

GWASANAETHAU IECHYD A DIOGELWCH
HEALTH AND SAFETY SERVICES

EFFAITH DATGANIADAU FFITRWYDD I WEITHIO YM MHRIFYSGOL BANGOR

'Cymharu Ebrill – Hydref 2010 ag Ebrill – Hydref 2011'

Joe Patton
Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol

17 Hydref 2011



CRYNODEB GWEITHREDOL

Ers 6 mis, cafwyd lleihad arwyddocaol yn nifer staff Prifysgol Bangor a gafodd 'Ddatganiadau Ffitrwydd i Weithio' gan eu meddyg teulu, ynghyd â chyngor ar sut y gellid eu cefnogi i ddychwelyd i'r gweithle ar ôl absenoldeb oherwydd salwch tymor hir. Ar yr un pryd â'r lleihad hwn, cafwyd cynnydd yn nifer y bobl a lithrodd i absenoldeb dros dymor hwy.

Nid yw cyngor meddygon teulu ar ddatganiadau 'Ffitrwydd i Weithio' o werth oni bai fod ar y sawl sy'n ail-gydio mewn gwaith angen cymorth ychwanegol i ddod yn ôl. Pan roddir y cyngor hwnnw, bydd rheolwyr yn ymateb yn gadarnhaol, ac mae'r gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith yn gynnar, yn ddiogel ac yn llwyddiannus.

Lle rhoddwyd cyngor i gynorthwyo rhywun i ddychwelyd, mae meddygon teulu wedi gwneud mwy o ddefnydd ar yr adran sylwadau, gan gynnig gwybodaeth werthfawr a chefnogol. Mae'r wybodaeth honno wedi galluogi rheolwyr i gael gwell dealltwriaeth o'r camau y gallant eu cymryd i gynorthwyo gweithiwr i ddychwelyd yn llwyddiannus, ac mae croeso i hynny.

GWYBODAETH GEFNDIROL

Ar 6 Ebrill 2010, disodlwyd y 'Nodyn Salwch' gan ddatganiad meddygol ar 'Ffitrwydd i Weithio', gydag argymhelliad penodol gan yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) y dylai swyddogion iechyd galwedigaethol werthuso'r effaith ar eu busnes¹. Ym Mhrifysgol Bangor, mae'r Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol wedi cydymffurfio ag argymhelliad yr Adran Gwaith a Phensiynau. Gwerthuswyd y tystysgrifau meddygol 'Ffitrwydd i Weithio' ymhen 6 mis, ac unwaith eto ymhen 12 mis. Rhannwyd y canfyddiadau hynny â meddygfeydd lleol, a datgelwyd y wybodaeth ganlydol:

1. Bod 6 mis cyntaf y dystysgrif Ffitrwydd i Weithio wedi galluogi staff Prifysgol Bangor ddychwelyd yn gynt o absenoldeb trwy salwch, yn fwy esmwyth, ac nad oeddent yn mynd absennol eto oherwydd salwch². Fel rhan o'r gwerthusiad hwn, cyfarfu'r Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol â staff a oedd yn dychwelyd ar ôl salwch, a chlywed sut yr oeddent wedi cael budd o gyngor meddygol i'w helpu i ddychwelyd. Mae eu profiad wedi'i gynnwys mewn gwe-dudalen i helpu eraill mewn amgylchiadau cyffelyb: www.bangor.ac.uk/hss/wellness/pathways-sick-leave.php.cy

Oherwydd bod yr arolwg cyntaf yn gyfyngedig, cydnabuwyd nad oedd y 6 mis cyntaf yn gyfnod digon hir i rywun ddod i gasgliadau cadarn ynglŷn ag effaith datganiadau 'Ffitrwydd i Weithio'.

2. Ar ddiwedd blwyddyn o werthusiad³, cafwyd bod cyflwyno datganiadau meddygol 'Ffitrwydd i Weithio', wedi digwydd ar yr un pryd â bod salwch tymor hir yn dod i ben cyn 6^{ed} mis yr absenoldeb. Ceir hefyd leihad ystadegol arwyddocaol o ran hyd salwch seicolegol.

Pwrpas y gwerthusiad hwn yw rhannu â meddygon teulu lleol yr effaith barhaus a gaiff datganiadau meddygol Ffitrwydd i Weithio ar staff ym Mhrifysgol Bangor.

