

Cyflwyniad

Mae'r Cynghorydd Iechyd Galwedigaethol (IG) yn darparu amryw wasanaethau i hybu a diogelu iechyd yn y gweithle, i roi cyngor ac asesiadau ynghylch a yw iechyd aelodau o staff yn ddigon da i wneud eu gwaith, ac i sicrhau rheolaeth effeithiol ar faterion iechyd. Swyddogaeth y Cynghorydd Iechyd Galwedigaethol yw canolbwyntio ar sicrhau gweithle lle y gellir cefnogi a chynnal lles corfforol a seicolegol y staff.

Felly mae'n bwysig darparu gwybodaeth gyflawn a phriodol wrth gyfeirio aelod o'r staff at y Cynghorydd IG. Os yw'r wybodaeth yn anghyflawn, neu'n cynnwys elfennau amhriodol neu amherthnasol, bydd y ddogfennaeth yn cael ei dychwelyd i'r rheolwr llinell ac mae'n bosib y bydd hynny'n golygu oedi cyn i chi gael y gwasanaeth rydych wedi gwneud cais amdano.

Diben y canllawiau isod yw helpu rheolwyr llinell i gyfeirio aelod o staff at y Cynghorydd Iechyd Galwedigaethol.

Diogelu Data a Chyfrinachedd

Mae'r holl geisiadau cyfeirio a'r wybodaeth ynddynt yn cael eu trin yn unol â'r ddeddfwriaeth sy'n rheoli cyfrinachedd meddygol a diogelu data. Cyn cyflwyno Ffurflenni Cyfeirio Iechyd Galwedigaethol rhaid i chi roi gwybod i'r aelodau o staff dan sylw eich bod yn eu cyfeirio at Iechyd Galwedigaethol ac esbonio'r rheswm. Er mwyn darparu'r cyngor gorau posib, efallai y bydd angen cael gwybodaeth feddygol ychwanegol gan y meddyg teulu neu arbenigwyr meddygol sy'n eu trin. Mewn achosion o'r fath bydd y Cynghorydd IG yn gofyn i'r aelod o staff am ganiatâd i'r cais hwn yn unol â Deddf Mynediad at Gofnodion Meddygol 1998. Rhoddir gwybod i'r rheolwr llinell os oes cais am adroddiad gan feddyg teulu neu arbenigwr wedi'i wneud.

Diben cyfeirio

Diben cyfeirio rhywun at y Cynghorydd IG yw darparu cyngor a chymorth i reolwyr llinell lle y ceir pryder ynghylch iechyd aelod o staff neu os oes problem iechyd a allai fod yn effeithio ar allu unigolyn i wneud ei swydd. Dylai unrhyw gyfeiriad at y Cynghorydd IG am gyngor a chymorth i ymdrin ag unrhyw bryderon o'r fath gael eu gwneud gan y rheolwr llinell, ar ôl cael cyngor gan y Partner Busnes perthnasol yn Adnoddau Dynol.

Ffurflenni Cyfeirio at Iechyd Galwedigaethol

Gall rheolwyr a/neu Bartneriaid Busnes Adnoddau Dynol gyfeirio aelod o'r staff am asesiad a chyngor iechyd galwedigaethol os ceir pryder ynghylch iechyd yr aelod o staff, a'r effaith mae'n ei chael ar y gwaith. Gellir gwneud hyn yn unol â'r Drefn Rheoli Absenoldeb oherwydd Salwch, ac yn rhan o'r drefn honno. Er enghraifft, os oes absenoldeb salwch hirdymor, lle y ceir diagnosis newydd o broblem iechyd neu broblem iechyd cynyddol, neu absenoldebau salwch byr sy'n codi'n aml. Mae'n rhaid i Ffurflenni Cyfeirio IG gynnwys manylion llawn y staff perthnasol, eu disgrifiad swydd, crynodeb o'r materion iechyd a'r materion y gofynnir am gael barn arnynt.

I gael y cyngor gorau gan IG, bydd angen i'r ffurflen gynnwys digon o fanylion i wneud asesiad priodol.

Dylai'r wybodaeth gynnwys:

- y rhesymau am gyfeirio'r aelod o staff;
- y cwestiynau penodol sydd i'w hateb;

- hanes presenoldeb blaenorol yr aelod o staff;
- y disgrifiad swydd presennol;
- a allai'r adran ymdopi â chynnig addasiadau i'r dyletswyddau, neu gynnig llai o oriau am gyfnod, pe byddai hynny'n helpu'r aelod o staff i ddychwelyd i'r gwaith yn gynt
- unrhyw asesiadau risg perthnasol (e.e., DSE (Cyfarpar Sgrin Arddangos), straen, beichiogrwydd).

