



Adran Gwaith
a Phensiynau

Asesiad Gallu i Weithio:

Ymgynghoriad Gweithgareddau a
Disgrifyddion

Papur Ymgynghori



Asesiad Gallu i Weithio:

**Ymgynghoriad Gweithgareddau
a Disgrifyddion**

Papur Ymgynghori

Cyflwynwyd i'r Senedd
Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau
Trwy orchymyn Ei Fawrhydi

Medi 2023



© Hawlfraint y Goron 2023

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 a fformatau hygyrch ar-lein o'r cyhoeddiad hwn ar gael yn **<https://www.gov.uk/government/consultations/work-capability-assessment-activities-and-descriptors>**

Anfonwch unrhyw geisiadau am fformatau hygyrch eraill o'r cyhoeddiad hwn i wcaactivitiesanddescriptors.consultation@DWP.GOV.UK

ISBN 978-1-5286-4420-4

E02966301 09/23

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

Wedi'i argraffu yn y DU gan HH Associates Ltd ar ran Rheolwr Hyw Llyfrfa Ei Fawrhydi.

Cynnwys

Crynodeb Gweithredol	3
Newidiadau blaenorol i'r Asesiad Gallu i Weithio	5
Cefndir	6
Disgrifyddion Gweithredol– Cefndir	8
Cwestiynau Ymgynghori: Gweithgareddau Gweithredol a Disgrifyddion	10
Anweithredol (Risg Sywleddol) - Cefndir	12
Cwestiynau Ymgynghori – Anweithredol (Risg Sylweddol)	13
Crynodeb o Gwestiynau Ymgynghori	15
Sut i ymateb i'r ymgynghoriad	16
Atodiad A: Rhestr o adolygiadau blaenorol WCA	18
Atodiad B: Meini prawf Gweithredolac Anweithredol WCA	19
Atodiad C: Gweithgareddau yr ydym yn ymgynghori arnynt	21
Atodiad D: Cyfraddau Budd-daliadau	24
Atodiad E: Tabl Ystadegol	25

Crynodeb Gweithredol

1. Rydym yn benderfynol o gael system les sy'n annog ac yn cefnogi pobl i gael gwaith, tra'n darparu rhwyd ddiogelwch hanfodol i'r rhai sydd ei hangen fwyaf.
2. Rydym yn gwybod bod bod mewn gwaith addas yn dda i iechyd corfforol a meddyliol, lles a diogelwch ariannol pobl. Fodd bynnag, mae gormod o bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd yn sownd ar fudd-daliadau analluogrwydd, heb y cymorth sydd ei angen arnynt i gael gwaith. Hoffai un o bob pump o bobl nad oes disgwyl iddynt ymgymryd â pharatoi at waith weithio ar ryw adeg yn y dyfodol pe bai'r swydd a'r cymorth cywir ar gael. Cyhoeddodd ein Papur Gwyn, Transforming Support, diweddar fesurau sy'n diwygio'r system budd-daliadau anabledd ac yn mynd i'r afael â'r rhwystrau a'r datgymhellion gwaith ynddo. Rydym hefyd wedi cynyddu ein cynnig cymorth i helpu'r rhai sy'n gallu gweithio i symud tuag at gyflogaeth ac i mewn iddi. Mae hyn yn cynnwys buddsoddi mewn rhaglenni cyflogaeth â chymorth, gan gynnwys Cymorth Cynhwysol a'r rhaglen beilot Workwell. Mae hyn ochr yn ochr â £150m o gyllid a gyhoeddwyd gan yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol ym mis Ionawr 2023 i gynyddu cymorth iechyd meddwl. Ond mae angen i ni fynd ymhellach i hwyluso cyfleoedd gwaith i'r rhai sy'n gallu, a pheidio ag eithrio pobl o'r cymorth y mae ganddynt hawl iddo.¹
3. Mae'r byd gwaith wedi newid dros y blynyddoedd diwethaf. Gall mwy o bobl heddiw elwa ar fanteision a chyfleoedd gweithio hyblyg a gweithio gartref. Mae gweithio gartref yn dod â chyfleoedd newydd i bobl anabl reoli eu cyflyrau mewn amgylchedd mwy cyfarwydd a hygyrch. Mae cyflogwyr yn deall anghenion hygyrchedd eu staff yn well ac yn gwneud mwy i helpu pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd yn y gwaith. Mae gwell dealltwriaeth o gyflyrau iechyd meddwl a niwroamrywiaeth yn helpu cyflogwyr i nodi cyfleoedd i addasu eu hamgylcheddau gwaith ar gyfer pobl â chyflyrau iechyd.
4. Er bod arferion gwaith sy'n cefnogi pobl anabl wedi newid yn sylweddol, nid yw'r Asesiad Gallu i Weithio (WCA) wedi newid. Yr WCA yw sut rydym yn asesu gallu pobl i weithio a'r cymorth y maent yn ei gael. Cafodd gweithgareddau a disgrifiadau WCA eu hadolygu'n gynhwysfawr ddiwethaf yn 2011. Rydym yn adolygu'n rheolaidd a allwn wneud gwelliannau i'r asesiad gyda'n cyflenwr. Fodd bynnag, y risg yw nad yw'r disgrifyddion a'r gweithgareddau a oedd yn berthnasol dros 10 mlynedd yn ôl bellach yn adlewyrchu'r gwaith y gall pobl ei wneud. Mae gan bobl sydd â phroblemau symudedd, neu sy'n dioddef gorbryder yn y gweithle, well mynediad at gyfleoedd cyflogaeth oherwydd y cynnydd mewn gweithio hyblyg a gweithio gartref.
5. Mae'r gyfran o ganlyniadau Gallu i Weithio Cyfyngedig a Gweithgareddau sy'n gysylltiedig â Gwaith Cyfyngedig (LCWRA) yn WCA wedi codi'n sylweddol ers i'r gweithgareddau a'r disgrifyddion gael eu hadolygu ddiwethaf, o 21% yn 2011 i 65% yn 2022. Pan asesir pobl fel LCWRA, nid oes disgwyl iddynt ymgymryd ag unrhyw weithgaredd paratoi at wwaith ac maent yn derbyn swm ychwanegol o fudd-dal. Dylai asesiad bod â LCWRA fod ar gyfer cyfyngiad gweithredol difrifol, ond mae ei ddefnydd wedi mynd y tu hwnt i hyn. Mae 2.4 miliwn o hawlwr naill ai yn y Grŵp LCWRA Credyd Cynhwysol neu'r Grŵp Cymorth ESA, o'i gymharu â 450,000 o hawlwr o fewn y Grŵp Credyd Cynhwysol Cyfyngedig Gallu i Weithio (LCW) neu Grŵp Gweithgareddau sy'n Gysylltiedig â Gwaith ESA.
6. Mae gan bobl sy'n cael eu hasesu fel LCW gymorth cyflogaeth wedi'i deilwra i baratoi ar gyfer gwaith. Nid ydynt yn chwilio am waith dwys ond mae ganddynt gymorth anogwr gwaith wedi'i deilwra i fagu hyder neu lesiant, dysgu sgiliau, neu gael help gan ddarpariaeth leol. Nid oes gan bobl a aseswyd fel LCWRA unrhyw ofynion i ymgysylltu â'r cymorth anogwr gwaith wedi'i deilwra hwn. Nid yw'n iawn bod cymaint o bobl yn cael eu gadael heb gymorth, ac ni ddylem ddal pobl yn ôl rhag cyfle.

