

Cyngor Sir CEREDIGION

ADRODDIAD I'R: Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol

DYDDIAD: 13 Ionawr 2022

LLEOLIAD: Ar-lein

TEITL: Adroddiad ar Absenoldeb oherwydd Salwch

DIBEN YR ADRODDIAD: Adrodd ar reoli absenoldeb oherwydd salwch yn y Cyngor a derbyn cyflwyniad ar ddata absenoldeb oherwydd salwch

**Y RHESWM PAM FOD Y
PWYLLGOR CRAFFU
WEDI GOFYN AM Y
WYBODAETH:** Er gwybodaeth

CEFNDIR:

Mae'r adroddiad hwn yn nodi gweithdrefnau rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn y Cyngor a bydd yn cael ei gefnogi gan gyflwyniad ar ddata absenoldeb oherwydd salwch cyfredol.

Ar gyfer ein gweithlu corfforaethol, mae Polisi a Gweithdrefn Rheoli Absenoldeb Oherwydd Salwch yn y Gwaith wedi bod ar waith ers hydref 2017. Mae'r prosesau a nodir yn y ddogfen wedi'u gweithredu'n llawn ac maent bellach wedi'u hen sefydlu.

Ar gyfer gweithlu ein hysgolion, cymeradwywyd Polisi a Gweithdrefn Enghreifftiol Rheoli Absenoldeb Salwch yn y Gwaith diwygiedig gan y Cabinet ym mis Rhagfyr 2021 ac mae'n cael ei gynnig i Gyrrff Llywodraethu y tymor hwn i'w fabwysiadu.

Mae'r gweithdrefnau canlynol fwy neu lai yr un fath ar gyfer y ddau bolisi.

Monitro Absenoldeb oherwydd Salwch

Mae'r gwaith o fonitro absenoldeb oherwydd salwch wedi'i rannu'n ddwy ran wahanol:

- a) Absenoldeb tymor byr oherwydd salwch – cyfnod byr o absenoldeb, yn aml dim ond ychydig ddyddiau o ganlyniad i fân anhwylderau
- b) Absenoldeb hirdymor oherwydd salwch – absenoldeb parhaus o fwy na 28 diwrnod

Monitro absenoldeb tymor byr

Ystyrir mai absenoldebau tymor byr sy'n tarfu fwyaf ar ein gwaith oherwydd eu bod yn amhosibl eu rhagweld a'i bod yn anodd trefnu i rywun gyflenwi ar eu cyfer.

Mae rheoli absenoldeb tymor byr oherwydd salwch yn dibynnu ar fonitro cyfnodau o absenoldebau unigol a gwirio'r rhain dros amser i weld a gyrhaeddwyd un neu fwy o drothwyon y polisi. Mae'r trothwyon hyn fel a ganlyn:

- 3 neu ragor o absenoldebau mewn cyfnod treigl o 3 mis

- 5 neu ragor o absenoldebau hunanardystiedig mewn cyfnod treigl o 12 mis
- 2 neu ragor o absenoldebau mewn cyfnod treigl o 12 mis lle mae'r absenoldebau'n cyd-daro â chyfnodau o wyliau (gwyliau blynyddol neu wyliau'r banc)
- Unrhyw batrymau absenoldeb annerbyniol.

Yn dilyn unrhyw absenoldeb, bydd rheolwr llinell yn cynnal cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith gyda'r gweithiwr i drafod ei absenoldeb; a ddilynwyd y weithdrefn adrodd yn gywir; eu ffitrwydd i ddychwelyd i'r gwaith; ac unrhyw bryderon a allai godi gan y gweithiwr neu'r rheolwr llinell. Ar hyn o bryd, mae'r broses hon yn cael ei rhedeg ar hen system, ond mae cynnal y system wedi dod yn anoddach, ac felly rydym ar hyn o bryd yn gweithio ar ddatblygu proses newydd o fewn system Ceri a fydd yn gwella dibynadwyedd y system a'r data yn sylweddol.

Bydd angen i weithwyr sy'n cyrraedd un o'r trothwyon fynd i Gyfarfod Adolygu Absenoldeb gyda'u rheolwr llinell i ymchwilio ymhellach i'r rhesymau dros absenoldeb, asesu a oes problem (feddygol neu fel arall) wrth wraidd y mater ac, os yw'n berthnasol, rhoi gwybod i'r gweithiwr am ganlyniadau'r absenoldebau tymor byr parhaus. Bydd cofnod y Cyfarfod Adolygu Absenoldeb yn cael ei gadw ar ffeil am gyfnod o 12 mis. Os bydd trothwy arall yn cael ei gyrraedd o fewn y cyfnod hwnnw, cynhelir cyfarfod Adolygu Absenoldeb pellach.

