



North Wales **Together**
Gogledd Cymru **Gyda'n Gilydd**

Seamless services for people with Learning Disabilities
Gwasanaethau ddi-dori i bobl ag Anableddau Dysgu

Strategaeth Cyflogaeth â Chymorth ar gyfer Pobl ag Anableddau Dysgu yng Ngogledd Cymru 2024 i 2029

Grŵp Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru

Ebrill 2024

Cynnwys

Rhagair.....	3
Cydnabyddiaeth.....	4
Crynodeb.....	6

Strategaeth Cyflogaeth â Chymorth ar gyfer Pobl ag Anableddau Dysgu yng Ngogledd Cymru.

1. Rhagarweiniad.....	14
2. Prif Destun y Strategaeth hon.....	17
3. Gweledigaeth, Egwyddorion a Gwerthoedd.....	18
4. Cyd-destun Polisi a Deddfwriaeth.....	21
5. Proffil Ystadegol Pobl ag Anableddau Dysgu yng Ngogledd Cymru.....	23
6. Pam nad oes mwy o bobl ag anableddau dysgu mewn gwaith?.....	27
<i>Diffyg y math iawn o gefnogaeth.....</i>	27
<i>Gweithio a budd-daliadau lles.....</i>	30
<i>Cylchred o ddisgwyliadau a dyheadau isel.....</i>	32
<i>Agweddau cyflogwyr a dulliau recriwtio.....</i>	34
7. Y Sefyllfa yng Ngogledd Cymru gyda Chyflogaeth â Chymorth.....	38
8. Dull Cyflogaeth â Chymorth Gogledd Cymru.....	39
9. Manteision Cefnogi Mwy o Bobl i Ddod o Hyd i Swyddi, eu Cael, Dysgu ynddynt a'u Cadw.....	43
10. Casgliad.....	44
11. Argymhellion.....	46
12. Cyfeiriadau.....	48
Darluniau 1: Pam fod angen y strategaeth hon?.....	16
Darlun 2: Gwerthoedd craidd cyflogaeth â chymorth.....	20
Darlun 3: Dull Cyflogaeth â Chymorth Gogledd Cymru.....	39
Atodiad 1: Y Dull Cyflogaeth â Chymorth 5 Cam	52

Rhagair



Ramona Murray

Sefydlwyd Grŵp Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru fwy nag ugain mlynedd yn ôl ac ers hynny bu'r chwech o Awdurdodau Lleol ac Isadran Anableddau Dysgu ac Iechyd Meddwl Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr yn cydweithio i wella ansawdd bywydau pobl ag anableddau dysgu ledled y rhanbarth.

Yn 2017 bu'r Bartneriaeth yn gweithio â Grŵp Cydweithredol Gofal Cymdeithasol a Lles Gogledd Cymru wrth lunio Strategaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru 2018-2023. Mae'r strategaeth yn seiliedig ar yr hyn y dywedodd pobl ag anableddau dysgu wrthym sy'n bwysig iddynt: rhywle da i fyw, ffrindiau, teulu a pherthnasoedd, bod yn ddiogel, teimlo'n iach a chael y gefnogaeth iawn. *A chael yr un cyfleoedd â phawb arall i gael swydd, magu hunan-barch a chyfrannu'n fuddiol at gymdeithas.*

Ar sail y strategaeth wreiddiol, mae Strategaeth Cyflogaeth â Chymorth Gogledd Cymru'n creu llwybr pendant i gefnogi mwy o bobl ag anableddau dysgu i gyflawni eu dyheadau i gael gwaith am gyflog. Wrth inni lunio'r Strategaeth hon, cawsom gyfle i roi *Dull Cyflogaeth â Chymorth Gogledd Cymru* ar brawf i weld a yw'n gweithio, ac ydi: mae'n gweithio. Mae mwy o bobl ag anableddau dysgu eisoes yn gweithio am gyflog oherwydd y Strategaeth hon.

Hyderaf y bydd y Strategaeth yn ein helpu i newid diwylliant a nodweddir gan ddyheadau isel a thuedd i osgoi risg. Mae arnom angen ailystyried yr hyn a dybiwn y gall rhywun ag anableddau dysgu ei wneud ac yn bwysicaf oll, yr hyn y mae ganddynt hawl i'w wneud. Os ydym yn dechrau drwy dybio y gall rhywun gael swydd os darperir cefnogaeth gwerth chweil iddynt, yna credaf y byddwn yn gweld llawer mwy o bobl ag anableddau dysgu'n gwneud hynny yn ystod pum mlynedd gyntaf y Strategaeth. Rwy'n gobeithio mai hynny fydd gwaddol y Strategaeth hon.

Ramona Murray, Rheolwr Gwasanaeth, Gwasanaethau Anabledd, Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, Cadeirydd Grŵp Llywio'r Strategaeth Cyflogaeth â Chymorth



Gan mai Sir y Fflint yw'r Awdurdod Lleol sy'n cynnal Tîm Trawsnewid Anabledd Dysgu Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd a minnau'n gweithredu fel cyd-gadeirydd bwrdd y rhaglen, rwy'n hynod falch bod y strategaeth hon wedi'i chyhoeddi. Mae'n dangos ymrwymiad gwirioneddol gan bartneriaid y rhaglen, i wneud newid sylweddol ar draws y rhanbarth i wella rhagolygon cyflogaeth pobl ag anableddau dysgu.

Trwy fentrau fel 'DFN Project Search', rydym wedi gweld yr effeithiau trawsnewidiol y gall cyflogaeth o safon dda eu cael ar fywydau pobl ag anableddau dysgu a'u teuluoedd. Mae'r buddsoddiad ychwanegol yn y rhaglen drawsnewid gan Gronfa Integreiddio Rhanbarthol Gogledd Cymru yn golygu y gallwn ni nawr gyflwyno dull gweithredu newydd i alluogi llawer mwy o bobl ag anableddau dysgu, o bob oedran, gael mynediad cyfartal at swyddi â thâl. Mae'r strategaeth hon yn darparu tystiolaeth sy'n dangos y gall pobl ag anableddau dysgu, yn y swydd gywir, gyda'r gefnogaeth gywir a'r cyflogwr cywir, ffynnu mewn swyddi â thâl a bod yn weithwyr a werthfawrogi.

Fel Prif Swyddog Gwasanaethau Cymdeithasol Cyngor Sir y Fflint, rydym wedi dechrau ar ein taith ein hunain i gefnogi mwy o bobl ag anableddau dysgu i gael mynediad at swyddi â thâl trwy weithredu fel cyflogwr cynnal ar y cyd ar gyfer prosiect interniaeth â chymorth "DFN Search Project" gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, gan adeiladu ar lwyddiant ein rhaglen Prosiect "Search" gyntaf rai blynyddoedd yn ôl. Gobeithiwn y bydd ein esiampl ni yn annog awdurdodau lleol eraill yng ngogledd Cymru i wneud ymrwymadau tebyg fel y gallwn i gyd elwa o'r buddion niferus sy'n gysylltiedig â gweld mwy o'n dinasyddion mewn swyddi â thâl.

Neil Ayling, Prif Swyddog, Gwasanaethau Cymdeithasol, Cyngor Sir y Fflint

Cydnabyddiaeth

Dymunwn ddiolch i'r bobl isod am gyfrannu at ddatblygu'r Strategaeth hon.

Y Grŵp Llywio

Am eu hamser, eu cymorth a'u cyfarwyddyd ar wahanol gamau'r gwaith o lunio'r Strategaeth. Diolch yn arbennig i Ramona Murray, Rheolwr Gwasanaethau Anabledd Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy am gadeirio'r grŵp llywio ac i Jo Taylor, Rheolwr Gwasanaethau Anabledd Cyngor Sir y Fflint am fod yn gyd-gadeirydd.

Pobl yn Gyntaf Cymru Gyfan a Gwasanaethau Hunan-eiriolaeth Gogledd Cymru

Am gynorthwyo'r grŵp llywio i feithrin cyswllt â phobl ag anableddau dysgu ledled gogledd Cymru er mwyn sicrhau ein bod yn clywed eu lleisiau'n gryf wrth ddrafftio'r Strategaeth.

Diolch yn arbennig i Bobl yn Gyntaf Cymru Gyfan am eu gwaith ardderchog yn casglu barn pobl ag anableddau dysgu ynglŷn â'r Strategaeth ddrafft. O ganlyniad i hynny gallwn fod yn ffyddiog bod y ddogfen derfynol yn adlewyrchu eu barn.