DULL

¹ www.dwp.gov.uk/docs/fitnote-occupational-health-guide.pdf tud. 7 cyrchwyd ar 6 Awst 2010

² Patton, J. Riches, E. (2010) 'Effaith Datganiadau Ffitrwydd i Weithio ar absenoldeb tymor hir trwy salwch ym Mhrifysgol Bangor rhwng 6 Ebrill a 6 Hydref 2010.

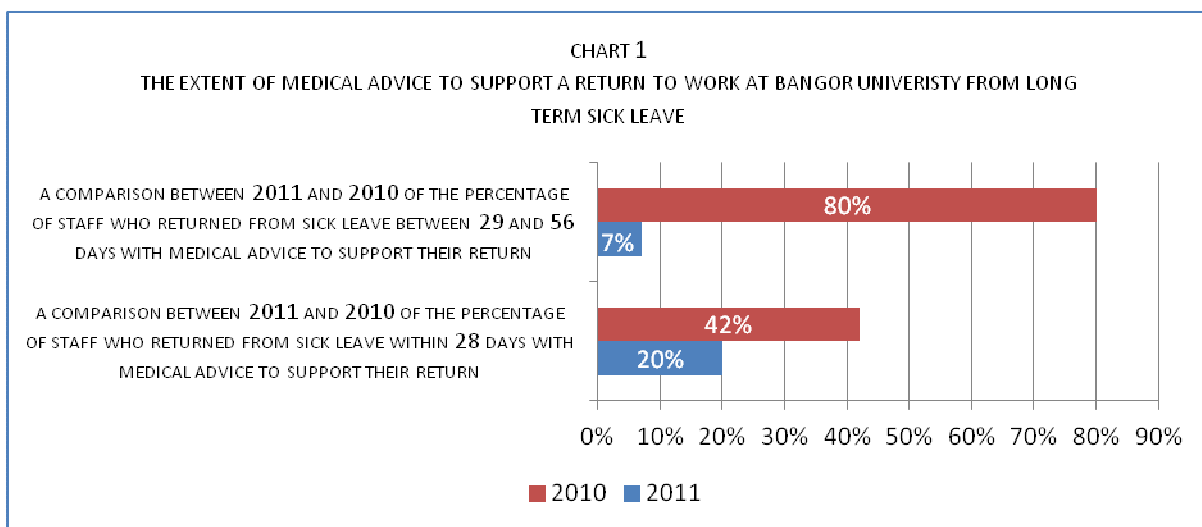
³ Patton, J. (2011) 'Effaith Datganiadau Ffitrwydd i Weithio ar Hyd Absenoldeb trwy Salwch ym Mhrifysgol Bangor rhwng Ebrill 2010 ac Ebrill 2011'

Mae nifer y staff a gyflogir ym Mhrifysgol Bangor wedi parhau'n weddol gyson, a rhyw 2,000 o bobl yn gyflogedig yn ystod y flwyddyn ddiwethaf a'r flwyddyn gynt. Pan fo gweithwyr yn dychwelyd ar ôl absenoldeb trwy salwch, rhoddir y wybodaeth a gafwyd o ddatganiadau meddygol ar system feddalwedd⁴. At ddiben y gwerthusiad hwn, mae'r Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol wedi defnyddio'r gronfa ddata honno i ganfod canran y staff a wnaeth fel a ganlyn, ac i adrodd arnynt:

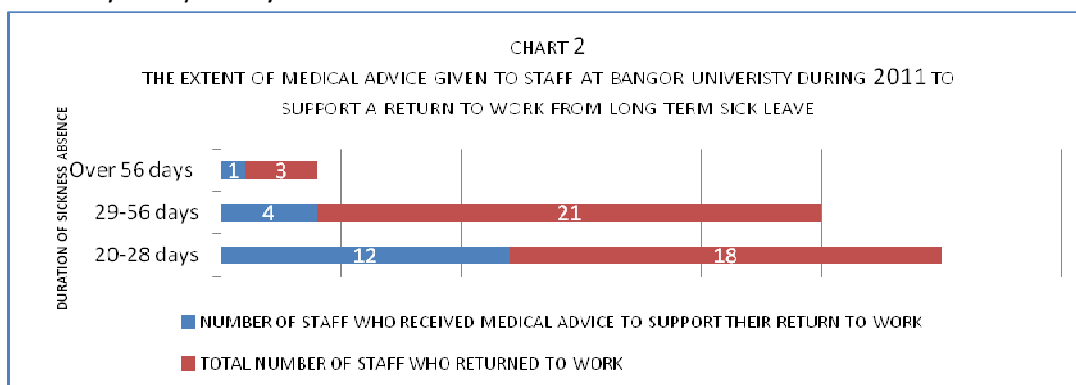
1. Dychwelyd i'r gwaith gyda chyngor meddygol rhwng 6 Ebrill 2010 a 6 Hydref 2010.
2. Dychwelyd i'r gwaith gyda chyngor meddygol rhwng 6 Ebrill 2011 a 6 Hydref 2011.
3. Symud at absenoldeb trwy salwch dros dymor cymharol hir (h.y. mwy na 28 niwrnod) yn y ddau gyfnod.