¹ <https://www.gov.uk/government/news/mental-health-services-boosted-by-150-million-government-funding>

7. Cyhoeddwyd *Transforming Support: The Health and Disability White Paper* ym mis Mawrth 2023, a oedd yn nodi ein diwygiadau arfaethedig. Rydym am newid y system fudd-daliadau i ganolbwyntio ar yr hyn y gall pobl ei wneud, yn hytrach na'r hyn na allant ei wneud, a chael gwared ar rwystrau i waith. Bydd y diwygiadau hynny'n sicrhau nad yw pobl sydd ar fudd-daliadau oherwydd salwch hirdymor neu anabledd yn cael eu heithrio o gymorth cyflogaeth. Byddant yn rhoi'r hyder i bobl roi cynnig ar waith lle bynnag y gallant. Rydym wedi dweud y byddwn yn dileu WCA ac mai'r asesiad Taliad Annibyniaeth Personol (PIP) fydd yr unig asesiad gweithredol iechyd ac anabledd yn y dyfodol.
8. Cyn y newid hwn, mae angen i ni gymryd camau nawr fel bod WCA yn cyflawni'r canlyniadau cywir tra mae'n dal i fodoli. Mae hyn yn cynnwys targedu cymorth ariannol a chymorth cyflogaeth yn deg ac yn effeithiol. Mae gwahaniaethau hefyd rhwng sut rydym yn asesu WCA a PIP. Mae hyn yn cynnwys gwahanol ofynion symudedd rhwng y ddau asesiad. Rydym yn ystyried y gwahaniaethau hyn wrth i ni symud tuag at PIP fel yr asesiad unigol.
9. Gwahaniaeth arall rhwng yr asesiadau yw'r meini prawf risg sylweddol, sy'n bodoli yn WCA ond nid yn PIP. Bwriadwyd risg sylweddol i ddarparu rhwyd ddiogelwch i hawl wyr. Fe'i cynlluniwyd i'w ddefnyddio lle gallai achosi niwed i iechyd meddyliol neu gorfforol hawl wyr neu eraill pe canfyddid nad oedd gan yr hawl ydd hwnnw naill ai LCW neu LCWRA. Bwriadwyd i risg sylweddol LCWRA fod yn berthnasol i grŵp bach o hawl wyr ond mae wedi tyfu fel cyfran o ganlyniadau WCA. Mae 15% o geisiadau newydd bellach yn cael LCWRA neu Grŵp Cymorth ESA o dan risg sylweddol. Mae hyn yn cael yr effaith o leihau'r cymorth a ddarperir drwy ganolfannau gwaith i'r unigolion hynny. Gwyddom y gall cyfnodau o anweithgarwch fod yn niweidiol i bobl, yn enwedig pobl ifanc, sy'n effeithio ar eu hiechyd meddwl cyffredinol. Rydym yn cydnabod y gallai hawl wyr sy'n cael eu hasesu fel LCWRA oherwydd risg sylweddol fod yn agored i niwed neu'n cael trafferth gyda'u hiechyd meddwl. Mae angen i ni sicrhau y gellir darparu cymorth wedi'i deilwra sy'n cydnabod hyn.
10. Drwy'r ymgynghoriad hwn, rydym yn gofyn am sylwadau ar y canlynol:
 - Diwygio'r gweithgareddau a'r disgrifyddion yn yr Asesiad Gallu i Weithio fel bod asesiadau'n adlewyrchu mwy o hyblygrwydd ac argaeledd addasiadau rhesymol mewn gwaith, yn enwedig gweithio gartref. Mae hyn yn cynnwys a ellir dileu neu ddiwygio rhai o'r gweithgareddau a'r disgrifyddion, neu a ellir lleihau'r pwyntiau ar gyfer rhai gweithgareddau LCW.
 - Defnydd Risg i Hunan neu Eraill o dan amgylchiadau Credyd Cynhwysol (UC) a'r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth (ESA) lle mae hawl ydd i'w drin fel un sydd â LCWRA. Mae hyn er mwyn sicrhau bod pobl sydd â'r angen mwyaf am gymorth yn cael y cymorth cywir.
11. Ni fyddai'r rhan fwyaf o asesiad a gweithgareddau a disgrifiadau WCA yn parhau i gael eu heffeithio gan y newidiadau a gynigiwyd yn yr ymgynghoriad hwn. Felly, bydd y newidiadau hynny sy'n cael eu hystyried yn effeithio ar gyfran yn unig o'r llwyth achosion cyffredinol o ran iechyd ESA ac UC. Er enghraifft, mae'r rhai a dderbyniodd LCWRA oherwydd risg iechyd corfforol neu feddyliol yn ffurfio 14.6% o ganlyniadau a ddyfarnwyd LCWRA neu Grŵp Cymorth ESA yn y chwarter mwyaf diweddar y mae gennym ddata ar ei gyfer. Roedd y grŵp LCWRA yn cynnwys 69.5% o ganlyniadau LCWRA neu Grŵp Cymorth yn yr un cyfnod. Mae'r gweithgareddau yr ymgynghorwyd arnynt yn y ddogfen hon yn cyfrif am lai na chwarter y gweithgareddau gweithredol yn asesiad WCA, felly maent yn is-set llai. Nid ydym ychwaith yn cynnig unrhyw newidiadau i unrhyw un o'r meini prawf anweithredol eraill, y tu hwnt i risg sylweddol.²
12. Rydym eisoes wedi cynyddu'r cymorth sydd ar gael i bobl anabl ddechrau, aros a llwyddo mewn gwaith, sy'n sail i'r newidiadau hyn. Yng Nghyllideb y Gwanwyn 2023, gwnaethom gyhoeddi buddsoddiad newydd pellgyrhaeddol sy'n adeiladu ar ein pecyn cymorth presennol. Byddwn yn parhau i weithio gyda chyflogwyr, i'w helpu i ddefnyddio talentau pobl anabl trwy ddefnyddio hyblygrwydd ac addasiadau rhesymol mewn swyddi, gan gynnwys drwy Mynediad at Waith a Hyderus o ran Anabledd.

² Hydref i Ragfyr 2022 yn gynhwysol. Canlyniadau ar gyfer Asesiadau Gallu i Weithio ar draws Lwfans Cyflogaeth a Chymorth a Chredyd Cynhwysol

Newidiadau Blaenorol i'r Asesiad Gallu i Weithio

13. Gwnaethpwyd adolygiad mewnol yn 2011, a arweiniodd at newidiadau mawr i'r disgrifyddion. Dilynodd newidiadau bychain ar ddau bwynt yn 2013. Ni fu unrhyw newidiadau i'r disgrifyddion gweithredol ers hynny.
14. Adolygwyd y gweithgareddau anweithredol hefyd yn 2011 a 2014. Roedd newid i reolau risg sylweddol LCW yn 2011. Roedd hyn i ymwneud ag addasiadau rhesymol wrth asesu risg yn y gweithle. Yn 2013, newidiodd yr asesiad o hawlwyr sy'n derbyn triniaeth am ganser i gynnwys mwy o fathau o driniaeth.
15. Er y bu rhai newidiadau gweithredol, fel defnyddio mwy o asesiadau dros y ffôn, ni fu unrhyw newid sylweddol i'r gweithgareddau a'r disgrifyddion yn ystod y degawd diwethaf. Mae'n iawn ein bod yn adolygu'r WCA o bryd i'w gilydd i sicrhau ei fod yn parhau i dargedu cymorth yn deg ac yn effeithiol ac yn sicrhau'r canlyniadau cywir i'r rhai mwyaf anghenus.