Dr. Stephen Beyer, Uwch-gymrawd Ymchwil, Canolfan Genedlaethol Iechyd y Meddwl, Prifysgol Caerdydd

Am ei gymorth a'i gyfarwyddyd i'r grŵp llywio a'r sawl a fu'n arwain y gwaith â Phobl yn Gyntaf Cymru Gyfan a'i gyfraniad uniongyrchol at rannau o'r strategaeth hon. Bu arbenigedd Dr. Beyer ym maes cyflogaeth â chymorth, yn ymarferol a thrwy waith ymchwil, yn amhrisiadwy wrth sefydlu sail tystiolaeth gadarn ar gyfer y strategaeth.

Angela Kenvyn, Rheolwr Rhaglen *Engage to Change*, Anableddau Dysgu Cymru

Dymunwn ddiolch i Angela Kenvyn am ei hymroddiad i'r grŵp llywio ac am hyrwyddo datblygiadau ym maes cyflogaeth â chymorth yng ngogledd Cymru ar lwyfan genedlaethol.

Lyn Griffiths, Tîm Datblygu Cynhwysiant Cenedlaethol

Am ei gwaith ardderchog yn golygu drafft cyntaf y strategaeth ac i'w chydweithiwr, Rebecca Krzyzosiak, am greu'r darluniau.

Strategaeth Cyflogaeth â Chymorth ar gyfer Pobl ag Anableddau Dysgu yng Ngogledd Cymru

Crynodeb Gweithredol

“Mi fedra’ i wneud mwy nag y mae pobl yn ei dybio. Mae arna’ i eisiau gweithio, ond weithiau mae’r bobl o ’nghwmpas i’n meddwl nad ydw i’n gallu gweithio, neu ddim ond gweithio mewn siopau elusen.” (Cyfranogwr mewn gweithdy ‘Cael Swydd’)

Mae’r Strategaeth Cyflogaeth â Chymorth ar gyfer Pobl ag Anableddau Dysgu yng Ngogledd Cymru’n pwysleisio mor bwysig yw darparu cyfleoedd am waith i bobl ag anableddau dysgu, gyda’r nod o wella ansawdd eu bywydau a’u lles.

- Lluniwyd y strategaeth hon ar y cyd ar ran Grŵp Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru. Mae’n nodi’r hyn y gall gwasanaethau cymdeithasol i bobl ag anableddau dysgu ei wneud i helpu mwy o bobl i gael mynediad cyfartal at waith am gyflog.
- Mae’r strategaeth yn canolbwyntio ar bobl sydd wedi cael diagnosis ffurfiol o anabledd dysgu a chyflyrau cysylltiedig, yn enwedig pobl ifanc a’r rhai hynny sy’n gymwys i gael gwasanaethau cymorth penodol. Nid yw’n cynnwys grwpiau eraill â gwahanol anghenion ac mae’r diffiniadau sydd ynnddi’n cadarnhau i bwy mae’r strategaeth yn berthnasol.
- Mae’r strategaeth yn dadlau o blaid dull cyflogaeth â chymorth gyda phum cam sy’n gyson â *safonau cywirdeb enghreifftiol y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth*, gyda hyfforddwyr swyddi arbenigol yn helpu’r bobl dan sylw i ddod o hyd i waith am gyflog, ei gael, dysgu amdano a’i gadw. A helpu cyflogwyr i gyflogi mwy o bobl ag anableddau dysgu.
- Mae’r strategaeth hon yn tanlinellu’r arbedion y gellir eu cyflawni a’r potensial i hybu twf personol pan mae pobl ag anableddau dysgu’n gweithio am gyflog yn hytrach na dibynnu ar wasanaethau y mae awdurdodau lleol yn talu amdanynt.
- Mae’n amlygu’r cydweithio rhwng amryw bartneriaid a budd-ddeiliaid wrth ddatblygu’r strategaeth hon, gan gynnwys ymgynghori a meithrin cyswllt â phobl ag anableddau dysgu.
- Mae’r weledigaeth a gyflwynir yn y strategaeth yn gyson â Strategaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru 2018–2023 ac yn seiliedig ar greu amgylchedd cynhwysol a diogel i bobl ag anableddau dysgu fyw ynndo, sy’n rhan annatod o’r gymuned. Mae’n rhoi pwyslais ar barchu dewisiadau unigolion ynglŷn â gwaith, gan gydnabod nad yw gwaith ond yn un ffordd o hybu lles, cynhwysiad a chydarddoldeb.

Yn y bôn, nod Strategaeth Cyflogaeth â Chymorth Gogledd Cymru yw rhoi grym i bobl ag anableddau dysgu drwy hwyluso eu mynediad at waith am gyflog, parchu eu dewisiadau a meithrin cymunedau cynhwysol. Mae hynny'n cynnwys sefydlu dull newydd sbon o ddarparu gwasanaethau cyflogaeth â chymorth i bobl ag anableddau dysgu, yn unol â safonau cywirdeb enghreifftiol y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth.

Darlun 1: Pam fod angen y strategaeth hon?

1. Dyhead am Gyfleoedd Cyfartal

Mae pobl ag anableddau dysgu yng Ngogledd Cymru wedi mynegi eu dyhead i gael cyfleoedd cyfartal er mwyn sicrhau cyflogaeth â thâl, teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, a chyfrannu mewn modd ystyrlon at gymdeithas. Maent yn awyddus i dorri'n rhydd o ystrydebau sy'n cyfyngu eu potensial.



2. Cyfraddau Cyflogaeth Isel

Er gwaethaf y dyhead hwn, dim ond 4.8% o bobl ag anableddau dysgu y mae'r gwasanaeth gofal cymdeithasol ieuencid yn ymwybodol ohonynt sydd mewn cyflogaeth â thâl ar hyn o bryd, sy'n dangos bwlch sylweddol rhwng dyhead a realiti.



3. Tystiolaeth o Botensial

Mae tystiolaeth gref yn dangos, gyda'r gefnogaeth gywir, trefniadau paru swyddi, a chyflogwyr, y gall pobl ag anableddau weithio'n effeithiol a chynhyrchiol, yn yr un modd ag unrhyw weithiwr arall.



4. Dull Effeithio

Mae'r dull cyflogaeth â chymorth 5 cam a ddarperir gan hyfforddwyr swyddi arbenigol wedi dangos ei effeithlonrwydd o ran helpu unigolion ag anableddau dysgu i ganfod, cael, dysgu a chynnal cyflogaeth â thâl.



5. Ffafiaeth Cyflogwyr

Mae cyflogwyr sydd â phrofiad o gyflogi pobl ag anableddau dysgu ar y cyfan wedi nodi bod eu perfformiad yn debyg i, neu'n well na'r cyfartaledd o'i gymharu â gweithwyr nad ydynt yn anabl. Mae hyn yn dangos fod cyflogaeth â chymorth yn fuddiol i unigolion ond hefyd yn cael ei ffafrio gan gyflogwyr.



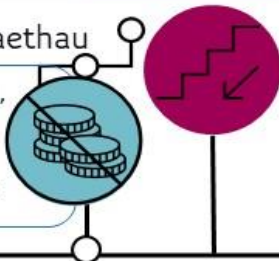
6. Argyfwng Recriwtio Cenedlaethol

Mae'r DU yn wynebu argyfwng recriwtio cenedlaethol, yn arbennig gyda swyddi lefel mynediad sy'n aml yn addas i bobl gydag anableddau dysgu. Mae'n hanfodol ein bod yn annog cyflogwyr, gan gynnwys sefydliadau angor fel awdurdodau lleol a byrddau iechyd, i ystyried gweithlu amrywiol.



7. Lleihau Dibyniaeth ar Wasanaethau

Heb fynediad at gyfleoedd am gyflogaeth â thâl, gall pobl ag anableddau dysgu ddod yn or-ddibynnol ar wasanaethau a ariennir gan yr awdurdod lleol megis cyfleoedd dydd a gwaith.



8. Diffyg Ffocws ar Gynnydd

Yn aml iawn, mae diffyg ffocws ar gynnydd a chyfleoedd i weithwyr symud ymlaen i gyflogaeth â thâl o fewn gwasanaethau cyfleoedd gwaith presennol. Mae hyn yn golygu fod unigolion yn aros mewn gwasanaethau o'r fath am gyfnodau hir am bris uchel iawn i awdurdodau lleol.

9. Anghysondeb mewn Cymorth

Ar hyn o bryd, mae'r gwasanaethau cyflogaeth â chymorth ar draws Gogledd Cymru'n anghyson ac yn afreolaidd, yn arbennig i rai 25 oed a hŷn. Mae angen dull mwy cydlynol a chynhwysol i gyflogaeth â chymorth.



10. Ymdrech Gyfunol

Mae Grŵp Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru, gyda chefnogaeth gan Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd, wedi cydnabod yr angen i weithredu ac wedi ymrwymo i wneud newidiadau i wella rhagolygon gwaith pobl gydag anableddau dysgu.



