



Rheoli Presenoldeb

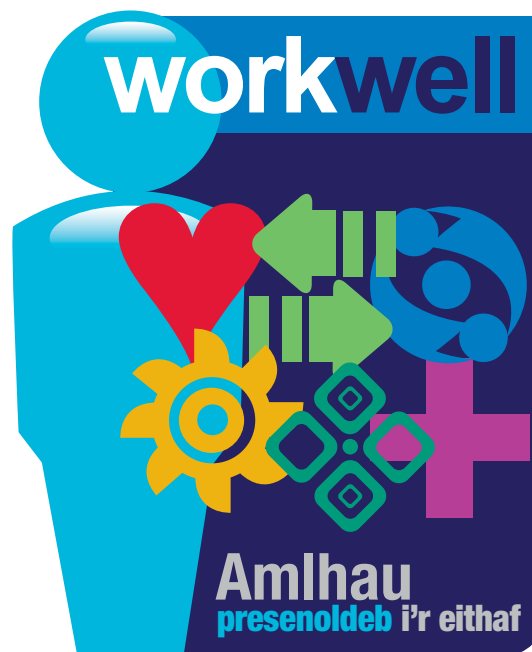
Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

Iechyd a Lles Galwedigaethol

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

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Mae Iechyd a Lles Galwedigaethol yn un o nifer o ganllawiau sydd wedi'u llunio i ddarparu cyngor ac arweiniad 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. Bydd y Cyngor yn ceisio darparu amgylchedd gwaith cefnogol a chynhwysol sy'n annog pob gweithiwr i reoli ei iechyd a'i les a chynnal ei bresenoldeb yn y gwaith.

I lawer o weithwyr mae gwaith yn golygu mwy na'u cyflog, ac rydyn ni'n gwybod bod gwaith da yn dda i'n hiechyd corfforol a meddyliol. Bydd dull cynnar, cadarnhaol a rhagweithiol o reoli absenoldeb yn helpu'r Cyngor i ddarparu gwasanaethau o safon i'w gymunedau, yn ogystal â sicrhau bod iechyd a lles ei weithwyr yn flaenoriaeth allweddol.

Pwrpas yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol (OHWBU) yw sicrhau bod iechyd, lles a chydnerthedd gweithlu'r Cyngorystal ag sy'n bosibl drwy wneud y pethau canlynol:

- Darparu cyngor arbenigol, diduedd i reolwyr a gweithwyr
- Cyflawni cyfrifoldebau cyfreithiol y sefydliad mewn perthynas ag iechyd galwedigaethol
- Defnyddio ymyriadau seiliedig ar dystiolaeth i gynnal presenoldeb, yn unol ag arferion gorau
- Gweithio gydag phartneriaid amrywiol i gynig amrywiaeth eang o wasanaethau arloesol

Mae'r Uned yn ymrwymedig i gydweithio â gweithwyr a rheolwyr i gael effaith gadarnhaol ar iechyd gweithwyr a'r sefydliad o fewn terfynau codau ymarfer proffesiynol a chyfrinachedd meddygol.

Mae'r canllaw hwn yn cwmpasu'r canlynol:

- Pryd mae hi'n briodol i atgyfeirio rhywun i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol
- Sut i atgyfeirio i'r Uned a beth i'w ddisgwyl o atgyfeiriad i'r Uned
- Gwasanaethau sy'n cael eu darparu drwy'r Uned
- Cwestiynau cyffredin

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

• ATGYFEIRIADAU I IECHYD GALWEDIGAETHOL – PRYD I ATGYFEIRIO

Cyfrifoldebau Gweithiwr		Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr	
Mae'r adran yma'n rhoi atebion i'r cwestiynau canlynol:		Mae'r adran yma'n rhoi atebion i'r cwestiynau canlynol:	
1. Pryd a sut galla i ddefnyddio gwasanaethau'r Uned?	3-5	1. Pryd a sut galla i atgyfeirio'r gweithiwr i'r Uned?	3-5
2. Pryd na fydd fy rheolwr yn fy atgyfeirio i'r Uned?	5-6	2. Pryd na ddylwn i atgyfeirio'r gweithiwr i'r Uned?	5-6

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

1. Pryd a sut galla i ddefnyddio gwasanaethau'r Uned?

Gallwch ddod i ddefnyddio gwasanaethau'r Uned drwy ddau lwybr, naill ai bod eich rheolwr yn eich atgyfeirio chi neu eich bod yn atgyfeirio eich hun i wasanaeth cwnsela neu'r rhaglen Managing My Life.

Yn gyntaf, gall eich **rheolwr** eich atgyfeirio oherwydd y canlynol:

- Rydych chi wedi ffonio'r gwaith i ddweud eich bod yn sâl a bod gennych chi gyflwr iechyd meddwl neu gyflwr cyhyrsgerbydol. Mewn achos o'r fath, mae'n bosibl y byddwch chi'n cael eich atgyfeirio ar ddiwrnod 1 yr absenoldeb am asesiad a chymorth therapiwtig posibl o dan amodau Polisi Rheoli Absenoldeb y Cyngor
- Rydych chi wedi bod yn absennol o'r gwaith am 14 diwrnod. Byddwch chi'n cael eich atgyfeirio am asesiad o dan amodau Polisi Rheoli Absenoldeb y Cyngor
- Rydych chi wedi cyrraedd trothwy absenoldeb ym Mholisi Rheoli Absenoldeb y Cyngor a bydd angen i'ch rheolwr benderfynu a oes gennych chi gyflwr iechyd sylfaenol sy'n effeithio ar eich gallu i fynychu'r gweithle'n rheolaidd
- Mae'ch "Nodyn Ffithrwydd" yn argymhell y dylech chi gael asesiad iechyd galwedigaethol
- Mae'ch rheolwr yn credu bod eich iechyd yn effeithio ar eich presenoldeb, eich ymddygiad neu'ch cyflawniad yn y gwaith

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

1. Pryd a sut galla i atgyfeirio'r gweithiwr i'r Uned?

Cyn gwneud unrhyw atgyfeiriad i'r Uned mae'n hanfodol eich bod yn trafod pwrpas yr atgyfeiriad gyda'r gweithiwr fel ei fod yn deall yn llawn y rhesymau am yr atgyfeiriad a'i gynnwys. O dan ddeddfwriaeth mae gan weithwyr hawl i weld unrhyw wybodaeth amdanynt gan gynnwys ffurflenni atgyfeirio ac adroddiadau iechyd Galwedigaethol.

Pryd i atgyfeirio i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol:

- Pan fo gweithiwr i ffwrdd yn sâl gyda chyflwr iechyd meddwl neu gyflwr cyhyrsgerbydol. Mewn achos o'r fath, gallech ystyried atgyfeirio'r gweithiwr ar ddiwrnod 1 yr absenoldeb am asesiad a chymorth therapiwtig posibl o dan amodau Polisi Rheoli Absenoldeb y Cyngor. Gall ymyrryd yn gynnar gyda'r cyflyrau hyn helpu'r gweithiwr i ddychwelyd i'r gwaith yn gynharach.
- Pan fo gweithiwr wedi bod yn absennol o'r gwaith am 14 diwrnod. Mae'n RHAID i chi ei atgyfeirio am asesiad o dan amodau Polisi Rheoli Absenoldeb y Cyngor. Efallai na fydd hyn yn briodol mewn amgylchiadau eithriadol ond dylid cytuno ar benderfyniadau i beidio ag atgyfeirio gyda'r adran Adnoddau Dynol
- Pan fo gweithiwr wedi cyrraedd trothwy ym Mholisi Rheoli Absenoldeb y Cyngor ac mae angen i chi benderfynu a oes gan y gweithiwr gyflwr iechyd sylfaenol sy'n effeithio ar ei allu i fynychu'r gweithle'n rheolaidd

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

- Mae gennych chi gyflwr meddygol cymhleth ac efallai y bydd eich rheolwr angen cyngor ar sut i'ch helpu chi i aros yn y gwaith neu ddychwelyd i'r gwaith
- Mae'r gwaith yn ffactor, o bosibl, sy'n effeithio ar eich iechyd – er enghraifft, anaf/digwyddiad cysylltiedig â gwaith
- Mae'ch rheolwr yn amau eich bod chi'n camddefnyddio alcohol neu gyffuriau
- Rydych chi wedi bod trwy ddigwyddiad neu brofiad trawmatig fel damwain neu drais yn y gwaith
- Rydych chi angen addasiadau yn y gweithle er mwyn parhau i weithio neu ddychwelyd i'r gwaith. Efallai y bydd eich rheolwr angen cyngor pellach i benderfynu a yw hi'n bosibl darparu'r newidiadau hyn
- Mae angen asesu'ch cymhwysedd ar gyfer Ymddeoliad oherwydd Salwch yn unol â Gweithdrefnau Pensiynau yn sgil eich cyflwr iechyd
- Rydych chi wedi bod yn absennol o'r gwaith am gyfnod hir o amser ac mae angen asesu'ch gallu i ddychwelyd i'r gwaith
- Rydych chi'n absennol o'r gwaith ac mae angen asesu'ch gallu i gymryd rhan mewn achos disgyblu neu gŵyn