16. Dyluniwyd yr Asesiad Gallu i Weithio i asesu'r hyn y gall pobl ei wneud, nid yr hyn na allant ei wneud, ac i gefnogi mwy o bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd i ddod o hyd i waith neu i symud yn agosach at y farchnad lafur. Fel y nodwyd gennym yn Transforming Support: The Health and Disability White Paper, nid yw hyn yn digwydd yn ymarferol ac mae angen i'r system wella.
17. Canfuwyd bod gan gyfran gynyddol o hawlwyd LCWRA. Cafodd penderfyniad WCA ei gofnodi am tua 740,000 o bobl yn y flwyddyn galendr 2022, gyda bron i ddau o bob tri hawlwr a oedd â WCA yn cael LCWRA. Nid oes gan hawlwyd y canfyddir eu bod â LCWRA unrhyw ofynion i ymgymryd ag unrhyw weithgaredd sy'n gysylltiedig â gwaith i symud ymlaen i mewn i waith neu tuag ato. O ganlyniad, maent yn colli allan ar y cymorth gwerthfawr sydd ar gael drwy anogwyr gwaith mewn canolfannau gwaith a darpariaeth cyflogaeth. Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo i sicrhau bod pawb yn cael y cymorth orau bosibl i ddechrau, aros a llwyddo mewn gwaith.³
18. Mae hawlwyd y canfyddir sydd â LCWRA yn cael eu dal yn ôl o'r sicrwydd ariannol, y gallu i fyw'n annibynnol a'r manteision i les y gall gwaith eu cynnig. Mae tystiolaeth gref hefyd yn dangos bod gwaith yn dda ar gyfer iechyd a lles corfforol a meddyliol. Gall gweithio helpu i hyrwyddo adferiad, arwain at ganlyniadau iechyd gwell, lleihau analluogrwydd tymor hir, a hyrwyddo cyfranogiad mewn cymdeithas.⁴
19. Mae nifer y bobl sydd allan o waith ac nad ydynt yn chwilio am swydd, neu sy'n 'economaidd anweithgar,' oherwydd salwch a chyflyrau iechyd hirdymor yn 2.76 miliwn yn 2023. Mae hyn wedi cynyddu ers y pandemig. Ar hyn o bryd mae dros 1 miliwn o swyddi gwag i gyflogwyr yn y farchnad lafur, sy'n dal twf economaidd yn ôl.⁵
20. Mae'r Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol (OBR) wedi adrodd bod y gyfradd gymeradwyo ar gyfer budd-daliadau analluogrwydd wedi codi dros amser. Yn 2016-17, cymeradwywyd 55% o'r hawliadau newydd am fudd-daliadau analluogrwydd. Yn 2022-23, cymeradwywyd 82% o hawliadau newydd. Pe bai'r gyfradd wedi aros ar lefelau 2016-17, byddai 670,000 yn llai o hawliadau cymeradwy wedi bod rhwng 2017 a 2022.⁷
21. Mae atgyfeiriadau ar gyfer WCA hefyd wedi cynyddu'n sylweddol. Mae ffigurau OBR yn dangos bod atgyfeiriadau fesul chwarter wedi cynyddu o 160,000 yn 2019-20 i 220,000 yn 2022-23. Mae Ffigur 1 yn dangos y twf yn nifer y bobl sy'n hawlio budd-daliadau analluogrwydd dros amser a'r gyfran gynyddol o salwch hirdymor sy'n hawlio'r budd-daliadau hyn. Yn Ffigur 1, mae "Anabledd" a "Budd-daliadau Anabledd" yn cyfeirio at bobl sy'n derbyn budd-daliadau sy'n cyfrannu tuag at y costau ychwanegol o fod ag anabledd neu gyflwr iechyd, fel PIP a DLA. Mae "budd-daliadau analluogrwydd" yn cyfeirio at fudd-dal a delir oherwydd nad yw rhywun yn gallu gweithio, sef ESA yn bennaf a'r Cydran Iechyd UC. Mae "Analluogrwydd (Mwy Difrifol)" yn cyfeirio at bobl y canfyddir eu bod â LCWRA. Mae "Analluedd (Llai Difrifol)" yn cyfeirio at bobl y canfyddir eu bod â LCW.

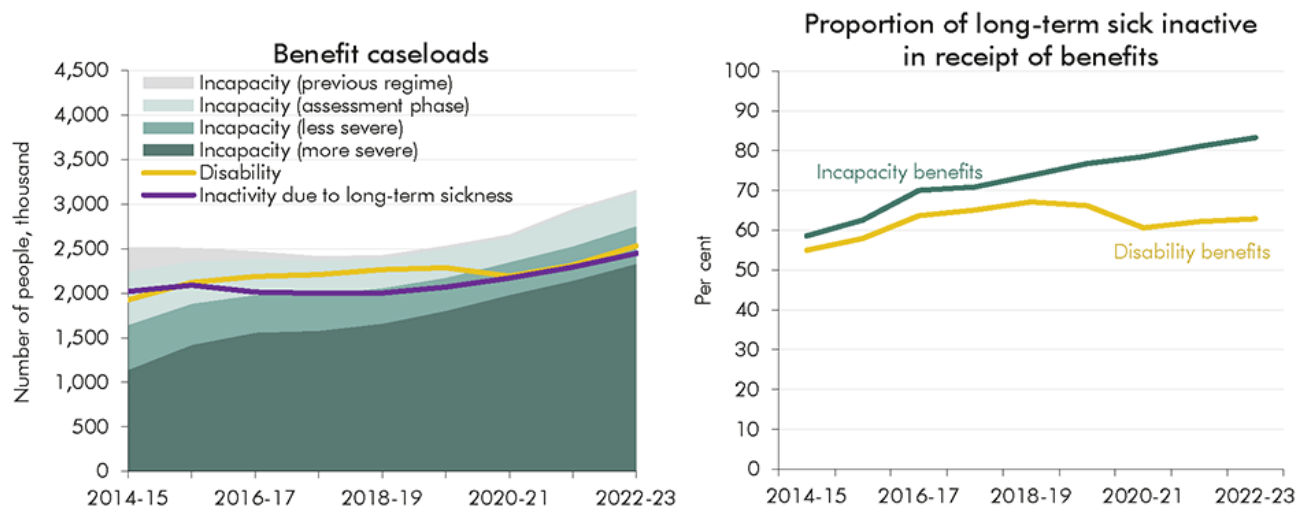
³ Mae cyfrolau Asesiadau Gallu i Weithio ESA ac UC ar gael ar Stat-Xplore: <https://stat-xplore.dwp.gov.uk>

⁴ *Is Work Good for your Health and Well-being?*, Waddell and Burton 2006, MAE 4047 YN WAITH COV Vn1_0 (publishing.service.gov.uk)

⁵ Trosolwg o'r farchnad lafur, y DU - Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ons.gov.uk)

⁶ Swyddi gwag a swyddi yn y Deyrnas Unedig - Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ons.gov.uk)

⁷ <https://obr.uk/frs/fiscal-risks-and-sustainability-july-2023/#chapter-1>



Note: Prior to 2019-20, the incapacity series use internal DWP data to split out the UC health caseload into its different groups. There may also be some small overestimation of the incapacity series due to people being counted as claiming both ESA and UC. The share of the long-term sick inactive population on benefits is estimated using LFS data, which is scaled to total caseloads (as measured in DWP's administrative data) to account for some under-recording of benefit receipt in the LFS.
Source: DWP, ONS, OBR analysis of unpublished LFS microdata

Ffigur 1

22. Esboniodd y Papur Gwyn Iechyd ac Anabledd ein cynlluniau i ddeddfu ar gyfer dileu'r Asesiad Gallu i Weithio. Yn y dyfodol dim ond un asesiad gweithredol iechyd ac anabledd fydd – yr asesiad Taliad Annibyniaeth Personol (PIP). Mae hyn yn parhau i fod yn ein bwriad. Fodd bynnag, gyda thua 740,000 o WCAs yn cael eu gwneud yn 2022, a chyda disgwyl i'r galw hwn barhau, ni allwn aros nes i'r diwygiadau hyn gael eu cyflwyno. Rydym yn ymgynghori ar wneud newidiadau cyn diwygiadau'r Papur Gwyn. O ystyried mai'r asesiad PIP fydd yr unig asesiad a ddefnyddir, rydym hefyd yn ystyried lle y gellir newid WCA i adlewyrchu'r meini prawf asesu PIP.
23. Bydd unrhyw newidiadau posibl yn amodol ar benderfyniadau a wnaed ac a fydd yn cael eu llywio gan yr ymatebion i'r ymgynghoriad hwn. Byddai angen newid deddfwriaethol ar unrhyw newidiadau a wnaed. O ganlyniad, ni fyddent yn cael eu gweithredu tan 2025 ar y cynharaf.

Disgrifyddion Gweithredol – Cefndir

24. Ers cyflwyno'r WCA, mae'r byd gwaith wedi newid yn sylweddol. Mae cyfleoedd newydd bellach ar gael i bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd. Cyflymodd pandemig y coronafeirws yr angen i lawer o gyflogwyr gynnig hyblygrwydd trwy weithio gartref. Mae busnesau wedi cadw a gwreiddio'r newidiadau hyn drwy weithio hybrid a gweithio gartref, ond nid yw WCA wedi addasu i adlewyrchu'r ffordd newydd hon o weithio.
25. Mae data gan yr ONS (Y Swyddfa Ystadegau Gwladol) yn dangos bod 44% o oedolion sy'n gweithio yn gweithio gartref yn gyfan gwbl neu o leiaf beth o'r amser bob wythnos rhwng Medi 2022 a Ionawr 2023. Mae hyn yn cynnwys 16% o oedolion sy'n gweithio gartref yn unig dros gyfnod o saith diwrnod.⁸ Er nad oes data cymharol cyn y pandemig ar gael, mae'r ONS yn nodi bod tua 12% o weithwyr wedi treulio rhywfaint neu'r cyfan o'u hamser gweithio gartref yn 2019. Er nad oes modd cymharu hyn yn uniongyrchol â'r amcangyfrif o 44% uchod, mae'n dangos y twf sylweddol mewn gweithio hybrid ac o bell.⁹
26. Mae llawer o gyflogwyr wedi croesawu'r newidiadau hyn ac yn defnyddio'r hyblygrwydd hwn i ddenu talentau a sgiliau pobl anabl. Ym mis Ebrill 2022, dywedodd 23% o fusnesau eu bod yn defnyddio neu'n bwriadu defnyddio gweithio gartref fel model busnes parhaol. Roedd hyn yn amrywio'n sylweddol gan y diwydiant. Dywedodd 54% o fusnesau yn y diwydiant gwybodaeth a chyfathrebu eu bod yn defnyddio mwy o weithio gartref neu'n bwriadu ei ddefnyddio¹⁰. Mae manteisio i'r eithaf ar fanteision hyblygrwydd gweithio gartref a gweithio hybrid i gyflogwyr a'u staff yn dal i fod yn duedd sy'n dod i'r amlwg, gyda rhai cyflogwyr yn arwain y ffordd i roi hyn wrth galon eu strategaethau recriwtio a chadw. Ochr yn ochr â hyn, mae gan gyflogwyr well dealltwriaeth o anghenion hygyrchedd eu staff, diolch yn rhannol i gymorth a chodi ymwybyddiaeth y Llywodraeth.

