

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

Trosolwg

Safon ar gyfer beth yw hon?

Mae'r safon hon yn ymwneud â galluogi unigolion mewn gwaith cyflogedig a'u cyflogwyr i gael y gefnogaeth a'r 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'r gweithiwr i ganfod a chael unrhyw adnoddau arbennig neu dechnolegau cynorthwyol i alluogi'r unigolyn i wneud ei gwaith ac i fod mor annibynnol â phosibl yn y gweithle. Mae hyn hefyd yn cynnwys dod o hyd i ffynonellau ariannu a allai fod ar gael i alluogi'r ceisiwr gwaith i fynd i'r gweithle a chyflawni'n gynhyrchiol yno.

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 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.

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

Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

1. asesu'r **adnoddau** sydd eu hangen i alluogi unigolion i ddod yn gynhyrchiol ac annibynnol yn y gweithle
2. defnyddio offer, modelau a **thechnoleg gynorthwyol** i gefnogi pobl i fod yn gynhyrchiol ac annibynnol yn y gwaith
3. helpu unigolion i ddysgu gwneud eu swydd
4. casglu gwybodaeth, adborth a/neu ddata ar gyflawniad tasgau er mwyn mesur cynnydd unigolyn sy'n dysgu gwneud ei swydd
5. dod o hyd i ffynonellau cefnogaeth oddi mewn a thu allan i'r gweithle er mwyn sicrhau bod unigolion yn goresgyn problemau sy'n ymwneud â chyflogaeth a/neu problemau personol
6. gyda'u caniatâd, cyfeirio unigolion at ffynonellau cefnogaeth ychwanegol pan fydd problemau a materion yn codi sydd tu hwnt i'ch cymhwyster neu awdurdod
7. darparu cyngor, strategaethau **hyfforddiant cymdeithasol** a/neu **gynhalwyr naturiol** er mwyn sicrhau bod unigolion yn cael eu cynnwys yn gymdeithasol yn y gwaith
8. cynorthwyo ceiswyr gwaith a chyflogwyr i wneud cais am arian neu gefnogaeth arall fyddai'n helpu unigolion ddysgu gwneud eu swydd a/neu ei chadw
9. cynghori unigolion i gynllunio'u llwybr gyrfa ac i wneud cynnydd

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

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

1. dulliau o asesu'r **adnoddau** sydd eu hangen gan unigolion, yn cynnwys unrhyw angen am **hyfforddiant mewn cyfarwyddyd systematig/ training in systematic instruction (TSI)**
2. modelau, offer a **thechnoleg gynorthwyol** fel rhan o gynlluniau ar gyfer gwella'r ddarpariaeth i ennill a chadw swyddi neu i fod yn fwy gynhyrchiol ac annibynnol yn y gwaith
3. sut i gynnal **dadansoddiadau tasg** er mwyn torri swyddi i lawr i'w rhannau cyfansawdd a nodi'r tasgau allweddol sy'n llunio pob rhan o'r swydd
4. technegau ar gyfer hyfforddi, annog, pylu a chefnogi dysgu tu fewn a thu allan i'r gweithle ar gyfer yr ystod lawn o bobl anabl a/neu dan anfantais
5. sut i ddefnyddio **technegau atgyfnerthu** i bwrpas cymell a sut i alluogi pobl i gael mynediad at wobrau sy'n digwydd yn naturiol mewn swyddi cyflogedig
6. sut i gasglu gwybodaeth berthnasol, adborth a/neu ddata adborth ar gyflawni tasgau'n llwyddiannus ac yn annibynnol, a'r lefelau o annibyniaeth, er mwyn penderfynu a yw unigolyn yn gwneud cynnydd
7. sut i gytuno gyda chyflogwyr ac unigolion ar ddulliau o wella perfformiad pan na wneir cynnydd
8. problemau cyffredin cysylltiedig â chyflogaeth, fel cyrraedd y gwaith, gweithio gyda chydweithwyr, a materion personol - fel dod o hyd i ofal plant, llety a rheoli dyledion - sy'n dod i ran unigolion mewn gwaith cyflogedig
9. ymyriadau tu fewn a thu allan i'r gwaith y mae unigolion eu hangen i'w helpu i oresgyn problemau cysylltiedig â gwaith a phroblemau personol cyffredin
10. opsiynau ar gyfer cyfeirio pellach pan fydd unrhyw broblemau a materion y tu hwnt i'ch cymhwyster neu awdurdod personol
11. partneriaid yn y gymuned leol ac ym maes datblygu sy'n gallu darparu cefnogaeth i geiswyr gwaith anabl a/neu dan anfantais ac i gyflogwyr
12. ariannu presennol y llywodraeth, a rhaglenni a sefydliadau a allai ddarparu arian neu gefnogaeth arall i geiswyr gwaith anabl a/neu dan anfantais
13. ffynonellau gwybodaeth ar wneud cynnydd mewn gyrfa