11. Strategaeth sy'n Canolbwyntio ar Weithredu

Mae'r strategaeth hon yn amlinellu'r camau a gymerir i hwyluso cyfranogiad cyflogaeth â thâl i bobl ag anableddau dysgu. Mae hefyd yn galw ar bartneriaid ac asiantaethau eraill sy'n gyfrifol am gyflogadwyedd a sgiliau i wneud eu rhan nhw yn yr ymdrech gyfunol hon.



Dull Cyflogaeth â Chymorth Gogledd Cymru ar gyfer Gwasanaethau Anableddau Dysgu

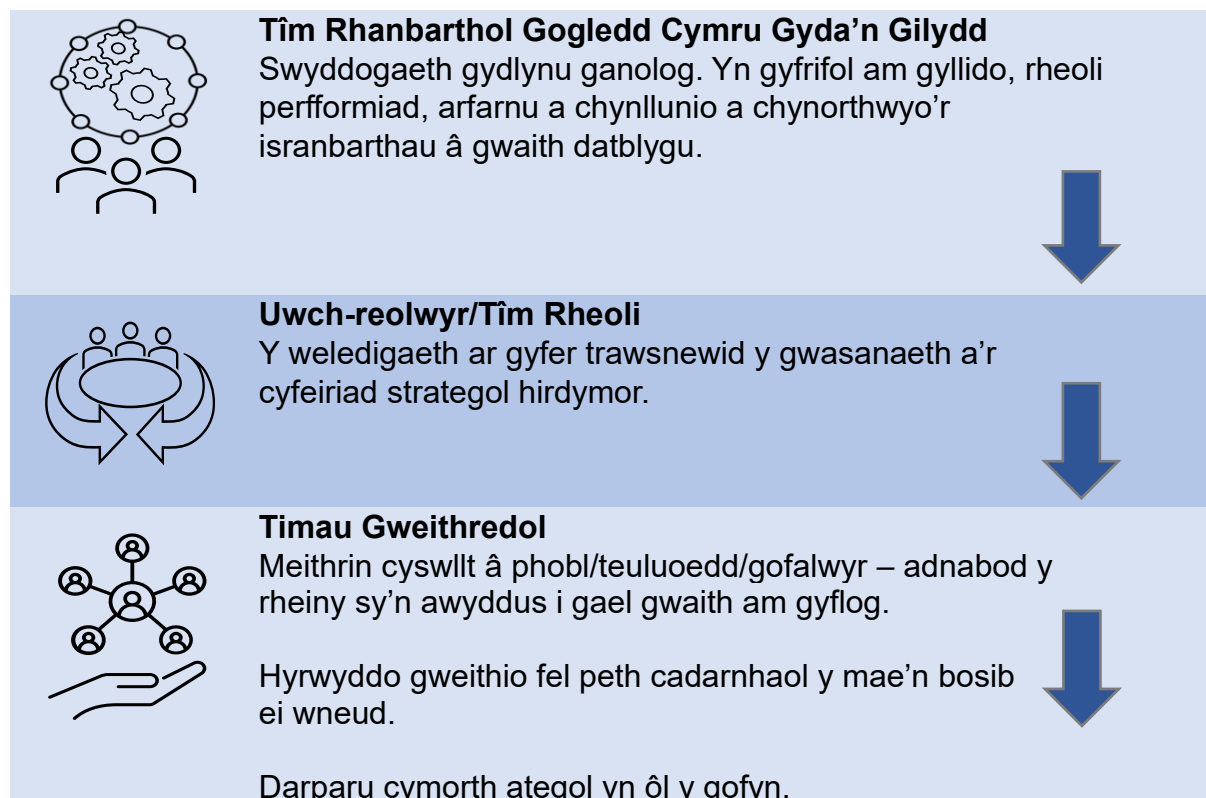
Y prif argymhelliad yn y strategaeth hon yw bod Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru'n sefydlu dull newydd o ddarparu gwasanaethau cyflogaeth â chymorth i bobl ag anableddau dysgu yng ngogledd Cymru, mewn partneriaeth â gwasanaethau sy'n arbenigo mewn cymorth â chyflogaeth.

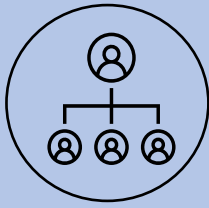
Trosolwg: Dyluniwyd y dull ar sail y canfyddiadau sydd yn y strategaeth hon gyda'r nod o roi'r un cyfleoedd i bobl ag anableddau dysgu i gael gwaith am gyflog. Rhoddir pwyslais ar gynnwys y system gyfan wrth drawsnewid gwasanaethau a cheisio pontio'r bwch rhwng y sefyllfa sydd ohoni a'r dyheadau ar gyfer dyfodol y gwasanaethau hynny. Mae'n ddull **isranbarthol** gyda dau o awdurdodau lleol yn cydweithio, rhannu adnoddau a dysgu gyda'i gilydd.

Nod: sicrhau fod mynediad at waith am gyflog yn llwybr gofal penodol mewn gwasanaethau cymdeithasol i bobl ag anableddau dysgu, ac yn ddewis arall yn lle'r gwasanaethau dydd / cyfleoedd gwaith traddodiadol neu leoliadau gwaith di-dâl, hirdymor, drwy weithio mewn partneriaeth â gwasanaethau sy'n arbenigo mewn cyflogaeth â chymorth.

Elfennau'r Dull Mae amryw elfennau sy'n gweithio gyda'i gilydd i greu dull gweithredu hollgynhwysol. Dangosir hyn yn y darlun isod.

Darlun 3: Dull Cyflogaeth â Chymorth Gogledd Cymru





Cydlynnydd Llwybrau Cyflogaeth

Pwynt cyswllt penodol i dimau gweithredol ar gyfer unrhyw faterion cyflogaeth, yn gweithio fel Tîm Aml-ddisgyblaethol.

Yn derbyn yr holl atgyfeiriadau at y gwasanaeth gan y timau.

Yn cefnogi unigolion a'u cylchoedd cymorth wrth adnabod y gwasanaethau / dewisiadau gorau'n lleol i fodloni eu hanghenion a chyflawni eu nodau gwaith, gan gynnwys cefnogaeth arbenigol i gael gwaith/hyfforddiant mewn swyddi.

Mae'n adrodd i'r timau gweithredol ynglŷn â'r cynnydd.



Gwasanaeth Cyflogaeth â Chymorth/ Hyfforddiant Swyddi Arbenigol

Yn darparu gwasanaeth hyfforddiant arbenigol yn benodol i'r timau gweithredol.

Mae'n glynu at y dull pum cam sy'n arfer orau ym maes cyflogaeth â chymorth ac yn dilyn ei werthoedd craidd. **Yn arwain y gwaith o feithrin cyswllt â chyflogwyr.**

Mae'r holl atgyfeiriadau at y gwasanaeth yn dod drwy'r Cydlynnydd Llwybrau Gwybodaeth.



Hyrwyddwyr Cymheiriaid

Y gwasanaeth Cyflogaeth â Chymorth sy'n eu cyflogi ar ran y partneriaid.

Maent yn defnyddio eu profiadau i godi disgwyliadau a dyheadau ymysg y cyfranogwyr, gan gynnwys cyflogwyr.

Maent yn arwain drwy esiampl.

Casgliadau:

Wrth lunio'r strategaeth hon, rhoddwyd sylw trylwyr i'r pethau sy'n rhwystro pobl ag anableddau dysgu sy'n hysbys i'r gwasanaethau cymdeithasol rhag cael gwaith, a daethpwyd i'r casgliad canlynol:

- Gall pobl ag anableddau dysgu weithio'n llwyddiannus mewn amryw alwedigaethau pan mae ganddynt y gefnogaeth iawn, swydd addas a'r cyflogwr iawn. Ni ddylid cyfyngu ar eu cyfleoedd oherwydd stereoteipiau.

