



Gwaith da er mwyn iechyd da

Y gwahaniaeth y mae therapi galwedigaethol yn ei wneud



Coleg Brenhinol y
Therapyddion
Galwedigaethol



Therapi Galwedigaethol
Gwella bywydau
Arbed arian
#GwerthThg

Gwaith da er mwyn iechyd da

Y gwahaniaeth y mae therapi galwedigaethol yn ei wneud

Mae tystiolaeth yn dangos bod gwaith da yn dda i'ch iechyd. Mae o fudd i'r unigolyn, cymdeithas a'r economi ehangach. Mae salwch yn costio £100 biliwn i flwyddyn i economi'r Deyrnas Unedig¹ ond mae manteision gwaith yn mynd yn llawer pellach na dim ond budd economaidd. Mae gwaith yn cael ei gydnabod fel rhan hanfodol i gynnal hirhoedledd, iechyd a llesiant.² Fel cymdeithas, mae arnom angen sicrhau bod gan bawb fynediad at waith da.

Mae'r gyfradd gyflogaeth genedlaethol ar ei lefel uchaf mewn cenhedlaeth, ond eto nid yw hynny'n wir i bobl sy'n byw ag anableddau.³ Yn y Deyrnas Unedig, mae un o bob tri o oedolion oedran gwaith yn byw gyda chyflwr tymor hir. Mae pobl sydd yn cael trafferth gyda'u hiechyd yn fwy tebygol o naill ai adael gwaith neu beidio â chael gwaith o gwbl. Oherwydd bod ein poblogaeth yn heneiddio mae hynny hefyd yn golygu bod angen i ni feddwl am y ffordd orau o gefnogi ein gweithlu hyn.

Mae'r adroddiad hwn, *Gwaith da er mwyn iechyd da*, yn dangos sut y gellir manteisio ar y gweithlu therapi galwedigaethol i leihau'r bwlch cyflogaeth i'r anabl.

Mae'r adroddiad yn ystyried rôl therapi galwedigaethol wrth sicrhau bod gwaith yn ddewis posibl i bawb. Mae therapyddion galwedigaethol yn defnyddio eu harbenigedd mewn ffyrdd newydd, e.e. mewn gofal sylfaenol a gwasanaethau trydyddol (iechyd galwedigaethol), yn ogystal â datblygu llwybrau newydd tuag at gefnogaeth alwedigaethol e.e. timau iechyd meddwl cymunedol.

Mae gwaith yn ganolog i ethos y proffesiwn. Sylfaenwyd therapi galwedigaethol ar egwyddorion yn ymwneud â manteision gwaith a chefnogi pobl â chyflyrau iechyd i gael neu i ddychwelyd i waith â thâl.

Os yw pawb am gael budd o waith da, mae angen i ni gynnig cyngor a chefnogaeth yn gynharach.^{1,4,5} Er enghraifft, mae gan bobl sydd wedi bod ar absenoldeb salwch am chwe mis lai na 50% o obaith y byddant yn dychwelyd i'r gwaith.⁶ Rhaid cynnig cyngor a chefnogaeth pan fydd unrhyw gyswllt â'r gwasanaeth iechyd, boed mewn meddygfa meddyg teulu neu'r adran argyfwng.

Fel yr unig broffesiwn gofal iechyd sy'n hyfforddi ar draws iechyd corfforol a meddyliol gan ganolbwyntio ar alwedigaeth (gweithgareddau pob dydd pobl), mae Coleg Brenhinol y Therapyddion Galwedigaethol (RCOT) yn galw ar arweinwyr polisi, comisynwyr a chyflogwyr i sicrhau bod polisi, deddfwriaeth a gwasanaethau yn cael eu dylunio i roi cyngor a chefnogaeth cyn gynted ag sy'n bosibl.



Beth all therapyddion galwedigaethol ei gynnig?

Cyngor a chefnogaeth wedi eu targedu ar gyfer amrywiaeth o lefelau gyda'r dulliau yn seiliedig ar anghenion yr unigolyn.

Ar lefel GYFFREDINOL:

1 Cyngori ar waith i bobl â chyflyrau iechyd

Gall manau gwaith iach fynd beth o'r ffordd tuag at atal iechyd gwael yn y lle cyntaf. Gall ymyrraeth gynnar a chyngor, fel strategaethau i reoli gofynion gwaith ac asesiadau safle gwaith, gefnogi diwylliant sefydliadol sy'n gwerthfawrogi iechyd a llesiant staff.