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

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

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

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

Technoleg Gynorthwyol: Defnyddir technoleg gynorthwyol gan unigolion gydag anableddau i gyflawni swyddogaethau a allai fod yn anodd neu'n amhosibl fel arall. Gall technoleg gynorthwyol gynnwys cynorthwyon personol yn ogystal â chaledwedd, meddalwedd, ac offer ymylol sy'n cynorthwyo pobl gydag anableddau i ddefnyddio cyfrifiaduron neu dechnoleg gwybodaeth arall. 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.

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

Technegau Atgyfnerthu: defnyddir y rhain i un ai gryfhau neu bylu ymateb neu ymddygiad, ac maent yn ganolog i gyflyru gweithredol. Ceir ystod o dechnegau lle mae'r tebygolrwydd o ymddygiad yn cael ei ailadrodd yn cynyddu un ai drwy gyfrwng ysgogiad dymunol (atgyfnerthu cadarnhaol), neu drwy ddileu ysgogiad annymunol (atgyfnerthu negyddol).

Adnoddau: Gall adnoddau fod yn gefnogaeth, hyfforddiant mewn gwaith, cynorthwyon ac addasiadau, deunyddiau, arbenigedd, a chyngor i

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

unigolion ddysgu gwneud eu gwaith. Galluogi unigolion sydd mewn cyflogaeth gyda chefnogaeth i fod yn gynhyrchiol ac wedi eu hintegreiddio o fewn eu gweithle

Hyfforddiant cymdeithasol: hyfforddiant a dulliau o gefnogi unigolion i integreiddio'n gymdeithasol o fewn y gwaith.

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 wneir. Fe'i defnyddir yn fwy aml gyda phobl sydd â phroblemau gwybyddol ac sy'n ei chael hi'n anodd dysgu 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.

Hyfforddiant mewn cyfarwyddyd systematig/ training in systematic instruction (TSI): mae hwn yn defnyddio technegau atgyfnerthu er mwyn sicrhau fod pobl yn dysgu gwneud tasgau yn y ffordd gywir.

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/>

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

Datblygwyd gan	BASE
Fersiwn rhif	2
Dyddiad cymeradwyo	Gorffennaf 2017
Indicative Review Date	Gorffennaf 2020
Dilysrwydd	ArHynOBryd
Statws	Gwreiddiol
Sefydliad cychwynnol	LSIS
RCU gwreiddiol	LSIS SE07
Galwedigaethau perthnasol	Ymarferwyr Cyflogaeth gyda Chefnogaeth; Hyfforddwyr Swyddi; Cynghorwyr Gyrfa ac Arbenigwyr Cyfarwyddyd Galwedigaethol; Rheolwyr Llinell; Goruchwylwyr ac Arweinyddion Tîm; Gweithwyr Cyswllt Iechyd; Gweithwyr Lles
Cyfes/Set	Cyflogaeth gyda Chefnogaeth
Geiriau Allweddol	Cyflogaeth gyda chefnogaeth