- Nid gwaith yw'r unig ffordd i bobl gael eu cynnwys a'u trin yn gyfartal, ond mae'n gallu bod yn bwysig iawn a dylai fod gan bobl ag anableddau dysgu'r hawl i ddewis gweithio am gyflog os yw hynny'n addas iddynt.
- Gall rhai pobl ddod o hyd i swyddi a'u cadw drwy raglenni cyflogadwyedd prif ffrwd neu ar eu pennau'u hunain ond mae'r nifer isel sydd mewn gwaith ar hyn o bryd yn awgrymu bod ar y mwyafrif angen cymorth arbenigol i gael gwaith.
- Mae cyflogaeth â chymorth yn ddull sy'n seiliedig ar dystiolaeth sy'n cyflawni canlyniadau cadarnhaol, yn enwedig felly o'i gysoni â safonau cywirdeb enghreifftiol y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth a luniwyd gan Gymdeithas Cyflogaeth â Chymorth Prydain. Mae'r strategaeth hon yn argymhell defnyddio'r safonau enghreifftiol hynny wrth feincnodi unrhyw wasanaeth cyflogaeth â chymorth a ddarperir.
- Mae pryderon y bydd gwaith yn effeithio ar fudd-daliadau lles, yn ogystal â diwylliant ystyfnig o ddisgwyliadau isel, yn rhwystro pobl rhag cyflawni eu potensial yn gymdeithasol ac economaidd.
- Gall gwasanaethau dydd a'r cyfleoedd gwaith y mae awdurdodau lleol yn eu darparu ar hyn o bryd gyfrannu at ddiwylliant o ddibyniaeth a diffyg canolbwyntio ar gynnydd. Mae'r gwasanaethau hynny'n fath o ofal a chymorth a reolir, ac maent hefyd yn ddrud o gymharu â chyflogaeth â chymorth. Ceir potensial i'r dull cyflogaeth â chymorth a gynigir gyflawni arbedion ariannol.
- Mae agweddau cyflogwyr yn creu her wrth geisio hyrwyddo pobl ag anableddau dysgu yn y gweithlu ond gall cyflogwyr, gan gynnwys awdurdodau lleol a'r Bwrdd Iechyd, gyfrannu at ddatrys hynny. Gallant arwain drwy esiampl drwy recriwtio a chyflogi mwy o bobl ag anableddau dysgu.
- Iechyd a gwasanaethau gymdeithasol a fedrai elwa fwyaf ar gefnogi mwy o bobl ag anableddau dysgu i gael gwaith am gyflog. Mater rhanbarthol yw hwn sy'n gofyn am ymateb rhanbarthol i sicrhau mynediad cyfartal at gyflogaeth i bawb yng ngogledd Cymru.
- Mae'r strategaeth yn argymhell bod Grŵp Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru'n rhoi dull gweithredu newydd ar waith ar gyfer cyflogaeth â chymorth er mwyn pontio o'r sefyllfa sydd ohoni i'r hyn a ddyheir yn y strategaeth hon.

Argymhellion:

Mae'r strategaeth yn cyflwyno camau gweithredu a chynlluniau ymarferol i oresgyn y rhwystrau a nodwyd a rhoi cymorth i gynnwys pobl ag anableddau dysgu mewn gwaith am gyflog.

Rhennir yr argymhellion yn rhai sydd a wnelont â'r Dull Cyflogaeth â Chymorth Rhanbarthol a'r rhai hynny sy'n ymdrin â rhwystrau yn y system ehangach.

Y Dull Cyflogaeth â Chymorth Rhanbarthol:

1. Bod Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru'n mabwysiadu safonau cywirdeb enghreifftiol y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth wrth

feincnodi darpariaeth gwasanaethau cyflogaeth â chymorth sicr eu hansawdd i bobl ag anableddau dysgu.

2. Sicrhau bod y drefn cyflogaeth â chymorth yn cynnwys cyngor gan arbenigwyr ym maes hawliau lles fel bod gan unigolion a'u teuluoedd/gofalwyr syniad pendant o'r ffordd y mae gweithio'n effeithio ar eu hincwm.
3. Ymchwilio i ddulliau o weithio â chymheiriaid sy'n amlygu manteision gweithio am gyflog a sut y gall hynny gynyddu incwm, a'u rhoi ar brawf ochr yn ochr ag ymyriadau cynnar â phobl ifanc a'u teuluoedd er mwyn newydd meddylfryd pobl.
4. Datblygu dull integredig o ddarparu gwasanaethau cyflogaeth â chymorth a'u gwneud yn rhan annatod o'r gofal a chymorth y mae gwasanaethau cymdeithasol yn eu darparu i bobl ag anableddau dysgu.
5. Hyrwyddo diwylliant "gwaith yn gyntaf" mewn gwasanaethau gweithredol, yn unol â Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a'i phwyslais ar waith fel canlyniad lles.
6. Datblygu swydd gydlynw i gynorthwyo'r timau gweithredol wrth weithredu'r newidiadau a argymhellir, gan efelychu dulliau llwyddiannus o wneud hynny fel y Cydlynwyr Cynnydd a'r Cydlynwyr Cynllunio ar sail yr Unigolyn.
7. Gweithredu'r Dull Cyflogaeth â Chymorth yng ngwasanaethau anableddau dysgu pob un o'r chwech o awdurdodau lleol.
8. Dylai Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru weithio gyda Gogledd Cymru gyda'n Gilydd wrth geisio cyllid ychwanegol o Gronfa Integreiddio Rhanbarthol Gogledd Cymru i gyflwyno'r dull newydd ledled y rhanbarth.

Argymhellion Ategol:

1. Cyngori Llywodraeth Cymru i gydnabod pobl ifanc ag anableddau dysgu rhwng 19 a 24 oed yn garfan benodol sydd mewn perygl o beidio â bod mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant a neilltuo adnoddau ar gyfer atal hynny.
2. Cydweithio â'r Adran Gwaith a Phensiynau ac asiantaethau eraill sy'n darparu cyngor ar fudd-daliadau i lunio gwybodaeth a chanllawiau hygyrch ynglŷn â gwaith a budd-daliadau ar gyfer unigolion, eu teuluoedd a'u rhwydweithiau cymorth.
3. Ymchwilio i ffyrdd o adolygu polisïau ynghylch codi tâl ar bobl sydd mewn gwaith am gyflog er mwyn osgoi rhoi pobl dan anfantais ariannol a'u hannog i gael gwaith.
4. Comisiynu gwaith ymchwil a chymorth gan ymgynghorwyr i helpu awdurdodau lleol i gysoni eu gwasanaethau dydd a chyfleoedd am waith â'r dyheadau a fynegir yn y strategaeth.

5. Cydweithio â Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd a'r awdurdodau lleol wrth ymchwilio i wneud addasiadau rhesymol yn y drefn recriwtio a hwyluso mynediad at hyfforddwyr swyddi.
6. Ymchwilio i ddulliau ymarferol o gefnogi'r unigolion dan sylw yn ogystal â'r awdurdodau lleol fel cyflogwyr, drwy bethau fel interniaethau â chymorth, er enghraifft.
7. Adnabod cyfleoedd i ychwanegu gwerth o safbwynt blaenoriaethau'r sector cyhoeddus drwy greu swyddi cyflogedig i bobl ag anableddau dysgu yn rhinwedd eu harbenigedd a'u profiadau.
8. Ymchwilio i ffyrdd y gall pobl ag anableddau dysgu elwa ar werth cymdeithasol yn y drefn gaffael, fel cymell darparwyr i gynnig cyfnodau blasu swyddi neu leoliadau gwaith.

Strategaeth Cyflogaeth â Chymorth ar gyfer Pobl ag Anableddau Dysgu yng Ngogledd Cymru

1. Rhagarweiniad:

Nod Strategaeth Cyflogaeth â Chymorth ar gyfer Pobl ag Anableddau Dysgu Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd yw ymateb i'r angen dirfawr i fwy o bobl ifanc ac oedolion ag anableddau dysgu fod yn rhan o'r gweithlu. Mae'n cydnabod bod yn rhaid newid y cylch o ddisgwyliadau isel ac agweddau negyddol er mwyn gwella bywydau pobl. Datblygwyd y strategaeth hon gan raglen Trawnewid Anableddau Dysgu Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd, sy'n cynrychioli Grŵp Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru.

Cefndir:

- Mae Grŵp Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru'n cynnwys yr uwch-reolwyr hynny sy'n gyfrifol am wasanaethau arbenigol i bobl ag anableddau dysgu yn y chwech o Gyngorau Sir a Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr. Hwyl sy'n gyfrifol am weithredu Strategaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru 2018 i 2023, sy'n canolbwyntio ar amryw agweddau ar fywydau pobl, gan gynnwys cael gwaith gwerth chweil.
- Mae'r strategaeth yn cydnabod fod gwella'r canlyniadau i bobl ag anableddau dysgu ym myd gwaith yn flaenoriaeth.
- Fe wnaeth y pandemig Covid-19 arafu'r cynnydd wrth helpu pobl ag anableddau dysgu i ddod o hyd i waith am gyflog, a gostyngodd y gyfradd oedd mewn gwaith o 6.1% yn 2019 i 4.8% ym mis Hydref 2022. Yn sgil hynny, mynegodd pobl ag anableddau dysgu a budd-ddeiliaid eraill eu bod o blaid mynd ati o'r newydd i ganolbwyntio ar waith.
- Crëwyd ffrwd waith benodol ar gyfer cyflogaeth er mwyn ymateb yn strategol i'r heriau yn y rhanbarth, gan ystyried y nifer gymharol fechan o bobl ag anableddau dysgu oedd yn hysbys i'r gwasanaethau cymdeithasol a'r rhesymau cymhleth am brinder y cyfleoedd gwaith ar eu cyfer.

