



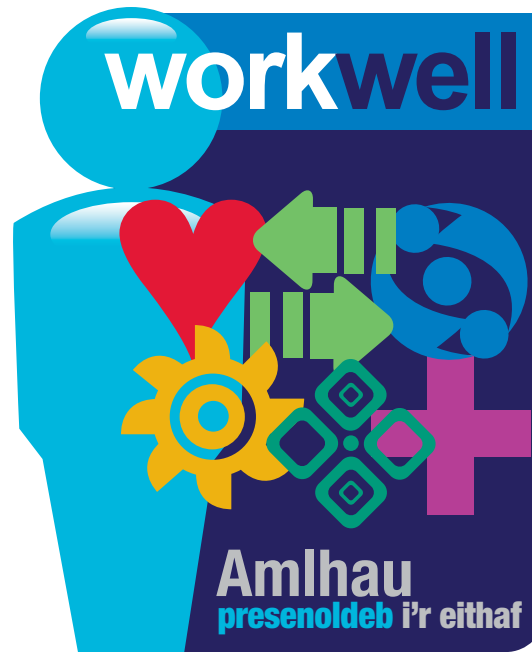
Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

Dychwelyd i'r gwaith
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

DYCHWELYD I'R GWAITH

Mae Dychwelyd i'r Gwaith 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 gwaith ymchwil cyfredol ar reoli absenoldeb wedi dangos mai cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith da yw'r dull mwyaf effeithiol o helpu i leihau lefelau absenoldeb salwch ac mae'n allweddol i sicrhau bod gweithiwr yn dychwelyd yn llwyddiannus ar ôl absenoldeb. Dyma Gam 1 yn y broses o reoli absenoldeb ac mae'n annog sgwrs agored a gonest rhwng y rheolwr a'r gweithiwr. Mae rhagor o fanylion am pam mae'r cam hwn yn bwysig a'r hyn y mae'n ei gynnwys yn y canllaw isod.

Cyfrifoldebau Gweithiwr		Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr	
Mae'r canllaw'n darparu atebion i'r cwestiynau canlynol:		Mae'r canllaw'n darparu atebion i'r cwestiynau canlynol:	
	Tud		Tud
1. Beth ddylwn i ei wneud ar ôl gwella o salwch?	2	1. Beth ddylwn i ei wneud pan fydd y gweithiwr yn fy hysbysu ei fod yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb salwch?	2
2. Beth ddylwn i ei wneud ar ôl dychwelyd i'r gwaith?	3	2. Beth ddylwn ei wneud ar ddiwrnod cyntaf y gweithiwr yn ôl yn y gwaith?	3
3. Pa waith papur bydd rhaid i mi ei lenwi?	3	3. Beth sy'n rhaid i mi ei wneud ar system Vision / neu waith papur os na alla i ddefnyddio Vision?	3
4. Beth fydd yn digwydd yn y cyfweiliad 'Dychwelyd i'r Gwaith'?	4	4. Beth fydd fy swyddogaeth i mewn cyfweiliad 'Dychwelyd i'r Gwaith'?	4
5. Pa fath o gwestiynau bydd rhaid i mi eu hateb yn y cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith?	5-6	5. Pa fath o gwestiynau bydd rhaid i mi eu gofyn a sut dylwn i gynnal y cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith?	5-7
6. Beth os ydw i wedi bod yn absennol am gyfnodau byr sawl gwaith dros y misoedd diwethaf?	8	6. Beth ddylwn i ei wneud os yw'r gweithiwr wedi bod yn absennol am gyfnodau byr sawl gwaith dros y misoedd diwethaf?	8
7. Beth os ydw i'n dychwelyd ar ôl absenoldeb salwch hirdymor?	9	7. Beth ddylwn i ei wneud os yw'r gweithiwr yn dychwelyd ar ôl absenoldeb salwch hirdymor?	9
8. Dydw i ddim wedi cael cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith o'r blaen – beth alla i wneud am hyn?	10	8. Mae gweithiwr yn gwrthod cymryd rhan yn y cyfweiliad 'Dychwelyd i'r Gwaith' – beth alla i wneud am hyn?	10
9. Beth fydd yn digwydd ar ôl y cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith?	11	9. Beth fydd yn digwydd ar ôl y cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith?	11

