

LSI SE00

Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol Cyflogaeth gyda Chefnogaeth: Cyflwyniad



Cynnwys

**Trosolwg o'r Gyfres
Ynglŷn â'r NOS
Perfformiad a Gwybodaeth**

Cwmpas:
*** Diffiniad**
*** Proses Swyddogaethol**

Gwerthoedd Cyflogaeth gyda Chefnogaeth

Swyddogaethau Mapio i'r NOS Cyflogaeth gyda Chefnogaeth

Geirfa

**Dolenni i Safonau eraill
Dolenni Allanol**

Gwybodaeth am y gyfres

Trosolwg o'r Gyfres

Mae'r Gwasanaeth Gwella Dysgu a Sgiliau (LSIS) wedi datblygu Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (NOS) newydd ar gyfer Cyflogaeth gyda Chefnogaeth, sy'n darparu datganiadau o sgiliau a gwybodaeth sydd eu hangen gan y gweithlu cyflogaeth gyda chefnogaeth.

Cyflogaeth gyda chefnogaeth yw'r term ar gyfer cefnogaeth o ansawdd uchel, personol i bobl ag anableddau ac/neu anafanteision sy'n eu galluogi i geisio, cael mynediad at a chadw cyflogaeth. Mae'r bobl sy'n darparu cefnogaeth yn dueddol o fod ag amrywiaeth helaeth o deitlau swyddi fel hyfforddwyr swyddi, cynghorwyr cyflogaeth, ymgynghorwyr cyflogaeth a swyddogion cefnogaeth cyflogaeth. Mae staff y Ganolfan Byd Gwaith, Cynghorwyr Cyflogaeth Anabledd, rheolwyr Gofal, ysgolion a cholegau yn aml yn llwybr cyfeirio allweddol at gyflogaeth gyda chefnogaeth. Gall unigolion hefyd gyfeirio eu hunain. Gall rheolwr llinell rhywun a chydweithwyr yn y gweithle hefyd ddarparu cefnogaeth; weithiau fe'i gelwir yn 'gefnogwyr naturiol'.

Mae ymchwil ac ymgynghori blaenorol wedi cynorthwyo i lywio manylion yr NOS Cyflogaeth gyda Chefnogaeth, sef y "Supported Employment and Job Coaching: best practice guidelines" (*Adran Iechyd a Gwerthfawrogi Pobl Nawr: cyhoeddwyd gan Lywodraeth EM Mawrth 2011*).

Ynglŷn â'r NOS

Nid yw'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (NOS) Cyflogaeth gyda Chefnogaeth wedi eu cynllunio i ddisgrifio unrhyw lefel, neu fath o rôl cyflogaeth gyda chyflogaeth. Mae diffiniadau rôl fel arfer yn seiliedig ar nifer o wahanol feysydd swyddogaethol, ac felly gall rôl benodol ddefnyddio nifer o Safonau.

Nid oes unrhyw ddisgwyliad y bydd unrhyw rôl swydd unigol yn cwmpasu'r holl ofnyion perfformiad ar draws pob NOS yn y gyfres, ond yn hytrach bydd swyddi penodol yn defnyddio'r NOS hynny sy'n briodol i'w rôl.

Nid yw'r NOS ar gyfer Cyflogaeth gyda Chefnogaeth yn cyfateb yn uniongyrchol i gymwysterau, ond gellir eu defnyddio i hysbysu ac ategu cymwysterau seiliedig ar gymhwyster perthnasol ar gyfer ymarferwyr cyflogaeth gyda chefnogaeth.

Meini prawf perfformiad a Gwybodaeth a Dealltwriaeth

Mae pob Safon Alwedigaethol Genedlaethol yn cynnwys nifer o **feini prawf perfformiad** y dylai unigolyn arddangos i fod yn gymwys ynddynt yn y sector, yn ogystal â'r datganiadau **gwybodaeth a dealltwriaeth** ategol.

Dylid nodi nad oes yna berthynas uniongyrchol rhwng maen prawf perfformiad unigol a datganiad gwybodaeth ac/neu ddealltwriaeth, gyda datganiadau gwybodaeth yn ategu'r cyfan o bob Safon Alwedigaethol Genedlaethol.

Gwybodaeth Ychwanegol

Cwmpas/ ystod

Mynegir cwmpas neu ystod y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol Cyflogaeth gyda Chefnogaeth o fewn y diffiniad o gyflogaeth gyda chefnogaeth a'r broses swyddogaethol.

Diffiniad

Y diffiniad o Gyflogaeth gyda Chefnogaeth yw

... cefnogaeth o ansawdd uchel, personol i bobl ag anabledau ac/neu anfanteision eraill sy'n eu galluogi i geisio, cyrchu a chadw cyflogaeth yn y farchnad lafur agored.

Proses Swyddogaethol

Mae'r broses swyddogaethol yn dilyn Supported Employment and Job Coaching: best practice guidelines" (*Adran Iechyd a Gwerthfawrogi Pobl Nawr: cyhoeddiad Llywodraeth EM Mawrth 2011*) sy'n dynodi naw cam allweddol yn y broses cyflogaeth gyda chefnogaeth:

- A. Ymgysylltiad cyflogwr
- B. Ymgysylltiad ceisiwr gwaith
- C. Deall anghenion cyflogwr a nodi swyddi gwag
- D. Dod i adnabod y sawl sy'n chwilio am waith
- E. Dod i adnabod y swydd
- F. Cytuno ar Gynllun ar y cyd
- G. Trefnu Cyfatebiad Swydd
- H. Trefnu'r gefnogaeth briodol
- I. Datblygu gyrfa

Yn ogystal â'r broses swyddogaethol, mae yna ddisgwyliad y bydd ymarferwyr cyflogaeth gyda chefnogaeth yn gweithredu ymagwedd seiliedig ar werthoedd ac un foesegol ac y byddant yn ceisio datblygu eu hymarfer eu hunain. Mae'r agweddau hyn yn cael eu cynnwys fel ychwanegiad i'r broses swyddogaethol:

- J. Datblygu ymarfer cyflogaeth gyda chefnogaeth eich hun

Mae'r broses swyddogaethol yn sail i gynnwys yr NOS Cyflogaeth gyda Chefnogaeth. Trwy holi "beth sydd angen i ddigwydd?" ym mhob cam o'r broses, fe lunnir y meini prawf perfformiad a'r wybodaeth a sgiliau cysylltiedig.

Dylid nodi na fydd yna NOS unigol o reidrwydd sy'n union yr un fath mewn enw neu'n ymwneud yn uniongyrchol â phob un o'r prosesau swyddogaethol unigol, gan mai'r cyfuniad o swyddogaethau sy'n diffinio'r gofynion perfformiad a gwybodaeth i'r rhai sy'n cyflawni rôl benodol.

Yn ogystal, er y bydd yna swyddogaethau sy'n cael eu bodloni gan y gyfres NOS Cyflogaeth gyda Chefnogaeth, bydd yna swyddogaethau hefyd a gefnogir gan NOS eraill presennol o gyfresi eraill, megis NOS Ymgysylltu â Chyflogwyr.

Gwerthoedd

Er mwyn i ymarferwr cyflogaeth gyda chefnogaeth ymarfer yn gymwys, rhaid iddo ef neu hi ddefnyddio'r sgiliau a'r wybodaeth a hysbysir gan gyfres o werthoedd. Disgwylir i ymarferwyr cyflogaeth gyda chefnogaeth fod yn ymwybodol o ac i ddefnyddio ymagwedd seiliedig ar werth a moesegol yn eu hymarfer.

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.