Cyn atgyfeirio bydd eich rheolwr, neu'ch cynrychiolydd Adnoddau Dynol neu Undebau Llafur mewn rhai achosion, wedi egluro'r rheswm am yr atgyfeiriad

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

- Pan fo "Nodyn Ffitrwydd" gweithiwr yn argymhell asesiad iechyd galwedigaethol
- Pan fyddwch chi o'r farn bod iechyd yn effeithio ar ymddygiad, presenoldeb neu berfformiad gweithiwr yn y gwaith
- Pan fyddwch chi angen gwybodaeth feddygol i wneud penderfyniad gwybodus mewn achosion cymhleth
- Pan fydd y gwaith yn gallu bod yn ffactor sy'n effeithio ar iechyd gweithiwr - er enghraifft, anaf/digwyddiad sy'n gysylltiedig â gwaith
- Pan fyddwch chi'n amau bod y gweithiwr yn camddefnyddio alcohol neu gyffuriau
- Pan fo'r gweithiwr wedi bod trwy ddigwyddiad neu brofiad trawmatig fel damwain neu drais yn y gwaith
- Pan nad ydych chi wedi gallu nodi a chytuno ar addasiadau rhesymol i helpu'r gweithiwr i barhau i weithio neu ddychwelyd i'r gwaith

Gall yr adran Adnoddau Dynol argymhell atgyfeiriad ar gyfer y canlynol hefyd:

- Achosion Ymddeoliad oherwydd Salwch yn unol â Gweithdrefnau Pensiynau
- Asesiad ar gyfer Gallu Salwch
- Asesiad o ffitrwydd gweithwyr i gymryd rhan mewn achos disgyblu neu gŵyn

Bydd yr adran Adnoddau Dynol yn eich cefnogi i wneud yr atgyfeiriadau hyn.

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

Hunan-atgyfeirio

Gallwch atgyfeirio eich hun i'r Uned am gymorth os oes gennych chi broblem iechyd meddwl sy'n effeithio ar eich cyflawniad neu'ch presenoldeb yn y gwaith. Mae'r Uned yn darparu gwasanaeth cwnsela cyfrinachol sy'n darparu cymorth clinigol ac arweiniad i'ch helpu chi i wella ac mae'r rhaglen Managing My Life ar gael i gynorthwyo gweithwyr sydd â chyflyrau iechyd meddwl lefel isel. (Mae rhagor o fanylion yn ddiweddarach yn y canllaw hwn).

Mae hunan-atgyfeiriadau'n gyfrinachol ac ni fydd eich rheolwr llinell yn cael gwybod eich bod yn defnyddio'r gwasanaeth hwn.

Gallwch atgyfeirio eich hun drwy gysylltu â'r Uned neu eich cynrychiolydd Adnoddau Dynol.

2. Pryd na fydd fy rheolwr yn fy atgyfeirio i'r Uned?

Fydd eich rheolwr ddim yn eich atgyfeirio i'r Uned yn yr amgylchiadau canlynol:

- Os ydych chi'n gallu trafod a chytuno ar drefniadau i ddychwelyd i'r gwaith gyda'ch rheolwr yn seiliedig ar y wybodaeth mewn "Nodyn Ffitrwydd". Does dim rhaid i'ch rheolwr eich atgyfeirio am asesiad cyn i chi ddychwelyd, ond os nad ydych yn siŵr, cysylltwch â'r Uned neu'r adran Adnoddau Dynol am gyngor
- Yn achos materion personol nad ydyn nhw'n effeithio ar eich presenoldeb neu gyflawniad (e.e. dyledion, perthynas, profedigaeth, ffordd o fyw, gyrfa a gofalu am bobl hŷn). Gall yr Uned ddarparu cyngor ar gyfeirio i wasanaethau sy'n gallu eich helpu gyda'r materion hyn ac maen nhw ar gael ar FfynhonnellRhCT

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

Hunan-atgyfeirio

Gall gweithwyr atgyfeirio eu hunain i'r Uned am gymorth os oes ganddyn nhw broblem iechyd meddwl sy'n effeithio ar eu cyflawniad neu eu presenoldeb yn y gwaith. Mae'r Uned yn darparu gwasanaeth cwnsela cyfrinachol i helpu gweithwyr sy'n wynebu'r problemau hyn ac yn gallu darparu cymorth clinigol ac arweiniad i'w helpu nhw i wella. Mae'r rhaglen Managing My Life ar gael i gynorthwyo gweithwyr sydd â chyflyrau iechyd meddwl lefel isel. (Mae rhagor o fanylion yn ddiweddarach yn y canllaw hwn).

Mae hunan-atgyfeiriadau'n gyfrinachol a fyddwch chi ddim yn cael gwybod bod eich gweithiwr yn defnyddio'r gwasanaeth hwn.

Gall y gweithiwr atgyfeirio ei hun drwy gysylltu â'r Uned neu gynrychiolydd Adnoddau Dynol.

2. Pryd na ddylwn i atgyfeirio'r gweithiwr i'r Uned?

Pryd i beidio atgyfeirio aelod o staff i'r Uned

- Os ydych chi'n gallu trafod a chytuno ar drefniadau i ddychwelyd i'r gwaith gyda'r gweithiwr yn seiliedig ar y wybodaeth mewn "Nodyn Ffitrwydd". Does dim rhaid i chi atgyfeirio gweithiwr am asesiad cyn iddo ddychwelyd, ond os nad ydych chi'n siŵr, cysylltwch â'r Uned neu'r adran Adnoddau Dynol am gyngor
- Yn achos materion personol nad ydyn nhw'n effeithio ar bresenoldeb neu gyflawniad (e.e. dyledion, perthynas, profedigaeth, ffordd o fyw, gyrfa a gofalu am bobl hŷn). Gall yr Uned ddarparu cyngor ar gyfeirio i wasanaethau sy'n gallu helpu staff gyda'r materion hyn ac maen nhw ar gael ar FfynhonnellRhCT

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

- Os oes gennych chi broblemau iechyd nad ydyn nhw'n effeithio ar eich gwaith neu'ch presenoldeb. Yn yr achos hwn, gofal iechyd sylfaenol, fel meddyg teulu, yw'r llwybr priodol
- Pan fo gan eich rheolwr dystiolaeth glir i awgrymu nad salwch sy'n gyfrifol am eich absenoldeb. Yn yr achos hwn bydd y rheolwr yn cysylltu â'r adran Adnoddau Dynol i gael rhagor o gyngor
- Pan fyddwch chi'n debygol o wella'n llwyr neu ddychwelyd i'r gwaith yn y dyfodol agos. Mae'n bwysig eich bod yn hysbysu'ch rheolwr am hyn
- Pan fydd yna broblemau yn y gweithle nad oes angen cyngor meddygol yn eu cylch ac y gall y rheolwyr ymdrin â nhw

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

- I gael cyngor ar broblemau iechyd nad ydyn nhw'n effeithio ar waith neu bresenoldeb. Yn yr achos hwn, gofal iechyd sylfaenol, fel meddyg teulu, yw'r llwybr priodol
- Pan fyddwch chi'n amau nad yw'r salwch yn ddilys a bod gennych chi dystiolaeth glir i gefnogi'r honiad hwn. Yn yr achos hwn dylech chi gysylltu â'r adran Adnoddau Dynol i gael cymorth
- Pan fo'r gweithiwr yn debygol o wella'n llwyr neu ddychwelyd i'r gwaith yn y dyfodol agos
- Pan fydd yna broblemau yn y gweithle nad oes angen cyngor meddygol yn eu cylch ac y gall y rheolwyr ymdrin â nhw

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

• Sut i atgyfeirio a beth i'w ddisgwyl

Cyfrifoldebau Gweithiwr		Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr	
Mae'r adran yma'n rhoi atebion i'r cwestiynau canlynol:		Mae'r adran yma'n rhoi atebion i'r cwestiynau canlynol:	
	Tud		Tud
1. Beth sy'n digwydd os yw fy rheolwr yn fy atgyfeirio i'r Uned?	8	1. Sut rydw i'n atgyfeirio'r gweithiwr i'r Uned?	8
2. Beth sy'n digwydd ar ôl atgyfeirio?	9-11	2. Beth sy'n digwydd ar ôl atgyfeirio?	9-11
3. Beth fydd adroddiad yr Uned yn ei gynnwys?	12	3. Beth fydd adroddiad yr Uned yn ei gynnwys?	12
4. Pwy fydd yn cael gweld fy adroddiad?	13	4. Pwy fydd yn cael gweld adroddiad y gweithiwr?	13
5. Beth sy'n digwydd os yw'r Uned angen rhagor o wybodaeth?	13	5. Beth sy'n digwydd os yw'r Uned angen rhagor o wybodaeth?	13

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

1. Beth sy'n digwydd os yw fy rheolwr yn fy atgyfeirio i'r Uned?

Os yw'ch rheolwr yn eich atgyfeirio i'r Uned bydd wedi'ch cynghori ar yr atgyfeiriad ac wedi trafod y rheswm a'r cynnwys gyda chi. Bydd wedi cwblhau'r ffurflen atgyfeirio ar-lein yn rhoi manylion yr atgyfeiriad ac yn gofyn unrhyw gwestiynau sydd angen eu hateb mewn perthynas â'ch ffitrwydd i weithio.