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

DYCHWELYD I'R GWAITH

Cyfrifoldebau Gweithiwr

1. Beth ddylwn ei wneud ar ôl gwella o salwch?

Pan fyddwch chi, eich meddyg teulu, neu Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol y Cyngor yn penderfynu eich bod chi'n ddigon ffit i ddychwelyd i'r gwaith, y peth cyntaf sy'n rhaid i chi ei wneud yw rhoi gwybod i'ch rheolwr pryd rydych chi'n bwriadu dychwelyd. Fel arfer, byddwch yn gwneud hyn dros y ffôn ond gallwch gytuno ar ddulliau eraill gyda'ch rheolwr os oes gennych chi amgylchiadau penodol sy'n gofyn am hynny. Mae'n rhaid cytuno ar hyn ymlaen llaw gyda'ch rheolwr llinell.

Ar adegau prin efallai y bydd yna wahaniaeth barn ar eich ffitrwydd i ddychwelyd i'r gwaith. Er enghraifft, efallai fod gennych chi 'nodyn ffitrwydd' gan y meddyg teulu sy'n datgan y gallwch chi ddychwelyd i'r gwaith ond bod gan y rheolwr bryderon am eich ffitrwydd i ddychwelyd i'ch dyletswyddau yn seiliedig ar y cyngor a dderbyniwyd yn ystod eich absenoldeb. Mewn achosion o'r fath bydd eich rheolwr yn eich atgyfeirio am asesiad brys yn yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol. Ar ôl derbyn safbwynt pellach cynhelir trafodaeth rhwng yr holl bartïon i gytuno ar y ffordd ymlaen.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

1. Beth ddylwn ei wneud pan fydd y gweithiwr yn fy hysbysu ei fod yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb salwch?

Pan fydd gweithiwr yn absennol o'r gwaith yn sgil salwch mae'n bwysig cadw mewn cysylltiad â'r gweithiwr, i ddechrau er mwyn sicrhau ei fod yn gwybod am ei gyfrifoldebau a'r terfynau amser ar gyfer rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i chi am ei absenoldeb a phryd mae'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith. Os yw'r absenoldeb yn datblygu i fod yn salwch hirdymor dylid awgrymu cysylltiad wythnosol.

Pan fydd y gweithiwr yn barod i ddychwelyd i'r gwaith bydd angen iddo roi gwybod i chi pryd mae'n bwriadu gwneud hynny. Bydd cael gwybod y dyddiad hwn yn eich galluogi i wneud trefniadau i sicrhau bod y gweithiwr yn gallu dychwelyd i'r gwaith mor ddidrafferth â phosibl, er enghraifft, sicrhau bod ei weithfan yn barod, hysbysu aelodau'r tîm a threfnu'r cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith ar gyfer ei ddiwrnod cyntaf yn ôl yn y gwaith (os yw hynny'n bosibl), ond os na, o fewn y 7 diwrnod cyntaf ar ôl iddo ddychwelyd.

Ar adegau prin efallai y bydd yna wahaniaeth barn ar ffitrwydd y gweithiwr i ddychwelyd i'r gwaith. Er enghraifft, efallai bod gan y gweithiwr 'nodyn ffitrwydd' gan y meddyg teulu sy'n datgan y gall ddychwelyd i'r gwaith ond bod gennych chi bryderon am ei ffitrwydd i ddychwelyd i'w ddyletswyddau. Mewn achosion o'r fath byddwch yn atgyfeirio'r gweithiwr am asesiad brys yn yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol. Ar ôl derbyn safbwynt pellach cynhelir trafodaeth rhwng yr holl bartïon i gytuno ar y ffordd ymlaen.