Ymateb strategol:

Cydnabu'r Grŵp Partneriaeth fod angen ymateb yn strategol yn y rhanbarth am y rhesymau canlynol:

- **Arbedion maint:** Nifer gymharol fechan o bobl ag anableddau dysgu sy'n hysbys i'r gwasanaethau cymdeithasol ac felly byddai dull rhanbarthol yn fwy effeithiol, yn ogystal â gweithio'n isranbarthol.
- **Cymhlethdod y problemau:** Mae yno nifer o resymau pam na chyflogir llawer o bobl ag anableddau dysgu ac mae'n rhaid ymateb yn drwyadl mewn amryw ffyrdd er mwyn newid pethau go iawn.

Rhodddwyd cyfarwyddyd i arweinydd y ffrwd waith cyflogaeth gydweithio â Grŵp Rhaglen Anableddau Dysgu Gogledd Cymru wrth lunio'r strategaeth hon ar gyfer cyflogaeth â chymorth yn y rhanbarth.

Diben:

Diben pennaf y strategaeth hon yw bod mwy o bobl ag anableddau dysgu'n cael gwaith am gyflog. Mae'n pwysleisio y gall gwella cyfleoedd gwaith gyfrannu at well iechyd, lles ac ansawdd bywyd, yn unol â Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.

Sut y lluniwyd y strategaeth:

Mae'r strategaeth hon yn deillio o waith ymchwil trwyadl, cydweithio a chyfraniadau gan bobl ag anableddau dysgu a'i nod yw eu grymuso a hwyluso eu mynediad at waith gwerth chweil.

- Ffurfiwyd grŵp llywio o blith amryw bartneriaid i oruchwylio'r drefn o gyd-gynhyrchu'r strategaeth cyflogaeth â chymorth, dan arweiniad Rheolwr y Gwasanaethau Anabledd yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Roedd y grŵp yn cynnwys cynrychiolwyr mewn amryw feysydd, gan gynnwys rhieni/gofalwyr, iechyd, gwasanaethau cymdeithasol, hunan-eiriolaeth, gwaith, addysg, hyfforddiant, sgiliau ac Anableddau Dysgu Cymru.
- Comisiynwyd Dr. Stephen Beyer, arbenigwr mewn cyflogaeth â chymorth ac Uwch-gymrawd Ymchwil ym Mhrifysgol Caerdydd, i gynorthwyo'r grŵp llywio. Roedd ei swydd yn cynnwys casglu tystiolaeth ynglŷn ag arferion gorau, y cyddestun polisi rhanbarthol a chenedlaethol a rhoi cymorth fel mentor i swyddog arweiniol Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd.
- Casglwyd tystiolaeth o amryw ffynonellau, gan gynnwys Asesiad o Anghenion Poblogaeth Gogledd Cymru, data ystadegol ynghylch cyfraddau sydd mewn gwaith, arfarniadau o interniaethau â chymorth a rhaglenni cyflogaeth â chymorth, ymchwil i'r berthynas rhwng gwaith, iechyd a lles, adolygiad systematig o ddeunydd darllen ynglŷn â manteision i gyflogwyr, mapio'r ddarpariaeth bresennol ym maes cyflogaeth â chymorth yng ngogledd Cymru, yr adroddiad ymchwil "Bywyd Wedi'r Ysgol", dadansoddiadau o gostau a buddion gan Awdurdodau Lleol yn y Deyrnas Gyfunol a dadansoddiad o'r cyllid a'r cynlluniau cenedlaethol ar gyfer cyflogaeth â chymorth a hyfforddi mewn swyddi.
- Bu barn pobl ag anableddau dysgu o bwys sylfaenol wrth ddatblygu'r strategaeth. Cynhaliwyd rhaglen ymgysylltu o'r enw '**Cael Swydd**' am ddeufis gan gynnwys gweithdai ar-lein gyda sefydliadau hunan-eiriolaeth lleol a phecon gwaith.

Y prif themâu dan sylw yn yr ymgyrch 'Cael Swydd' oedd:

- ✓ Gwaith a budd-daliadau
- ✓ Y swydd orau i mi
- ✓ Canfod swydd, ei chael, dysgu ynddi a'i chadw
- ✓ Cyflogwyr mawr: ei gwneud yn haws i bobl weithio iddynt.

Darlun 1: Pam fod angen y strategaeth hon?

1. Dyhead am Gyfleoedd Cyfartal

Mae pobl ag anableddau dysgu yng Ngogledd Cymru wedi mynegi eu dyhead i gael cyfleoedd cyfartal er mwyn sicrhau cyflogaeth â thâl, teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, a chyfrannu mewn modd ystyrlon at gymdeithas. Maent yn awyddus i dorri'n rhydd o ystrydebau sy'n cyfyngu eu potensial.

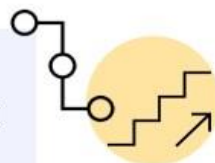


2. Cyfraddau Cyflogaeth Isel

Er gwaethaf y dyhead hwn, dim ond 4.8% o bobl ag anableddau dysgu y mae'r gwasanaeth gofal cymdeithasol ieuencid yn ymwybodol ohonynt sydd mewn cyflogaeth â thâl ar hyn o bryd, sy'n dangos bwlch sylweddol rhwng dyhead a realiti.



3. Tystiolaeth o Botensial



Mae tystiolaeth gref yn dangos, gyda'r gefnogaeth gywir, trefniadau paru swyddi, a chyflogwyr, y gall pobl ag anableddau weithio'n effeithiol a chynhyrchiol, yn yr un modd ag unrhyw weithiwr arall.

4. Dull Effeithio

Mae'r dull cyflogaeth â chymorth 5 cam a ddarperir gan hyfforddwyr swyddi arbenigol wedi dangos ei effeithlonrwydd o ran helpu unigolion ag anableddau dysgu i ganfod, cael, dysgu a chynnal cyflogaeth â thâl.



5. Ffafiaeth Cyflogwyr

Mae cyflogwyr sydd â phrofiad o gyflogi pobl ag anableddau dysgu ar y cyfan wedi nodi bod eu perfformiad yn debyg i, neu'n well na'r cyfartaledd o'i gymharu â gweithwyr nad ydynt yn anabl. Mae hyn yn dangos fod cyflogaeth â chymorth yn fuddiol i unigolion ond hefyd yn cael ei ffafrio gan gyflogwyr.



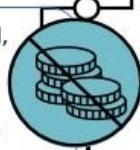
6. Argyfwng Recriwtio Cenedlaethol

Mae'r DU yn wynebu argyfwng recriwtio cenedlaethol, yn arbennig gyda swyddi lefel mynediad sy'n aml yn addas i bobl gydag anableddau dysgu. Mae'n hanfodol ein bod yn annog cyflogwyr, gan gynnwys sefydliadau angor fel awdurdodau lleol a byrddau iechyd, i ystyried gweithlu amrywiol.



7. Lleihau Dibyniaeth ar Wasanaethau

Heb fynediad at gyfleoedd am gyflogaeth â thâl, gall pobl ag anableddau dysgu ddod yn or-ddibynol ar wasanaethau a ariennir gan yr awdurdod lleol megis cyfleoedd dydd a gwaith.



8. Diffyg Ffocws ar Gynnydd

Yn aml iawn, mae diffyg ffocws ar gynnydd a chyfleoedd i weithwyr symud ymlaen i gyflogaeth â thâl o fewn gwasanaethau cyfleoedd gwaith presennol. Mae hyn yn golygu fod unigolion yn aros mewn gwasanaethau o'r fath am gyfnodau hir am bris uchel iawn i awdurdodau lleol.

9. Anghysondeb mewn Cymorth

Ar hyn o bryd, mae'r gwasanaethau cyflogaeth â chymorth ar draws Gogledd Cymru'n anghyson ac yn afreolaidd, yn arbennig i rai 25 oed a hŷn. Mae angen dull mwy cydlynol a chynhwysol i gyflogaeth â chymorth.



10. Ymdrech Gyfunol

Mae Grŵp Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru, gyda chefnogaeth gan Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd, wedi cydnabod yr angen i weithredu ac wedi ymrwymo i wneud newidiadau i wella rhagolygon gwaith pobl gydag anableddau dysgu.



