

lechyd Galwedigaethol: Canllawiau ar gyfer Rheolwyr ac Adnoddau Dynol



sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Cynnwys:

<u>Beth yw lechyd Galwedigaethol?</u>	(1)
<u>Yr hyn ni chaiff lechyd Galwedigaethol Cyngor Sir Caerfyrddin ei wneud?</u>	(1)
<u>Pa wasanaethau ydym ni'n eu darparu?</u>	(2)
<u>Pam y dylid gwneud atgyfeiriad?</u>	(2)
<u>Pryd y dylid gwneud atgyfeiriad?</u>	(2)
<u>Llenwi'r ffurflen e-atgyfeirio</u>	(4)
<u>Yr hyn na ddylid ei gynnwys</u>	(5)
<u>Beth i'w wneud pan fyddwch yn derbyn yr adroddiad meddygol?</u>	(6)
<u>Pryd y dylid cynnal cynhadledd achos</u>	(7)
<u>Pryd y dylech ail-atgyfeirio</u>	(7)
<u>Enghreifftiau Atgyfeirio Da</u>	(8)
<u>Dolenni Cyswllt Defnyddiol</u>	(9)

Beth yw Iechyd Galwedigaethol?

Mae Iechyd Galwedigaethol yn hyrwyddo ac yn cynorthwyo i gynnal iechyd corfforol ac iechyd meddyliol ein gweithwyr i'r safon uchaf posibl, ledled yr awdurdod.

Rydym yma i helpu gweithwyr i aros yn y gwaith, dychwelyd i'r gwaith yn gynt a'u hatal rhag gadael y gwaith oherwydd salwch.

Mae Iechyd Galwedigaethol yn ymwneud yn benodol ag asesu effaith iechyd ar waith ac effaith gwaith ar iechyd

Mae ein clinigwyr yn darparu cyngor meddygol o ansawdd uchel i sicrhau eich bod chi fel rheolwyr yn cael gwybodaeth a chynghor am y ffyrdd gorau o gefnogi eich staff. Gallai hyn gynnwys argymhellion neu addasiadau sy'n ofynnol yn y gweithle neu hyd yn oed atgyfeiriad at un o'n gwasanaethau eraill; megis Cymorth Llesiant, Ffisiotherapi a chynnig llwybr carlam ar gyfer ymgynghoriad cychwynnol

Yr hyn ni chaiff Iechyd Galwedigaethol Cyngor Sir Caerfyrddin ei wneud?

Nid gwasanaeth ymateb cyntaf yw Iechyd Galwedigaethol ac felly pe bai angen cymorth cyntaf ar unwaith ar eich gweithiwr, neu gymorth iechyd meddwl byddem yn ei annog i fynd at ei feddyg teulu neu'r adran damweiniau ac achosion brys.

Nid yw ymarferwyr Iechyd Galwedigaethol yn Feddygon Teulu ac ni fyddant yn gallu trin gweithwyr na chynnal ymchwiliadau, na rhoi meddyginiaeth.

Ni chaiff Iechyd Galwedigaethol gyfeirio at glinigau na thriniaethau neu sganiau llwybr carlam

Ni chaiff Iechyd Galwedigaethol atgyfeirio at ymgynghorwyr ar unwaith, mae angen i feddygon teulu wneud hyn, dim ond cynnig llwybr carlam y gallwn ei wneud.

Ni chaiff Iechyd Galwedigaethol reoli absenoldeb salwch neu berfformiad ar ran rheolwyr

Nid yw ymarferwyr Iechyd Galwedigaethol yn dweud wrth reolwyr beth i'w wneud - rydym

yn rhoi argymhellion priodol yn unig - mater i'r rheolwr yw penderfynu a yw'r rhain yn addas i'w gweithredu.

Ni chaiff ymarferwyr Iechyd Galwedigaethol ragweld absenoldeb salwch na sawl diwrnod y dylid ei ganiatáu

Ni chaiff ymarferwyr Iechyd Galwedigaethol ddatgelu gwybodaeth feddygol nad yw'n berthnasol

Ni chaiff ymarferwyr Iechyd Galwedigaethol ddarparu diagnosis

Ni chaiff ymarferwyr Iechyd Galwedigaethol weithredu heb gysyniad gwybodus y claf Ni chaiff Iechyd Galwedigaethol ddatrys materion sy'n ymwneud â'r gwaith dim ond drwy fewnbwn y rheolwr a thrafodaeth â'r gweithiwr y gellir mynd i'r afael â'r rhain.