Byddwch chi'n cael eich atgyfeirio'n uniongyrchol i'r Uned a bydd copi'n cael ei anfon i gynrychiolydd Adnoddau Dynol eich maes gwaith.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

1. Sut rydw i'n atgyfeirio'r gweithiwr i'r Uned?

Dylech chi atgyfeirio drwy ddefnyddio'r ffurflen atgyfeirio ar-lein (gofynnwch am gymorth yr adran Adnoddau Dynol pan fo angen).

Dylech chi ddarparu gwybodaeth ffeithiol yn unig gan y bydd y wybodaeth yn debygol o gael ei rhannu gyda'r gweithiwr.

Bydd ansawdd a manylder y wybodaeth a ddarparwch yn yr atgyfeiriad yn effeithio'n uniongyrchol ar ansawdd a manylder yr adroddiad a dderbyniwch gan yr Uned. Os oes gennych chi gwestiynau am beth i'w gynnwys yn eich atgyfeiriad, cysylltwch â'r Uned neu'r adran Adnoddau Dynol am gymorth.

Dylai'r atgyfeiriad ddarparu cymaint o fanylion â phosibl am sefyllfa iechyd gyfredol y gweithiwr, ei swydd ac unrhyw gwestiynau penodol sydd gennych ynghylch ei ffitrwydd i gyflawni pob agwedd ar ei waith neu rai agweddau o'r gwaith.

Bydd angen i chi ddarparu:

- manylion cyswllt y gweithiwr yn enwedig rhif ffôn er mwyn gallu cynnal asesiad dros y ffôn
- rhesymau am yr atgyfeiriad
- hyd yr absenoldeb
- manylion yr absenoldeb
- nifer y trothwyon absenoldeb a gyrhaeddwyd
- manylion y tasgau sy'n rhan o'i swydd
- problemau parhaus neu ymchwiliadau sy'n mynd rhagddynt yn cynnwys gweithdrefnau disgyblu neu urddas yn y gwaith
- gwybodaeth berthnasol arall sy'n effeithio ar les gweithiwr megis problemau yn y gwaith neu gartref, ymchwiliadau neu achosion disgyblu
- cwestiynau clir a phenodol yr ydych chi am i'r gweithiwr iechyd galwedigaethol proffesiynol eu hateb

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

2. Beth sy'n digwydd ar ôl atgyfeirio?

Wrth dderbyn atgyfeiriad bydd clinigydd yn adolygu'r wybodaeth ac yn penderfynu sut i fwrw ymlaen â'ch asesiad. Fel arfer, byddwch yn derbyn apwyntiad am ymgynghoriad dros y ffôn neu wyneb-yn-wyneb i ddechrau lle bydd y clinigydd yn trafod y canlynol gyda chi:

- manylion eich atgyfeiriad
- eich amgylchiadau iechyd ar hyn o bryd
- eich cynllun triniaeth cyfredol neu gyngor rydych wedi'i dderbyn gan eich meddyg teulu
- unrhyw feddyginiaeth rydych chi'n ei chymryd ar hyn o bryd
- eich sefyllfa waith a natur eich swydd o ran ei gofynion corfforol a meddyliol
- unrhyw ffactorau a allai effeithio ar eich gallu i fynychu'r gweithle (e.e. gwrthdaro â chydweithwyr, materion cysylltiedig ag anabledd neu unrhyw amgylchiadau eraill)

Nod yr asesiad yw deall yn iawn sut mae'ch iechyd chi'n effeithio ar eich gwaith a'ch gwaith ar eich iechyd.

Yn ystod yr asesiad gall y clinigydd wneud y canlynol:

- Cynnal asesiad i bennu'r prognosis ac effaith hyn ar iechyd yn y gwaith, a'ch gwaith ar iechyd

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

2. Beth sy'n digwydd ar ôl atgyfeirio?

Wrth dderbyn atgyfeiriad byddan nhw'n cadarnhau manylion yr apwyntiad gyda chi er mwyn i chi drafod yr apwyntiad gyda'r gweithiwr.

Bydd yr Uned yn hysbysu Adnoddau Dynol ac yn eich hysbysu chi os nad yw'r gweithiwr wedi mynychu'r apwyntiad. Codir tâl ar y maes gwasanaeth am beidio mynychu neu os yw'r apwyntiad yn cael ei ganslo o fewn 48 awr. Penderfyniad y maes gwasanaeth yw a ddylai'r gweithiwr orfod talu. Dylid trafod hyn gyda'r gweithiwr.

Yn ystod yr asesiad gall y clinigydd wneud y canlynol:

- Cynnal asesiad i bennu'r prognosis ac effaith hyn ar iechyd y gweithiwr yn y gwaith, a'i waith ar iechyd
- Cynnal asesiad o unrhyw achosion sylfaenol dros yr absenoldeb tymor byr neu dymor hir
- Awgrymu ymyriadau i gynorthwyo'r gweithiwr
- Cynnal asesiad gall swyddogaethol i asesu pa mor debygol y mae'r gweithiwr o ddychwelyd i'r gwaith a'i allu i barhau yn ei swydd gyfredol yn seiliedig ar ofynion y swydd fel cerdded, codi a chario ac ati. Gall rheolwyr gwblhau rhestr wirio gofynion gwaith ar gyfer y swydd a chynnwys hon fel rhan o'r atgyfeiriad i'r gweithiwr, yna asesir i ba raddau mae'r unigolyn yn gallu cyflawni gofynion ei swydd

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

- Cynnal asesiad o unrhyw achosion sylfaenol dros yr absenoldeb tymor byr neu dymor hir
- Awgrymu ymyriadau i'ch cynorthwyo chi
- Cynnal asesiad gallu swyddogaethol i asesu pa mor debygol y byddwch chi o ddychwelyd i'r gwaith a'ch gallu i barhau yn eich swydd gyfredol yn seiliedig ar ofynion y swydd fel cerdded, codi a chario ac ati
- Trafod pa gymorth y gallech chi'i angen i'ch cynorthwyo i ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb salwch
- Darparu ar gymhellion ar gyfarpar/cymhorthion, ymyriadau a mesurau diogelwch addas i hwyluso adferiad a dychwelyd i weithio
- Trefnu trafodaeth gyda'ch meddyg teulu a/neu'ch meddyg ymgynghorol ynglŷn â'ch cyflwr a'ch prognosis

Bydd eich rheolwr llinell a'r adran Adnoddau Dynol yn derbyn adroddiad ar eich asesiad Iechyd Galwedigaethol, gyda'ch caniatâd chi.

Os ydych chi'n mynychu apwyntiadau ffisiotherapi i gael triniaeth, bydd eich rheolwr ac Adnoddau Dynol yn cael amserlen apwyntiadau sy'n amlinellu'r cynllun triniaeth a bydd adroddiad yn cael ei baratoi yn yr apwyntiad cyntaf a'r apwyntiad olaf i'ch rhyddhau chi pan fydd y driniaeth ar ben.

NI fydd adroddiad yn cael ei baratoi ar gyfer y canlynol:

- Cymorth cwnsela
- Atgyfeirio i raglen ymyrryd fewnol gefnogol (fel Mind + Body Balance, Back in Action, Managing My Life)
- Atgyfeirio i hyfforddiant ar wrthdaro

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

- Darparu argymhellion i'ch helpu chi i benderfynu pryd y gall y gweithiwr ddychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb salwch a'r trefniadau ar gyfer hynny
- Darparu argymhellion ar gyfarpar/cymhorthion, ymyriadau a mesurau diogelwch addas i hwyluso adferiad a dychwelyd i weithio
- Trefnu i drafod cyflwr a phrognosis y gweithiwr gyda meddyg teulu a/neu feddyg ymgynghorol y gweithiwr

Ar ôl cwblhau'r asesiad cychwynnol, ac os bydd y gweithiwr wedi rhoi caniatâd, bydd yr Adran Adnoddau Dynol yn derbyn adroddiad Iechyd Galwedigaethol.