CANLYNIADAU

Dyma niferoedd gwirioneddol y staff a fu'n absennol o'r gwaith trwy salwch rhwng Ebrill a Hydref am fwy nag 20 niwrnod:- 42 yn 2010 a 59 yn 2011. I ddeall faint o gyngor meddygol a roddwyd, buwyd yn tynnu cymariaethau (Siart 1):

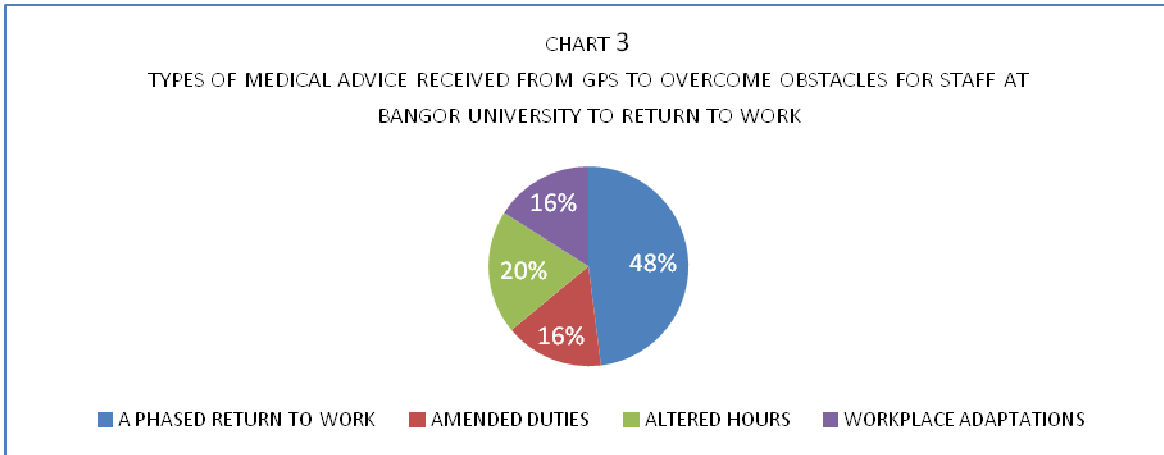


Mae'r siart isod yn dangos union niferoedd y bobl a ddychwelodd i'r gwaith ar ôl salwch tymor hir yn ystod y 6 mis diwethaf ac, o blith y rheiny, faint o bobl a gafodd gyngor meddygol gwirioneddol i'w cefnogi wrth iddynt dychwelyd.



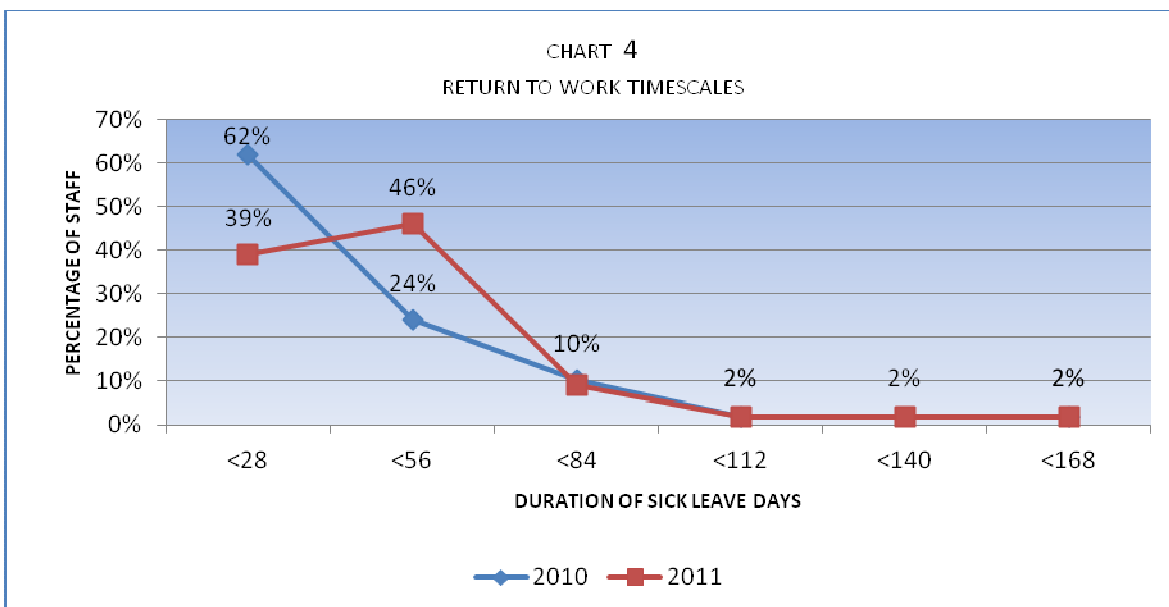
⁴ www.unit4.com/products/agresso-business-world