Cynhelir Cyfarfodydd Adolygu Absenoldeb Cychwynnol o fewn y Gwasanaeth ond bydd unrhyw gamau pellach yn cael eu cefnogi gan aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol. Os oes angen cynnal Cyfarfod Adolygu Absenoldeb Terfynol dan gadeiryddiaeth y Swyddog Arweiniol Corfforaethol perthnasol, mae'n bosib mai'r canlyniad fyddai diswyddo gyda rhybudd.

Monitro absenoldeb hirdymor oherwydd salwch

Diffinnir absenoldeb hirdymor oherwydd salwch fel absenoldeb di-dor o 28 diwrnod neu ragor oherwydd salwch, ac mae'r broses a ddilynir yn wahanol iawn i'r broses a ddilynir ar gyfer absenoldebau tymor byr.

Cyn gynted â phosibl ar ôl y 28ain diwrnod o absenoldeb, bydd cyfarfod lles yn cael ei drefnu gan y rheolwr llinell, a fydd yng nghwmni cydweithiwr neu aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol, i nodi unrhyw gymorth a fyddai'n cynorthwyo'r gweithiwr i ddychwelyd i'r gwaith, a allai gynnwys atgyfeiriad at ddarparwr Iechyd Galwedigaethol y Cyngor, Cyngor Sir Gâr. Esbonnir i'r gweithiwr y dylid ystyried unrhyw atgyfeiriad at iechyd galwedigaethol fel proses gefnogol ac nid un gosbol. Ers dechrau'r pandemig mae'r rhain wedi cael eu cynnal o bell, ond yn flaenorol y disgwyl oedd i'r rhain gael eu cynnal wyneb yn wyneb.

Disgwylir i Gyfarfod Adolygu Absenoldeb Cyntaf gael ei gynnal yn ystod y 6ed neu'r 7fed wythnos o absenoldeb, ar ôl derbyn adroddiad iechyd galwedigaethol. Trafodir cynnwys yr adroddiad gyda'r gweithiwr ac ystyrir ei argymhellion. Mae cwmpas yr argymhellion yn eang a gallant amrywio o ddychwelyd i'r gwaith yn raddol, addasiadau rhesymol i gefnogi'r gweithiwr i ddychwelyd i'r gwaith (e.e. gostyngiad mewn oriau gwaith; offer addas neu adleoli dros dro i rôl arall), nad yw'r gweithiwr yn ddigon ffit ar hyn o bryd i ddychwelyd i'r gwaith, neu mewn rhai amgylchiadau awgrymir terfynu cyflogaeth ar sail afiechyd.

Os yw'r gweithiwr yn parhau i fod yn absennol, trefnir Adolygiad Canolradd rhwng 12 ac 16 wythnos o absenoldeb parhaus lle dilynir yr un broses a amlinellir uchod. Mewn rhai achosion, efallai y bydd angen cynnal mwy nag un Adolygiad Canolradd, yn enwedig pan fydd gweithiwr yn cael cwrs neu driniaeth megis cemothherapi neu lawdriniaeth megis cael cymal newydd. Mae'r pandemig wedi gweld gweithwyr yn aros cyfnod hirach ar gyfer diagnosis neu apwyntiadau ysbyty ac wedi gweld triniaeth neu lawdriniaethau yn cael eu gohirio, sy'n cael effaith anochel ar yr amser y mae gweithwyr yn parhau i fod yn absennol.

Bydd Cyfarfod Adolygu Absenoldeb Terfynol yn cael ei gynnal os bydd gweithiwr yn parhau i fod yn absennol. Bydd yr adolygiad hwn yn dibynnu ar gyngor meddyg iechyd galwedigaethol, ond gall hefyd gynnwys gwybodaeth gan ei Feddyg Teulu neu'r meddyg ymgynghorol sy'n ei drin pan fo hynny'n briodol. Bydd unrhyw achos o ddiswyddo ar sail afiechyd yn cael ei wneud gyda rhybudd, a phan fo'n berthnasol, bydd y gweithiwr yn cael ei gyfeirio at y cynllun pensiwn i ystyried a yw'n briodol rhyddhau buddion pensiwn yn gynnar.

Cynhelir cyfarfodydd misol rhwng y Tîm Absenoldeb a'r Swyddfeydd Adnoddau Dynol i adolygu pob achos o absenoldeb hirdymor i sicrhau bod cynnydd yn cael ei gofnodi a bod rheolwyr llinell yn cael gwybod am unrhyw gamau gweithredu y mae angen iddynt eu cymryd.