DYCHWELYD I'R GWAITH

Cyfrifoldebau Gweithiwr

2. Beth ddylwn i ei wneud ar ôl dychwelyd i'r gwaith?

Ar ôl dychwelyd i'r gwaith bydd angen i chi gael cyfweiliad 'Dychwelyd i'r Gwaith' gyda'ch rheolwr. Yn ddelfrydol, dylid cynnal y cyfweiliad ar eich diwrnod cyntaf yn ôl yn y gwaith, ond os nad yw hynny'n bosibl mae'n rhaid ei gynnal o fewn y 7 diwrnod cyntaf ar ôl i chi ddychwelyd. Gelwir hyn yn Gam 1.

Mae canfyddiadau cyfredol yn dangos mai cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith da yw'r ffordd fwyaf effeithiol o helpu i leihau lefelau absenoldeb salwch gan ei fod yn eich galluogi chi, a'ch rheolwr, i siarad am y rhesymau am eich absenoldeb ac unrhyw gymorth sydd ei angen.

3. Pa waith papur bydd rhaid i mi ei lenwi?

Pan fyddwch chi'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o salwch o 7 diwrnod neu lai na hynny, bydd gofyn i chi lenwi ffurflen hunan-dystiolaeth (SA3). Bydd modd i chi gael hon gan eich rheolwr.

Os ydych chi wedi bod yn absennol am fwy na 7 diwrnod, bydd rhaid i chi roi 'nodyn ffitrwydd' (gan eich meddyg) i'r rheolwr, sy'n cwmpasu'r cyfnod roeddech chi'n absennol.

e.e. Os ydych chi wedi bod yn absennol am gyfanswm o 10 diwrnod calendr, bydd rhaid i chi lenwi SA3 ar gyfer y 7 diwrnod cyntaf, a chael 'nodyn ffitrwydd' gan eich meddyg ar gyfer y 3 diwrnod ychwanegol.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

2. Beth ddylwn i ei wneud ar ddiwrnod cyntaf y gweithiwr yn ôl yn y gwaith?

Pan fydd y gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb salwch mae'n arfer da trefnu i'w gyfarfod i'w groesawu yn ôl. Yn ddelfrydol, dylech drefnu'r cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith ar y diwrnod cyntaf yn ôl yn y gwaith – mae hyn yn arbennig o bwysig os yw'r gweithiwr wedi bod yn absennol oherwydd salwch hirdymor neu angen cymorth ychwanegol ar ôl dychwelyd. Os nad yw hi'n bosibl cynnal y cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith ar y diwrnod cyntaf mae'n rhaid ei gynnal o fewn y 7 diwrnod cyntaf gan hysbysu'r gweithiwr am leoliad ac amser y cyfarfod.

Wrth drefnu'r cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith dylech sicrhau eich bod chi'n neilltuo digon o amser ar gyfer y sgwrs ac yn cynnal y cyfarfod mewn amgylchedd cyfforddus lle na fydd neb yn tarfu arnoch.

3. Beth sy'n rhaid i mi ei wneud ar system Vision / neu waith papur os na alla i ddefnyddio Vision?

Pan fydd y gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith bydd angen i chi ddiweddarau system Vision i ddangos bod y cyfnod o salwch wedi dod i ben.

Os yw'r gweithiwr wedi bod yn absennol oherwydd salwch am 7 diwrnod neu lai bydd angen iddo lenwi ffurflen hunan-dystiolaeth (SA3) - gallwch chi roi'r ffurflen iddo.

Os yw wedi bod yn absennol am fwy na 7 diwrnod bydd angen iddo ddarparu 'nodyn ffitrwydd' gan ei feddyg teulu i gwmpasu'r absenoldeb ychwanegol hefyd.

