



Llywodraeth EM

Diwygio Nodyn Ffitrwydd: Cais am dystiolaeth

CP 1035W



Diwygio Nodyn Ffitrwydd: Cais am dystiolaeth

Cyflwynwyd i'r Senedd
gan yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau a'r
Ysgrifennydd Gwladol dros Iechyd a Gofal Cymdeithasol
Trwy orchymyn Ei Fawrhydi

Ebrill 2024

CP 1035W



© Hawlfraint y Goron 2024

Mae'r cyhoeddiad hwn wedi'i drwyddedu o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored v3.0 ac eithrio lle nodir yn wahanol. I weld y drwydded hon, ewch i nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3

Lle rydym wedi nodi unrhyw wybodaeth hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd gan ddeiliaid yr hawlfraint dan sylw.

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael yn www.gov.uk/official-documents.

Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â'r cyhoeddiad hwn atom yn fitnote.team@dwp.gov.uk

ISBN 978-1-5286-4729-8

E03084622 04/24

Wedi'i argraffu ar bapur sy'n cynnwys 40% o leiaf o gynnwys ffibr wedi'i ailgylchu

Argraffwyd yn y DU gan HH Associates Ltd ar ran rheolwr Llyfrfa Ei Fawrhydi.

Cynnwys

Rhagair gweinidogol	5
Crynodeb gweithredol.....	9
Diwygio Nodyn Fitrwydd	11
Cyd-destun	11
Rôl y nodyn ffitrwydd a'r cyfyngiadau presennol	12
Ein dull gweithredu	19
Cwmpas.....	24
Sut i ymateb.....	27
Cwestiynau	29
Chi:	29
Safbwyntiau trosfwaol o'r broses nodyn ffitrwydd: ...	30
Profiad unigolion a gofalwyr:	31
Profiad cyflogwyr:	33
Profiad clinigwyr ac anghlinigwyr proffesiynol:	35
Casglu gwybodaeth ac integreiddio system ehangach:.....	37
Amrywiol:.....	37
Parhad	39
Y camau nesaf.....	40
Siarter Gwybodaeth Bersonol.....	41
Rhyddid Gwybodaeth	42

Rhagair gweinidogol

Dim ond gyda gweithlu iach y mae economi iach yn bosibl. Yn ogystal â darparu incwm, mae gwaith yn gwella iechyd meddwl a chorfforol, yn cyfoethogi bywyd cymunedol, ac yn darparu pwrpas.

Mae'r Llywodraeth hon yn ymrwymedig i feithrin ffyniant a thwf economaidd hirdymor, ac rydym am sefydlu marchnad lafur gref a gwydn sy'n agor cyfleoedd i bawb. Gan adeiladu ar y pecyn cyflogaeth uchelgeisiol gwerth £7 biliwn a gyhoeddwyd yng Nghyllideb y Gwanwyn yn 2023, cyhoeddodd y Llywodraeth ei Chynllun Dychwelyd i Waith newydd yn Natganiad yr Hydref, a fydd yn ehangu'r cymorth cyflogaeth a'r driniaeth sydd ar gael ac yn diwygio'r ffyrdd y mae pobl anabl a phobl sydd ag anabledau yn rhyngweithio â'r wladwriaeth. Fodd bynnag, mae gwaith i'w wneud o hyd.

Er bod cyfradd anweithgarwch economaidd y DU yn is na chyfartaleddau G7, UE ac OECD, yn dilyn y pandemig Covid, mae anweithgarwch economaidd o ganlyniad i salwch hirdymor wedi cynyddu gan bron i

hanner miliwn.¹² Salwch hirdymor bellach yw prif achos anweithgarwch economaidd ymhlith y boblogaeth oedran gweithio.³ Ond gall mynediad amserol at y math cywir o waith a chymorth iechyd cydgysylltiedig atal pobl sydd â chyflyrau iechyd rhag cwmpo allan o waith a rhoi'r cyfle gorau iddynt aros a ffynnu mewn gwaith.

Ar draws Lloegr mewn gofal sylfaenol rhoddwyd 93.8% o nodiadau ffitrwydd fel rhai 'nad ydynt yn ffit i weithio'⁴. Mae hyn yn golygu bod dros 10 miliwn o nodiadau ffitrwydd bob blwyddyn yn cael eu dosbarthu lle mae'r claf wedi ei lofnodi i ffwrdd, gan arwain at gyfle a gollwyd

-
- 1 Ystadegau byrdymor yn y farchnad lafur OECD, cyfraddau anweithgarwch economaidd 15-64 oed, pobl i gyd, wedi'u haddasu'n dymhorol ar gyfer chwarter 4 2023, [OECD Data Explorer](#)
 - 2 Anweithgarwch oherwydd salwch hirdymor a fesurir drwy ofyn i'r rhai sy'n economaidd anweithgar (ddim yn gyflogedig neu'n chwilio am waith) y rheswm dros eu hanweithgarwch. Salwch hirdymor/salwch yw un o'r opsiynau y gall ymatebwyr eu dewis. INAC01 SA: Economic inactivity by reason (seasonally adjusted) – Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ons.gov.uk) – Gwahaniaeth rhwng mis Ionawr a mis Mawrth 2019 a Mehefin i Awst 2022
 - 3 [INAC01 SA: Economic inactivity by reason \(seasonally adjusted\) – Y Swyddfa Ystadegau Gwladol \(o ons.gov.uk\)](#)
 - 4 [Fit Notes Issued by GP Practices, England, September 2023 – NHS Digital](#)

i helpu pobl i gael y cymorth priodol y gallai fod ei angen arnynt i aros mewn gwaith.

Yn rhy aml, caiff pobl nodyn i ddweud nad ydynt yn gallu gweithio heb asesiad gwrthrychol o'r hyn y gallent ei wneud gyda'r cymorth cywir, yn hytrach na'r hyn na allant ei wneud. Dyna pam y gwnaethom nodi ein cynlluniau i ddiwygio'r broses nodyn ffitrwydd yn Natganiad yr Hydref y llynedd. Rydym am hwyluso mynediad amserol i gleifion at sgysiau a chefnogaeth arbenigol gwaith ac iechyd. Rydym yn profi symud y cyfrifoldeb am roi'r nodyn ffitrwydd i ffwrdd o ofal sylfaenol ac yn diwygio'r ffordd y caiff nodiadau ffitrwydd eu deillio? fel bod pobl sy'n gallu aros mewn gwaith, neu ddychwelyd i'r gwaith yn gynt gyda'r cymorth cywir, yn cael yr union beth hwnnw. Bydd hyn nid yn unig yn helpu i greu system sydd wedi'i theilwra'n well ar gyfer anghenion iechyd a gwaith unigolyn, ond dylai hefyd ryddhau amser gwerthfawr i feddygon teulu a thimau gofal sylfaenol.

