



Cefnogi eich staff drwy ganser Cymorth i Reolwyr Llinell

Ffynonellau cymorth

Eich Tîm Adnoddau Dynol / Lles

Ymchwiliwch i'r cymorth sydd ar gael drwy eich Adran. Dylai eich Tîm Adnoddau Dynol neu Les allu eich cyfeirio at y polisiau, yr adnoddau a'r gefnogaeth y mae eich adran yn eu cynnig yn benodol i Reolwyr Llinell sy'n cefnogi pobl sy'n gweithio drwy ganser neu gefnogi rhywun sydd â chanser. Gofynnwch i'ch Adran Adnoddau Dynol, neu edrychwch ar adran Llesiant eich Mewnwrwyd am fwy o wybodaeth.

Rhwydweithiau

Mae'n werth ymchwilio i'r gefnogaeth sydd ar gael drwy rwydweithiau yn eich Adran. Gallwch ddod o hyd i'r rhain drwy fynd at eich Tîm Adnoddau Dynol / Lles. Mae llawer o Rwydweithiau Gweithio Trwy Canser mewn Adrannau, sy'n dod â Rheolwyr Llinell ynghyd sy'n cefnogi staff sy'n gweithio drwy ganser neu sy'n cefnogi rhywun sydd â chanser. Mae yna hefyd y Rhwydwaith Gweithio Trwy Ganser Traws-Lywodraethol y gallwch chi fynd ato os nad oes gan eich adran rwydwaith canser ar hyn o bryd.

Mae gan yr Elusen i Weision Sifil App Llesiant

Mae gan yr Elusen i Weision Sifil [App Llesiant](#) sydd ag amrywiaeth o adnoddau wedi'u hanelu at Reolwyr Llinell sy'n helpu staff trwy amrywiaeth eang o sefyllfaoedd gan gynnwys Digwyddiadau Bywyd. Nid yw'r adnoddau hyn yn adnoddau cymorth canser penodol ond gallai fod o gymorth i Reolwyr sy'n gweld eu bod yn cefnogi staff trwy amgylchiadau cymhleth sydd hefyd yn cynnwys effeithiau iechyd meddwl, gofalgarg neu berthynas sydd i gyd yn bethau y mae'r Elusen yn gallu cynnig cymorth gyda nhw.

Mae Elusen gweision Sifil yn cynnig Sgyrsiau Lles

[Mae Elusen gweision Sifil yn cynnig Sgyrsiau Lles](#) sy'n caniatáu i staff siarad yn gyfrinachol 1:1 gydag un o'n Tîm Cymorth, Cyngor a Chefnogaeth. Efallai y bydd Rheolwyr Llinell eisiau annog staff i ofyn am Sgwrs Lles gan mai dyma'r ffordd orau i ni allu helpu pobl sy'n wynebu cyfnodau cymhleth, fel y gallwn ni wir ddeall yr holl ffyrdd y gallwn helpu. Gall helpu i [ddarllen am bobl rydyn ni wedi eu helpu](#).

Civil Service Learning

Mae sawl cwrs ar gael ar [Civil Service Learning](#) i bresenoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a allai fod o gymorth i Reolwyr Llinell sy'n cefnogi staff sydd â diagnosis o ganser neu sy'n cefnogi rhywun â chanser.

Beth ddylwn i ei ofyn iddyn nhw am eu cynlluniau gwaith?

- Osgoi gofyn yn syth ar ôl diagnosis
- Gofynnwch iddyn nhw os ydyn nhw'n bwriadu parhau i weithio
- Unwaith maen nhw'n gwybod beth yw eu cynllun triniaethau cynheliwch drafodaeth am eu patrwm gwaith a beth yw eu cynlluniau
- Trafodwch gyda'ch tîm Adnoddau Dynol amdanynt yn gwneud amser yn ôl, neu'n gweithio llai o oriau neu gweithio'n raddol
- Gofynnwch iddyn nhw sut maen nhw am gadw mewn cysylltiad gyda chi
- Gofynnwch iddyn nhw sut mae eu triniaeth yn effeithio arnyn nhw. Mae rhai triniaethau'n llymach na'i gilydd; mae rhai pobl yn gallu gweithio drwyddyn nhw, efallai bod rhai'n ei chael hi'n anodd yn syth ar ôl triniaeth ond yn haws ar ôl ychydig ddyddiau
- Gofynnwch i'ch Tîm Adnoddau Dynol a ydynt yn argymhell unrhyw adnoddau, er enghraifft mae rhai gweithleoedd yn defnyddio Pasbort Addasu yn y Gweithle i hwyluso sgwrs ynghylch unrhyw addasiadau yn y gweithle os ydynt yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith

Beth ddylwn i ddweud os oes rhywun o fy nhîm yn dweud wrtha i fod ganddyn nhw ganser?

- "Peidiwch poeni am waith"
- "Beth sydd ei angen arnoch chi ar hyn o bryd"
- "Rydw i yma i chi pryd bynnag rydych chi fy angen i"
- "Fe wna i ddarganfod beth sydd angen i ni ei wneud"
- "Sut hoffech chi i mi gysylltu â chi? Ffonio, neges destun neu e-bost?"
- "Dydw i ddim am eich llethu na'ch gwneud chi deimlo bod rhaid ateb yn syth"
- "Dw i'n mynd i gael fy arwain gennych chi - rydw i yma i reoli ochr waith pethau a gweld sut allwn ni eich cefnogi chi a'ch teulu"

Sut arall alla i eu cefnogi nhw?