Yn ystod y cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith, neu'n syth wedyn, bydd angen i chi lenwi Ffurflen SA4 ar y system Vision.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

DYCHWELYD I'R GWAITH

Cyfrifoldebau Gweithiwr

4. Beth fydd yn digwydd yn y cyfweiliad 'Dychwelyd i'r Gwaith'?

Cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith yw cyfarfod rhyngoch chi a'ch rheolwr yn dilyn cyfnod o salwch, i drafod y rhesymau pam rydych chi wedi bod i ffwrdd o'r gwaith, i drafod a oes unrhyw achosion sylfaenol yn gyfrifol am yr absenoldeb, i gwblhau'r gwaith papur angenrheidiol ac i drafod y cymorth priodol a all fod ei angen i sicrhau eich bod yn gallu dychwelyd i'r gwaith mor ddidrafferth â phosibl. Gall hyn gynnwys trafodaeth am atgyfeirio i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol, addasiadau rhesymol, neu unrhyw beth arall a allai'ch helpu chi i gadw'n iach ac yn y gwaith. Eich cyfrifoldeb chi yw cymryd rhan weithredol yn y cyfarfod, gan ateb cwestiynau'r rheolwr yn agored a gonest, a gweithio gyda'ch rheolwr i sicrhau eich bod yn gallu dychwelyd i'r gwaith yn llwyddiannus.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

4. Beth yw fy swyddogaeth i mewn cyfweiliad 'Dychwelyd i'r Gwaith'?

Cyfweiliadau Dychwelyd i'r Gwaith yw un o'r prif ddulliau a ddefnyddir i reoli absenoldeb salwch yn effeithiol ac mae o fudd i chi a'r gweithiwr. Eu pwrpas yw annog sgwrs rhyngoch chi a'ch gweithiwr i drafod y rhesymau pam yr oedd i ffwrdd o'r gwaith, i gwblhau'r gwaith papur angenrheidiol ac i drafod y cymorth priodol a all fod ei angen i sicrhau ei fod yn gallu dychwelyd i'r gwaith mor ddidrafferth â phosibl. Gall hyn gynnwys crybwyll pynciau fel rhan yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol ac atgyfeiriad posibl am asesiad, addasiadau rhesymol, neu unrhyw beth arall a all ei helpu i gadw'n iach ac yn y gwaith. Dylech gymryd rhan weithredol yn y cyfarfod, gan ymdrin â'r absenoldeb gyda chydymdeimlad, gofyn ac ateb cwestiynau yn agored a gonest, a gweithio gyda'r gweithiwr i sicrhau ei fod yn gallu dychwelyd i'r gwaith yn llwyddiannus.

Cyn cynnal cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith dylech fwrw golwg ar Vision er mwyn gweld a oes unrhyw absenoldebau yn y 12 mis diwethaf a all fod angen eu trafod, er enghraifft, a yw'r gweithiwr wedi cyrraedd trothwy, oes yna batrymau i'w gweld, a yw'r absenoldebau'n gysylltiedig ag anabledd ac ati.

 **I gael rhagor o wybodaeth am Absenoldeb Salwch Cysylltiedig ag Anabledd gweler y Canllaw Salwch Cysylltiedig ag Anabledd.**

Os oes gennych chi unrhyw bryderon am gynnal y cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith argymhellir eich bod yn gofyn am gyngor gan eich cynrychiolydd Adnoddau Dynol yn y lle cyntaf.

DYCHWELYD I'R GWAITH

Cyfrifoldebau Gweithiwr

5. Pa fath o gwestiynau bydd rhaid i mi eu hateb yn fy nghyfweliad Dychwelyd i'r Gwaith?

Nid eich baglu a'ch twyllo yw pwrpas cyfweiliadau Dychwelyd i'r Gwaith. Fe'u cynhelir i sicrhau bod y manylion cywir gan y Cyngor am y rhesymau pam rydych chi wedi bod i ffwrdd o'r gwaith, i gael gwybod am unrhyw broblemau cysylltiedig â gwaith a all fod yn effeithio ar eich iechyd a'ch lles, i drafod y cymorth sydd ar gael ac i nodi unrhyw gamau gweithredu sydd eu hangen i'ch helpu chi i ddychwelyd i'r gwaith yn llwyddiannus ac aros yn iach yn y gwaith.