Ni chaiff Iechyd Galwedigaethol ddarparu cymorth iechyd meddwl arbenigol hirdymor, dim ond ymyriadau tymor byr i gynorthwyo â dysgu strategaethau ymdopi a chydnerthedd.

Pa wasanaethau ydym ni'n eu darparu?

- Arolygu Iechyd Gorfodol (Ystyrir ei fod yn briodol yn dilyn asesiad risg o'r rôl)
- Sgrinio Gweithwyr Newydd // Gweithwyr Nos
- Cyngor ac arweiniad Cyfarpar Sgrin Arddangos
- Asesiadau ffit i weithio (OHA/OHP) i gynnwys atgyfeiriadau i:
 - Ffisiotherapi.
 - Llwybr carlam ar gyfer ymgynghoriad cychwynnol
- Gwasanaeth Cymorth Llesiant (Darparu ymyriadau byr i gynorthwyo â dysgu strategaethau ymdopi a chydnerthedd.
 - Sesiynau 1:1
 - Sesiynau Grŵp

Pam y dylid gwneud atgyfeiriad?

- Cynorthwyo i ddatrys sefyllfa lle gallai Iechyd gweithiwr fod yn effeithio ar y ffordd y mae'n cyflawni ei rôl.
- Nodi a allai eu rôl fod yn effeithio ar ei Iechyd
- Dyletswydd gofal i sicrhau bod gweithiwr yn ffit yn feddygol i ymgymryd â'i rôl
- Sicrhau nad yw'r amodau gwaith yn cael effaith andwyol ar weithwyr megis Salwch

Galwedigaethol. e.e Syndrom Dirgrynu Llaw a Braich / Asthma Galwedigaethol/
Anhwylderau Cyhyrysgerbydol.

- Asesu a oes angen addasiadau ar gyfer diagnosis meddygol newydd

Pryd y dylid gwneud atgyfeiriad?

Cyn gwneud atgyfeiriad, dylai rheolwyr hefyd siarad ag Adnoddau Dynol i drafod yr achos, ac ystyried a fyddai camau eraill yn fwy priodol.

Dylai rheolwyr hefyd ystyried yr isod i benderfynu a oes angen atgyfeiriad ar weithiwr, neu a allwch chi fel ei reolwr ei gefnogi'n ddigonol.

Y Rheolwr - a ydych chi wedi gwneud y canlynol:

- Cynnal Asesiad Straen Unigol a chytuno ar gynllun gweithredu?
- Gweithredu'r holl atebion ymarferol i gefnogi'r gweithiwr o safbwynt rheoli?
 - Newid oriau gwaith (e.e. dechrau'n hwyrach, gorffen yn gynharach), gweithio gartref, gweithio hybrid
 - Lleihau'r llwyth gwaith
 - Cymorth gofal plant
 - Hyfforddiant
- Treialu'r holl/unrhyw addasiadau dros dro posibl i gefnogi'r gweithiwr? e.e.,
 - Newid patrwm shiftt
 - Peidio â gwneud rhai tasgau
 - Cymorth/goruchwyliaeth gan gydweithiwr

*Mae cyngor ar addasiadau dros dro mewn perthynas â Rheoli Straen ac Iechyd Meddwl ar gael drwy'r ddolen ganlynol - [Rheoli Straen ac Iechyd Meddwl yn y Gweithle \(Pecyn Cymorth i Reolwyr\)](#)

- Wedi rhoi dolenni i'r gweithiwr i [asiantaethau cymorth allanol](#) a [thudalennau Cymorth Iechyd a Llesiant ar y fewnrwyd](#)

Y Gweithiwr - a ydych chi wedi gwneud y canlynol:

- Cysylltu â'ch meddyg teulu i drafod eich pryderon iechyd?
- Cysylltu â'ch meddyg teulu i ofyn am atgyfeiriad am gymorth?

Maen bwysig nodi NAD oes angen i'r gweithiwr fod yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch cyn y gellir gwneud atgyfeiriad.