Mae cydweithredu yn allweddol i gyflawni ein huchelgeisiau. Mae'r nodyn ffitrwydd yn rhan ehangach o'r ymagwedd gwaith ac iechyd: mae gan weithwyr gofal iechyd proffesiynol, cyflogwyr, awdurdodau lleol, y cyhoedd a'r Llywodraeth i gyd ran i'w chwarae. Mae'r cais hwn am dystiolaeth yn gyfle i ofyn am eich barn a'ch profiadau o'r broses nodyn ffitrwydd gyfredol: sut mae'n cefnogi sgysiau gwaith ac iechyd, ond hefyd yr heriau a'r gwelliannau a fyddai'n cefnogi pobl i ddechrau, aros a llwyddo mewn gwaith yn well. Rhowch eich barn a'ch

syniadau i lywio'r treialon hyn a'n cynlluniau ar gyfer diwygio nodiadau ffitrwydd ehangach.

Bydd system gofal iechyd ataliol sy'n integreiddio gwasanaethau gwaith ac iechyd yn lleol yn cefnogi ein gweledigaeth i wella canlyniadau iechyd cleifion, lleihau gwahaniaethau iechyd, a helpu pobl i gael mynediad at y cymorth sydd ei angen arnynt i ddychwelyd i'r waith ac aros yno.

Gyda'n gilydd, gallwn helpu i adeiladu cymdeithas iachach a mwy llewyrchus i bawb.

Mims Davies AS
Gweinidog dros Bobl
Anabl, Iechyd a Gwaith

Helen Whately AS
Gweinidog Gofal

Crynodeb gweithredol

Bydd y cais hwn am dystiolaeth yn llywio rhaglen waith a gyhoeddwyd yn Natganiad yr Hydref yn 2023: i archwilio diwygio'r broses nodyn ffitrwydd i gefnogi'r rhai sydd â chyflyrau iechyd hirdymor i gael mynediad at gymorth gwaith ac iechyd amserol. Rydym yn casglu tystiolaeth i asesu effaith y broses nodyn ffitrwydd bresennol wrth gefnogi sgysiau gwaith ac iechyd ac archwilio'r gwelliannau y byddai rhanddeiliaid eu hangen am y nodyn ffitrwydd i gefnogi pobl yn well i ddechrau, aros mewn gwaith a llwyddo ynddo. Rydym yn croesawu pob syniad, yn enwedig gan:

- Cyflogwyr
- Gweithwyr gofal iechyd proffesiynol
- Cleifion, gofalwyr a'r rhai sy'n defnyddio nodiadau ffitrwydd;
- Cynrychiolwyr systemau lleol neu bartneriaid system leol (e.e. Awdurdod Lleol, Bwrdd Gofal Integredig, Menter Gymdeithasol Gymunedol Wirfoddol); a
- Academyddion sydd â diddordeb a sefydliadau rhanddeiliaid.

Gallwch ymateb ar ran sefydliad neu fel unigolyn. Y ffordd hawsaf o gymryd rhan yn y cais hwn am dystiolaeth yw trwy gwblhau'r [ffurflen ar-lein hon](#).

Mae'r cais hwn am dystiolaeth yn rhan o gyfres ehangach o weithgareddau i ddiwygio'r nodyn ffitrwydd a bydd yn gweithredu fel rhagarweiniad i ymgynghoriad llawn ar gynigion polisi penodol a fydd yn cael eu lansio yn ddiweddarach eleni.

Diwygio Nodyn Fitrwydd

Cyd-destun

Mae gwaith da yn dda i iechyd.^{5 6} Yn ogystal ag incwm, mae gwaith yn rhoi rhyngweithio cymdeithasol, rôl graidd, hunaniaeth a phwrpas i'r unigolyn, ymhlith llawer o fanteision eraill. Rydym yn gwybod bod gwaith yn effeithio'n gadarnhaol ar iechyd a lles corfforol a meddyliol pobl, ac rydym am gefnogi pobl i aros yn y gwaith, a dychwelyd i'w gwaith a chyflawni eu potensial.

O bryd i'w gilydd, bydd angen amser i ffwrdd o'r gwaith ar bawb pan fyddant yn sâl. Fodd bynnag, gall absenoldebau byrdymor arwain at absenoldebau hirach.

Gyda'r cymorth cywir gall llawer o bobl sy'n byw gyda chyflyrau iechyd hirdymor lwyddo mewn gwaith. Mae helpu pobl sydd â chyflyrau iechyd i ddechrau, aros mewn gwaith a llwyddo ynddo yn rhan hanfodol o lwyddiant economaidd a lles pob cymuned. Mae hefyd yn chwarae rhan allweddol wrth leihau gwahaniaethau iechyd. Mae'n creu'r amodau ar gyfer cenedl fwy cynhwysol, ond hefyd ar gyfer un iachach a mwy cynhyrchiol. Yn 2022-23 adroddodd 14.8 miliwn o bobl

5 Association of Returning to Work With Better Health in Working-Aged Adults: A Systematic Review – PMC (nih.gov)

6 IS WORK GOOD FOR YOUR HEALTH AND WELL-BEING? (publishing.service.gov.uk)

gyflwr iechyd tymor hir, sy'n cynrychioli tua thraean o boblogaeth oedran gweithio'r DU.⁷ Gyda mynediad at y cymorth priodol a lle bo'n briodol yn glinigol, aros mewn gwaith neu ddychwelyd i'r gwaith cyn gynted â phosibl yw'r canlyniad gorau i unigolyn mewn llawer o achosion.

Mae hefyd yn bwysig iawn bod modd cael gafael ar y cymorth hwn mewn modd amserol. Mae'r dystiolaeth yn dangos po hiraf y bydd absenoldeb o'r gwaith yr isaf yw'r tebygolrwydd y bydd rhywun yn dychwelyd i'r gwaith a'u hiechyd yn gwaethygu'n aml.^{8 9}

Rôl y nodyn ffitrwydd a'r cyfyngiadau presennol

Mae nodiadau ffitrwydd yn ddatganiad meddygol a ddefnyddir gan weithwyr gofal iechyd proffesiynol cymwys i roi cyngor am effaith iechyd claf ar eu gallu i weithio. Fe'u rhoddir i bobl gyflogedig er mwyn dangos tystiolaeth am gais ar gyfer tâl salwch gan eu cyflogwr a hefyd at ddibenion cefnogi cais am fudd-daliadau sy'n gysylltiedig ag iechyd.