NI fydd adroddiad yn cael ei baratoi ar gyfer y canlynol:

- Cymorth cwnsela
- Atgyfeirio i raglen ymyrryd fewnol gefnogol (fel Mind + Body Balance, Back in Action, Managing My Life)
- Atgyfeirio i hyfforddiant ar wrthdaro
- Atgyfeirio i wasanaeth cyfryngu
- Atgyfeirio i hyfforddiant
- Cyfeirio i wasanaethau cymorth eraill

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

- Atgyfeirio i wasanaeth cyfryngu
- Atgyfeirio i hyfforddiant
- Cyfeirio i wasanaethau cymorth eraill

Os ydych chi'n mynychu apwyntiad ffisiotherapi i gael triniaeth bydd eich rheolwr a'r adran Adnoddau Dynol yn cael amserlen apwyntiadau yn amlinellu'ch cynllun triniaeth a bydd adroddiad yn cael ei baratoi yn yr apwyntiad cyntaf a'r apwyntiad olaf i'ch rhyddhau chi pan fydd y driniaeth ar ben.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

Os yw'r gweithiwr yn mynychu apwyntiadau ffisiotherapi i gael triniaeth byddwch chi a'r adran Adnoddau Dynol yn cael amserlen apwyntiadau yn amlinellu'r cynllun triniaeth a bydd adroddiad yn cael ei baratoi yn yr apwyntiad cyntaf a'r apwyntiad olaf i ryddhau'r gweithiwr pan fydd y driniaeth ar ben.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

3. Beth fydd adroddiad yr Uned yn ei gynnwys?

Yn seiliedig ar eich trafodaeth bydd adroddiad iechyd galwedigaethol yn cael ei baratoi a allai gynnwys:

- Addasrwydd meddygol i barhau yn y swydd gyfredol neu arfaethedig
- Argymhellion i'ch helpu chi i barhau yn eich swydd
- Argymhellion i'ch helpu chi i ddychwelyd i'r gwaith
- Argymhellion ar gyfer swydd berthnasol neu addasiadau yn y gweithle

Gall yr adroddiad gynnwys argymhellion ar gyfer y canlynol hefyd:

- Apwyntiad adolygu arall yn yr Uned
- Atgyfeirio i gymorth cwnsela
- Atgyfeirio i gymorth ffisiotherapi
- Atgyfeirio i raglen ymyrryd fewnol gefnogol (fel Mind Body Balance, Back in Action, Managing My Life)
- Atgyfeirio i hyfforddiant ar wrthdaro
- Atgyfeirio i wasanaeth cyfryngu
- Atgyfeirio i hyfforddiant
- Atgyfeirio i feddyg yr Uned
- Cyfeirio at wasanaethau cymorth eraill

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

3. Beth fydd adroddiad yr Uned yn ei gynnwys?

Bydd yr adroddiad iechyd galwedigaethol yn cynnwys:

- Addasrwydd meddygol i barhau yn y swydd gyfredol neu arfaethedig
- Argymhellion i helpu'r gweithiwr i barhau yn ei swydd
- Argymhellion i'w helpu i ddychwelyd i'r gwaith
- Argymhellion ar gyfer swydd berthnasol neu addasiadau yn y gweithle

Gall yr adroddiad gynnwys argymhellion ar gyfer y canlynol hefyd:

- Apwyntiad adolygu arall yn yr Uned
- Atgyfeirio i gymorth cwnsela
- Atgyfeirio i gymorth ffisiotherapi
- Atgyfeirio i raglen ymyrryd fewnol gefnogol (fel Mind Body Balance, Back in Action, Managing My Life)
- Atgyfeirio i hyfforddiant ar wrthdaro
- Atgyfeirio i wasanaeth cyfryngu
- Atgyfeirio i hyfforddiant
- Atgyfeirio i feddyg yr Uned
- Cyfeirio at wasanaethau cymorth eraill

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

4. Pwy fydd yn cael gweld fy adroddiad?

Mae'r wybodaeth y byddwch chi'n ei datgelu yn gwbl gyfrinachol ac ni fydd yn cael ei datgelu i unrhyw un heb eich caniatâd. (*D.S. os oes mater diogelwch yn cael ei godi yn ystod unrhyw apwyntiad nid yw cyfrinachedd yn berthnasol mwyach a bydd y clinigydd yn hysbysu'r corff priodol am y mater.*)

Ysgrifennir adroddiad ym mhob apwyntiad gyda nyrs neu feddyg (ac eithrio'r meysydd a nodir uchod) a bydd yn cael ei ddychwelyd i'ch rheolwr ac anfonir copi i'ch cynrychiolydd Adnoddau Dynol hefyd. Cewch gyfle i weld yr adroddiad cyn iddo gael ei gyhoeddi os dymunwch. Gofynnir am eich caniatâd i roi copi o'r adroddiad i'ch rheolwr a'r adran Adnoddau Dynol ac mae gennych hawl i wrthod – bydd y clinigydd yn egluro hyn i chi yn ystod yr asesiad.

Os ydych chi'n mynychu apwyntiad ffisiotherapi i gael triniaeth bydd eich rheolwr a'r adran Adnoddau Dynol yn cael amserlen apwyntiadau yn amlinellu'ch cynllun triniaeth a bydd adroddiad yn cael ei baratoi yn yr apwyntiad cyntaf a'r apwyntiad olaf i'ch rhyddhau chi pan fydd y driniaeth ar ben.

5. Beth sy'n digwydd os yw'r Uned angen rhagor o wybodaeth?

Mewn rhai amgylchiadau bydd eich clinigydd angen gwybodaeth feddygol ychwanegol gan eich meddyg teulu neu feddyg ymgynghorol. Byddwch yn cael eich hysbysu am y gofyniad hwn a gofynnir am eich caniatâd i wneud hynny.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

4. Pwy fydd yn cael gweld adroddiad y gweithiwr?

Mae'r wybodaeth y bydd y gweithiwr yn ei datgelu yn gwbl gyfrinachol ac ni fydd yn cael ei datgelu i unrhyw un heb ei ganiatâd. (*D.S. os oes mater diogelwch yn cael ei godi yn ystod unrhyw apwyntiad nid yw cyfrinachedd yn berthnasol mwyach a bydd y clinigydd yn hysbysu'r corff priodol am y mater.*)

Ysgrifennir adroddiad ym mhob apwyntiad gyda nyrs neu feddyg (ac eithrio'r meysydd a nodir uchod) a bydd yn cael ei ddychwelyd i chi ac anfonir copi i'r cynrychiolydd Adnoddau Dynol hefyd. Bydd y gweithiwr yn cael cyfle i weld yr adroddiad cyn iddo gael ei gyhoeddi os yw'n dymuno. Gofynnir am ei ganiatâd i ddarparu'r adroddiad i chi a'r adran Adnoddau Dynol ac mae ganddo hawl i wrthod – bydd y clinigydd yn egluro hyn i chi yn ystod yr asesiad. Os bydd y gweithiwr yn gwrthod rhoi caniatâd gallwch wneud penderfyniad yn seiliedig ar y wybodaeth sydd gennych ar yr adeg honno.

Os yw'r gweithiwr yn mynychu apwyntiad ffisiotherapi i gael triniaeth byddwch chi a'r adran Adnoddau Dynol yn cael amserlen apwyntiadau yn amlinellu cynllun triniaeth y gweithiwr a bydd adroddiad yn cael ei baratoi yn yr apwyntiad cyntaf a'r apwyntiad olaf i ryddhau'r gweithiwr pan fydd y driniaeth ar ben.

5. Beth sy'n digwydd os yw'r Uned angen rhagor o wybodaeth?

Mewn rhai amgylchiadau bydd y clinigydd angen gwybodaeth feddygol ychwanegol gan feddyg teulu neu feddyg ymgynghorol y gweithiwr. Bydd y gweithiwr yn cael ei hysbysu am y gofyniad hwn a gofynnir am ei ganiatâd i wneud hynny.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

• Asesiad Parhaus

Cyfrifoldebau Gweithiwr		Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr	
Mae'r adran yma'n rhoi atebion i'r cwestiynau canlynol:	Tud	Mae'r adran yma'n rhoi atebion i'r cwestiynau canlynol:	Tud
1. Beth fydd yn digwydd ar ôl fy asesiad cychwynnol? (yn cynnwys trosolwg o wasanaethau)	15-20	1. Beth fydd yn digwydd ar ôl asesiad cychwynnol y gweithiwr? (yn cynnwys trosolwg o wasanaethau)	15-21
2. Beth mae'r Uned yn ei wneud o ran Hybu Iechyd?	22	2. Beth mae'r Uned yn ei wneud o ran Hybu Iechyd?	22

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

1. Beth fydd yn digwydd ar ôl fy asesiad cychwynnol?

Ar ôl eich asesiad cychwynnol gall eich cysylltiad parhaus â'r Uned fod ar ffurf unrhyw un o'r mathau canlynol o apwyntiadau:

Nyrs/Meddyg Iechyd a Lles Galwedigaethol

Apwyntiad/Apwyntiad Adolygu

Efallai y bydd gofyn i chi fynd i apwyntiad neu apwyntiad adolygu gyda nyrs neu feddyg Iechyd a Lles Galwedigaethol yn rhan o drefniadau rheoli parhaus eich absenoldeb. Bydd yr apwyntiad yn dilyn fformat tebyg i'r asesiad cychwynnol ond efallai y byddwch yn cael archwiliad corfforol hefyd. Canlyniad yr apwyntiad hwn fydd Adroddiad Iechyd Galwedigaethol fydd yn cael ei anfon at eich rheolwr a'r adran Adnoddau Dynol gyda'ch caniatâd, a gall gynnwys atgyfeiriad/au i wasanaethau eraill a gynigir drwy'r Uned Iechyd Galwedigaethol a'r adran Adnoddau Dynol.

