



Addasiadau i'r gweithle – arweiniad i gyflogwyr

Cyflwyniad

O dan y Ddeddf Cydraddoldeb (2010), mae gan gyflogwyr ddyletswydd gyfreithiol i ddarparu ar gyfer anghenion gweithiwr anabl trwy wneud 'addasiadau rhesymol' yn y gweithle. Bydd yr addasiadau y gallai fod eu hangen ar weithiwr ag anaf i'r ymennydd yn amrywio yn dibynnu ar natur yr anaf a'r effeithiau y mae'n eu profi. Yn ogystal â hyn, bydd ystyr addasiad 'rhesymol' yn dibynnu ar y swydd a'r gweithle. Bwriad y daflen ffeithiau hon yw darparu arweiniad cyffredinol ar y math o addasiadau a allai fod yn angenrheidiol er mwyn hwyluso gweithwyr ag anaf i'r ymennydd yn y ffordd orau.

'Addasiadau rhesymol'

Yn ôl y Ddeddf Cydraddoldeb, gall 'addasiadau rhesymol' gynnwys:

- Dyrannu peth o waith y gweithiwr i rywun arall
- Trosglwyddo'r gweithiwr i swydd arall neu weithle arall
- Gwneud addasiadau i'r adeilad lle mae'r gweithiwr yn gweithio
- Bod yn hyblyg o ran oriau gwaith y gweithiwr
- Darparu hyfforddiant neu ailhyfforddiant os na all y gweithiwr gyflawni ei swydd bresennol mwyach
- Darparu offer wedi'u haddasu
- Sicrhau bod cyfarwyddiadau a llawlyfrau yn haws i'w deall
- Darparu darllenwr neu ddehonglwr

Mae'n bwysig sylweddoli bod effeithiau anaf i'r ymennydd yn aml yn amrywio o un unigolyn i'r llall, O ganlyniad, nid oes yr un anghenion gan bob un sy'n goroesi anaf i'r ymennydd. Felly, gall fod yn ddefnyddiol dechrau drwy ymglyfarwyddo â rhai o effeithiau cyffredin anaf i'r ymennydd ac yna siarad â'ch cyflogai ynghylch pa effeithiau penodol sy'n effeithio ar ei berfformiad gwaith ef.

I gael rhagor o wybodaeth am effeithiau cyffredin anaf i'r ymennydd, cyfeirier at daflen ffeithiau Headway *The effects of brain injury*.

Cwestiynau i'w hystyried

Cyn i'ch cyflogai ddychwelyd i'r gwaith efallai yr hoffech drefnu 'cyfweliad dychwelyd i'r gwaith' lle gall y cyflogai ddweud wrthyhych am ei anghenion a'r addasiadau gofynnol. Ceir rhestr isod o rai o'r cwestiynau y gallech ystyried eu trafod.

- Pa anawsterau y mae'r gweithiwr yn eu cael, a sut mae'r anawsterau



hynny yn effeithio ar gyflawniad eu gwaith?

- Pa dasgau penodol sy'n broblem o ganlyniad i'r anawsterau hyn?
- Pa addasiadau sydd ar gael i liniaru neu leihau'r anawsterau?
- A yw'r gweithiwr wedi trafod addasiadau posibl ag unrhyw un?
- A oes angen hyfforddiant ar anaf i'r ymennydd ar bersonél goruchwylio neu weithwyr eraill?

Problemau cyffredin ac atebion

Mae'r wybodaeth ganlynol yn amlinellu rhai o'r problemau sy'n gyffredin i bobl ag anaf i'r ymennydd yn y gweithle, a cheir rhai atebion isod i'w cefnogi nhw'n briodol. Cofiwch, gan fod effeithiau anaf i'r ymennydd yn amrywio o un unigolyn i'r llall, mae'n bosibl y bydd rhywfaint o'r wybodaeth isod yn berthnasol i'ch cyflogai ond efallai nid y cyfan.

Cyfyngiadau corfforol

Weithiau bydd gan bobl gyfyngiadau corfforol amlwg, megis yr angen i ddefnyddio cadair olwyn. Fodd bynnag, nid yw pob cyfyngiad corfforol yn sgil anaf i'r ymennydd mor amlwg. Gall rhai pobl ddatblygu gwendid yn aelodau'r corff neu gael problemau cydbwysedd, sydd hefyd yn gyfyngiadau corfforol er ddim bob tro yn weladwy.