11. Strategaeth sy'n Canolbwyntio ar Weithredu

Mae'r strategaeth hon yn amlinellu'r camau a gymerir i hwyluso cyfranogiad cyflogaeth â thâl i bobl ag anableddau dysgu. Mae hefyd yn galw ar bartneriaid ac asiantaethau eraill sy'n gyfrifol am gyflogadwydd a sgiliau i wneud eu rhan nhw yn yr ymdrech gyfunol hon.

2. Prif destun y Strategaeth hon

Anelir y strategaeth hon at unigolion 14 oed a hŷn sy'n ddigon hen i weithio, yn byw yng ngogledd Cymru, wedi cael diagnosis o anabledd dysgu ac yn hysbys i'r gwasanaethau cymdeithasol anableddau dysgu. Nid yw'r strategaeth yn rhoi sylw i grwpiau eraill fel pobl ag anableddau eraill neu bobl nad ydynt yn hysbys i'r gwasanaethau cymdeithasol.

Mae'n cynnwys pobl sydd wedi cael diagnosis ffurfiol o anabledd dysgu sydd hefyd naill ai'n:

- Mynd i ysgol uwchradd arbennig
- Yn gymwys i gael gofal a chymorth dan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014, neu
- Gydag anghenion cymwys dan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 neu'n methu â chyflawni eu canlyniadau heb gymorth.

Mae'r strategaeth hon yn cynnwys pobl ifanc ac oedolion, gan gydnabod fod oedolion ar hyd y blynyddoedd wedi cael llai o gefnogaeth gan gynlluniau cyflogaeth â chymorth.

Nid yw'r strategaeth yn cynnwys:

- Pobl ag anableddau dysgu nad ydynt yn hysbys i awdurdod lleol drwy wasanaethau cymdeithasol anableddau dysgu.
- Pobl ag anawsterau dysgu (dyslecsia, ADHD neu dyspracsia, er enghraifft).
- Pobl ag awtistiaeth sydd heb anabledd dysgu.
- Dysgwyr ag ADY heb anabledd dysgu.

Diffiniadau

Anabledd Dysgu:

- Cyflwr sy'n amharu'n arwyddocaol ar allu rhywun i ddeall gwybodaeth newydd neu gymhleth neu ddysgu sgiliau newydd (amharu ar ddeallusrwydd) ac/neu ymdopi'n annibynnol (amharu ar weithrediad addasol).
- Mae'r cyflwr fel arfer yn dod i'r amlwg cyn i rywun dyfu'n oedolyn ac mae'n effeithio ar eu datblygiad yn hirdymor.
- Ni ddylid drysu anableddau dysgu ag anawsterau dysgu, sy'n derm ehangach a ddefnyddir ym myd addysg i ddisgrifio anawsterau dysgu penodol fel dyslecsia. Weithiau, defnyddir y term 'anabledd deallusol' i ddisgrifio anableddau dysgu, er mwyn osgoi dryswch.

Anawsterau Dysgu Dwys a Lluosog:

- Pan mae gan rywun amhariadau lluosog, gan gynnwys amhariad deallusol dwys.
- Mae pobl ag anawsterau dysgu dwys a lluosog yn aml yn ei chael yn anodd cyfathrebu ac weithiau mae arnynt angen i bobl sy'n eu hadnabod ddehongli eu

hymatebion a'u bwriad. Efallai hefyd y bydd gan bobl ag anawsterau dysgu dwys a lluosog gyflyrau corfforol neu synhwyraidd eraill, neu anghenion iechyd cymhleth.

Awtistiaeth:

- Cyflwr datblygiadol gydol oes sy'n effeithio ar y ffordd y mae rhywun yn cyfathrebu â phobl eraill ac uniaethu â hwy, yn ogystal â'u dealltwriaeth o'r byd.
- Mae nodweddion awtistiaeth yn amrywio ar hyd y sbectrwm ac felly er bod rhai anawsterau'n gyffredin ymysg pobl awtistig, bydd eu profiadau a'u heriau'n wahanol i'w gilydd. **Mae gan tua 50% o bobl awtistig anabledd dysgu hefyd.**

3. Gweledigaeth, Egwyddorion a Gwerthoedd

Mae'r strategaeth yn cydnabod nad yw pawb yn dymuno gweithio, ond fod gwaith am gyflog yn ffordd fuddiol o sicrhau cynhwysiad a chydaddoldeb. Mae'n pwysleisio mor bwysig yw parchu dewisiadau unigolion, hyrwyddo eu lles, eu cynnwys mewn penderfyniadau a chydabod arwyddocâd gweithio am gyflog wrth gyflawni'r weledigaeth o wella ansawdd bywydau pobl. Mae gwerthoedd y strategaeth yn gyson â'r egwyddorion sefydledig ym maes cyflogaeth â chymorth a Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.

Gweledigaeth: Mae'r Strategaeth Cyflogaeth â Chymorth ar gyfer Pobl ag Anableddau Dysgu yng Ngogledd Cymru'n rhannu'r un weledigaeth â Strategaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru 2018-2023. Y nod yw gwella ansawdd bywydau pobl ag anableddau dysgu yn y rhanbarth. Mae'n rhagweld pobl n byw yn eu cymunedau lleol, yn teimlo'n ddiogel a'u bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cynnwys. Mae'r weledigaeth yn rhoi pwyslais ar ddarparu cymorth personol sy'n meithrin annibyniaeth, dewis a rheolaeth dros eu bywydau. Mae'r strategaeth yn cydnabod fod gwaith am gyflog yn hollbwysig wrth gyflawni'r weledigaeth honno ac yn pwysleisio mor bwysig yw ystyried dewisiadau a lleisiau pobl ag anableddau dysgu.








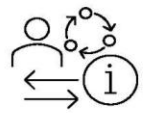



Egwyddorion: Mae'r strategaeth yn glynu at yr egwyddorion craidd yn Neddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.

- 1. Llais a Rheolaeth:** Mae'n hyrwyddo hawliau unigolion i ddewis cael gwaith am gyflog ac yn ceisio rhoi'r grym iddynt wneud penderfyniadau gwybodus. Mae'n herio disgwyliadau isel ynglŷn â'u gallu ac yn annog pobl i benderfynu drostynt eu hunain.
- 2. Atal ac Ymyrryd yn Gynnar:** Mae'r strategaeth yn amlygu'r dystiolaeth o'r ffordd y mae gweithio am gyflog yn cyfrannu at leihau'r angen am wasanaethau drud ac yn mynd i'r afael ag anghydaddoldeb o safbwynt iechyd. Mae ymyrryd gynnar yn hanfodol er mwyn cyflawni hynny, yn enwedig felly gyda phobl ifanc.
- 3. Lles:** Mae'r strategaeth yn canolbwyntio ar ddarparu'r cymorth angenrheidiol i bobl fel bod gweithio am gyflog yn nod y gallant ei gyrraedd, a bod iechyd a lles cyffredinol pobl yn gwella yn sgil hynny. Mae hynny'n gyson â'r diffiniad o les(iant) yn y Ddeddf, sy'n cynnwys *gallu gweithio*.

4. **Cyd-gynhyrchu:** Ymrwymiad i roi lleisiau pobl ag anableddau dysgu'n ganolog i'r holl waith. Mae'r strategaeth yn cynnwys meithrin cyswllt â hwy wrth ddylunio a darparu gwasanaethau er mwyn sicrhau eu bod yn cyfranogi ohonynt.

Gwerthoedd: Mae'r strategaeth yn rhoi cryn bwyslais ar werthoedd wrth ddarparu gofal a chymorth i bobl ag anableddau dysgu, gan gynnwys cymorth i gael gwaith am gyflog. Nodir fod ymddiriedaeth a pharch yn werthoedd sylfaenol. Mae'n rhaid bod unigolion yn ymddiried yn y bobl sy'n eu cynorthwyo i gael gwaith am gyflog. Mae'r strategaeth yn gyson â'r *gwerthoedd craidd a bennir yn safonau cywirdeb enghreifftiol y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth* (gweler Darlun 2 isod) gan eu bod yn datgan mor bwysig yw rhoi'r grym i bobl gyfranogi'n llawn o'r holl benderfyniadau sy'n effeithio arnynt. Mae'r gwerthoedd craidd hynny, yn eu tro, yn gyson â *Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiad Gogledd Cymru* a luniwyd ar y cyd gan Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd a phobl ag anableddau dysgu, yn ogystal â gwerthoedd Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.