Cynhadledd achos

Mewn rhai achosion bydd y clinigydd neu'r adran Adnoddau Dynol yn galw cynhadledd achos gyda'r nod o roi cyfle i chi, eich rheolwr, yr adran Adnoddau Dynol, y clinigydd, a chynrychiolydd undeb llafur os oes angen, i ddod at eich gilydd i drafod eich salwch, eich prognosis meddygol a chytuno ar y llwybr mwyaf buddiol mewn perthynas â'ch sefyllfa a dychwelyd i'r gwaith.

Trafodaeth achos

Os nad ydych chi'n ddigon da i fynychu cynhadledd achos efallai y cynhelir trafodaeth achos yn eich absenoldeb. Pwrpas y trafodaeth yw rhoi cyfle i'ch rheolwr ddeall eich prognosis meddygol a chytuno ar y llwybr mwyaf buddiol mewn perthynas â datblygiad eich achos.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

1. Beth fydd yn digwydd ar ôl asesiad cychwynnol y gweithiwr?

Yn dilyn yr asesiad cychwynnol efallai y bydd angen i'r Uned adolygu neu ddarparu cymorth parhaus i'r gweithiwr. Byddwch yn cael eich hysbysu am bob cymorth parhaus a roddir i'r unigolyn fel yr amlinellir yn yr adrannau isod.

Os oes gennych chi unrhyw gwestiynau am adolygiadau neu asesiadau parhaus cysylltwch â'ch cynrychiolydd Adnoddau Dynol.

Nyrs/Meddyg Iechyd a Lles Galwedigaethol

Apwyntiad/Apwyntiad Adolygu

Efallai y bydd gofyn i'r gweithiwr fynd i apwyntiad neu apwyntiad adolygu gyda nyrs neu feddyg Iechyd a Lles Galwedigaethol yn rhan o drefniadau rheoli parhaus ei absenoldeb. Bydd yr apwyntiad yn dilyn fformat tebyg i'r asesiad cychwynnol ond efallai y bydd y gweithiwr yn cael archwiliad corfforol hefyd. Canlyniad yr apwyntiad hwn fydd Adroddiad Iechyd Galwedigaethol fydd yn cael ei anfon atoch chi a'r adran Adnoddau Dynol gyda chaniatâd y gweithiwr, a gall gynnwys atgyfeiriad/au i wasanaethau eraill a gynigir drwy'r Uned Iechyd Galwedigaethol a'r adran Adnoddau Dynol.

Cynhadledd achos

Mewn rhai achosion bydd y clinigydd neu'r adran Adnoddau Dynol yn galw cynhadledd achos gyda'r nod o roi cyfle i chi, y gweithiwr, yr adran Adnoddau Dynol, y clinigydd, a chynrychiolydd undeb llafur os oes angen, i ddod at eich gilydd i drafod salwch y gweithiwr, y prognosis meddygol a chytuno ar y llwybr mwyaf buddiol mewn perthynas â datblygiad yr achos.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

Ymarferydd Meddygol Cofrestredig Annibynnol

Mewn rhai achosion gall hyd eich absenoldeb neu gyflwr meddygol effeithio ar eich gallu i barhau i weithio i'r Cyngor. Cyn gwneud unrhyw benderfyniadau gall eich rheolwr, gyda chyngor yr adran Adnoddau Dynol, eich atgyfeirio am asesiad gan ymarferydd meddygol cofrestredig annibynnol. Bydd yr ymarferydd yn feddyg iechyd galwedigaethol nad ydych wedi'i weld o'r blaen a fydd yn darparu cyngor annibynnol yn seiliedig ar werthusiad o'ch prognosis iechyd cyfredol.

Ffisiotherapi

Efallai y byddwch yn cael eich atgyfeirio i'r gwasanaeth ffisiotherapi am asesiad salwch cychwynnol neu dymor hir os oes gennych chi anhwylder cyhyrysgerbydol. Canlyniad hyn fydd Adroddiad Iechyd Galwedigaethol a fydd yn cael ei anfon at eich rheolwr a'r adran Adnoddau Dynol gyda'ch caniatâd.

Mae'r ffisiotherapyddion yn arbenigwyr mewn iechyd galwedigaethol ac ergonomeg, maent yn asesu ac yn trin anhwylderau cyhyrysgerbydol - anafiadau ac anhwylderau sy'n effeithio ar symudiad neu'r system gyhyrysgerbydol, h.y. cyhyrau, tendonau, gewynnau, nerfau, disgiau, pibellau gwaed ac ati, a chynghori ar welliannau i gynllun gwaith er mwyn gwneud tasgau gwaith yn fwy cyfforddus a diogel.

Maent yn cynnig y gwasanaethau canlynol:

- Triniaeth ffisiotherapi ac adsefydlu ar ôl anafiadau sy'n berthnasol i waith, fel aciwbigo ar gyfer gwddf gwael, garddwrn ac ati

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

Trafodaeth achos

Os nad yw'r gweithiwr yn ddigon da i fynychu cynhadledd achos efallai y cynhelir trafodaeth achos yn ei absenoldeb. Pwrpas y drafodaeth yw rhoi cyfle i chi ddeall ei brognosis meddygol a nodi'r llwybr mwyaf buddiol mewn perthynas â datblygiad yr achos.

Ymarferydd Meddygol Cofrestredig Annibynnol

Mewn rhai achosion gall hyd absenoldeb neu gyflwr meddygol y gweithiwr effeithio ar eich gallu i gynnal ei absenoldeb. Cyn gwneud unrhyw benderfyniadau dylech ofyn am gyngor yr adran Adnoddau Dynol, a all atgyfeirio'r gweithiwr am asesiad gan ymarferydd meddygol cofrestredig annibynnol. Bydd yr ymarferydd yn feddyg iechyd galwedigaethol na fydd wedi gweld y gweithiwr o'r blaen a fydd yn darparu cyngor annibynnol yn seiliedig ar werthusiad o'i brognosis iechyd cyfredol.

Ffisiotherapi

Efallai y bydd y gweithiwr yn cael ei atgyfeirio i'r gwasanaeth ffisiotherapi am asesiad salwch cychwynnol neu dymor hir os oes ganddo anhwylder cyhyrysgerbydol. Canlyniad hyn fydd Adroddiad Iechyd Galwedigaethol a fydd yn cael ei anfon atoch chi a'r adran Adnoddau Dynol.

Mae'r ffisiotherapyddion yn arbenigwyr mewn iechyd galwedigaethol ac ergonomeg, maent yn asesu ac yn trin anhwylderau cyhyrysgerbydol - anafiadau ac anhwylderau sy'n effeithio ar

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

- Asesiad ergonomaid o'r gweithle h.y. cynllun gweithfan h.y. derbynfa
- Gwerthusiadau o allu gweithredol ar gyfer gofynion swydd fel cerdded a chodi ac ati
- Rhaglenni adsefydlu, ar ôl llawdriniaeth neu anaf er enghraifft
- Pigiad therapi cymalol a phigiad meinwe meddal ar gyfer ysgwydd wedi rhewi, er enghraifft
- Sganio uwchsain cyhyrsgerberbydol ar gyfer diagnosis o anhwylderau cyhyrsgerberbydol perifferol fel syndrom twnnel carpel
- Pigiadau a gweithdrefnau drwy ddefnyddio sgan uwchsain

Counselling

Mae cwnsela'n darparu cymorth i'r rhai sydd wedi'u heffeithio gan gyflwr iechyd meddwl neu sy'n methu ymdopi â phroblemau yn y gwaith neu broblemau personol. Gall Cwnselydd eich helpu i edrych ar y problemau, o'r gorffennol neu'r presennol, sy'n effeithio ar eich lles. Mae'r Cwnselydd yn weithiwr proffesiynol diduedd sy'n gallu gwrando'n anfeirniadol a'ch helpu chi i ddod o hyd i atebion gan ddefnyddio dulliau llwyddiannus.

Bydd pobl yn troi at gwnsela am nifer o resymau fel pryder, straen, problemau gyda pherthynas, diffyg hunan-barch, iselder, profedigaeth, cyflyrau meddygol neu broblemau yn y gweithle.

D.S. Gall gweithwyr atgyfeirio eu hunain i wasanaeth cwnsela.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

symudiad neu'r system gyhyrsgerberbydol (h.y. cyhyrau, tendonau, gewynnau, nerfau, disgiau, pibellau gwaed ac ati) a chynghori ar welliannau i gynllun gwaith er mwyn gwneud tasgau gwaith yn fwy cyfforddus a diogel.