Bydd angen i'ch rheolwr lenwi ffurflen SA4 gyda chi ac mae'r ffurflen yn cynnwys y cwestiynau canlynol:

- Beth oedd y rheswm am yr absenoldeb?
- A oedd yr absenoldeb yn gysylltiedig ag absenoldeb blaenorol?
- A yw'n debygol o ddigwydd eto?
- A gawsoch chi gyngor meddygol ac os felly, beth oedd y cyngor?
- A oes angen rhagor o driniaeth?
- A roddodd y meddyg unrhyw gyngor yn ymwneud â'ch swydd neu batrwm gwaith?
- Oes yna broblem sylfaenol yn gysylltiedig â'r absenoldeb?
- All y rheolwr, yr adran, yr Uned Iechyd Galwedigaethol gynnig unrhyw gymorth neu arweiniad?

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

5. Pa fath o gwestiynau bydd rhaid i mi eu gofyn a sut dylwn i gynnal y cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith?

Nid baglu a thwylo pobl yw pwrpas cyfweiliadau Dychwelyd i'r Gwaith. Fe'u cynhelir i sicrhau bod y manylion cywir gan y Cyngor am y rhesymau pam mae gweithiwr wedi bod i ffwrdd o'r gwaith, i gael gwybod am unrhyw broblemau cysylltiedig â gwaith a all fod yn effeithio ar iechyd a lles, i drafod y cymorth sydd ar gael ac unrhyw gamau gweithredu sydd eu hangen i helpu'r gweithiwr i ddychwelyd i'r gwaith yn llwyddiannus ac aros yn iach yn y gwaith.

Bydd angen i chi lenwi ffurflen SA4 gyda'r gweithiwr ac mae'r ffurflen yn cynnwys y cwestiynau canlynol:

- Beth oedd y rheswm am yr absenoldeb?
- A oedd yr absenoldeb yn gysylltiedig ag absenoldeb blaenorol?
- A yw'n debygol o ddigwydd eto?
- A gafodd y gweithiwr gyngor meddygol ac os felly, beth oedd y cyngor?
- A oes angen rhagor o driniaeth?
- A roddodd y meddyg unrhyw gyngor yn ymwneud â'ch swydd neu batrwm gwaith?
- Oes yna broblem sylfaenol yn gysylltiedig â'r absenoldeb?
- All y rheolwr, yr adran, yr Uned Iechyd Galwedigaethol gynnig unrhyw gymorth neu arweiniad?

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

DYCHWELYD I'R GWAITH

Cyfrifoldebau Gweithiwr

Er bod y cwestiynau ar ffurflen SA4 yn swnio'n ffurfiol mae'r cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith yn gyfle i chi a'ch rheolwr gael sgwrs am sut rydych chi wedi gwella o'ch salwch, sut rydych chi'n teimlo am ddychwelyd i'r gwaith, gweld a oes unrhyw rwystrau a allai effeithio ar eich gallu i ddychwelyd i'r gwaith yn llwyddiannus, ystyried ffyrdd o leihau unrhyw rwystrau, gan gynnwys trafod unrhyw gymorth neu addasiadau dros dro a all fod yn angenrheidiol, a rhoi camau ar waith i'ch helpu i gadw'n iach yn y gwaith.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

Mae'r cwestiynau ar ffurflen SA4 yn angenrheidiol a gallant swnio'n ffurfiol, ond mae'r cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith yn gyfle i chi a'ch gweithiwr gael sgwrs am sut mae'r gweithiwr yn teimlo am ddychwelyd i'r gwaith, i drafod a oes unrhyw rwystrau a allai effeithio ar ei allu i ddychwelyd i'r gwaith yn llwyddiannus (a allai gynnwys rhwystrau yn y gwaith, yn y cartref neu yn rhywle arall), trafod ffyrdd o leihau unrhyw rwystrau, gan gynnwys unrhyw gymorth neu addasiadau dros dro a all fod yn angenrheidiol, a rhoi camau ar waith i'w helpu i gadw'n iach yn y gwaith.