Dylai'r holl staff gofal iechyd fod yn hyderus i ofyn i bobl o oedran gwaith am eu statws cyflogaeth a'u dyheadau, a gallu eu cyfeirio i gael cyngor a gwasanaethau os bydd angen. Gall therapyddion galwedigaethol hyfforddi a chefnogi staff y GIG a gofal cymdeithasol i reoli'r sgysiau hyn yn briodol ac yn hyderus.

Ar lefel a DARGEDWYD:

2 Datblygu gwasanaethau galwedigaethol sy'n cefnogi pobl i gael a/neu gynnal eu cyflogaeth

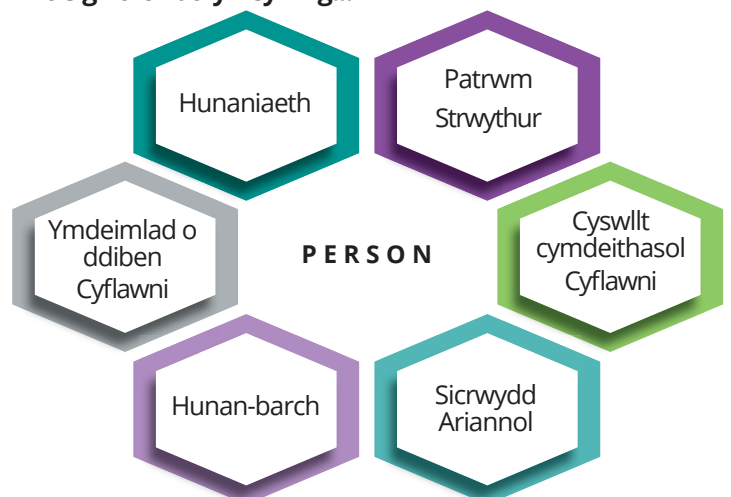
Mae therapyddion galwedigaethol yn rhoi ymyraethau sy'n canolbwyntio ar alwedigaeth wedi eu hanelu at y rhai sydd eisoes yn profi anawsterau yn y gwaith neu yn cael gwaith cyflogedig. Yn aml mae'r ymyraethau hyn wedi eu hymwreiddio yn y gwasanaethau iechyd a gofal sy'n bodoli ac maent yn cynnig llwybr clir sy'n cefnogi pobl â chyflyrau iechyd ac anableddau i reoli eu hunain yn well yn y gweithle.

Ar lefel ARBENIGOL:

3 Gweithio gydag adrannau iechyd galwedigaethol i gefnogi iechyd a lles staff

Dylid defnyddio gwybodaeth a sgiliau therapyddion galwedigaethol i asesu gallu unigolion yn y gwaith yn gywir. Yn ychwanegol, gallant edrych ar ddefnyddio ymyraethau sefydliadol ehangach wedi eu hanelu at greu newid cadarnhaol yn agweddau'r gweithle i alluogi gwaith da i bobl ag anableddau a chyflyrau iechyd.

Mae gwaith da yn cynnig...



DEILLIANT

Cyngor ar hunan-reoli ar gael yn rhwydd

SUT

1 Cyngori ar waith i bobl â chyflyrau iechyd

I lawer o bobl sy'n cael trafferth gyda'u hiechyd yn y gwaith, y meddyg teulu yw'r man cyswllt cyntaf. Ond yn Lloegr o'r 9-10 miliwn o nodiadau ffitrwydd i weithio gan feddygon teulu rhwng 2016 a 2017, roedd tua 93% yn dweud nad oedd yr unigolyn yn gallu gweithio. Ychydig iawn oedd yn dweud y gallai'r unigolyn weithio gydag addasiadau.⁶

Adroddiad Iechyd a Gwaith y Proffesiynau Perthynol i Iechyd (AHP)

Gall therapyddion galwedigaethol gefnogi meddygon teulu wrth iddynt lunio barn am addasrwydd i weithio gan ddefnyddio adroddiad Iechyd a Gwaith yr AHP.⁷

Mae'r adroddiad hwn yn debyg i ddogfennau statudol meddygon teulu; fodd bynnag mae'n rhoi argymhellion manwl iawn am allu i weithio, y mae cyflogwyr ac adrannau iechyd galwedigaethol yn gallu eu gweithredu i gadw unigolyn yn iach yn y gwaith.

