# Cynnal sgyrsiau anodd

# Pethau i feddwl amdanynt pan fydd angen i chi gael sgwrs anodd

## Mynd i'r afael â'r broblem:

* beth yw sgwrs anodd?
* pryd y dylwn i siarad â'r unigolyn o dan fy ngoruchwyliaeth?

## Paratoi a chynllunio ymlaen llaw:

* casglu gwybodaeth
* darllen polisïau eich sefydliad
* meddwl am sut y byddwch yn cynnal y sgwrs a sicrhau'r canlyniad dymunol
* dewis lleoliad ar gyfer y cyfarfod lle na fydd dim yn tarfu arnoch

## Sgiliau a dulliau cyfathrebu:

* cadw rheolaeth – osgoi gwrthdaro a theimladau emosiynol. Dydych chi ddim yn gwybod sut y bydd yr unigolyn o dan eich goruchwyliaeth yn ymateb
* dylech ymddwyn yn agored ac yn onest gyda'r unigolyn o dan eich goruchwyliaeth
* cofiwch sicrhau eich bod yn gofyn y cwestiynau cywir a'ch bod yn barod i wrando fel rhan o'r drafodaeth
* mae iaith y corff a chydberthynas yn bwysig er mwyn sicrhau bod yr unigolyn o dan eich goruchwyliaeth yn teimlo'n gyfforddus

## Strwythuro'r sgwrs:

* paratoi ar gyfer y meysydd yr hoffech eu trafod
* atebion, camau gweithredu dilynol a chymorth

# Rhestr wirio

Ai chi yw'r unigolyn addas i gael y sgwrs anodd?

Cofiwch sicrhau eich bod yn hynaws, fel bod aelodau o'ch tîm yn gallu troi atoch i drafod mater anodd

Creu amgylchedd diogel i wrando ar yr unigolion o dan eich goruchwyliaeth

Ymddwyn yn agored ac yn onest yn ystod sesiynau goruchwylio, nid dim ond pan fydd angen cael sgwrs anodd

Paratoi cyn y sgwrs

Ceisio derbyn hyfforddiant mewn cael sgyrsiau anodd, os oes angen

Dewis lle ac amser priodol. Weithiau, gall hyn olygu cael 'gair sydyn' ar unwaith pan fyddwch chi’n amau bod rhywbeth o'i le

Deall beth rydych chi am ei ddweud a pham

Rhoi cyfle i'r unigolyn o dan eich goruchwyliaeth fynegi barn ac egluro

Datblygu eich sgiliau cyfathrebu – mae hyn yn bwysig er mwyn cyfleu natur y materion a beth sydd angen ei ddatrys

Canolbwyntio ar dôn eich llais