7 [Employment of disabled people 2023 – GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk)

8 [IS WORK GOOD FOR YOUR HEALTH AND WELL-BEING? \(publishing.service.gov.uk\)](https://publishing.service.gov.uk)

9 [Losing life and livelihood: A systematic review and meta-analysis of unemployment and all-cause mortality – ScienceDirect](https://www.sciencedirect.com)

Cyflwynwyd y nodyn ffitrwydd yn 2010 i ddisodli'r 'nodyn salwch' ac i sicrhau bod cleifion yn cael cyngor am fanteision dychwelyd i'r gwaith, a bod gan gyflogwyr yr wybodaeth sydd ei hangen arnynt i wneud newidiadau i hwyluso hynny'n gynt.¹⁰

Dylai'r nodyn ffitrwydd chwarae rhan bwysig yn y system gan helpu i gadw pobl mewn gwaith gyda neu heb addasiad, gan mai hwn yn aml yw'r cyfle cyntaf y bydd yn rhaid i berson sy'n cael problem iechyd drafod yr effaith y mae eu cyflwr yn ei chael ar eu gallu i weithio. Roedd diwygiadau 2010 yn cynnwys dewis newydd i ganiatáu i feddyg teulu nodi y gallai claf 'fod yn ffit i weithio yn amodol ar y cyngor canlynol' a rhoi manylion cyffredinol am effaith swyddogaethol cyflwr yr unigolyn ac argymell mathau cyffredin o addasiadau yn y gweithle: dychwelyd i'r gwaith yn raddol, newid oriau, dyletswyddau diwygiedig ac addasiadau i'r gweithle.

Fodd bynnag rhwng mis Hydref 2022 a mis Medi 2023 ledled Lloegr mewn gofal sylfaenol, dim ond 6.2% o nodiadau ffitrwydd wedi'u dosbarthu fel 'efallai eu bod yn ffit i weithio, gan ystyried y cyngor canlynol', ac mae hyn wedi parhau'n gymharol sefydlog ers i ni gasglu data am y tro cyntaf yn 2016.¹¹ Mae hyn yn golygu bod dros 10 miliwn o nodiadau ffitrwydd yn cael eu dosbarthu bob

10 [Reforming the Medical Statement: Consultation on Draft Regulations, May 2009](#)

11 Fit Notes Issued by GP Practices, England, September 2023 – NHS Digital

blwyddyn, y mae cyfran helaeth ohonynt yn nodiadau ffitrwydd rheolaidd, heb unrhyw gyngor o'r fath, gan arwain at golli cyfle i helpu pobl i gael y cymorth priodol y gallai fod ei angen arnynt i aros mewn gwaith.¹²

Er mwyn cefnogi a grymuso sgysiau gwell am waith ac iechyd rhwng cyflogwyr a'u gweithwyr, yn 2022 gwnaethom alluogi nyrsys, therapyddion galwedigaethol, fferyllwyr a ffisiotherapyddion i ardystio nodiadau ffitrwydd yn gyfreithiol.¹³ Eto i gyd, bu nifer isel yn manteisio ar y diwygiad hwn; rhwng mis Ebrill a mis Medi 2023, dim ond 8.4% o nodiadau ffitrwydd a gyhoeddwyd gan y grwpiau hyn gyda'r mwyafrif helaeth yn parhau i gael eu cyhoeddi gan feddygon teulu.¹⁴ Er mwyn helpu i fynd i'r afael â hyn, gwnaethom ddiweddarau ein canllawiau nodyn ffitrwydd am weithwyr gofal iechyd proffesiynol, cyflogwyr a gweithwyr ym mis Hydref 2023.¹⁵

Gall y nodyn ffitrwydd fod yn gam cyntaf i rywun sy'n cwmpo allan o waith ac sy'n symud i anweithagrach hirdymor. Mae'r adborth yn awgrymu mai mater allweddol gyda'r broses bresennol o nodi ffitrwydd yw **nad yw'n adlewyrchu amrywiaeth yr anghenion wrth ystyried**

12 Fit Notes Issued by GP Practices, England, September 2023 – NHS England Digital

13 [More healthcare professionals given powers to certify fit notes – GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/news/more-healthcare-professionals-given-powers-to-certify-fit-notes)

14 Nodiadau Ffit a gyhoeddwyd gan Feddygfeydd Teulu, Lloegr, Medi 2023 – NHS Digital

15 [Fit Note – GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/news/fit-note)

a yw cyflwr iechyd rhywun yn effeithio ar eu gallu i weithio. Mae hyn oherwydd:

- 1. Ar hyn o bryd nid oes digon o gapasiti nac arbenigedd gwaith ac iechyd penodol mewn gofal sylfaenol** i wneud asesiad effeithiol o allu claf i ymgymryd â gwaith.¹⁶ Gellir rhoi nodiadau ffitrwydd hefyd o fewn gofal eilaidd a chymunedol, ac er bod prosiect parhaus i wreiddio'r nodyn ffitrwydd mewn systemau TG gofal eilaidd yn Lloegr, mae meddygon teulu yn parhau i gyhoeddi'r rhan fwyaf ohonynt. Gall hyn fod yn defnyddio capasiti gwerthfawr y gellid ei ddefnyddio'n well gyda chleifion. Gwyddom fod meddygon teulu yn treulio dros 30% o'u hamser ar ofal cleifion anuniongyrchol (gan gynnwys rhoi nodiadau ffitrwydd).¹⁷ Mae cyfle a gollir i glaf a gweithiwr gofal iechyd proffesiynol perthnasol drafod sut y gallant aros mewn gwaith, neu ddychwelyd i'r gwaith, neu pa addasiadau y gallai eu cyflogwr eu gwneud i gynnig gwell cefnogaeth iddynt.¹⁸

16 [Exploring perceptions and attitudes towards the extension of fit note certification \(publishing.service.gov.uk\)](https://publishing.service.gov.uk)

17 [NHS England » Delivery plan for recovering access to primary care](https://www.nhs.uk)

18 [Exploring perceptions and attitudes towards the extension of fit note certification \(publishing.service.gov.uk\)](https://publishing.service.gov.uk)

2. **Nid oes llwybr sefydledig i gyfeirio pobl at gymorth mwy teilwredig neu ddwys os oes ei angen.** Yn aml, mae angen cymorth wedi'i deilwra ar bobl sydd â chyflyrau iechyd gwahanol ac mewn gwahanol fathau o gyflogaeth i'w helpu i aros i mewn a dychwelyd i'r gwaith. Lle mae angen cymorth pellach, gall ei argaeledd amrywio ac mae'n anodd ei lywio.