Yn ychwanegol wedyn, ar y cyd â'r unigolyn, mae'r argymhellion yn cefnogi pobl â chyflyrau iechyd i reoli eu hunain yn well ym mhob agwedd ar eu bywydau.

Stori Elaine

Roedd Elaine yn ei 50au ac yn gweithio mewn ffatri pan gymerodd amser o'r gwaith gyda straen yn gysylltiedig â'r gwaith am dymor byr. Roedd yn dioddef hwyliu gwael a diffyg cwsig oedd hefyd yn cael effaith negyddol ar ei bywyd gartref.

Cyfeiriwyd Elaine at therapydd galwedigaethol ym meddygfa ei meddyg teulu pan wnaeth adael ei gwaith. Gweithiodd y therapydd galwedigaethol gydag Elaine i ganfod achos y straen ac yna argymhell rhai strategaethau ymdopi yn seiliedig ar ffordd o fyw i'w helpu i ymdopi. Trafododd y therapydd galwedigaethol addasiadau rhesymol posibl i'w rôl, tasgau ac amgylchedd yn y gwaith gydag Elaine. Rhannwyd yr argymhellion hyn gydag adran iechyd galwedigaethol ei chyflogwr trwy ddefnyddio Adroddiad Iechyd a Gwaith AHP. Fe wnaethant gymryd y cyfrifoldeb am weithredu'r argymhellion wrth i Elaine ddychwelyd i'r gwaith.

EFFAITH

Dychwelodd Elaine i'r gwaith cyn pen pedair wythnos, ar ôl cael dim ond dau ymgynghoriad iechyd galwedigaethol wyneb yn wyneb a dau alwad ffôn dilynol.

Dyfyniad gan Dr Kochar, Meddyg Teulu yn Swydd Lanark
"Mae wedi agor ein llygaid i'r rôl anferth y gall therapyddion galwedigaethol ei chael, yn arbennig gydag iechyd meddwl a gwella deilliannau pobl."

Dyfyniad gan nyrs therapi galwedigaethol

"Roeddwn yn disgwyl i Elaine fod o'r gwaith am fisoedd a chefais fy synnu o'i gweld yn dychwelyd i'r gwaith mor gyflym."

Cyflwyno mynediad cynnar at gyngor a chefnogaeth

Mae Cymru a'r Alban yn arwain y ffordd wrth ddatblygu gwasanaethau therapi galwedigaethol mewn gofal sylfaenol. Mae mynediad at gyllid trawsnewid⁸ yn sicrhau y gall gwasanaethau gael eu cynyddu ar draws ardal ddaearyddol ehangach. Yn Lloegr, nid yw therapi galwedigaethol wedi ei restru ar y Cynllun Ad-dalu Rôl Ychwanegol⁹ i rwydweithiau gofal sylfaenol ac mae cyflwyno cefnogaeth alwedigaethol yn cael ei lesteirio. Yng Ngogledd Iwerddon, mae therapyddion galwedigaethol yn cael eu recriwtio i rolau ymarferwyr iechyd meddwl mewn gofal sylfaenol ond nid yw hyn yn ymdrin ag anghenion pobl â phroblemau iechyd corfforol yn bennaf.

Mae RCOT yn galw am:

1. Fynediad at therapi galwedigaethol trwy feddygon teulu.
2. Newid yn y ddeddfwriaeth fel bod AHP yn gallu rhoi ardystiad salwch statudol a chyngor ar addasrwydd i weithio.
3. Parhau i gyflwyno'r rhaglen Hyrwyddwyr Iechyd a Gwaith

Enghraifft o wasanaeth: Hyrwyddwyr Iechyd a Gwaith RCOT

Mae'r GIG yn cyflogi tua 1.3 miliwn o bobl, yn bumed cyflogwr mwyaf o ran maint yn y byd ac yn cyflawni miliwn o gysylltiadau â chleifion bob 36 awr. Ond faint o'r cysylltiadau yma sy'n gyfleoedd a gollwyd i siarad am fanteision iechyd gwaith da? Er mwyn ymdrin â hyn, ariannwyd RCOT gan Iechyd Cyhoeddus Lloegr, drwy Gronfa Arloesedd yr Uned Gwaith ac Iechyd I gyflwyno rhaglen hyfforddiant Hyrwyddwyr Iechyd a Gwaith.