Gwerthoedd Cyflogaeth gyda Chefnogaeth

1. Dealltwriaeth o'r cyfraniad cadarnhaol y gall pobl gydag anableddau ac/neu anfanteision wneud yn y gweithle.
2. Deall prif elfennau swydd go iawn (telir cyflogau ar y raddfa arferol ar gyfer y swydd, gyda'r un amodau a thelerau â'r holl gyflogeion eraill; mae'r swydd yn cynorthwyo'r unigolyn i gyflawni nodau a dyheadau mewn bywyd; gwerthfawrogir y rôl gan reolwyr a chydweithwyr; mae gan y swydd oriau ac amserau gwaith tebyg i gyflogeion eraill, gydag amodau gwaith diogel).
3. Deall yr athroniaeth "dim gwrthod" o gyflogaeth a gefnogir ac y gall pawb weithio, gyda'r swydd iawn a'r gefnogaeth iawn.
4. Nid yw cyflogaeth gyda chefnogaeth yn dilyn y model parod at waith. Mae'n ymwneud â chael pobl i gyflogaeth gystadleuol yn gyntaf gyda hyfforddiant a chefnogaeth yn y swydd: ymagwedd 'lle ar y trê'n'.
5. Dylai chwilio am swydd ddigwydd ar y cyfle cyntaf posibl.
6. Dewis a rheolaeth – cyflwynir pobl gydag amrywiaeth o brofiadau, opsiynau a chefnogaeth i gyflawni eu dyheadau am yrfa. Adeiladir cefnogaeth o amgylch unigolyn, gan hyrwyddo dewis a bodlonrwydd gyrfu. Mae pob opsiwn yn tybio cyflogadwyedd llwyddiannus.
7. Partneriaeth - mae yna bartneriaeth wirioneddol rhwng yr unigolyn, ei ofalwyr teuluol, cyflogwyr, cefnogwyr cymunedol a'r darparwr cyflogaeth gyda chefnogaeth.
8. Cynhwysiant llawn – cefnogir pobl i fod yn aelodau llawn a gweithredol o'u gweithluoedd a chymunedau ehangach, yn gymdeithasol ac yn economaidd.
9. Mae gwasanaethau cefnogaeth yn cydnabod pwysigrwydd y cyflogwr fel cwsmer cyflogaeth gyda chefnogaeth yn ei rinwedd ei hun gyda gofynion y mae'n rhaid eu bodloni.
10. Gwneud defnydd o Sefydlu Gwerth Swyddogaeth Gymdeithasol (SRV) i gydnabod bod pobl ag anableddau ac/neu anfanteision yn aml yn cael eu hystyried i fod yn llai gwerthfawr nag eraill mewn cymdeithas, gan arwain at ddeilliannau bywyd gwael. Mae cyflogaeth yn rôl gymdeithasol a werthfawrogir a gall sicrhau cyflogaeth gynorthwyo i wyrddroi dibrisiant cymdeithasol, gyda chanlyniadau cadarnhaol ehangach i'r unigolyn.
11. Defnyddio'r model cymdeithasol o anabledd, gan gydnabod bod anabledd yn gynnyrch y rhwystrau corfforol, sefydliadol ac agwedd a geir o fewn cymdeithas gan arwain at wahaniaethu. Mae diddymu gwahaniaethu yn galw am newid ymagwedd a meddwl yn y modd y trefnir cymdeithas, yn yr achos hwn trwy ddiddymu rhwystrau i gyflogaeth.
12. Cydnabod nad oes llawer o bobl sy'n aros yn yr un swydd trwy gydol eu bywydau gwaith ac nad yw pobl gydag anableddau ac/neu anfanteision yn ddim gwahanol o ran gorfod addasu i farchnadoedd llafur newidiol ac eisiau gwella eu bywydau gwaith. Dylai cyflogaeth gyda chefnogaeth annog datblygiad gyrfu unigolion trwy hyrwyddo cyfleoedd hyfforddiant a cheisio opsiynau ar gyfer cynyddu cyfrifoldeb trwy gynnig cefnogaeth heb gyfyngiad amser.

LSI SE00

Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol Cyflogaeth gyda Chefnogaeth: Cyflwyniad

Mapio Swyddogaethau i'r NOS Cyflogaeth gyda Chefnogaeth:

Dengys y tabl deitlau'r NOS Cyflogaeth gyda Chefnogaeth (**mewn print trwm**) ynghyd ag NOS eraill a gyfeiriwyd (yr NOS presennol hynny o feysydd eraill a nodir i fod yn berthnasol i'r swyddogaethau cyflogaeth gyda chefnogaeth). Fe'i cyflwynir yn y categorïau Proses Swyddogaethol A – J a gyflwynwyd yn gynharach.

Dangosir cysylltiadau mwy cyffredinol at gyfresi NOS eraill sy'n 'ychwanegu gwerth' i ymarfer cyflogaeth gyda chefnogaeth yn yr adran cysylltiadau i NOS eraill.

Cyf	Teitl Swyddogaeth	Cyf NOS	Teitl NOS
A	Ymgysylltiad cyflogwr	(LSI) SE02	Cynghori cyflogwyr ynglŷn â'r manteision, prosesau ac ymarferion ar gyfer recriwtio a chadw gweithlu amrywiol
		(LSI) EE01	Work in partnership with employers for the benefit of learners <i>Engaging Employers NOS – owned by Learning and Skills Improvement Service</i>
		(LSI) EE02	Work in partnership with employers to facilitate workforce <u>development</u> . <i>Engaging Employers NOS – owned by Learning and Skills Improvement Service</i>
		(CFA) GOV12	Manage relationships with stakeholders <i>Governance NOS - owned by the Council for Administration</i>
		(SFH) MH71	Raise stakeholders' awareness of the value of employment, training and education for people with mental health needs. <i>Mental Health NOS - owned by Skills for Health</i>
B	Ymgysylltiad ceisiwr gwaith	(LSI) SE03	Cynorthwyo ceiswyr gwaith posibl i ddyheu am gwaith taledig
C	Deall anghenion a nodi swyddi gwag	(LSI) SE04	Nodi anghenion y ceisiwr gwaith

LSI SE00

Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol Cyflogaeth gyda Chefnogaeth: Cyflwyniad

D	Dod i'ch adnabod chi (y sawl sy'n chwilio am waith)	(LSI) SE04	Nodi anghenion y ceisiwr gwaith
E	Dod i adnabod y swydd	(LSI) SE06	Sicrhau bod cyfleoedd cyflogaeth yn bodloni anghenion ceiswyr gwaith
		(SFJ) CCBA3.1	Manage the induction of staff <i>Operational Delivery Contact Centre NOS – owned by Skills for Justice</i>
F	Cytuno ar Gynllun ar y cyd	(LSI) SE05	Creu a chytuno ar gynlluniau datblygu
G	Cyfatebiad Swydd	(LSI) SE06	Sicrhau bod cyfleoedd ar gyfer cyflogaeth yn bodloni anghenion ceiswyr gwaith
H	Trefnu'r gefnogaeth briodol	(LSI) SE07	Galluogi unigolion sydd mewn cyflogaeth gyda chefnogaeth i fod yn gynhyrchiol ac wedi eu hintegreiddio i'w gweithle
		(SFJ) CCBA3.1	Manage the induction of staff <i>Operational Delivery Contact Centre NOS – owned by Skills for Justice</i>
		(SCD) SS5	Enable individuals with sensory needs to access training, employment and career development <i>Sensory Services suite – owned by Skills for Care and Development</i>
I	Datblygu gyrfa	(LSI) SE07	Galluogi unigolion mewn cyflogaeth gyda chefnogaeth i fod yn rhagweithiol a'u hintegreiddio i'w gweithle
		(SCD) SS5	Enable individuals with sensory needs to access training, employment and career development <i>Sensory Services suite – owned by Skills for Care and Development.</i>
J	Datblygu ymarfer	(LSI) SE01	Datblygu a chymhwyso gwerthoedd ac ymarfer moesegol o fewn cyflogaeth gyda chefnogaeth

LSI SE00

Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol Cyflogaeth gyda Chefnogaeth: Cyflwyniad

	cyflogaeth gyda chefnogaeth eich hun	(LSI) SE08	Datblygu fel ymarferydd myfyriol cyflogaeth gyda chefnogaeth
--	--------------------------------------	-------------------	--

Geirfa

Eiriolwr: Yn y cyd-destun hwn mae'n golygu y dylai ymarferwyr cyflogaeth gyda chefnogaeth ddadlau dros gyflogi rhywun gydag anabledd neu anfantais, dadlau dros gyfle cyfartal ac addasiadau rhesymol yn y gweithle i sicrhau deilliannau cadarnhaol i'r ceisiwr gwaith a'r cyflogwr. Mae hefyd yn golygu bod yn gefnogwr neu'n amddiffynnydd hawliau'r ceisiwr swyddi.

Technoleg Gynorthwyol: Defnyddir technoleg gynorthwyol gan unigolion gydag anabledau i gyflawni swyddogaethau a allai fod yn anodd neu'n amhosibl fel arall. Gall technoleg gynorthwyol gynnwys cynorthwyon personol yn ogystal â chaledwedd, meddalwedd, a pherifferolion sy'n cynorthwyo pobl gydag anabledau i gael mynediad at gyfrifiaduron neu dechnolegau gwybodaeth eraill. Yng nghyd-destun cyflogaeth, gall gynnwys dyfeisiadau llaw sy'n gallu ysgogi tasgau gwaith, jigiau sy'n gallu dal neu dywys deunyddiau ac offer a addaswyd ar gyfer tasgau penodol.

Cyfrifiadau gwell eu byd: Mae hyn yn gyfrifiad sy'n anelu i ddangos i geiswyr gwaith a fyddant yn well eu byd yn y gwaith nag wrth fyw ar fudd-daliadau lles. Bydd yn ystyried manylion faint o incwm budd-daliadau fyddant yn derbyn, yn cynnwys budd-dal tai yn cwmpasu rhent a'r swm o arian y gallant ennill mewn gwaith taledig, ynghyd ag unrhyw fudd-daliadau lles neu gredydau treth y gallant dderbyn yn y gwaith, ac mae'n dangos a fyddant yn well eu byd yn mynd i waith cyflogedig.

