

## **Canllawiau Profion Ffitrwydd**

### **1. Swyddogaeth Iechyd Galwedigaethol**

Mae Iechyd Galwedigaethol yn ymwneud â'r ffordd y gall yr amgylchedd gwaith effeithio ar iechyd gweithiwr ac yn yr un modd y ffordd y mae iechyd gweithiwr yn effeithio ar y gallu i gyflawni'r swydd. Rhoddir y pwyslais ar rwystro afiechyd yn y gwaith a hybu iechyd da.

Mae'r Cynghorydd Iechyd Galwedigaethol yn darparu nifer o wasanaethau i amddiffyn a hyrwyddo iechyd yn y gwaith, asesu a chynghori ar addasrwydd a ffitrwydd i weithio, a sicrhau bod problemau iechyd yn cael eu rheoli'n effeithiol. Gwaith y cynghorydd yw canolbwyntio ar amgylchedd gwaith lle gellir cefnogi a chynnal lles corfforol a seicolegol.

Trwy drefn apwyntiadau y bydd y Cynghorydd yn gweld ymgeiswyr am swyddi a gweithwyr. Rhaid i reolwr atgyfeirio unigolyn at y Cynghorydd cyn cynnal asesiad. Bydd hyn yn cynnwys asesu cyn dechrau yn y swydd, ac mae'n cynnwys profi ffitrwydd.

Nid cyfrifoldeb y Cynghorydd yw darparu gofal sylfaenol, na gwasanaethau ar gyfer mân-anafiadau, damweiniau na gwasanaethau brys.

### **2. Swyddogaeth profion ffitrwydd**

Mae ein rhaglenni monitro iechyd wedi'u cynllunio i gynorthwyo'r Brifysgol i gyflawni ei hymrwymadau statudol a rhwystro afiechyd sy'n gysylltiedig â'r gwaith. Mae'r rhaglenni hyn yn cynorthwyo rheolwyr, ac mae Adnoddau Dynol yn asesu addasrwydd i weithio yn y lle cyntaf, yn asesu'n gyfnodol trwy brofi ffitrwydd, ac yn nodi addasiadau priodol a rhaglenni adsefydlu i gynorthwyo staff sy'n dioddef afiechyd neu sy'n dychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod o absenoldeb.

Mae profion ffitrwydd yn ddull o gael gwybodaeth am yr elfennau cysylltiedig ag iechyd a chysylltiedig â sgiliau sy'n rhan o addasrwydd ymgeisydd neu weithiwr i gyflawni swydd benodol.

Cynhelir pob prawf ffitrwydd yn unol â gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 ac arferion iechyd galwedigaethol da. Rhaid i gyflogwyr drin pob un sy'n ymgeisio am swydd yn yr un ffordd yn ystod pob cam o'r broses recriwtio.

Bydd pob prawf ffitrwydd a gynhelir gan y Brifysgol yn cydymffurfio â Deddf Diogelu Data 1998. Dim ond gwybodaeth sy'n hanfodol i'r penderfyniad recriwtio y dylid gofyn amdani a'i chadw yn unol â'r Ddeddf. Bydd y Brifysgol yn cofnodi canlyniad pob gwiriad cyn cyflogi, gan ddefnyddio PoblAberPeople neu system reoli Adnoddau Dynol arall.

Cynhelir profion ffitrwydd er mwyn:

- sicrhau bod ymgeiswyr/gweithwyr yn gallu cyflawni'r gwaith a gynigir, yn gorfforol ac yn seicolegol, gan gymryd i ystyriaeth unrhyw salwch cyfredol neu flaenorol;
- sicrhau ffitrwydd parhaus/cyfnodol ar gyfer y swydd;
- nodi'r rhai sy'n debygol o fod mewn perygl uwch o ddatblygu afiechydon cysylltiedig â'r gwaith oherwydd deunyddiau peryglus yn y gweithle;

