK. 2008.

# Cynnwys

## Rhagair

Rhagymadrodd  
Manteision arfer gorau  
Sut mae defnyddio'r canllaw hwn

## tudalen 2

tudalen 4  
tudalen 6  
tudalen 7

## Adran 1: Sut mae cancer yn effeithio ar bobl

Beth yw cancer?  
Emosiynau  
Blinder  
Effeithiau triniaeth  
Os yw'ch gweithiwr yn ofalwr

## tudalen 9

tudalen 9  
tudalen 10  
tudalen 10  
tudalen 11  
tudalen 11

## Adran 2: Sut mae siarad am ganser

Canllawiau ar gyfathrebu sensitif  
Sgyrsiau agoriadol  
Dweud wrth gydweithwyr

## tudalen 13

tudalen 13  
tudalen 14  
tudalen 15

## Adran 3: Strategaethau cefnogi yn y gweithle

Opsiynau ar gyfer amser o'r gwaith  
Cadw mewn cysylltiad  
Rôl iechyd galwedigaethol  
Opsiynau ar gyfer mynd yn ôl i'r gwaith  
Addasiadau rhesymol  
Gadael y gwaith  
Profedigaeth

## tudalen 16

tudalen 16  
tudalen 17  
tudalen 18  
tudalen 19  
tudalen 21  
tudalen 22  
tudalen 23

## Adran 4: Materion ariannol

Effaith newidiadau cyflogaeth  
Ffynonellau o gyngor  
Adnoddau ychwanegol Macmillan

## tudalen 24

tudalen 24  
tudalen 24  
tudalen 25

## Adran 5: Deddfwriaeth

Y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabled  
Hawliau gofalwyr  
Cyfrinachedd

## tudalen 26

tudalen 26  
tudalen 27  
tudalen 28

## Adran 6: Sut gall Macmillan helpu

## tudalen 30

### Atodiad 1: Crynodeb o ymchwil allweddol Macmillan

## tudalen 32

### Atodiad 2: A i Y o ffynonellau eraill o wybodaeth a chyngor

## tudalen 33

# Mae iechyd eich gweithwyr yn hanfodol i iechyd eich busnes

Mae dod yn ôl i'r gwaith yn llwyddiannus ar ôl canser yn fanteisiol i bawb. Mae Macmillan wedi datblygu'r canllaw hwn er mwyn helpu. Gobeithio ei fod yn ddefnyddiol i chi.



Yn y DU mae 90,000 o bobl o oedran gweithio yn cael diagnosis o ganser bob blwyddyn. Bydd adran Adnoddau Dynol cyflogwr mawr yn gweld mwy o ddiagnosisau newydd o

ganser mewn blwyddyn na meddyg teulu. Mae dros 750,000 o bobl o oedran gweithio yn byw gyda diagnosis o ganser. Bydd nifer yn parhau i weithio wedi, neu hyd yn oed drwy eu triniaeth am ganser. Mae angen iddyn nhw weithio er mwyn ennill bywoliaeth, ac maen nhw am weithio am fod gwneud hynny yn 'normal'. Ac wrth gwrs, fel sawl un arall, yn aml mae gan bobl sydd â chanser ymlyniad cryf i'w gwaith. Yn Macmillan, rydym yn gwybod bod cyflogwyr yn chwarae rôl ganolog wrth gefnogi pobl sydd â chanser a'u gyrfa. Rydym yn gwybod hefyd bod perthynas dda rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr yn fwy tebygol o arwain at allu mynd yn ôl i'r gwaith yn llwyddiannus. Mae hyn yn arbennig o bwysig oherwydd, y tu allan i'r gweithle, mae hi'n anarferol o hyd i rywun sydd â chanser dderbyn cyngor am gyflogaeth gan wasanaethau adfer neu iechyd galwedigaethol.

Fel cyflogwr neu reolwr llinell, efallai na fyddwch bob amser yn teimlo'n hyderus ynglŷn â'r ffordd orau o gefnogi gweithiwr sydd wedi'i effeithio gan ganser. Mae materion heriol i'w hwynebu adeg diagnosis, yn ystod triniaeth, wrth fynd yn ôl i'r gwaith ac wedi hynny. Mae hyn yn wir i bob cyflogwyr, ond yn broblem arbennig i gwmnïau llai, sydd yn aml heb gefnogaeth

arbenigedd iechyd galwedigaethol mewnol. Rydym hefyd yn cydnabod bod angen i chi ddiwallu anghenion unigolion eraill yn y gweithle, a'ch sefydliad cyfan.

Yn y sefyllfaoedd anodd hyn, rydych yn teimlo'r effaith eich hun, ar lefel ymarferol a phersonol. Mae'r canllaw hwn yn cynnig cymorth ar reoli effaith canser ar eich gweithiwr, eich staff a'ch busnes.

Mae nifer o gamau syml y gallwch chi eu dilyn. Er enghraifft, y ffordd hawsaf a mwyaf syml o helpu aelodau staff sydd â chanser yw cynllunio'r ffordd y byddan nhw'n dod yn ôl i'r gwaith yn ofalus. Gall addasiadau rhesymol fel trefniadau gweithio hyblyg a dod yn ôl i'r gwaith yn raddol lyfnhau'r cyfnod pontio wrth ddod yn ôl i'r gwaith, pan fo pobl yn dal i ddelio gydag effeithiau corfforol ac emosiynol canser a'i driniaeth.

Mae iechyd eich gweithwyr yn hanfodol i iechyd eich busnes, ac mae gallu dod yn ôl i'r gwaith yn llwyddiannus yn llesol i bawb. Mae Macmillan wedi datblygu'r canllaw hwn er mwyn helpu. Gobeithio ei fod o ddefnydd i chi.

*Ciarán Devane*

Ciarán Devane  
Prif Weithredwr  
Cymorth Canser Macmillan

# Mae mwy o bobl nag erioed yn goroesi ar ôl cael diagnosis o ganser

Mae triniaethau cancer yn gwella drwy'r amser ac mae cyfraddau goroesi wedi dyblu dros y 30 mlynedd diwethaf. Bellach mae bron i hanner y bobl sy'n cael diagnosis o ganser yn goroesi am 10 mlynedd neu fwy.<sup>3</sup>

Yn ôl ymchwil rhyngwladol, bellach mae chwech o bob 10 person sydd â chanser yn mynd yn ôl i'r gwaith.<sup>4</sup> Mae'r duedd hon yn golygu bod cydweithwyr, rheolwyr a chyflogwyr yn fwy tebygol o wynebu cancer yn y gweithle. Fodd bynnag, mae pobl sydd wedi cwblhau eu triniaeth yn dweud wrth Macmillan bod ganddyn nhw anawsterau wrth fynd yn ôl at fywyd normal, gan gynnwys y gwaith. O safbwynt nifer o bobl, mae hyn yn brofiad newydd, ac nid ydyn nhw'n sicr sut i'w drin.

Mae cancer yn effeithio nid yn unig ar yr unigolyn gafodd y diagnosis, ond hefyd ar ei deulu a'i ffrindiau agosaf. Yn y gwaith, mae'n rhaid i ofalwyr ddod o hyd i gydbwysedd rhwng gofynion y swydd a gofynion rhywun agos sydd ynghanol triniaeth neu'n gwella wedi hynny.

Mae Macmillan yn ymateb er mwyn helpu pobl drwy'r materion heriol hyn. Rydym yn gweithio gyda chyflogwyr, adrannau'r llywodraeth a swyddogion iechyd ac adnoddau dynol proffesiynol er mwyn datblygu a phrofi atebion er mwyn helpu gweithwyr yn ôl i'r gwaith ar ôl diagnosis o ganser. Mae pobl sydd wedi'u heffeithio gan ganser yn gyfranwyr allweddol i'r broses hon. Mae Macmillan hefyd yn darparu amrediad eang o adnoddau gwybodaeth ar nifer o faterion, gan gynnwys cyflogaeth (gweler 'Cyhoeddiadau' ar dudalen 30).

<sup>3</sup> Cancer Research UK. Datganiad i'r wasg: Vision for 2020 launched as ten-year survival for cancer doubles in 30 years. 2007. Ar gael yma: <http://info.cancerresearchuk.org/news/archive/pressreleases/2007/may/322682> Cyrchwyd Mai 2009.

<sup>4</sup> Spelten E, Sprangers M, Verbeek J. Factors reported to influence the return to work of cancer survivors: a literature review. *Psycho-Oncology*. 2002; 11: 124-131.

# Manteision arfer gorau

Mae cefnogi cyflogwyr er mwyn iddyn nhw allu parhau yn y gwaith – neu fynd yn ôl pan fyddan nhw'n barod – yn fanteisiol i bawb.

○ safbwynt cyflogwyr, mae'n golygu:

- gostwng costau olynu, recriwtio a sefydlu, ac amser rheolwyr ynghlwm â hynny
- cadw gwybodaeth a phrofiad
- helpu rheolwyr i gefnogi'u timau yn fwy effeithiol
- adeiladu ymddiriedaeth a theyrngarwch gyda gweithwyr
- gwella'ch enw da fel cyflogwr da.