Dylai rheolwyr atgyfeirio:

- Pan fydd angen cyngor meddygol i gefnogi gweithwyr.
- Er mwyn cynorthwyo gweithwyr i barhau yn y gweithle
- Helpu gweithwyr i ddychwelyd i'r gwaith yn gynt.
- Bod yn rhagweithiol – atgyfeirio'n gynnar = ymyrraeth gynnar a chymorth lle bo angen.

Arall:

- Absenoldeb hirdymor
- Cyflwr meddygol sy'n effeithio ar y rôl
- Absenoldeb cyfnod byr
- Afiechyd a allai fod o ganlyniad i waith
- Ymddeol ar sail Afiechyd
- Pryderon lechyd Cyffredinol sy'n effeithio ar waith

Cwblhau'r e-atgyfeiriad:

Pethau i'w hystyried:

A ydych chi wedi trafod yr atgyfeiriad lechyd Galwedigaethol gyda'r gweithiwr?

Mae'n hanfodol bod yr atgyfeiriad yn cael ei drafod gyda'r gweithiwr cyn ei gyflwyno. Mae hyn er mwyn sicrhau ei fod yn hapus i fwrw ymlaen a hefyd i sicrhau eich bod chi fel y rheolwr wedi trafod y rhesymau dros yr atgyfeiriad yn fanwl a bod gennych yr holl fanylion perthnasol gofynnol.

A oes gennych holl fanylion y gweithiwr i sicrhau eich bod yn gallu llenwi'r ffurflen?
Bydd y manylion o ran cyfeiriad a swydd yn cael eu llenwi'n awtomatig.

Bydd y canlynol yn ofynnol:

- Rhif y Gweithiwr
- Hanes Absenoldeb Salwch
- Cyfeiriad e-bost (*Sicrhewch fod y gweithiwr yn rhoi'r cyfeiriad e-bost mwyaf priodol i chi - mae hyn yn arbennig o bwysig pan fydd gweithiwr yn absennol o'r gwaith*)
- Rhif Ffôn (*Sicrhewch fod y gweithiwr yn rhoi'r rhif cyswllt e-bost mwyaf priodol i chi – mae hyn yn arbennig o bwysig pan fydd gweithiwr yn absennol o'r gwaith*)

A yw'r atgyfeiriad am gyngor meddygol yn ymwneud â chyflwr gweithiwr neu a yw'n gais am gymorth?

Cyngor Meddygol – Lle mae angen cyngor meddygol, bydd yr atgyfeiriad yn cael ei brysennu i un o'n clinigwyr iechyd galwedigaethol (Ymgynghorydd Iechyd Galwedigaethol / Meddyg). Bydd yn cynnal asesiad gyda'r gweithiwr ac, yn dilyn caniatâd, yn darparu adroddiad meddygol i gefnogi iechyd y gweithiwr ac yn rhoi gwybodaeth ddefnyddiol i chi er mwyn cefnogi'r gweithiwr i ddychwelyd i'r gwaith neu barhau yn y gwaith.

Cymorth – Pan fo angen cymorth, bydd yr atgyfeiriad yn cael ei brysennu i'n Hymarferwyr Cymorth Llesiant a fydd yn cynnal asesiad cychwynnol i ystyried a yw'r cymorth yn briodol ac, os felly, darparu sesiynau cymorth pellach.

A yw'r rheswm yn gysylltiedig â'r Cartref/Gwaith neu Iechyd?

Mae'n bwysig deall y rheswm dros yr atgyfeiriad a sicrhau bod gennych yr holl fanylion perthnasol i lenwi'r ffurflen atgyfeirio. Bydd y ffurflen yn gofyn am gefndir ac am addasiadau.

Dyma rai awgrymiadau ynghylch sicrhau eich bod yn cynnwys yr holl wybodaeth briodol:

Cefndir:

- Diagnosis
- Symptomau
- Triniaeth
- Effaith y gwaith ar iechyd/effaith iechyd ar y gwaith
- A yw'r absenoldeb wedi cael ei reoli? e.e. ar ba gam y mae'r gweithiwr ar hyn o bryd?

- A yw'r gweithiwr wedi cael ei atgyfeirio at lechyd Galwedigaethol o'r blaen?

