



Rheoli Presenoldeb

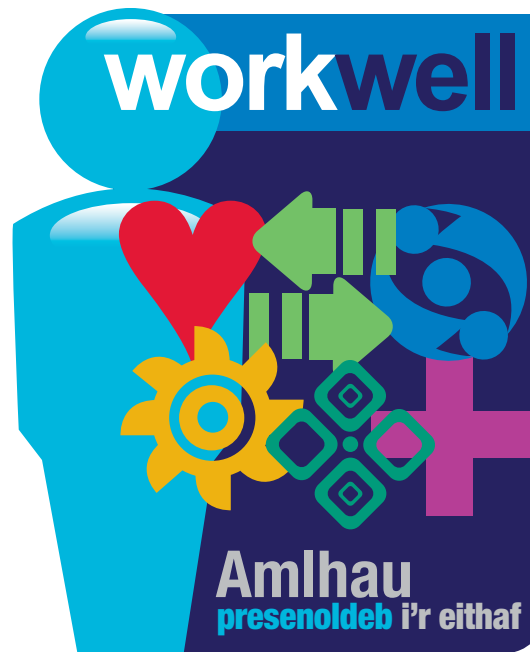
Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

Addasiadau Rhesymol, Addasiadau i'r
Gweithle ac Adsefydlu

Canllaw



STRONG HERITAGE | STRONG FUTURE
RHONDDA CYNON TAF
TREFTADAETH GADARN | DYFODOL SICR



Adnoddau Dynol,
Y Pafiliynau, Cwm Clydach, CF40 2XX

Ffynhonnell RhCT: rct.learningpool.com

Ebost: AdnoddauDynol@rhondda-cynon-taf.gov.uk

Ffôn: 01443 424108

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyflwyniad

Mae Addasiadau Rhesymol, Addasiadau i'r Gweithle ac Adsefydlu yn un o nifer o ganllawiau sydd wedi'u llunio i ddarparu cyngor ac arweiniad ymarferol i reolwyr a gweithwyr mewn perthynas â Rheoli Absenoldeb. Mae pob canllaw yn ategu Polisi Rheoli Absenoldeb y Cyngor drwy ateb y cwestiynau mwyaf cyffredin sydd gan reolwyr a gweithwyr am eu habsenoldeb salwch eu hunain, a rheoli absenoldeb eraill.

Mae'r Cyngor am greu a chefnogi amgylchedd gwaith iach ac effeithlon ar gyfer ei weithwyr, nid yn unig drwy ei ymrwymadau i gydymffurfio â deddfwriaeth, ond drwy feithrin dull gofalgarg, cefnogol ac adsefydlol hefyd o reoli absenoldeb salwch a darparu addasiadau i'r gweithle.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn pobl anabl rhag gwahaniaethu yn y gwaith. Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol hefyd i gyflogwyr wneud addasiadau rhesymol ar gyfer gweithwyr anabl. Mae hyn yn golygu dileu rhwystrau ble bynnag posibl sy'n atal person anabl rhag gwneud ei waith.

Efallai na fydd llawer o weithwyr yn dweud wrthyich chi am eu hanabledd. Gallai hyn fod oherwydd nad ydynt yn ystyried eu hunain yn anabl neu eu bod yn bryderus am unrhyw adweithiau neu eu bod am gadw materion personol yn breifat. Mae'n bwysig eich bod yn creu diwylliant gwaith lle gellir trafod anabledd a lles gweithwyr.

Mae'r canllaw hwn yn canolbwyntio ar dri maes cynorthwyo gweithwyr – addasiadau rhesymol oherwydd anabledd, addasiadau i'r gweithle oherwydd absenoldeb salwch ac adsefydlu oherwydd absenoldeb salwch.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

• Addasiadau Rhesymol yn sgil Anabledd

Cyfrifoldebau Gweithiwr

Mae'r canllaw hwn yn darparu'r atebion i'r cwestiynau canlynol: **Tud**

1. Sut byddaf i'n gwybod os oes gen i hawl i addasiadau rhesymol? ...**3**
2. Beth sy'n digwydd os ydw i, neu fy rheolwr, yn credu fy mod angen addasiadau rhesymol?**4**
3. Beth allaf i ei ddisgwyl gan fy rheolwr wrth benderfynu sut i wneud addasiadau rhesymol?**5**
4. Beth sy'n rhesymol a beth fydd fy rheolwr yn ei ystyried wrth wneud penderfyniad?**6**
5. Beth sy'n digwydd ar ôl cytuno ar addasiadau rhesymol?**7**
6. Beth sy'n digwydd os na allwn ni gytuno ar addasiadau rhesymol? ..**7**

Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr

Mae'r adran hon yn darparu'r atebion i'r cwestiynau canlynol: **Tud**

1. Sut byddaf i'n gwybod os oes gan rywun hawl i addasiadau rhesymol? ..**3**
2. Cynnal y drafodaeth – beth yw fy nghyfrifoldebau?**4**
3. Sut mae trefnu addasiadau rhesymol?**5**
4. Beth sy'n rhesymol?**6**
5. Beth sydd angen i mi ei wneud ar ôl cytuno ar addasiadau rhesymol?**7**
6. Beth sy'n digwydd os na allwn ni gytuno ar addasiadau rhesymol? ..**7**

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyfrifoldebau Gweithiwr

1. Sut byddaf i'n gwybod os oes gen i hawl i addasiadau rhesymol?

Os ydych chi'n anabl, neu os oes gennych chi broblem iechyd, ac yn cydnabod y gallech fod angen addasiadau yn y gweithle, dylech drafod hyn gyda'ch rheolwr.

Gall addasiadau rhesymol gynnwys pob math o bethau gwahanol, felly dylech egluro pa gymorth sydd ei angen arnoch wrth eich rheolwr. Gallai enghreifftiau gynnwys:

- newid mewn patrymau gwaith
- amser i ffwrdd i fynychu apwyntiadau
- darparu cyfarpar cefnogol newydd.

Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr

1. Sut byddaf i'n gwybod os oes gan rywun hawl i addasiadau rhesymol?

Os yw gweithiwr yn anabl, neu os oes ganddo broblem iechyd a'i fod yn cydnabod y gallai fod angen addasiadau yn y gweithle, caiff ei annog i drafod hyn gyda chi gan y bydd yn cydnabod ei hun ei fod angen cymorth yn y gweithle.

Dylech fod yn chwilio am arwyddion bod gan weithiwr anabledd. Cofiwch y gallai'r arwyddion hyn fod yn gysylltiedig ag anabledd y mae'r person yn gwybod amdano neu un nad yw'n gwybod amdano hyd yma. Dylech fod yn ymwybodol nad yw pob anabledd yn gorfforol a gallant gynnwys anableddau na ellir eu gweld, fel cyflyrau iechyd meddwl.

Gallai arwyddion rhybudd gynnwys:

- presenoldeb gwael
- cyflawniad gwael
- ei ymddygiad yn y gwaith yn newid ac mae'n ddagreuol, ymosodol neu fyr ei amynedd neu mynd i'w gragen neu anghofus
- mae'n hwyr yn rheolaidd neu'n methu terfynau amser
- mae'n ymddangos ei fod mewn poen ac yn anesmwyth

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyfrifoldebau Gweithiwr

2. Beth sy'n digwydd os ydw i, neu fy rheolwr, o'r farn fy mod angen addasiadau rhesymol?

I fynd i'r afael ag unrhyw bryderon am eich lles, argymhellir mai'r man cychwyn gorau yw trafod â'ch rheolwr. Hefyd, os oes gan eich rheolwr bryderon am eich lles, gall ddod atoch chi i siarad am y problemau sydd gennych, y pethau mae wedi sylwi arnynt a'i bryderon.

Rydyn ni'n eich annog hefyd, i gysylltu â gwasanaeth estyn cyngor y *Business Disability Forum*. Mae'n cynnig gwybodaeth, cymorth a chynghor ynlŷn ag anabledd, ac yn rhoi cyngor ar bob agwedd ar addasiadau rhesymol. Bydd modd i chi gysylltu â'r gwasanaeth estyn cyngor drwy ffonio **020 7403 3020** neu anfon e-bost i advice@businessdisabilityforum.org.uk.

Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr

2. Cynnal y drafodaeth – beth yw fy nghyfrifoldebau?

Y lle gorau i ddechrau mynd i'r afael ag unrhyw bryderon am les gweithiwr yw siarad â'r person sydd angen yr addasiadau. Siaradwch ag ef am y problemau y mae'n eu hwynebu, y pethau rydych wedi sylwi arnynt neu bryderon, gan sicrhau bod yr holl ffeithiau gennych fel sail i'ch trafodaethau.

Rydyn ni'n eich annog hefyd, i gysylltu â gwasanaeth estyn cyngor y *Business Disability Forum*. Mae'n cynnig gwybodaeth, cymorth a chynghor ynlŷn ag anabledd, ac yn rhoi cyngor ar bob agwedd ar addasiadau rhesymol. Bydd modd i chi gysylltu â'r gwasanaeth estyn cyngor drwy ffonio **020 7403 3020** neu anfon e-bost i advice@businessdisabilityforum.org.uk.

 Am arweiniad a chynghor ar gynnal trafodaethau fel hyn, edrychwch ar y Modiwl Trafodaethau Anodd ar Ffynhonnell RhCT.

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyfrifoldebau Gweithiwr

3. Beth allaf ei ddisgwyl gan fy rheolwr wrth benderfynu sut i wneud addasiadau rhesymol?

Er mwyn gweld pa addasiadau rhesymol sydd eu hangen, gallwch ddisgwyl:

- trafodaeth â'ch rheolwr am gymorth a pha addasiadau rhesymol fyddai'n addas yn eich barn chi
- atgyfeiriad posibl am asesiad lechyd a Lles Galwedigaethol
- y posibilrwydd o gael cais am adroddiadau meddygol pellach i gael gwybodaeth benodol
- gofyn am gael fy atgyfeirio i Mynediad i Waith (asiantaeth allanol yw Mynediad i Waith a fydd yn cynnal asesiad gweithle gyda chi ac yn argymhell addasiadau rhesymol addas). Mae'n rhaid i unigolion atgyfeirio eu hunain i'r gwasanaeth Mynediad i Waith
- cynnal trafodaeth gyda'ch rheolwr am yr addasiadau rhesymol a argymhellir ac y gellir eu rhoi ar waith
- gyda'ch rheolwr, adolygu'r addasiadau'n rheolaidd i sicrhau eu bod yn parhau'n briodol
- yn dibynnu ar yr addasiadau rhesymol, efallai y bydd angen i chi aros am sbel cyn iddynt gael eu rhoi ar waith, er enghraifft, archebu a gosod cyfarpar newydd. Yn ystod y cyfnod hwn, efallai y gofynnir i chi gyflawni dyletswyddau eraill sy'n addas i'ch swydd.

O dan rai amgylchiadau, efallai na ellir cytuno ar yr addasiadau rhesymol a argymhellir. Gallai hyn fod am nifer o resymau a bydd y rhain yn cael eu trafod yn llawn gyda chi a gallwch ofyn am gyngor pellach gan yr adran Adnoddau Dynol.

Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr

3. Sut mae trefnu addasiadau rhesymol?

Yn dilyn eich trafodaethau â'r gweithiwr, bydd gennych chi well syniad o'r addasiadau rhesymol sydd eu hangen. Dyna pryd y dylech chi gyfeirio at Gynllun Addasiadau Rhesymol y Cyngor.

Mae'r Cynllun yn amlinellu y dylai addasiadau rhesymol gael eu hategu gan adroddiad lechyd a Lles Galwedigaethol. Felly, mae angen i chi atgyfeirio'ch gweithiwr am asesiad, gan ddarparu cymaint o wybodaeth â phosibl i'r Uned lechyd a Lles Galwedigaeth er mwyn iddynt allu gwneud argymhelliad.