Cylchoedd cefnogaeth: Mae Cylch Cefnogaeth, a elwir weithiau yn gylch ffrindiau, yn grŵp o bobl sy'n dod ynghyd yn rheolaidd i helpu rhywun i gyflawni ei nodau personol mewn bywyd. Defnyddir yn aml ar gyfer cynllunio ble mae'r unigolyn yn ganolog, gyda'r Cylch yn gweithredu fel cymuned o amgylch yr unigolyn hwnnw (yr 'unigolyn ffocws') sydd, am ba bynnag reswm, yn methu cyflawni'r hyn y mae eisiau mewn bywyd ar ei ben ei hun ac yn penderfynu gofyn i eraill am gymorth.

Cydgynhyrchiad: Mae hyn yn cyfeirio at fewnbwn gweithredol gan y bobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau, yn ogystal â, neu'n wir yn hytrach na – y rhai sydd wedi eu darparu'n draddodiadol. Mae'n cyferbynnu ag ymagweddau sy'n trin pobl fel derbynyddion goddefol gwasanaethau a gynlluniwyd ac a gyflawnwyd gan rywun arall. Yn y cyd-destun cyflogaeth, mae hyn yn golygu ceiswyr gwaith yn arwain neu'r gwneud cyfraniad llawn i brosesau megis cwblhau Proffil Galwedigaethol, neu'n penderfynu pa swydd i ymgeisio amdani.

Datblygiad Swydd: Mae hyn yn cyfeirio at ganfod swydd ddewisol rhywun trwy gyswllt â chyflogwyr. Mae'n cynnwys pob agwedd ar ganfod swyddi addas a chyflogwyr posibl, cysylltu â chyflogwyr ar ran ceisiwr gwaith, caffael swydd a, lle bo angen, trafod addasiadau rhesymol (gweler isod).

Cefnogwyr Naturiol: Mae'r ffocws ar gefnogwyr naturiol yn pwysleisio cyfranogiad goruchwylwyr a chydweithwyr i gyflogi, hyfforddi a goruchwyllo cyflogeion 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.

Technegau ysgogi a phylu: Mae ysgogiadau, neu awgrymau, yn fodd o ddarparu digon o wybodaeth i'r ceisiwr gwaith ynglŷn â sut i wneud ei waith a sut i gyflawni y camau yn gywir. Mae ysgogiadau fel arfer yn amrywio mewn grym, neu ymwithgarwch, o arddangosiad ar un pen hyd at ysgogiadau llafar, ystumiau i gymorth corfforol. Gall ysgogiadau hefyd gynnwys rhestrau ysgrifenedig, rhestrau gwirio, tapiau sain, neu fathau eraill o dechnoleg gynorthwyol. Golyga pylu leihau grym yr ysgogiadau dros gyfnod o amser i adael yr unigolyn mor annibynnol yn y dasg ag sy'n bosibl.

Addasiad rhesymol: Daw'r term "addasiad rhesymol" o elfen Gwahaniaethu ar sail Anabledd y Ddeddf Cydraddoldeb ac mae'n cyfeirio at y camau sydd angen i sefydliadau eu cymryd er mwyn lliniaru neu ddiddymu effeithiau 'anfantais sylweddol'. Yn ymarferol mae hyn yn golygu gwneud pethau yn wahanol os byddai'r ffordd arferol yn rhoi'r unigolyn anabl dan anfantais sylweddol. Gall olygu darparu gwasanaethau neu offer ychwanegol. Gallai addasiadau rhesymol mewn cyflogaeth gynnwys newid gweithdrefnau recriwtio, addasu'r amgylchedd corfforol i'w wneud yn fwy hygyrch, neu newid hyfforddiant i fodloni anghenion rhywun.

Cyflogaeth gyda Chymorth: Cyflogaeth gyda chefnogaeth yw'r term ar gyfer cefnogaeth o ansawdd uchel, personol i bobl ag anableddau ac/neu anfanteision sy'n eu galluogi i geisio, cyrchu a chadw cyflogaeth yn y farchnad lafur agored. Mae'n ymagwedd "lleoli a hyfforddi" nad yw'n dibynnu ar gyfnodau hir o hyfforddiant cyn-arlwedigaethol neu lefel sylfaenol o gymhwyster neu brofiad.

Dadansoddiad tasg: Dadansoddiad tasg yw'r broses o dorri tasg gwaith i lawr i rannau llai. Y ffordd orau o ddatblygu dadansoddiad tasg yw gwylio rhywun yn gwneud tasg ac ysgrifennu pob cam a weir. Defnyddir yn fwy cyffredin gyda phobl sydd â phroblemau gwybyddol ac sy'n ei chael hi'n anodd i ddysgu camau. Mae dadansoddiad tasg yn gwneud tasg yn hawdd ei hailadrodd a dysgu rhannau o swydd a chysylltu'r rhain ynghyd nes bydd yr unigolyn yn eu gwneud yn annibynnol.

Proffilio galwedigaethol: Proses o "ddod i adnabod" yr unigolyn yw hon er mwyn canfod eu dyheadau, anghenion dysgu, sgiliau unigol, profiadau blaenorol a dewisiadau o ran swydd. Gall gynnwys mewnbynnau gan y rhai sy'n adnabod yr unigolyn yn dda, ond sy'n arwain o safbwynt "Dim gwrthodiad" (gweler isod). Mae'r proffil yn cynorthwyo i ganfod swyddi ymarferol ac yn cynorthwyo i gyfateb swyddi da i'r ceisiwr gwaith sy'n gweddu i'w sgiliau a'i ddewisiadau. Mae nifer o bobl erioed wedi gweithio neu heb weithio ers nifer o flynyddoedd a byddant angen cefnogaeth i wneud dewisiadau gwybodus ynglŷn â chyfleoedd gyrfa.

Treialon gwaith: Yng nghyd-destun pobl ag anableddau neu anfanteision, mae treialon gwaith yn lleoliadau am gyfnodau cyfyngedig mewn swyddi go iawn. Maent yn galluogi'r ceisiwr gwaith i ddysgu mwy am beth maent yn ei wneud yn dda a beth maent eisiau ei wneud, yn galluogi cyflogwyr i ddysgu mwy am beth all

yr unigolyn ei wneud. Gall ymarferwyr cyflogaeth gyda chefnogaeth ddarparu cefnogaeth yn y swydd i'w galluogi i gael gwell dealltwriaeth o anghenion hyfforddiant a chefnogaeth y ceisiwr gwaith. Gellir cynllunio treialon gwaith i arwain at swydd os bodlonir y meini prawf ar bob ochr, neu i hysbysu'r camau nesaf tuag at y swydd briodol.

Dim gwrthodiad: Rhan o athroniaeth sylfaenol cyflogaeth gyda chefnogaeth, golyga hyn y gall unrhyw un sydd eisiau gweithio, ar yr amod y darperir y lefel briodol o gefnogaeth. Mae'n deillio o asesiadau gwrthodiad yn y gorffennol a ddosbarthodd pobl i'r rhai allai neu na allai weithio heb ystyried cyfatebu swydd effeithiol, dysgu tasgau a chefnogaeth.

i Safonau eraill

Cynhwysir cysylltiadau i Safonau unigol a nodwyd fel rhai perthnasol i ymarferwyr cyflogaeth gyda chefnogaeth yn y mapio swyddogaethau i'r NOS.

Nodir nifer o gyfresi NOS presennol i sicrhau bod ymarferwyr cyflogaeth gyda chefnogaeth yn gallu nodi a chyrchu NOS eraill a allai fod yn berthnasol i'w rôl.

Rhoddir y cyfresi NOS a gyfeiriwyd isod gyda chrynodeb o'r cynnwys.

NOS Gwasanaethau Synhwyrdd

Cyfes allweddol i'r rhai sy'n cefnogi a gweithio gydag unigolion ag anghenion synhwyrdd.

NOS Iechyd Meddwl

Cyfes allweddol i'r rhai sy'n eirioli ar ran, cefnogi ac yn gweithio gydag unigolion gydag anghenion iechyd meddwl.

Gweinyddu Busnes

Addas ar gyfer rolau sy'n cynnwys swyddogaethau gweinyddol. Mae'r gyfes yn cynnwys rhai agweddau ar gynllunio a rheoli prosiect.

Datblygu Gyrfa

Addas i'r rhai sy'n cyflawni agweddau o gefnogaeth datblygu gyrfa.

Ymgysylltiad Cyflogwr

Addas i'r rhai sy'n gweithio mewn partneriaeth gyda chyflogwyr i hwyluso cyfle dysgu a chyflenwi gwasanaeth.

Dysgu Teuluol

Mae hyn yn addas ar gyfer rolau a allai fod â chysylltiad â neu elfennau o weithio gyda rhieni a chefnogi teuluoedd i ddysgu a datblygu.

Iechyd a Diogelwch

Addas ar gyfer pob rôl sydd â chyfrifoldebau iechyd a diogelwch, ac i'r rhai sy'n gyfrifol am, yn asesu ac yn rheoli iechyd a diogelwch.

Dysgu a Datblygu

Addas ar gyfer rolau sy'n ceisio cefnogi dysgu a datblygiad eraill.