Mae'n bwysig ymdrin â phob cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith yn sensitif, yn gyson ac yn brydlon. Gallai cynnal cyfweiliad yn wael droi gweithwyr brwdfrydig sydd wedi bod yn wirioneddol sâl yn weithwyr anfodlon. Mae'n bwysig hefyd eich bod yn trin pob achos yn unigol, a dylai'r cyfweiliad fod yn sgwrs ddwy ffordd, adeiladol a chefnogol i sicrhau bod yr holl ffeithiau gofynnol yn cael eu casglu.

Wrth gynnal y cyfweiliad dylech chi wneud y canlynol:

- Gwrando ar y gweithiwr
- Canolbwyntio ar gasglu ffeithiau
- Defnyddio cwestiynau penagored i annog y gweithiwr i siarad a chymryd rhan yn y broses
- Cadw meddwl agored (peidio â chymryd yn ganiataol eich bod chi'n gwybod y rhesymau neu'r achosion am yr absenoldeb neu pam mae pobl yn ymddwyn mewn ffordd benodol)

DYCHWELYD I'R GWAITH

Cyfrifoldebau Gweithiwr

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

- Sicrhau bod y ffiniau o ran cyfrinachedd yn cael eu hegluro a'u deall gan y gweithiwr, er enghraifft, y bydd y wybodaeth a gesglir yn cael ei chadw ar system Vision ac ar ffeil, ond ni fydd yn cael ei throsglwyddo na'i thrafod gyda chydweithwyr yr unigolyn.

Ar adegau, efallai eich bod chi'n teimlo bod gennych chi sail resymol i gredu nad yw rheswm y gweithiwr am yr absenoldeb yn ddilys. Efallai bod gan y gweithiwr broblem yn y cartref, er enghraifft, ei fod yn gorfod gofalu am berthynas, ac mai dyma pam roedd yn absennol ond ei fod wedi honni ei fod yn sâl. Mae'n bwysig ymdrin â sgysiau o'r fath yn sensitif. Yn naturiol, gall y gweithiwr fod yn bryderus am ddatgelu gwybodaeth o'r fath ond, unwaith y bydd wedi rhannu'r wybodaeth gyda chi bydd gennych gyfle i edrych ar ffyrdd o gefnogi'r unigolyn drwy ddulliau fel addasiadau posibl neu drefniadau gweithio hyblyg. Unwaith eto, mae'n syniad da siarad â'ch cynrychiolydd Adnoddau Dynol cyn cael trafodaeth sensitif o'r fath.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

DYCHWELYD I'R GWAITH

Cyfrifoldebau Gweithiwr

6. Beth os ydw i wedi bod yn absennol am gyfnodau byr sawl gwaith dros y misoedd diwethaf?

Cyfweliadau Dychwelyd i'r Gwaith yw un o'r prif ddulliau a ddefnyddir i reoli absenoldeb salwch yn effeithiol ac mae o fudd i chi a'ch rheolwr. Eu pwrpas yw annog sgwrs rhyngoch chi a'ch rheolwr, felly os ydych chi wedi bod yn absennol am gyfnodau byr sawl gwaith bydd eich rheolwr angen trafod hyn gyda chi.

Yn ystod y sgwrs hon bydd y rheolwr angen trafod y rhesymau am eich absenoldebau, gofyn a oes unrhyw resymau sylfaenol rydych chi angen eu trafod, neu angen cymorth gyda nhw, a rhoi gwybod i chi a ydych chi wedi cyrraedd unrhyw 'drothwyon' a allai wneud camau gweithredu'n angenrheidiol e.e. atgyfeirio i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol am ymchwiliad neu asesiad pellach, neu atgyfeirio am gyfweliad ail gam.