- Sicrhau, cyn belled â phosibl, nad yw'r ymgeisydd/gweithiwr yn risg iddynt eu hunain nac i gydweithwyr ac y byddant yn gwneud gwaith sy'n addas ac yn ddiogel iddynt hwy;
- Nodi tueddiadau neu broblemau sy'n gysylltiedig ag iechyd a allai gael effaith ar allu'r unigolyn i gyflawni'r swydd;
- Mesur lefelau ffitrwydd yn dilyn anaf neu salwch hirdymor;
- Nodi addasiadau y gall fod eu hangen ar sail feddygol er mwyn cynorthwyo i gyflawni'r swydd neu hyfforddi'n fwy effeithiol, ac i amddiffyn iechyd;
- Goruchwyllo iechyd yn rheolaidd ar gyfer peryglon penodol.

### 3. Profion ffitrwydd gorfodol

Bydd y Brifysgol yn nodi yn y swydd-ddisgrifiad a hysbysebiri y swyddi y bydd angen prawf ffitrwydd ar eu cyfer cyn cyflogi, a bydd yr angen i gwblhau prawf ffitrwydd yn cael ei wneud yn glir yng nghontract cyflogaeth yr unigolyn.

### 4. Trefn profion ffitrwydd

Y Cynghorydd Iechyd Galwedigaethol fydd yn cynnal y prawf ffitrwydd. Bydd y broses gyfan yn cymryd rhyw 20-30 munud. Gofynnir rhai cwestiynau syml i weithwyr, yn cynnwys:

- a yw eich perthnasau agos wedi cael problemau iechyd perthnasol;
- a ydych yn ysmegu, a faint ;
- faint o alcohol rydych yn ei yfed, os o gwbl;
- syniad am eich deiet;
- faint o ymarfer corff fyddwch chi'n ei wneud.

Efallai bydd gweithwyr hefyd yn cael:-

- mesur eu pwysau a'u taldra er mwyn cyfrifo Mynegai Màs y Corff;
- mesur eu canol gan ddefnyddio tâp mesur;
- nodi eu hoedran, rhyw ac ethnigrwydd;
- cymryd eu pwysedd gwaed trwy ddefnyddio gwregys a osodir ar ran uchaf eich braich;
- cymryd pigiad bach o waed o'r bys er mwyn gwirio lefel y colesterol ac o bosibl lefel y siwgr yn y gwaed.
- prawf corfforol i asesu ffitrwydd i gyflawni'r swydd, er enghraifft, gall hyn olygu cropian i asesu ffitrwydd i weithio mewn ardaloedd cyfyng, neu redeg i asesu ffitrwydd i ymateb i ddigwyddiadau yn sydyn.

### 5. Ffactorau all effeithio ar ganlyniadau profion ffitrwydd

Mae profion ffitrwydd yn dibynnu ar nifer fawr o newidynnau mewnol ac allanol sy'n gallu effeithio ar ganlyniad y prawf. Wrth gynnal ail brawf, mae'n bwysig ceisio cyfyngu ar gynifer o newidynnau â phosibl trwy sicrhau bod yr amodau/amgylchiadau yn union yr un fath ag yn ystod y prawf blaenorol. Er enghraifft:-

- Amser y dydd;
- Amgylchedd (arwyneb/sŵn/presenoldeb pobl eraill);
- Asesydd gwahanol;
- Cywirdeb mesuriadau;
- Peidio â dilyn yn union yr un protocol ar gyfer y prawf â'r tro o'r blaen;
- Amser ers y pryd o fwyd diwethaf;
- Cyflwr emosiynol yr ymgeisydd/gweithiwr;

- Iechyd yr ymgeisydd/gweithiwr (anwydau/salwch diweddar);
- Meddyginiaeth y gall fod yr ymgeisydd/gweithiwr yn ei chymryd.