Mae hynny'n helpu'r Cyngorydd IG ddeall natur gwaith yr aelod o staff dan sylw a rhoi cyngor ynghylch unrhyw agweddau a allai fod yn effeithio ar iechyd yr unigolyn. Sylwer, wrth lenwi Ffurflenni Cyfeirio IG ni ddylid rhoi gwybodaeth anecdotaidd, adroddiadau ail-law na datganiadau tybiannol.

Mae'r Ffurflen Gyfeirio wedi'i llunio i helpu'r rheolwr llinell i ddarparu'r wybodaeth angenrheidiol i gynnal asesiad meddygol a chyfleu'r wybodaeth ofynnol yn ôl i'r rheolwr llinell a, lle y bo'n briodol, i'r meddyg teulu a/neu i'r arbenigwr sy'n trin yr aelod o staff. Pan gyflwynir Ffurflenni Cyfeirio IG, bydd yr aelod o staff yn cael cynnig yr apwyntiad nesaf sydd ar gael, gyda chopi yn cael ei anfon at y rheolwr llinell. Os nad yw'r apwyntiad hwnnw yn gyfleus, fe gynnigir dyddiad ac amser addas arall.

Manteision Cyfeirio at IG

Bydd yr asesiad yn rhoi cyngor ar:

- Addasrwydd at y gwaith: a oes gan yr unigolyn broblem iechyd a allai effeithio ar ba mor addas ydyw at ei swydd;
- Dychwelyd i'r gwaith: os yw'r unigolyn yn absennol ar hyn o bryd, pryd mae'n debygol o ddychwelyd i'r gwaith;
- Cyngor adfer: camau a allai olygu bod yr unigolyn yn gallu dod yn ôl i'r gwaith yn gynt cyn gwella'n llwyr (gyda sêl bendith y meddyg teulu neu'r arbenigwr meddygol);
- Presenoldeb yn y dyfodol: faint o absenoldeb allai fod yn debygol yn y dyfodol oherwydd problemau iechyd;
- Perfformiad yn y dyfodol: a fydd iechyd yr unigolyn yn ddigon da i wneud rhywfaint neu'r cyfan o'r dyletswyddau gwaith;
- Archwilio i salwch/anaf sy'n gysylltiedig â'r gwaith - asesu a yw problem iechyd yn debygol o fod yn gysylltiedig â'r gwaith ai peidio;
- Asesiad ymddeoliad ar sail afiechyd - cynghori ynghylch a yw'r meini prawf ymddeol ar sail afiechyd yn cael eu bodloni yn ôl polisi'r brifysgol. Fel arfer, mewn achosion o ymddeol ar sail afiechyd, mae'r dystiolaeth yn cynnwys asesiad o alluogrwydd yr aelod o staff, wedi'i gysylltu â gofynion y swydd, yn ogystal â thystiolaeth feddygol am y salwch neu'r anaf.

Dylai'r cyngor alluogi pryderon i gael eu trin mewn modd teg, sensitif a chyson, gan gadw'r ddysgl yn wastad rhwng anghenion yr aelod o staff ac anghenion yr adran neu'r gyfadran.

Pryd i gyfeirio achos

Dylid cyfeirio aelod o staff am asesiad mewn achosion lle:

- ceir pryder ei bod hi'n bosib bod gan rywun broblemau iechyd sy'n gysylltiedig â'u gwaith neu fod tasgau ei swydd yn gwaethygu'r iechyd;
- mae aelod o staff yn cael anawsterau ymdopi â dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb;
- mae aelod o staff wedi dychwelyd ar ôl salwch difrifol neu oherwydd anabled;

- mae'n bosib bod afiechyd neu anabledd yn y cefndir sy'n cyfrannu at broblemau perfformiad yn y gwaith;
- mae'r unigolyn yn absennol am amser hir neu yn aml oherwydd salwch.

Caiff Rheolwyr Llinell ofyn i'w Partner Busnes yn Adnoddau Dynol am gyngor ynghylch a yw'n briodol cyfeirio'r unigolyn ai peidio. Hefyd gall y Partner Busnes yn AD drafod materion cyfeirio, neu gychwyn y broses gyfeirio ei hunan.

