

Gosod gwerthoedd a safon ymarfer moesegol ar gyfer rhai sy'n gweithio ym maes cyflogaeth gyda chefnogaeth

---

## Trosolwg

### **Safon ar gyfer beth yw hon?**

Mae'r safon hon ar gyfer sicrhau fod ein dulliau o weithredu yn glynu at egwyddorion moesegol, at werthoedd, ac at god ymarfer sy'n berthnasol i gyflogaeth gyda chefnogaeth.

Yng nghyd-destun y safon hon, mae'r term 'ceisiwr gwaith' yn golygu unigolyn sy'n chwilio am gyflogaeth gyda chefnogaeth o ryw fath.

### **Ar gyfer pwy mae'r Safon?**

Mae'r safon ar gyfer pawb sy'n gweithio ym maes cyflogaeth gyda chefnogaeth

Gosod gwerthoedd a safon ymarfer moesegol ar gyfer rhai sy'n gweithio ym maes cyflogaeth gyda chefnogaeth

## Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

1. glynu at y cod moeseg perthnasol, y safon ymddygiad, a'r canllawiau sy'n ofynnol gan eich sefydliad
2. hyrwyddo **cyflogaeth gyda chefnogaeth** fel model lleoli, hyfforddi a chynnal yn eich ymarfer eich hun
3. cyrchu a defnyddio gwybodaeth am anghenion yr unigolyn, ei ddyheadau a'i ddewisiadau er mwyn ei helpu i gael swydd a'i chadw
4. hyrwyddo athroniaeth **dim gwrthodiad** ym maes **cyflogaeth gyda chefnogaeth** ymysg rhanddeiliaid
5. rhoi gwybodaeth, cyngor a chefnogaeth i rai'n chwilio am **gyflogaeth gyda chefnogaeth**
6. annog unigolion i wneud penderfyniadau annibynnol, ac i gymryd cyfrifoldeb wrth eu gweithredu
7. hybu cynhwysiad cymdeithasol yn y gwaith ar gyfer ceiswyr gwaith anabl/dan anfantais
8. herio unrhyw ragfarn, defnydd o stereoteipiau, gwahaniaethu, rhagdybio neu ymddygiad anfoesegol neu ormesol gennych chi, pobl eraill neu weithdrefnau sefydliadol
9. lleihau unrhyw risg er mwyn cadw unigolion yn ddiogel ac yn iach

Gosod gwerthoedd a safon ymarfer moesegol ar gyfer rhai sy'n gweithio ym maes cyflogaeth gyda chefnogaeth

## Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

1. y cod moeseg perthnasol, y safon ymddygiad a'r canllawiau sy'n ofynnol gan eich sefydliad
2. y ddeddfwriaeth bresennol berthnasol yn y Deyrnas Unedig, y gofynion trefniadol, y gweithdrefnau a'r dull o weithredu ar gyfer cyrchu cofnodion, cofnodi, adrodd, cyfrinachedd, rheoli risg, iechyd a diogelwch, diogelu a chydaddoldeb
3. gwerthoedd **cyflogaeth gyda chefnogaeth** fel model lleoli, hyfforddi a chynnal fel y mae'n berthnasol i'ch ymarfer moesegol eich hun
4. sut i gefnogi ceiswyr gwaith wrth iddynt wneud eu dewisiadau a'u rheoli
5. y math o gofnodion a gwybodaeth all fod ar gael ar gyfer canfod anghenion, dyheadau a dewisiadau'r unigolyn
6. y cysyniad ac athroniaeth sy'n sylfaen i **ddim gwrthodiad** o fewn cyflogaeth gyda chefnogaeth
7. fod y cyflogwr yn gwsmer i **gyflogaeth gyda chefnogaeth** gyda gofynion sydd angen eu bodloni
8. gofynion y cyflogwr o ran recriwtio, dethol a datblygiad proffesiynol y sawl a gyflogir er mwyn cyfarfod anghenion y busnes a bodloni deddfwriaeth cydraddoldeb bresennol y Deyrnas Unedig
9. sut i ddarparu gwybodaeth, cyngor a chefnogaeth ddiudedd i'r sawl sy'n ceisio **cyflogaeth gyda chefnogaeth**
10. sut i annog yr unigolyn i wneud penderfyniadau annibynnol am eu dewisiadau, a'u cyfrifoldeb wrth eu gweithredu
11. dulliau **hunanbenderfyniad**
12. sut i weithio i hybu cynhwysiad cymdeithasol yn y gwaith, cynhwysiant mewn **cyflogaeth gyda chefnogaeth, amrywiaeth** a chyfle cyfartal
13. effaith stigma, gwahaniaethu ac eithrio cymdeithasol a sut i fynd ati i herio unrhyw ragfarn, defnydd o stereoteipiau, gwahaniaethu, rhagdybiaethau ac ymarfer anfoesegol neu ormesol gennyhych chi eich hun, gan eraill neu gan brosesau sefydliadol
14. gofynion cyfreithiol a sefydliadol wrth reoli risg, ac i gadw unigolion ac ymarferwyr yn ddiogel ac iach wrth geisio gwaith a chyflogaeth