Hyd yn hyn mae'r prosiect wedi hyfforddi dros 100 o therapyddion galwedigaethol. Rôl yr hyrwyddwyr yw hyfforddi eu cydweithwyr i ofyn y 'cwestiwn gwaith' fel rhan o'u rhyngweithio dyddiol gyda phobl sy'n defnyddio eu gwasanaethau. Mae'r hyrwyddwr yn ffynhonnell cefnogaeth leol i gydweithwyr sy'n sefydlu ble mae'r unigolyn ar eu taith waith, e.e. ar absenoldeb salwch, yn y gwaith ac yn ei chael yn anodd gyda'u hiechyd neu yn ddi-waith. Os bydd yr holl staff yn gofyn y 'cwestiwn gwaith' gall pobl gael eu cyfeirio at gefnogaeth leol pan fyddant yn cael unrhyw gyswllt â gwasanaethau iechyd.

EFFAITH

Dangosodd gwerthusiad o'r Prosiect Hyrwyddwyr Iechyd a Gwaith bod hyfforddiant wedi rhoi hwb i 90% o hyder a gwybodaeth staff wrth gefnogi cleifion i ddychwelyd i'r gwaith¹⁰

"Yn bendant rwy'n cael mwy o sgysiau gyda chleifion am botensial gwaith i'w cynorthwyo i wella yn hytrach na bod yn nod ar ddiwedd y cyfnod o wella"

Hyrwyddwr Iechyd a Gwaith

Ceir rhagor o fanylion am Hyrwyddwyr Iechyd a Gwaith yma www.rcot.co.uk/hw

DEILLIANT

Pobl â chyflyrau iechyd yn gallu rheoli eu hunain yn y gweithle

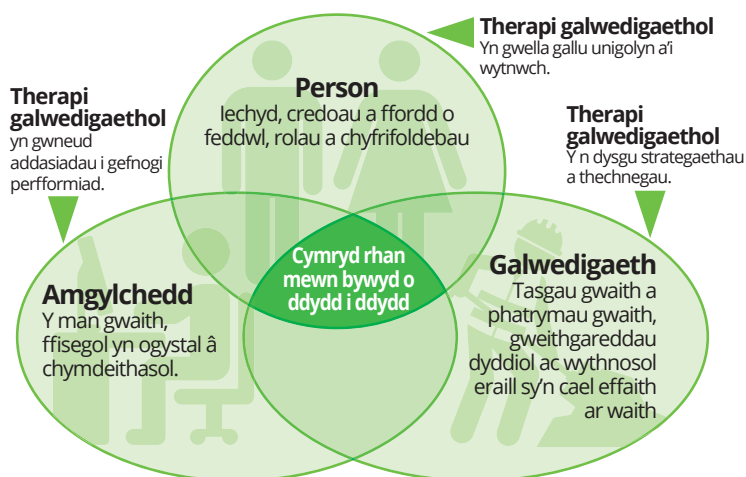
SUT

2 Datblygu gwasanaethau galwedigaethol sy'n cefnogi pobl i gael mynediad a/ neu gynnal eu cyflogaeth

Mae therapyddion galwedigaethol yn cefnogi pobl a gwasanaethau cyflogaeth i deall y berthynas rhwng iechyd unigolyn a'r gweithgareddau gwaith y maent yn eu cyflawni yn eu hamgylchedd gwaith. Gall y tair elfen yma gael effaith ar eu perfformiad a'u hiechyd a'u llesiant yn y gwaith.

Cymryd rhan mewn Gwaith Da

(Diagram model Person, Amgylchedd, Galwedigaeth (PEO)¹¹)



Mae therapyddion galwedigaethol, trwy asesiadau galwedigaethol ac ymyraethau penodol, yn gallu hwyluso newid.

Trwy weithio gyda gwasanaethau cyflogaeth, gall therapyddion galwedigaethol ddefnyddio dull wedi ei dargedu i oresgyn rhwystrau sy'n atal gweithio. Enghraifft o hyn yw'r dull cefnogi cyflogaeth Lleoli a Chefnogi Unigol (IPS).¹²

Lleoli a Chefnogi Unigolion (IPS)

Mae Lleoli a Chefnogi Unigolion yn wasanaeth cyflogaeth 'lleoli a hyfforddi' sy'n cefnogi pobl â phroblemau iechyd meddwl difrifol i gael gwaith â chyflog. Mae arbenigwyr cyflogaeth yn cael eu cynnwys mewn timau iechyd meddwl cymunedol lle mae therapyddion galwedigaethol yn gweithio yn barod.