Mae'ch rheolwr yn gyfrifol hefyd am sylwi ar unrhyw 'batrymau' mewn absenoldeb salwch tymor byr, er enghraifft, efallai ei fod yn sylwi bod pob absenoldeb salwch yn digwydd ar ddydd Llun. Efallai mai cyddigwyddiad yw hyn ond mae'n rhaid i'r rheolwr drafod hyn gyda chi, ac mae'n rhaid i chi gyfrannu at y sgwrs gyda'ch rheolwr.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

6. Beth ddylwn ei wneud os yw'r gweithiwr wedi bod yn absennol am gyfnodau byr sawl gwaith dros y misoedd diwethaf?

Yn ogystal â bod yn gyfle i ddeall y rhesymau am absenoldeb a gweld pa gymorth sydd ei angen i gynnal presenoldeb, mae'r cyfweliad Dychwelyd i'r Gwaith yn gyfle i adolygu patrymau absenoldeb hefyd ac i drafod unrhyw broblemau sylfaenol neu dueddiadau o ran absenoldeb y gweithiwr.

Os oes nifer o absenoldebau salwch tymor byr wedi bod dros y misoedd diwethaf mae'n rhaid i chi roi gwybod i'r gweithiwr am hyn – yn enwedig os yw wedi cyrraedd unrhyw 'drothwyon' lle mae gofyn i chi gymryd camau gweithredu e.e. atgyfeirio i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol, neu atgyfeirio am gyfweliad ail gam.

Rydych chi'n gyfrifol hefyd am sylwi ar unrhyw 'batrymau' mewn absenoldeb salwch tymor byr. Er enghraifft, efallai eich bod yn sylwi bod pob absenoldeb salwch yn digwydd ar ddydd Llun. Efallai mai cyddigwyddiad yw hyn ond mae'n rhaid i chi drafod hyn gyda'r gweithiwr a phenderfynu a oes unrhyw broblemau sylfaenol sy'n gyfrifol am y patrwm absenoldeb hwn.

 I gael rhagor o wybodaeth am "Drothwyon" gweler y Canllaw Absenoldeb Salwch Tymor Byr a'r Canllaw Absenoldeb Cyson

DYCHWELYD I'R GWAITH

Cyfrifoldebau Gweithiwr

7. Beth os ydw i'n dychwelyd ar ôl absenoldeb salwch hirdymor?

Pan fyddwch chi'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod hir o absenoldeb salwch mae'r cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith yn bwysicach nag erioed, ac mae angen iddo ddigwydd cyn gynted â phosibl, yn enwedig os oes angen cyflwyno unrhyw addasiadau neu drefniadau i'ch cynorthwyo chi wrth i chi ddychwelyd. Yn ddelfrydol, dylai'r cyfweiliad gael ei gynnal ar eich diwrnod cyntaf yn ôl yn y gwaith – ond os nad yw hynny'n bosibl dylid ei gynnal o fewn y 7 diwrnod cyntaf.

 **Ar adegau, efallai y bydd polisïau eraill y Cyngor yn berthnasol a bydd angen trafod y rhain, e.e. addasiadau rhesymol, caniatâd i fod yn absennol - gallwch gael rhagor o fanylion am hyn yn y Canllaw ar Salwch Hirdymor.**

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

7. Beth ddylwn i ei wneud os yw'r gweithiwr yn dychwelyd ar ôl absenoldeb salwch hirdymor?

Pan fydd y gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod hir o absenoldeb salwch mae'r cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith yn bwysicach nag erioed, ac mae angen iddo ddigwydd cyn gynted â phosibl, yn enwedig os oes angen cyflwyno unrhyw addasiadau neu drefniadau i gynorthwyo'r gweithiwr. Yn ddelfrydol, dylai'r cyfweiliad gael ei gynnal ar y diwrnod cyntaf yn ôl yn y gwaith – ond os nad yw hynny'n bosibl dylid ei gynnal o fewn y 7 diwrnod cyntaf.