Dylai gwybodaeth fod yn ffeithiol a bydd yn cynnwys:

- manylion y drafodaeth am addasiadau rhesymol gyda'r gweithiwr, e.e. y meysydd y mae'r gweithiwr yn cael anawsterau ynddynt, pryderon y rheolwr, opsiynau posibl
- manylion y swydd, e.e. tasgau, patrymau gwaith, y cyfarpar a ddefnyddir
- dylai'r holl wybodaeth fod yn ffeithiol gan fod gan y gweithiwr hawl i weld unrhyw wybodaeth wrth gael ei atgyfeirio.

Mewn rhai achosion, bydd angen cymorth allanol i argymhell addasiadau rhesymol. Gall hyn fod pan nad oes gan y rheolwr na'r Uned lechyd a Lles Galwedigaethol y wybodaeth arbenigol am yr hyn sydd ar gael. Dylech ofyn i'r gweithiwr atgyfeirio'i hun i'r gwasanaeth Mynediad i Waith. Bydd angen iddo wneud hyn ei hun drwy ei ganolfan waith leol a gellir trefnu asesiad dros y ffôn. Bydd Mynediad i Waith yn cynnal asesiad o'r gweithle gyda'r gweithiwr, y gallwch chi gyfrannu ato, a bydd yn darparu argymhellion ysgrifenedig.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyfrifoldebau Gweithiwr

4. Beth sy'n rhesymol a beth fydd fy rheolwr yn ei ystyried wrth wneud penderfyniad?

Byddwch yn cyflwyno'ch awgrymiadau i'ch rheolwr, ac efallai y bydd yn derbyn adroddiad meddygol ac adroddiad Mynediad i Waith hefyd o bosibl os yw'n gofyn am un. Er y bydd y rhan fwyaf o addasiadau'n rhai syml i'w rhoi ar waith ac yn debygol o fod heb unrhyw gostau'n gysylltiedig â nhw, efallai y bydd angen ystyried rhai ymhellach.

Mae pa mor rhesymol yw addasiad yn dibynnu ar y person anabl unigol, ei weithle a'i amgylchiadau penodol, ac mae'n bwysig cofio hynny.

Dywed y gyfraith y dylai rheolwyr ystyried nifer o ffactorau wrth geisio penderfynu a yw addasiad yn rhesymol:

- cost
- ymarferoldeb
- effeithlonrwydd
- aflonyddwch
- effaith ar eraill
- iechyd a diogelwch
- sgiliau, cysylltiadau neu hyfforddiant gwerthfawr
- ffynonellau cymorth allanol, e.e. Mynediad i Waith

Yn aml, bydd mwy nag un ffactor yn cyfrannu at benderfynu a yw addasiad yn rhesymol.

 **Mae rhagor o wybodaeth ar bob un o'r ffactorau uchod yng nghanllaw'r *Business Disability Forum* ar Addasiadau Rhesymol sydd ar gael ar FfynhonnellRhCT.**

Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr

4. Beth sy'n rhesymol?

Bydd gennych awgrymiadau'r gweithiwr, adroddiad meddygol, o bosibl adroddiad Mynediad at Waith a chynghor gan Fforwm Anabledd Busnes. Er y bydd y rhan fwyaf o addasiadau'n rhai syml i'w rhoi ar waith ac yn debygol o fod heb unrhyw gostau'n gysylltiedig â nhw, efallai y bydd angen ystyried rhai ymhellach.

Mae pa mor rhesymol yw addasiad yn dibynnu ar y person anabl unigol, ei weithle a'i amgylchiadau penodol, ac mae'n bwysig cofio hynny.

Dywed y gyfraith y dylech ystyried nifer o ffactorau wrth geisio penderfynu a yw addasiad yn rhesymol:

- cost
- ymarferoldeb
- effeithlonrwydd
- aflonyddwch
- effaith ar eraill
- iechyd a diogelwch
- sgiliau, cysylltiadau neu hyfforddiant gwerthfawr
- ffynonellau cymorth allanol, e.e. Mynediad i Waith

Yn aml, bydd mwy nag un ffactor yn cyfrannu at benderfynu a yw addasiad yn rhesymol.

 **Mae rhagor o wybodaeth ar bob un o'r ffactorau uchod yng nghanllaw'r *Business Disability Forum* ar Addasiadau Rhesymol sydd ar gael ar FfynhonnellRhCT.**

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyfrifoldebau Gweithiwr

5. Beth sy'n digwydd ar ôl cytuno ar addasiadau rhesymol?

Ar ôl i chi a'ch rheolwr gytuno ar yr addasiadau rhesymol, mae angen cwblhau'r ffurflen gytundeb sydd yn y Cynllun Addasiadau Rhesymol. Mae hyn yn sicrhau bod yna gytundeb ysgrifenedig ynglŷn â'r addasiadau rhesymol.

Dylid cadw copi o'r ffurflen ar gyfer cofnodion cyfrinachol eich rheolwr ac mae'n rhaid iddo gofnodi yn eich cofnod yn Vision bod addasiadau rhesymol wedi'u gwneud. Defnyddir y data yma at ddibenion ystadegol a monitro.

Dylid adolygu unrhyw addasiadau rhesymol sydd wedi'u rhoi ar waith i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn addas.

6. Beth sy'n digwydd os na allwn ni gytuno ar addasiadau rhesymol?

O dan rai amgylchiadau gallai fod yn afresymol gwneud yr addasiadau gofynnol (er enghraifft, lle gallai'r newidiadau gofynnol arwain at wasanaeth llai effeithiol i'r cyhoedd). O dan amgylchiadau o'r fath, bydd eich rheolwr yn gofyn am gyngor ar y ffordd orau ymlaen gan yr adran Adnoddau Dynol.

Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr

5. Beth sydd angen i mi ei wneud ar ôl cytuno ar addasiadau rhesymol?

Ar ôl i'r gweithiwr a'r rheolwr gytuno ar yr addasiadau rhesymol, mae angen cwblhau'r ffurflen gytundeb sydd yn y Cynllun Addasiadau Rhesymol. Mae hyn yn sicrhau bod cytundeb ysgrifenedig ynglŷn â'r addasiadau rhesymol.