Ceir rhai awgrymiadau am atebion isod:

- Gosod rampiau, canllawiau a lleoedd parcio i'r anabl
- Gosod dolenni drysau â lifer iddynt
- Clirio offer a chelfi diangen o'r gweithle

Gall grant Mynediad i Waith y Ganolfan Byd Gwaith helpu i ysgwyddo costau addasiadau neu offer arbenigol i gefnogi unigolyn anabl yn y gweithle. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i www.gov.uk/access-to-work/overview.

Problemau gweld

Gall anaf i'r ymennydd wanhau llygaid a golwg goroeswyr, neu eu gwneud yn sensitif i olau llachar. Ceir rhai awgrymiadau am atebion isod:

- Newid goleuadau fflwroleuol i oleuadau gwyn dwysedd uchel
- Darparu gwybodaeth ysgrifenedig mewn print bras
- Cynyddu golau naturiol
- Darparu sgrin gwrth adlewyrchiad ar gyfer cyfrifiaduron
- Ymgynghori ag arbenigwr golwg, yn arbennig mewn achos lle mae gweithiwr wedi colli ei olwg yn rhannol neu'n gyfan gwbl
- Ystyried cynnig technoleg ymaddasu i helpu'r gweithiwr i ddefnyddio cyfrifiaduron. Mae gan y Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl Ddall (RNIB) wybodaeth ddefnyddiol ar ei wefan am dechnoleg ymaddasu i bobl â nam ar eu



golwg, sydd ar gael o www.rnib.org.uk/information-everyday-living-using-technology/computers-and-tablets.

Blinder llethol

Blinder cronig yw hyn a allai arwain at weithiwr yn ei chael yn anodd gweithio oriau hir, neu oriau arferol hyd yn oed. Mae'n effaith gyffredin iawn o anaf i'r ymennydd. Ceir awgrymiadau am atebion isod:

- Caniatáu amserlennu hyblyg a seibiannau mwy rheolaidd o'r gwaith
- Darparu rhywun wrth gefn pan fo angen i'r gweithiwr gael seibiant
- Caniatáu'r defnydd o gyflogaeth gyda chefnogaeth a hyfforddwyr swyddi
- Darparu cyfleoedd i rannu swyddi
- Caniatáu amserlenni gwaith rhan-amser
- Osgoi amserlennu tasgau mwy heriol ar ddiwedd sifft gwaith pan fo blinder yn debygol o fod yn ffactor
- I gael rhagor o wybodaeth ac awgrymiadau defnyddiol, cyfeiriwch at y llyfryn Headway, *Managing Fatigue*

Anhawster i ganolbwyntio

Effaith gyffredin arall o anaf i'r ymennydd yw anhawster wrth ganolbwyntio a chynnal sylw am gyfnod estynedig. Gall hyn fod yn broblem benodol mewn amgylchedd prysur lle ceir llawer o ysgogiadau gweledol a sŵn, a all fod yn eithaf nodweddiadol mewn unrhyw weithle. Ceir rhai awgrymiadau am atebion isod:

- Darparu swyddfa breifat
- Lleihau pethau sy'n tynnu sylw yn y man gweithio, gan gynnwys manion diangen
- Rhoi amser ychwanegol i ddysgu cyfrifoldebau newydd
- Rhannu aseiniadau mwy yn dasgau a champau llai
- Ceisio cyfyngu ar faint o sŵn cefndirol a sŵn amgylcheddol sydd i'w glywed
- Annog y gweithiwr i ganolbwyntio ar un dasg ar y tro

Anhawster i gadw'n drefnus a bodloni terfynau amser

Ceir amrywiaeth o sgiliau meddwl a gaiff eu galw ar y cyd yn sgiliau swyddogaethol gweithredol. Mae'r rhain yn ein galluogi i wneud pethau megis canolbwyntio ar dasgau, trefnu ein hunain, cyflawni nifer o dasgau ar yr un pryd, datrys problemau, rheoli ein hemosiynau yn briodol a gwneud penderfyniadau rhesymegol. Gall anaf i'r ymennydd effeithio ar y sgiliau hyn yn aml. Cyfeirir at hyn fel nam i sgiliau swyddogaethol gweithredol. Ceir rhai awgrymiadau am atebion isod:

- Annog y gweithiwr i ddefnyddio rhestrau dyddiol o dasgau ac i groesi'r eitemau oddi ar y rhestr ar ôl eu cyflawni
- Darparu calendr i nodi cyfarfodydd a therfynau amser