Amlygodd 27 o gynlluniau treialu ar hap bod y dull IPS yn helpu i ddyblu'r nifer o ddefnyddwyr gwasanaeth sy'n mynd i waith o'i gymharu â chefnogaeth draddodiadol. Yn ychwanegol, mae tystiolaeth bod pobl sy'n cael gwaith trwy IPS yn mynd ymlaen i beidio â chael cymaint o gyfnodau o salwch a llai o ddyddiau yn yr ysbyty, a chynnal eu gwaith newydd am fwy o amser ac ar gyflogau uwch.¹³

Gall therapyddion galwedigaethol fod yn hyrwyddwyr galwedigaethol yn y tîm clinigol, yn cefnogi eu cydweithwyr i gael IPS yn ogystal â datblygu rhwydwaith o gydweithwyr o'r rhai sydd â phrofiad personol sy'n cefnogi pobl eraill sy'n defnyddio'r gwasanaeth IPS.

"Mae therapyddion galwedigaethol yn berffaith yn y rôl i hwyluso cyflogaeth fel canlyniad iechyd gan eu bod yn canolbwyntio ar weithgaredd a gwaith ystyrion; ac IPS fel dull allweddol i gyflawni hyn."

Dim ond pan fydd pawb yn y tîm yn cael sgysiau positif am waith gyda defnyddwyr y gwasanaeth a derbyn staff IPS fel aelodau llawn o'r tîm y bydd IPS yn gweithio. Dywed timau clinigol bod yr arbenigwyr cyflogaeth IPS, nid yn unig yn rhoi gobaith i'r defnyddiwr gwasanaeth ond gobaith i'r tîm hefyd"

Gary Johnston (Cyfarwyddwr Gweithrediadau yn Social Finance, sy'n cael cyllid gan GIG Lloegr i roi'r Gwasanaeth Tyfu IPS cenedlaethol¹⁴).

Enghraifft o Wasanaeth: Cefnogaeth Dementia Cynnar a Chyflogadwyedd Fife

Gall dementia cynnar ddigwydd i bobl mewn oedran gwaith ac effeithio ar eu gallu i weithio mewn ffyrdd gwahanol. Mae Cefnogaeth Dementia Cynnar a Chyflogadwyedd Fife yn cynnig mynediad at asesiadau galwedigaethol, gwybyddol a galwedigaethol i unigolion. Mae'r dull wedi ei dargedu hwn yn galluogi therapyddion galwedigaethol i roi argymhellion wedi eu teilwra ac yn benodol i'r unigolyn ar allu i weithio y gall yr unigolyn ei rannu gyda'i gyflogwyr.

Enghraifft o Wasanaeth: Gwasanaeth Llesiant trwy Waith, Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe, Cymru

Mae'r Gwasanaeth Llesiant trwy Waith yn cynnig ymyrraeth gynnar/cefnogaeth tymor byr i helpu unigolion sydd â chyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar eu hiechyd neu mewn perygl o'u datblygu i aros mewn gwaith. Gall pobl eu cyfeirio eu hunain at y gwasanaeth, gan leihau'r galw ar wasanaethau gofal sylfaenol ac eilaidd. Mae therapyddion galwedigaethol yn rhoi asesiad ffôn ac yn cydweithio gyda'r unigolyn i greu cynllun gweithredu. Gall hyn gynnwys cefnogaeth barhaus ar y ffôn, sesiynau wyneb yn wyneb neu fynychu'r cwrs pum wythnos 'Rheoli eich Llesiant', sy'n gwrs yn seiliedig ar egwyddorion therapi ymddygiad gwybyddol/therapi galwedigaethol, yn hyrwyddo hunanreolaeth ar iechyd.

EFFAITH

Dangosodd gwerthusiad o'r gwasanaeth gan ddefnyddio'r offeryn EQ5D-L welliannau arwyddocaol yn ystadegol. Roedd sgorau iechyd wedi eu hunan-farnu defnyddwyr y gwasanaeth wedi gwella yn sylweddol rhwng mynd i mewn i'r gwasanaeth a'i adael. Y rhai oedd ar absenoldeb salwch wrth ddod i mewn i'r gwasanaeth yn gyffredinol oedd yn gweld yr enillion mwyaf o ran iechyd.