## 6. Canlyniadau Profion Ffitrwydd

Fel arfer, bydd gweithwyr yn cael eu canlyniadau yn ystod yr apwyntiad Iechyd Galwedigaethol. Gall gweithwyr hefyd dderbyn cyngor personol ynglŷn â lleihau perygl Iechyd trwy newid ffordd o fyw. Gall hyn gynnwys siarad ynghylch:

- Gwella eich deiet;
- Gwneud mwy o ymarfer corff;
- Colli pwysau;
- Rhoi'r gorau i ysmegu.

Bydd y rheolwr llinell yn derbyn adroddiad rheoli (Gweler Adran 7 isod).

## 7. Adroddiadau rheoli ynglŷn â ffitrwydd i weithio/gael eich cyflogi

Bydd Cynghorydd Iechyd Galwedigaethol y Brifysgol yn cynnig cyngor arbenigol i'r ymgeisydd/gweithiwr a'r rheolwr llinell. Bydd y rheolwr llinell yn penderfynu a ddylid cyflogi'r ymgeisydd, yn sgil cyngor gan y cynghorydd Iechyd Galwedigaethol a gwybodaeth berthnasol arall. Bydd rheolwyr llinell yn derbyn, oddi wrth yr Adran Adnoddau Dynol, adroddiad rheoli ar gyfer ymgeiswyr a gweithwyr cyfredol yn cynnwys argymhellion, lle bo'n briodol, yn dilyn yr asesiad. Bydd Rheolwyr Llinell yn penderfynu a yw'r argymhellion ar gyfer gwneud addasiadau yn y gweithle yn rhesymol ac yn gallu cael eu gweithredu yn y gweithle.

## 8. Asesiadau ar ffitrwydd i weithio cyn eich cyflogi

Ni ddylid gwrthod cyflogi'r un ymgeisydd ar sail Iechyd oni bai:-

- eich bod wedi gofyn am gyngor Iechyd Galwedigaethol;
- bod yr ymgeisydd wedi cael cyfle i drafod y materion a godwyd â'r cynghorydd Iechyd Galwedigaethol;
- bod y rheolwr llinell wedi rhoi ystyriaeth lawn i bob un o'r ffeithiau ac wedi trafod ei benderfyniad â'r Rheolwr Adnoddau Dynol a enwebwyd.

## 9. Asesiadau ar gyfer ffitrwydd i weithio ar ôl eich cyflogi

Lle bydd argymhellion yn codi yn yr adroddiad rheoli Iechyd Galwedigaethol sy'n nodi bod angen gwneud addasiadau ar gyfer y gweithiwr neu nad yw'r swydd bellach yn addas i'r gweithiwr, bydd y rheolwr llinell yn trefnu i gwrdd â'r gweithiwr er mwyn trafod y ffordd ymlaen. Dylai'r Partner Busnes Adnoddau Dynol hefyd ddod i'r cyfarfod hwn er mwyn sicrhau y dilynir y drefn briodol. Mae'r weithdrefn i'w gweld fan hyn:

<https://www.aber.ac.uk/cy/hr/policy-and-procedure/sickness/sickness-procedure/>

## **10. Asesiadau Iechyd am Ddim**

Mae'n amod cyfreithiol i gynnig asesiad iechyd am ddim i weithiwr sydd fel arfer yn gweithio o leiaf 3 awr yn ystod y nos (rhwng 11yh a 6yb) cyn iddynt ddechrau fel gweithiwr nos, ac yn rheolaidd yn ystod y cyfnod y byddant yn gweithio yn y nos. Fodd bynnag, nid oes yn rhaid i weithwyr dderbyn yr asesiadau iechyd a gynigir.

Er mwyn sicrhau bod Prifysgol Aberystwyth yn cwrdd â'r amod hwn, gwahoddir gweithwyr i gwblhau'r Holiadur Iechyd Gweithwyr Nos yn flynyddol. Bydd y ffurflen yn cael ei hystyried gan y Cyngorydd Iechyd Galwedigaethol a gall arwain at wahodd gweithwyr i ymgynghoriad iechyd galwedigaethol i drafod unrhyw broblemau iechyd a nodir.