SKA SE01



Gosod gwerthoedd a safon ymarfer moesegol ar gyfer rhai sy'n gweithio  
ym maes cyflogaeth gyda chefnogaeth

---

Gosod gwerthoedd a safon ymarfer moesegol ar gyfer rhai sy'n gweithio ym maes cyflogaeth gyda chefnogaeth

## 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 ac i fabwysiadu dull 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 cyddestun 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. Bod 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. Bod 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. Bod yna bartneriaeth wirioneddol rhwng yr unigolyn, ei ofalwyr teuluol, cyflogwyr, cefnogwyr cymunedol a'r darparwr cyflogaeth gyda chefnogaeth.
8. Bod pobl yn cael cefnogaeth i fod yn aelodau llawn a gweithredol o'u gweithluoedd a chymunedau ehangach, yn gymdeithasol ac yn economaidd.

Gosod gwerthoedd a safon ymarfer moesegol ar gyfer rhai sy'n gweithio ym maes cyflogaeth gyda chefnogaeth

9. Bod 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. Bod 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 gwyrddroi dibrisiant cymdeithasol, a sicrhau canlyniadau cadarnhaol i'r unigolyn dan sylw.

11. Bod 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

**Amrywiaeth:** Anelir at gydnabod, parchu a gwerthfawrogi'r gwahaniaethau rhwng pobl a'u gallu i gyfrannu a gwireddu eu potensial yn llawn drwy hybu diwylliant cynhwysol i bawb.

**Hunanbenderfyniad:** Egwyddor foesegol sy'n cydnabod hawl ac angen pobl sy'n defnyddio gwasanaethau i fod yn rhydd i wneud eu dewisiadau a'u penderfyniadau eu hunain.

**Cyflogaeth gyda Chefnogaeth:** Cyflogaeth gyda chefnogaeth yw'r term ar gyfer cefnogaeth o ansawdd uchel, sydd wedi'i deilwrio'n benodol ar gyfer pobl ag anableddau a/neu anfanteision, sy'n eu galluogi i geisio, cyrchu a chadw cyflogaeth yn y farchnad lafur agored. Mae'r patrwm o weithredu sy'n 'lleoli, hyfforddi a chynnal' yn un nad yw'n dibynnu ar gyfnodau hir o hyfforddiant cyn-alwedigaethol na lefel sylfaenol o gymhwyster neu brofiad.

**Dim gwrthodiad:** Mae hyn yn rhan o athroniaeth sylfaenol cyflogaeth gyda chefnogaeth, ac mae'n golygu y gall unrhyw un sydd eisiau gweithio wneud hynny, ar yr amod fod y lefel briodol o gefnogaeth ar gael. Mae'n deillio o ymwrthod ag asesiadau'r gorffennol oedd yn dosbarthu pobl i grwpiau a allai, neu na allai weithio, heb ystyried eu paru'n effeithiol gyda swydd addas, dysgu tasgau, a chynnig cefnogaeth.

## Cysylltiadau Allanol

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

Gosod gwerthoedd a safon ymarfer moesegol ar gyfer rhai sy'n gweithio ym maes cyflogaeth gyda chefnogaeth

---

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/>

Gosod gwerthoedd a safon ymarfer moesegol ar gyfer rhai sy'n gweithio ym maes cyflogaeth gyda chefnogaeth

<b>Datblygwyd gan</b>	BASE
<b>Fersiwn rhif</b>	2
<b>Dyddiad cymeradwyo</b>	Gorffennaf 2017
<b>Indicative Review Date</b>	Gorffennaf 2020
<b>Dilysrwydd</b>	ArHynOBryd
<b>Statws</b>	Gwreiddiol
<b>Sefydliad cychwynnol</b>	LSIS
<b>RCU gwreiddiol</b>	LSI SE01
<b>Galwedigaethau perthnasol</b>	Ymarferwyr Cyflogaeth gyda Chefnogaeth; Hyfforddwy Swyddi; Cynghorwyr Gyrfa ac Arbenigwyr Cyfarwyddyd Galwedigaethol; Rheolwyr Llinell; Goruchwylwyr ac Arweinyddion Tîm; Gweithwyr Cyswllt Iechyd; Gweithwyr Lles
<b>Cyfes/Set</b>	Cyflogaeth gyda Chefnogaeth
<b>Geiriau Allweddol</b>	Cyflogaeth gyda Chefnogaeth