 **Ar adegau, efallai y bydd polisïau eraill y Cyngor yn berthnasol a bydd angen trafod y rhain, e.e. addasiadau rhesymol, caniatâd i fod yn absennol, trais domestig - gallwch gael rhagor o fanylion am hyn yn y Canllaw ar Salwch Hirdymor.**

Mae yna bosibilrwydd bob amser bod newidiadau wedi bod yn y gweithle pan oedd y gweithiwr i ffwrdd ar absenoldeb salwch hirdymor, a'ch cyfrifoldeb chi yw sicrhau bod y gweithiwr yn gwybod am yr holl newidiadau hyn, ac unrhyw effaith bosibl ar y ffordd mae'n gweithio.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

DYCHWELYD I'R GWAITH

Cyfrifoldebau Gweithiwr

8. Dydw i ddim wedi cael cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith o'r blaen – beth alla i wneud am hyn?

Eich rheolwr sy'n gyfrifol am drefnu'r cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith ond os nad ydych chi wedi derbyn unrhyw ohebiaeth am hyn gofynnwch i'ch rheolwr pryd bydd hyn yn digwydd.

Os nad ydych yn cael cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith wedi hynny cysylltwch â'r adran Adnoddau Dynol.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

8. Mae gweithiwr yn gwrthod cymryd rhan yn y cyfweiliad 'Dychwelyd i'r Gwaith' – beth alla i wneud am hyn?

Mae gan bob gweithiwr yn y Cyngor gyfrifoldeb i gymryd rhan yn y cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith fel y nodir yn y Polisi Rheoli Presenoldeb. Gallai gwrthod cymryd rhan yn y broses hon arwain at gamau disgyblu.

Cysylltwch â'ch cynrychiolydd Adnoddau Dynol os oes gennych chi unrhyw bryderon yn y maes hwn.

DYCHWELYD I'R GWAITH

Cyfrifoldebau Gweithiwr

9. Beth fydd yn digwydd ar ôl y cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith?

Ar ôl cwblhau'r cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith bydd angen i'ch rheolwr benderfynu a oes angen cymryd unrhyw gamau gweithredu. Er enghraifft, os yw'r cyfweiliad yn datgelu bod gennych chi gyflwr aciwt neu gronig efallai y byddwch angen cymorth gan adrannau eraill fel yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol. Os ydych wedi cyrraedd trothwyon gallai camau gweithredu gynnwys:

- Atgyfeirio i gyfweiliad ail gam
- Atgyfeirio i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol
- Cymorth parhaus gan reolwyr
- Monitro parhaus gan reolwyr
- Addasiadau i'r gweithle

Mae'n bwysig cadw mewn cysylltiad â'ch rheolwr ar ôl y cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith i sicrhau bod eich rheolwr yn gwybod am eich iechyd a'ch lles neu unrhyw gymorth y gallech fod ei angen.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

9. Beth fydd yn digwydd ar ôl y cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith?

Ar ôl cwblhau'r cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith bydd angen i chi benderfynu a oes angen cymryd unrhyw gamau gweithredu. Er enghraifft, os yw'r cyfweiliad yn datgelu bod gan y gweithiwr gyflwr aciwt neu gronig efallai y bydd angen cymorth gan adrannau eraill fel yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol. Os yw'r gweithiwr wedi cyrraedd trothwyon gallai camau gweithredu gynnwys:

- Atgyfeirio i gyfweiliad ail gam
- Atgyfeirio i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol
- Cymorth parhaus gan reolwyr
- Monitro parhaus gan reolwyr
- Addasiadau i'r gweithle

Chi sy'n gyfrifol am weithredu unrhyw gamau angenrheidiol, gan alw ar adrannau eraill fel bo angen.

Cysylltwch â'ch cynrychiolydd Adnoddau Dynol i gael cyngor ac arweiniad.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

Nodiadau:

[illegible]

Nodiadau:

[illegible]

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

DYCHWELYD I'R GWAITH

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