Astudiaeth Achos: Arweinwyr Hyderus o ran Anabledd

Mae cyflogwyr ledled Prydain Fawr wedi gweld manteision cyflogi gweithlu amrywiol a dod yn gyflogwyr Hyderus o ran Anabledd. Maent yn ymdrechu i wneud eu gweithleoedd yn fwy hygyrch i bobl anabl. Cyflwynodd cyflogwyr enwebiadau ar gyfer y Gwobrau Hyderus o ran Anabledd diweddar a oedd yn arddangos y newidiadau hyn.

Amlygodd rhai enwebiadau ymwybyddiaeth iechyd meddwl a hyfforddiant niwroamrywiaeth. Dangosodd cyflogwyr sut maent yn defnyddio rhaglenni cymorth i weithwyr, gwasanaethau iechyd galwedigaethol, a swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl i wella cymorth gweithwyr. Mae'r dulliau gweithredu hyn yn creu gweithleoedd cynhwysol, lle gellir cefnogi iechyd meddwl a lles heb stigma.

Mae Pasbortau Addasu Iechyd a Mynediad at Waith yn helpu pobl i gytuno a chofnodi eu haddasiadau rhesymol. Amlinellodd Arweinwyr Anabledd sut maent yn defnyddio gweithio o bell i gefnogi'r addasiadau hynny. Mae gweithio hybrid a hyblyg yn caniatáu i weithwyr reoli eu cyflyrau iechyd yn well. Er enghraifft, gan ddechrau yn ddiweddarach oherwydd eu meddyginiaeth.

Mae cyflogwyr Hyderus o ran Anabledd yn gweithio gyda'u cadwyni cyflenwi a'u partneriaid i hyrwyddo arfer gorau. Bydd hyn yn ymgorffori'r arferion hyn mewn gwasanaethau i gwsmeriaid a ffyrdd o weithio i weithwyr.

⁸ Characteristics of homeworkers, Great Britain: September 2022 to January 2023
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/characteristicsofhomeworkersgre-atbritain/september2022tojanuary2023>

⁹ Characteristics of homeworkers, Great Britain: September 2022 to January 2023
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/characteristicsofhomeworkersgre-atbritain/september2022tojanuary2023>

¹⁰ Is hybrid working here to stay?, ONS,
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/isahybridworkingheretostay/latest>

27. Mae'r cynnydd mewn gweithio gartref yn galluogi pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd i reoli eu cyflyrau yn eu hamgylchedd mwy cyfarwydd a hygyrch eu hunain. Mae llawer o fanteision posibl, er enghraifft, osgoi neu leihau rhwystrau ariannol ac ymarferol teithio i'r gwaith, yn enwedig lle mae gan bobl symudedd cyfyngedig neu orbryder. Mae'n creu cyfleoedd newydd i'n anogwyr gwaith a'n Hymgynghorwyr Gwaith i'r Anabl arbenigol helpu pobl i symud tuag at ac i mewn i waith.

Astudiaeth Achos: Stori Llwyddiant DEA

Cafodd Kaitlyn ei chyfeirio at Ymgynghorydd Gwaith i'r Anabl ym mis Awst 2022. Mae ganddi lawer o gyflyrau iechyd a oedd yn ei gwneud hi'n anodd iddi weithio. Roedd y rhain yn cynnwys sawl cyflwr niwroamrywiol yn ogystal ag iselder. Roedd hi hefyd yn aros am asesiad ffurfiol ar gyfer awtistiaeth. Mae Kaitlyn wastad wedi bod eisiau gweithio ond nid oedd wedi teimlo'n ddigon cyfforddus i drafod ei chyflyrau gyda'i chyflogwyr. Roedd dod o hyd i rôl addas wedi dod yn her fawr. Dechreuodd Kaitlyn weithio mewn swydd weinyddol trwy gynllun Kickstart yr Adran Gwaith a Phensiynau. Llwyddodd i orffen y lleoliad ond roedd hi'n gweld y tasgau'n anodd. Cafodd gyfnodau o absenoldeb salwch. Ar ôl derbyn cymorth gan ei Hymgyngghorydd Gwaith i'r Anabl, dysgodd Kaitlyn sut i oresgyn rhwystrau a sylweddoli y gallai fod cyfle i weithio o bell.

Ymunodd Kaitlyn â chwrs a ariannwyd gan DWP ar gyfer ceiswyr gwaith gydag ADHD/Anhwylder Sbectwm Awtistiaeth. Roedd hyn yn ei helpu i ddeall sut y gallai ei ADHD effeithio arni mewn gwaith a'r cryfderau a allai ddod yn ei sgil. Roedd hefyd yn gwneud iddi feddwl am addasiadau rhesymol. Yna cafodd ei chyfeirio at sefydliad o'r enw Into Work. Maent yn arbenigo mewn cefnogi pobl â chyflyrau niwroamrywiol. Gyda'u cymorth, mae Kaitlyn wedi sicrhau swydd llawn amser. Mae ei chyflogwr yn cefnogi patrwm gweithio o bell yn llawn gyda theithio achlysurol i'r swyddfa. Mae Kaitlyn wedi meithrin perthynas wych gyda'i chydweithwyr ac wedi dechrau cymdeithasu ar ôl gwaith. Nid yw hi wedi cael unrhyw absenoldebau salwch pellach oherwydd manteision gweithio gartref.

28. Mae'r llywodraeth yn awyddus i chwarae ei rhan i helpu pobl i ddechrau, aros a llwyddo mewn gwaith. Mae Mynediad at Waith, er enghraifft, yn cwrpasu ystod eang o ymyriadau i oresgyn rhwystrau sy'n gysylltiedig â gwaith sy'n deillio o anabledd. Mae hyn yn cynnwys grantiau i helpu i dalu am gymorth ymarferol gyda gwaith a chymorth wedi'i deilwra i reoli iechyd meddwl yn y gwaith. Mae Hyderus o ran Anabledd yn annog cyflogwyr i feddwl yn wahanol am anabledd a chymryd camau i wella'r ffordd y maent yn recriwtio, cadw a datblygu pobl anabl. Mae'r ddeddfwriaeth a gyflwynwyd gennym yn gynharach eleni yn golygu, o Wanwyn 2025, bydd gan weithwyr yr hawl i ofyn am weithio'n hyblyg. Ochr yn ochr â hynny, rydym wedi ymrwymo i gyflwyno rheoliadau fel y bydd gan weithwyr yr hawl i ofyn am weithio'n hyblyg o'r diwrnod cyntaf mewn swydd newydd. Rydym yn bwriadu i'r pecyn hwn ddod i rym yn 2024 Bydd mwy o ddefnydd o hyblygrwydd o fudd i bob gweithiwr ac yn gwella'r amddiffyniadau presennol ar gyfer gweithwyr anabl a gweithwyr sydd â chyflyrau iechyd. Mae eisoes yn ofynnol i gyflogwyr wneud addasiadau rhesymol i sicrhau nad yw gweithwyr anabl, neu'r rhai â chyflyrau iechyd corfforol neu feddyliol dan anfantais wrth wneud eu gwaith.
29. Rydym hefyd wedi cynyddu cymorth anogwyr gwaith mewn canolfannau gwaith i bobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd sy'n cael Credyd Cynhwysol neu Lwfans Cyflogaeth a Chymorth. Mae Ymgynghorwyr Gwaith i'r Anabl mewn canolfannau gwaith yn cynnig cyngor ac arbenigedd ar sut i helpu pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd i gael gwaith, gan gynnwys cymorth ymarferol wrth reoli iechyd meddwl yn y gwaith. Bydd hyn yn helpu pobl i ddod o hyd i waith priodol sy'n diwallu eu hanghenion a'u cyflyrau ac yn eu galluogi i ymgymryd â gwaith mewn ffordd y gellir ei rheoli. Byddwn yn parhau i weithio gyda chyflogwyr, i'w helpu i ddefnyddio talentau pobl anabl trwy ddefnyddio hyblygrwydd ac addasiadau rhesymol mewn swyddi, gan gynnwys drwy Mynediad at Waith a Hyderus o ran Anabledd.