Maent yn cynnig y gwasanaethau canlynol:

- Triniaeth ffisiotherapi ac adsefydlu ar ôl anafiadau sy'n berthnasol i waith fel aciwbigo ar gyfer gwddf gwaed, garddwrn ac ati
- Asesiad ergonomaid o'r gweithle h.y. cynllun gweithfan h.y. derbynfa
- Gwerthusiadau o allu gweithredol ar gyfer gofynion swydd fel cerdded a chodi ac ati
- Rhaglenni adsefydlu, ar ôl llawdriniaeth neu anaf er enghraifft
- Pigiad therapi cymalol a phigiad meinwe meddal ar gyfer ysgwydd wedi rhewi, er enghraifft
- Sganio uwchsain cyhyrsgerberbydol ar gyfer diagnosis o anhwylderau cyhyrsgerberbydol perifferol fel syndrom twnnel carpel
- Pigiadau a gweithdrefnau drwy ddefnyddio sgan uwchsain

Cwnsela

Mae cwnsela'n darparu cymorth i weithwyr sydd wedi'u heffeithio gan gyflwr iechyd meddwl neu sy'n methu ymdopi â phroblemau yn y gwaith neu broblemau personol. Gall Cwnselydd helpu'r gweithiwr i edrych ar y problemau, o'r gorffennol neu'r presennol, sy'n effeithio ar ei les. Mae'r Cwnselydd yn weithiwr proffesiynol diduedd sy'n gallu gwrando'n anfeirniadol a helpu i ddod o hyd i atebion gan ddefnyddio dulliau llwyddiannus.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

Goruchwyliaeth Ymgynghorol

Gwasanaeth cefnogol a chyfrinachol a gynigir i staff ar bob lefel yw hwn, ac mae'n cynnwys Gweithwyr Cymdeithasol a'r Garfan Trais Domestig. Y nod yw darparu lle diogel i fwrw bol, amser i fyfrio a thrafod problemau gwaith mewn ffordd adeiladol sy'n adfywiogi. Cynigir y gwasanaeth ar sail un-i-un neu mewn grŵp bychan.

Cymorth Trawma

Gall trawma gael ei achosi gan ddigwyddiad unigol, bod yn rhan neu'n dyst i ddigwyddiad difrifol, trawmatig neu gan ddigwyddiadau parhaus. Mae enghreifftiau o drawma'n cynnwys gweld neu fod yn rhan o ddamwain ffordd ddifrifol, dod o hyd i gleient sydd wedi marw neu farwolaeth cleient neu gydweithiwr. Mae darparu cymorth cynnar yn hanfodol i reoli trawma a gall cael gafael ar gymorth penodol wneud gwahaniaeth mawr yn y tymor hir. Os ydych chi wedi bod yn rhan o ddigwyddiad trawmatig dylai'ch rheolwr eich atgyfeirio i'r Uned am Gymorth Trawma o fewn 48 awr i'r digwyddiad.

Goruchwyllo Iechyd

Mae gan y Cyngor gyfrifoldeb cyfreithiol i oruchwyllo iechyd gweithwyr mewn rhai swyddi'n rheolaidd lle gallai natur eu swydd neu eu hamgylchedd gwaith effeithio'n andwyol ar eu hiechyd. Fel rhan o'r broses asesu risg bydd eich rheolwr wedi nodi a yw'ch swydd yn dod o fewn y meini prawf ar gyfer Goruchwyllo Iechyd fel yr amlinellir gan y ddeddfwriaeth Iechyd a Diogelwch.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

Bydd pobl yn troi at gwnsela am nifer o resymau fel pryder, straen, problemau gyda pherthynas, diffyg hunan-barch, iselder, profedigaeth, cyflyrau meddygol neu broblemau yn y gweithle.

D.S. Gall gweithwyr atgyfeirio eu hunain i wasanaeth cwnsela.

Goruchwyliaeth Ymgynghorol

Gwasanaeth cefnogol a chyfrinachol a gynigir i staff ar bob lefel yw hwn, ac mae'n cynnwys Gweithwyr Cymdeithasol a'r Garfan Trais Domestig. Y nod yw darparu lle diogel i fwrw bol, amser i fyfrio a thrafod problemau gwaith mewn ffordd adeiladol sy'n adfywiogi. Cynigir y gwasanaeth ar sail un-i-un neu mewn grŵp bychan.

Cymorth Trawma

Gall trawma gael ei achosi gan un digwyddiad unigol, bod yn rhan neu'n dyst i ddigwyddiad difrifol, trawmatig neu gan ddigwyddiadau parhaus. Mae enghreifftiau o drawma'n cynnwys gweld neu fod yn rhan o ddamwain ffordd ddifrifol, dod o hyd i gleient sydd wedi marw neu farwolaeth cleient neu gydweithiwr. Mae darparu cymorth cynnar yn hanfodol i reoli trawma a gall cael gafael ar gymorth penodol wneud gwahaniaeth mawr yn y tymor hir. Os yw gweithiwr wedi bod yn rhan o ddigwyddiad trawmatig dylech ei atgyfeirio i'r Uned am Gymorth Trawma o fewn 48 awr i'r digwyddiad.

Clinigau rheoli iechyd meddwl

Gwahoddir rheolwyr i drefnu apwyntiad dros y ffôn neu wyneb-yn-wyneb gyda Chwnselydd yr Uned i drafod unrhyw bryderon sydd ganddynt am les meddyliol unigolyn.

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

Goruchwyllo lechyd yn Barhaus

Byddwch wedi cael asesiad ffit i weithio cyn i chi ddechrau gweithio os yw eich swydd yn destun goruchwyliaeth ieched. Goruchwyllo ieched yn barhaus yw'r broses o sicrhau bod salwch cysylltiedig â gwaith yn cael ei ganfod yn gynnar drwy archwiliadau meddygol rheolaidd seiliedig ar risg.

Gall Goruchwyllo lechyd gynnwys y canlynol, er enghraifft:

- Profion gweithrediad yr ysgyfaint
- Profion clyw
- Profion dwylo a breichiau crynedig
- Asesiadau gweithwyr nos
- Prawf meddygol ar gyfer gyrwyr

Byddwch yn cael eich galw'n ôl am brawf Goruchwyllo lechyd yn rheolaidd gan yr Uned.

Rhaglenni lechyd

Mae'r Uned yn cynnig sawl rhaglen ieched sy'n ceisio'ch helpu i reoli neu wella'ch ieched meddwl neu gyhyrsgerbydol. Gall eich rheolwr llinell neu aelod o'r Uned eich atgyfeirio i'r rhaglenni hyn neu fe allwch chi atgyfeirio eich hun.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwylwr

Goruchwyllo lechyd

Mae gan y Cyngor gyfrifoldeb cyfreithiol i oruchwyllo ieched gweithwyr mewn rhai swyddi'n rheolaidd lle gallai natur eu swydd neu eu hamgylchedd gwaith effeithio'n andwyol ar eu hieched. Fel rhan o'r broses asesu risg byddwch wedi nodi a oes unrhyw swyddi rydych chi'n gyfrifol amdanynt yn dod o fewn y meini prawf ar gyfer Goruchwyllo lechyd fel yr amlinellir gan y ddeddfwriaeth lechyd a Diogelwch.

Goruchwyllo lechyd yn Barhaus

Bydd gweithwyr wedi cael asesiad ffit i weithio cyn iddynt ddechrau gweithio os yw eu swyddi yn destun goruchwyliaeth ieched. Goruchwyllo ieched yn barhaus yw'r broses o sicrhau bod salwch cysylltiedig â gwaith yn cael ei ganfod yn gynnar drwy archwiliadau meddygol rheolaidd seiliedig ar risg.

Gall Goruchwyllo lechyd gynnwys y canlynol, er enghraifft:

- Profion gweithrediad yr ysgyfaint
- Profion clyw
- Profion dwylo a breichiau crynedig
- Asesiadau gweithwyr nos
- Prawf meddygol ar gyfer gyrwyr

Bydd gweithwyr yn cael eu galw yn ôl am brawf Goruchwyllo lechyd yn rheolaidd gan yr Uned.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

Managing My Life

Rhaglen gymorth hyblyg o weithdai hanner diwrnod gyda'r nod o ddarparu gwybodaeth, ac sy'n cynnwys adnoddau a thechnegau ymarferol a all helpu gyda gwahanol agweddau ar fywyd gweithiwr.

Y gweithdai yw:

- Managing My Stress
- Positive and Confident
- Worry in a Hurry
- Improving My Resilience & Self Esteem
- Sleepless in RCT

Gallwch atgyfeirio eich hun i'r rhaglen.

Mind and Body Balance

Sesiwn awr a hanner wythnosol dros 6 wythnos ar gyfer y rhai sy'n cael eu heffeithio gan straen, pryder ac iselder. Nod y rhaglen yw lleihau arwyddion a symptomau iechyd meddwl gwael drwy ymyriadau ffisiotherapi seiliedig ar dystiolaeth yn cynnwys addysg, ymarfer ac aciwbigo.

Back in Action

Ymyrraeth grŵp dan arweiniad y gwasanaeth ffisiotherapi ar gyfer gweithwyr sydd â phoen cefn. Prif elfennau'r rhaglen yw ymarfer ac addysg ar bynciau fel osgo, ymarfer, anatomi ac ergonomeg. Bydd y rhai sy'n cymryd rhan yn cael eu monitro ac yn datblygu'n ddiogel drwy'r rhaglen 6 wythnos.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

Rhaglenni Iechyd

Mae'r Uned yn cynnig sawl rhaglen iechyd sy'n ceisio helpu i reoli neu wella iechyd meddwl neu gyhyrsgerbydol. Gallwch atgyfeirio unigolyn i'r rhaglenni hyn neu fe all yr Uned neu'r unigolyn ei hun wneud hynny.