NOS Rheoli ac Arweinyddiaeth

Addas ar gyfer rolau gyda chyfrifoldeb am arwain neu reoli staff, datblygu neu

reoli strategaeth, cynllunio a gwerthuso. Mae'r gyfres hon yn cynnwys NOS ar gyfer caffael a rheoli cyllid a chyllidebau.

Rheoli Prosiect

Addas ar gyfer y rheiny sy'n cynllunio, rheoli a chyflewni prosiectau.

Gwaith Cymdeithasol

Addas ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol a chyflogwyr gweithwyr gofal cymdeithasol.

Mae'r holl NOS ar gael o'r Gronfa Ddata NOS: <http://www.ukstandards.org.uk>

Dolenni Allanol

Datblygwyd yr NOS ar gyfer Cyflogaeth gyda Chefnogaeth gyda mewnbwn yr ymarferwyr cyflogaeth gyda chefnogaeth ledled y Deyrnas Unedig. Maent yn cynrychioli isafswm y perfformiad a'r wybodaeth a argymhellir a gellir eu defnyddio, ynghyd ag NOS neu safonau derbyniol eraill, i hysbysu ac ategu cyrsiau hyfforddiant a chymwysterau, yn ogystal â datblygiad proffesiynol unigol.

Ysgrifennwyd yr NOS i ystyried codau moeseg neu ymddygiad a modelau ymarfer neu gymhwyster allai fod yn berthnasol, a darperir dolenni i'r rhai a gydnabyddir fwyaf isod.

Dylid nodi bod nifer o godau a modelau perthnasol i ymarferwyr cyflogaeth gyda chefnogaeth yn disgwyl y bydd gan yr ymarferydd ddealltwriaeth glir o'i ffiniau proffesiynol, ac mai dim ond yn unol â'i wybodaeth a'i gymhwyster proffesiynol ei hun y dylai ymarfer.

"Supported Employment and Job Coaching: best practice guidelines" (*Adran Iechyd a Gwerthfawrogi Pobl Nawr: cyhoeddwyd gan Lywodraeth EM Mawrth 2011*)

<http://www.valuingpeoplenow.dh.gov.uk/content/employment-resources-hub>

Hefyd ar gael o'r Gronfa Wybodaeth BASE: <http://base-uk.org/knowledge>

Model Lleoli a Chefnogaeth Unigol Iechyd Meddwl:

<http://www.centreformentalhealth.org.uk/employment/ips.aspx>

Graddfa Cywirdeb (iechyd meddwl) Cyflogaeth gyda Chefnogaeth:

http://www.centreformentalhealth.org.uk/employment/ips_fidelity.aspx

Cymdeithas Cyflogaeth gyda Chefnogaeth Prydain: <http://base-uk.org/>

Undeb Cyflogaeth gyda Chefnogaeth yr Alban: <http://www.susescotland.co.uk/>

Cymdeithas Asiantaethau Cyflogaeth gyda Chefnogaeth Cymru:

<http://www.learningdisabilitywales.org.uk/supported-employment-networks.php>

Undeb Cyflogaeth gyda Chefnogaeth Gogledd Iwerddon: <http://www.niuse.org.uk>

Cymdeithas Cyflogaeth gyda Chefnogaeth Iwerddon <http://www.iase.ie/>

Undeb Cyflogaeth gyda Chefnogaeth Ewrop: <http://www.euse.org/>

LSI SE00

Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol Cyflogaeth gyda Chefnogaeth: Cyflwyniad

Datblygwyd gan Learning and Skills Improvement Service

Rhif fersiwn 1

Dyddiad cymeradwyo Mai 2012

Dyddiad adolygiad dangosol Mai 2015

Dilysrwydd Cyfredol

Statws Gwreiddiol

Sefydliad gwreiddiol Learning and Skills Improvement Service

URN gwreiddiol LSI SE00

Galwedigaethau perthnasol 2449 Gweithwyr lles n.e.c; 3219 Gweithwyr cyswllt iechyd n.e.c; 3564 Cynghorwyr gyrfaedd ac arbenigwyr canllaw galwedigaethol; Rheolwyr llinell; goruchwylwyr; arweinyddion tîm

Cyfes Cyflogaeth gyda Chymorth

Geiriau allweddol

Cyflogaeth gyda chymorth,

LSI SE01

Datblygu a chymhwyso gwerthoedd ac ymarfer moesegol o fewn cyflogaeth gyda chefnogaeth



Trosolwg

Mae'r safon hon yn ymwneud â sicrhau bod eich ymarfer eich hun yn unol ag egwyddorion, gwerthoedd a chodau ymarfer moesegol sy'n berthnasol o fewn cyflogaeth a gefnogir.

Mae'r safon ar gyfer pob ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth.

LSI SE01

Datblygu a chymhwyso gwerthoedd ac ymarfer moesegol o fewn cyflogaeth gyda chefnogaeth

Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

- P1 cadw at godau moeseg a safonau a chanllawiau ymddygiad perthnasol sy'n ofynnol gan eich sefydliad
- P2 hyrwyddo gwerthoedd cyflogaeth gyda chefnogaeth fel model 'lleoli a hyfforddi' yn eich ymarfer eich hun
- P3 gweithredu heb feirniadu a pharchu barn a hawliau gwybodus unigolion i ddewis eu dyheadau cyflogaeth a gyrfa eu hunain
- P4 cyrchu a defnyddio gwybodaeth parthed anghenion, dymuniadau a dewisiadau unigolion
- P5 herio rhagdybiaethau personol a rhagdybiaethau eraill am ddewisiadau cyflogaeth unigolion
- P6 hyrwyddo athroniaeth 'dim gwrthodiad' cyflogaeth gyda chefnogaeth
- P7 cydnabod y cyflogwr fel cwsmer cyflogaeth gyda chefnogaeth gyda gofynion y mae'n rhaid eu bodloni
- P8 cynnal amhleidioldeb wrth roi gwybodaeth, cyngor a chefnogaeth i'r rhai sy'n ceisio cyflogaeth gyda chefnogaeth
- P9 annog annibyniaeth yr unigolyn wrth wneud penderfyniadau, a'u cyfrifoldeb wrth eu gweithredu
- P10 hyrwyddo yn rhagweithiol gynhwysiant cymdeithasol yn y gwaith, cynhwysiant mewn cyflogaeth gyda chefnogaeth, amrywiaeth a chyfle cyfartal
- P11 herio unrhyw ragfarn, defnydd o stereoteipiau, gwahaniaethu, rhagdybiaethau ac ymddygiad anfoesegol neu ormesol gennych chi, eraill neu brosesau sefydliadol
- P12 bodloni gofynion i gadw unigolion yn ddiogel ac iach gan leihau'r holl risgiau ac i'w diogelu wrth geisio gwaith ac mewn cyflogaeth
- P13 myfyrio ar effaith eich gwerthoedd ac ymarfer moesegol eich hun, wrth weithio fel ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth

LSI SE01

Datblygu a chymhwyso gwerthoedd ac ymarfer moesegol o fewn cyflogaeth gyda chefnogaeth

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

- K1 codau moeseg a safonau a chanllawiau ymddygiad perthnasol sy'n ofynnol gan eich sefydliad
- K2 deddfwriaeth bresennol y Deyrnas Unedig a gofynion a gweithdrefnau ac ymarfer sefydliadol ar gyfer cyrchu cofnodion, cofnodi, adrodd, cyfrinachedd, iechyd a diogelwch, diogelu a chydaddoldeb
- K3 gwerthoedd cyflogaeth gyda chefnogaeth fel model 'lleoli a hyfforddi' fel mae'n berthnasol i'ch ymarfer moesegol eich hun
- K4 sut i weithredu heb feirniadu a pharchu barn a hawliau unigolion i ddewis eu dyheadau cyflogaeth a gyrfa eu hunain
- K5 y mathau o gofnodion a gwybodaeth allai fod ar gael i nodi anghenion, dyheadau a dewisiadau unigolion
- K6 y cysyniad ac athroniaeth sy'n sylfaen i 'dim gwrthodiad' o fewn cyflogaeth gyda chefnogaeth
- K7 gofynion y cyflogwr o ran recriwtio, dethol a datblygiad proffesiynol cyflogaethion i fodloni anghenion busnes ac yn unol â deddfwriaeth cydraddoldeb bresennol y Deyrnas Unedig
- K8 sut i ddarparu gwybodaeth, cyngor a chefnogaeth amhleidiol i'r rhai sy'n ceisio cyflogaeth gyda chefnogaeth
- K9 sut i annog annibyniaeth yr unigolyn i wneud eu penderfyniadau eu hunain ynglŷn â dewisiadau a'u cyfrifoldeb i'w gweithredu
- K10 dulliau hunanbenderfyniad
- K11 sut i hyrwyddo yn rhagweithiol gynhwysiant cymdeithasol yn y gwaith, cynhwysiant mewn cyflogaeth gyda chefnogaeth, amrywiaeth a chyfle cyfartal
- K12 effaith stigma, gwahaniaethu ac allgau cymdeithasol a ffyrdd i herio'n weithredol unrhyw ragfarn, defnydd o stereoteipiau, gwahaniaethu, rhagdybiaethau ac ymarfer anfoesegol neu ormesol gennych eich hun, gan eraill neu gan brosesau sefydliadol
- K13 gofynion cyfreithiol a sefydliadol i gadw unigolion yn ddiogel ac iach wrth geisio gwaith a chyflogaeth
- K14 ffyrdd i reoli risgiau
- K15 sut i fyfyrrio ar effaith eich gwerthoedd ac ymarfer moesegol eich hun, wrth weithio fel ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth

LSI SE02

Cynghori cyflogwyr ynglŷn â'r manteision, prosesau ac ymarferion ar gyfer recriwtio a chadw gweithlu amrywiol



Trosolwg

Mae'r safon hon yn ymwneud ag ymgysylltu â chyflogwyr i'w galluogi i ddeall manteision datblygu prosesau ac ymarferion i recriwtio a chadw gweithlu amrywiol. Mae'n cynnwys darparu cefnogaeth i'r cyflogwr i adolygu eu harferion cyflogaeth, i hwyluso amrywiaeth y gweithlu, tra ar yr un pryd yn bodloni eu hanghenion busnes.