Cwestiynau Ymgynghori – Gweithgareddau Gweithredol a Disgrifyddion

30. Rydym yn gofyn am farn ynghylch a ddylem wneud newidiadau i weithgareddau a disgrifiadau penodol yn WCA.
31. Yn benodol, rydym yn ystyried newidiadau i'r gweithgareddau Mobileiddio, Ymataliaeth, Ymgysylltu Cymdeithasol a Chwmpasu Gweithgareddau a disgrifyddion gweithredol. Mae hyn oherwydd mai'r rhain yw'r gweithgareddau a'r disgrifyddion sydd fwyaf tebygol o gael eu heffeithio gan gyfleoedd newydd ar gyfer gweithio hyblyg a gweithio gartref, a gwell cymorth. Nodir gweithgareddau a disgrifyddion LCW a LCWRA yn Atodiad C.

Mobileiddio

32. Rydym yn ystyried tri opsiwn ar gyfer newid:
- dileu'r gweithgaredd Mobileiddio yn gyfan gwbl (LCW a LCWRA).
 - addasu'r disgrifydd LCWRA Mobileiddio i'w wneud yn unol â'r disgrifydd cyfatebol yn PIP - gan ddisodli 50 metr gydag 20 metr ar gyfer y ddau ddisgrifydd o fewn gweithgaredd LCWRA.
 - lleihau'r pwyntiau a ddyfernir ar gyfer disgrifyddion LCW Mobileiddio.

C1. Beth yw eich barn ar y tri opsiwn Mobileiddio?

Absenoldeb neu golli rheolaeth coluddyn / bledren (Ymataliaeth)

33. Rydym yn ystyried tri opsiwn ar gyfer newid:
- dileu absenoldeb neu golli gweithgaredd rheoli coluddyn / bledren (Ymataliaeth) yn gyfan gwbl (LCW a LCWRA).
 - Diwygio Absenoldeb LCWRA neu golli disgrifydd rheoli coluddyn/bledren (Ymataliaeth) fel ei bod yn ofynnol i hawl wyr brofi symptomau 'bob dydd' yn hytrach nag 'wythnosol'.
 - Lleihau'r pwyntiau a ddyfarnwyd ar gyfer Absenoldeb LCW neu golli disgrifyddion rheoli coluddyn/bledren (Ymataliaeth).

C2. Beth yw eich barn ar y tri opsiwn Absenoldeb neu golli rheolaeth coluddyn / bledren (Ymataliaeth)?

Ymdopi ag Ymgysylltu Cymdeithasol oherwydd nam gwybyddol neu anhwylder meddwl

34. Rydym yn ystyried dau opsiwn ar gyfer newid:

- Dileu'r gweithgaredd Ymdopi ag Ymgysylltu Cymdeithasol yn gyfan gwbl (LCW a LCWRA).
- Lleihau'r pwyntiau a ddyfarnwyd ar gyfer disgrifyddion LCW ar gyfer Ymdopi ag Ymgysylltu Cymdeithasol.

C3. Beth yw eich barn ar y ddau opsiwn Ymdopi ag Ymgysylltu Cymdeithasol?

Symud o gwmpas (LCW yn unig)

35. Rydym yn ystyried dau opsiwn ar gyfer newid:

- Dileu'r gweithgaredd Symud o gwmpas yn gyfan gwbl.
- Lleihau'r pwyntiau a ddyfernir ar gyfer disgrifyddion LCW ar gyfer Cwmpas.

C4. Beth yw eich barn am y ddau opsiwn Ymdopi?

C5. Yn ogystal â'r opsiynau uchod ar gyfer newid, a oes unrhyw weithgareddau neu ddisgrifyddion eraill y credwch y dylem fod yn ystyried newidiadau iddynt a pham?

Anweithredol (Risg Sylweddol) - Cefndir

36. Mae'r dystiolaeth yn dangos, gyda'r cymorth cywir, y gall gwaith da fod o fudd i iechyd rhywun a gweithredu fel galluogwr i wella. Hoffai un o bob pump o bobl nad oes disgwyl iddynt ymgymryd â pharatoi at waith ar ryw adeg yn y dyfodol pe bai'r swydd a'r cymorth cywir ar gael ¹¹. Bwriad y meini prawf risg sylweddol oedd darparu rhwyd ddiogelwch pan fo dystiolaeth y byddai risg sylweddol i iechyd meddwl neu gorfforol pe na bai gan hawlydd LCW neu LCWRA. Bwriad y polisi gwreiddiol ar gyfer risg sylweddol oedd iddo gael ei hysbysu mewn amgylchiadau eithriadol yn unig.
37. Fodd bynnag, mae cymhwyso risg LCWRA wedi mynd y tu hwnt i'r bwriad gwreiddiol ¹². Mae 14.6% o geisiadau newydd a ddyfarnwyd LCWRA nawr dan risg sylweddol ¹³. Mae hyn wedi eithrio nifer sylweddol o bobl rhag derbyn cymorth priodol yn y farchnad lafur i'w helpu i symud yn agosach at waith. Rydym yn cydnabod y gallai fod angen cymorth iechyd meddwl ar unigolion y canfyddir bod ganddynt LCWRA yn seiliedig ar risg sylweddol a hoffem ddarparu cymorth cyflogaeth sydd wedi'i deilwra i adlewyrchu hyn. Mae dystiolaeth gynyddol i ddangos bod gwaith yn gallu bod yn dda i iechyd meddwl a lles. Gall annog a chefnogi unigolion i aros yn y gwaith neu ddychwelyd i'r gwaith helpu i hyrwyddo adferiad, arwain at ganlyniadau iechyd gwell, lleihau'r risg o analluogrwydd hirdymor, hyrwyddo cyfranogiad mewn cymdeithas a gwella ansawdd bywyd a lles. ¹⁴

¹¹ <https://www.gov.uk/government/publications/work-aspirations-and-support-needs-of-claimants-in-the-esa-support-group-and-universal-credit-equivalent>

¹² https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/407750/wca-fifth-independent-review-response.pdf p.13-14

¹³ See Annex d

¹⁴ Is work Good for your Health and Well-being? Waddell and Burton 2006, 4047 IS WORK cov Vn1_0 (publishing.service.gov.uk)

Cwestiynau Ymgynghori – Anweithredol (Risg Sylweddol)

38. Rydym yn gofyn am farn ynghylch a ddylem wneud newidiadau i reoliadau risg sylweddol LCWRA gan nad ydynt bellach yn bodloni'r bwriad gwreiddiol i'w gymhwyso mewn amgylchiadau eithriadol yn unig, ac a oes gan hyn ganlyniadau anfwriadol ar gyfer cefnogi hawlwr yn eu hadferiad, eu hiechyd meddwl a'u lles.

39. Rydym yn ystyried dau opsiwn ar gyfer newid:

Yn gyntaf, rydym yn ystyried **a ddylid diwygio'r diffiniad risg sylweddol i LCWRA** i adlewyrchu na fyddai hyn yn berthnasol lle gallai person gymryd rhan mewn gweithgaredd paratoi at waith wedi'i deilwra neu lefel isel o waith a/neu lle gellid gwneud addasiadau rhesymol i alluogi'r person hwnnw i ymgysylltu â pharatoi at waith. Byddai'r newid hwn yn gyfle i gefnogi hawlwr yn well gyda rhwystrau heriol i sicrhau eu bod yn cael eu helpu a'u cyfeirio at ddarpariaeth sy'n berthnasol i'w hamgylchiadau personol.

40. Bwriad y newid hwn yw peidio â dod â phobl sydd â risg i weithgaredd gorfodol, na'u cosbi os nad ydynt yn cydymffurfio. Byddai anogwyr gwaith yn cynnig cymorth priodol a phwrpasol. Byddent yn cefnogi hawlwrdd ar weithgareddau paratoi at waith. Er enghraifft, gweithgareddau i fagu hyder neu les, dysgu sgiliau, neu gael gwell dealltwriaeth o wahanol sectorau, darpariaeth leol, neu gymorth.