Tystiolaeth unigolyn oedd yn defnyddio'r gwasanaeth. *"Rwy'n credu'n gryf mai'r math hwn o driniaeth sy'n ymdrin â ffynhonnell problemau iechyd meddwl sydd fwyaf effeithiol ac rwy'n gobeithio y gellir dod o hyd i gyllid ychwanegol i wella'r gwasanaethau hyn yn lleol."*

DEILLIANT

Pobl ag anableddau a chyflyrau tymor hir yn cael cefnogaeth gan gyflogwyr

SUT

3 Gweithio mewn adrannau iechyd galwedigaethol i gefnogi iechyd a lles staff

Gan fod dros 99% o boblogaeth y Deyrnas Unedig yn gweithio i gyflogwyr bach a chanolig (SME)¹⁵ cyfyngedig yw mynediad llawer o weithwyr at wasanaethau iechyd galwedigaethol. Fodd bynnag, y GIG yw'r cyflogwr mwyaf yn y Deyrnas Unedig ac mae ei gyfradd salwch staff yn achosi problemau mawr i wasanaethau rheng flaen.

Ar gyfartaledd mae gweithwyr y GIG yn cymryd 14 diwrnod fel absenoldeb salwch y flwyddyn. Cyfeirir at straen, iselder a chyflyrau iechyd meddwl eraill fel prif achos y salwch.¹⁶

Gyda'r gyllideb yn lleihau yn barhaus, cyfraddau recriwtio is, gweithlu sy'n heneiddio, disgwyliad i weithio yn hwy a mwy o ofnyion corfforol, meddyliol ac emosiynol, mae staff sy'n gweithio yn y GIG yn aml yn teimlo'r pwysau wrth ddarparu gofal cleifion o safon uchel. Yn anochel ac yn baradocsaid, gall iechyd a llesiant y staff eu hunain ddiodeff gan arwain at gyfraddau salwch uchel, trosiant staff a morâl isel.

Er mwyn cefnogi iechyd meddwl a chorfforol gweithwyr yn effeithiol, mae angen i therapyddion galwedigaethol weithio mewn partneriaeth ag adrannau iechyd galwedigaethol ac adnoddau dynol i roi gwasanaethau iechyd a llesiant i staff. Gall cyflogi therapyddion galwedigaethol mewn gwasanaethau iechyd galwedigaethol chwarae rôl allweddol wrth gau'r bwch gwaith i'r anabl trwy ymyraethau sy'n cefnogi recriwtio a chadw pobl â chyflyrau iechyd ac anableddau.

Dyfyniad gan weithiwr:

"Ni allaf ganmol y gwasanaeth ddigon, ac ni allwn ganmol gormod ar y therapydd galwedigaethol. Heb y gefnogaeth a gynigiwyd a'r driniaeth a gefais, gallaf sicrhau na fyddwn yn ôl yn y gwaith ar hyn o bryd"

Enghraifft o Wasanaeth: Iechyd a Lles Staff Ymddiriedolaeth Sefydliad GIG Iechyd Meddwl Manceinion

Rhoddydd tasg i therapydd galwedigaethol i wella'r Cynllun Gweithredu Comisiynu er Ansawdd ac Arloesi (CQUIN) o ran recriwtio a chadw staff a'u bodlonrwydd. Yn dilyn dadansoddiad o'r rhwystrau sy'n atal galwedigaethau sy'n cefnogi iechyd a llesiant yn y gwaith, canolbwyntiodd y therapydd galwedigaethol ar y cynlluniau fyddai'n cael mwyaf o effaith ar staff.

Sef:

- Adolygiad ac ail-lansio tudalennau llesiant y staff ar y we
- Diwrnod iechyd a llesiant trwy'r ymddiriedolaeth i gyd
- Cwrs hyfforddi byr i reolwyr ar hyrwyddo iechyd a llesiant.

EFFAITH

Roedd gwelliant sylweddol yn sgôr CQUIN o ran iechyd a llesiant staff. Mae'r therapydd galwedigaethol yn awr yn gweithio mewn rôl datblygu sefydliadol, yn cyflwyno cynlluniau parhaus mewn iechyd a lles ac yn canolbwyntio ar iechyd meddwl a lles yn y gwaith yn dilyn yr argymhellion yn yr adroddiad Ffynnu yn y Gwaith.¹⁷

Enghraifft o Wasanaeth: Gwasanaeth Iechyd a Llesiant Therapi Galwedigaethol (OTHWB), Ysbytai Prifysgol y Royal Liverpool a Broadgreen

Arweinir y gwasanaeth OTHWB gan therapydd galwedigaethol sy'n rhoi asesiadau ac ymyraethau ataliol ac wedi ei teilwra yn unigol. Mae hyn yn cynnwys ymyraethau fel asesiadau asesu tasg i wneud gwelliannau i fannau gwaith, yn ogystal ag asesiadau ac ymyraethau i staff unigol i'w cefnogi i reoli eu hiechyd a'u llesiant ac hyfforddiant cydraddoldeb i reolwyr.