Mae'r safon ar gyfer pob ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth.

LSI SE02

Cynghori cyflogwyr ynglŷn â'r manteision, prosesau ac ymarferion ar gyfer recriwtio a chadw gweithlu amrywiol

Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

- P1 nodi ffynonellau gwybodaeth lleol, rhanbarthol a chenedlaethol am y farchnad lafur
- P2 cyrchu a dehongli ystadegau ar natur busnesau yn gweithredu ar yn lleol, rhanbarthol a chenedlaethol
- P3 datblygu a mynegi'r achos busnes dros weithlu amrywiol i gyflogwyr yn yr ardal leol
- P4 gwneud cysylltiad cychwynnol gyda chyflogwyr ar draws sectorau i hyrwyddo'r achos busnes dros weithlu amrywiol
- P5 darparu cefnogaeth i gyflogwyr i oresgyn rhwystrau canfyddedig a gwirioneddol i gyflogi a chadw gweithlu amrywiol
- P6 sicrhau ymroddiad y cyflogwr i ymgysylltu yn y broses cyflogaeth gyda chefnogaeth
- P7 galluogi cyflogwyr i gynnal cynhyrchiant tra'n addasu swyddi i fodloni anghenion ceiswyr gwaith unigol
- P8 cynnig addasiadau rhesymol y gallai cyflogwyr eu gwneud i hwyluso recriwtio a dethol, cefnogi, mentora a rheoli gweithlu amrywiol
- P9 cefnogi cyflogwyr i fodloni gofynion deddfwriaeth cyflogaeth a chydaddoldeb cenedlaethol ac Ewropeaidd presennol i'r gweithlu

LSI SE02

Cynghori cyflogwyr ynglŷn â'r manteision, prosesau ac ymarferion ar gyfer recriwtio a chadw gweithlu amrywiol

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

- K1 ffynonellau gwybodaeth am y farchnad yn lleol, rhanbarthol a chenedlaethol a sut i'w cyrchu
- K2 cyflogwyr allweddol yn lleol, rhanbarthol ac yn genedlaethol a'u diddordeb a'u hymgysylltiad mewn cyflogaeth gyda chefnogaeth
- K3 yr achos busnes dros recriwtio a chadw gweithlu amrywiol gan gyflogwyr
- K4 sut i wneud cysylltiad cychwynnol gyda chyflogwyr ar draws gwahanol sectorau mewn modd sy'n eu denu a'u diddori
- K5 y prif bryderon a rhwystrau canfyddedig i gyflogwyr wrth recriwtio a chadw gweithlu amrywiol a sut i fynd i'r afael â'r rhain
- K6 sut i sicrhau ymroddiad y cyflogwr i ymgysylltu yn y broses cyflogaeth gyda chefnogaeth
- K7 y mathau o gyngor a hyfforddiant ymwybyddiaeth y gallai cyflogwyr fod ei angen i ddeall a chefnogi gofynion ceiswyr gwaith
- K8 ffyrdd y gellir addasu swyddi a phrosesau recriwtio a dethol i fodloni anghenion cyflogwyr a cheiswyr gwaith
- K9 prosesau y gallai cyflogwyr eu mabwysiadu i gefnogi cyflogeion sy'n mynd yn sâl, anabl neu'n dioddef straen yn y gwaith
- K10 sut i gefnogi cyflogwyr wrth ddatblygu eu diwylliant sefydliadol er mwyn cofleidio cynhwysiant ac amrywiaeth
- K11 y mathau o addasiadau rhesymol y gellir annog cyflogwyr i'w gwneud er mwyn denu, cefnogi, mentora a rheoli gweithlu amrywiol
- K12 deddfwriaeth cyflogaeth a chydaddoldeb cenedlaethol ac Ewropeaidd presennol i'r gweithlu

LSI SE03

Cynorthwyo ceiswyr gwaith posibl i ddyheu am waith taledig



Trosolwg

Mae'r safon hon yn ymwneud â galluogi'r bobl hynny sydd ag anableddau ac/neu anfanteision i godi eu dyheadau ac i wneud penderfyniadau gwybodus am gyflogaeth. Mae hefyd yn nodi sut mae'r ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth yn gweithio gyda theuluoedd, cymunedau a phartneriaid eraill i fynd i'r afael â'u pryderon ac i alluogi ceiswyr gwaith posibl i godi eu dyheadau ar gyfer gwaith.

Yng nghyd-destun y safon hon, mae'r term 'ceisiwr gwaith' yn berthnasol i unigolyn yn ceisio rhyw fath o gyflogaeth gyda chefnogaeth.

Mae'r safon ar gyfer pob ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth.

LSI SE03

Cynorthwyo ceiswyr gwaith posibl i ddyheu am waith taledig

Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

- P1 gweithio gydag unigolion, gwasanaethau lleol a chymunedau gyda mynediad at bobl anabl ac/neu dan anfantais a allai elwa o neu ddyheu i gael gwaith taledig
- P2 darparu gwybodaeth hygyrch, yn cynnwys cyfrifiadau gwell eu byd, i geiswyr gwaith posibl i'w galluogi i wneud penderfyniadau gwybodus am swyddi
- P3 cefnogi ceiswyr gwaith i baratoi eu curriculum vitae ar ffurf sy'n hygyrch iddynt hwy, eu paratoi ar gyfer cyfweiliadau neu gyfweiliadau gwaith a cheisio dod i gytundeb ynglŷn â sut i gyflwyno cryfderau'r unigolyn i gyflogwyr posibl er mwyn cael cyfatebiaeth swydd da
- P4 ymgysylltu â theuluoedd a sefydliadau cefnogaeth gymunedol ac unigolion a all ddylanwadu ar ddyheadau a dewisiadau ceiswyr gwaith
- P5 datblygu partneriaethau, rhwydweithiau a chylchoedd cefnogaeth i ddatblygu dyhead yr unigolyn i weithio a chael gyrfa
- P6 sicrhau yr eir i'r afael â phryderon teuluoedd a buddgyfranogwyr eraill ynglŷn â'r ceisiwr gwaith posibl yn mynd i waith taledig
- P7 eirioli ar ran y ceiswyr gwaith gyda theuluoedd, cyflogwyr a buddgyfranogwyr eraill yn ôl y gofyn
- P8 trafod i sicrhau treialon gwaith a meini prawf pan fo'n briodol i alluogi cyflogwyr a chyflogeion posibl i bennu a fydd eu hanghenion priodol yn cael eu bodloni trwy gyflogaeth gyda chefnogaeth]

LSI SE03

Cynorthwyo ceiswyr gwaith posibl i ddyheu am waith taledig

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

- K1 yr ystod o wasanaethau lleol a chymunedau gyda mynediad at bobl anabl ac/neu dan anfantais a allai elwa o neu ddyheu i gael cyflogaeth gyda chefnogaeth
- K2 y mathau o wybodaeth hygyrch a'r cyfryngau ar gyfer eu cyflwyno a allai fod ar gael i rai gydag anghenion penodol
- K3 sut i gynorthwyo unigolyn i ysgrifennu ei curriculum vitae ar ffurf sy'n hygyrch iddynt hwy ac sy'n adlewyrchu eu profiad, sgiliau a'u diddordebau
- K4 sut i baratoi unigolion ar gyfer cyfweliadau neu gyflwyno rhywun mewn ffordd gadarnhaol i gyflogwyr er mwyn cael cyfatebiaeth swydd da
- K5 sut i ymgysylltu â thelueoedd a sefydliadau cefnogaeth gymunedol ac unigolion er mwyn codi dyheadau ar gyfer cyflogaeth a chynnydd mewn gyrfa
- K6 gwerth partneriaethau, rhwydweithiau a chylchoedd cefnogaeth i'r ceisiwr gwaith posibl, a sut i'w meithrin
- K7 pam y gallai thelueoedd a buddgyfranogwyr eraill fod yn pryderu am y ceisiwr gwaith posibl yn cymryd gwaith cyflogedig a sut i oresgyn yr ofnau hynny
- K8 pam y gallai fod yn angenrheidiol ar adegau i eirioli ar ran ceiswyr gwaith
- K9 gwerth sefydlu treialon gwaith i rai ceiswyr gwaith fel y bo'n briodol i'r angen
- K10 sut i bennu meini prawf ar gyfer mesur llwyddiant treialon gwaith yn eu herbyn

Trosolwg

Mae'r safon hon yn ymwneud â'r ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth yn nodi anghenion yr unigolyn parthed ei sgiliau, galluedd a phrofiadau i alluogi cyfatebiaeth swydd da. Mae'n cynnwys canfod ffyrdd i fynd i'r afael ag unrhyw anawsterau yn eu hamgylchiadau personol a allai greu rhwystr i waith taledig.