- Atgoffa'r gweithiwr am ddyddiadau pwysig
- Darparu oriawr neu beiriant neges gyda'r gallu i amseru
- Darparu trefnyddion electronig
- Cydnabod bod newidiadau emosiynol ac ymddygiad pigoglyd fod yn gyffredin ar ôl anaf i'r ymennydd
- Penodi mentor i ddarparu arweiniad dyddiol
- Amserlennu cyfarfodydd wythnosol â goruchwyliwr, rheolwr neu fentor i bennu a yw nodau wedi'u cyrraedd
- Darparu diagramau o dechnegau datrys problemau (megis siartiau llif)
- Ailstrwythuro'r swydd i gynnwys swyddogaethau hanfodol yn unig
- I gael rhagor o wybodaeth ac awgrymiadau defnyddiol, cyfeirier at daflen ffeithiau Headway *Executive dysfunction after brain injury*.

Problemau cofio

Mae'n gyffredin iawn i bobl sy'n goroesi anaf i'r ymennydd gael problemau cofio. Mae'n bosibl felly y byddai angen iddynt ddibynnu ar gymhorthion cofio allanol i'w helpu i gofio tasgau ac apwyntiadau pwysig. Ceir rhai awgrymiadau am atebion isod:

- Caniatáu i'r gweithiwr recordio cyfarfodydd ar dâp
- Darparu llyfrau nodiadau, calendrau neu nodiadau gludiog i gofnodi gwybodaeth er mwyn ei gweld yn hawdd
- Darparu cyfarwyddiadau ysgrifenedig yn ogystal â rhai llafar
- Cyfyngu cyfarwyddiadau ar lafar yn ddarnau byrrach haws eu rheoli
- Caniatáu amser hyfforddi ychwanegol
- Darparu cofnodion wedi'u teipio o bob cyfarfod
- Darparu rhestrau gwirio a defnyddio codau lliw i'w helpu i nodi eitemau
- Darparu cyfarwyddiadau sy'n agos i offer a ddefnyddir yn rheolaidd
- I gael rhagor o wybodaeth ac awgrymiadau defnyddiol, cyfeirier at daflen ffeithiau Headway *Coping with memory problems - practical strategies*

Anhawster i reoli straen ac emosiynau

Gall emosiynau megis straen neu iselder fod yn gyffredin ar ôl anaf i'r ymennydd, naill ai o ganlyniad i effaith uniongyrchol ar rannau emosiwn yr ymennydd, neu o ganlyniad i ymateb emosiynol i fyw gydag effeithiau anaf i'r ymennydd. Ceir rhai awgrymiadau am atebion isod:

- Darparu canmoliaeth ac anogaeth reolaidd
- Atgyfeirio i raglenni cwnsela a chymorth i weithwyr
- Darparu hyfforddiant sensitifrwydd i gydweithwyr
- Caniatáu i'r gweithiwr gael seibiannau rheolaidd yn rhan o gynllun rheoli straen



Materion presenoldeb

Gall rhai pobl gael anhawster i fynychu'r gwaith mor rheolaidd ag sy'n ofynnol o ganlyniad i gymhlethdodau iechyd yn sgil yr hanaf i'w hymennydd. Er enghraifft, gall problemau blinder llethol amrywio yn ddyddiol a bod yn anoddach eu rheoli ar rai diwrnodau yn fwy nag eraill. Gall yr unigolyn hefyd orfod gadael i fynd i apwyntiadau ysbyty neu therapi. Ceir rhai awgrymiadau am atebion isod:

- Darparu polisi gwyliau hyblyg ar gyfer problemau iechyd
- Darparu llwyth gwaith y gall y gweithiwr ei reoli ei hun ac oriau hyblyg
- Darparu amserlen ar gyfer gwaith rhan-amser neu gytundeb rhannu swydd
- Annog eich gweithiwr i roi gwybod i chi yn rheolaidd am faterion iechyd a all effeithio ar ei allu i ddod i'r gwaith
- Annog eich gweithiwr i roi gwybod i chi yn rheolaidd am unrhyw apwyntiadau meddygol
- Ymgyswrtio â materion y gyflogres megis Tâl Salwch Statudol