41. Lle byddai'n afresymol disgwyl i hawlwrdd gwblhau unrhyw weithgareddau paratoi at waith neu fynychu apwyntiadau, byddent yn cael eu rhoi yn y grŵp LCWRA ac ni fyddant yn cymryd rhan mewn paratoi at waith. Lle gallai hawlwrdd gymryd rhan mewn gweithgaredd wedi'i deilwra, byddai gweithgareddau paratoi at waith addas yn cael eu gosod mewn trafodaeth gyda'r hawlwrdd. Mae gan anogwyr gwaith eisoes y disgresiwn i osod y rhain gan y gellir cynnal gweithgareddau gwirfoddol a gellir gwneud apwyntiadau o gartref, dros y ffôn, neu wyneb yn wyneb, i ddiwallu anghenion yr hawlwr.

C6. Beth yw eich barn ar sut y gellid diwygio rheoliadau Risg Sylweddol LCWRA gyda'r pwyslais ar ba weithgaredd paratoi at waith y gall unigolyn ymgymryd ag ef yn ddiogel?

C7. Beth ydych chi'n meddwl fyddai effaith y newidiadau hyn?

Q8. Beth allai fod wedi'i deilwra neu isafswm o weithgarwch paratoi at waith?

42. Yn ail, rydym hefyd yn ystyried a ydym yn **dileu'r meini prawf risg LCWRA yn gyfan gwbl**, fel y byddai unrhyw un a fyddai'n bodloni'r trothwy presennol yn cael ei osod yn LCW yn lle hynny. Yna byddent yn cael cymorth priodol a gweithgaredd wedi'i deilwra sy'n gysylltiedig â gwaith fel na fyddent mewn perygl iddynt hwy eu hunain nac i eraill.

43. Fel y nodwyd uchod, ni fyddem yn disgwyl i hawlwr yn y grŵp risg LCW gymryd rhan mewn gweithgarwch paratoi at waith pe na bai'n briodol nac wedi'i deilwra.

C9. Beth yw eich barn ynghylch a ddylem gael gwared ar y grŵp risg LCWRA a rhoi'r bobl yn y grŵp hwn yn y grŵp risg LCW yn lle hynny?

C10. Sut y gellir cefnogi'r grŵp hwn yn ddiogel o fewn grŵp risg LCW?

Crynodeb o Gwestiynau Ymgynghori

Cwestiwn 1

Beth yw eich barn ar y tri opsiwn Ysgogi?

Cwestiwn 2

Beth yw eich barn ar y tri opsiwn Absenoldeb neu golli rheolaeth coluddyn/bledren (Ymataliaeth)?

Cwestiwn 3

Beth yw eich barn ar y ddau opsiwn Ymdopi ag Ymgysylltu Cymdeithasol?

Cwestiwn 4

Beth yw eich barn am y ddau opsiwn Ymdopi?

Cwestiwn 5

Yn ogystal â'r opsiynau uchod ar gyfer newid, a oes unrhyw weithgareddau neu ddisgrifyddion eraill y credwch y dylem fod yn ystyried newidiadau iddynt a pham?

Cwestiwn 6

Beth yw eich barn ar sut y gellid diwygio rheoliadau Risg Sylweddol LCWRA gyda'r pwyslais ar ba weithgaredd paratoi at waith y gall unigolyn ymgymryd ag ef yn ddiogel?

Cwestiwn 7

Beth ydych chi'n meddwl fyddai effaith y newidiadau hyn?

Cwestiwn 8

Beth allai fod wedi'i deilwra neu isafswm o weithgarwch paratoi at waith?

Cwestiwn 9

Beth yw eich barn ynghylch a ddylem gael gwared ar y grŵp risg LCWRA a rhoi'r bobl yn y grŵp hwn yn y grŵp risg LCW yn lle hynny?

Cwestiwn 10

Sut y gellir cefnogi'r grŵp hwn yn ddiogel o fewn grŵp risg LCW?

Sut i ymateb i'r ymgynghoriad

Sut i ymateb

Rydym yn eich annog i ymateb ar-lein drwy <https://www.gov.uk/government/consultations/work-capability-assessment-activities-and-descriptors> os yn bosibl.

Darllenwch y ddogfen ymgynghori.

Yna cyflwynwch eich ymatebion ar-lein.

E-bostiwch wcaactivitiesanddescriptors.consultation@dpw.gov.uk os:

- Hoffech chi ymateb drwy e-bost
- Mae gennych unrhyw ymholiadau eraill sy'n ymwneud yn benodol â'r ymgynghoriad hwn

Os hoffech ymateb drwy'r post, nodwch eich gohebiaeth '*Work Capability Assessment: Activities and Descriptors Consultation*' a'u hanfon at:

Disability and Health Support Directorate
Department for Work and Pensions
Level 2
Caxton House
Tothill Street,
London
SW1H 9NA

Copiâu ychwanegol a fformatau amgen

Cysylltwch â ni am gopiâu papur neu fformatau amgen o'r ddogfen ymgynghori hon.

E-bost: wcaactivitiesanddescriptors.consultation@dpw.gov.uk

Disability and Health Support Directorate
Department for Work and Pensions
Level 2
Caxton House
Tothill Street,
London
SW1H 9NA

Diogelu Data a Chyfrinachedd

Bydd eich data, gan gynnwys unrhyw ddata personol, hefyd yn cael ei rannu â darparwr trydydd parti a fydd yn dadansoddi a chrynhai ymatebion i ni. Gellir cyhoeddi fersiwn ddienw o'ch ymateb mewn rhestr o ymatebion, mewn crynodeb o'r ymatebion a dderbyniwyd, ac mewn unrhyw adroddiadau adolygu dilynol a gellir ei anfon at gydweithwyr mewn adrannau neu sefydliadau eraill y llywodraeth. Efallai y byddwn hefyd yn rhannu eich data personol lle mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith, er enghraifft mewn perthynas â chais a wneir o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Byddwn yn dileu gwybodaeth a allai eich adnabod, megis cyfeiriadau e-bost a rhifau ffôn o'r ymatebion hyn, ond ar wahân i hyn efallai y byddwn yn eu cyhoeddi'n llawn. Gallwch adael gwybodaeth bersonol o'ch ymateb yn gyfan gwbl os byddai'n well gennych wneud hynny.

Am fwy o wybodaeth am yr hyn a wnawn gyda data personol, gallwch ddarllen [Siarter Gwybodaeth Personol DWP.](#)

Atodiad A: Rhestr o adolygiadau blaenorol WCA

Adolygiadau		
Teitl	Blwyddyn	Dolen
Adolygiad Mewnol o'r Asesiad Gallu i Weithio	2009	Adroddiad yr Adran Gwaith a Phensiynau (nationalarchives.gov.uk)
Adolygiad Mewnol WCA-Addendum	2011	Atodiad asesiad gallu i weithio (nationalarchives.gov.uk)
Adolygiadau Annibynnol o'r Asesiad Gallu i Weithio	2010	Adolygiad annibynnol Asesiad Gallu i Weithio – blwyddyn 1 - GOV.UK (www.gov.uk)
	2011	Adolygiad annibynnol Asesiad Gallu i Weithio – blwyddyn 2 - GOV.UK (www.gov.uk)
	2012	Adolygiad annibynnol Asesiad Gallu i Weithio – blwyddyn 3 - GOV.UK (www.gov.uk)
	2013	Adolygiad annibynnol Asesiad Gallu i Weithio – blwyddyn 4 - GOV.UK (www.gov.uk)
	2014	Adolygiad annibynnol Asesiad Gallu i Weithio – blwyddyn 5 - GOV.UK (www.gov.uk)
Adolygiad ar sail tystiolaeth asesiad gallu i weithio	2013	Asesiad Gallu i Weithio: adolygiad sy'n seiliedig ar dystiolaeth - GOV.UK (www.gov.uk)

Atodiad B: WCA Meini prawf Gweithredol ac anweithredol

1. Mae'r Asesiad Gallu i Weithio (WCA) yn asesu a yw rhywun sy'n hawlio Credyd Cynhwysol (UC) ac yn adrodd am gyflwr iechyd sy'n effeithio ar eu gallu i weithio, neu'n hawlio Lwfans Cyflogaeth a Chymorth (ESA), yn gallu gweithio. Mae WCAs yn cael eu cynnal gan weithwyr gofal iechyd proffesiynol cwbl gymwys sydd wedi'u contractio ar ran yr Adran Gwaith a Phensiynau. Mae'r gweithiwr gofal iechyd proffesiynol yn gwneud argymhelliad i swyddogion penderfyniadau DWP. Yna bydd y swyddog penderfyniadau yn gwneud y penderfyniad terfynol ar hawliad unigolyn.