Mae hyn yn golygu nad yw'r broses bresennol yn diwallu anghenion unigolion, cyflogwyr a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol wrth gefnogi pobl i ddechrau, aros a llwyddo mewn gwaith:

- **I unigolion** – Mae gweithwyr eisiau bod yn ffit ac â'r gallu dychwelyd i'r gwaith cyn gynted ag y gallant, ond yn aml yn diystyru eu gallu i wneud hynny. Gwyddom fod cyflogaion yn elwa o fod yn ffit ac yn gallu dychwelyd i'r gwaith cyn gynted ag y gallent¹⁹. Mae absenoldeb hir o'r gwaith yn aml yn golygu bod pobl yn llai tebygol o ddychwelyd i'r gwaith ac o

19 Association of Returning to Work With Better Health in Working-Aged Adults: A Systematic Review – PMC (nih.gov)

ganlyniad gall eu hiechyd waethygu.^{20 2122} Gall cael mynediad at y math cywir o gymorth helpu i atal cyflyrau iechyd rhag arwain at absenoldebau hirdymor diangen o'r gwaith. Fel pwynt cyswllt pwysig, mae'r nodyn ffitrwydd yn gyfle gwerthfawr i alluogi pobl i gael cyngor a chymorth â ffocws o ran rheoli eu cyflwr iechyd a'u gwaith. Ond nid yw'r broses nodyn ffitrwydd presennol yn hwyluso hyn.

- **I gyflogwyr** – Mae cyflogwyr eisiau i'w gweithwyr fod yn ffit ac mewn gwaith. Gall cyflogwyr gefnogi hyn drwy wneud addasiadau yn eu gweithleoedd, gan gynnwys cefnogi eu gweithwyr i ddychwelyd i'r gwaith yn gyflymach lle bo'n briodol. Gall cyngor a ddarperir drwy'r nodyn ffitrwydd helpu cyflogwyr i gael sgysiau o ansawdd gyda'u gweithwyr i'w galluogi i ddychwelyd i'r gwaith ac aros mewn gwaith. Fodd bynnag, gyda dim ond 6.2% o nodiadau ffitrwydd yn "gallu bod yn ffit i weithio", nid yw cyflogwyr bob amser yn cael y wybodaeth sydd ei hangen arnynt i roi hyder neu ddealltwriaeth iddynt gael y sgysiau cynhyrchiol a

20 [IS WORK GOOD FOR YOUR HEALTH AND WELL-BEING? \(publishing.service.gov.uk\)](https://publishing.service.gov.uk)

21 [Losing life and livelihood: A systematic review and meta-analysis of unemployment and all-cause mortality – ScienceDirect](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927025617300000)

22 [Health in the workplace: patterns of sickness absence, employer support and employment retention \(publishing.service.gov.uk\)](https://publishing.service.gov.uk)

chefnogol hynny ac wrth wneud addasiadau priodol i'w cyflogai.^{23 24}

- **I weithwyr gofal iechyd proffesiynol** – mae gweithwyr gofal iechyd proffesiynol yn derbyn i raddau helaeth fod gwaith da yn dda ar y cyfan ar gyfer iechyd a lles.²⁵ Gall rhai gweithwyr gofal iechyd proffesiynol, yn enwedig y rhai sydd â diddordeb arbennig a hyfforddiant gymryd rhan mewn sgysiau am waith. Fodd bynnag, nid yw'r rhan fwyaf yn gwneud hynny.²⁶ Rydym yn gwybod bod heriau sylweddol o ran gosod mewn sgwrs gwaith ac iechyd o ansawdd uchel i ymgynghoriad nodweddiadol mewn Ymarfer Cyffredinol, a chydabuwyd erioed nad yw'r rhan fwyaf o weithwyr gofal iechyd proffesiynol sy'n rhoi nodiadau ffitrwydd yn arbenigwyr mewn iechyd galwedigaethol.²⁷ Nid oes gan lawer o weithwyr

23 [Fit Notes Issued by GP Practices, England, September 2023 – NHS Digital](#)

24 [Exploring perceptions and attitudes towards the extension of fit note certification \(publishing.service.gov.uk\)](#)

25 [Healthcare Professionals' Consensus Statement on Health and Work – Academy of Medical Royal Colleges \(aomrc.org.uk\)](#)

26 [Work Conversations in Healthcare – How where when and by whom \(publishing.service.gov.uk\)](#)

27 [Reforming the Medical Statement: Consultation on Draft Regulations, May 2009.](#)

gofal iechyd proffesiynol fynediad at yr amser, yr adnodd, yr hyfforddiant na'r cymorth angenrheidiol i gynnig cyngor gwaith ac da yn hyderus sy'n diwallu'r anghenion cymhleth ac amrywiol a allai fod gan glaf. Felly, mae risg bod gormod o bobl yn cael eu llofnodi i ffwrdd fel nad ydynt yn ffit i weithio heb sgwrs am addasiadau a allai fod ar waith i'w galluogi i barhau i weithio.

Mae'r Llywodraeth eisiau i unigolion a chyflogwyr fel ei gilydd elwa yn llawn ar y manteision a ddaw yn sgil diwygio nodiadau ffitrwydd.

Mae'r llywodraeth yn ymwybodol y gall gweithwyr gofal iechyd proffesiynol cofrestredig sy'n gweithio i ddarparu'r preifat ddarparu 'tystysgrifau salwch gwaith' ar-lein i gleifion at ddibenion hawlio tâl salwch fel dewis arall i gael nodyn ffitrwydd gan eu meddygfa. Mae gennym bryderon am y risg o'r system hon yn cael ei chamddenfyddio ac felly rydym yn awyddus i ddeall a yw'r arfer hwn yn eang a barn cyflogwyr, i lywio meddwl polisi am rôl y gwasanaethau hyn o fewn y broses nodyn ffitrwydd wedi'i ddiwygio.

Ein dull gweithredu

Er bod polisi a rheoliadau nodiadau ffitrwydd yn berthnasol i Brydain Fawr, mae nodiadau ffitrwydd yn cael eu cyflwyno yn y system iechyd, sydd wedi'i datganoli. Mae'r Llywodraeth eisiau datblygu a phrofi proses nodyn ffitrwydd diwygiedig yn Lloegr sy'n darparu

cynnig cymorth gwaith a chyflogaeth mwy integredig i helpu cyflogwyr a gweithwyr i leihau absenoldeb sy'n gysylltiedig â salwch ac yn ei dro rhyddhau amser gwerthfawr i weithwyr gofal iechyd proffesiynol.

Yn Natganiad yr Hydref 2023, cyhoeddodd y Canghellor £24m i ddechrau dylunio a gweithredu "arloeswyr" mewn nifer o Systemau Gofal Integredig yn Lloegr, er mwyn profi cynnig gwell brysbennu a chyfeirio a chefnogaeth i'r rhai sydd wedi cael nodyn ffitrwydd am gyfnod hir. Bydd yr arloeswyr hyn yn adeiladu ar y prosesau "WorkWell Vanguard" i'w cyhoeddi yn y Gwanwyn hwn.