Pan fo'r datganiad Ffitrwydd i Weithio wedi'i ddefnyddio i awgrymu sut y gellir ymdrin â rhwystrau rhag dychwelyd i'r gwaith, mae canran y bobl a gafodd gyngor ynglŷn â dychwelyd yn raddol, newid o ran dyletswyddau, newid oriau, addasiadau i'r gweithle, neu gymysgedd o'r dulliau hyn, wedi'i chofnodi (siart 3):



Mae enghreifftiau ansoddol o'r modd y cafodd y dulliau hyn fudd uniongyrchol i'r staff wedi'u cynnwys yn yr atodiad i'r adroddiad hwn.

Yn olaf, yn ystod y 6 mis diwethaf, cafwyd symudiad cynyddol yng nghanran y staff a barhaodd yn absennol o'r gwaith am fwy na 84 o ddiwrnodau (Siart 4):



PRIF GANFYDDIADAU

Yn ystod y 6 mis diwethaf, ar yr un pryd ag y cafwyd lleihad mewn cyngor meddygol i gefnogi gweithwyr i ddychwelyd ar ôl absenoldeb oherwydd salwch tymor hir, cafwyd symudiad o 16% tuag at 84 neu fwy o ddiwrnodau o absenoldeb. Dychwelodd yr union bobl hynny i'r gwaith heb unrhyw gyngor meddygol a allasai eu cynorthwyo i ddychwelyd yn gynt.

Lle cafwyd cyngor i gefnogi gweithiwr wrth ddychwelyd, mae mwyafrif y meddygon teulu wedi ychwanegu sylwadau yn adran y testun rhydd sy'n rhoi arweiniad gwerthfawr i reolwyr am y materion isod:

1. Gallu gweithredol y gweithiwr absennol, a
2. Sut y gellir goresgyn cyfyngiadau salwch yr unigolyn fel y gall ef/hi ddychwelyd yn ddiogel ac yn llwyddiannus.

TRAFODAETH

Y sialens gyntaf yw cymharu'r cynnydd sydd wedi digwydd â'r hyn a gafwyd yn ystod 6 mis cyntaf y datganiad meddygol Ffitrwydd i Weithio. I egluro pwysigrwydd cyngor meddygon teulu, mae'r enghreifftiau canlynol yn dangos sut y mae'r datganiad meddygol Ffitrwydd i Weithio wedi helpu ein pobl (Tabl 1); yn yr atodiad i'r gwerthusiad hwn, ceir dyfyniadau gan aelodau ein staff sy'n disgrifio sut y bu cyngor meddygon teulu yn gymorth iddynt.