Pa gymorth neu gefnogaeth a gynigiwyd neu a drefnwyd hyd yn hyn?

Rhowch wybod i ni am unrhyw addasiadau a roddwyd ar waith hyd yma o fewn amserlenni yn ogystal ag unrhyw newidiadau y gellir eu rhoi ar waith yn y dyfodol.

- Dychwelyd yn raddol
- Dyletswyddau ysgafn

Gwybodaeth ychwanegol ar gyfer ail-atgyfeiriadau/diweddariadau:

- Yr holl wybodaeth angenrheidiol am y gweithiwr ers yr apwyntiad diwethaf.
- Unrhyw addasiadau sydd wedi'u rhoi ar waith, a'u hamserlenni ac unrhyw addasiadau pellach y gallwch/na allwch eu darparu.
- Gwybodaeth am unrhyw gymorth ychwanegol a roddwyd ar waith.
- Sicrhau bod cwestiynau'r ymgynghoriad yn berthnasol i'r wybodaeth rydych am ei chael o'r adroddiad a chyfrannu unrhyw gwestiynau ychwanegol yr hoffech gael atebion iddynt

Yr hyn na ddylid ei gynnwys?

Bydd yr atgyfeiriad yn rhan o gofnod meddygol y gweithiwr ac felly mae'n ddogfen gyfreithiol. Felly, mae'n hanfodol eich bod yn ystyried yr holl wybodaeth yn ofalus.

- Dylech osgoi cais generig i adolygu, sicrhewch eich bod yn rhoi manylion / diweddariadau am y cyflwr a allai fod wedi newid ers y tro diwethaf i chi weld y gweithiwr.
- Peidiwch â gofyn am fanylion penodol am y cyflwr meddygol. Gofynnwch am fanylion am sut y gallai'r cyflwr effeithio ar y rôl yn unig neu sut gall y rôl effeithio ar y cyflwr.
- A yw'r gweithiwr yn debygol o fod yn bresennol yn rheolaidd yn y dyfodol? – mae hyn yn amhosibl ei ragweld gan fod presenoldeb yn dibynnu ar gynifer o ffactorau amrywiol.
- Peidiwch ag atgyfeirio gweithwyr am asesiad ffit i weithio i waith os ydynt yn absennol o'r gwaith, yn aros am lawdriniaeth sylweddol e.e. trawsblaniad calon a'r

ysgyfaint.) Fodd bynnag, gellir atgyfeirio gweithwyr am gyngor ar addasiadau os ydynt yn y gwaith neu am gymorth emosiynol gan y Gwasanaeth Cymorth Llesiant.

- Peidiwch â chopïo a gludo canlyniad llythyrau rheoli absenoldeb/ adroddiad interim y Gwasanaeth Cymorth Llesiant. Crynhowch y rhain os yw'r wybodaeth yn berthnasol
 - Sicrhewch nad yw unrhyw gwestiynau ychwanegol yn amhriodol (Os nad ydych yn siŵr, byddem yn eich cynghori i drafod hyn gyda'ch swyddog Adnoddau Dynol. •
- Gofynnir i chi beidio â rhoi enwau unigol eraill yn yr atgyfeiriad

Nodwch, er bod croeso i chi ofyn cwestiynau ychwanegol, gellir cyflwyno uchafswm o bump i sicrhau bod gwaith cynnal asesiadau ac ysgrifennu adroddiadau yn cael ei wneud mewn modd amserol. Cyn cyflwyno cwestiynau pellach, edrychwch ar y chwe chwestiwn safonol, oherwydd y gallai'r rhain eisoes fod yn mynd i'r afael â'ch anghenion. Os oes angen gofyn cwestiynau ychwanegol o hyd, a fydddech mor garedig â'u crynhoi nhw er mwyn osgoi ailadrodd.

Beth i'w wneud pan fyddwch yn derbyn yr adroddiad meddygol?

Pan fyddwch yn derbyn yr adroddiad meddygol, mae'n bwysig sicrhau eich bod yn deall y wybodaeth. Os oes gennych unrhyw gwestiynau am yr adroddiad, neu os nad ydych yn deall telerau neu gyngor meddygol yn y cynnwys, e-bostiwch yr Uned Iechyd Galwedigaethol cyn gynted â phosibl.