2. Mae gan WCA 3 chanlyniad posibl:

- a. **Ffit i Weithio (FFW):** sy'n golygu nad oes hawl i ESA na swm Credyd Cynhwysol sy'n gysylltiedig ag iechyd. Efallai y bydd yn rhaid i'r ymgeisydd chwilio am waith.
- b. **Gallu Cyfyngedig i Weithio (LCW):** sy'n golygu efallai na fydd hawlydd yn gallu chwilio am waith nawr ond rhoddir cymorth iddynt i'w helpu i'w paratoi ar gyfer gwaith yn y dyfodol.
- c. **Gallu Cyfyngedig i Weithio a Gweithgaredd Cysylltiedig â Gwaith (LCWRA):** sy'n golygu na fydd yn rhaid i hawlydd chwilio am waith, na pharatoi ar gyfer gwaith. Mae hyn hefyd yn arwain at gyfradd uwch o fudd-dal ar Gredyd Cynhwysol ac ESA.

3. Er mwyn helpu swyddog penderfyniadau i benderfynu a oes gan yr hawlydd allu cyfyngedig i weithio, mae'r asesiad yn edrych ar effeithiau unrhyw gyflwr iechyd neu anabledd ar allu'r hawlydd i gyflawni ystod o weithgareddau bob dydd. Mae hyn yn cynnwys:

- **gweithgareddau** – er enghraifft symud, sefyll ac eistedd, dysgu tasgau ac ymwybyddiaeth o berygl sy'n berthnasol i waith
- **disgrifyddion** – yn rhestru ystod o gamau gweithredu o fewn pob gweithgaredd, y gall hawlwyr eu cyflawni. Lle mae mwy nag un disgrifydd ar gyfer unrhyw weithgaredd yn berthnasol, dim ond y sgôr uchaf fydd yn cyfrif
- **sgôr, neu set o sgoriau** – mae gan bob disgrifydd sy'n berthnasol i gyflwr iechyd neu anabledd hawlydd bwysoliad pwynt, o'r enw 'sgôr'
- **disgrifyddion anweithredol** – Amgylchiadau lle gallai rhywun gyflawni'r gweithgareddau gweithredol yn WCA ond y byddai'n dal i gael eu trin fel rhai sydd â gallu cyfyngedig i weithio, neu allu cyfyngedig i weithio a gweithgaredd sy'n gysylltiedig â gwaith.

4. O fewn pob gweithgaredd, mae'r disgrifyddion yn cwmpasu ystod o allu. Gall llawer o bobl ddioddef mwy nag un anabledd neu gyflwr iechyd. Felly, mae'r asesiad yn cynnwys modd o asesu effeithiau cyfunol gwahanol anableddau neu gyflyrau iechyd.

5. Os bydd hawlydd yn sgorio 15 pwynt neu fwy, mae ganddynt allu cyfyngedig i weithio.

6. Mae'r rhestr o weithgareddau ar gael yma: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2013/376/schedule/6>

Gallu Cyfyngedig ar gyfer Gweithgaredd sy'n Gysylltiedig â Gwaith (disgrifyddion swyddogaethol)

7. Mae un ar bymtheg o weithgareddau sy'n penderfynu a oes gan hawliwr allu cyfyngedig i weithio a gallu cyfyngedig ar gyfer gweithgaredd sy'n gysylltiedig â gwaith. Os yw o leiaf un wedi'i fodloni, mae gan yr hawlydd allu cyfyngedig ar gyfer gweithgaredd sy'n gysylltiedig â gwaith. Mae'r rhestr lawn ar gael yma: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2013/376/schedule/7>

Amgylchiadau lle mae hawlydd i'w drin fel pe bai ganddo LCW neu LCWRA

8. Mae amgylchiadau lle gallai'r hawlydd gyflawni'r holl weithgareddau yn yr asesiad ond y byddai'n cael ei drin fel pe bai ganddynt LCW neu LCWRA. Mae'r rhain yn adlewyrchu sefyllfaoedd nad ydynt yn cael eu cynnwys gan y disgrifyddion gweithredol. Er enghraifft, mae angentriniaeth ar gyfer canser arnynt, neu fod â chyflwr iechyd heb ei reoli, a allai atal rhywun rhag gweithio neu wneud gweithgareddau sy'n gysylltiedig â gwaith. Un o'r sefyllfaoedd hyn yw lle byddai risg sylweddol i unrhyw berson pe bai'n rhaid i'r hawlydd weithio neu wneud gweithgareddau cysylltiedig â gwaith.

9. Mae'r rhestr gyfredol o feini prawf LCW anweithredol ar gael yma:

<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2013/376/schedule/8>

10. Mae'r rhestr gyfredol o feini prawf LCWRA anweithredol ar gael yma:

<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2013/376/schedule/9>

Gosod cyfnod adolygu

11. Ar ôl WCA, os rhoddir LCW neu LCWRA i hawliwr, gosodir cyfnod adolygu. Ar ôl y cyfnod hwn, dylid ailasesu'r hawliwr. Fel arfer, gosodir cyfnodau adolygu rhwng 6 a 36 mis, yn seiliedig ar a allai fod newid yng nghyflwr yr hawliwr. Ar ôl y cyfnod hwn, byddai asesiad ailadroddus yn cael ei gynnal.

Atodiad C: Gweithgareddau yr ydym yn ymgynghori arnynt

Mobileiddio – LCW [o Reoliadau Credyd Cynhwysol 2013, Atodlen 6]

Gweithgaredd	Disgrifyddion	Pwyntiau
1. Mobileiddio heb gymorth gan berson arall, gyda neu heb fod â ffon gerdded, cadair olwyn â llaw neu gymorth arall os yw cymorth o'r fath fel arfer, neu y gellid yn rhesymol, ei wisgo neu ei ddefnyddio.	1(a) Ni all, heb gymorth gan berson arall, naill ai:(i) mobileiddio mwy na 50 metr ar dir gwastad heb stopio er mwyn osgoi anghysur neu flinder sylweddol; (ii) symud 50 metr dro ar ôl tro o fewn amserlen resymol oherwydd anghysur neu flinder sylweddol.	15
	(b) ni all, heb gymorth gan berson arall, fowntio neu ddisgyn dau gam hyd yn oed gyda chefnogaeth rheilen law.	9
	(c) ni all heb gymorth gan berson arall, naill ai:(i) mobileiddio mwy na 100 metr ar dir gwastad heb stopio er mwyn osgoi anghysur neu flinder sylweddol; (ii) mobileiddio 100 metr dro ar ôl tro o fewn amserlen resymol oherwydd anghysur neu flinder sylweddol.	9
	(ch) ni all heb gymorth gan berson arall, naill ai:(i) mobileiddio mwy na 200 metr ar dir gwastad heb stopio er mwyn osgoi anghysur neu flinder sylweddol; (ii) mobileiddio 200 metr dro ar ôl tro o fewn amserlen resymol oherwydd anghysur neu flinder sylweddol.	6
	(d) Nid oes unrhyw un o'r uchod yn berthnasol.	0

Mobileiddio- LCWRA- [o Reoliadau Credyd Cynhwysol 2013, Atodlen 7]

1. Mobileiddio heb gymorth gan berson arall, gyda neu heb ffon gerdded, cadair olwyn â llaw neu gymorth arall os yw cymorth o'r fath fel arfer, neu y gellid yn rhesymol, ei wisgo neu ei ddefnyddio.	1 Ni all unai:(a) mobileiddio mwy na 50 metr ar dir gwastad heb stopio er mwyn osgoi anghysur neu flinder sylweddol; neu (b) mobileiddio 50 metr dro ar ôl tro o fewn amserlen resymol oherwydd anghysur neu flinder sylweddol.
---	---

Diffyg neu golli rheolaeth coluddyn/bledren (Ymataliaeth)LCW- [o Reoliadau Credyd Cynhwysol 2013, Atodlen 6]