Darlun 2: Gwerthoedd craidd cyflogaeth â chymorth (Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth)

<p>1</p> <p>Gall pobl sydd ag anableddau a/neu anfanteision wneud cyfraniad cadarnhaol yn y gweithle.</p> 	<p>2</p> <p>Dylai pobl sydd ag anableddau / anfantais allu cael swydd go iawn lle mae:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cyflog yn cael ei dalu ar y gyfradd arferol ar gyfer y swydd; • y gweithiwr yn cael yr un amodau a thelerau â phob gweithiwr arall; • y swydd yn helpu'r unigolyn i gyflawni eu hamcanion a'u huchelgeisiau mewn bywyd; • y rôl yn cael ei gwerthfawrogi gan reolwyr a chydweithwyr; • oriau ac amseroedd yn y gwaith sy'n debyg i weithwyr eraill, gydag amodau gweithio diogel. 	<p>3</p> <p>Mae ymarferwyr yn cynnal yr egwyddor "dim gwrthod" sy'n rhan o gyflogaeth â chefnogaeth fel bod pawb sydd eisiau gweithio, gyda'r swydd gywir a'r gefnogaeth gywir, yn gallu gweithio.</p> 
<p>4</p> <p>Nid yw cyflogaeth â chefnogaeth yn dilyn model parodrwydd am waith – yn hytrach, mae'n defnyddio dull 'lleoli, hyfforddi a chynnal'.</p> 	<p>5</p> <p>Dylai gwaith chwilio am swyddi ddigwydd ar y cyfle cyntaf</p> 	<p>6</p> <p>Caiff pobl eu hannog i ddewis a defnyddio rheolaeth i gyflawni eu huchelgeisiau gyrfa.</p> <p>Mae cefnogaeth wedi'i theilwra i unigolion ac mae cyflogadwyedd llwyddiannus yn cael ei gymryd yn ganiataol ar gyfer pob opsiwn.</p>
<p>7</p> <p>Mae partneriaeth go iawn rhwng yr unigolyn, eu teulu, gofalgwyr, cyflogwyr, darparwyr/gwasanaethau gofal cymdeithasol, cefnogaeth gymunedol a'r darparwr cyflogaeth â chefnogaeth.</p> 	<p>8</p> <p>Caiff pobl eu cefnogi i fod yn aelodau llawn a gweithredol o'u gweithluoedd a'u cymunedau ehangach, yn gymdeithasol ac yn economaidd.</p> 	<p>9</p> <p>Mae gwasanaethau cefnogi'n cydnabod pwysigrwydd y cyflogwr fel cwsmer cyflogaeth â chefnogaeth, sydd ag anghenion mae angen eu bodloni.</p> 
<p>10</p> <p>Mae cyflogaeth â chefnogaeth yn defnyddio Codi Gwerth Rolau Cymdeithasol i gydnabod bod cyflogaeth yn rôl gymdeithasol werthfawr ac y gall cael cyflogaeth helpu i wyrdroi gostyngiad gwerth i gymdeithas, gyda chanlyniadau cadarnhaol ehangach ar gyfer yr unigolyn.</p> 	<p>11</p> <p>Mae cyflogaeth â chefnogaeth yn defnyddio'r model cymdeithasol o anabledd gan gydnabod bod anabledd yn ganlyniad i rwystrau corfforol a sefydliadol ac o ran agweddau sydd o fewn cymdeithas. Er mwyn cael gwared â gwahaniaethu, mae angen newid ymdriniaeth a meddylfryd o ran y ffordd mae cymdeithas wedi'i threfnu – yn yr achos hwn, cael gwared â rhwystrau i gyflogaeth.</p> 	<p>12</p> <p>Dylai cyflogaeth â chefnogaeth annog datblygiad gyrfa unigolion drwy hyrwyddo cyfleoedd hyfforddiant a chwilio am opsiynau am fwy o gyfrifoldeb.</p> 

4. Cyd-destun Polisi a Deddfwriaeth

Mae Strategaeth Cyflogaeth â Chymorth Gogledd Cymru wedi ymwreiddio'n ddwfn yn y tirlun polisi a deddfwriaeth cyffredinol sy'n pwysleisio mor bwysig yw gwella lles pobl ag anableddau dysgu a'u cyfleoedd i gael gwaith. Mae'n gyson â'r cynlluniau at hynny ac yn ceisio mynd i'r afael â'r heriau unigryw y mae'r bobl dan sylw yn eu hwynebu.

Mae'r polisiâu a'r darnau o deddfwriaeth allweddol yn cynnwys:

- 1. Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014:** Mae'r Ddeddf yn diffinio'r anghenion y mae'n rhaid darparu gofal a chymorth ar eu cyfer, sy'n cynnwys cymryd rhan mewn gwaith, addysg, hyfforddiant neu weithgareddau hamdden. Lluniwyd y strategaeth i fodloni'r angen hwn drwy gynnig ffordd arall heblaw am wasanaethau cymdeithasol i hwyluso mynediad gan fwy o bobl at waith am gyflog.
- 2. Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018:** Mae'r Ddeddf yn pwysleisio mor arwyddocaol yw dyheadau uchel a gwell canlyniadau i bobl ifanc, a chanolbwyntio ar eu galluogi i weithio at gyflawni dyheadau hirdymor, gan gynnwys cael gwaith. Mae'r strategaeth hon yn gyson â'r Ddeddf gan ei bod yn cefnogi pobl sy'n hysbys i'r gwasanaethau cymdeithasol wrth iddynt bontio i gael gwaith am gyflog.
- 3. Cynllun Gweithredu Strategol ar gyfer Anableddau Dysgu 2022-2026:** Mae'r cynllun hwn yn ymrwmo i hwyluso mynediad pobl ag anableddau dysgu at waith, hyfforddiant a chymorth a sicrhau bod polisiâu cyflogaeth yn rhoi sylw i'w hanghenion. Mae'r strategaeth yn ategu'r ymrwymiad hwnnw i bobl ifanc ac oedolion sy'n hysbys i'r gwasanaethau cymdeithasol.
- 4. Confensiwn y Cenedloedd Unedig ar Hawliau Pobl ag Anableddau:** Mae'r Confensiwn yn cydnabod hawl pobl ag anableddau i weithio ar yr un telerau ag eraill. Mae'r strategaeth yn gyson ag Erthygl 27 o'r Confensiwn ac mae'n ceisio ehangu'r cyfleoedd am waith i bobl ag anableddau dysgu yn y sector cyhoeddus yng ngogledd Cymru.
- 5. Y Strategaeth Anableddau Genedlaethol:** Nod y strategaeth gyffredinol hon yw gwella bywydau pobl anabl mewn amryw feysydd, gan gynnwys byd gwaith. Mae'n ymrwmo i ehangu'r gwasanaethau cyflogaeth â chymorth sydd ar gael i bobl ag anableddau dysgu ac awtistiaeth. Mae'r strategaeth yn ategu'r dull cenedlaethol hwn drwy ddadlau o blaid cyflogaeth â chymorth fel dull effeithiol.
- 6. Cymru Gryfach, Wyrddach a Thecach i Bawb:** Mae'r cynllun hwn yn cynnwys camau gweithredu sy'n berthnasol i'r strategaeth, gan gynnwys pontio'r bwlch rhwng pobl ifanc anabl a phobl ifanc nad ydynt yn anabl o safbwynt peidio â bod mewn addysg, hyfforddiant na gwaith. Mae'n cydnabod mor effeithiol yw hyfforddi mewn swyddi i bobl ag anableddau dysgu arwyddocaol. Mae'r strategaeth yn hyrwyddo'r camau gweithredu hynny ac yn dilyn y cyfeiriad strategol yn genedlaethol.
- 7. Fframwaith Ymgysylltu a Datblygu Ieuenctid Llywodraeth Cymru:** Sefydlwyd y fframwaith hwn i ail-ennyn cyfranogiad pobl ifanc mewn perygl o beidio â bod mewn addysg, hyfforddiant na gwaith. Mae'r strategaeth yn ategu'r fframwaith drwy gynorthwyo mwy o bobl ifanc ag anableddau dysgu sy'n hysbys i'r gwasanaethau cymdeithasol i ddod o hyd i waith am gyflog.

Yn y bôn, mae Strategaeth Cyflogaeth â Chymorth Gogledd Cymru'n seiliedig ar amryw bolisiau a darnau o ddeddfwriaeth sydd â'r nod o wella lles pobl ag anableddau dysgu a'u cyfleoedd i gael gwaith. Mae'n gyson â'r cynlluniau at hynny ac yn ceisio mynd i'r afael â'r heriau unigryw y mae'r bobl dan sylw yn eu hwynebu.