- Gofynnwch iddyn nhw beth hoffen nhw gael cefnogaeth gyda
- Cyfeirio at y Cynllun Cynorthwyol Gweithwyr (gellir ei alw'n PAM Assist, Health Assured – os nad ydych yn siŵr cysylltwch a'ch Tîm Adnoddau Dynol/Lles), Elusen i Weision Sifil a'r Rhwydwaith Cymorth Canser
- Gofynnwch a ydyn nhw am i chi fel eu rheolwr drosglwyddo'r newyddion i'w cydweithwyr neu os ydynt am aros yn breifat a sut maen nhw am i'w habsenoldeb gael ei drin

Un agwedd a allai fod yn poeni fy aelod o staff neu y gallen nhw fod eisiau ystyried, yw effaith unrhyw absenoldeb posib ar eu safle cyflog. Ddylwn i sôn am hyn wrthyn nhw?

Nid yn y sgwrs gyntaf - esboniwch fod angen i chi siarad â'r Tîm Adnoddau Dynol a'r Gyflogres ac y byddwch yn ymchwilio i'w sefyllfa o ran cyflog a pwyntiau sbarduno a dod yn ôl atyn nhw.

A fydd y person yn gwbl heini pan fyddent yn dychwelyd i'r gwaith?

Efallai y bydd rhai pobl yn cael archwiliadau rheolaidd, gall rhai gymryd meddyginiaeth am weddill eu bywydau. Efallai y bydd gan rai pobl ddiagnosis terfynol sydd gyda nhw am byth. Mae pob person a'i ganserau'n wahanol.

Defnyddiwch yr offer sydd ar gael drwy eich Tîm Adnoddau Dynol i wrando a sicrhau eich bod yn deall eu hanghenion penodol, gall hyn gynnwys cwblhau Pasbort Addasu yn y Gweithle gyda nhw. Drwy ddefnyddio Adnoddau Dynol/Iechyd Galwedigaethol eich Adrannau, Rhaglen Cymorth i Weithwyr (EAP) a chymorth sydd ar gael ar eich tudalennau fewnrwyd Iechyd a Lles, gallwch sicrhau eu bod yn cael cynnig addasiadau rhesymol a chefnogaeth i ddychwelyd i'r gwaith pan fyddant yn barod.

Rwy'n teimlo'n euog am ystyried beth allai'r effeithiau ar eu gwaith fod

Siaradwch â'ch rheolwr eich hun, cysylltwch â'r EAP, cyswllt gyda'r Rhwydwaith Cymorth Cancer Traws-Lywodraethol; gallech gael cefnogaeth emosiynol i chi'ch hun yn ogystal.

A ddylwn i gynnig cyngor ar opsiynau triniaeth rwy'n gwybod amdanynt?

Na. Mae triniaeth pawb yn wahanol. Mae'n bwysig gwrandao a gwerthfawrogi taith a dewisiadau personol rhywun.

Siaradwch ag Adnoddau Dynol am syniadau y tu allan i'r bocs!

Efallai meddyliwch am sut y gallwch chi a/neu'r tîm gefnogi eu cydweithiwr - drwy ddefnyddio amser gwirfoddol i wneud eu siopa neu i fynd â nhw i driniaeth os bydden nhw'n croesawu'r gefnogaeth honno. Cofiwch fod pob person yn wahanol ac efallai y bydd pobl yn fwy neu lai awyddus i dderbyn unrhyw gefnogaeth sy'n cael ei gynnig, sydd ddim yn broblem.

Yn bwysicaf oll - Defnyddiwch y polisiau Adnoddau Dynol fel canllawiau i chi a'ch Tîm Adnoddau Dynol i gynnig dull ymarferol a theilwra ar gyfer diagnosis a chefnogaeth pob cydweithiwr.

Mae'r gyfraith yn amddiffyn unrhyw un sydd wedi, neu wedi cael, anabledd. Pan fo person yn cael diagnosis o ganser, maen nhw'n cael eu dosbarthu'n awtomatig fel pobl anabl at ddibenion Deddf Cydraddoldeb 2010 yng Nghymru, Lloegr a'r Alban a Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 yng Ngogledd Iwerddon. Mae'r amddiffyniad hwn rhag gwahaniaethu yn parhau hyd yn oed pan nad oes tystiolaeth o'r cancer bellach. Felly hyd yn oed os yw'r cancer wedi cael ei drin yn llwyddiannus, bydd gweithwyr yn parhau i gael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu.

Mae'r canllaw hwn yn bosibl drwy Grŵp Cefnogi Canser Tŷ'r Cwmnïau, Grŵp Cefnogi Canser y Swyddfa Gartref a Y Rhwydwaith Gweithio Drwy Canser Trawslywodraeth. Fe hoffai Elusen i Weision Sifil estyn ein diolch yn fawr.