EFFAITH

Gwelwyd 242 o weithwyr gan y gwasanaeth rhwng Ionawr 2017 a Ionawr 2018. Cynhaliwyd dadansoddiad o'r arbedion costau yn seiliedig ar y canfyddiadau mewn holiadur effeithiolrwydd gwasanaeth, a anfonwyd at 60 o bobl oedd wedi defnyddio'r gwasanaeth yn ystod yr amser hwn.

Cyfartaledd yr amser ar absenoldeb salwch	(mis)
Cyn yr ymyrraeth	2.11
Ar ôl yr ymyrraeth	0.28

Mae'r data yn cadarnhau gostyngiad arwyddocaol yn ystadegol o ran faint o amser yr oedd staff yn ei dreulio o'r gwaith oherwydd absenoldeb salwch yn dilyn defnyddio'r gwasanaeth OTHWB. O hyn, mae'r gostyngiad mewn absenoldeb salwch ar draws 30 o weithwyr enghreifftiol yn cyfateb i arbediad costau o **£98,994. Mae hyn yn cyfateb i: dri aelod o staff band 5 neu bedwar aelod o staff band 4 y flwyddyn.**

Stori Emily – Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

Mae Emily yn therapydd galwedigaethol gyda nifer o gyflyrau iechyd cymhleth tymor hir. Roedd y newid cyson yn ei hystum yn arwain at boen a blinder gan ei gwneud yn anodd i fodloni gofynion ei swydd ac yn effeithio ar ei bywyd gartref.

Roedd Emily wedi bod angen addasiadau graddol er mwyn gallu cadw ei hiechyd a gallu aros yn y gwaith. Mae wedi cael ei chefnogi i dderbyn ei hanabledd, cydnabod ei chryfder, addasu i'w hamgylchedd a derbyn newid e.e. defnyddio cadair olwyn drydan.

EFFAITH

Mae Emily wedi aros yn ei gwaith heb unrhyw gyfnodau o absenoldeb salwch hir ac mae wedi cadw cydbwysedd iach rhwng ei bywyd a'i gwaith. Mae wedi cael ei hannog i ddefnyddio ei sgiliau fel enghraifft, gan gynnwys cefnogi myfyrwyr therapi galwedigaethol ag anableddau ac anghenion addysg ychwanegol ac mae wedi ei henwebu am Addysgwr a Mentor y Flwyddyn gan Brifysgol Caerdydd.

Gwaith da er mwyn iechyd da

Y gwahaniaeth y mae therapi galwedigaethol yn ei wneud

Er mwyn cyflawni'r tri argymhelliad sydd yn yr adroddiad hwn, dylai gwasanaethau ddefnyddio arbenigedd therapi galwedigaethol i

DEILLIANT

3 Pobl ag anableddau a chyflyrau tymor hir yn cael cefnogaeth gan gyflogwyr.

2 Pobl â chyflyrau iechyd yn gallu rheoli eu hunain yn y gweithle.

1 Cyngor ar hunan-reolaeth ar gael yn rhwydd.

ARBENIGOL
Cefnogi cyflogwyr i gyflawni gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb

WEDI EI DARGEDU
Hyfforddiant a chefnogaeth i hyfforddwyr gwaith a'r rhai sy'n rhoi hyfforddiant sgiliau galwedigaethol
Asesiadau ac ymyraethau galwedigaethol

CYFFREDINOL
Hyrwyddwyr iechyd a gwaith Adroddiad Iechyd a Gwaith y Proffesiynau Iechyd Cyngreiriol

SUT

3 Gweithio mewn adrannau iechyd galwedigaethol i gefnogi iechyd a lles staff.

2 Datblygu gwasanaethau galwedigaethol sy'n cefnogi pobl i gael a/ neu gynnwys eu cyflogaeth.

1 Cyngori ar waith i bobl â chyflyrau iechyd.

Mae'r rhestr lawn o gyfeiriadau ar gyfer yr adroddiad hwn ar gael yn www.rcot.co.uk/ilsm

