SKA SE06

Gweithio gyda cheiswyr gwaith a chyflogwyr i baru unigolion gyda swyddi

Trosolwg

Safon ar gyfer beth yw hon?
Mae’r safon hon ynglŷn â gweithio gyda cheiswyr gwaith a chyflogwyr i baru unigolion gyda swyddi ar sail anghenion, sgiliau a gallu’r unigolyn, a’r cyfleoedd gwaith sydd ar gael. Mae’n cynnwys dadansoddi ac asesu swyddi er mwyn sicrhau fod agoriadau gwaith yn addas ac yn adlewyrchu dyheadau’r ceisiwr gwaith, bod ei iechyd, diogelwch a lles yn cael sylw, a bod yna strwythurau cefnogaeth yn eu lle.

Yng nghyd-destun y safon hon, mae’r term ‘ceisiwr gwaith’ yn golygu unigolyn yn chwilio am waith cyflogedig o ryw fath.

Ar gyfer pwy mae’r Safon?
Mae’r safon ar gyfer pawb sy’n gweithio ym maes cyflogaeth gyda chefnogaeth.

SKA SE06
Gweithio gyda cheiswyr gwaith a chyflogwyr i baru unigolion gyda swyddi

Meini prawf perfformiad

Mae'n rhaid ichi allu:

1. chwilio am swyddi gwag presennol a rhai posibl gan gyflogwyr a fydd yn cyfateb i sgiliau, talentau a dewisiadau ceiswyr gwaith

2. **dadansoddi swyddi** er mwyn deall natur y gyflogaeth bosibl

3. cynorthwyo'r cyflogwr i ddirnad eu gofynion o ran cynhyrchiant, ansawdd a safonau proffesiynol, rheolau, codau ymddygiad a disgwyliadau ar gyfer swyddi penodol

4. darparu cefnogaeth i geiswyr gwaith trwy unrhyw broses recriwtio a dethol er mwyn eu helpu i gael swydd

5. cynghori cyflogwyr ynglŷn â phrosesau recriwtio a dethol er mwyn sicrhau fod y dulliau gorau yn cael eu defnyddio ar gyfer asesu addasrwydd y ceisiwr gwaith ar gyfer swydd benodol

6. cynghori cyflogwr am sut i addasu safonau a gofynion mewn manyleb swydd i hwyluso gwaith cyflogedig

7. cynghori ceiswyr gwaith a chyflogwyr ynglŷn ag unrhyw **addasiadau rhesymol** y gellid bod eu hangen er mwyn sicrhau cynhyrchiant, iechyd, diogelwch a lles y ceisiwr gwaith

8. cynghori ceiswyr gwaith a chyflogwyr am beirianwaith **cefnogaeth naturiol** all hybu datblygiad sgiliau a chynhwysiant cymdeithasol yn y gweithle

SKA SE06
Gweithio gyda cheiswyr gwaith a chyflogwyr i baru unigolion gyda swyddi

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen ichi wybod a deall:

1. gwahanol nodweddion a diwylliannau cymdeithasol a gynigir gan gyflogwyr lleol

2. natur swyddi gwag presennol a rhai posibl er mwyn paru ceiswyr gwaith â swyddi gwag sydd ar gael

3. sut i **ddadansoddi swyddi** er mwyn deall pob agwedd o gyfleoedd cyflogaeth

4. y safonau nodweddiadol o ran cynhyrchiant, ansawdd, proffesiynoldeb, rheolau, codau ymddygiad a disgwyliadau sydd i'w cael mewn gwahanol sectorau cyflogaeth a sefydliadau

5. pam y gall fod angen addasu rhai safonau a gofynion mewn manylebau swyddi i sicrhau mynediad cyfartal i bob ceisiwr gwaith posib

6. sut i **addasu** a/neu **deilwrio swyddi** sy'n cyfateb i sgiliau, talent a dewisiadau ceisiwr gwaith

7. beth y gellir ei ddysgu am ddiwylliant sefydliadol o sylwi ar gydweithwyr, a pham fod yr wybodaeth hon yn bwysig

8. dulliau o baru ceiswyr gwaith unigol â chyfleoedd am waith cyflogedig

9. y gefnogaeth y gallai ceiswyr gwaith a chyflogwyr fod ei hangen er mwyn paratoi ar gyfer unrhyw ymarfer recriwtio a dethol