TABL 1

ENGHREIFFTIAU O'R MODD Y DEFNYDDIR CYNGOR MEDDYGOL YM MHRIFYSGOL BANGOR

<i>'OS YW AR GAEL, A CHYDA CHYTUNDEB EICH CYFLOGWR, EFALLAI Y CEWCH FUDD O'</i>	<i>ENGHREIFFTIAU O'R MODD Y MAE CYNGOR MEDDYGOL WEDI HELPU EIN POBL I ORESGYN RHWYSTRAU RHAG DYCHWELYD I'R GWAITH YN GYNT</i>
Dychwelyd yn raddol	Mae dychwelyd yn raddol yn gymorth yn achos absenoldeb o 4 wythnos neu fwy. Mae'r broses yn gweithio wrth i weithwyr gynyddu eu horiau a'u diwrnodau yn raddol yn ystod cyfnod o 3 wythnos. Nid yw'r dull hwn yn addas i staff rhan-amser sy'n gweithio 20 awr neu lai. Mae'r rheolwyr yn cytuno â'r gweithwyr ynglŷn â pha waith y gall ef/hi ei wneud yn rhesymol tra bo'n gweithio llai o oriau. Caiff gweithwyr dâl fel pe baent yn gwneud eu horiau arferol yn y gwaith.
Newid oriau	Mae'r dull yn rhoi hyblygrwydd o ran yr amser y mae pobl yn dechrau neu orffen eu gwaith.
Diwygio dyletswyddau	Mae'r dull hwn wedi profi'n gymorth mawr i bobl sydd wedi cael cyngor i osgoi tasgau straenus wrth drin â llaw, ac i bobl sydd â phroblemau ar eu haelodau isaf (e.e. anaf i'r goes neu'r pigwrn) a gyfyngwyd wedyn i waith swyddfa. Mae diwygio dyletswyddau hefyd wedi cynorthwyo pobl sy'n gwella o anawsterau seicolegol i ddychwelyd i'r gwaith.
Addasiadau yn y gweithle	Yn creu cyswllt rhwng amgylchedd gwaith yr unigolyn a'i g/chyfrifoldebau yn y gwaith, ar un llaw, a gallu'r unigolyn ar y llaw arall.

CASGLIAD

- i. Nid yw cyngor meddygon teulu ar ddatganiadau 'Ffitrwydd i Weithio' o werth oni bai fod ar y sawl sy'n ail-gydio mewn gwaith angen cymorth ychwanegol i ddod yn ôl ar ôl cyfnod o salwch. Pan roddir y cyngor hwnnw, bydd rheolwyr yn ymateb yn gadarnhaol, ac mae'r gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith yn gynnar, yn ddiogel ac yn llwyddiannus.
- ii. Yn bennaf, bu'r math o gyngor meddygol a roddir yn gysylltiedig ag oriau gwaith yr unigolyn, yn hytrach na'i swydd. Gall hyn ddeillio o ddiffyg ymwybyddiaeth, gan y meddyg a'r claf, fel ei gilydd, ynglŷn â'r newidiadau sy'n bosibl o fewn y gweithle i gefnogi gweithiwr i ddychwelyd ar ôl absenoldeb hir oherwydd salwch.
- iii. Ceir lleihad mesuradwy yn nifer y datganiadau Ffitrwydd i Weithio sy'n cynnwys cyngor gan feddygon teulu i gynorthwyo'r cleifion i ddychwelyd i'r gwaith.
- iv. Po hwyaf absenoldeb rhywun o'r gwaith, lleiaf tebygol y bydd meddygon teulu, yn ôl tystiolaeth, o gynnig cyngor ar sut i gynorthwyo'r claf i ddychwelyd i'r gwaith.

ARGYMHELLIAD

Trwy rannu canfyddiadau'r Arolwg hwn â meddygon teulu lleol, gobeithir y bydd mwy o staff yn dechrau cael cyngor meddygol i helpu rheolwyr i'r cynorthwyo i ddychwelyd i'r gwaith.

Mewn achosion lle bo problemau gwaith yn gymhleth, efallai y bydd meddygon teulu'n awyddus i ofyn i'r Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol am gyngor ar sut y byddai addasiadau i amgylchedd gwaith y gweithiwr, neu i'w g/chyfrifoldebau yn y gwaith, yn gymorth iddynt ddychwelyd o gyfnod o salwch yn gynt ac yn fwy llwyddiannus. I gael cymorth gan yr Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol, gellwch ddefnyddio adran sylwadau'r datganiad Ffitrwydd i Weithio. Fel arall, gall meddygon teulu naill ai anfon e-bost at j.patton@bangor.ac.uk neu ffonio 01248 382575. Mewn ymateb, bydd yr Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol yn cynnal asesiad ac yn anfon adroddiad at y meddyg teulu ar y camau y gellir eu cymryd i gynorthwyo ei g/chlaf i ddychwelyd i'r gwaith yn llwyddiannus.

Gan fod y gwerthusiad hwn yn benodol i staff sy'n gweithio ym Mhrifysgol Bangor, efallai y bydd arolwg ehangach ar effaith datganiadau Ffitrwydd i Weithio yng nghyswllt cyflogwyr mawr eraill yn yr ardal â mwy o wybodaeth. I ddeall a yw hyn yn wir neu beidio, gofynnir i feddygon teulu a hoffent nodi ail ben blwydd y tystysgrif Ffitrwydd i Weithio wrth fynd i ginio bwffe a chyflwyniad gyda chyflogwyr lleol.