Bydd y gwasanaethau WorkWell yn darparu un asesiad a phorth cydgysylltiedig i wasanaethau cymorth cyflogaeth lleol, er mwyn helpu pobl i reoli eu cyflwr iechyd a dychwelyd i'r gwaith yn gynt. Mae hon yn rhan o raglen uchelgeisiol i gefnogi pobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd i ddechrau, aros a llwyddo mewn gwaith. Mae'r rhain yn cynnwys rhaglen gyflogaeth a gefnogir wirfoddol newydd o'r enw Cymorth Cynhwysol a fydd yn darparu cymorth cofleidiol i 100,000 o bobl y flwyddyn yng Nghymru a Lloegr ar ôl ei gyflwyno'n llawn, a chyflwyno Ymgynghorwyr Cyflogaeth mewn gwasanaethau cyhyrysgerbydol, gan adeiladu ar yr Ymgynghorwyr Cyflogaeth llwyddiannus yn 'Talking Therapies' y GIG sy'n cael eu cyflwyno'n genedlaethol yn Lloegr.

Yr uchelgais yw cyd-ddatblygu proses newydd sy'n dod â systemau gofal iechyd a chyflogaeth ynghyd i gefnogi pobl sydd mewn perygl o golli gwaith, neu sydd eisoes

wedi bod allan o waith, oherwydd afiechyd. Dyma'r elfennau craidd y broses newydd hon yr ydym yn ei phrofi:

- Gwasanaeth brysbennu sy'n cefnogi pobl sydd am gael nodyn ffitrwydd i lwybr sy'n gweddu orau i'w hanghenion iechyd a chyflogaeth unigol.
- Asesiad o allu rhywun i wneud eu gwaith, a sgwrs waith ac iechyd gyda gweithiwr gofal iechyd proffesiynol neu gydag ymghyngorydd gwaith ac iechyd. Bydd gweithiwr gofal iechyd proffesiynol ac ymgynghorwyr gwaith ac iechyd yn cael hyfforddiant gwaith ac iechyd ac amser penodol, gan eu gwneud mewn sefyllfa well i ystyried set ehangach o ffactorau sy'n effeithio ar allu rhywun i weithio.
- Y gallu i gyfeirio pobl at gymorth gwaith ac iechyd mwy dwys a chynorthwyo cyflogwyr i gael mynediad at gymorth gwaith ac iechyd arbenigol drwy wasanaethau Iechyd Galwedigaethol, lle bo hynny'n briodol.

Mae'r Llywodraeth o'r gred y bydd y cydrannau craidd hyn yn cynhyrchu gwasanaeth nodyn ffitrwydd sy'n hwyluso cymorth gwaith ac iechyd cyflymach a symlach. Rydym yn deall pwysigrwydd datblygu cynnig cymorth sy'n cyd-fynd ag anghenion ac amgylchiadau lleol. Bydd gan Fyrddau Gofal Integredig (ICBs), gan weithio'n agos gyda rhanddeiliaid y Bartneriaeth Gofal Integredig, gan gynnwys cyflogwyr lleol, gofal sylfaenol, gofal cymdeithasol i oedolion, gwasanaethau'r cyngor

a sefydliadau'r sector gwirfoddol a chymunedol, hyblygrwydd i ddylunio eu dull o weddu orau i'w poblogaeth leol a'u gwasanaethau lleol, ac i ddatblygu eu model wrth iddynt brofi a dysgu mwy am yr hyn sy'n gweithio.

Bydd yr arloeswyr yn recriwtio gweithwyr proffesiynol clinigol ac anghlinigol i rolau y dylid eu darparu â hyfforddiant a chymorth ychwanegol i gynnal sgysiauw gwaith ac iechyd cadarn a manwl gyda chleifion. Bydd unigolion yn cael cyngor ac arweiniad ar sut y gallent ddechrau, aros mewn gwaith, neu ddychwelyd iddo, gan weithio gyda chymorth eu cyflogwr. Bydd y model cyflenwi newydd hwn sy'n cael ei brofi yn archwilio sut y gall y system iechyd ehangach gymryd cyfrifoldeb am roi'r nodyn ffitrwydd, a'i leoli o fewn gwasanaeth newydd ar safleoedd "WorkWell vanguard". Bydd y gwasanaeth hwn yn caniatáu i dimau gofal sylfaenol ddefnyddio eu hamser gwerthfawr yn fwy effeithlon a darparu cymorth iechyd a chyflogaeth wedi'i deilwra i bobl fel y gallant reoli eu cyflwr iechyd yn well mewn gwaith.

Bydd effaith y dull newydd hwn mewn safleoedd arloeswyr yn cael ei werthuso a'i ddefnyddio i lywio dyluniad polisi yn y dyfodol.

Nod y broses nodyn ffitrwydd diwygiedig yw integreiddio'n esmwyth gyda WorkWell, gan alluogi'r bobl sydd ei angen i gael sgwrs waith ac iechyd, gydag un asesiad cydgysylltiedig a phorth i wasanaethau cymorth cyflogaeth lleol. Bydd hefyd yn ategu rôl iechyd

Galwedigaethol wrth sicrhau bod cyflogwyr yn deall ac yn elwa o gymorth gwaith ac iechyd mwy arbenigol i gadw a chefnogi'r rhai mewn gwaith.

Er mai aros yn y gwaith neu ddychwelyd i'r gwaith cyn gynted â phosibl yw'r canlyniad gorau mewn llawer o achosion, rydym yn deall bod y cymorth cywir yn ymddangos yn wahanol i wahanol bobl. Er enghraifft, efallai y bydd angen nodyn ffitrwydd ar rai pobl am salwch byr neu gyfyngedig o ran amser (fel haint neu wella ar ôl anafiad neu lawdriniaeth) a gallant ddychwelyd i'r gwaith yn brydlon heb gymorth ychwanegol. Efallai y bydd angen asesiad a thrafodaeth fanylach ar eraill am eu gwaith a'u hiechyd, gan gynnwys cyfeirio at gymorth mwy dwys lle bo hynny'n briodol. Bydd ein hymrwymiad i ddiwygio'r broses nodiadau ffitrwydd, a'r cais hwn am dystiolaeth, yn ein helpu i ddeall yn well pwy sydd angen cymorth ychwanegol, a sut y gall y Llywodraeth eu galluogi i gael mynediad ato.

Wrth ddiwygio'r broses nodiadau ffitrwydd yn Lloegr, rydym wedi ymrwymo i weithio ar y cyd â gweithwyr gofal iechyd proffesiynol, cyrff y GIG a rhanddeiliaid eraill i ddatblygu a dylunio dull gweithredu ar draws y system i'r broses hon. Yn ogystal â'r gwaith cyd-ddylunio hwn, rydym am ddeall ac ystyried ystod eang o safbwyntiau a phrofiadau byw, gan gynnwys unigolion fel defnyddwyr gwasanaeth, gofalwyr a chleifion.