10. sut i **eirioli** ar ran ceiswyr gwaith er mwyn annog cyflogwyr i gydnabod eu sgiliau, eu gallu a'u hanghenion

11. sut i asesu risg, a sicrhau diogelwch a lles y rhai sydd mewn gwaith cyflogedig, ar y cyd â chyflogwyr

12. pam a sut y gallai fod angen gwneud **addasiadau rhesymol** i sicrhau mynediad cyfartal at waith cyflogedig, yn ogystal â diogelwch a lles y gweithwyr hynny

13. y math o **gefnogaeth naturiol** sydd ar gael yn y gweithle gan gydweithwyr, systemau a phrosesau

Gwerthoedd

Er mwyn i berson sy'n gweithio ym maes cyflogaeth gyda chefnogaeth fod yn gymwys i wneud y gwaith, rhaid iddo ddefnyddio sgiliau a gwybodaeth sy'n seiliedig ar werthoedd arbennig. Mae disgwyl i ymarferwyr ym maes cyflogaeth gyda chefnogaeth fod yn ymwybodol o ddull o weithio sy'n ddibynnol ar werthoedd a moeseg. Cydnabyddir hefyd y gallai fod angen gosod y gwerthoedd, yn ogystal â'r NOS, o fewn y cyd-destun lleol, cenedlaethol, cymdeithasol a gwleidyddol lle cyflawnir y gweithgareddau cyflogaeth gyda chefnogaeth.

Mae ymarferwyr cyflogaeth gyda chefnogaeth yn dilyn yr athroniaeth:

1. Y gall pobl gydag anableddau a/neu anfanteision wneud cyfraniad cadarnhaol yn y gweithle.

2. Y dylai pobl gydag anableddau a/neu anfanteision gael mynediad at swyddi go iawn sy'n

• talu cyflog ar y raddfa arferol am y math hwnnw o waith
• galluogi'r person a gyflogir i gael yr un telerau ac amodau â gweddill y gweithlu
• golygu fod y swydd yn helpu'r person i wireddu ei amcanion a'i ddyheadau
• swydd a werthfawrogir gan reolwyr a chydweithwyr
• gofyn am yr un oriau ac amseroedd gwaith â gweddill y gweithlu, gydag amodau gwaith diogel.

3. Fod ymarferwyr yn glynu at yr athroniaeth 'dim gwrthodiad' o ran cyflogaeth gyda chefnogaeth, fel y gall unrhyw un sydd eisiau gweithio fod mewn gwaith, gyda'r swydd iawn a chefnogaeth addas.

4. Nad ydy cyflogaeth gyda chefnogaeth yn glynu at fodel o fod yn barod at waith, ond yn hytrach ddilyn trefn o 'leoli, hyfforddi a chynnal'.

5. Y dylid chwilio am waith cyn gynted ag y bo modd.

6. Fod pobl yn cael eu hannog i ddewis drostynt eu hunain, a bod â rheolaeth wrth geisio gwireddu eu dyheadau gyrfa. Dylai pob cefnogaeth fod yn addas i'r unigolyn, gan gymryd yn ganiataol fod pob opsiwn yn arwain at gyflogadwyedd llwyddiannus.

7. Fod yna bartneriaeth wirioneddol rhwng yr unigolyn, ei ofalwyr teuluol, cyflogwyr, cefnogwyr cymunedol a'r darparwr cyflogaeth gyda chefnogaeth.

8. Fod pobl yn cael cefnogaeth i fod yn aelodau llawn a gweithredol o'u gweithluoedd a chymunedau ehangach, yn gymdeithasol ac yn economaidd.

9. Fod gwasanaethau cefnogaeth yn cydnabod pwysigrwydd y cyflogwr fel cwsmer cyflogaeth gyda chefnogaeth yn ei hawl ei hun, a bod ganddo ofynion sy'n rhaid eu bodloni.

10. Fod cyflogaeth gyda chefnogaeth yn gwneud defnydd o Sefydlu Gwerth Swyddogaeth Gymdeithasol (SRV) gan gydnabod fod gweithio yn rôl gymdeithasol werthfawr, a bod cael eich cyflogi yn gallu gwyrdroi dibrisiant cymdeithasol, a sicrhau canlyniadau cadarnhaol i'r unigolyn dan sylw.