Dylid cadw copi o'r ffurflen ar gyfer eich cofnodion cyfrinachol eich hun ac mae'n rhaid i chi gofnodi yng nghofnod y gweithiwr yn Vision bod addasiadau rhesymol wedi'u gwneud. Defnyddir y data yma at ddibenion ystadegol a monitro.

Dylid adolygu unrhyw addasiadau rhesymol sydd wedi'u rhoi ar waith i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn addas.

6. Beth sy'n digwydd os na allwn ni gytuno ar addasiadau rhesymol?

O dan rai amgylchiadau gallai fod yn afresymol gwneud yr addasiadau gofynnol (er enghraifft, lle gallai'r newidiadau gofynnol arwain at wasanaeth llai effeithiol i'r cyhoedd). Mewn amgylchiadau o'r fath, dylech lenwi'r ffurflen Asesu Addasiadau Rhesymol sy yn y Cynllun Addasiadau Rhesymol.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

• Addasiadau i'r Gweithle yn sgil Absenoldeb Salwch

Cyfrifoldebau Gweithiwr	Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr
Mae'r adran hon yn darparu'r atebion i'r cwestiynau canlynol: Tud 1. Sut mae gofyn am gymorth os ydw i yn y gwaith ond yn cael anhawster gyda phroblem iechyd nad yw'n anabledd?9 2. Pa fath o addasiadau dros dro allai fy rheolwr eu hystyried?10 3. A oes angen derbyn cyngor lechyd a Lles Galwedigaethol i gytuno ar addasiadau dros dro i'm cefnogi?11 4. Beth yw asesiad gallu gweithredol?12 5. Beth sy'n digwydd ar ôl asesiad gan yr Uned lechyd a Lles Galwedigaethol?12	Mae'r adran hon yn darparu'r atebion i'r cwestiynau canlynol: Tud 1. O dan ba amgylchiadau y dylwn i ystyried addasiadau gweithle?9 2. Pa fath o addasiadau dros dro allwn i eu hystyried?10 3. A oes angen derbyn cyngor lechyd a Lles Galwedigaethol i gytuno ar addasiadau dros dro i gefnogi gweithiwr?11 4. Beth yw asesiad gallu gweithredol?12 5. Beth sy'n digwydd ar ôl asesiad gan yr Uned lechyd a Lles Galwedigaethol?12

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyfrifoldebau Gweithiwr

1. Sut mae gofyn am gymorth os ydw i yn y gwaith ond yn cael anhawster gyda phroblem iechyd nad yw'n anabledd?

Nid yw pob absenoldeb salwch yn gysylltiedig ag anabledd, ond bydd adegau lle bydd angen cyfnod o adsefydlu neu addasiadau i'r gweithle i'ch helpu i gyflawni'ch dyletswyddau llawn unwaith eto.

Trafodwch eich sefyllfa gyda'ch rheolwr gan y gellir gwneud rhai addasiadau i'ch cefnogi dros dro. Bydd yr addasiadau dros dro am gyfnod y cytunir arno a bydd yn cael ei adolygu'n rheolaidd.

Cofiwch nad yw addasiadau i'r gweithle'n addas ar gyfer pob gweithiwr ac mae casgliad llawn o bolisiau a allai fod yn fwy priodol.

Mae'r rhain yn cynnwys:

- Polisi Absenoldeb Mabwysiadu a Benthg Croth
- Polisi Gwyliau Blynnyddol, Absenoldeb Statudol ac Amser i Ffwrdd
- Polisi Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol
- Polisi Oriau Gwaith Hyblyg
- Cynllun Ymddeol Hyblyg
- Polisi Straen yn y Gweithle
- Polisi Rhannu Swydd
- Polisi Seibiant o'r Gwaith
- Polisi Cymorth Mamolaeth ac Absenoldeb Tadolaeth
- Polisi Addasiadau Rhesymol
- Cynllun Hawl i Ofyn am gael Gweithio'n Hyblyg
- Cynllun Absenoldeb Rhieni a Rennir

Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr

1. O dan ba amgylchiadau y dylwn i ystyried addasiadau gweithle?

Bydd achosion lle mae gweithiwr yn barod i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb salwch, ond oherwydd eu cyflwr meddygol efallai na fyddant yn gwbl ffit i gyflawni'r holl ddyletswyddau, neu weithio eu patrymau shift arferol. Gellir defnyddio addasiadau i'r gweithle i helpu'r gweithiwr i ddychwelyd i'r gweithle. Gellir eu defnyddio hefyd pan nad yw gweithiwr wedi bod yn absennol o'r gwaith, ond bod eu hangen i'w gynorthwyo i aros yn y gwaith.

Cofiwch nad yw addasiadau i'r gweithle'n addas ar gyfer pob gweithiwr ac mae casgliad llawn o bolisiau a allai fod yn fwy priodol.

Mae'r rhain yn cynnwys:

- Polisi Absenoldeb Mabwysiadu a Benthg Croth
- Polisi Gwyliau Blynnyddol, Absenoldeb Statudol ac Amser i Ffwrdd
- Polisi Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol
- Polisi Oriau Gwaith Hyblyg
- Cynllun Ymddeol Hyblyg
- Polisi Straen yn y Gweithle
- Polisi Rhannu Swydd
- Polisi Seibiant o'r Gwaith
- Polisi Cymorth Mamolaeth ac Absenoldeb Tadolaeth
- Polisi Addasiadau Rhesymol
- Cynllun Hawl i Ofyn am gael Gweithio'n Hyblyg
- Cynllun Absenoldeb Rhieni a Rennir

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyfrifoldebau Gweithiwr

2. Pa fath o addasiadau dros dro allai fy rheolwr eu hystyried?

Gallai'ch rheolwr ystyried casgliad o fecanweithiau cefnogol a fyddai'n dibynnu ar eich amgylchiadau unigol.

