

Canllawiau GIG Cymru i reolwyr ar gefnogi gweithwyr ar absenoldeb salwch tymor hir gyda diagnosis o syndrom ôl-COVID-19

Diffiniad

Datblygwyd y diffiniadau clinigol canlynol ar gyfer y salwch cychwynnol a'r COVID-19 hir ar y cyd gan NICE, y Scottish Intercollegiate Guidelines Network (SIGN), a Choleg Brenhinol yr Ymarferwyr Cyffredinol (RCGP):

- COVID-19 aciwt: arwyddion a symptomau COVID-19 am hyd at 4 wythnos
- COVID-19 symptomatig parhaus: arwyddion a symptomau COVID-19 am rhwng 4 a 12 wythnos
- Syndrom ôl-COVID-19: arwyddion a symptomau sy'n datblygu yn ystod neu ar ôl haint sy'n gyson â COVID-19, yn parhau am fwy na 12 wythnos ac nid ydynt yn cael eu hesbonio gan ddiagnosis amgen.

Cyflwyniad

I rai o'n gweithlu, mae COVID-19 wedi achosi symptomau sydd wedi para am wythnosau neu fisoedd ar ôl yr haint cychwynnol. Cyfeirir at hyn yn y canllawiau hyn fel "syndrom ôl-COVID-19", ond mae hefyd yn berthnasol i weithwyr sydd wedi cael diagnosis yn unol â diffiniadau clinigol NICE (uchod). Defnyddir Syndrom ôl-COVID-19 i ddisgrifio pedair wythnos (neu fwy) o symptomau parhaus ac anhawster personol unigolyn i gyflawni ei weithgareddau, arferion a galwedigaeth arferol. Yn nodweddiadol, mae syndrom ôl-COVID-19 yn cynnwys blinder parhaus, diffyg anadl, meddwl pŵl (heriau gwybyddol), anhunedd, pendro, iselder ysbryd, gorbryder (ac ystod o symptomau eraill sydd i'w gweld ar wefan Iechyd Cyhoeddus Cymru). Mae syndrom ôl-COVID-19 yn fwy cyffredin yn ein cymdeithas nag y byddem yn ei ddisgwyl, ac mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn amcangyfrif bod gan un o bob pump o bobl symptomau ar ôl pum wythnos ac un o bob deg yn profi symptomau am 12 wythnos neu fwy.

Er y gall adferiad o syndrom ôl-COVID-19 fod yn araf, mae triniaethau'n gwella wrth i ni wybod mwy am y salwch ac mae llawer o bobl yn gwella, er mewn rhai achosion, dros gyfnod hir. Efallai y bydd gan weithwyr bryderon ynghylch y posibilrwydd o ddychwelyd i'r gwaith ar ôl cael amser i ffwrdd gyda syndrom ôl-COVID-19 (yn enwedig os nad yw wedi gwella'n llawn o hyd) ac efallai y bydd angen cymorth ychwanegol gan ei reolwr a'i sefydliad.

Pwrpas y ddogfen hon yw rhoi arweiniad i reolwyr a'u cynorthwyo i hwyluso, galluogi a chefnogi gweithwyr, sydd wedi cael diagnosis o syndrom ar ôl COVID-19, i ddychwelyd i'r gwaith lle mae'n briodol ac yn ddiogel gwneud hynny. Bwriad y canllawiau hyn yw ategu ac eistedd ochr yn ochr â Pholisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith (MAAW) Cymru Gyfana [Chwestiynau Cyffredin COVID-19 i Reolwyr a Gweithwyr](#) ac adlewyrchu eu hegwyddorion cyffredinol:

- cefnogir rheolwyr i reoli o ran y penderfyniadau a wnânt yn ystod y cyfnod hwn;
- anogir rheolwyr i wneud dyfarniadau cymesur wrth i'r amgylchiadau penodol gyflwyno eu hunain ac wrth wneud y penderfyniadau hyn, i ddilyn asesiad priodol o risg;
- rheolwyr unigol sy'n bennaf gyfrifol am reoli sefyllfaoedd sy'n gysylltiedig â'r gweithlu. Y rhesymeg dros y dull hwn yw y dylai rheolwyr "adnabod eu gweithwyr" a bod yn gyfarwydd â materion, amgylchiadau ac anghenion unigol eu gweithwyr; gall rheolwyr

wrth “adnabod eu gweithwyr”, ac ar ôl trafod a deall anghenion ac amgylchiadau'r unigolyn gael y disgresiwn i benderfynu ar ffordd briodol ymlaen, e.e. a ellir darparu ar gyfer gweithio gartref neu a fyddai cael ei ddadleoli i faes arall yn helpu i ddychwelyd i'r gweithle? Dylent ystyried pa mor briodol yw'r penderfyniad ar gyfer yr unigolyn penodol hwnnw yn erbyn gofynion y gwasanaeth;

- mae iechyd a llesiant gweithwyr a chleifion o'r pwys mwyaf.

Disgwylir i sefydliadau hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r canllawiau hyn ymhlith gweithwyr a rheolwyr a sicrhau bod y dulliau cytunedig a nodir yn cael eu cymhwyso'n gyson ar draws sefydliadau.

Datblygwyd y canllawiau hyn gan y Grŵp Prosiect Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith, mewn partneriaeth, a byddant yn cael eu diweddarau i adlewyrchu ymchwil sy'n dod i'r amlwg ynghylch syndrom ôl-COVID-19.

Sut i gefnogi gweithiwr ar absenoldeb salwch tymor hir gyda diagnosis o syndrom ôl-COVID-19

Cadw mewn cysylltiad:

Mae Polisi MAAW yn argymhell y dylai rheolwyr, ar y cyfle cyntaf, reoli pob salwch tymor hir yn rhagweithiol ac yn gadarnhaol, sy'n cynnwys cynnal cyfathrebu a chyswllt rheolaidd, trwy gyfarfodydd salwch tymor hir, gyda'u gweithiwr drwy gydol cyfnod yr absenoldeb (hyd yn oed os mai dim ond drwy alwad ffôn y gwneir hyn). Dylai natur y cyfathrebu a'r cyswllt hwn fod i bennu sut mae'r gweithiwr yn gwneud, lleddfu unrhyw bryderon neu ofnau sydd ganddo, cynnig unrhyw gymorth a chefnogaeth ychwanegol (fel y bo'n briodol) a hwyluso dychwelyd i'r gwaith yn gynnar, lle bo hynny'n bosibl. Gellir cytuno ar amllder y cyswllt ar ddechrau'r absenoldeb ac mae'n bwysig bod y rheolwr yn cadw cofnod ysgrifenedig o ddyddiad a chynnwys y trafodaethau.

Mae gweithwyr sydd o'r gwaith yn aml yn dweud eu bod yn colli'r drefn ddyddiol o waith a'r cyswllt â phobl eraill ac felly gall cynnal llwybrau cyfathrebu a chyswllt yn ystod cyfnod o absenoldeb tymor hir helpu'r gweithiwr i deimlo ei fod mewn cysylltiad â'r gweithle yn aml.

Mynd i'r afael ag unrhyw bryderon:

Dylai dull tosturiol o reoli syndrom ôl-COVID-19 yn y tymor hir fod yn sail i'r holl gyfarfodydd a chyfathrebu sy'n digwydd. Mae'n werth nodi hefyd y gall unigolyn sy'n byw gyda COVID-19 hir ddod o fewn darpariaethau Deddf Cydraddoldeb 2010 felly dylid gwneud ystyriaethau ychwanegol.