Cwmpas

Mae'r Llywodraeth eisiau i'n diwygiadau nodyn ffitrwydd gael eu tanategu gan gymaint o dystiolaeth â phosibl a'u llywio gan amrywiaeth eang o safbwyntiau. Bydd y dystiolaeth a gasglwyd, ochr yn ochr â'r arloeswyr, yn llywio ymgynghoriad manylach yn ddiweddarach yn 2024 ar gynigion polisi penodol. Er bod polisi a rheoliadau nodiadau ffitrwydd yn berthnasol i Brydain Fawr, mae iechyd yn fater datganoledig. Rydym yn awyddus i glywed ystod eang o safbwyntiau o bob rhan o'r DU i lywio datblygiad polisi yn y dyfodol.

Gwyddom fod ansawdd y cyngor iechyd ym maes gofal sylfaenol wedi cael ei effeithio gan gyfyngiadau capasiti a gwybodaeth ar rolau swyddi ac iechyd galwedigaethol^{28 29}, ac y byddai llinellau cyfathrebu cryfach rhwng gweithiwr gofal iechyd proffesiynol, cyflogwyr a chleifion yn cryfhau'r cyngor hwn ac yn hwyluso sgysiau gwaith ac iechyd gwell³⁰. Rydym am fynd ymhellach ac ehangu'r dystiolaeth, y safbwyntiau

28 [Exploring perceptions and attitudes towards the extension of fit note certification \(publishing.service.gov.uk\)](https://publishing.service.gov.uk)

29 [Statement of Fitness for Work \(RR797\) – GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk)

30 [An evaluation of the Statement of Fitness for Work: qualitative research with General Practitioners \(publishing.service.gov.uk\)](https://publishing.service.gov.uk)

a'r mewnwelediadau sydd gennym, er mwyn helpu pobl i ddechrau, aros a llwyddo mewn gwaith yn well.

Mae'r cais hwn am dystiolaeth yn canolbwyntio ar effaith y broses nodyn ffitrwydd bresennol wrth gefnogi sgysiau gwaith ac iechyd a byddai angen i'r rhanddeiliaid wella gefnogi pobl yn well i ddechrau, aros mewn gwaith a llwyddo ynddo. Mae gennym ddiddordeb arbennig mewn safbwyntiau a thystiolaeth sy'n ymwneud â themâu canlynol:

- **Profiad Unigolion a Gofalwyr:** Profiad y claf yn y broses nodyn ffitrwydd bresennol a pha gyfleoedd sydd ar gael i wella neu leihau ffrithiant ym mhrofiad y defnyddiwr.
- **Profiad clinigwyr a gweithwyr proffesiynol anghlinigol:** Profiad gweithwyr clinigol ac anghlinigol drwy gydol y system gofal iechyd gyfredol, a barn ar sut i wella'r broses o nodi'r nodyn ffitrwydd a'r sgwrs gwaith ac iechyd. Mae hyn yn cynnwys y cymorth sydd ei angen i wella'r wybodaeth a ddarperir ar y nodyn ffitrwydd ar gyfer cleifion a chyflogwyr.
- **Profiad cyflogwyr:** Profiadau cyflogwyr o ddefnyddio nodiadau ffitrwydd a'r cymorth sydd ei angen i ddefnyddio'r nodyn ffitrwydd i gefnogi eu gweithwyr yn well i ddychwelyd i'r gwaith, gan gynnwys mewn perthynas â rôl Iechyd Galwedigaethol.
- **Tystysgrifau salwch gwaith preifat:** Mae'r Llywodraeth yn ymwybodol o ddarparwyr preifat

sy'n cynnig cyflenwi nodiadau ffitrwydd ar-lein gan weithiwr gofal iechyd proffesiynol cofrestredig am ffi. Fe'u disgrifir yn aml fel 'tystysgrif salwch gwaith' a gallant roi tystiolaeth i unigolyn am absenoldeb salwch a/neu dâl salwch heb fynd i feddygfa. Mae gan y Llywodraeth ddiddordeb mewn a yw darparu tystysgrifau salwch gwaith preifat ar-lein yn rhywbeth y dylid ei adolygu ac mae'n ceisio barn ar brofiadau cyflogwyr a gweithwyr.

- **Casglu gwybodaeth ac integreiddio system ehangach:** Y potensial i gasglu mwy o wybodaeth gan y rhai sydd angen nodyn ffitrwydd i gefnogi sgysiau a chanlyniadau gwaith ac iechyd yn well. Yn benodol, mae gennym ddiddordeb mewn barn ar sut y gall sianeli digidol gefnogi casglu'r wybodaeth hon ac unrhyw risgiau a chyfleoedd.

Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) a'r Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (DHSC), gyda'i gilydd fel y Gyfarwyddiaeth Gwaith ac Iechyd ar y Cyd (JWHD), yn ceisio barn ar yr hyn y dylai ein hystyriaethau polisi presennol ac yn y dyfodol ei gynnwys wrth ddiwygio'r broses nodiadau ffitrwydd. Ni ddylid cymryd y cyfres o gwestiynau i gyflwyno bod DWP a DHSC wedi cyrraedd safbwynt polisi sefydlog.

Sut i ymateb

Anfonwch eich ymatebion trwy [ffurflen ar-lein hon](#). Os oes gennych unrhyw gwestiynau, cysylltwch â fitnote.team@dwp.gov.uk.

Os yw'n well gennych ymateb drwy e-bost neu drwy'r post, anfonwch eich ymateb at fitnote.team@dwp.gov.uk neu:

The Fit Note Team
Department for Work and Pensions
Caxton House
Tothill Street
London
SW1H 9NA

Wrth ymateb drwy'r post neu drwy e-bost, nodwch a ydych yn ymateb fel claf, gofalwr neu unigolyn sy'n cael gafael ar nodiadau ffitrwydd, cyflogwr (ac a yw'r sefydliad yn gyflogwr mawr neu BBaCh), gweithiwr gofal iechyd proffesiynol clinigol neu anghlinigol, cynrychiolydd systemau lleol neu bartner system leol, academydd â diddordeb, unigolyn sy'n cynrychioli barn sefydliad rhanddeiliaid, neu mewn ffordd arall.

Nodwch hefyd ble rydych wedi'ch lleoli'n ddaearyddol (Gogledd-ddwyrain Lloegr, Gogledd-orllewin Lloegr, Swydd Efrog a'r Humber, Dwyrain Canolbarth Lloegr, Gorllewin Canolbarth Lloegr, Llundain, De-ddwyrain

Lloegr, De-orllewin Lloegr, Cymru, yr Alban, Gogledd Iwerddon, neu ledled y DU).

Cwestiynau

Mae'r adran ganlynol yn nodi'r cwestiynau sy'n gofyn am ragor o dystiolaeth. Mae nifer o gwestiynau, ac nid oes angen i chi ateb yr holl gwestiynau yn y cais hwn am dystiolaeth. Canolbwyntiwch ar y cwestiynau rydych yn teimlo y gallwch roi barn a thystiolaeth i ni amdanynt. Byddem yn croesawu sylwadau a thystiolaeth o bob rhan o'r Deyrnas Unedig.