Anawsterau i addasu i newid

I rai pobl, mae arferion dyddiol a phethau cyfarwydd yn ffactorau pwysig iawn wrth reoli gweithgareddau bob dydd, gan gynnwys mynd i'r gwaith. Gall fod yn anoddach felly i weithiwr ag anaf i'r ymennydd addasu i unrhyw newidiadau yn y gweithle neu'r swydd. Ceir rhai awgrymiadau am atebion isod:

- Wrth newid goruchwylwyr, cadw sianeli cyfathrebu agored rhwng y gweithiwr, y goruchwylwr blaenorol a'r goruchwylwr newydd
- Cynnal cyfarfodydd wythnosol neu fisol â'r cyflogai i drafod materion ynglŷn â'r gweithle
- Os ydych yn bwriadu newid amgylchedd y swyddfa, rhowch wybod i'r gweithiwr ymlaen llaw er mwyn iddynt allu bod yn barod am y newid.

Cymorth i gyflogwyr

Isod ceir rhestr o rai o'r gwasanaethau a'r cynlluniau a all gynnig gwybodaeth a chymorth i gyflogwyr gweithiwr anabl.

- Gall cynllun Mynediad at Waith y Ganolfan Byd Gwaith roi cymorth a chynghor i gyflogwyr ac i weithwyr sydd ag anabledd sy'n debygol o effeithio arnynt am o leiaf blwyddyn. Mae'r cynllun ar gael yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Gall hefyd roi cymorth gyda chost ariannol gwneud addasiadau i'r gweithle. I drafod y cynllun Mynediad at Waith, cysylltwch â'ch Canolfan Byd Gwaith leol a gofyn am siarad â'r Cynghorydd Cyflogaeth Anabledd neu gynghorydd Mynediad at Waith, neu ddefnyddio'r manylion cysylltu canlynol: Ffôn/ffôn destun: 0345 268 8489/ 0345 608 8753, E-bost: atwosu.london@dwp.gsi.gov.uk



factsheet

- Gall fod angen cynnal asesiad iechyd galwedigaethol i gael argymhellion gan weithiwr iechyd proffesiynol ynglŷn â newidiadau priodol i'r gweithle. Gallai cwmnïau bach a chanolig nad oes ganddynt adran iechyd galwedigaethol gael cymorth yn hyn o beth gan raglen Iechyd yn y Gweithle y GIG. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i www.nhshealthatwork.co.uk/find-providers.asp.
- Os yw'n briodol, gofynnwch i'ch cyflogai a yw'n derbyn cymorth gan therapydd, megis therapydd galwedigaethol, a thrafod a allai'r therapydd ymweld â'r gweithle a rhoi cymorth iddo yno. Efallai y gallai'r therapydd hefyd roi adborth neu awgrymiadau i chi a all helpu.
- Mae'r gwasanaeth Ffit i Weithio yn gynllun llywodraethol sy'n cefnogi gweithwyr a chyflogwyr i ymdrin â materion sy'n ymwneud â chyflyrau iechyd ac absenoldeb salwch. Mae'n cynnig cyngor am ddim ac yn gallu atgyfeirio pobl i'w dîm o weithwyr iechyd proffesiynol. I gael rhagor o wybodaeth am Ffit i Weithio yng Nghymru a Lloegr, ewch i <http://fitforwork.org/cym/>. I gael rhagor o wybodaeth am Ffit i Weithio yn yr Alban, ewch i www.fitforworkscotland.scot.
- Efallai y bydd angen cynnal asesiad risg i weld pa mor ddiogel yw'r gweithiwr yn y gweithle. I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ar 0845 345 0055, neu ewch i www.hse.gov.uk/risk.
- Mae Headway yn darparu cyrsiau hyfforddi ar amrywiaeth o bynciau sy'n ymwneud ag anafiadau i'r ymennydd. Gall y rhain helpu i wella dealltwriaeth o anaf i'r ymennydd a'i effeithiau. I gael rhagor o wybodaeth, gan gynnwys manylion am gyrsiau sydd ar gael a sut i archebu, ffoniwch Headway ar 0115 924 0800 neu ewch i www.headway.org.uk/about-brain-injury-professionals/training.
- Mae'r Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS Cymru) yn darparu gwybodaeth, cyngor annibynnol a hyfforddiant i wella bywyd gwaith a'r berthynas gyflogaeth. Gall gweithwyr a chyflogwyr gael cyngor am ddim gan y gwasanaeth llinell gymorth neu'r wefan. I gael rhagor o wybodaeth, ffoniwch 0300 123 1100 neu ewch i www.acas.org.uk.
- Mae'r Business Disability Forum yn sefydliad cyflogwyr sy'n canolbwyntio ar anabledd a'i effeithiau ar fusnes. Mae'r sefydliad yn ceisio helpu cwmnïau i recriwtio a chadw gweithwyr anabl a gwasanaethu cwsmeriaid anabl. Mae'n cynnal gwasanaeth gwybodaeth a chyngor i aelodau a phartneriaid, sy'n darparu cyngor cyfrinachol ar anabledd, gan gynnwys gwneud addasiadau rhesymol yn y gweithle. I gael rhagor o wybodaeth, ffoniwch 020 7403 3020, anfonwch neges e-bost i advice@businessdisabilityforum.org.uk, neu ewch i www.businessdisabilityforum.org.uk/.