Daw canser o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (DDA) a bydd deall arfer gorau yn eich helpu i gyflawni'ch dyletswyddau fel cyflogwr o dan y ddeddfwriaeth hon (gweler tudalen 26).

○ safbwynt gweithwyr, gall agwedd gefnogol gan gyflogwyr leihau pryder a darparu'r sgiliau a'r hyder i ymdopi â chanser yn y gwaith. Mae ymchwil a gomisiynwyd gan Macmillan wedi dangos bod perthynas dda gyda'r cyflogwr a mynd yn ôl i'r gwaith yn raddol yn ddau arwydd y bydd yn bosib addasu at fynd yn ôl i'r gwaith yn llwyddiannus.

Mae amrywiaeth eang ymysg cyflogwyr ac mae'n amlwg na fydd un agwedd yn addas ar gyfer pob sefyllfa. Er enghraifft, busnesau bychain sy'n cyflogi 58% o'r gweithlu yn y sector preifat. Os yw hyn yn wir yn achos eich cwmni chi, efallai na fydd hi'n hawdd i chi gael gafael ar arbenigedd adnoddau dynol neu iechyd galwedigaethol. Bydd amgylchiadau'n amrywio os ydych chi'n gyflogwr trefol neu wledig, yn y sector cyhoeddus neu'r sector preifat, ac ati. Fodd bynnag, mae yna egwyddorion cyffredinol o ran arfer gorau ddylai weithio i bawb.

5 Amir Z, Neary D, Luker K. Cancer survivors' views of work 3 years post diagnosis: a UK perspective. *European Journal of Oncology Nursing*. Gorffennaf 2008; 12(3):190-7.

6 Gwefan Ffederasiwn y Busnesau Bychain. [www.fsb.org.uk](http://www.fsb.org.uk). Cyrchwyd Mawrth 2009.

# Sut mae defnyddio'r canllaw hwn

Bwriad y canllaw hwn yw eich helpu i ddeall profiad eich gweithiwr ac awgrymu ffyrdd o'i gefnogi. Mae'n darparu awgrymiadau ymarferol er mwyn lleihau'r effaith ar eich sefydliad ac ar yr holl unigolion o dan sylw.

Mae'r canllaw hwn wedi'i rannu yn chwe phrif adran:

- 1 Effaith cancer ar bobl yn gorfforol ac yn emosiynol
- 2 Sut mae siarad am ganser
- 3 Strategaethau i gefnogi gweithwyr sydd wedi'u heffeithio gan ganser a'u cydweithwyr
- 4 Effaith ar gyllidebau personol
- 5 Deddfwriaeth, gan gynnwys y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd a hawliau gofalwyr
- 6 Sut gall Macmillan helpu.

Ar ddiwedd pob adran, ceir adnoddau ychwanegol, rhag ofn bod arnoch angen rhagor o fanylion neu gyngor.

Gan ddibynnu ar ddulliau eich sefydliad o gyfathrebu, efallai y byddwch am ystyried digwyddiad hyfforddi fel un ffordd o ledaenu'r wybodaeth hon i reolwyr yn eich sefydliad. Os yw cancer yn effeithio ar un o'ch tîm ar hyn o bryd, efallai y byddwch yn penderfynu mynd drwy'r canllaw hwn gyda'r gweithiwr ei hun a'i reolwr llinell yn unigol.

Mae gan nifer gynyddol o gyflogwyr bolisiau ffurfiol ar gyfer pobl sydd â chanser a/neu ofalwyr. Os oes polisi gennych chi eisoes, efallai y byddwch am ei adolygu ar sail y canllaw hwn. Neu, efallai fod gan eich sefydliad bolisiau mwy eang y gellid eu cymhwyso at bobl sydd â chanser a/neu ofalwyr. Gallwch ddefnyddio hefyd polisi 'Canser yn y gweithle' Macmillan, polisi 'Gofalwyr' Macmillan a 'Templed/polisi cancer enghreifftiol' (gweler isod).

Mae'r canllawiau hyn yn rhan o becyn cymorth mwy sy'n tynnu ynghyd adnoddau a chanllawiau ar gyfer cyflogwyr, adrannau adnoddau dynol a rheolwyr llinell. Mae'r pecyn cymorth hefyd yn cynnig cefnogaeth a gwybodaeth i weithwyr sydd wedi'u heffeithio gan ganser.

Dyma gynnwys y pecyn:

- Llyfryn *Work and cancer* ar gyfer gweithwyr
- Llyfryn *Working while caring for someone with cancer* ar gyfer gweithwyr sy'n ofalwyr

Gellir archebu'r llyfrynnau hyn drwy

**be.macmillan.org.uk** neu drwy ffonio

**0800 500 800**

- Polisi 'Canser yn y gweithle' Macmillan
- Polisi 'Gofalwyr' Macmillan
- Templed/polisi canser enghreifftiol

Canllawiau cynllun bydi Macmillan ar gyfer timau adnoddau dynol

Mae'r adnoddau hyn ar gael fel ffeiliau

pdf i'w llwytho i lawr yn yr adran

'working through cancer' o'n gwefan

**www.macmillan.org.uk/work**

DVD *Cancer in the Workplace* (a ddatblygwyd mewn partneriaeth gyda Chanolfan yr Alban ar gyfer Bywyd Gweithio Iach). Mae'r adnodd hwn yn dangos senarios gwahanol o ran pobl sydd wedi'u heffeithio gan ganser yn y gweithle a'r materion mae hyn yn eu codi iddyn nhw (mae senarios y DVD ar gael yn yr adran 'working through cancer' o'n gwefan **www.macmillan.org.uk/work**).

Gall Llinell Gymorth Macmillan ddarparu cefnogaeth emosiynol i reolwyr llinell a gweithwyr, yn ogystal â'u rhoi mewn cysylltiad â ffynonellau eraill o wybodaeth a chefnogaeth, rhadffôn **0808 808 2020**, (9am-8pm, Llun-Gwener).



# 1 Sut mae cancer yn effeithio ar bobl

Bydd cancer yn effeithio ar bobl mewn nifer o ffyrdd gwahanol, gan ddibynnu ar yr unigolyn, y math o ganser sydd arnyn nhw a'r math o driniaeth, a ble maen nhw ar eu siwrnai ganser. Bydd y ffordd y bydd yn effeithio eu bywydau gweithio yn amrywio'n fawr.

Wrth wynebu cancer, mae rhai yn croesawu gwaith fel ffordd o deimlo'n 'normal' ac wrth y llyw.<sup>7</sup> Weithiau, gall parhau â'r gwaith neu fynd yn ôl ato gael effaith llesol ar unigolion wrth iddyn nhw aros am ddiagnosis, wrth gael triniaeth, neu wrth ofalu am rywun agos. I eraill, mae gweithio yn rheidrwydd ariannol a byddai cyfnod hirfaith o absenoldeb yn achosi caledi ariannol.

Mae rhai'n rhoi'r gorau i'w swyddi am fod eu cancer yn ddifrifol neu am fod symptomau'n ei gwneud hi'n amhosib gweithio. Mae effeithiau triniaeth yn golygu na all rai weithio. Bydd eraill yn ymddiswyddo am fod eu hunan barch neu eu hyder wedi cael tol.

Fel rheolwr, efallai mai chi fydd un o ffynonellau cefnogaeth pwysicaf eich gweithiwr. Does dim angen i chi fod yn arbenigwr meddygol, ond gall dealltwriaeth sylfaenol o ganser a'i driniaeth eich helpu i gyflawni'r rôl honno. Bydd y wybodaeth hon yn eich galluogi i gynllunio ac adnabod unrhyw faterion a all ddod i'r amlwg yn y gwaith.

## Beth yw cancer?

Mae cancer yn digwydd pan fo celloedd – sylfaeni organau a meinweoedd y corff – yn tyfu ac yn rhannu'n annormal. Nid un afiechyd gydag un achos neu driniaeth yw cancer. Mae tua 200 o fathau gwahanol o ganser, ac mae i bob un ei achos a'i driniaeth ei hun. Mae rhai achosion yn hysbys, ond yn aml ni all meddygon ddweud pam bod cancer ar unigolyn.

Mae amcanion triniaeth yn wahanol, gan ddibynnu ar y math o ganser, pa mor bell mae wedi datblygu, ac iechyd y claf yn gyffredinol. Gellir rhoi triniaeth er mwyn gwella cancer, neu er mwyn arafu ei gynnydd a helpu i liniaru symptomau.

## AM RAGOR O WYBODAETH

Er mwyn dysgu mwy am y gwahanol fathau o ganser a'r triniaethau gwahanol, edrychwch ar ein gwefan yma:

**[www.macmillan.org.uk/aboutcancer](http://www.macmillan.org.uk/aboutcancer)**

Am ragor o wybodaeth, mae'n bosib hefyd ffonio llinell gymorth gwybodaeth nyrsio Macmillan, sy'n rhad ac am ddim, ar **0808 800 1234**, (9am-8pm, Llun-Gwener).