Bydd ymholiadau priodol yn ymwneud â'r adroddiad yn cael eu trosglwyddo i'r clinigwr am ymateb.

NODWCH fod y farn a fynegir yn yr adroddiad yn seiliedig ar wybodaeth a phrofiad clinigol arbenigol ac felly na ellir ei drafod na'i newid.

Cyngor yw'r hyn a roddir gan yr Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol. Rhaid i chi, fel y rheolwr, ystyried a yw'r cyngor a roddir i chi yn ymarferol i'w weithredu, gan ystyried ffactorau sefydliadol. Fodd bynnag, byddai angen i chi hefyd gyfiawnhau pam na allwch weithredu'r

cyngor, ar ôl ei geisio. Byddem yn argymhell y dylech gysylltu ag Adnoddau Dynol yn yr achos hwn pe bai'r sefyllfa'n datblygu i fod yn achos tribiwnlys cyflogaeth.

Pan dderbynnir yr adroddiad meddygol, byddem yn eich cynghori i gael sgwrs â'r gweithiwr ynghylch y ffordd orau o symud ymlaen yn seiliedig ar yr argymhellion a wnaed yn yr adroddiad. Dylai'r trafodaethau hyn ymdrin â sut y gellir gweithredu'r rhain. Er eich bod wedi cael y cyngor gan Iechyd Galwedigaethol, pe bai angen cymorth arnoch i gynnal y cyfarfodydd hyn neu reoli absenoldeb salwch, byddem yn eich annog i gysylltu â'ch cynrychiolydd Adnoddau Dynol. Gall Adnoddau Dynol roi cyngor ar bolisïau, cyfraith cyflogaeth a sut i gefnogi a chyfeirio gweithwyr at y gwasanaethau perthnasol h.y. ariannol / gweithio hyblyg etc

Pryd y dylid cynnal cynhadledd achos?

Cyn gofyn am gynhadledd achos, yn y lle cyntaf byddem yn annog rheolwyr i ofyn drwy e-bost am eglurhad ar y cyngor a roddwyd yn yr adroddiad meddygol.

Ar adegau, efallai y bydd gwrthdaro rhwng canlyniadau'r adroddiad, barn y gweithiwr ac anghenion y gwasanaeth a bydd angen mynd i'r afael â rhain, yn aml gellir datrys y rhain drwy drefnu cyfarfod gyda'r Rheolwr ac Adnoddau Dynol.

Mae cynhadledd achos yn gyfarfod anffurfiol, gefnogol nad yw'n rhan o'r polisi absenoldeb salwch. Defnyddir cynhadledd achos yn yr achosion mwyaf cymhleth ond yn syml cyfarfod yw hwn i roi eglurhad meddygol pellach ar yr argymhellion a amlinellir yn yr adroddiad.

Cynhelir y cyfarfod rhwng y gweithiwr, y rheolwr, y clinigwr, y Cynghorydd Adnoddau Dynol a chynrychiolydd undeb llafur/aelod o'r teulu pan fo angen.

Y rheolwr fyddai'n arwain y cyfarfod fel arfer gydag Adnoddau Dynol a'r ymarferydd Iechyd Galwedigaethol yno i roi mewnbwn lle bo angen.

Pryd y dylech ail-atgyfeirio?

Efallai y bydd angen ailatgyfeirio os yw eich gweithiwr wedi bod yn absennol o'r gweithle am gyfnod hir a bod angen cyngor meddygol pellach arnoch i'ch helpu i gefnogi eich gweithiwr a'i absenoldeb.

Gellir argymell ailatgyfeirio hefyd os bernir nad yw person yn ddigon iach i weithio ar hyn o bryd ond y gallai ddychwelyd yn y dyfodol agos.

Efallai y bydd angen ailatgyfeirio hefyd os ceir diagnosis meddygol newydd yn ystod absenoldeb ar gyfer cyflwr arall.

Enghreifftiau Atgyfeirio Da:

Roedd M. Mouse yn absennol o'r gwaith oherwydd poen yn ei chefn a'i choesau. Dywedodd M. Mouse ei bod wedi talu i fynd i sesiynau ffisiotherapi'n breifat ers cryn dipyn o amser. Ymwelodd M. Miller â'i meddyg teulu, ac mae'r meddyg wedi dweud bod seiatica arni hi ac nid yw'n ddigon iach ar gyfer gwaith am 2 wythnos.