Gallai enghreifftiau gynnwys:

- Dyletswyddau ysgafnach neu newid dyletswyddau am gyfnod byr
- Newidiadau i safle desg
- Osgoi codi eitemau trwm
- Gofod distaw
- Defnyddio technoleg i gefnogi unigolion fel meddalwedd siarad i deipio Dragon
- Newidiadau i batrymau shift

Er mwyn helpu'ch rheolwr i benderfynu pa addasiadau dros dro sy'n briodol, a chan ddibynnu ar eich swydd a'ch cyflwr meddygol, efallai y byddwch yn cael eich atgyfeirio i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol am asesiad gallu gweithredol.

Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr

2. Pa fath o addasiadau dros dro allwn i eu hystyried?

Fel rheolwr, bydd gennych gasgliad o opsiynau cefnogol neu addasiadau i'r gweithle ar gael fel rhan o raglen cymorth gweithiwr. Gall y rhain gynnwys:

- Newidiadau dros dro neu barhaol, h.y. oriau/patrymau gwaith, ystyried gwahanol opsiynau gwaith, rhan amser ac ati er mwyn cryfhau dros gyfnod o amser a phontio i'r amgylchedd gwaith
- Rhaglenni hyfforddiant neu gefnogol, fel Coaching, neu'r rhaglen Managing My Life i fagu hyder a hunanhyder gweithiwr ynghyd ag unrhyw hyfforddiant statudol yn ei swydd
- Adolygu pob agwedd ar y swydd ac addasu'r cynnwys, gan ad-drefnu cyfrifoldebau
- Cynorthwyo'r gweithiwr i fynychu sesiynau therapiwtig
- Amseroedd dechrau hwyrach neu gynharach i weithwyr i ymdopi ag effeithiau meddyginiaeth neu i osgoi oriau brys
- Adolygu'r amgylchedd ffisegol ac a oes unrhyw addasiadau'n bosibl, gan gynnwys darparu meddalwedd neu gyfarpar cefnogol
- Cynlluniau adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith - dylid penderfynu ar hyn fesul achos, ond fel arfer ni fydd yn fwy na phedair wythnos.

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyfrifoldebau Gweithiwr

3. A oes angen derbyn cyngor lechyd a Lles Galwedigaethol i gytuno ar addasiadau dros dro i'm cefnogi?

Na. Gallwch chi a'ch rheolwr gytuno ar addasiadau dros dro. Bydd angen i'ch rheolwr:

- Eich cyfarfod
- Adolygu anghenion busnes a phenderfynu a ellir darparu addasiadau
- Cytuno ar gyfnod o amser i roi'r addasiadau ar waith
- Egluro'r addasiadau i'r gweithiwr yn ysgrifenedig
- Pennu dyddiadau adolygu a chyfarfod ar ddiwedd y cyfnod

Os nad yw'ch rheolwr yn sicr a ydych chi'n ddigon ffit i gyflawni rhai dyletswyddau yn eich disgrifiad swydd oherwydd eich cyflwr meddygol, dylai'ch atgyfeirio i'r Uned lechyd a Lles Galwedigaethol am asesiad gallu gweithredol.

Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr

3. A oes angen derbyn cyngor lechyd a Lles Galwedigaethol i gytuno ar addasiadau dros dro i gefnogi gweithiwr?

Na. Gallwch chi a'r gweithiwr gytuno ar addasiadau dros dro. Bydd angen i chi wneud y canlynol:

- Cyfarfod â'r gweithiwr
- Adolygu anghenion busnes a phenderfynu a ellir darparu addasiadau
- Cytuno ar gyfnod o amser i roi'r addasiadau ar waith
- Egluro'r addasiadau i'r gweithiwr yn ysgrifenedig
- Pennu dyddiadau adolygu a chyfarfod ar ddiwedd y cyfnod

Os nad ydych yn sicr a yw'r gweithiwr yn ddigon ffit i gyflawni rhai dyletswyddau yn ei disgrifiad swydd oherwydd ei gyflwr meddygol, dylech ei atgyfeirio i'r Uned lechyd a Lles Galwedigaethol am asesiad gallu gweithredol.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyfrifoldebau Gweithiwr	Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr
4. Beth yw asesiad gallu gweithredol? Cynhelir asesiad gallu gweithredol gan Glinigwr Iechyd a Lles Galwedigaethol a fydd yn gwerthuso gallu gweithiwr i gyflawni gofynion allweddol mewn swydd. Er enghraifft: mae swydd hebrwng plant ysgol yn golygu bod gofyn i weithiwr godi lolipop sy'n pwyso 3 cilogram am 3 munud bob tro, felly bydd y Clinigwr Iechyd a Lles Galwedigaethol yn asesu a all y gweithiwr ddal pwysau 3 cilogram am 3 munud ar y tro.	4. Beth yw asesiad gallu gweithredol? Cynhelir asesiad gallu gweithredol gan Glinigwr Iechyd a Lles Galwedigaethol a fydd yn gwerthuso gallu gweithiwr i gyflawni gofynion allweddol mewn swydd. Fel rhan o atgyfeiriad byddai angen i chi nodi gofynion neu dasgau allweddol y swydd a pha mor aml y maent yn cael eu defnyddio, e.e.: • codi cyson • cerdded milltir y dydd yn gyson • defnyddio cemegau'n aml • byth yn defnyddio offer sy'n dirgrynu Mae'n bwysig bod nodi gofynion neu dasgau allweddol yn cael eu seilio ar Swydd neu Rôl ac nid ar y person, gan fod yr asesiad yn gwerthuso gallu person i gyflawni'r tasgau neu ofynion hynny. Dylech gwblhau'r rhestr wirio gofynion swydd wrth drefnu'r atgyfeiriad. Mae'r rhestr wirio ar gael ar FfynhonnellRhCT.
5. Beth sy'n digwydd ar ôl asesiad gan yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol? Ar ôl asesiad bydd y Clinigwr Iechyd a Lles Galwedigaethol yn gwneud argymhellion i gynorthwyo gweithiwr i ddychwelyd i'r gwaith. Ar ôl adolygu'r argymhellion, mae angen i'ch rheolwr benderfynu a yw'n ymarferol rhoi'r argymhellion ar waith. Gall rheolwr ofyn am gyngor pellach gan yr adran Adnoddau Dynol a'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol.	5. Beth sy'n digwydd ar ôl asesiad gan yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol? Ar ôl asesiad bydd y Clinigwr Iechyd a Lles Galwedigaethol yn gwneud argymhellion i gynorthwyo gweithiwr i ddychwelyd i'r gwaith. Ar ôl adolygu'r argymhellion, bydd angen i chi benderfynu a yw'n ymarferol rhoi'r argymhellion ar waith. Gallwch ofyn am gyngor pellach gan yr adran Adnoddau Dynol a'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol.