<sup>7</sup> Amir Z, Moran T, Walshe L, Iddenden R et al. Return to paid work after cancer: A British experience. *Journal of Cancer Survivorship*. 2007; 1: 129-131. (Am adroddiad ar yr ymchwil, gweler hefyd: Cymorth Cancer Macmillan. The road to recovery: Getting back to work. 2007. Ar gael yma: [www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)).

## Emosiynau

Gall mynd am brofion ac aros i glywed y canlyniadau fod yn gyfnod pryderus. Gall emosiynau dwfn lethu pobl yn ystod y cyfnod hwn. Bydd nifer o weithwyr am gadw eu sefyllfa yn gyfrinachol ar y pwynt hwn. Os ydyn nhw'n dweud wrthoch chi am yr hyn sy'n digwydd, gallwch ymateb yn briodol i'w hangen am amser o'r gwaith er mwyn cadw apwyntiadau meddygol.

Pan fo rhywun yn cael diagnosis o ganser, gall y sioc fferru eu teimladau yn gyntaf oll. Mae ar rai pobl angen amser er mwyn derbyn y ffaith bod cancer arnyn nhw, a hwyrach y byddan nhw'n ceisio parhau fel petai dim byd o'i le. Ymhlith yr emosiynau eraill mae pobl yn teimlo mae:

- dicter neu chwerwedd
- tristwch
- ofn yr afiechyd, triniaeth a marw
- unigrwydd ac arwahanrwydd.

Os yw'ch gweithiwr yn clywed bod cancer arno, neu ar rywun agos, efallai y bydd angen rhywfaint o amser o'r gwaith er mwyn cael bod gyda theulu ac er mwyn ymbwyllo cyn dod yn ôl i mewn i'r gwaith.

Gall clywed y newyddion bod cancer blaenorol wedi dychwelyd lorio'ch gweithiwr, yn enwedig os ydy'n wynebu mwy o driniaeth neu os yw ei opsiynau meddygol yn prinhaus.

Ansicrwydd yw un o'r agweddau mwyaf anodd yn emosiynol i ganser. Ni all meddygon ddweud wrth unigolyn beth yn union fydd yn digwydd. Mae rhai'n ymdopi drwy gymryd un dydd ar y tro, heb edrych yn rhy bell i'r dyfodol.

Weithiau gall cancer yrru emosiynau pobl i bob cyfeiriad. Gall gofid eu taro'n ddirybudd. Os yw hyn yn digwydd i'ch gweithiwr, efallai byddai cynnig llecyn preifat am gyfnod yn helpu. Efallai y gallech chi awgrymu ei fod yn mynd adref

am weddill y diwrnod. Gofynnwch a hoffai i chi ffonio perthynas neu ffrind i ddod fel cwmni ar y daith.

## Eich emosiynau chi

Efallai y bydd emosiynau cryfion gennych chi a'ch cydweithwyr hefyd – mae hyn yn naturiol. Peidiwch â phetruso gofyn am gefnogaeth wrth ymdopi gyda'ch emosiynau eich hun. O fewn terfynau cyfrinachedd, efallai y byddai'n helpu i gael siarad gyda rheolwr arall yn eich gweithle. Gallwch ffonio ein llinell gymorth yn rhad ac am ddim ar **0808 808 2020** hefyd. Rydym yma i helpu unrhyw un sydd wedi'u heffeithio gan ganser – chithau hefyd.

## Blinder

Mae blinder yn symptom cyffredin o ganser a'i driniaeth. I rai, mae'n brofiad dyddiol. Gall fod yn waeth ar gyfnodau gwahanol o'r driniaeth, neu ar adegau gwahanol o'r dydd. Mae blinder yn ei amlygu'i hun mewn sawl ffordd a gall bara yn hir wedi i'r driniaeth ddod i ben. Gall olygu bod eich gweithiwr:

- yn ei chael hi'n anoddach cyflawni rhai tasgau
- â llai o gryfder ac egni na chynt
- yn ei chael hi'n anodd canolbwyntio neu gofio pethau
- yn blino'n ofnadwy yn ystod cyfarfodydd neu wedi gweithgareddau ysgafn
- yn ei chael hi'n anodd rheoli ei emosiynau
- yn teimlo'n benysgafn neu'n dioddef o'r bendro o bryd i'w gilydd.

Efallai y bydd blinder, ynghyd ag effeithiau eraill cancer a'i driniaethau, yn golygu na all eich gweithiwr weithio am gyfnodau hirion. Gall blinder hefyd wneud pobl yn bigog ac effeithio ar eu perthynas ag eraill.

Gallwch helpu'ch gweithiwr i ymdopi gyda blinder drwy gynnig nifer o addasiadau. Mae gweithio'n hyblyg, gweithio o gartref, lleihau

oriau neu ddyletswyddau ysgafnach ymhlith yr opsiynau a amlinellir yn nes ymlaen yn y llyfryn hwn. Gall camau syml fel cael seibiant i ymlacio neu fynd am dro bach y tu allan wneud gwahaniaeth mawr.

Os yw'ch gweithiwr yn gofalu am rywun sydd â chanser, gall blinder y claf hwnnw effeithio arnyn nhw hefyd. Gall olygu bod arnyn nhw angen mwy o amser o'r gwaith er mwyn cyflawni eu dyletswyddau gofalu.

AM RAGOR O WYBODAETH

Er mwyn dysgu mwy am ymdopi gyda blinder, gweler ein gwefan [www.macmillan.org.uk/fatigue](http://www.macmillan.org.uk/fatigue) neu archebwch ein llyfryn *Coping with fatigue* yma [be.macmillan.org.uk](http://be.macmillan.org.uk) neu ffoniwch **0800 500 800**.

### Effeithiau triniaeth

Mae sawl math gwahanol o driniaeth ar gyfer canser. Bydd y driniaeth sydd ei hangen ar eich gweithiwr yn dibynnu ar y math o ganser a'i gyfnod (a yw wedi lledaenu ai peidio).

Y tair triniaeth fwyaf cyffredin yw llawdriniaeth, radiotherapi a chemotherapi. Weithiau bydd unigolyn yn cael mwy nag un math o driniaeth.

Mae rhai'n synnu o ganfod nad ydyn nhw'n cael llawer o broblemau gyda thriniaeth. Efallai y gall eraill fod â symptomau sylweddol o'u canser neu sgil effeithiau'r driniaeth. Gall symptomau gynyddu dros gyfnod o amser neu newid wrth i gylchoedd triniaeth fynd yn eu blaenau. Gallant amrywio'n fawr, yn dibynnu ar sefyllfa'r unigolyn. Yn eu plith mae poen, adweithiau croen, diffyg archwaeth a chyfog. Dylai tîm meddygol eich gweithiwr gynnig cyngor ac o bosib meddyginiaethau er mwyn lleihau symptomau a sgil effeithiau yn y gweithle. Er enghraifft, gallai egwyl reolaidd er mwyn bwyta

byrbrydau, defnydd oergell neu addasu ei ffurfwisg wneud bywyd yn haws.

Gall canser a'i driniaeth achosi newidiadau corfforol, felly bydd angen i chi a'ch cydweithwyr fod yn barod ar gyfer hyn. Eto, mae'n dibynnu ar yr unigolyn. Gall newidiadau amlwg gynnwys:

- colli'r gwallt
- newidiadau o ran gwedd neu liw'r croen
- creithio
- golwg wahanol wedi llawdriniaeth
- magu neu golli pwysau.

Gall rhai cyfnodau o driniaeth effeithio ar system imiwnedd yr unigolyn, gan olygu bod haint yn fwy tebygol.

Efallai na fydd pobl sydd wedi gorffen triniaeth yn ei chael hi'n hawdd ailafael ar fywyd normal. Efallai y byddan nhw'n cael trafferth gydag emosiynau a blinder, neu bydd angen iddyn nhw addasu i newidiadau i'w corff a achoswyd gan y driniaeth. Mae rhai triniaethau'n gadael sgil effeithiau tymor hir. Efallai y bydd rhai unigolion yn byw gyda'r wybodaeth na ellir gwella eu canser, hyd yn oed os ydyn nhw'n teimlo'n iach. Bydd nifer o'r rhai sy'n goroesi canser am fynd yn ôl i'r gwaith, ond efallai y byddan nhw'n wynebu anawsterau wrth fynd yn ôl i'w hen swyddi. Bydd arnyn nhw angen eich dealltwriaeth a'ch cefnogaeth er mwyn gwneud hyn yn llwyddiannus.

### Os yw'ch gweithiwr yn ofalwr

Yn aml mae bod yn ofalwr yn annisgwyl a gall fod yn un o swyddogaethau anoddaf bywyd yn emosiynol ac yn gorfforol. Weithiau mae'n anodd ceisio gofalu a gweithio ar yr un pryd.

Gall dyletswyddau gofalu achosi problem gydag absenoldeb. Er enghraifft, efallai y bydd gweithiwr yn cymryd amser o'r gwaith yn sâl pan fo argyfwng yn digwydd, yn hytrach na

gofyn am amser o'r gwaith i ofalu am rywun sydd â chanser. Yn aml mae hyn am fod pobl yn credu'n anghywir nad yw eu rôl gofalu yn rheswm dilys i ofyn am amser o'r gwaith. Gall bod yn ofalwr effeithio ar iechyd corfforol ac emosiynol. Gall hyn effeithio ar allu'r gofalwr i weithio.