9. Diffyg neu golli rheolaeth tra'n ymwybodol gan arwain at wacáu'r coluddyn a/neu'r bledren yn helaeth, ac eithrio enwresis (gwlychu'r gwely), er gwaethaf gwisgo neu ddefnyddio unrhyw gymhorthion neu addasiadau sydd fel arfer, neu y gellid eu gwisgo neu eu defnyddio'n rhesymol.	9(a) Profiad o leiaf unwaith y mis: (i) colli rheolaeth sy'n arwain at wacáu'r coluddyn yn helaeth a/neu ddirymu'r bledren; neu (ii) gollyngiad sylweddol o gynnwys dyfais gasglu, sy'n ddigonol i fod angen glanhau a newid mewn dillad.	15
	(b) bod y rhan fwyaf o'r amser mewn perygl o golli rheolaeth sy'n arwain at wacáu'r coluddyn yn helaeth a/neu ddirymu'r bledren, sy'n ddigon i fod angen glanhau a newid mewn dillad, os nad yw'n gallu cyrraedd toiled yn gyflym.	6
	(c) Nid yw'r naill na'r llall o'r uchod yn berthnasol.	0

Diffyg neu golli rheolaeth coluddyn/bledren (Continence)- LCWRA- [o Reoliadau Credyd Cynhwysol 2013, Atodlen 7]

8. Diffyg neu golli rheolaeth tra'n ymwybodol gan arwain at wacáu'r coluddyn a/neu ddirymu'r bledren yn helaeth, ac eithrio enwresis (gwlychu gwely), er gwaethaf gwisgo neu ddefnyddio unrhyw gymhorthion neu addasiadau sydd fel arfer neu y gellid eu gwisgo neu eu defnyddio'n rhesymol	8 Profiad o leiaf unwaith yr wythnos: (a) colli rheolaeth sy'n arwain at wacáu'r coluddyn a/neu ddirymu'r bledren yn helaeth; neu (b) gollwng cynnwys dyfais gasglu yn ddigonol i'w gwneud yn ofynnol i'r unigolyn lanhau ei hun a newid dillad.
---	--

Symud o Gwmpas LCW- (o Reoliadau Credyd Cynhwysol 2013, Atodlen 6] (Nid oes unrhyw ddisgrifiad LCWRA ar gyfer y gweithgaredd hwn)

15. Symud o gwmpas.	15(a) Ni all gyrraedd unrhyw le y tu allan i gartref yr hawliwr y mae'r hawlydd yn gyfarwydd ag ef.	15
	(b) Ni all gyrraedd man penodedig y mae'r hawlydd yn gyfarwydd ag ef, heb fod yng nghwmni person arall.	9
	(c) NI all gyrraedd man penodedig y mae'r hawlydd yn anghyfarwydd ag ef heb fod yng nghwmni person arall.	6
	(ch) Nid oes unrhyw un o'r uchod yn berthnasol.	0

Ymdopi ag Ymgysylltu Cymdeithasol - LCW [o Reoliadau Credyd Cynhwysol 2013, Atodlen 6]

16. Ymdopi ag ymgysylltu cymdeithasol oherwydd nam gwybyddol neu anhwylder meddwl.	16(a) Mae ymgysylltu â chyswllt cymdeithasol bob amser yn cael ei eithrio oherwydd anhawster sy'n ymwneud ag eraill neu ofid sylweddol a brofir gan yr hawlydd.	15
	(b) Mae ymgysylltu mewn cyswllt cymdeithasol â rhywun nad yw'r hawlydd yn gyfarwydd â' nhw bob amser yn cael ei eithrio oherwydd anhawster sy'n ymwneud ag eraill neu ofid sylweddol a brofir gan yr hawlydd.	9
	(c) Nid yw ymgysylltu â rhywun nad yw'r hawlydd yn gyfarwydd â nhw yn bosibl am y rhan fwyaf o'r amser oherwydd anhawster yn ymwneud ag eraill neu ofid sylweddol a brofir gan yr hawlydd.	6
	(ch) Nid oes unrhyw un o'r uchod yn berthnasol.	0

Ymdopi ag Ymgysylltu Cymdeithasol - LCWRA- [o Reoliadau Credyd Cynhwysol 2013, Atodlen 7]

13. Ymdopi ag ymgysylltu cymdeithasol, oherwydd nam gwybyddol neu anhwylder meddwl.	13 Mae ymgysylltu â chyswllt cymdeithasol bob amser yn cael ei atal oherwydd anhawster sy'n ymwneud ag eraill neu ofid sylweddol a brofir gan yr hawlydd.
---	---

Risg Sylweddol – LCW - [o Reoliadau Credyd Cynhwysol 2013, Atodlen 8]

Perygl i chi'ch hun neu eraill

4. (1) Mae'r hawlydd yn dioddef o salwch, afiechyd neu anabledd penodol oherwydd hynny y byddai risg sylweddol i iechyd corfforol neu feddyliol unrhyw berson pe bai canfyddid nad oes gan yr hawlydd allu cyfyngedig i weithio.

(2) Nid yw'r paragraff hwn yn gymwys lle gellid lleihau'r risg yn sylweddol gan fod—

(a) addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud yng ngweithle'r hawlydd; neu

(b) yr hawlydd yn cymryd meddyginiaeth i reoli eu cyflwr pan fo meddyginiaeth o'r fath wedi ei rhagnodi ar gyfer yr hawlydd gan ymarferydd meddygol cofrestredig sy'n trin yr hawlydd.

Risg Sylweddol - LCWRA- [o Reoliadau Credyd Cynhwysol 2013, Atodlen 9]

Perygl i chi'ch hun neu eraill

4. Mae'r hawlydd yn dioddef o salwch, afiechyd neu anabledd penodol oherwydd hynny byddai risg sylweddol i iechyd corfforol neu feddyliol unrhyw berson pe bai canfyddid nad oes gan yr hawlydd allu cyfyngedig i weithio a gweithgaredd sy'n gysylltiedig â gwaith.

Atodiad D: Cyfraddau Budd-daliadau

ESA

1. Telir ESA ar gyfraddau gwahanol yn dibynnu ar bryd y dechreuodd y cais, amgylchiadau unigolyn a cham y broses ceisio.
2. Cyfnod Asesu: £84.80 yr wythnos (telir cyn i hawlydd gael ei asesu a gwneir penderfyniad ar gais) (£67.20 ar gyfer person sengl o dan 25 oed).
3. Grŵp Gweithgaredd sy'n Gysylltiedig â Gwaith (CDLIL): £84.80 yr wythnos os hawlir ar ôl 3 Ebrill 2017; £118.50 os hawlir cyn 3 Ebrill 2017
4. Grŵp Cymorth (LCWRA): £129.50 yr wythnos.

UC

5. Yn ogystal â'r Lwfans Safonol UC:
 - a. Person sengl: £368.74 y mis (os o dan 25 = £292.11)
 - b. Cwpl: £578.82 y mis (os yw'r ddau o dan 25 = £458.51)
6. Ni chaiff hawlydd UC sydd â LCW unrhyw arian ychwanegol os cafodd eu cais ei wneud ar neu ar ôl 3 Ebrill 2017; ond yn derbyn cyfradd fisol o £146.31 os oeddent yn hawlio UC cyn 3 Ebrill 2017 (mae hefyd yn berthnasol i'r rhai sy'n hawlio LCA gydag ychwanegiad LCW ers y dyddiad hwnnw, sydd wedi mudo'n naturiol i UC).
7. Mae hawlydd UC sydd â LCWRA yn derbyn cyfradd fisol o £390.06.

Atodiad E: Tabl Ystadegol

Tabl 1. Hawlwyr UC ac ESAwedi'u neilltuo i LCWRA neu Grŵp Cymorth yn WCA Cychwynnol eswm (Hydref - Rhagfyr 2022)

	Nifer yr hawlwyd	Cyfran o'r holl benderfyniadau LCWRA/Grŵp Cymorth
Cemotherapi/Radiotherapi	5,200	4.4%
Risg Iechyd Corfforol neu Feddyliol	17,000	14.6%
Perygl beichiogrwydd	400	0.3%
Anabledd Gweithredol Difrifol	81,000	69.5%
Terfynol wael^[1]	300	0.2%
Arall/Anhysbys	12,700	10.9%
Cyfanswm	116,500	100%

Ffynhonnell: Gwybodaeth Weinyddol DWP

^[1] O dan Gredyd Cynhwysol, mae hawlwyd sy'n ceisio o dan y meini prawf Diwedd Oes Rheolau Arbennig yn cael LCWRA o ddiwrnod 1 eu cais heb orfod mynychu Asesiad Gallu i Weithio. Efallai y bydd rhai unigolion yn cael eu nodi yn ystod eu Hasesiad Gallu i Weithio a bydd y dyfarniad yn cael ei ôl-ddyddio i Ddiwrnod 1.