Managing My Life

Rhaglen gymorth hyblyg o weithdai hanner diwrnod gyda'r nod o ddarparu gwybodaeth, ac sy'n cynnwys adnoddau a thechnegau ymarferol a all helpu gyda gwahanol agweddau ar fywyd gweithiwr.

Y gweithdai yw:

- Managing My Stress
- Positive and Confident
- Worry in a Hurry
- Improving My Resilience & Self Esteem
- Sleepless in RCT

Gall gweithwyr atgyfeirio eu hunain i'r rhaglen.

Mind and Body Balance

Sesiwn awr a hanner wythnosol dros 6 wythnos ar gyfer y rhai sy'n cael eu heffeithio gan straen, pryder ac iselder. Nod y rhaglen yw lleihau arwyddion a symptomau iechyd meddwl gwael drwy ymyriadau ffisiotherapi seiliedig ar dystiolaeth yn cynnwys addysg, ymarfer ac aciwbigo.

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

Back in Action

Ymyrraeth grŵp dan arweiniad y gwasanaeth ffisiotherapi ar gyfer gweithwyr sydd â phoen cefn. Prif elfennau'r rhaglen yw ymarfer ac addysg ar bynciau fel osgo, ymarfer, anatomi ac ergonomeg. Bydd y rhai sy'n cymryd rhan yn cael eu monitro ac yn datblygu'n ddiogel drwy'r rhaglen 6 wythnos.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

2. Beth mae'r Uned yn ei wneud o ran Hybu Iechyd?

Hybu Iechyd

Mae'r Uned yn darparu cyngor ac arweiniad i'r holl staff am eu hiechyd a'u ffitrwydd personol. Mae hyn yn cynnwys cymorth a gwybodaeth i bobl sydd am roi'r gorau i ysmegu, cynnal eu hiechyd cyffredinol, bwyta'n iach, yfed yn synhwyrol a chynyddu eu lefel gweithgarwch a ffitrwydd cyffredinol.

Yn yr un modd, mae'r Uned yn hyrwyddo ymgyrchoedd iechyd cenedlaethol i godi ymwybyddiaeth a hyrwyddo manteision iechyd i'r holl staff. Mae hyn yn cynnwys digwyddiadau fel:

- Diwrnod Dim Ysmegu
- Wythnosau Iechyd Dynion a Menywod
- Ymwybyddiaeth pwysedd gwaed – “Nabod eich Rhifau”
- Mis Cerdded Cenedlaethol yn amlygu pwysigrwydd gweithgareddau ymarfer rheolaidd
- Ymwybyddiaeth o Ganser

Mae rhagor o wybodaeth ar FfynhonnellRhCT.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

2. Beth mae'r Uned yn ei wneud o ran Hybu Iechyd?

Hybu Iechyd

Mae'r Uned yn darparu cyngor ac arweiniad i'r holl staff am eu hiechyd a'u ffitrwydd personol. Mae hyn yn cynnwys cymorth a gwybodaeth i bobl sydd am roi'r gorau i ysmegu, cynnal eu hiechyd cyffredinol, bwyta'n iach, yfed yn synhwyrol a chynyddu eu lefel gweithgarwch a ffitrwydd cyffredinol.

Yn yr un modd, mae'r Uned yn hyrwyddo ymgyrchoedd iechyd cenedlaethol i godi ymwybyddiaeth a hyrwyddo manteision iechyd i'r holl staff. Mae hyn yn cynnwys digwyddiadau fel:

- Diwrnod Dim Ysmegu
- Wythnosau Iechyd Dynion a Menywod
- Ymwybyddiaeth pwysedd gwaed – “Nabod eich Rhifau”
- Mis Cerdded Cenedlaethol yn amlygu pwysigrwydd gweithgareddau ymarfer rheolaidd
- Ymwybyddiaeth o Ganser

Mae rhagor o wybodaeth ar FfynhonnellRhCT.

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

• Cwestiynau Cyffredin

Cyfrifoldebau Gweithiwr		Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr	
Mae'r rhan yma'n darparu atebion i'r cwestiynau canlynol:		Mae'r rhan yma'n darparu atebion i'r cwestiynau canlynol:	
1. Oes rhaid i mi fod i ffwrdd yn sâl i gael fy atgyfeirio i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol?	24	1. Oes rhaid i'r gweithiwr fod i ffwrdd yn sâl i gael ei atgyfeirio i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol?	24
2. Beth os ydw i wedi cael fy atgyfeirio ond dydw i ddim am fynd i apwyntiad Iechyd a Lles Galwedigaethol?	24	2. Beth os yw'r gweithiwr wedi cael ei atgyfeirio ond dydy e ddim am fynd i apwyntiad Iechyd a Lles Galwedigaethol?	24
3. Pa wybodaeth sy'n cael ei rhoi i'm rheolwr llinell a'r adran Adnoddau Dynol?	25	3. Beth os nad yw'r gweithiwr yn cytuno i mi weld y wybodaeth? Beth ddylwn i ei wneud?	25
4. Alla i weld fy adroddiad Iechyd galwedigaethol?	25	4. All gweithiwr weld ei adroddiad Iechyd galwedigaethol?	25
5. Alla i ofyn am ddiwygio fy adroddiad cyn iddo gael ei anfon at fy rheolwr a'r adran Adnoddau Dynol?	25	5. All gweithiwr newid adroddiad?	25
6. Alla i atgyfeirio fy hun i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol?	25	6. Os yw gweithiwr yn atgyfeirio ei hun i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol a fydda i fel ei rheolwr neu'r adran Adnoddau Dynol yn cael gwybod?	25
7. A oes rhaid i'm meddyg teulu gadarnhau fy mod yn ffit cyn y gallaf ddychwelyd i'r gwaith?	26	7. A oes rhaid i feddyg teulu'r gweithiwr gadarnhau ei fod yn ffit cyn y gall ddychwelyd i'r gwaith?	26
8. Beth sy'n digwydd os yw'r Uned yn dweud fy mod yn ffit i ddychwelyd i'r gwaith cyn i'm "nodyn ffitrwydd" ddod i ben?	26	8. Mae gan weithiwr "nodyn ffitrwydd" ond mae'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol wedi asesu ei fod yn ffit i weithio. Beth ddylwn i ei wneud?	26
9. Oes rhaid i'm rheolwr weithredu'r holl argymhellion a awgrymir gan Iechyd Galwedigaethol?	26	9. O ble galla i gael cymorth i reoli argymhellion ar gyfer gweithwyr?	26
10. Sut bydd yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol yn cadw fy ngwybodaeth bersonol a meddygol?	27	10. Sut bydd yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol yn cadw gwybodaeth bersonol a meddygol y gweithiwr?	27
11. Beth sy'n digwydd os yw'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol angen adroddiad gan feddyg teulu neu feddyg ymgynghorol y gweithiwr?	27	11. Beth sy'n digwydd os yw'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol angen adroddiad gan feddyg teulu neu feddyg ymgynghorol y gweithiwr?	27

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

1. Oes rhaid i mi fod i ffwrdd yn sâl i gael fy atgyfeirio i'r Uned lechyd a Lles Galwedigaethol?

Na, gallwch gael eich atgyfeirio am asesiad ar unrhyw adeg waeth a ydych yn gweithio neu i ffwrdd yn sâl. Nod yr Uned yw cynorthwyo gweithwyr drwy gasgliad o ymyriadau arbenigol.

2. Beth os ydw i wedi cael fy atgyfeirio ond dydw i ddim am fynd i apwyntiad lechyd a Lles Galwedigaethol?

O dan y telerau ac amodau cyflogaeth mae gofyn i bob gweithiwr fynychu apwyntiadau lechyd a Lles Galwedigaethol mewn perthynas ag absenoldeb salwch. Os byddwch chi'n methu â mynychu'r apwyntiadau, neu'n canslo o fewn 48 awr, bydd eich maes gwasanaeth yn gorfod talu £50 am bob apwyntiad a gollir. Gall eich rheolwr drosglwyddo'r gost yma i chi.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

1. Oes rhaid i'r gweithiwr fod i ffwrdd yn sâl i gael ei atgyfeirio i'r Uned lechyd a Lles Galwedigaethol?

Na, gallwch atgyfeirio gweithiwr am apwyntiad cefnogol ar unrhyw adeg os oes gennych chi bryderon am ei les.

2. Beth os yw'r gweithiwr wedi cael ei atgyfeirio ond dydy e ddim am fynd i apwyntiad lechyd a Lles Galwedigaethol?

O dan y telerau ac amodau cyflogaeth mae gofyn i bob gweithiwr fynychu apwyntiadau lechyd a Lles Galwedigaethol mewn perthynas ag absenoldeb salwch. Os nad yw gweithiwr yn mynychu apwyntiadau yn yr Uned neu'n canslo o fewn 48 awr bydd eich maes gwasanaeth yn gorfod talu £50 am bob apwyntiad a gollir. Bydd rhaid i chi benderfynu beth yw'r rhesymau am beidio â mynychu ac a ydych am drosglwyddo'r gost i'ch gweithiwr.