Gall canser fod yn gyflwr anwadal, gyda chyfnodau hirion o driniaeth, yn aml yn gofyn am apwyntiadau dydd. Efallai y bydd ar ofalwyr angen amser o'r gwaith ar fyr rybudd. Gall sgil effeithiau a symptomau barhau wedi triniaeth felly gall yr angen am hyblygrwydd barhau am beth amser.

Gall ymrwymiad eich gweithiwr i'w swydd a'i gydweithwyr olygu ei fod yn teimlo'n euog os na all gwblhau ei waith arferol. Gall dyletswyddau gofal effeithio hefyd ar y ffordd mae'r gweithiwr yn edrych ar ei yrfa ei hun. Efallai y bydd yn teimlo'n ddigalon ynglŷn â cheisio am ddyrchafiad neu am swydd newydd. Ni ddylai bod yn ofalwr effeithio ar ragolygon mwy hir dymor y gweithiwr o ran swyddi, a byddai'n help petaech chi'n gallu cynnig sicrwydd ynglŷn â hyn. Bydd eich gweithiwr hefyd yn gwerthfawrogi cael eglurhad ar opsiynau absenoldeb, polisiau eich sefydliad a'i hawliau o dan y ddeddfwriaeth bresennol (gweler tudalen 16).

#### AM RAGOR O WYBODAETH

Efallai y bydd eich gweithiwr yn elwa o gefnogaeth bellach. Mae croeso iddo ef neu hi gysylltu â llinell gymorth Macmillan, yn rhad ac am ddim ac yn gyfrinachol, ar **0808 808 2020** am wybodaeth a manylion am grwpiau hunan gymorth a chefnogi lleol.

Mae Macmillan hefyd yn cynhyrchu llyfryn o'r enw *Working while caring for someone with cancer*. Mae hwn ar gael gan [be.macmillan.org.uk](http://be.macmillan.org.uk) neu drwy ffonio **0800 500 800**.

Mae gan Macmillan hefyd ganllaw ar gyfer gofalwyr, *Hello, and how are you?* Mae'n cynnwys adran ar gyflogaeth yn ogystal â gwybodaeth ar emosiynau, perthnasau a materion eraill. Mae ar gael ar ein gwefan [www.macmillan.org.uk/carers](http://www.macmillan.org.uk/carers) neu gellir ei archebu yma: [be.macmillan.org.uk](http://be.macmillan.org.uk) neu drwy ffonio **0800 500 800**.

#### Dyma rai cysylltiadau defnyddiol eraill:

Carers Direct

(gwasanaeth gan y GIG)

Llinell Gymorth **0808 802 0202**

Y we [www.nhs.uk/carersdirect](http://www.nhs.uk/carersdirect)

Carers UK

Llinell Gymorth **0808 808 7777**

Y we [www.carersuk.org.uk](http://www.carersuk.org.uk)

Ymddiriedolaeth y Dywysoges Frenhinol i Ofalwyr

Y we [www.carers.org](http://www.carers.org)

## 2 Sut mae siarad am ganser

Efallai y byddwch yn teimlo'n lletchwith yn siarad am ganser. Byddwch chi am helpu, ond gall fod yn anodd gwybod beth i'w ddweud.

Ceisiwch gymhwyso'ch dull i'r unigolyn. Mae gan bobl anghenion a dulliau gwahanol o gyfathrebu. Mae rhai'n naturiol yn hoffi siarad am eu meddyliau a'u teimladau, tra bod eraill yn eithaf preifat. Mae gwahaniaethau diwylliannol yn bwysig hefyd. Nid oes gan rai ieithoedd air am ganser hyd yn oed. Mewn rhai cymunedau mae'n dabŵ: rhywbeth na ddylid ei grybwyll ym meddyliau rhai. Efallai y bydd pobl â chywilydd trafod manylion corfforol eu canser, yn enwedig os oes rhywun o ryw arall yn bresennol. Mae'r gwahaniaethau hyn yn dod i'r amlwg yn y ffordd mae pobl yn dymuno trafod sut mae canser yn effeithio arnyh nhw.

Gall cyfathrebu ynglŷn â chanser, o'i drin yn effeithiol, fod o help i bawb o dan sylw, ac mae yna strategaethau eglur y gallwch chi eu defnyddio er mwyn gwneud y sgysiau hyn yn haws (gweler tudalen 16).

### Canllawiau ar gyfathrebu sensitif

Canllawiau yn unig yw'r rhain. Mae cyfathrebu yn fater unigol iawn a bydd angen i chi farnu beth yw'r ymateb addas mewn sefyllfa benodol.

#### Ceisiwch wneud hyn:

- dewis lle preifat i drafod a sicrhau na fydd neb yn tarfu arnoch chi
- byddwch yn barod i'r cyfarfod barhau'n hwy na'r disgwyl. Gadewch i'ch gweithiwr osod y tempo
- dangos eich bod yn gwrando. Gallwch annog sgwrs drwy amneidio neu gyda chliwiau llafar fel 'rwy'n gweld' a 'beth ddigwyddodd nesaf?'
- dangos ei bod yn iawn i ofidio drwy gadw'n ddigyffro, a rhoi amser i'ch gweithiwr adfer ei hunan os yw emosiynau'n gorlifo
- dangos empathi gydag ymadroddion fel 'rydych chi'n swnio'n ofidus iawn'
- ymateb i hiwmor (ond peidiwch â'i gychwyn). Os yw'ch gweithiwr yn dweud jôc, mae'n ffordd ddilys o ymdopi
- teimlo ei bod yn bosib aildrefnu'r cyfarfod os yw'r gweithiwr yn rhy ofidus i barhau.

#### Ceisiwch osgoi hyn:

- bod ag ofn tawelwch. Mae'n iawn os yw'r sgwrs yn peidio am ychydig
- bod yn rhy gyflym i gynnig cyngor – er nad yw rhai yn gwybod beth i holi na sut
- defnyddio ystrydebau fel 'gallai pethau fod yn waeth' neu 'bydd popeth yn iawn'
- diystyru teimladau'ch gweithiwr
- rhannu straeon am bobl eraill sydd â chanser. Mae hyn yn tynnu'r ffocws oddi ar eich gweithiwr.

## Sgyrsiau agoriadol

Cyn gynted ag y byddwch chi'n ymwybodol bod gweithiwr neu rywun agos wedi cael diagnosis o ganser, dylech ei annog i gael trafodaeth gyfrinachol a chefnogol gyda'i reolwr llinell, rheolwr Adnoddau Dynol neu reolwr iechyd galwedigaethol (pa un bynnag sy'n addas yn eich sefydliad).

Efallai y bydd yn well gan rai gweithwyr edrych am help drostyn nhw eu hunain a chael gafael ar bolisiâu sy'n bodoli eisoes heb ddatgelu'n benodol iddyn nhw gael diagnosis o ganser, neu heb gael cyfarfod yn y lle cyntaf. I eraill, efallai bydd sgwrs anffurfiol gychwynol yn well.

Efallai y bydd gweithiwr am gael rhywun arall yn bresennol yn y cyfarfod hwn neu mewn cyfarfodydd yn y dyfodol, er enghraifft, cydweithiwr, aelod o'r teulu, ffrind, neu gynrychiolydd o undeb llafur. Mae hyn yn iawn, ond mae'r angen am warchod cyfrinachedd eich gweithiwr yn hanfodol. Gwnewch nodiadau yn y cyfarfod os yw'ch gweithiwr yn dymuno hynny, gan bwysleisio na fyddan nhw'n cael eu rhannu gydag unrhyw un y tu allan i'r ystafell heb ganiatâd y gweithiwr. Sicrhewch eich bod yn gwarchod cyfrinachedd y dogfennau bob amser. Dylid ymdrin â chyfathrebu a nodiadau yn sensitif – nid cyfarfod cwyno yw hwn.

Os yn bosib, gadewch i'ch gweithiwr arwain drwy ddweud wrthoch chi beth sydd wedi digwydd. Pan ddaw'n amser i chi symud y sgwrs yn ei blaen, dyma rai cwestiynau posib:

- sut mae ef neu hi'n teimlo, yn emosiynol ac yn gorfforol
- a ydy am roi gwybod i gydweithwyr a pha wybodaeth ddylid ei rhannu
- pa gyfnod o'r gwaith fydd ei angen ar gyfer apwyntiadau meddygol ac yn ystod triniaeth (efallai na fydd yn gwybod ar y pryd – yn aml mae angen gweld sut mae pethau'n datblygu).

Gallwch chi gynnig gwybodaeth hefyd am:

- yr opsiynau ar gyfer amser o'r gwaith
- polisiâu'r sefydliad ar weithio hyblyg, addasiadau gwaith a dod yn ôl i'r gwaith ar ôl absenoldeb oherwydd salwch
- ei hawliau o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd, sy'n berthnasol yn achos pobl sydd wedi cael diagnosis o ganser, a chyfreithiau perthnasol eraill fel deddfwriaeth gofalwyr (gweler tudalen 26)
- unrhyw wasanaethau mae eich sefydliad yn eu cynnig i'w helpu (er enghraifft, rhaglen cymorth i weithwyr sy'n darparu cynghori).

Os oes swyddog lles neu arbenigwr ar iechyd galwedigaethol at ddefnydd eich sefydliad, gall fod yn ddefnyddiol eu cynnwys nhw ar gyfnod cynnar os oes ar y gweithiwr angen eu help.

Sicrhewch eich bod yn dod â'r cyfarfod i ben gyda sicrwydd eich bod yn gwerthfawrogi gwaith eich gweithiwr a bod eich drws ar agor bob amser os oes arno angen eich cymorth. Cytunwch ar ffordd o barhau i gyfathrebu, a phennwch ddyddiad ar gyfer y cyfarfod nesaf fel eich bod yn cadw gafael ar y sefyllfa.

## Dweud wrth gydweithwyr

Mae'n bwysig nad yw cyfathrebu gyda chydweithiwr, cleientiaid a chwsmeriaid yn digwydd rywsut rywsut neu yn nwylo ffawd. Cytunwch ar gynllun cyfathrebu gyda'ch gweithiwr yn gynnar, gan gynnwys beth y byddwch chi'n sôn amdano neu'n peidio â sôn amdano wrth eraill.

Efallai na fydd am ddweud wrth eraill ei fod wedi'i effeithio gan ganser. Mae'n rhaid i'r penderfyniad hwn gael ei wneud gan y gweithiwr. Fodd bynnag, hwyrach y bydd cydweithwyr yn dangos mwy o gydymdeimlad ynglŷn ag absenoldeb, newidiadau yn nhrefniadau gwaith a thasgau newydd os ydyn nhw'n gwybod beth sy'n digwydd.

Os yw'ch gweithiwr yn cytuno y dylai pobl eraill wybod, gofynnwch:

- a yw am rannu'r newyddion ei hun
- a ddylai rhywun arall wneud, ac a hoffai fod yn bresennol
- sut y dylid rhannu'r newyddion, er enghraifft, mewn cyfarfod unigol neu grŵp
- faint o wybodaeth y dylid ei rhannu a beth sydd i aros yn gyfrinachol.

Wrth rannu gwybodaeth, mae angen canolbwyntio ar effaith posib salwch y gweithiwr ar bobl a phrosiectau yn y gwaith. Ceisiwch osgoi manylion personol. Defnyddiwch iaith bositif, ond byddwch yn onest am yr hyn sydd i'w ddisgwyl. Peidiwch â dramateiddio, a rhwch wybod i'ch tîm am y ffordd orau o ymwneud â'u cydweithiwr ac o siarad gydag ef neu hi.

Gallwch hefyd wahodd staff i siarad gyda chi neu reolwr arall os ydyn nhw'n cael problemau ymarferol gyda'r sefyllfa, neu os ydyn nhw'n teimlo'n ofidus. Os yw hynny'n addas, gallwch eu cyfeirio at wasanaethau fel Macmillan, a all ddarparu rhagor o gefnogaeth.

'Rydw i'n gweithio i sefydliad bychan, dielw, gyda gweithwyr ar draws y wlad. Mae ein swyddfa ni yn grŵp bychan, agos o 15 yn unig, ac unwaith y ces i fy niagnosis, fe roddais i wybod i fy mhennaeth. Roedd e'n wych. Dywedodd wrtha i am gymryd unrhyw amser o'r gwaith a oedd angen arna i, ac meddai, "Ry' ni yma i ti". Roedd yn ddiwyll. Hyd yn oed pan ddaw'r rheolwr cyffredinol ar ymweliad, mae e'n gwneud pwynt o roi pum munud i fi i ofyn a oes angen unrhyw gefnogaeth bellach arna' i.'

**Dave, cancer y brostad**

### AM RAGOR O WYBODAETH

Am ragor o wybodaeth ar sut mae siarad am ganser, gallwch archebu ein llyfryn yn rhad ac am ddim, *Lost for words – how to talk to someone with cancer*, ar [be.macmillan.org.uk](http://be.macmillan.org.uk) neu drwy ffonio **0800 500 800**.



## 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 polisiau 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 ymrwymadau statudol neu ymrwymadau 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 fîm, 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](http://www.macmillan.org.uk/Get_Support/Financial_help)

#### AM RAGOR O WYBODAETH

Gellir archebu copïau papur drwy [be.macmillan.org.uk](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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 bolisiau 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.<sup>8</sup> 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 galwedigaethol. 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](http://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.<sup>9</sup> 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

<sup>8</sup> 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](http://www.hse.gov.uk/aboutus/meetings/iacs/ohac/access.htm#7). Cyrchwyd Mai 2009.

<sup>9</sup> 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](http://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 ddioglydd. 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 ddiodef yn emosiynol. Mae hon yn sefyllfa personol 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 cancer mewn ffordd mor ansensitif.'

#### **Fran, cancer 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 egniol. 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 aildyrannu 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 bolisiau'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 eisieu 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](http://www.crusebereavementcare.org.uk)**

(Fel rheolwr, efallai y bydd y wybodaeth ymarferol ar y wefan hon yn arbennig o ddefnyddiol.)

## 4 Materion ariannol

### Effaith newidiadau cyflogaeth

Gall cancer gael effaith ariannol ddifrifol ar unigolyn. Yn aml mae pobl yn dioddef colledion incwm, ac ar yr un pryd cynnydd i'w costau, er enghraifft costau teithio i'r ysbyty. Gall fod yn drafferthus cael gafael ar fudd-daliadau'r wladwriaeth, a gallant fod yn anodd eu deall. Mae ymchwil yn dangos nad yw'r system fudd-daliadau wedi'i chynllunio'n dda at anghenion pobl sydd wedi'u heffeithio gan ganser – mae'n debycach i gwrs rhwystrau na mecanwaith gefnogi.<sup>10</sup>

Gall penderfyniadau ynghylch cyflogaeth effeithio'n fawr ar yr hyn sydd gan bobl yr hawl iddo a'u golygon ariannol yn y tymor hir. Cyn cytuno ar newidiadau i oriau gwaith, ymddiswyddiad neu ymddeoliad cynnar, sicrhewch fod eich gweithiwr wedi cael cyngor arbenigol ar y canlyniadau i'w sefyllfa ariannol.

Ymhlith y ffactorau a all gael eu heffeithio gan newidiadau cyflogaeth mae:

- colli incwm
- yr hawl i bensiwn a lefelau tâl
- taliadau o dan bolisiau yswiriant, gan gynnwys cynlluniau bywyd, morgais, gwarchod incwm a salwch critigol
- cymhwyster ar gyfer budd-dal gwladol. Gall hyn fod yn ffynhonnell incwm newydd o bwys i bobl sydd wedi'u heffeithio gan ganser. Efallai na fydd eich gweithiwr wedi ystyried gwneud cais am fudd-daliadau. Mae nifer o fudd-daliadau pwysig i bobl sydd â chanser nad ydyn nhw'n ddibynnol ar incwm, ac efallai y gallai'r gweithiwr hyd yn oed hawlio er ei fod yn gweithio. Mae'n bwysig gwneud

cais yn gyflym fel nad yw'r unigolyn yn colli taliadau. Gallwch gyfeirio'ch gweithiwr at un o'r asiantaethau cyngor arbenigol isod.

O ran ymholiadau am drefniadau ariannol fel pensiynau, yswiriant a buddsoddiadau, efallai y bydd eich gweithiwr am gysylltu gyda chynghorydd ariannol annibynnol; gellir dod o hyd i un cymwys proffesiynol drwy wefan o dan ofal y proffesiwn yma: **[www.unbiased.co.uk](http://www.unbiased.co.uk)** Mae'n bosib cadarnhau cymwysterau'r cynghorydd drwy edrych ar wefan yr Awdurdod Gwasanaethau Ariannol **[www.fsa.gov.uk](http://www.fsa.gov.uk)** Gall cynghorwyr ariannol annibynnol godi ffi am eu gwasanaethau.

### Ffynonellau o gyngor

Dyma rai ffynonellau ar gyfer cyngor dibynadwy, diduedd, yn rhad ac am ddim:

#### Canolfan Cyngor ar Bopeth (CAB)

Gall y Ganolfan Cyngor ar Bopeth gynghori ar amrediad o faterion ariannol ac maen nhw'n helpu pobl i lywio drwy'r system fudd-daliadau. Er mwyn dod o hyd i gangen leol, edrychwch ar eu gwefan **[www.citizensadvice.org.uk](http://www.citizensadvice.org.uk)** Mae gan y wefan daflenni ffeithiau defnyddiol hefyd.

#### Y Gwasanaeth Cynghori ar Bensiynau

Mae'r Gwasanaeth Cynghori ar Bensiynau yn fudiad annibynnol, dielw, sy'n darparu gwybodaeth, cyngor a chanllawiau yn rhad ac am ddim ar holl sbectrwm pensiynau.