Gall syndrom ôl-COVID-19 fod yn eang ac, mewn rhai achosion, gall atal gweithwyr rhag dychwelyd i'r gwaith. Gall hyn yn ei dro arwain at deimladau hirdymor o unigedd, dryswch, gorbryder ac iselder. Efallai y bydd gweithwyr yn teimlo ei bod yn annheg bod aelodau eraill o'r tîm wedi gwella'n gyflym tra nad ydynt wedi gwneud hynny. Efallai y byddant hefyd yn profi ystod o emosiynau, yn enwedig o ran ble maen nhw'n teimlo y gallent fod wedi dal COVID -19 yn y lle cyntaf. Mae'n bwysig felly bod rheolwyr yn dilysu profiad y gweithiwr ac yn cydnabod yr ystod o symptomau a'u natur gyfnewidiol wrth drafod ei iechyd a'i lesiant.

Mae hefyd yn bwysig bod gweithwyr sy'n profi'r symptomau tymor hwy hyn yn cael gwybodaeth a chynghor ynghylch y gwasanaethau cymorth sydd ar gael, ac enghreifftiau o'r rhain yw Gwasanaethau Lles Gweithwyr, Iechyd i Weithwyr Proffesiynol, y Samaritans, Silvercloud ac ati, y gellir cael mynediad atynt drwy [Wefan AaGIC](#) (ceir manylion o restr pellach o wasanaethau cymorth ar ddiwedd y canllawiau hyn).

Aros mewn cysylltiad:

Fel y manylwyd yn flaenorol, mae'n bwysig nad yw gweithwyr yn teimlo'n ynysig yn ystod cyfnod o absenoldeb hirdymor ac felly, dylai rheolwyr archwilio cyfleoedd i'r gweithiwr gadw mewn cysylltiad â chydweithwyr yn bersonol/rhithiol.

Mae Polisi MAAW yn caniatáu i weithwyr ymgymryd â dychwelyd therapiwtig, sy'n ffordd ddefnyddiol o alluogi gweithwyr sydd wedi bod yn absennol o'r gwaith i ailgysylltu â chydweithwyr cyn dychwelyd i'r gwaith yn ffurfiol. Gall gynnwys: mynychu cyfarfod gyda'r rheolwr; mynychu cyfarfod tîm.

Mae'n caniatáu i'r gweithiwr leddfu unrhyw bryderon sydd ganddo ar ôl dychwelyd i'r gwaith. Mae'n bwysig bod y dychwelyd therapiwtig wedi'i gyfyngu i nifer fach o oriau ac ni roddir unrhyw bwysau na chyfrifoldeb gormodol yn ystod y cyfnod hwn.

Ystyrir bod y gweithiwr ar absenoldeb salwch o hyd pan fydd yn dychwelyd yn therapiwtig.

Sut i gefnogi gweithiwr i ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb salwch tymor hir gyda diagnosis o syndrom ôl-COVID-19

Yn ystod absenoldeb salwch tymor hir gweithiwr, bydd angen trefnu cyfres o gyfarfodydd salwch tymor hir; ceir manylion ar gynnwys a sut i gynnal y cyfarfod hwn yn 'Gweithdrefn Rheoli Absenoldebau Salwch Tymor Hir' yn y [Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith](#) Polisi.

Mae'r cyfarfod salwch tymor hir yn gyfle i drafod cefnogaeth barhaus a dychwelyd i'r gwaith, tra ar yr un pryd yn cydnabod natur symptomau syndrom ôl-COVID-19, yn ogystal â'r ffactorau a nodir isod:

- natur ailwaelu/gwanhau'r symptomau (dyddiau da/gwael);
- gall ymddangos bod symptomau newydd neu symptomau gwreiddiol yn ailwaelu/gwaethygu ar hyd y trywydd gwella;
- yr angen i adolygu'n rheolaidd;
- annog y gweithiwr i gael adolygiad gan ei feddyg teulu.

