

Canllaw ar gyfer cyflogwyr

Sut mae siarad am ganser

**NI YW
MACMILLAN.
CYMORTH CANSER**

**GWEITHIO
DRWY
GANSE**

**Adnewyddwyd
ar gyfer 2009**

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 arny'n 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 gwranddo. 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 gychwynnol 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 cyngori).

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 rhwchch 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, canser 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 neu drwy ffonio **0800 500 800**.

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

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 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**