Llinell gymorth **0845 601 2923**

Y we **[www.pensionsadvisoryservice.org.uk](http://www.pensionsadvisoryservice.org.uk)**

<sup>10</sup> Wilson K, Amir Z. Cancer and disability benefits: a synthesis of qualitative findings on advice and support. *Psycho-Oncology*. Mai 2008; 17(5):421-9.



**Directgov – gwefan swyddogol y llywodraeth ar gyfer gwybodaeth a gwasanaethau cyhoeddus.** Y man cychwyn gorau ar gyfer gwybodaeth sylfaenol ar faterion ariannol yw porth gwybodaeth ar-lein y llywodraeth **www.direct.gov.uk** Mae'n wasanaeth siop un stop gyda gwybodaeth ar fudd-daliadau, pensiynau, materion ariannol eraill a hawliau cyflogaeth.

Gan ddechrau gyda'r wefan hon, efallai y byddech hefyd am edrych ar y rhaglen Mynediad at Waith. Cyllideb yn nwylo'r Ganolfan Gwaith yw Mynediad a Waith gyda'r gallu i 'brynu' help i bobl anabl neu ar gyfer pobl gyda chyflyrau iechyd difrifol yn y gwaith. Gall y rhai sydd yn gweithio a'r rhai sydd allan o waith ei defnyddio. Mae'r costau'n cael eu had-dalu i'r cyflogwyr neu'r gweithiwr.

### Adnoddau ychwanegol gan Macmillan

Gall Macmillan helpu gyda materion ariannol Pan fo pobl yn cysylltu gyda Macmillan, mae arian yn un o'u pryderon mwyaf cyffredin. Rydym yn abl iawn i helpu, gan gynnig amrediad eang o gyhoeddiadau a gwasanaethau.

Gellir archebu cyhoeddiadau Macmillan ar faterion ariannol yn rhad ac am ddim yma: **be.macmillan.org.uk** Dyma rai yn unig o'r llyfrynnau sydd ar gael, fel rhan o'n cyfres *It All Adds Up*, a gyhoeddwyd gyda'r Awdurdod Gwasanaethau Ariannol:

- Cynllunio ariannol
- Pensiynau
- Yswiriant
- Cael trefn ar eich pethau.

Rydym hefyd yn cyhoeddi canllaw cynhwysfawr ar fudd-daliadau gwladol o'r enw *Help with the cost of cancer* ac yn cynhyrchu llyfryn newydd ar reoli dyled, fydd ar gael yn yr haf 2009. Am wybodaeth ar sut i gael gafael ar fudd-daliadau

a mathau eraill o gefnogaeth ariannol, gall eich gweithiwr ffonio Macmillan ar **0808 801 0304** neu edrych ar **www.macmillan.org.uk**

Mae Macmillan hefyd yn cynnig cwrs yn rhad ac am ddim ar ymwybyddiaeth o fudd-daliadau a rhwydwaith genedlaethol o ganolfannau cyngor ariannol lleol y gall eich gweithiwr eu defnyddio.

## 5 Deddfwriaeth

Bwriad y wybodaeth hon yw rhoi enghreifftiau o arfer da, ac mae'n ganllaw cyffredinol i'ch hawliau fel gweithiwr a'ch cyfrifoldebau fel cyflogwr. Ni all gymryd lle cyngor cyfreithiol.

Os oes arnoch chi angen mwy o fanylion am eich hawliau, neu gyngor cyfreithiol, cysylltwch â chyfreithiwr. Er ein bod yn ceisio darparu gwybodaeth o'r ansawdd gorau, ni fydd Macmillan yn derbyn unrhyw gyfrifoldeb am ddefnydd, neu anallu i ddefnyddio'r cyngor sydd ar gael yn y llyfryn hwn. Yr arfer gorau yw rhoi gwybod i unrhyw weithiwr sydd wedi'i effeithio gan ganser am y ddeddfwriaeth sy'n berthnasol gan osod y polisiau mewn llawlyfr staff a/neu drafod y polisiau gydag ef neu hi.

Mae'r canllaw hwn yn darparu ffeithiau sylfaenol, ac yn eich cyfeirio at ffynonellau ar gyfer mwy o wybodaeth. Fel cyflogwr, mae gennych chi gyfrifoldebau pwysig a byddwn yn argymhell eich bod yn chwilio am gyngor yn y maes hwn, er enghraifft gan swyddog adnoddau dynol proffesiynol. Gall deddfwriaeth newid, felly mae hefyd yn bwysig sicrhau bod eich gwybodaeth yn gyffredol.

Os digwydd anghydfod, ceisiwch ddatrys pethau yn anffurfiol yn y lle cyntaf. Os nad yw hyn yn llwyddiannus, rhowch wybod i'ch gweithiwr am bolisi cwyno eich sefydliad a sicrhau ei fod yn cael ei ddilyn. Yn ddelfrydol, ni ddylai unrhyw sefyllfa yn y gweithle ddwysáu i'r fath raddau nes bod achos cyfreithiol wedi'i fygwth.

### Y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd

Pan fo unigolyn yn cael diagnosis o ganser, maen nhw'n cael eu cyfrif yn anabl at ddibenion y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. Mae'r ddeddf yn gwahardd gwahaniaethu o'r ffurfiau isod:

- **Gwahaniaethu uniongyrchol** – hynny yw, nid yw cyflogwr yn cael trin person anabl yn llai ffafriol nag y mae'n trin, neu y byddai'n trin person heb yr anabledd arbennig hwnnw. Mae'r amddiffyniad yma yn cynnwys cynnig swyddi, telerau ac amodau cyflogaeth a chyfleoedd ar gyfer dyrchafiad.
- **Gwahaniaethu ar sail anabledd** – pan fo'r cyflogwr, am resymau yn ymwneud ag anabledd y gweithiwr, yn trin y gweithiwr yn llai ffafriol nag y mae'n trin, neu y byddai'r cyflogwr yn trin rhywun sydd heb anabledd, ac na all y cyflogwr ddangos bod y driniaeth yn gyfiawn.
- **Methiant i gydymffurfio â dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol** – Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn cynnwys rhestr anghyflawn o addasiadau y gellid eu gwneud gan y cyflogwr, os yw hynny'n rhesymol. Yn eu plith mae gwneud addasiadau i adeiladau, clustnodi rhai o ddyletswyddau'r gweithiwr anabl i weithiwr arall, trosglwyddo'r gweithiwr anabl i lenwi swydd wag bresennol (boed ar yr un lefel neu ar lefel uwch neu iau), addasu oriau gwaith y gweithiwr anabl neu hyfforddiant (a all gynnwys caniatáu dod yn ôl i'r gwaith dros amser), neilltuo lle gwahanol i'r gweithiwr

anabl weithio neu hyfforddiant; rhoi neu drefnu hyfforddiant neu fentora, a chael gafael ar neu addasu offer. Nid oes diffiniad cyfreithiol pendant o'r hyn a olygir gan y gair 'rhesymol' gan fod pob achos yn wahanol a dylid eu hystyried ar sail unigol.

- **Erledigaeth** – mae'n anghyfreithlon i gyflogwr drin un arall (y dioddefwr) yn llai ffafriol nag y mae'n trin neu y byddai'n trin pobl eraill yn yr un amgylchiadau, am fod y dioddefwr wedi cyflawni 'gweithred warchoddedig' neu am fod yr unigolyn yn credu neu'n amau bod y dioddefwr wedi cyflawni neu'n bwriadu cyflawni gweithred warchoddedig. Mae gweithred warchoddedig yn digwydd pan fo'r dioddefwr wedi gwneud un o'r canlynol:
  - rhoi neu ddwyn tystiolaeth neu wybodaeth mewn cysylltiad ag achos o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd
  - gwneud unrhyw beth arall o dan, neu yng nghyswllt y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd
  - honni bod rhywun wedi mynd yn groes i'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd.
- **Aflonyddu** – diffinnir aflonyddu fel: ymddygiad nas dymunir am reswm sy'n ymwneud ag anabledd y person anabl, sydd â'r bwriad neu'r effaith o darfu ar urddas y person anabl neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus iddo ef neu hi.

Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd felly yn amddiffyn pobl rhag bwllo yn y gweithle oherwydd eu hanabledd.

Mae gan weithwyr y sector cyhoeddus ddyletswydd ychwanegol i sicrhau bod eu gweithlu yn gyson â'r gymuned, gan gynnwys pobl sydd wedi cael diagnosis o ganser.

'Roeddwn i'n gweithio fel aelod o'r tîm llawr i gwmni hedfan pan ges i'r diagnosis. Yn ystod y driniaeth yn aml roeddwn i mor flinedig a gwan nad oedd gen i'r nerth hyd yn oed i lofnodi fy enw ar y daflen shifftiau. Dim ond ar ôl gadael fy swydd ac ymddeol yn gynnar yn anfodlon wnes i ddarllen erthygl yn egluro bod y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn berthnasol yn achos cleifion canser yn y gwaith. Doedd neb wedi sôn am hyn. Petawn i'n gwybod, efallai y byddwn i'n gweithio o hyd yn hytrach na straffaglu i dalu biliau.'