Nid oes terfyn geiriau lleiaf. Rydym yn annog uchafswm o 500 gair y cwestiwn (heb gynnwys cyfeiriadau). Rydym yn argymhell darparu ymatebion sy'n cyd-destunoli ac yn crynhoi pwyntiau allweddol y dystiolaeth y maent yn cyfeirio atynt, gan eu bod yn debygol o fod fwyaf effeithiol. O ystyried faint o ymatebion a ddisgwylir, efallai na fydd cyflwyniadau sy'n fwy na'r hyd hwn a argymhellir yn cael eu darllen yn eu cyfanrwydd.

Chi:

1. Dywedwch wrthym ym mha categori yr ydych yn ymateb
 - Claf, gofalwr neu berson sy'n cael mynediad at nodiadau ffitrwydd (neu sydd wedi cael mynediad)
 - Cyflogwr mawr
 - Menter fach a chanolig (BBaCh)

- Clinigwr neu weithiwr gofal iechyd proffesiynol anghlinigol
 - Cynrychiolydd system leol neu bartneriaid system leol (e.e. Awdurdod Lleol, Bwrdd Gofal Integredig, Menter Gymdeithasol Gymunedol Wirfoddol)
 - Academydd
 - Sefydliad rhanddeiliaid
 - Arall
2. Os ydych yn ymateb ar ran sefydliad, beth yw ei enw?
 3. Os ydych yn ymateb fel clinigwr neu weithiwr gofal iechyd proffesiynol anghlinigol, dywedwch wrthym ni pa leoliad rydych yn gweithio ynddo?
 - Gofal sylfaenol
 - Gofal eilaidd
 - Gofal cymunedol/cymdeithasol
 - Arall

Safbwyntiau trosfwaol o'r broses nodyn ffitrwydd:

4. Pa mor effeithiol ydych yn teimlo yw'r broses bresennol o roi nodyn ffitrwydd wrth gefnogi anghenion gwaith ac iechyd **unigolion/cleifion**?
 - Effeithiol iawn

- Effeithiol
 - Ddim yn effeithiol nac yn aneffeithiol
 - Aneffeithiol
 - Aneffeithiol iawn
 - Ansicr
5. Beth sy'n gweithio'n dda gyda'r broses nodyn ffitrwydd gyfredol i gefnogi anghenion gwaith ac iechyd **unigolion/cleifion**?
 6. Beth ellir ei wneud i wella'r broses nodyn ffitrwydd i ddiwallu anghenion gwaith ac iechyd **unigolion/cleifion**?

Profiad unigolion a gofalwyr:

7. Pa mor ddefnyddiol ydych yn teimlo yw'r wybodaeth yn **nodiadau ffitrwydd 'gall fod yn ffit i weithio'** o ran cefnogi anghenion gwaith ac iechyd unigolion/cleifion, a pham?
8. Pa wybodaeth ychwanegol, os o gwbl, a allai fod yn ddefnyddiol mewn **nodiadau ffitrwydd 'gall fod yn ffit i weithio'** i gefnogi unigolion/cleifion i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb salwch?
9. A ydych erioed wedi prynu 'tystysgrif salwch gwaith' gan gwmni preifat ar-lein sy'n hysbysebu eu hunain fel nodyn ffitrwydd/nodyn salwch?
 - Do

- Naddo
 - Ansicr
10. Beth wnaeth eich ysgogi i ddefnyddio'r gwasanaeth ar-lein hwn i brynu 'tystysgrif salwch gwaith'?
11. Sut oedd y profiad o brynu 'tystysgrif salwch gwaith' gan gwmni ar-lein?
12. Pe bai'r 'dystysgrif salwch gwaith' yn rhoi cyngor i gefnogi dychwelyd i'r gwaith, pa mor ddefnyddiol oedd y cyngor hwn?
- Yn ddefnyddiol iawn
 - Eithaf defnyddiol
 - Ddim yn ddefnyddiol/anefnyddiol
 - Ddim yn ddefnyddiol iawn
 - Ddim yn ddefnyddiol o gwbl
 - Ansicr
13. Dywedwch wrthym pam eich bod yn teimlo felly am y cyngor a ddarperir yn y 'dystysgrif salwch gwaith'?
14. A dderbyniwyd y 'dystysgrif salwch gwaith' gan eich cyflogwr?
- Do
 - Naddo
 - Ansicr

Profiad cyflogwyr:

15. Pa mor effeithiol ydych yn teimlo yw'r broses nodyn ffitrwydd bresennol wrth ddiwallu **anghenion y cyflogwr?**
 - Effeithiol iawn
 - Effeithiol
 - Ddim yn effeithiol nac yn aneffeithiol
 - Aneffeithiol
 - Aneffeithiol iawn
 - Ansicr
16. Beth sy'n gweithio'n dda gyda'r broses nodyn ffitrwydd presennol i **gyflogwyr?**
17. **Beth mae cyflogwyr yn teimlo y gellid ei wella gyda'r broses nodiadau ffitrwydd fel ei bod yn diwallu eu hanghenion?**
18. **Pa wybodaeth ychwanegol, os o gwbl, allai fod yn ddefnyddiol i gyflogwyr ei chael o ran nodiadau ffitrwydd 'gall fod yn ffit i weithio'** i gefnogi gweithwyr i ddychwelyd i'r gwaith yn llwyddiannus ar ôl absenoldeb salwch?
19. Beth sydd ei angen ar **gyflogwyr i deimlo'n hyderus wrth gael sgysiau gwaith ac iechyd manwl gyda gweithwyr?**

20. **A ydych erioed wedi cael ‘tystysgrif salwch gwaith’ neu fath arall o nodyn ffitrwydd/ salwch gan weithiwr a gyhoeddwyd gan gwmni ar-lein sy’n hysbysebu eu hunain fel gwasanaeth nodyn ffitrwydd/salwch?**
- Do
 - Naddo
 - Ansicr
21. Sut oedd y profiad o gael ‘tystysgrif salwch gwaith’ neu fath arall o nodyn ffitrwydd/ salwch gan weithiwr a gyhoeddwyd gan gwmni preifat ar-lein?
22. Pe bai’r ‘dystysgrif salwch gwaith’ yn rhoi cyngor i gefnogi dychweliad gweithwyr i’r gwaith, pa mor ddefnyddiol oedd y cyngor hwn?
- Yn ddefnyddiol iawn
 - Eithaf defnyddiol
 - Ddim yn ddefnyddiol/anefnyddiol
 - Ddim yn ddefnyddiol iawn
 - Ddim yn ddefnyddiol o gwbl
 - Ansicr
23. Dywedwch wrthym pam eich bod yn teimlo felly am y cyngor a ddarperir yn y ‘dystysgrif salwch gwaith’?

