

## Trosolwg

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

Mae'r safon hon ynglŷn â'r ymarferydd cyflogaeth gyda chefnogaeth yn deall anghenion yr unigolyn o safbwynt sgiliau, gallu, a phrofiad er mwyn canfod swydd sy'n cyfateb. Mae'n cynnwys canfod ffyrdd i fynd i'r afael ag unrhyw anawsterau yn eu hamgylchiadau personol a allai greu rhwystr i waith cyflogedig.

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

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

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

## Meini prawf perfformiad

### Rhaid i chi allu:

1. rhoi cymorth i geiswyr gwaith ddeall eu profiadau, sgiliau, anghenion, talentau a'u dewis o gyflogaeth drwy **broffilio galwedigaethol**
2. gyda chaniatâd y ceisiwr gwaith, casglu gwybodaeth amdano gan weithwyr proffesiynol a chylchoedd cefnogaeth er mwyn deall ei sgiliau, ei anghenion, ei dalentau a'i ddewis o gyflogaeth
3. sicrhau bod asesiad wedi'i wneud o effaith gwaith cyflogedig ar sefyllfa ariannol a budd-daliadau'r ceisiwr gwaith
4. cynghori ceiswyr gwaith ynglŷn â manteision ariannol a chymdeithasol bod mewn gwaith cyflogedig
5. cyflwyno'r wybodaeth o'r **proffilio galwedigaethol** i'r ceisiwr gwaith ar ffurf sy'n hygyrch iddo
6. helpu ceiswyr gwaith baratoi eu curriculum vitae ar ffurf sy'n hygyrch iddynt hwy
7. cytuno ar sut i gyflwyno cryfderau'r person dan sylw i ddarpar gyflogwyr er mwyn cael swydd sy'n cyfateb yn dda
8. helpu ceiswyr gwaith ddeall a delio gydag unrhyw rwystrau personol, iechyd, ariannol, llety neu ofal plant allai gael effaith ar eu gallu i dderbyn swydd
9. trefnu a gwerthuso profiadau gwaith byrdymor, penodol, a/neu **weithgaredd arall** i alluogi'r ceisiwr gwaith i ganfod ei sgiliau, anghenion, talentau a dewisiadau

## Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

1. sut i gynnal **proffil galwedigaethol** a manteision y math hwn o asesiad
2. ffynonellau gwybodaeth sydd ar gael am y ceisiwr gwaith gan weithwyr proffesiynol a chylchoedd cefnogaeth a sut i'w cyrchu
3. pam ei bod yn hanfodol cael caniatâd ceiswyr gwaith cyn ceisio gwybodaeth bellach amdanynt gan drydydd parti o ran eu sgiliau, anghenion, talentau a'u dewis o gyflogaeth
4. sut i werthuso profiadau byrdymor neu **weithgaredd cysylltiedig â gwaith** gyda'r ceisiwr gwaith er mwyn pennu eu goblygiadau ar gyfer cyflogaeth, a pam fod gwneud hynny'n hanfodol
5. pam fod angen i'r ceisiwr gwaith **gyd-gynhyrchu'r proffil galwedigaethol**
6. ffurfiau addas a hygyrch ar gyfer cyflwyno'r **proffil galwedigaethol**
7. sut i helpu ceisiwr gwaith ysgrifennu curriculum vitae iddo'i hun ar ffurf sy'n hwylus iddo ac sy'n adlewyrchu ei brofiad, sgiliau a diddordebau
8. rhwystrau personol, iechyd, ariannol, llety neu ofal plant y gallai ceiswyr gwaith eu hwynebu'n aml, a sut i ddarparu cefnogaeth i fynd i'r afael â hwy
9. ffynonellau gwybodaeth am fudd-daliadau lles a rhai cysylltiedig â gwaith
10. sut i gloriannu manteision ariannol a chymdeithasol gwaith â'u cymharu â pheidio gweithio
11. sut i drefnu profiadau gwaith byrdymor neu **weithgaredd cysylltiedig â gwaith** i fodloni anghenion ceiswyr gwaith
12. y pwysigrwydd o drefnu profiadau gwaith byrdymor neu **weithgaredd cysylltiedig â gwaith** sy'n cyfateb i sgiliau, anghenion, talentau a dewisiadau'r ceisiwr gwaith
13. strategaethau neu dechnolegau cefnogaeth penodol allai fod eu hangen i hwyluso cyflogaeth ceisiwr gwaith, a ble i geisio cyngor pellach amdanynt

## 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 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. 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.

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

Cyd-gynhyrchu : Perthynas lle mae'r gweithiwr proffesiynol a'r unigolyn yn rhannu'r grym wrth gynllunio cefnogaeth a'i weithredu ar y cyd, gan gydnabod fod gan y ddwy ochr gyfraniad hanfodol i'w wneud.

Proffil Galwedigaethol: Dyma'r arf/ffurf a ddefnyddir i gofnodi gwybodaeth o'r proffilio galwedigaethol.

Proffilio Galwedigaethol: Proses o ganolbwyntio ar y person er mwyn canfod a chasglu gwybodaeth berthnasol am ddyheadau'r unigolyn, ei ddiddordebau, ei sgiliau a'i alluoedd yng nghyswllt gwaith.

Gweithgaredd cysylltiedig â gwaith: Amryw o dasgau perthnasol i swydd a phrofiadau ymarferol sy'n rhoi cyfle i geiswyr gwaith ddeall pa gryfderau a thalentau sydd ganddynt, a gwneud penderfyniadau gyrfa ar sail hynny.

## Cysylltiadau 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:  
Deall anghenion ceiswyr gwaith er mwyn canfod swydd sy'n  
cyfateb

<http://www.euse.org/>

Deall anghenion ceiswyr gwaith er mwyn canfod swydd sy'n cyfateb

<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 SE04
<b>Galwedigaethau perthnasol</b>	Ymarferwyr Cyflogaeth gyda Chefnogaeth; Hyfforddwyr Swyddi; Cynghorwyr Gyrfa ac Arbenigwyr Cyfarwyddyd Galwedigaethol; Rheolwyr Llinell; Goruchwylwyr ac Arweinyddion Tîm; Gweithwyr Cyswllt Iechyd; Gweithwyr Lles
<b>Cyfres/Set</b>	Cyflogaeth gyda Chefnogaeth
<b>Geiriau Allweddol</b>	Cyflogaeth gyda Chefnogaeth