**Nigel, canser y brostad**

### Hawliau gofalwyr

#### Amser o'r gwaith ar gyfer dibynnyddion

Mae gan weithwyr yr hawl i gymryd amser 'rhesymol' o'r gwaith yn ddi-dâl er mwyn delio gyda sefyllfaoedd arbennig yn effeithio ar eu dibynnyddion. Mae rhai sefydliadau yn gwella ar hyn ac yn darparu amser o'r gwaith gyda thâl yn yr amgylchiadau hyn.

'Dibynnydd' yw priod, partner sifil, plentyn neu riant (ond nid mam-gu neu dad-cu) y gweithiwr neu berson sy'n byw ar yr un aelwyd a'r gweithiwr. Ar ben hyn, ar gyfer dibenion amser o'r gwaith mae'r diffiniad o 'ddibynnydd' yn cynnwys y rhai sy'n dibynnu'n rhesymol ar y gweithiwr:

- i ddarparu cymorth os yw'r dibynnydd yn mynd yn sâl; neu
- i drefnu darparu gofal ar gyfer dibynnydd sy'n sâl neu wedi anafu.

I gloi, ar gyfer dibenion amser o'r gwaith oherwydd amharu ar neu derfynu trefniadau gofal ar gyfer dibynnydd, mae'r diffiniad o 'dibynnydd' yn cynnwys y rhai sydd yn dibynnu'n

rhesymol ar y gweithiwr i wneud trefniadau ar gyfer darparu gofal. Mae'r ddeddfwriaeth hon yn dweud bod gan weithiwr yr hawl i gymryd amser rhesymol o'r gwaith pan fo angen:

- er mwyn darparu cymorth os yw dibynnydd yn mynd yn sâl
- er mwyn gwneud trefniadau gofal mwy hir dymor i ddarparu gofal ar gyfer dibynnydd sy'n sâl neu wedi anafu. Byddai hyn yn cynnwys, er enghraifft, trefnu cyflogi gofalwr dros dro. Nid yw'n galluogi'r gweithiwr i gymryd amser ychwanegol neu barhaus o'r gwaith ar gyfer gofalu am y dibynnydd ei hun
- er mwyn delio gydag amhariad, diwedd neu fethiant annisgwyl trefniadau gofal dibynnydd.

Nid oes gan weithiwr yr hawl statudol hwn i gymryd amser o'r gwaith ar gyfer dibynnyddion oni bai bod y sefyllfa yn cydymffurfio ag un o'r categorïau a restrir uchod.

Dylid nodi nad yw'r gyfundrefn statudol yn berthnasol yn achos amser o'r gwaith a gynlluniwyd i ofalu am ddibynnyddion (er enghraifft, mynd â'r dibynnydd i apwyntiad meddygol).

Bydd yr hyn sy'n cael ei gyfrif yn amser rhesymol i'w gymryd o'r gwaith yn dibynnu ar yr amgylchiadau unigol. Mae natur y digwyddiad, agosrwydd y berthynas rhwng y gweithiwr a'r dibynnydd ac i ba raddau yr oedd person arall ar gael i helpu, i gyd yn ffactorau perthnasol. Dylai cyflogwr ystyried amgylchiadau unigol y gweithiwr bob tro. Dylid penderfynu ar sail ffeithiau'r achos bob tro.

### Yr hawl i ofyn am weithio'n hyblyg

Gall gofalwyr sy'n bodloni'r meini prawf cymhwyster wneud cais i weithio'n hyblyg, er enghraifft newid oriau neu weithio o gartref. Does dim hawl awtomatig i weithio'n hyblyg; ond yn hytrach hawl i wneud cais am gael gwneud. Gall cyflogwyr wrthod cais, ond dim

ond ar sail benodedig. Gall gweithwyr apelio yn erbyn gwrthodiad o'r fath. Os yw cais yn cael ei dderbyn, bydd yn newid parhaol i gytundeb y gweithiwr, oni chytunir yn wahanol

Y diffiniad o ofalwr yw rhywun sydd yn gofalu, neu sy'n disgwyl gofalu am berson 18 oed neu'n hŷn sydd naill ai:

- yn briod, yn bartner neu'n bartner sifil
- yn berthynas agos (rhiant, rhiant yng nghyfraith, plentyn, brawd, chwaer, ewythr, modryb, mam-gu neu dad-cu, llysfam-gu neu lystad-cu) neu rywun sy'n byw yn yr un cyfeiriad.

### Gwahaniaethu cysylltiadol

Mae gan ofalwyr hefyd yr hawl i beidio dioddef gwahaniaethu uniongyrchol neu aflonyddu oherwydd eu cysylltiad gyda pherson anabl.

### Cyfrinachedd

Nid oes gan gyflogwr hawl awtomatig i gael gafael ar wybodaeth feddygol am weithiwr. Fodd bynnag, gallwch holi'ch gweithiwr am ei ganiatâd i geisio adroddiad meddygol ar ei gyflwr gan ei feddyg neu weithiwr iechyd proffesiynol arall. Mae gan y gweithiwr yr hawl i weld unrhyw adroddiad meddygol gan ei feddyg teulu ei hun neu weithiwr iechyd proffesiynol arall sy'n ei drin cyn iddo gael ei roi i'r cyflogwr.

Mae'n help os yw'r unigolyn sydd wedi effeithio gan ganser yn cytuno y gellir rhoi gwybod i gydweithwyr a chleientiaid am ei gyflwr. Fodd bynnag, ni all cyflogwr rannu'r wybodaeth hon heb ganiatâd y gweithiwr. Mae angen gofal er mwyn gwarchod cofnodion y gweithiwr, gan gynnwys negeseuon e-bost ac unrhyw nodiadau o gyfarfodydd yn cynnwys manylion am gyflwr meddygol y gweithiwr. Mae'n wybodaeth bersonol sensitif ac mae angen ei thrin felly.

AM RAGOR O WYBODAETH

Er mwyn dysgu mwy am hawliau cyflogaeth, gofalwyr neu bobl ag anableddau, gallwch gyfeirio at borth gwybodaeth y llywodraeth **[www.direct.gov.uk](http://www.direct.gov.uk)**

Mae gan Carers UK gronfa wybodaeth am hawliau cyflogaeth ar y wefan **[www.carersuk.org.uk](http://www.carersuk.org.uk)**

Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu hefyd yn darparu gwybodaeth ar ei wefan **[www.cipd.org.uk](http://www.cipd.org.uk)**

Am wybodaeth a chynghor am hawliau anabledd, gallwch gysylltu â:  
Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol  
Llinell Gymorth (Lloegr) **0845 604 6610**  
Llinell Gymorth (Yr Alban) **0845 604 5510**  
Llinell Gymorth (Cymru) **0845 604 8810**  
Y we **[www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)**

Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon  
Llinell ymholiadau **0289 089 0890**  
Y we **[www.equalityni.org](http://www.equalityni.org)**

## 6 Sut gall Macmillan helpu

Gall unrhyw un sydd wedi'i effeithio gan ganser droi at Macmillan ar gyfer help ymarferol a chefnogaeth emosiynol. Os ydych chi angen siarad â rhywun sy'n deall eich profiad, neu ddod o hyd i wybodaeth ddefnyddiol am ganser, rydym ni yma.

### Y wefan

Ar gyfer gwybodaeth ar unrhyw agwedd ar ganser bron â bod, fforymau ar-lein a mynediad at ein hamrediad llawn o wasanaethau, edrychwch ar ein gwefan:

**[www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)** Mae adran benodol ar ganser a chyflogaeth yma **[www.macmillan.org.uk/work](http://www.macmillan.org.uk/work)**

### Llinellau Cymorth

Mae ein Llinellau Cymorth yn rhad ac am ddim ac yn gyfrinachol. Rydym yma i helpu unrhyw un sydd wedi effeithio gan ganser, gan gynnwys cyflogwyr.

- ffoniwch **0808 808 2020** gydag unrhyw bryderon neu gwestiynau am fyw gyda chanser (9am-8pm, Llun-Gwener)
- ffoniwch **0808 800 1234** gyda chwestiynau am fathau o ganser, triniaeth, a'r hyn i'w ddisgwyl (9am-8pm, Llun-Gwener)
- ffoniwch **0808 801 0304** gyda chwestiynau am faterion ariannol (10am-5pm, Llun-Gwener).

### Cyhoeddiadau

Mae Macmillan yn cynnig amrediad eang o lyfrynnau a thafleuni o ansawdd uchel, wedi'u datblygu gan arbenigwyr, ar gyfer pobl sydd wedi'u heffeithio gan ganser. Yn eu plith mae gwybodaeth ar fathau o ganser ac opsiynau triniaeth, a materion emosiynol, ymarferol ac ariannol. Er mwyn gweld ein hamrediad llawn o gyhoeddiadau, ac er mwyn eu harchebu yn rhad ac am ddim, edrychwch ar **[be.macmillan.org.uk](http://be.macmillan.org.uk)** neu ffoniwch **0800 500 800**.