Care First

Care First yw Rhaglen Cymorth i Weithwyr y Cyngor, sy'n darparu gwasanaeth cwnsela annibynnol a chyfrinachol 24/7, naill ai dros y ffôn neu wyneb yn wyneb, yn ogystal ag ystod o wasanaethau eraill megis rheoli dyled, gwasanaeth gwybodaeth a chyngor ar faterion defnyddwyr, cyfreithiol, cyllid a budd-daliadau; gwybodaeth ar les a chyngor ar faeth, iechyd neu ffitrwydd. Mae'r gwasanaeth ar gael i'r holl staff.

Siarter Marw i Weithio

Ym mis Mehefin 2021, ymrwymodd y Cyngor a'i undebau llafur cydnabyddedig i Siarter Marw i Weithio y TUC. Mae'r siarter yn gofyn am ymrwymiad gan y Cyngor y bydd ein gweithwyr yn cael eu cefnogi, eu diogelu a'u harwain drwy gydol eu cyflogaeth, yn dilyn diagnosis o salwch terfynol. Mae'r canlynol yn arwydd o'r ymrwymiad sy'n ofynnol gan y Cyngor:

- Gall gweithwyr â salwch terfynol fod yn dawel eu meddwl o wybod y byddwn yn eu cefnogi yn dilyn eu diagnosis, ac rydym yn cydnabod y gall gwaith diogel a rhesymol eu helpu i gadw eu hurddas, cynnig cyfle gwerthfawr i dynnu eu sylw oddi ar eu pryderon, a bod yn therapiwtig ynddo'i hun.
- Byddwn yn rhoi sicrwydd o waith i'n gweithwyr, yn tawelu eu meddwl, ac yn rhoi'r hawl iddynt ddewis y camau gorau iddyn nhw a'u teuluoedd i'w helpu drwy'r cyfnod heriol hwn gydag urddas a heb fod ar eu colled yn ariannol yn ormodol.

Absenoldeb oherwydd Covid-19

Cytunodd Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol na fyddai absenoldeb oherwydd hunanynysu, profi symptomau Covid-19 neu brofi'n bositif am Covid-19 yn cael ei drin fel absenoldeb oherwydd salwch at ddibenion ystadegau absenoldeb blynyddol. Serch hynny,

bu adegau pan mae'r absenoldebau hyn wedi amharu ar ddarparu gwasanaethau, yn enwedig yn ein cartrefi preswyl a'n hysgolion. Mae'r data sydd wedi'i gynnwys yn y cyflwyniad ar absenoldeb ond yn dangos y staff hynny nad oeddent yn gallu gweithio oherwydd gofyniad i hunanynysu, symptomau Covid-19, neu achos positif o Covid-19 ac nid yw'n cynnwys y rhai a oedd yn gallu parhau yn eu rôl drwy weithio gartref.

Strategaeth a Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr

Penodwyd Lucy Barratt yn Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr ym mis Tachwedd 2019 ac mae'r rôl hon wedi bod yn amhrisiadwy o ran cefnogi gweithwyr ar bob lefel drwy gydol y ddwy flynedd ddiwethaf, ond yn enwedig yn ystod y pandemig. Darperir y cymorth hwn gyda'r nod o gadw staff mewn gwaith lle bo hynny'n bosibl, ac mae wedi cynnwys cymorth lles unigol/trafodaethau gyda staff, sesiynau gwydnwch gyda grwpiau neu ddimoddedd, rheoli straen, e-byst lles (bob wythnos yn wreiddiol, ond bob mis erbyn hyn), gweminar lles, a chymorth pwrpasol i staff rheng flaen.

Yn ogystal, mae Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr wedi'i rhoi ar waith yn ddiweddar ar gyfer y cyfnod 2021 - 2026 gyda'r nod o wella iechyd a lles gweithwyr drwy ganolbwyntio ar bum colofn: Amgylcheddau Cadarnhaol; Polisiâu ac Arferion; Ffordd Iach o Fyw; Iechyd Meddwl a Lles; a Diwylliant ac Ymddygiad. Data absenoldeb gweithwyr yw un o'r mesurau a fydd yn cael eu defnyddio yn y dyfodol i fesur llwyddiant y strategaeth hon.

A gwblhawyd Aseiad Effaith Integredig? Os na, nodwch pam

Amherthnasol. Adroddiad er gwybodaeth.

**LLESYANT
CENEDLAETHAU'R
DYFODOL:**

**Crynodeb:
Hirdymor:
Integreiddio:
Cydweithio:
Cynnwys:
Atal:**

ARGYMHELLIAD:

- Derbyn yr adroddiad ar reoli absenoldeb oherwydd salwch

Y RHESWM DROS YR ARGYMHELLIAD:

Enw Cyswllt:

Geraint Edwards

Swydd:

Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Pobl a Threfniadaeth

Dyddiad yr Adroddiad: 08/12/2021

Acronymau: