

## Trosolwg

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

Mae'r safon hon ynglŷn ag ymgysylltu gyda chyflogwyr i'w galluogi i ddeall manteision datblygu prosesau a dulliau o recriwtio a chadw gweithlu amrywiol. Mae'n cynnwys rhoi cefnogaeth i gyflogwyr wrth adolygu eu harferion cyflogaeth, hyrwyddo amrywiaeth eu gweithlu, tra ar yr un pryd fodloni eu hanghenion busnes.

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.

Cynghori cyflogwyr ynglŷn â'r manteision, y prosesau a'r dulliau o recriwtio a chadw gweithlu amrywiol

## Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

1. cael mynediad at ffynonellau gwybodaeth lleol, rhanbarthol a chenedlaethol am y farchnad lafur
2. hyrwyddo'r achos busnes dros weithlu amrywiol er mwyn denu eu hymroddiad a'u hymrwymiad i brosesau **cyflogaeth gyda chefnogaeth**
3. gwyneud cysylltiad cychwynnol â chyflogwyr er mwyn canfod cyfleoedd gwaith posib
4. darparu cefnogaeth i gyflogwyr i oresgyn rhwystrau canfyddedig a gwirioneddol i gyflogi a chadw gweithlu amrywiol
5. cynghori cyflogwyr ar sut i **addasu** a/neu **deilwrio swyddi** i gyfarfod ag anghenion ceiswyr gwaith unigol
6. cynnig **addasiadau rhesymol** y gallai cyflogwyr eu gwneud i hwyluso recriwtio a dethol, cefnogi, mentora a rheoli gweithlu amrywiol
7. cynghori cyflogwyr ar sut i fodloni gofynion deddfwriaeth gyfredol am gyflogaeth a chydaddoldeb, yn genedlaethol a rhyngwladol, ar gyfer y gweithlu

Cynghori cyflogwyr ynglŷn â'r manteision, y prosesau a'r dulliau o recriwtio a chadw gweithlu amrywiol

## Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

1. ffynonellau gwybodaeth am y farchnad yn lleol, rhanbarthol a chenedlaethol a sut i gael mynediad atynt
2. cyflogwyr allweddol yn lleol, rhanbarthol ac yn genedlaethol a'u diddordeb mewn **cyflogaeth gyda chefnogaeth**
3. yr achos busnes dros recriwtio a chadw gweithlu amrywiol gan gyflogwyr
4. sut i wneud cysylltiad cychwynnol gyda chyflogwyr ar draws gwahanol sectorau mewn modd sy'n eu denu a'u diddori
5. y prif bryderon a rhwystrau canfyddedig i gyflogwyr wrth recriwtio a chadw gweithlu amrywiol a sut i fynd i'r afael â'r rhain
6. sut i sicrhau ymroddiad y cyflogwr a chadw'i ymrwymiad i'r broses **cyflogaeth gyda chefnogaeth**
7. y math o gyngor a hyfforddiant ymwybyddiaeth y gallai cyflogwyr fod ei angen i ddeall a chefnogi gofynion ceiswyr gwaith
8. ffyrdd y gellir addasu swyddi a phrosesau recriwtio a dethol i fodloni anghenion cyflogwyr a cheiswyr gwaith
9. y prosesau y gall cyflogwyr eu mabwysiadu i gefnogi gweithwyr sy'n mynd yn sâl, anabl neu'n dioddef straen yn y gwaith
10. sut i gefnogi cyflogwyr wrth iddynt ddatblygu eu diwylliant sefydliadol er mwyn croesawu cynhwysiant ac **amrywiaeth**
11. y mathau o **addasiadau rhesymol** y gellir annog cyflogwyr i'w gwneud er mwyn denu, cefnogi, mentora a rheoli gweithlu amrywiol
12. deddfwriaeth gyfredol am gyflogaeth a chydaddoldeb, yn genedlaethol a rhyngwladol, ar gyfer y gweithlu

## 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

**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.

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

**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.

**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

Cynghori cyflogwyr ynglŷn â'r manteision, y prosesau a'r dulliau o recriwtio a chadw gweithlu amrywiol

---

brofiad.

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

Cynghori cyflogwyr ynglŷn â'r manteision, y prosesau a'r dulliau o recriwtio a chadw gweithlu amrywiol

<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 SE02
<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>Cyfes/Set</b>	Cyflogaeth gyda Chefnogaeth
<b>Geiriau Allweddol</b>	Cyflogaeth gyda Chefnogaeth