### Canolfannau cefnogi a gwybodaeth cancer

Drwy ymweld â'n canolfannau gall bobl siarad am faterion a phryderon gyda'n staff a'n gwirfoddolwyr cymwys. Mae llyfrynnau, tafleuni, fideos a ffynonellau gwybodaeth eraill yn ein canolfannau. Gall rai canolfannau gynnig gwasanaethau eraill fel grwpiau hunan gymorth a chefnogi, neu therapyddion cyflenwol. Rydym hefyd yn rhedeg canolfannau gwybodaeth symudol sy'n ymweld â chanol trefi, cymunedau a digwyddiadau. Er mwyn dod o hyd i un yn eich ardal chi, edrychwch ar ein gwefan **[www.macmillan.org.uk/Get\\_Support/Macmillan\\_information\\_centres](http://www.macmillan.org.uk/Get_Support/Macmillan_information_centres)** neu ffoniwch **0808 808 2020**.

### Grwpiau hunan gymorth a chefnogi

Gall siarad gyda phobl sydd wedi cael profiad tebyg i chi fod yn werthfawr. Maen nhw'n deall eich profiadau mewn ffordd na all neb arall. Mae Macmillan yn cefnogi dros 900 o fudiadau a grwpiau hunan gymorth a chefnogi canser ar draws y DU.

Gallwn eich rhoi chi mewn cysylltiad gyda grŵp yn agos at eich cartref neu'ch man gwaith. Er mwyn dod o hyd i un yn eich ardal chi, edrychwch ar ein gwefan [www.macmillan.org.uk/Get\\_Support/Cancer\\_support\\_groups](http://www.macmillan.org.uk/Get_Support/Cancer_support_groups) neu ffoniwch **0808 808 2020**.

### Nyrsys Macmillan

Mae dros 3000 o nyrsys Macmillan yn gweithio mewn ysbytai ac yn y gymuned ar draws y DU. Maen nhw'n ffynhonnell werthfawr a dibynadwy o gefnogaeth, gwybodaeth a chyngor arbenigol – yn rhad ac am ddim. Er mwyn cael gwasanaeth nyrs Macmillan, mae angen i unigolyn gael ei gyfeirio gan ei feddyg teulu neu ymgynghorydd ysbyty, nyrs ardal neu brif nyrs ward.

# Atodiad 1: Crynodeb o ymchwil allweddol Macmillan

Mae Uned Ymchwil Macmillan ym Mhrifysgol Manceinion yn astudio mynd yn ôl i'r gwaith ar ôl triniaeth am ganser.

Dechreuodd yr uned, o dan arweiniad y cyfarwyddwr Dr Ziv Amir, yn 2005 drwy gynnal adolygiad cynhwysfawr ar y llenyddiaeth wyddonol ar y pwnc. Trefnodd yr ymchwilwyr hefyd arolwg o 284 o bobl â chanser, gan gyfwrdd â 41 ohonynt nhw mewn mwy o ddyfnder.<sup>11</sup> Dyma rai o'u canfyddiadau allweddol:

- Mae nifer o bobl sydd â chanser yn awyddus i 'fynd yn ôl i normal' ac mae bod yn y gwaith yn rhan bwysig o gyflawni'r nod hwn.
- Mae cyngor meddygol addas i helpu pobl i ddeall yr effaith ar eu bywyd gwaith, a'u helpu i fynd yn ôl i'r gwaith ar yr adeg iawn, yn brin.
- Mae gan gyflogwyr rôl hanfodol. Mae perthynas dda gyda chyflogwr neu reolwr llinell yn ei gwneud hi'n fwy tebygol y bydd yr unigolyn yn mynd yn ôl i'r gwaith yn llwyddiannus.
- Mae'r rhai sy'n mynd yn ôl i'r gwaith yn raddol yn dweud bod hyn yn help mawr.

Gwnaeth tîm Dr Amir ymchwil i brofiadau, barn ac anghenion rheolwyr llinell. Ar y cyfan, mae rheolwyr llinell yn fwy tebygol o fod ag agwedd gefnogol a phositif tuag at staff gyda chanser. Mae agweddau negyddol neu anghefnogol yn llai cyffredin. Maen nhw'n teimlo eu bod yn ysgwyddo gormod o faich ar eu pennau'u hunain – er enghraifft, wrth reoli presenoldeb. Nid ydyn nhw'n teimlo bod yr anawsterau hyn bob amser yn cael eu cydnabod gan reolwyr uwch. Yn olaf, dywed rheolwyr bod arnyn nhw angen mwy o gyngor ac arweiniad.

Gofynnwn ni i reolwyr llinell am eu profiadau o weithio gyda phobl sydd wedi'u heffeithio gan ganser. Dywedon nhw wrth ymchwilwyr bod cefnogaeth a chyfarwyddyd gan reolwyr uwch yn aml yn brin.

Soniodd rheolwyr llinell am anawsterau wrth ddelio gyda materion emosiynol a gododd, ac wrth ganfod cydbwysedd rhwng anghenion yr unigolyn ac anghenion y sefydliad. Dywedon nhw y bydden nhw'n gwerthfawrogi hyfforddiant a gwell cyfathrebu mewnol.

Mewn ymchwil arall a gyllidwyd gan Macmillan, nododd gweithwyr ieuchyd galwedigaethol proffesiynol bod rheolwyr llinell yn aml yn gefnogol tuag at weithwyr sydd wedi'u heffeithio gan ganser. Fodd bynnag, roedd nifer yn teimlo nad oedd cyfathrebu rhwng gweithwyr ieuchyd galwedigaethol proffesiynol a rheolwyr llinell bob amser yn eglur.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Amir Z., Neary D. & Luker K. Cancer survivors' views of work 3 years post diagnosis: a UK Perspective. *European Journal of Oncology Nursing*. Gorffennaf 2008; 12(3): 190-7.

<sup>12</sup> Amir Z, Wynn P, Whitaker S, Luker K. Cancer survivorship and return to work: UK occupational physician experience. *Occupational Medicine*. Llundain. Rhagfyr 2008. (Gwelwyd ymlaen llaw).



# Atodiad 2:

## A i Y o ffynonellau eraill o wybodaeth a chyngor

Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS)  
Llinell Gymorth 0845 747 4747  
Y we [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)

Carers Direct (gwasanaeth a ddarperir gan y GIG)  
Llinell Gymorth 0808 802 0202  
Y we [www.nhs.uk/carersdirect](http://www.nhs.uk/carersdirect)

Carers UK  
Llinell Gymorth 0808 808 7777  
Y we [www.carersuk.org.uk](http://www.carersuk.org.uk)

Y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD)  
Ffôn 020 8612 6200  
Y we [www.cipd.org.uk](http://www.cipd.org.uk)

Canolfan Cyngor ar Bopeth (CAB)  
Y we [www.citizensadvice.org.uk](http://www.citizensadvice.org.uk)

Croesffyrdd Gofalu am Ofalwyr  
Ffôn 0845 450 0350  
Y we [www.crossroads.org.uk](http://www.crossroads.org.uk)

Gofal Galar Cruse  
Llinell Gymorth 0844 477 9400  
Y we [www.crusebereavementcare.org.uk](http://www.crusebereavementcare.org.uk)

Directgov (porth gwybodaeth y llywodraeth)  
Y we [www.direct.gov.uk](http://www.direct.gov.uk)  
Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol  
Llinell Gymorth (Lloegr) 0845 604 6610  
Llinell Gymorth (Yr Alban) 0845 604 5510  
Llinell Gymorth (Cymru) 0845 604 8810  
Y we [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon  
Llinell ymholiadau 0289 089 0890  
Y we [www.equalityni.org](http://www.equalityni.org)

Yr Awdurdod Gwasanaethau Ariannol  
Llinell Gymorth Defnyddwyr 0300 500 5000  
Y we [www.fsa.gov.uk](http://www.fsa.gov.uk)

Cymorth Canser Macmillan (am gefnogaeth ymarferol, meddygol, emosiynol ac ariannol)  
Llinellau Cymorth  
Ffoniwch 0808 808 2020 gydag unrhyw bryderon neu gwestiynau am fyw gyda chanser (9am–8pm, Llun–Gwener)

Ffoniwch gyda chwestiynau am fathau o ganser, triniaeth, a'r hyn i'w ddisgwyl (9am–8pm, Llun–Gwener)

Ffoniwch 0808 801 0304 gyda chwestiynau am faterion ariannol (10am–5pm, Llun–Gwener).

Y we [www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)

Y Gwasanaeth Cyngori ar Bensiynau  
Llinell Gymorth 0845 601 2923  
Y we [www.pensionsadvisoryservice.org.uk](http://www.pensionsadvisoryservice.org.uk)

Ymddiriedolaeth y Dywysoges Frenhinol i Ofalwyr  
Y we [www.carers.org](http://www.carers.org)

Unbiased.co.uk (porth ar gyfer cyngor proffesiynol)  
Y we [www.unbiased.co.uk](http://www.unbiased.co.uk)

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



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 chynghor i weithwyr.

Am ragor o gopiau  
[www.macmillan.org.uk/work](http://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](http://www.macmillan.org.uk)

Ymholiadau cyffredinol 020 7840 7840

Cymorth Canser Macmillan,  
89 Albert Embankment, 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 CANCER**