- Gall llinell gymorth y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol roi cyngor ar agweddau ar wahaniaethu ar sail anabledd yn y gweithle. I gael rhagor o wybodaeth ewch i www.equalityhumanrights.com/cy/comisiwn-yng-nghymru neu ffoniwch 0808 800 0082.
- Mae rhagor o wybodaeth am y Ddeddf Cydraddoldeb ar gael yn nhaflen ffeithiau Headway *A guide to the Equality Act 2010*. Mae ffynonellau gwybodaeth eraill am Ddeddfau yn cynnwys gwefan Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth yn www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance, a gwefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/legislation/equality-act-2010.
- Mae *Disability Rights Handbook* Disability Rights UK hefyd yn cynnwys adran ar y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd a gellir ei archebu o'r wefan yn www.disabilityrightsuk.org.

Cymorth i gyflogwyr yng Ngogledd Iwerddon

- Mae'r Department for Employment and Learning (DELNI) yn darparu cyngor a chymorth i weithwyr a chyflogwyr. Mae taflen ffeithiau ar wahaniaethu ar sail anabledd mewn cyflogaeth hefyd ar gael ar y wefan. I gael rhagor o wybodaeth, ffoniwch 028 9025 7777, neu ewch i www.delni.gov.uk. <<http://www.delni.gov.uk/>>
- Mae'r Labour Relations Agency (LRA) yn cynnig cyngor cyfrinachol diduedd am ddim ar unrhyw fater sy'n ymwneud â hawliau cyflogaeth. I gael rhagor o wybodaeth, ffoniwch 028 9032 1442 neu ewch i www.lra.org.uk.

Ystyriaethau Cyffredinol

- Cofiwch, os yw gweithiwr yn datgelu manylion am ei anabledd yn gyfrinachol, mae'n ddyletswydd gyfreithiol arnoch i gadw'r wybodaeth yn gyfrinachol oni bai bod perygl i iechyd a diogelwch.
- Trafodwch â'r cyflogai a fyddai'n hoffi i'w gydweithwyr fod yn ymwybodol o'r anaf i'r ymennydd, ac os felly, faint o wybodaeth y byddai'n fodlon ei rhannu
- Cofiwch y gall effeithiau anaf i'r ymennydd wella neu waethygu gydag amser, a gall amrywio yn rheolaidd. Efallai y bydd angen ail-werthuso, o bryd i'w gilydd, yr addasiadau sydd eu hangen ar y gweithiwr yn y gweithle. Ceisiwch gynnal



cyfarfodydd rheolaidd i bennu a yw'r addasiadau yn helpu neu a oes angen addasiadau eraill.

- Ymgyfarwyddwch â'r Ddeddf Cydraddoldeb (2010) a materion sy'n ymwneud â gwahaniaethu. Mae rhagor o wybodaeth ar gael am ddim mewn dogfen gan ACAS 'Disability discrimination: key points for the workplace' sydd ar gael yn www.acas.org.uk/media/pdf/o/t/Disability-discrimination-key-points-for-the-workplace.pdf.

Casgliad

Gobeithio bod yr wybodaeth yn y daflen ffeithiau hon wedi helpu i egluro sut y gall anaf ar yr ymennydd effeithio ar berfformiad gwaith a'r hyn y gall cyflogwyr ei wneud i gefnogi gweithwyr o ran y materion hyn. Cofiwch, fel cyflogwr mae'n ddyletswydd gyfreithiol arnoch i ystyried yr effeithiau hyn a gwneud newidiadau rhesymol i ddarparu ar eu cyfer.