Mae sawl 'Gweithdrefn' yn y [Polisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith](#), mae'r rhain yn darparu gwybodaeth ac arweiniad manwl ar ba opsiynau sydd ar gael i hwyluso dychwelyd i'r gwaith yn ddiogel:

- Gweithdrefn Iechyd Galwedigaethol
- Gweithdrefn Dychwelyd i'r Gwaith

• Gweithdrefn Dychwelyd yn Raddol ac Adleoli dros Dro

• Gweithdrefn Addasiadau Rhesymol / Wedi'u Teilwra

Isod mae rhai ffactorau allweddol i'w hystyried:

– **Dychwelyd yn raddol**

Mae'r canllawiau cyfredol o fewn y [Polisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith](#) yn cefnogi pob gweithiwr i ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod o absenoldeb hirdymor gyda rhaglen adsefydlu sy'n para o leiaf bythefnos ac uchafswm o chwe wythnos.

Fodd bynnag, cydnabyddir y gall adferiad o syndrom ôl-COVID-19 fod yn hir ac y gallai fod angen dull llawer hirach a/neu ddull hyblyg o ddychwelyd i'r gwaith yn raddol a allai gynnwys mwy nag un cyfnod. Felly, er mwyn rhoi'r cyfle gorau posibl i'r gweithiwr wella a dychwelyd i'r gwaith yn llawn, rydym yn annog rheolwyr i drafod, datblygu a chytuno ar raglen adsefydlu bwrpasol gyda'r gweithiwr y gallai fod angen ei haddasu neu ei diwygio ar ôl cytuno arni o ystyried natur newidiol y cyflwr, gan gynnwys ymestyn y cyfnod o ddychwelyd yn raddol y tu hwnt i'r cyfnod o chwe wythnos ar gyflog llawn y cyfeirir ato yn y Polisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith (ac felly gallai'r patrwm gwaith/presenoldeb amrywio yn dibynnu ar ba mor dda y mae'r adsefydlu yn mynd rhagddo). Gallai hyn gynnwys ymestyn y cyfnod dychwelyd graddol dros gyfnod hwy, ynghyd â chyfnodau o wyliau blynyddol ac absenoldeb salwch.

Gellir argymhell dychwelyd yn raddol mewn Nodyn Ffitrwydd yn dilyn asesiad gofal sylfaenol, neu drwy wasanaethau lechyd Galwedigaethol. Yn ogystal â dewis yr opsiwn "dychwelyd i'r gwaith yn raddol", gall cydweithwyr mewn gofal sylfaenol roi cyngor ar unrhyw gyfyngiadau. Efallai y bydd angen gofyn am opsiynau adsefydlu ehangach a rhagor o gyngor meddygol/iechyd galwedigaethol hefyd drwy gyfnod dychwelyd/adsefydlu. Pan fo barn feddygol wedi'i ddarparu, dylid ystyried yr holl arweiniad ychwanegol a ddarparwyd.

Ni ddylai absenoldeb cyngor neu farn ar ddychwelyd i'r gwaith atal cynllun dychwelyd yn raddol i'r gwaith rhesymol rhag cael ei gytuno. Er y bydd dychwelyd yn raddol fel arfer yn digwydd yn dilyn y cyngor fel y nodwyd uchod, gall rheolwyr wneud penderfyniad eu hunain bod dychwelyd yn raddol yn briodol. Gall rheolwyr hefyd dderbyn cais am ddychwelyd yn raddol gan y gweithiwr neu ei gynrychiolydd a lle gellir darparu ar gyfer dychwelyd yn y modd hwn, ni ddylid gwrthod dulliau o'r fath yn afresymol.

– **Adolygiad dros dro o'r rôl/Adleoli dros dro**

Mewn rhai achosion, efallai na fydd gweithwyr yn gallu dychwelyd i'w rôl barhaol yn syth oherwydd natur y rôl. Fodd bynnag, efallai y byddant yn gallu dychwelyd i rôl arall, er ar sail dros dro.

Mae'n bwysig bod rheolwyr yn canolbwyntio ar yr hyn y gall y gweithiwr ei wneud, gan gynnwys cael trafodaethau ynghylch:

- gostyngiad dros dro mewn bandio;

- adleoli dros dro i rôl arall (a allai fod yn rôl arall mewn grŵp staff gwahanol, bandio neu oriau gwaith).