Pryd i gyfeirio'r unigolyn eto?

Os yw'r Cynghorydd IG am weld yr aelod o staff eto, bydd yn dweud hynny yn yr adroddiad, dylai'r manylion fod rywle ger diwedd yr adroddiad.

Nid oes rheol bendant ynghylch ailgyfeirio'r aelod o staff yn ôl i IG, felly dylid gofyn am gyngor y Partner Busnes yn AD, gan fod pob achos yn wahanol ac mae ffactorau amser hefyd yn berthnasol yn aml. Dylid llenwi Ffurflen Gyfeirio arall. Dylai hon gynnwys crynodeb o'r hyn sydd wedi digwydd ers y tro diwethaf, unrhyw wybodaeth ychwanegol a allai helpu'r Cynghorydd IG i asesu cynnydd yr aelod o staff, ynghyd ag unrhyw gwestiynau eraill yr hoffech eu codi.

Sut i gyfeirio rhywun at IG

Yr hyn sy'n allweddol er mwyn cael cyngor defnyddiol gan y Cynghorydd IG yw rhoi digon o fanylion sy'n darparu'r wybodaeth berthnasol i'r Cynghorydd. Mae'r Ffurflen Gyfeirio wedi'i llunio i'ch helpu i wneud hynny.

Rhaid trafod â'r unigolyn dan sylw y rheswm dros gyfeirio at Iechyd Galwedigaethol cyn i'r Ffurflen Gyfeirio gael ei hanfon ymlaen at y Rheolwr yn Adnoddau Dynol.

Gwneud yr apwyntiad

Ar ôl i'r Partner Busnes yn AD gael y ffurflen gyfeirio, bydd yr achos yn cael asesiad cychwynnol. Os credir ei bod hi'n briodol cyfeirio achos ymlaen, fe wneir apwyntiad â'r Cynghorydd IG. Anfonir manylion yr apwyntiad yn uniongyrchol at yr aelod o staff ac fe roddir gwybod hefyd i'r rheolwr llinell am ddyddiad ac amser yr apwyntiad rhag ofn y bydd angen sicrhau bod aelod arall o staff yn cyflenwi am ddyletswyddau gwaith yr unigolyn dan sylw yn ystod yr apwyntiad.

Yr apwyntiad IG

Fel rheol, mae'r asesiad cychwynnol yn para tua 30 munud ac mae'n anelu at gasglu digon o wybodaeth i ddod i farn gywir, wrthrychol a defnyddiol ar addasrwydd iechyd yr unigolyn i wneud y gwaith.

Gofynnir i'r aelod o staff am:

- Y broblem iechyd neu'r anabledd ac unrhyw bryderon a fo gan yr unigolyn, yn ogystal ag unrhyw driniaeth y mae ei chael;
- Y gwaith y mae'n ei wneud ac unrhyw anawsterau sy'n codi oherwydd iechyd neu resymau eraill;
- Unrhyw weithgareddau y tu allan i'r gwaith y gallai'r cyflwr fod yn effeithio arnynt hefyd.

Weithiau, efallai y bydd angen gofyn i feddyg teulu a/neu arbenigwr ysbyty'r unigolyn am ragor o wybodaeth. Efallai y cynghorir yr aelod o staff hefyd i fynd i ddosbarthiadau neu driniaeth benodol i'w helpu i ddychwelyd i'r gwaith e.e. ffisiotherapi, dosbarthiadau gofal cefn, dosbarthiadau ymarfer corff neu gyngor ar ei ffordd o fyw.

Efallai y bydd angen adolygu achos yr aelod o staff er mwyn gweld pa gynnydd a wnaed, yn ogystal â chael unrhyw adroddiadau meddygol, cyn y gellir dod i benderfyniad pendant ynghylch dychwelyd i'r gwaith neu ddychwelyd i'r dyletswyddau llawn.

Canfyddiadau Aelodau o'r Staff yn erbyn Canfyddiadau'r Rheolwyr

Sylw cyffredin gan reolwyr yw nad yw iechyd galwedigaethol yn herio canfyddiadau'r staff, a'i fod yn cymryd popeth mae'r aelod yn ei ddweud fel y gwirionedd yn ddi-gwestiwn. Nid yw hynny'n wir.

Yn ystod apwyntiadau IG bydd yr aelodau o staff yn cael eu hannog i fynegi eu canfyddiadau lle mae maent yn credu mai eu gwaith sydd wedi achosi eu salwch. Ond fe fydd y rheolwr eisoes wedi darparu gwybodaeth, ar y ffurflen gyfeirio, a bydd hynny'n golygu y bydd y Cynghorydd IG yn gallu cael golwg eang ar y materion perthnasol.