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

• Adsefydlu yn sgil Absenoldeb Salwch

Cyfrifoldebau Gweithiwr

Mae'r adran hon yn darparu'r atebion i'r cwestiynau canlynol: **Tud**

1. Beth yw diben cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith? **14**
2. Beth sy'n digwydd yn ystod cyfnod adsefydlu? **14**
3. A fydd fy rheolwr angen cyngor lechyd a Lles Galwedigaethol wrth lunio'r cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith? **15**
4. Beth ddylai gael ei gynnwys yn y cynllun adsefydlu? **16**
5. Beth ddylai gael ei gynnwys yn niwrnod cyntaf y cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith? **16**
6. Beth sy'n digwydd pan fyddaf yn gallu ailafael yn fy nyletswyddau llawn ar ôl cyfnod adsefydlu? **17**
7. Beth os nad yw cynllun adsefydlu'n ymarferol oherwydd natur y swydd? **17**
8. Beth sy'n digwydd os na fyddaf yn gallu ailafael yn fy nyletswyddau llawn ar ddiwedd cyfnod adsefydlu? **18**

Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr

Mae'r adran hon yn darparu'r atebion i'r cwestiynau canlynol: **Tud**

1. Beth yw diben cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith? **14**
2. Beth sy'n digwydd yn ystod cyfnod adsefydlu? **14**
3. Ydw i angen cyngor lechyd a Lles Galwedigaethol wrth lunio'r cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith? **15**
4. Beth ddylai gael ei gynnwys yn y cynllun adsefydlu? **16**
5. Beth ddylai gael ei gynnwys yn niwrnod cyntaf y cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith? **16**
6. Beth sy'n digwydd pan fydd y gweithiwr yn gallu ailafael yn ei ddyletswyddau llawn ar ôl cyfnod adsefydlu? **17**
7. Beth os nad yw cynllun adsefydlu'n ymarferol oherwydd natur y swydd? **17**
8. Beth sy'n digwydd os na fydd gweithiwr yn gallu ailafael yn ei ddyletswyddau llawn ar ddiwedd cyfnod adsefydlu? **18**

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyfrifoldebau Gweithiwr	Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr
1. Beth yw diben cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith? Os ydych chi wedi bod yn absennol o'r gwaith oherwydd absenoldeb salwch, gallwch chi a'ch rheolwr gytuno ar gynllun adsefydlu i'ch cynorthwyo i ddychwelyd i'r gwaith. Bydd y trefniadau hyn yn cael eu trafod yn eich ymweliadau lles. Bydd cynllun adsefydlu yn eich helpu i wneud mwy a mwy o'ch dyletswyddau arferol dros gyfnod o amser. Bydd natur a hyd y cynllun adsefydlu yn llwyr ddibynnol ar eich cyflwr unigol a chytunir ar eich sefyllfa waith ar y cyd, fesul achos unigol.	1. Beth yw diben cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith? Diben cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith yw adsefydlu gweithiwr yn ôl i'r gwaith. Mae'r cynllun adsefydlu'n helpu gweithiwr i feithrin ei gryfder i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl bod yn absennol am gyfnod hirfaith. Dylid seilio'r cynllun ar gynyddu amser/tasgau gwaith yn raddol i feithrin y gweithiwr tan iddo allu cyflawni oriau gwaith ei contract a'r swydd.
2. Beth sy'n digwydd yn ystod cyfnod adsefydlu? Byddwch chi a'ch rheolwr yn trafod eich cynnydd gydol y cyfnod adsefydlu. Pe baech chi, ar unrhyw adeg yn ystod y cyfnod adsefydlu, yn teimlo nad ydych chi'n gallu cyflawni dyletswyddau llawn eich swydd erbyn diwedd y cyfnod, byddai angen i chi drafod hyn gyda'ch rheolwr a allai'ch atgyfeirio i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol am gyngor pellach.	2. Beth sy'n digwydd yn ystod cyfnod adsefydlu? Byddwch chi a'ch gweithiwr yn trafod ei gynnydd gydol y cyfnod adsefydlu. Pe bai'r gweithiwr, ar unrhyw adeg yn ystod y cyfnod adsefydlu, yn teimlo nad yw'n gallu cyflawni dyletswyddau llawn ei swydd erbyn diwedd y cyfnod, bydd angen iddo drafod hyn gyda chi. Gallech atgyfeirio'r gweithiwr i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol am gyngor pellach.

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyfrifoldebau Gweithiwr

3. A fydd fy rheolwr angen cyngor lechyd a Lles Galwedigaethol wrth lunio'r cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith?

Rydym o'r farn y gallwch chi a'ch rheolwr gytuno ar gynlluniau adsefydlu ar gyfer cyflyrau meddygol nad ydynt yn rhai cymhleth gan eich bod yn gwybod beth allwch chi ei gyflawni a bydd eich rheolwr yn gwybod beth sy'n gweddu i'r anghenion busnes.

Mewn achosion meddygol mwy cymhleth, gall yr Uned lechyd a Lles Galwedigaethol neu'ch meddyg teulu argymhell cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith. Arweiniad yn unig yw'r argymhellion a ddarperir a'ch cyfrifoldeb chi a'ch rheolwr yw penderfynu a ellir eu rhoi ar waith. Gyda rhai cyflyrau meddygol, e.e. Sglerosis Ymledol, efallai y bydd yr Uned lechyd a Lles Galwedigaethol yn rhoi cyfarwyddyd mwy penodol am yr oriau a'r dyddiau mewn cynllun adsefydlu gan fod cyflyrau penodol yn gofyn am raglen adsefydlu benodol.

Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr

3. Ydw i angen cyngor lechyd a Lles Galwedigaethol wrth lunio'r cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith?

Rydym o'r farn y gallwch chi a'ch gweithiwr gytuno ar gynlluniau adsefydlu ar gyfer cyflyrau meddygol nad ydynt yn rhai cymhleth gan fod y gweithiwr yn gwybod beth all ei gyflawni a byddwch chi'n gwybod beth sy'n gweddu i'r anghenion busnes.

Mewn achosion meddygol mwy cymhleth, gall yr Uned lechyd a Lles Galwedigaethol neu feddyg teulu'r gweithiwr argymhell cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith. Arweiniad yn unig yw'r argymhellion a ddarperir a'ch cyfrifoldeb chi a'r gweithiwr yw penderfynu a ellir eu rhoi ar waith. Gyda rhai cyflyrau meddygol, e.e. Sglerosis Ymledol, efallai y bydd yr Uned lechyd a Lles Galwedigaethol yn rhoi cyfarwyddyd mwy penodol am yr oriau a'r dyddiau mewn cynllun adsefydlu gan fod cyflyrau penodol yn gofyn am raglen adsefydlu benodol.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU	
Cyfrifoldebau Gweithiwr	Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr
4. Beth ddylai gael ei gynnwys yn y cynllun adsefydlu? Dylai'r cynllun adsefydlu gynnwys y trefniadau y cytunwyd arnynt, fel: • dyddiad cychwyn a gorffen y cynllun adsefydlu • patrwm presenoldeb y cytunwyd arno (dylai oriau gwaith gynyddu'n raddol yn ystod y cyfnod adsefydlu, i'w penderfynu fesul achos) • y dyletswyddau i'w cyflawni • unrhyw gymorth ychwanegol gofynnol • pennu dyddiadau adolygu wythnosol i fonitro cynnydd • y dyddiad ar gyfer adolygiad ffurfiol o'r trefniadau adsefydlu.	4. Beth ddylai gael ei gynnwys yn y cynllun adsefydlu? Dylai'r cynllun adsefydlu gynnwys y trefniadau y cytunwyd arnynt, fel: • dyddiad cychwyn a gorffen y cynllun adsefydlu • patrwm presenoldeb y cytunwyd arno (dylai oriau gwaith gynyddu'n raddol yn ystod y cyfnod adsefydlu, i'w penderfynu fesul achos) • y dyletswyddau i'w cyflawni • unrhyw gymorth ychwanegol gofynnol • pennu dyddiadau adolygu wythnosol i fonitro cynnydd • y dyddiad ar gyfer adolygiad ffurfiol o'r trefniadau adsefydlu.
5. Beth ddylai gael ei gynnwys yn niwrnod cyntaf y cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith? Dylech gynnal trafodaeth dychwelyd i'r gwaith gyda'ch rheolwr, gan ei bod yn rhoi cyfle i chi roi'r wybodaeth ddiweddaraf i'ch rheolwr am unrhyw newidiadau yn eich cyflwr, ac mae'n galluogi'ch rheolwr i'ch cynghori ar unrhyw newidiadau sydd wedi digwydd yn y gweithle. Bydd hyn yn sicrhau bod y naill ochr a'r llall yn gwbl glir am y disgwyliadau sydd yn y cynllun adsefydlu.  Mae canllaw ar wahân ar Ddychwelyd i'r Gwaith y dylech chi gyfeirio ato am ragor o wybodaeth. Enw arall y cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith yw: Cam 1 y Polisi Rheoli Absenoldeb.	5. Beth ddylai gael ei gynnwys yn niwrnod cyntaf y cynllun adsefydlu i ddychwelyd i'r gwaith? Dylech gynnal trafodaeth dychwelyd i'r gwaith gyda'r gweithiwr, gan ei bod yn rhoi cyfle i chi roi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r gweithiwr am unrhyw newidiadau yn y gweithle, ac mae'n rhoi cyfle i'r gweithiwr roi gwybod i chi am unrhyw newidiadau yn ei gyflwr. Bydd hyn yn sicrhau bod y naill ochr a'r llall yn gwbl glir am y disgwyliadau sydd yn y cynllun adsefydlu.  Mae canllaw ar wahân ar Ddychwelyd i'r Gwaith y dylech chi gyfeirio ato am ragor o wybodaeth. Enw arall y cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith yw: Cam 1 y Polisi Rheoli Absenoldeb.

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyfrifoldebau Gweithiwr

6. Beth sy'n digwydd pan allaf ailafael yn fy nyletswyddau llawn ar ôl cyfnod adsefydlu?

Unwaith y byddwch yn gallu ailafael yn eich dyletswyddau llawn, a'ch bod wedi cael y drafodaeth hon gyda'ch rheolwr i gytuno y gallwch ailafael yn eich dyletswyddau llawn, ni fyddwch yn cael eich monitro dan gynllun adsefydlu mwyach.

Bydd eich cynnydd a'ch cyflawniad yn cael eu hadolygu dan drefniadau presennol rheoli pobl a'u cyflawniad sydd ar waith yn eich adran, e.e. 1-2-1, adolygiadau cyflawniad ac ati.

 **Mae manylion llawn cynllun Managing People and Their Performance y Cyngor ar gael ar FfynhonnellRhCT.**

7. Beth os nad yw cynllun adsefydlu'n ymarferol oherwydd natur y swydd?

O dan rai amgylchiadau efallai na fydd yn ymarferol i chi gael cynllun adsefydlu oherwydd natur eich cyflwr neu effaith bosibl yr amgylchedd gwaith ar eich adsefydliad. O dan amgylchiadau o'r fath, cynhelir trafodaethau gyda'ch rheolwr, gyda chymorth Adnoddau Dynol a chydweithwyr Undeb Llafur, i benderfynu ar ateb ymarferol i'ch galluogi i ddychwelyd i'r gweithle neu i bwysu a mesur opsiynau addas eraill.

Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr

6. Beth sy'n digwydd pan fydd y gweithiwr yn gallu ailafael yn ei ddyletswyddau llawn ar ôl cyfnod adsefydlu?

Unwaith y bydd y gweithiwr yn gallu ailafael yn ei ddyletswyddau llawn, a'ch bod wedi cael y drafodaeth hon gyda'r gweithiwr i gytuno y gall ailafael yn ei ddyletswyddau llawn, ni fydd y gweithiwr yn cael ei fonitro dan gynllun adsefydlu mwyach.

Bydd cynnydd a chyflawniad y gweithiwr yn cael eu hadolygu dan drefniadau presennol rheoli pobl a'u cyflawniad sydd ar waith yn eich adran, e.e. 1-2-1, adolygiadau cyflawniad ac ati.

 **Mae manylion llawn cynllun Managing People and Their Performance y Cyngor ar gael ar FfynhonnellRhCT.**

7. Beth os nad yw cynllun adsefydlu'n ymarferol oherwydd natur y swydd?

O dan rai amgylchiadau efallai na fydd yn ymarferol i'r gweithiwr gael cynllun adsefydlu oherwydd natur ei gyflwr neu effaith bosibl yr amgylchedd gwaith ar ei adsefydliad. O dan amgylchiadau o'r fath, cynhelir trafodaethau gyda chi, gyda chymorth Adnoddau Dynol a chydweithwyr Undeb Llafur, i benderfynu ar ateb ymarferol i'w galluogi i ddychwelyd i'r gweithle neu i bwysu a mesur opsiynau addas eraill.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

Cyfrifoldebau Gweithiwr

8. Beth sy'n digwydd os na fyddaf yn gallu ailafael yn fy nyletswyddau llawn ar ddiwedd cyfnod adsefydlu?

Os yw'n annhebygol y byddwch yn gallu ailafael yn eich holl ddyletswyddau ar ddiwedd y cyfnod adsefydlu dylech drafod hyn gyda'ch rheolwr yn y lle cyntaf.

Os nad ydych yn ffit i ailafael yn eich holl ddyletswyddau ar ddiwedd y cynllun adsefydlu, gall eich rheolwr ystyried addasiadau dros dro/parhaol i'r swydd. Mae'r mesurau a fydd yn cael eu hystyried yn cynnwys y canlynol:

- Newid cytundebol dros dro neu barhaol i'r swydd o fewn yr un maes gwasanaeth, os yw hynny'n briodol
- Adleoli o fewn y Cyngor ar yr un oriau, gwahanol oriau neu lai o oriau
- Hyfforddiant neu adsefydlu rhesymol
- Ad-drefnu'r dyletswyddau

Lle nad oes yr un o'r mesurau hyn o dan y cynllun adsefydlu'n briodol, byddwn yn ystyried:

- Cychwyn y weithdrefn Galluogrwydd yn sgil Salwch
- Ymddeol yn gynnar, os yw hyn ar gael o dan gynllun pensiwn y gweithiwr
- Y naill ochr a'r llall yn cytuno i derfynu'r contract

Cyfrifoldebau Rheolwr/ Goruchwyliwr

8. Beth sy'n digwydd os na fydd gweithiwr yn gallu ailafael yn ei ddyletswyddau llawn ar ddiwedd cyfnod adsefydlu?

Os yw'n annhebygol y bydd y gweithiwr yn gallu ailafael yn ei holl ddyletswyddau ar ddiwedd y cyfnod adsefydlu dylent drafod hyn gyda'ch rheolwr yn y lle cyntaf, a gofyn am gyngor pellach gan yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol os oes angen.

Os nad yw'r gweithiwr yn ffit i ailafael yn ei holl ddyletswyddau ar ddiwedd y cynllun adsefydlu, gallwch ystyried addasiadau dros dro/parhaol i'r swydd. Mae'r mesurau a fydd yn cael eu hystyried yn cynnwys y canlynol:

- Newid cytundebol dros dro neu barhaol i'r swydd o fewn yr un maes gwasanaeth, os yw hynny'n briodol
- Adleoli o fewn y Cyngor ar yr un oriau, gwahanol oriau neu lai o oriau
- Hyfforddiant neu adsefydlu rhesymol
- Ad-drefnu'r dyletswyddau

Dylech gysylltu ag Adnoddau Dynol i gael cyngor pellach mewn achosion fel hyn.

Lle nad oes yr un o'r mesurau hyn o dan y cynllun adsefydlu'n briodol, byddwn yn ystyried:

- Cychwyn y weithdrefn Galluogrwydd yn sgil Salwch
- Ymddeol yn gynnar, os yw hyn ar gael o dan gynllun pensiwn y gweithiwr
- Y naill ochr a'r llall yn cytuno i derfynu'r contract

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

Nodiadau:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

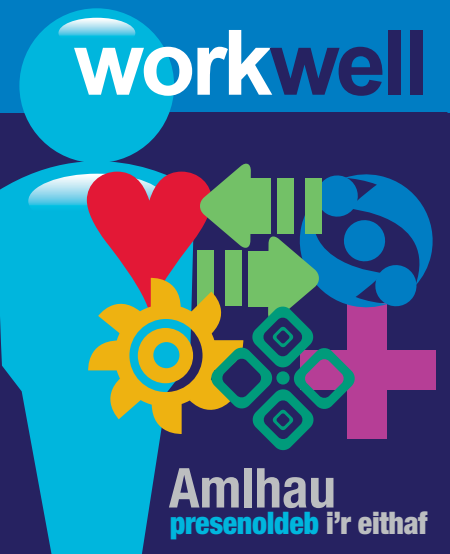
.....

.....

.....

.....

.....



Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

ADDASIADAU RHESYMOL, ADDASIADAU I'R GWEITHLE AC ADSEFYDLU

JN: 42755-51 Awst 2015 • Strategaeth, Cysylltiadau Cyhoeddus a Thwristiaeth