Yng nghyd-destun y safon hon, mae'r term 'ceisiwr gwaith' yn berthnasol i unigolyn sy'n ceisio rhyw fath o waith taledig.

Mae'r safon ar gyfer pob ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth.

LSI SE04

Nodi anghenion y ceisiwr gwaith

Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

- P1 cefnogi ceiswyr gwaith i nodi eu profiadau, sgiliau, anghenion, talentau a dewisiadau cyflogaeth trwy broffilio galwedigaethol
- P2 chwilio am wybodaeth gan gydweithwyr a buddgyfranogwyr eraill ynglŷn â'r ceisiwr gwaith, gyda'u caniatâd
- P3 casglu gwybodaeth am yr effaith ar gyllid ceisiwr gwaith o newidiadau i'w budd-daliadau lles ac incwm o weithio
- P4 cyngori ceiswyr gwaith ynglŷn â manteision ariannol a chymdeithasol bod mewn gwaith taledig
- P5 cyflwyno'r wybodaeth o'r proffilio galwedigaethol yn ôl i'r ceisiwr gwaith ar ffurf briodol a hygyrch fel rhan o gydgyhyrchiad y proffil galwedigaethol
- P6 cefnogi ceiswyr gwaith i baratoi eu curriculum vitae ar ffurf sy'n hygyrch iddynt hwy, eu paratoi ar gyfer cyfweiliadau neu gyfweiliadau gwaith a cheisio sicrhau cytundeb ar sut i gyflwyno cryfderau'r unigolyn i gyflogwyr posibl er mwyn cael cyfatebiaeth swydd da
- P7 darparu cefnogaeth i alluogi ceisiwr gwaith i ddelio ag unrhyw rwystrau ariannol, tai neu ofal plant i'w cyfranogiad mewn cyflogaeth gyda chefnogaeth
- P8 trefnu profiadau gwaith byrdymor, â ffocws neu weithgaredd arall lle bo angen i alluogi'r ceisiwr gwaith i nodi eu sgiliau, anghenion, talentau a dewisiadau
- P9 nodi strategaethau cefnogaeth neu dechnolegau penodol allai fod eu hangen i hwyluso cyflogaeth y ceisiwr gwaith
- P10 gwerthuso, gyda'r ceisiwr gwaith, fanteision a phroblemau'r profiadau gwaith byrdymor neu weithgaredd arall a'u goblygiadau ar gyfer cyflogaeth

LSI SE04

Nodi anghenion y ceisiwr gwaith

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

- K1 sut i gynnal proffil galwedigaethol a manteision y math hwn o asesiad
- K2 ffynonellau gwybodaeth sydd ar gael am y ceisiwr gwaith gan gydweithwyr a buddgyfranogwyr eraill a sut i'w cyrchu
- K3 pam ei bod yn hanfodol i gael caniatâd y ceisiwr gwaith cyn ceisio gwybodaeth bellach amdanynt gan drydydd parti
- K4 pam ei bod yn hanfodol a sut i werthuso profiadau byrdymor gyda'r ceisiwr gwaith er mwyn pennu eu goblygiadau ar gyfer cyflogaeth
- K5 pam fod y ceisiwr gwaith angen cydgynhyrchu y proffil galwedigaethol
- K6 fformatau addas a hygyrch i gyflwyno'r proffilio galwedigaethol
- K7 sut i gynorthwyo ceiswyr gwaith i ysgrifennu ei curriculum vitae ar ffurf sy'n hygyrch iddynt hwy ac sy'n adlewyrchu eu profiad, sgiliau a diddordebau
- K8 sut i baratoi ceiswyr gwaith ar gyfer cyfweiliadau neu gyflwyno rhywun mewn ffordd gadarnhaol i gyflogwyr er mwyn cael cyfatebiaeth swydd da
- K9 rhwystrau personol, ariannol a thai neu ofal plant cyffredin y gallai ceiswyr swyddi wynebu a sut i ddarparu cefnogaeth i fynd i'r afael â hwy
- K10 ffynonellau gwybodaeth am fudd-daliadau lles a chysylltiedig â gwaith
- K11 sut i gyfrifo manteision ariannol a chymdeithasol gwaith â'u cymharu â pheidio gweithio
- K12 profiadau gwaith byrdymor neu weithgaredd arall i fodloni anghenion ceiswyr gwaith a sut i'w trefnu
- K13 pwysigrwydd cyfatebu profiadau gwaith byrdymor neu weithgaredd arall gyda sgiliau, anghenion, talentau a dewisiadau'r ceisiwr gwaith
- K14 strategaethau neu dechnolegau cefnogaeth penodol allai fod eu hangen i hwyluso cyflogaeth ceisiwr gwaith, a ble i geisio cyngor pellach amdanynt

Trosolwg

Mae'r safon hon yn ymwneud â gweithio gyda cheiswyr gwaith i ddatblygu a chytuno ar gynlluniau datblygu sy'n bodloni eu hanghenion cyflogaeth, personol ac ariannol.

Yng nghyd-destun y safon hon, mae'r term 'ceisiwr gwaith' yn berthnasol i unigolyn yn ceisio rhyw fath o waith taledig.

Mae'r safon ar gyfer pob ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth.

LSI SE05

Creu a chytuno ar gynlluniau datblygu

Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

- P1 cynnwys ceiswyr gwaith, ac eraill maent yn dewis eu cynnwys, mewn sesiynau cynllunio cyflogaeth gyda'r unigolyn yn ganolog
- P2 cefnogi ceiswyr gwaith i ystyried cynnwys teulu, ffrindiau neu eraill mewn cynllunio, gwneud penderfyniadau, chwilio am swydd a datblygiad swydd
- P3 sicrhau bod gan geiswyr gwaith ddewis a rheolaeth dros y broses o fynd i waith taledig
- P4 cytuno gyda cheiswyr gwaith ar ba gyflogwyr i'w targedu ar gyfer mathau penodol o waith taledig
- P5 defnyddio gwybodaeth am fudd-daliadau lles ceiswyr gwaith ac incwm cyn iddynt gael mynediad at waith er mwyn asesu effaith gweithio ar eu sefyllfa ariannol
- P6 cyfrifo a chyflwyno i geiswyr gwaith fanteision ariannol a chymdeithasol bod mewn gwaith taledig
- P7 nodi cyfleoedd i geiswyr gwaith gael eu cynnwys yn gymdeithasol o fewn cyflogaeth
- P8 defnyddio gwybodaeth a gasglwyd i gytuno ar ac adolygu cynlluniau gyda cheiswyr gwaith er mwyn cyrchu a chynnal cyflogaeth taledig]

LSI SE05

Creu a chytuno ar gynlluniau datblygu

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

- K1 sut i alluogi ceiswyr gwaith ac eraill maent yn dewis eu cynnwys i gyfrannu i drafodaethau am gyflogaeth sy'n gyson â'u sgiliau a galluoedd
- K2 sut i gynnwys teulu, ffrindiau ac eraill mewn cynllunio, gwneud penderfyniadau, chwilio am swydd a datblygiad swydd
- K3 dulliau a ddefnyddir i alluogi ceiswyr gwaith i wneud eu penderfyniadau a dewisiadau eu hunain ynglŷn ag addasrwydd y swydd maent yn ei chael a'i phwysigrwydd i lwyddiant y lleoliad
- K4 ffynonellau gwybodaeth am gyflogwyr allai fod yn dymuno datblygu gweithlu amrywiol
- K5 ffynonellau gwybodaeth am fudd-daliadau lles a chysylltiedig â gwaith
- K6 sut i gyfrifo manteision ariannol gwaith â'u cymharu â pheidio gweithio
- K7 ffyrdd o alluogi'r ceisiwr gwaith i ddeall manteision cymdeithasol cyflogaeth
- K8 sut i alluogi ceiswyr gwaith i gyrchu cefnogaeth i gael eu cynnwys yn gymdeithasol o fewn cyflogaeth
- K9 dulliau ar gyfer ysgrifennu cynlluniau cyraeddadwy, amserol, mesuradwy, penodol, uchelgeisiol, synhwyrol
- K10 dulliau ar gyfer ymgysylltu â cheiswyr gwaith i gytuno ar gynlluniau i gyrchu cyflogaeth a dal swydd]

LSI SE06

Sicrhau bod cyfleoedd cyflogaeth yn bodloni anghenion ceiswyr gwaith



Trosolwg

Mae'r safon hon yn ymwneud â gweithio gyda cheiswyr gwaith a chyflogwyr i gyfateb unigolion i swyddi yn seiliedig ar anghenion, sgiliau a galluoedd y ceisiwr gwaith, a'r cyfleoedd cyflogaeth sydd ar gael. Mae'n cynnwys cynnal dadansoddiadau ac asesiadau swydd er mwyn sicrhau bod cyfleoedd cyflogaeth yn addas ac yn adlewyrchu dyheadau'r ceisiwr gwaith, ei iechyd, diogelwch a lles a bod yna strwythurau cefnogaeth yn eu lle.