Bydd y Cynghorydd IG yn asesu'r sefyllfa'n annibynnol, gan ystyried y profiad y mae wedi'i gael o ymdrin â materion galwedigaethol a gwybodaeth arbenigol am y gweithle. Cymerir hanes manwl, gan gynnwys manylion am faterion iechyd, triniaethau, cyfyngiadau pob-dydd a materion gwaith sydd yn berthnasol, yn awr ac yn y gorffennol. Os yw'n briodol efallai y bydd y Cynghorydd IG yn cynnal archwiliad i asesu galluogrwydd gweithredol yr unigolyn. Gall hyn ddarparu golwg fwy cytbwys ar y materion.

Mae'n bwysig cofio bod dwy olwg ar yr un sefyllfa weithiau. Mae gan y Cynghorydd IG ran i'w chwarae wrth sicrhau bod rheolwr yn cael gwybod am safbwyntiau sy'n mynd yn groes i'w gilydd fel y gellir eu trafod â'r unigolyn dan sylw, gan fod gwahaniaethau heb eu datrys yn gallu rhwystro pobl rhag dychwelyd i'r gwaith.

Adroddiadau Rheolwyr

Bydd cynnwys yr adroddiad rheoli yn dibynnu ar y rheswm dros gyfeirio at IG, ar y cwestiynau penodol a godwyd, ac ar unrhyw argymhellion penodol angenrheidiol. Fel rheol, nid yw manylion meddygol yn cael eu datgelu heblaw pan fernir bod angen gwneud hynny ar gyfer materion rheoli'r unigolyn dan sylw yn y gwaith, a hynny ar ôl i'r aelod o staff roi cydsyniad i'r manylion gael eu datgelu, a hynny'n cydsynio ar sail gwybodaeth.

Mae'r adroddiad rheoli yn cynnwys barn broffesiynol y Cynghorydd IG ar sail y wybodaeth sydd ar gael i'r Cynghorydd.

Gall y wybodaeth a ddarparwyd gynnwys:

- A oes gan yr unigolyn gyflwr iechyd neu anabledd yn y cefndir a allai fod yn effeithio ar bresenoldeb neu berfformiad yn y gwaith;
- Os felly, beth yw'r effeithiau tebygol ar bresenoldeb neu berfformiad yn y dyfodol;
- A fydd angen amser o'r gwaith ar gyfer apwyntiadau neu driniaeth;
- Pryd mae'r aelod o staff yn debygol o ddychwelyd i'r gwaith;
- Argymhellion ar sut i gynorthwyo i sicrhau bod yr unigolyn yn dychwelyd i'r gwaith yn effeithiol;
- Cyngor ynghylch unrhyw gyfyngiadau neu addasiadau yn y gweithle;
- A yw hi'n bosib y gallai'r cyflwr ddod o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Anfonir yr adroddiad rheoli at y Partner Busnes yn AD a fydd yn trefnu i gopi gael ei anfon at y rheolwr llinell. Does dim angen i'r aelod o staff gytuno â chynnwys yr adroddiad na'i argymhellion cyn iddo gael ei ryddhau i'r rheolwr llinell. Bydd yr aelod o staff yn cael cyfle i roi ei sylwadau ar yr adroddiad rheoli yn ystod y cyfarfod â'r rheolwr llinell.

Dylai'r rheolwr llinell drefnu i gyfarfod â'r aelod o staff i drafod y ffordd ymlaen, gan gynnwys unrhyw argymhellion ac a oes modd gweithredu'r argymhellion hynny. Dylid trafod hefyd unrhyw drefniadau i ddychwelyd i'r gwaith fesul cam, a chofnodi'r trefniadau hynny. Ar ôl y cyfarfod dylid anfon llythyr at yr aelod o staff i gadarnhau unrhyw gamau gweithredu sy'n codi o'r cyfarfod a dylid hefyd anfon copi o'r llythyr i Adnoddu Dynol i'w lwytho ar system Pobl Aber. Os ceir newidiadau i'r contract o ganlyniad i unrhyw argymhellion, bydd Adnoddau Dynol yn anfon llythyr newid contract at yr aelod o staff i gadarnhau'r trefniadau a wnaed.

Fersiwn 2 - 10 Gorffennaf 2018.