Mwy o wybodaeth: www.rcot.co.uk/ilsm



Gwaith da er mwyn iechyd da

Y gwahaniaeth y mae therapi galwedigaethol yn ei wneud

Cyfeiriadau

1. Yr Adran Gwaith a Phensiynau, Yr Adran Iechyd (2016) Improving Lives The Work, Health and Disability Green Paper. Llundain: DWPDH. Ar gael yn: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/564038/work-and-health-green-paper-improving-lives.pdf
2. Coleg Brenhinol y Therapyddion Galwedigaethol (2018) Getting my life back: occupational therapy promoting mental health and wellbeing in England. Llundain: RCOT. Ar gael yn: <https://www.rcot.co.uk/promoting-occupational-therapy/occupational-therapy-improving-lives-saving-money>
3. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2016). Arolwg Gweithlu, Ch2 2016. Llundain: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/releases/uklabourmarketstatisticsjune2016>
4. Prydain Fawr. Senedd (2010) Deddf Cydraddoldeb 2010. Llundain: Y Llyfrfa. Ar gael yn: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
5. Gorchmynion Gogledd Iwerddon yn y Cyngor (2006) The Disability Discrimination (Northern Ireland) Order. Llundain: Y Llyfrfa, Ar gael yn: <http://www.legislation.gov.uk/nisi/2006/312/contents/made>
6. Newman A (2018) Joint health and work unit presentation for AHP fit note networking event. RCOT: Llundain.
7. Adroddiad Iechyd a Gwaith y Proffesiynau Iechyd Cynghreiriol (AHP) (2013 a ailenydd yn 2019). Llundain: AHPF. Ar gael yn: <https://www.rcot.co.uk/practice-resources/standards-and-ethics/ahp-health-and-work-report>
8. NHS England (2016) Implementing the mental health forward view. Llundain: NHS England. Ar gael yn: <https://www.england.nhs.uk/mental-health/taskforce/imp/>
9. NHS England/Y Gymdeithas Feddygol Brydeinig (2019) Network Contract Directed Enhanced Service: additional roles reimbursement scheme guidance. Llundain NHS England. Ar gael yn: <https://www.england.nhs.uk/wp-content/uploads/2019/08/network-contract-des-additional-roles-reimbursement-scheme-guidance-updated.pdf>
10. Prifysgol Salford (2018) Health and work champions: a pilot training programme project evaluation report. Manceinion: Prifysgol Salford (wedi ei ariannu gan Goleg Brenhinol y Therapyddion Galwedigaethol)
11. Law M, Cooper B, Strong S, Stewart D, Rigby P, Letts L (1996) The Person Environment Occupation Model: A transactive approach to occupational performance. Canadian Journal of Occupational Therapy. 63(1),9-23.{1}
12. Lleoli a Chefnogi Unigol (IPS). Ar gael yn: <https://www.centreformentalhealth.org.uk/what-ips>
13. Hutchinson, J (2017) IPS in the UK: Improving employment support in mental health services. Llundain: Canolfan Iechyd Meddwl Ar gael yn: https://www.centreformentalhealth.org.uk/sites/default/files/2018-09/Centre_for_Mental_Health_IPS_in_UK.pdf{1}
14. The National IPS Grow Service Ar gael yn: <http://ipsgrow.org.uk/>
15. Yr Adran Busnes Diwydiant, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol (2018) Statistical release; Business population estimates for the UK and Regions 2018. Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol. Ar gael yn: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/746599/OFFICIAL_SENSITIVE_-_BPE_2018_statistical_release_FINAL_FINAL.pdf
16. Andrew Gregory, The Sunday Times (2019) NHS staff take average of 14 sick days a year. Llundain: News Corp UK & Ireland Limited. Ar gael yn: <https://www.thetimes.co.uk/article/nhs-staff-take-average-of-14-sick-days-a-year-c2b0m0vt3>
17. Yr Adran Gwaith a Phensiynau, yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2017) Thriving at Work: The Stevenson / Farmer review of mental health and employers. Llundain: DWP/DHSC. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/{1}{5}{3}thriving-at-work-a-review-of-mental-health-and-employers>

Mwy o wybodaeth: www.rcot.co.uk/ilsm