Pan ddaeth M. Mouse â'i nodyn salwch, roedd yn ddagreuol iawn a dywedodd ei bod yn teimlo'n isel iawn, roedd M. Mouse yn cael anhawster wrth gerdded, eistedd ar gadair a chodi oddi arni.

Dywedodd M. Mouse wrthyf fod ganddi ofal iechyd preifat a'i bod yn gobeithio cael sgan MRI yn y dyfodol agos. Dywedodd M. Mouse hefyd na fyddai'n gallu gyrru i Gaerfyrddin yn ei chyflwr presennol. Gallwn gefnogi M Mouse gyda gweithio gartref am ychydig wythnosau ar ôl iddi ddychwelyd. Fodd bynnag, gan fod ei rôl yn gofyn am weithio yn y gymuned, ni allai hyn fod yn addasiad parhaol.

Roedd R. Reynolds yn absennol am gyfnod yn ddiweddar oherwydd poen cyson yn ei ysgwydd, mae wedi cael pigiad steroid yn yr ysgwydd. Digwyddodd yr anaf hwn yn flaenorol a gwnaed atgyfeiriad i lechyd Galwedigaethol. Bryd hynny cafodd ei atgyfeirio i ffisiotherapi a chafodd driniaeth ar ei wddf. Fodd bynnag, mae R. Reynolds wedi cael sgan CT ers hynny ac mae wedi cael diagnosis o ligament wedi'i rwygo yn ei ysgwydd chwith ac mae wedi ymweld ag ymgynghorydd.

Mae R Reynolds wedi dychwelyd i'r gwaith ac wedi aildechrau ar yr holl gyfrifoldebau. Fodd

bynag, mae ei ysgwydd yn dal i fod yn boenus a bydd yn ymweld â'r ymgynghorydd ymhen 8 wythnos. Nid yw R. Reynolds yn teimlo bod hyn wedi gwella, fel y trafodwyd gydag R Reynolds mae gennym bryderon ar hyn o bryd oherwydd natur rôl a dyletswyddau trin â llaw cleientiaid oedrannus yn ei ofal. Felly, hoffem gael cyngor ynghylch a yw'r rôl yn effeithio ar ei lesiant a'i wellhad posibl yn y dyfodol. Gofynnir am ragor o gyngor gan yr Uned Iechyd Galwedigaethol am ba fath o gymorth sydd ar gael i'w helpu i wella, ac i'w gynorthwyo yn ei rôl.

Mae J. Bloggs wedi dioddef o iselder ar ôl rhoi genedigaeth ac roedd yn yr ysbyty am ychydig fisoedd. Ymwelodd J. Bloggs â'i meddyg teulu gan ei bod yn orbryderus, gwnaed diagnosis o iselder a rhoddwyd meddyginiaeth iddi amdano. Dychwelodd J. Bloggs i'r gwaith ar ôl cyfnod mamolaeth ac roedd yn ymddangos yn iawn, mae ei chofnod salwch wedi bod yn dda. Fodd bynnag, mae J. Bloggs wedi bod yn absennol yn anhwylyd am gyfnod oherwydd gorbryder ac ar ôl siarad â'i meddyg teulu, rhoddwyd meddyginiaeth gryfach iddi.

Yn ddiweddar, mae priodas J. Bloggs wedi dod i ben ac o ganlyniad mae wedi dioddef pyliau o fraw sydd wedi cael effaith ar ei phresenoldeb yn y gwaith. Mae bob amser yn teimlo dan bwysau ac yn cael trafferth wrth ganolbwyntio yn y gwaith. Ar ôl cael trafodaethau â J. Bloggs, mae hi wedi gofyn am gael ei hatgyfeirio er mwyn cael cymorth ac mae'n teimlo y gallai hyn o fudd wrth iddi ymdopi â'i sefyllfa bresennol.

Dolenni Cyswllt Defnyddiol:

[Iechyd Galwedigaethol](#)

[Y Gwasanaeth Cymorth Llesiant](#)

[Gofyn am Atgyfeiriad](#)

[Asesiad Straen Unigol](#)

[Profion Ilygaid](#)

[Asesiad Gweithfan](#)