Mr Joseph Patton
Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol
17 Hydref 2011

ATODIAD

YR EFFAITH A GAFODD CYNGOR MEDDYGOL WRTH ORESGYN RHWYSTRAU RHAG DYCHWELYD O ABSENOLDEB TYMOR HIR OHERWYDD SALWCH

“Os yw ar gael, a chyda chytundeb eich cyflogwr, efallai y cewch fudd o” ⁵	Dyfyniadau gan weithwyr a gafodd gyngor meddygol i’w cynorthwyo i ddychwelyd o absenoldeb tymor hir oherwydd salwch ⁶
Dychwelyd i’r gwaith yn raddol	“Roedd y cynllun i ddychwelyd yn raddol yn cynnwys dechrau gweithio ar yr adeg arferol a gorffen yn gynnar, gan gynyddu’n raddol yr oriau a’r diwrnodau gwaith bob wythnos am 3 wythnos hyd nes fy mod yn gweithio fy oriau arferol. Tra oeddwn yn dychwelyd yn raddol, roeddwn yn cael tâl fel pe bawn yn gweithio oriau arferol. Bu hyn yn gymorth imi oresgyn blinder a chefais amser i ail-ymaddasu i fod yn y gwaith, a hefyd i’r baich gwaith dan sylw.”
Diwygio dyletswyddau	“Mae gorbryder difrifol yn deimlad gwirioneddol arswydus sy’n atal rhywun rhag mwynhau bywyd, ac yn faich trwm ar fy nghydweithwyr, a hefyd ar fy anwyliaid gartref. Ar ôl cael cyngor meddygol gan fy meddyg teulu, gwnaeth yr Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol asesiad ar effaith straen yn fy ngweithle. O ganlyniad, addaswyd fy maich gwaith a’ m cyfrifoldebau i lefel y gallaf ymdopi â hi. Yn bendant, mae’r gefnogaeth a gefais yn y gwaith wedi gwella fy iechyd meddwl, ac mae’n cael effaith gadarnhaol iawn ar ansawdd fy mywyd.”
Newid oriau	“Mae fy mhroblem iechyd yn ymwneud â’r ffaith imi gael diagnosis o epilepsi yn ddiweddar. O bryd i’w gilydd, byddaf yn cael ffitiau yn fy nghwsg. O ganlyniad, byddaf yn teimlo dryswch. Awgrymodd fy meddyg teulu fy mod yn trafod â’ m rheolwr y posibilrwydd o addasu fy oriau gwaith. O ganlyniad, cefais gefnogaeth gan fy adran, a sylweddolir na allaf ddod i mewn i’r gwaith ar rai diwrnodau, ac y ceir adegau y byddaf yn cyrraedd yn ddiweddarach na chychwyn arferol fy stem. Mae gwybod bod fy nghydweithwyr a’ m rheolwr yn deall fy mhroblem iechyd yn gwneud gwahaniaeth mawr o ran lleihau’r pryderon y gallwn eu teimlo fel arall. Rwy’n mwynhau fy ngwaith yn fawr, ac mae gallu parhau yn fy swydd yn llonyddu fy meddwl, yn creu strwythur i’ m diwrnod, yn ogystal ag incwm angenrheidiol!”
Addasiadau yn y gweithle	“Sicrhaodd yr Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol fod addasiadau’n digwydd yn y gweithle cyn imi ddychwelyd. Roedd y rhain yn cynnwys addasu uchder handlenni drysau a’ u gwneud yn haws eu trin, lleihau gwrthsafiad drysau coridorau agored (drysau tân), gostwng uchder a chynyddu maint y silffoedd swyddfa y gallwn eu defnyddio ar uchder fy ngwasg, amnewid cabinetau ffeilio 4 drâr â rhai is â 3 drâr ac addasu cyfarpar clyweledol mewn darlithfeydd i sicrhau ei fod o fewn cyrraedd hwylus imi.

⁵ Dyfyniad o’r datganiad Ffitrwydd i Weithio www.dwp.gov.uk/docs/med3-fitnote-sample.pdf a gyrchwyd ar 12/10/11

⁶ Adroddiadau achosion www.bangor.ac.uk/hss/wellness/pathways-sick-leave.php.en