Os yw'r gweithiwr yn methu â mynychu apwyntiadau ar sawl achlysur dylech gysylltu â'ch cynrychiolydd Adnoddau Dynol i gael cyngor pellach ar sut i ymdrin â'r sefyllfa.

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

3. Pa wybodaeth sy'n cael ei rhoi i'm rheolwr llinell a'r adran Adnoddau Dynol?

Bydd adroddiad yn cynnwys manylion eich asesiad yn cael ei ysgrifennu ar ôl eich apwyntiad. Ond dim ond os ydych chi wedi rhoi caniatâd i ni wneud hynny y byddwn ni'n anfon yr adroddiad at eich rheolwr a'r adran Adnoddau Dynol. Ond os nad ydych yn caniatáu i'r Uned anfon adroddiad at eich rheolwr dylech gofio y gallant wneud penderfyniadau am eich cyflogaeth yn seiliedig ar y wybodaeth sydd ganddynt ar y pryd.

4. Alla i weld fy adroddiad lechyd Galwedigaethol?

Gallwch, gallwch ofyn i gael gweld yr adroddiad cyn iddo gael ei anfon at eich rheolwr a'r adran Adnoddau Dynol cyn belled eich bod yn gofyn am hyn yn ystod eich apwyntiad.

5. Alla i ofyn am ddiwygio fy adroddiad cyn iddo gael ei anfon at fy rheolwr a'r adran Adnoddau Dynol?

Gall clinigydd gytuno i ddiwygio adroddiad os oes yna gamgymeriadau ffeithiol.

6. Alla i atgyfeirio fy hun i'r Uned lechyd a Lles Galwedigaethol?

Gallwch, gallwch atgyfeirio eich hun ond DIM OND ar gyfer Cwnsela a'r rhaglen Managing My Life.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

3. Beth os nad yw'r gweithiwr yn cytuno i mi weld y wybodaeth? Beth ddylwn i ei wneud?

Mae gan y gweithiwr hawl i wrthod rhoi caniatâd i anfon y wybodaeth i bartion penodol. Bydd angen i chi wneud penderfyniadau ar gamau nesaf rheoli'r absenoldeb gan ddefnyddio'r wybodaeth sydd ar gael i chi.

4. All gweithiwr weld ei adroddiad lechyd Galwedigaethol?

Mae gan weithiwr hawl i gael gweld yr adroddiad lechyd galwedigaethol cyn iddo gael ei anfon atoch chi a'r adran Adnoddau Dynol.

5. All gweithiwr newid adroddiad?

Does dim hawl gan y gweithiwr i newid yr adroddiad. Serch hynny, fe gaiff gysylltu â'r Uned lechyd a Lles Galwedigaethol os yw o'r farn bod camgymeriadau ynddo.

6. Os yw gweithiwr yn atgyfeirio ei hun i'r Uned lechyd a Lles Galwedigaethol a fydda i fel ei rheolwr neu'r adran Adnoddau Dynol yn cael gwybod?

Na fyddwch, mae hunanatgyfeirio yn llwybr cyfrinachol ac ni fyddwch yn cael gwybod bod y gweithiwr yn mynychu'r Uned.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr	Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr
7. A oes rhaid i'm meddyg teulu gadarnhau fy mod yn ffitt cyn y gallaf ddychwelyd i'r gwaith? Nac oes, nid oes angen papur cymeradwyo gan y meddyg teulu mwyach. Fodd bynnag, gall eich meddyg teulu wneud argymhellion i gefnogi eich dychweliad i'r gwaith.	7. A oes rhaid i feddyg teulu'r gweithiwr gadarnhau ei fod yn ffitt cyn y gall ddychwelyd i'r gwaith? Nac oes, nid oes angen papur cymeradwyo gan y meddyg teulu mwyach. Fodd bynnag, gall y meddyg teulu wneud argymhellion i gefnogi dychweliad y gweithiwr i'r gwaith.
8. Beth sy'n digwydd os yw'r Uned yn dweud fy mod yn ffitt i ddychwelyd i'r gwaith cyn i'm "nodyn ffitrwydd" ddod i ben? Gall yr Uned Iechyd Galwedigaethol anghytuno â phenderfyniad y meddyg teulu eich bod yn ffitt i weithio cyn i'ch nodyn ffitrwydd ddod i ben neu nad ydych yn ddigon ffitt i ddychwelyd i'r gwaith. Gan fod yr Uned Iechyd Galwedigaethol yn arbenigwyr ar effaith iechyd ar waith a gwaith ar iechyd bydd eich rheolwr yn rhoi mwy o flaenoriaeth i gyngor yr Uned nag argymhellion eich meddyg teulu.	8. Mae gan weithiwr "nodyn ffitrwydd" ond mae'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol wedi asesu ei fod yn ffitt i weithio. Beth ddylwn i ei wneud? Mae'r Uned Iechyd Galwedigaethol yn arbenigwyr ar effaith iechyd ar waith a gwaith ar iechyd. Felly, maent yn arbenigwyr ar asesu ffitrwydd ar gyfer y swydd, felly dylech ddisgwyl i'r gweithiwr ddychwelyd yn unol â chynghor yr Uned, a thrafod hynny gyda'r gweithiwr.
9. Oes rhaid i'm rheolwr weithredu'r holl argymhellion a awgrymir gan Iechyd Galwedigaethol? Nac oes, dim ond gwneud argymhellion mae'r Uned Iechyd Galwedigaethol. Cyfrifoldeb y rheolwr llinell yw adolygu'r argymhellion a'u gweithredu os yw hynny'n rhesymol ymarferol.	9. Ble galla i gael cymorth i reoli argymhellion ar gyfer gweithwyr? Gall yr adran Adnoddau Dynol a'r Uned gynbig cyngor ar ystyried addasiadau neu unrhyw argymhellion eraill a amlinellir yn yr adroddiad Iechyd Galwedigaethol.

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

Cyfrifoldebau Gweithiwr

10. Sut bydd yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol yn cadw fy ngwybodaeth bersonol a meddygol?

Mae'r holl gofnodion meddygol yn cael eu cadw'n ddiogel mewn system gyfrifiadurol ar wahân sy'n cydymffurfio â Deddf Diogelu Data 1998. Darperir gwybodaeth feddygol gyda chaniatâd y gweithiwr yn unig.

11. Beth sy'n digwydd os yw'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol angen adroddiad gan feddyg teulu neu feddyg ymgynghorol y gweithiwr?

Efallai y bydd y Clinigydd Iechyd a Lles Galwedigaethol angen rhagor o wybodaeth feddygol er mwyn rheoli'r achos. Fodd bynnag, o dan Ddeddf Mynediad at Gofnodion Meddygol 1998 mae'n rhaid cael caniatâd gan y gweithiwr er mwyn ysgrifennu at ei feddyg teulu neu feddyg ymgynghorol. Gall ceisiadau am ragor o wybodaeth achosi oedi hir.

Cyfrifoldebau Rheolwr / Goruchwyliwr

10. Sut bydd yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol yn cadw gwybodaeth bersonol a meddygol y gweithiwr?

Mae'r holl gofnodion meddygol yn cael eu cadw'n ddiogel mewn system gyfrifiadurol ar wahân sy'n cydymffurfio â Deddf Diogelu Data 1998. Darperir gwybodaeth feddygol gyda chaniatâd y gweithiwr yn unig.

11. Beth sy'n digwydd os yw'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol angen adroddiad gan feddyg teulu neu feddyg ymgynghorol y gweithiwr?

Efallai y bydd y Clinigydd Iechyd a Lles Galwedigaethol angen rhagor o wybodaeth feddygol er mwyn rheoli'r achos. Fodd bynnag, o dan Ddeddf Mynediad at Gofnodion Meddygol 1998 mae'n rhaid cael caniatâd gan y gweithiwr er mwyn ysgrifennu at ei feddyg teulu neu feddyg ymgynghorol. Gall ceisiadau am ragor o wybodaeth achosi oedi hir.

Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

Nodiadau:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

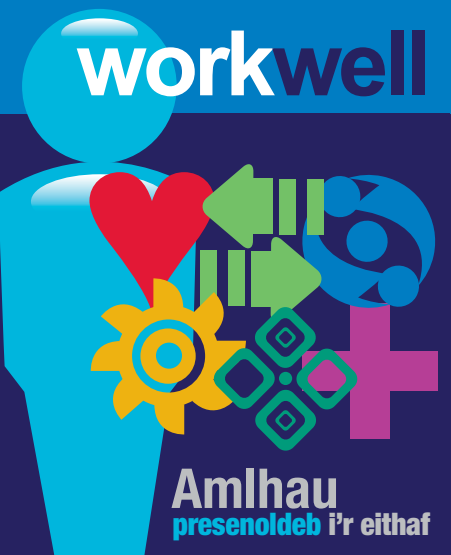
.....

.....

.....

Nodiadau:

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



Rheoli Presenoldeb

Canllaw i Reolwyr a Gweithwyr

IECHYD A LLES GALWEDIGAETHOL

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