11. Fod cyflogaeth gyda chefnogaeth yn defnyddio'r model cymdeithasol o anabledd, gan gydnabod fod anabledd yn gynnyrch y rhwystrau corfforol, sefydliadol ac agwedd a geir o fewn cymdeithas. Er mwyn diddymu gwahaniaethu, mae angen newid agwedd a ffordd o feddwl yn y modd y trefnir cymdeithas, gan ddileu rhwystrau i gyflogaeth yn yr achos hwn.

12. Y dylai cyflogaeth gyda chefnogaeth ysgogi datblygiad gyrfa unigolion drwy gynnig cyfleoedd am hyfforddiant, a chwilio am agoriadau ar gyfer cynyddu cyfrifoldeb.

Geirfa

Eirioli: Cefnogi neu amddiffyn hawliau'r ceisiwr gwaith

Teilwrio swyddi: Gellir teilwrio swyddi drwy ddethol a chyfuno dyletswyddau o un neu fwy o swyddi presennol i lunio swydd o'r newydd.

Addasu: Gellir addasu swyddi ar sail cyfatebiaeth unigolyddol rhwng cryfderau a diddordebau ceisiwr gwaith, ac anghenion busnes canfyddadwy'r cyflogwr.

Dadansoddi swyddi: dyma ddull gwahanol o edrych ar swydd o'i gymharu â disgrifiad swydd. Byddai dadansoddiad swydd yn edrych ar bob agwedd o'r gwaith gan gynnwys:
• Yr union dasg y gofynnir i weithiwr ei chyflawni - yn rheolaidd neu'n achlysurol - gan gymryd i ystyriaeth ei blaenoriaeth yn ôl cynhyrchiant ac ansawdd
• Gofynion corfforol, synhwyraidd, cyfathrebu a sgiliau sylfaenol y swydd;
• Diwylliant a safonau'r gweithle;
• Amgylchedd y gweithle gan gynnwys unrhyw bwysau a chefnogwyr naturiol

Cefnogwyr Naturiol: Mae'r ffocws ar gefnogwyr naturiol yn pwysleisio cyfranogiad goruchwylwyr a chydweithwyr wrth gyflogi, hyfforddi a goruchwylio gweithwyr a gefnogir. Mae'r cysyniad o gefnogaeth naturiol yn amlygu'r angen i ddeall diwylliant y safle gwaith a beth sy'n "naturiol" neu'n "arferol" ar gyfer y sefyllfa benodol honno.

Addasiad rhesymol: Mae Cyfraith Cydraddoleb yn cydnabod y gall sicrhau cydraddoldeb ar gyfer pobl anabl olygu newid sut mae cyflogaeth wedi'i strwythuro, cael gwared ar rwystrau corfforol a/neu ddarparu cefnogaeth ychwanegol i weithiwr anabl neu ymgeisydd am swydd - dyma'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol.

Dolenni allanol

British Association for Supported Employment:
http://base-uk.org/ ar gyfer Lloegr, yr Alban a Chymru

Scottish Union of Supported Employment:
http://www.susescotland.co.uk/

Northern Ireland Union of Supported Employment:
http://www.niuse.org.uk

European Union of Supported Employment:
http://www.euse.org/

SKA SE06
Gweithio gyda cheiswyr gwaith a chyflogwyr i baru unigolion gyda swyddi

Datblygwyd gan BASE
Rhif y fersiwn 2
Dyddiad cymeradwyo Gorffennaf 2017
Dyddiad adolygiad dangosol Gorffennaf 2020
Dilysrwydd Cyfredol
Statws Gwreiddiol
Sefydliad Gwreiddiol LSIS
RCU Gwreiddiol LSI SE06
Galwedigaethau perthnasol
Ymarferwyr Cyflogaeth gyda Chefnogaeth; Hyfforddwyr Swyddi; Cynghorwyr Gyrfa ac Arbenigwyr Canllaw Galwedigaethol, Rheolwyr Llinell, Goruchwylwyr ac Arweinyddion Tîm; Gweithwyr Cyswllt Iechyd; Gweithwyr Lles
Cyfres Cyflogaeth gyda Chefnogaeth
Geiriau allweddol Cyflogaeth gyda Chefnogaeth