Profiad clinigwyr ac anghlinigwyr proffesiynol:

24. A ydych yn cytuno bod rhoi nodiadau ffitrwydd yn ddefnydd da o amser Ymarferydd Cyffredinol (GP)?
- Cytuno'n gryf
 - Cytuno
 - Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
 - Anghytuno
 - Anghytuno'n gryf
 - Ansicr
25. Dywedwch wrthym pam eich bod yn teimlo felly a yw nodiadau ffitrwydd yn ddefnydd da o amser meddygon teulu?
26. Beth y gellir ei wneud i wella'r broses nodyn ffitrwydd i ddiwallu anghenion **gweithwyr gofal iechyd proffesiynol** i ddarparu mwy o gymorth iechyd a gwaith i gleifion?
27. **Beth yw'r ffactorau galluogi gweithwyr gofal iechyd proffesiynol i gael sgwrs fanwl am waith ac iechyd gydag unigolion sy'n gofyn am nodyn ffitrwydd?**
28. **Beth yw'r heriau i weithwyr gofal iechyd proffesiynol gael sgwrs fanwl am waith ac iechyd gydag unigolion sy'n gofyn am nodyn ffitrwydd?**

29. **Beth yw'r ffactorau galluogi gweithwyr gofal iechyd proffesiynol wrth ddarparu cyngor manwl a chymwys mewn nodiadau addas 'gall fod yn addas i weithio' i gefnogi anghenion gwaith ac iechyd cleifion?**
30. **Beth yw'r heriau i weithwyr gofal iechyd proffesiynol wrth ddarparu cyngor manwl a chymwys mewn nodiadau ffitrwydd 'gall fod yn ffit i weithio' i gefnogi anghenion gwaith ac iechyd cleifion?**
31. **Pa gamau y gallai'r llywodraeth eu cymryd i gefnogi gweithwyr gofal iechyd proffesiynol neu gynghorwyr gwaith i gael sgwrs waith ac iechyd manwl gydag unigolion yn gofyn am nodyn ffitrwydd?**
32. **Pa gleifion ydych chi'n teimlo fyddai'n elwa fwyaf o sgysiau gwaith ac iechyd mwy manwl?**
33. **Sut y gellir adnabod y cleifion hynny a fyddai'n elwa fwyaf o sgysiau gwaith ac iechyd mwy manwl?**
34. **Beth, os o gwbl, yw manteision ac anfanteision cleifion sy'n defnyddio cwmnïau preifat ar-lein i gyhoeddi 'tystysgrifau salwch gwaith' ar-lein?**

Casglu gwybodaeth ac integreiddio system ehangach:

35. Pa wybodaeth, sgiliau a chymorth fyddai eu hangen ar **weithwyr gofal iechyd proffesiynol i asesu effaith cyflwr iechyd claf yn gywir ar eu gallu i weithio?**
36. Pa wybodaeth, sgiliau a chymorth fyddai eu hangen ar **ymgynghorwyr gwaith i asesu effaith cyflwr iechyd claf yn gywir ar eu gallu i weithio?**
37. **Sut y gallem ddefnyddio systemau digidol a theleffoni i gasglu gwybodaeth i gefnogi sgysrsiau gwaith ac iechyd yn well?**
38. **Sut allai'r broses nodyn ffitrwydd gysylltu'n fwy effeithiol â gwahanol fathau o gymorth gwaith ac iechyd, megis adsefydlu galwedigaethol, iechyd galwedigaethol, a chymorth cyflogaeth?**

Amrywiol:

39. Beth, os unrhyw beth, y gellir ei wneud i ysgogi a chynyddu canlyniadau "a allai fod yn ffit i weithio" a ddosbarthwyd gan weithwyr gofal iechyd proffesiynol, lle mai bod mewn gwaith yw'r canlyniad gorau?
40. A allwch chi roi unrhyw enghreifftiau astudiaeth achos i ni o ble mae'r broses nodiadau ffitrwydd yn

gweithio'n dda i gefnogi pobl sydd â chyflyrau iechyd
i ddychwelyd ac aros mewn gwaith?

41. A oes unrhyw beth arall yr hoffech ei ddweud wrthym
am y broses nodyn ffitrwydd?

Parhad

Bydd y cais hwn am dystiolaeth ar agor tan 8 Gorffennaf 2024.

Y camau nesaf

Bydd y safbwyntiau a'r syniadau a gesglir drwy'r ymarfer hwn yn llywio'r blaenoriaethau a'r strategaeth ar gyfer diwygio nodiadau ffitrwydd. Byddwn yn lansio ymgynghoriad yn ddiweddarach eleni i gasglu eich barn ar gynigion polisi penodol.

Siarter Gwybodaeth Bersonol

Gellir cael Siarteri Gwybodaeth Bersonol DWP a DHSC yma:

[Siarter gwybodaeth bersonol – Adran Gwaith a Phensiynau – GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

[Siarter gwybodaeth bersonol – Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol – GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

Rhyddid Gwybodaeth

Efallai y bydd y wybodaeth a anfonwch atom yn cael ei throsglwyddo i gydweithwyr o fewn DWP a DHSC. Gall yr holl wybodaeth a gynhwysir yn eich ymateb fod yn destun cyhoeddiad neu ddatgeliad os gofynnir amdani o dan [Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth \(FOI\) 2000](#). Drwy ddarparu gwybodaeth at ddibenion yr alwad hon am ymarfer tystiolaeth, rydych yn deall y gellid ei rhyddhau fel rhan o gais Rhyddid Gwybodaeth.

Os ydych am i'r wybodaeth yn eich ymateb i'r cais hwn am dystiolaeth gael ei chadw'n gyfrinachol, dylech esbonio pam fel rhan o'ch ymateb, er na allwn warantu gwneud hyn, ac nid yw hyn yn golygu y bydd yn cael ei rwystro'n awtomatig rhag cael ei ryddhau fel rhan o ymateb Rhyddid Gwybodaeth.

Mae DWP a DHSC bob amser yn diogelu gwybodaeth bersonol o dan eu Siarteri Gwybodaeth Bersonol a byddai'r manylion hyn yn cael eu cadw yn ôl rhag cael eu rhyddhau fel rhan o ymateb Rhyddid Gwybodaeth.

Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth (ICO) yw'r rheoleiddiwr annibynnol ar geisiadau Rhyddid Gwybodaeth a gellir cael rhagor o fanylion am y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth yma:

[Sut i gael gafael ar wybodaeth gan awdurdod cyhoeddus | ICO](#)

Os hoffech wneud cais Rhyddid Gwybodaeth i'r DWP neu DHSC, dilynwch y camau a nodir ar wefannau'r DWP neu DHSC:

[Gwneud cais Rhyddid Gwybodaeth \(DRhG\) i'r DWP – GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

[Gwneud cais Rhyddid Gwybodaeth i'r Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol – GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

978-1-5286-4729-8
E03084622