O ran yr opsiynau a restrir uchod, fel arfer byddai'r gweithiwr yn cadw ei fandio/tâl presennol a'i delerau ac amodau gwasanaeth am gyfnod o hyd at dri mis, fodd bynnag gellir ymestyn hyn pe byddai estyniad o'r fath yn cefnogi adsefydlu ehangach yr unigolyn. Wedi hynny, os na fyddai'r gweithiwr yn gallu dychwelyd i'w rôl barhaol, byddai angen cynnal trafodaeth gefnogol (sgwrs gyrfa) i archwilio'r posibilrwydd o adleoli'n barhaol ar sail afiechyd.

– **Addasiadau Wedi'u Teilwra**

Fel rhan o'r dychweliad yn raddol, anogir y rheolwr i drafod ac archwilio addasiadau i hwyluso dychwelyd i'r gwaith yn ddiogel ac yn barhaus. Mae'n bwysig bod y rhain yn cael eu hadolygu'n rheolaidd a gallant gynnwys y canlynol:

- llai o dasgau i'w cwblhau bob dydd/wythnos, mwy o amser i gwblhau tasgau arferol ac ati;
- addasiad i amseroedd cychwyn, amseroedd gorffen a seibiannau;
- addasu i oriau, e.e. diwrnodau byrrach, diwrnodau i ffwrdd rhwng diwrnodau gwaith ac ati;
- addasu i leoliad gwaith i leihau amser/ymdrech i gyrraedd y gwaith, e.e. o gartref neu leoliad arall am ran o'r amser;
- addasiadau offer;
- seibiannau rheolaidd a/neu hirach i hwyluso amseru tasgau/gweithgareddau corfforol/gwybyddol ac emosiynol.

– **Cymorth**

Dylai hyn gael ei deilwra i'r gweithiwr a gall gynnwys y canlynol:

- Nodi llinell oruchwyliaeth glir – rhywun i'r gweithiwr ofyn neu wirio gydag ef;
- system gyfeillio
- amser o'r gwaith gyda thâl ar gyfer apwyntiadau gofal iechyd
- peidio â gweithio/gostyngiad o ran amser yn gweithio ar ei ben ei hun;
- mynediad at Iechyd Galwedigaethol/Gwasanaethau Llesiant Gweithwyr/Rhaglenni Cymorth i Weithwyr;
- cyfeirio at gymorth sefydliadol/lleol megis rhwydwaith syndrom ôl-COVID-19;
- ystyriaeth ynghylch hyfforddiant a datblygu;
- cefnogi gweithwyr lle gallai ymddeoliad salwch gael ei ystyried fel opsiwn.

Adnoddau sydd ar gael i gefnogi adferiad:

Error! Hyperlink reference not valid.

- [Lansiwyd ap Recovery yng Nghymru i helpu i gefnogi pobl â COVID hir | LLYW.CYMRU](#)
- [Recovering from COVID-19: Post viral-fatigue and conserving energy - RCOT: Strategaethau penodol i helpu pobl i reoli blinder ar ôl COVID-19](#)
- [Returning to the workplace after the COVID-19 lockdown - toolkits | Cymdeithas Meddygaeth Alwedigaethol \(som.org.uk\)](#)
- [Overview | COVID-19 rapid guideline: managing the long-term effects of COVID-19 | Guidance | NICE](#)
- [Long Covid: the symptoms and tips for recovery | Sefydliad Prydeinig y Galon: British Heart Foundation Long Covid- the symptoms and tips for recovery](#)
- [Supporting recovery after long COVID | NHS Employers: Gwybodaeth am sut y gallwch gefnogi staff sy'n gwella o COVID hir](#)
- [Guidance on long-term COVID-19 sickness absences | NHS Employers](#)
- [Long COVID guidance for employers | NHS Employers](#)
- [Supporting your NHS colleagues with long COVID | NHS Employers](#)
- [COVID Hir \(Syndrom Ôl-COVID-19\) - Iechyd Cyhoeddus Cymru \(nhs.wales\)](#)