Yng nghyd-destun y safon hon, mae'r term 'ceisiwr gwaith' yn berthnasol i unigolyn yn ceisio rhyw fath o waith taledig.

Mae'r safon ar gyfer pob ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth.

LSI SE06

Sicrhau bod cyfleoedd cyflogaeth yn bodloni anghenion ceiswyr gwaith

Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

- P1 nodi nodweddion a diwylliant cyflogwyr lleol a'r mathau o gyfleoedd swydd maent yn eu cynnig ar gyfer gwaith taledig
- P2 chwilio am swyddi gwag presennol a phosibl gan gyflogwyr a fydd yn cyfateb i sgiliau, talentau a dewisiadau ceiswyr gwaith
- P3 cynnal dadansoddiadau swydd i ddeall natur y gyflogaeth bosibl
- P4 cynorthwyo'r cyflogwr i sefydlu cynhyrchiant, ansawdd a safonau proffesiynol, rheolau, codau ymddygiad a disgywiliadau
- P5 darparu cefnogaeth i geiswyr gwaith a chyflogwyr trwy unrhyw broses recriwtio a dethol
- P6 eirioli ar ran ceiswyr gwaith i annog cyflogwyr i ddatblygu neu gynllunio swyddi sy'n cyfateb i sgiliau, talentau a dewisiadau'r ceisiwr gwaith
- P7 delio gyda'r cyflogwr pan y gallai fod angen addasu safonau a gofynion mewn manyleb swydd i hwyluso cyflogaeth taledig
- P8 arsylwi ar ddulliau a diwylliant cydweithwyr a'u goblygiadau ar gyfer y ceisiwr gwaith
- P9 cynnal asesiadau iechyd a diogelwch ac asesiadau risg sydd wedi eu teilwra i'r ceisiwr gwaith unigol, cefnogi cyflogwyr i gyflawni eu cyfrifoldebau ar gyfer iechyd a diogelwch eu cyflogeion
- P10 nodi gyda'r cyflogwr unrhyw addasiadau rhesymol fydd angen eu gwneud i sicrhau iechyd, diogelwch a lles y ceisiwr gwaith
- P11 nodi mecanweithiau cefnogaeth naturiol all hyrwyddo cynhwysiant cymdeithasol yn y gweithle
- P12 eirioli a hwyluso ar gyfer cefnogaeth gadarnhaol gyda chydweithwyr a rheolwyr

LSI SE06

Sicrhau bod cyfleoedd cyflogaeth yn bodloni anghenion ceiswyr gwaith

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

- K1 y gwahanol nodweddion a diwylliannau cymdeithasol a gynigir gan gyflogwyr lleol
- K2 natur swyddi gwag presennol a phosibl er mwyn cyfateb ceiswyr gwaith i swyddi gwag sydd ar gael
- K3 sut i gynnal dadansoddiadau swydd er mwyn deall pob agwedd o gyfleoedd cyflogaeth
- K4 safonau, rheolau, codau ymddygiad a disgwyliadau cynhyrchiant, ansawdd a phroffesiynol nodweddiadol a geir mewn gwahanol sectorau cyflogaeth a sefydliadau
- K5 pam y gall fod angen addasu rhai safonau a gofynion mewn manylebau swyddi i sicrhau mynediad cyfartal i bob ceisiwr gwaith posibl
- K6 beth ellir ei ddysgu am ddiwylliant sefydliadol o arsylwi ar gydweithwyr, a pham fod y wybodaeth hon yn bwysig
- K7 dulliau i gyfateb ceiswyr gwaith unigol i gyfleoedd cyflogaeth taledig
- K8 cefnogaeth y gallai ceiswyr gwaith a chyflogwr fod ei hangen er mwyn paratoi ar gyfer unrhyw ymarfer recriwtio a dethol
- K9 sut i eirioli ar ran ceiswyr gwaith er mwyn annog cyflogwyr i gydnabod eu sgiliau, galluoedd ac anghenion
- K10 sut i sicrhau diogelwch a lles y rheiny mewn gwaith taledig
- K11 cyfrifoldebau'r cyflogwr i'w gyflogeion parthed iechyd, diogelwch a lles
- K12 dulliau i gynnal asesiadau iechyd, diogelwch, risg, diogelu ac ansawdd ac amrywiaeth wedi eu teilwra i'r ceisiwr gwaith unigol
- K13 i bwy i adrodd deilliannau asesiad risg
- K14 sut drafod gyda chyflogwyr i'w galluogi i gydnabod pam bod angen iddynt ddelio ag unrhyw faterion yn ymwneud ag iechyd, diogelwch, risg, mesurau diogelwch a chydraddoldeb ac amrywiaeth
- K15 pam a sut y gallai fod angen gwneud addasiadau rhesymol i sicrhau mynediad cyfartal at gyflogaeth daledig yn ogystal â diogelwch a lles y rhai mewn gwaith taledig
- K16 y mathau o gefnogaeth naturiol sydd ar gael yn y gweithle gan gydweithwyr, systemau a phrosesau
- K17 pam y gall fod angen eirioli a hwyluso ar gyfer cefnogaeth gadarnhaol gan gydweithwyr a rheolwyr
- K18 technegau a ddefnyddir i eirioli am gefnogaeth i gyflawni deilliannau cadarnhaol

LSI SE07

Galluogi unigolion sydd mewn cyflogaeth gyda chefnogaeth i fod yn gynhyrchiol ac wedi eu hintegreiddio i'w gweithle



Trosolwg

Mae'r safon hon yn ymwneud â galluogi unigolion mewn gwaith taledig a'u cyflogwyr i gael y gefnogaeth ac adnoddau sydd eu hangen arnynt i fod yn gynhyrchiol yn eu gwaith ac i wneud gwaith sy'n bodloni gofynion y cyflogwr. Mae'n galluogi'r ymarferydd i archwilio a defnyddio technegau profedig i gefnogi hyfforddiant tasg, datrys problemau a hyfforddi yn y gweithle. Mae'n cynnwys gweithio gyda'r cyflogwr a chyflogai i nodi a chaffael unrhyw adnoddau arbennig neu dechnolegau cynorthwyol i alluogi'r unigolyn i wneud eu gwaith ac i fod mor annibynnol â phosibl yn y gweithle. Mae hyn hefyd yn cynnwys nodi ffynonellau ariannu a allai fod ar gael i alluogi'r ceisiwr gwaith i fynd i mewn i a chyflawni'n gynhyrchiol yn y gweithle.

Mae'r safon hefyd yn nodi cymorth i'r rhai a gyflogir i chwarae rôl lawn ym mywyd cymdeithasol y gweithle.

Yng nghyd-destun y safon hon, mae'r term 'ceisiwr gwaith' yn berthnasol i unigolyn yn ceisio rhyw fath o waith taledig.

Mae'r safon ar gyfer pob ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth

LSI SE07

Galluogi unigolion sydd mewn cyflogaeth gyda chefnogaeth i fod yn gynhyrchiol ac wedi eu hintegreiddio i'w gweithle

Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

- P1 asesu'r adnoddau ariannol a dynol sydd eu hangen i alluogi unigolion i gael a chadw swyddi ac i fod mor gynhyrchiol ac annibynnol â phosibl yn y gweithle
- P2 defnyddio offer, modelau a thechnoleg gynorthwyol cyfoes i gefnogi pobl i gael a chadw swyddi ac i fod yn gynhyrchiol ac annibynnol yn y gwaith
- P3 lle bo angen, cynnal dadansoddiad tasg i dorri arferion gwaith allweddol i lawr i gyfres o gamau a gweithredoedd i'w cyflawni yn y gweithle i helpu pobl gyda nam gwybyddol i ddysgu swyddi
- P4 lle bo angen, defnyddio technegau ysgogi a phylu i hyfforddi gweithwyr newydd i ddysgu gwaith newydd, a thasgau yn ymwneud â'r gweithle, heb ddatblygu dibyniaeth ddiangen ar eraill
- P5 casglu gwybodaeth a data adborth perthnasol ar gyflawniad llwyddiannus, annibynnol tasgau i nodi pan nad yw unigolyn yn gwneud cynnydd a darparu dewisiadau ar gyfer gwella perfformiad
- P6 cefnogi unigolion a chyflogwyr i oresgyn unrhyw broblemau ymddygiadol posibl yn y gwaith
- P7 nodi ymyriadau yn y gwaith a thu allan i'r gwaith i gefnogi unigolion i oresgyn materion yn ymwneud â chyflogaeth a materion personol
- P8 cyfeirio unigolion at ffynonellau cefnogaeth ychwanegool pan fydd problemau a materion yn codi sydd tu allan i'ch cymhwyster neu awdurdod
- P9 cynorthwyo ceiswyr gwaith i gael eu cynnwys yn gymdeithasol yn y gwaith gyda chynghor, strategaethau hyfforddiant cymdeithasol neu trwy ddefnyddio cynhalwyr naturiol
- P10 nodi ffynonellau ariannu a chefnogaeth arall a allai fod ar gael gan y llywodraeth neu asiantaethau eraill i gefnogi cyflogwyr, ceiswyr gwaith anabl neu dan anfantais arall i ennill a chadw swyddi neu hunangyflogaeth
- P11 cefnogi ceiswyr gwaith a chyflogwyr i wneud cais am arian neu gefnogaeth arall
- P12 cefnogi unigolion i gynllunio cynnydd gyrfa yn y dyfodol]

LSI SE07

Galluogi unigolion sydd mewn cyflogaeth gyda chefnogaeth i fod yn gynhyrchiol ac wedi eu hintegreiddio i'w gweithle

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

- K1 dulliau i asesu'r adnoddau ariannol a dynol ceiswyr gwaith, yn cynnwys unrhyw angen am gyfarwyddyd systematig dwys
- K2 modelau, offer a thechnoleg gynorthwyol cyfoes fel rhan o gynlluniau ar gyfer gwella'r ddarpariaeth i ennill a chadw swyddi neu i fod yn fwy cynhyrchiol ac annibynnol yn y gwaith
- K3 sut i gynnal dadansoddiadau tasg i dorri swyddi i lawr i'w rhannau cyfansawdd ac i nodi'r tasgau allweddol sy'n llunio pob rhan o'r swydd
- K4 technegau ar gyfer hyfforddi a chefnogi dysgu tu fewn a thu allan i'r gweithle ar gyfer yr ystod lawn o bobl anabl ac/neu dan anfantais
- K5 sut i ddefnyddio technegau atgyfnerthu i ddibenion cymhelliant a sut i alluogi pobl i gael mynediad at wobrau sy'n digwydd yn naturiol mewn swyddi taledig
- K6 sut i gasglu gwybodaeth berthnasol a data adborth ar gyflawniad llwyddiannus, annibynnol tasgau a lefelau o annibyniaeth i bennderfynu a yw unigolyn yn gwneud cynnydd
- K7 sut i gytuno gyda chyflogwyr ac unigolion ar opsiynau i wella perfformiad pan na wneir cynnydd
- K8 problemau ymddygiad cyffredin a wynebir yn y gweithle
- K9 mathau o gefnogaeth sydd ei hangen i gynorthwyo unigolion i oresgyn bygythiadau cyffredin yn ymwneud ag ymddygiad er mwyn cwblhau tasgau swydd yn llwyddiannus
- K10] problemau cyffredin cysylltiedig â chyflogaeth, fel cael gwaith, gweithio gyda chydweithwyr a materion personol, fel dod o hyd i ofal plant, tai, rheoli dyledion, y mae unigolion mewn cyflogaeth daledig yn eu hwynebu
- K11 ymyriadau tu fewn a thu allan i'r gwaith y mae unigolion eu hangen i'w cynorthwyo i oresgyn problemau a materion personol cyffredin cysylltiedig â chyflogaeth
- K12 opsiynau ar gyfer cyfeirio pellach pan fydd unrhyw broblemau a materion tu allan i gymhwyster neu awdurdod personol
- K13 partneriaid cymuned a datblygu lleol sy'n gallu darparu cefnogaeth i geiswyr gwaith a chyflogwyr anabl ac/neu dan anfantais
- K14 ariannu presennol y llywodraeth, rhaglenni a sefydliadau allai ddarparu arian neu gefnogaeth arall i geiswyr gwaith anabl ac/neu dan anfantais
- K15 ffynonellau gwybodaeth ar gynnydd gyrfa

LSI SE08

Datblygu fel ymarferydd myfyriol cyflogaeth gyda chefnogaeth



Trosolwg

Mae'r safon hon yn ymwneud â'r modd y mae'r ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth yn datblygu ei gymhwyster a'i ymarfer ei hun trwy arweiniad dan oruchwyliaeth, cymunedau maes, adolygu a myfyrio.

Mae'r safon ar gyfer pob ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth.

LSI SE08

Datblygu fel ymarferydd myfyriol cyflogaeth gyda chefnogaeth

Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

- P1 myfyrio'n feirniadol ar eich gwerthoedd, ymddygiadau, agweddau ac ymroddiad eich hun er mwyn gwella datblygiad proffesiynol a phersonol
- P2 myfyrio ar sut mae eich gwerthoedd, ymddygiadau ac agweddau eich hun yn effeithio ar eich rôl fel ymarferwr cyflogaeth gyda chefnogaeth
- P3 cydnabod ffiniau cymhwysedd personol fel ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth a'ch perthynas gyda gweithwyr proffesiynol eraill
- P4 ceisio adborth ar eich perfformiad gan geiswyr swyddi, cyflogwyr, cydweithwyr a rhanddeiliaid mewn cymunedau maes
- P5 ceisio canllawiau proffesiynol i nodi blaenoriaethau a datblygu eich cymhwysedd eich hun fel ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth
- P6 cynnal a diweddarau eich gwybodaeth eich hun o gyflogaeth gyda chefnogaeth er mwyn datblygu eich ymarfer eich hun
- P7 cytuno ar eich blaenoriaethau proffesiynol a phersonol eich hun gyda chydweithwyr perthnasol
- P8 adolygu a diweddarau eich cynllun datblygiad proffesiynol parhaus gan ystyried adborth ac ymarfer cyflogaeth gyda chefnogaeth newid
- P9 cofnodi deilliannau datblygiad proffesiynol parhaus yn unol â pholisïau a gweithdrefnau sefydliadol

LSI SE08

Datblygu fel ymarferydd myfyriol cyflogaeth gyda chefnogaeth

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

- K1 modelau, offer a thechnegau myfyrio cyfoes
- K2 pwysigrwydd myfyrio'n feirniadol ar eich gwerthoedd, ymddygiadau, agweddau ac ymroddiad eich hun a sut maent yn effeithio ar eich ymarfer eich hun
- K3 pam ei bod yn bwysig cael dealltwriaeth glir o'ch cymhwysedd eich hun
- K4 sut i dderbyn adborth gwrthrychol ar eich perfformiad gan geiswyr gwaith, cyflogwyr, cydweithwyr a rhanddeiliaid
- K5 diben canllawiau proffesiynol ar gyfer datblygiad eich rôl eich hun
- K6 sut i nodi cymunedau maes a all ddarparu cyngor a chefnogaeth
- K7 sut i ddefnyddio canllawiau proffesiynol i osod blaenoriaethau ar gyfer ac adolygu eich cynllun datblygiad proffesiynol eich hun
- K8 modelau a thechnegau cyfoes y gellid eu defnyddio i wella eich perfformiad fel ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth
- K9 pam ei bod yn bwysig cadw eich gwybodaeth eich hun o gyflogaeth gyda chefnogaeth yn gyfredol
- K10 cyfleoedd sydd ar gael i gefnogi eich datblygiad proffesiynol a phersonol
- K11 pam ei bod yn bwysig myfyrio ar a chymryd cyfrifoldeb am eich datblygiad proffesiynol a phersonol
- K12 sut i ddiweddarau eich cynllun datblygiad proffesiynol parhaus gan ystyried adborth
- K13 sut i gofnodi deilliannau datblygiad proffesiynol parhaus yn unol â pholisïau a gweithdrefnau sefydliadol

LSI SE08

Datblygu fel ymarferydd myfyriol cyflogaeth gyda chefnogaeth

Datblygwyd gan Learning and Skills Improvement Service

Rhif fersiwn 1

Dyddiad cymeradwyo Mai 2012

Dyddiad adolygiad dangosol Mai 2015

Dilysrwydd Cyfredol

Statws Gwreiddiol

Sefydliad gwreiddiol Learning and Skills Improvement Service

URN gwreiddiol LSI SE08

Galwedigaethau perthnasol Ymarferydd Cyflogaeth gyda Chefnogaeth; Rheolwyr llinell; goruchwylwyr; arweinyddion tîm; 2449 Gweithwyr lles n.e.c; 3219 Gweithwyr cyswllt iechyd n.e.c; 3564 Cynghorwyr gyrfaedd ac arbenigwyr canllaw galwedigaethol

Cyfes Cyflogaeth gyda Chymorth

Geiriau allweddol myfyrio; adolygu; gwerthuso; cenedlaethol; rhyngwladol; safonau proffesiynol; meini prawf; datblygiad; cymhwysedd; adborth; canllaw proffesiynol; blaenoriaethau; proffesiynol; personol; cynllun datblygu; cymryd cyfrifoldeb; datblygiad proffesiynol parhaus; gweithdrefnau sefydliadol; cofnodi