5. Proffil Ystadegol Pobl ag Anableddau Dysgu yng Ngogledd Cymru

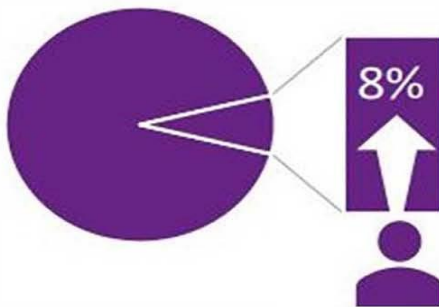
Mae'r proffil ystadegol yn dangos yr heriau a'r anghydraddoldeb y mae pobl ag anableddau dysgu yng ngogledd Cymru'n eu hwynebu, yn enwedig o safbwynt eu canlyniadau ym meysydd gwaith, iechyd ac addysg.

- Un peth pwysig i'w nodi yw bod pobl ifanc anabl yn dueddol o fod mewn perygl o beidio â bod mewn addysg, hyfforddiant na gwaith pan maent yn hŷn, ac y gallai hynny fod yn waeth i bobl ifanc ag anableddau dysgu.
- Amlygir hefyd fod anweithgarwch economaidd yn effeithio ar iechyd a lles.

Yr hyn a wyddwn am bobl ag anableddau dysgu yng ngogledd Cymru:



Mae tua 13,000 o bobl ag anableddau dysgu yng Ngogledd Cymru, sef 2% o'r boblogaeth.



Rhwng 2015 a 2020, gwelwyd cynnydd o tua 8% yn nifer y bobl ag anableddau dysgu yng Ngogledd Cymru.

Mae 3,092 o bobl ag anableddau dysgu sydd rhwng 16-64 oed yn hysbys i'r gwasanaethau cymdeithasol yng Ngogledd Cymru, sef 24% o gyfanswm y boblogaeth o bobl ag anableddau dysgu.

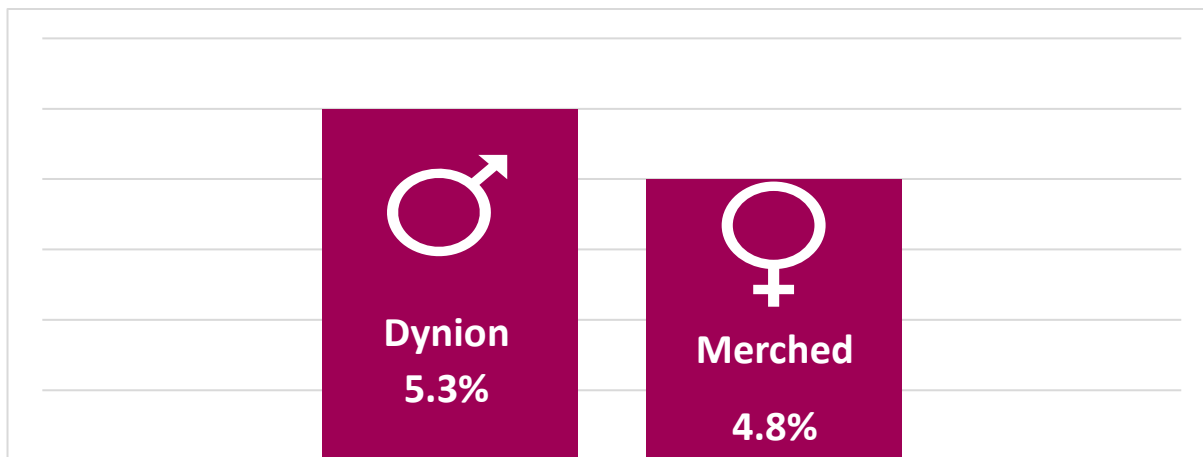
24%

16-64



cyfanswm y boblogaeth o bobl ag anableddau dysgu.

Yr hyn a wyddwn am eu cyfraddau cyflogaeth o gymharu â charfanau eraill:



4.8% o bobl ag anableddau dysgu sy'n hysbys i'r gwasanaethau gofal cymdeithasol i oedolion yng ngogledd Cymru sy'n gweithio am gyflog.

Y gyfradd ymysg y rhai hynny nad ydynt yn hysbys i'r gwasanaethau cymdeithasol i oedolion yw 23%.

50% o bobl anabl sy'n gweithio am gyflog.



Mae 74% o'r boblogaeth gyffredinol yng Nghymru'n gweithio am gyflog, a 76% yn y Gogledd.

Y ganran o bobl sy'n dymuno gweithio:

Dywed 68% o bobl ag anableddau dysgu eu bod yn dymuno gweithio gyda'r gefnogaeth a'r swydd gywir.

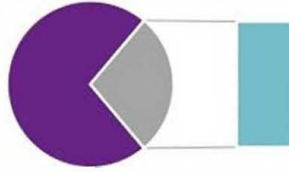


Pobl ifanc anabl nad ydynt mewn addysg, hyfforddiant na gwaith - Cymru:



Mae pobl ifanc anabl yn fwy tebygol o fod heb Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant, o gymharu â phobl ifanc nad ydynt yn anabl.

Ymhlith pobl ifanc rhwng 16 ac 18 oed, mae 17.7% o'r rhai sy'n anabl heb addysg, cyflogaeth na hyfforddiant, o gymharu â 9.2% o'r rhai nad ydynt yn anabl.



Yn achos pobl ifanc rhwng 19 a 24 oed, mae 40.3% o'r rhai sy'n anabl heb addysg, cyflogaeth na hyfforddiant, o gymharu â 15.4% o'r rhai nad ydynt yn anabl.

I ble mae disgyblion ag Anghenion Addysgol Arbennig yn mynd wedi gadael yr ysgol:



Dim ond 5% o bobl ifanc ag anableddau dysgu sy'n symud ymlaen i gyflogaeth â thâl ar ôl gadael yr ysgol.

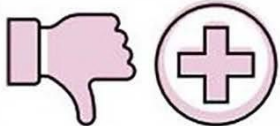


Ar ôl gadael yr ysgol, mae llawer o bobl ifanc ag anableddau dysgu yn dilyn cyrsiau Sgiliau Byw'n Annibynnol yn y coleg, ac mae cyfleoedd gwaith neu ddydd/ cefnogaeth neu ofal a reolir yn gyrchfannau cyffredin yn dilyn addysg bellach.

Mae angen trafodaeth genedlaethol ynglŷn â'r ffaith bod pobl ifanc anabl yn dueddol o fod mewn mwy o berygl o beidio â bod mewn addysg, hyfforddiant na gwaith. Nid oes ond 5% o bobl ifanc ag anableddau dysgu'n mynd ymlaen i weithio am gyflog ar ôl gadael addysg bellach, er bod llawer mwy'n dyheu i wneud hynny, sy'n dangos nad yw'r ymdrechion presennol i gau'r bwlch rhwng pobl ifanc anabl a rhai nad ydynt yn anabl yn effeithiol.

Anghydraddoldebau iechyd a phenderfynyddion iechyd cymdeithasol:

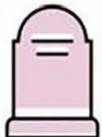
Derbynnir yn gyffredin fod “*gwaith da’n hybu iechyd a lles*”. Mae gweithio’n un o’r penderfynyddion iechyd pwysicaf o safbwynt cymdeithasol ac mae anweithgarwch economaidd yn gysylltiedig â chyfraddau marwolaeth uwch, gwaeth iechyd a thralod seicolegol. Mae canfyddiadau’r astudiaethau a wnaed gyda phobl ag anableddau dysgu’r fath â’r canfyddiadau ar gyfer y boblogaeth yn gyffredinol. Gallai gwella mynediad at waith am gyflog gael effaith ataliol, gan gydnabod mor bwysig yw gwella ymyriadau iechyd yn gyffredinol ar gyfer y garfan hon.



Mae pobl ag anableddau dysgu yn wynebu anghydraddoldebau iechyd ac yn fwy tebygol o fod ag iechyd gwael o gymharu ag unigolion nad ydynt yn anabl.



Mae pobl ag anableddau dysgu bedair gwaith yn fwy tebygol o farw o achosion y gellir eu hatal a rhwng **50 i 58 gwaith yn fwy tebygol o farw cyn eu bod yn 50 oed**.

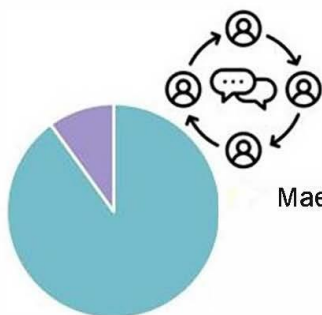


Mae cyfraddau marwolaeth deirgwaith yn uwch ymhlith pobl ag anableddau dysgu cymedrol i ddifrifol.



Mae un ym mhob saith oedolyn ag anableddau dysgu yn dweud nad yw eu hiechyd yn dda ac mae rhwng **40-60% yn dioddef iechyd meddwl gwael heb ddiagnosis**.

Cyfathrebu:



Mae gan rhwng 50% a 90% o bobl ag anableddau dysgu anawsterau cyfathrebu.

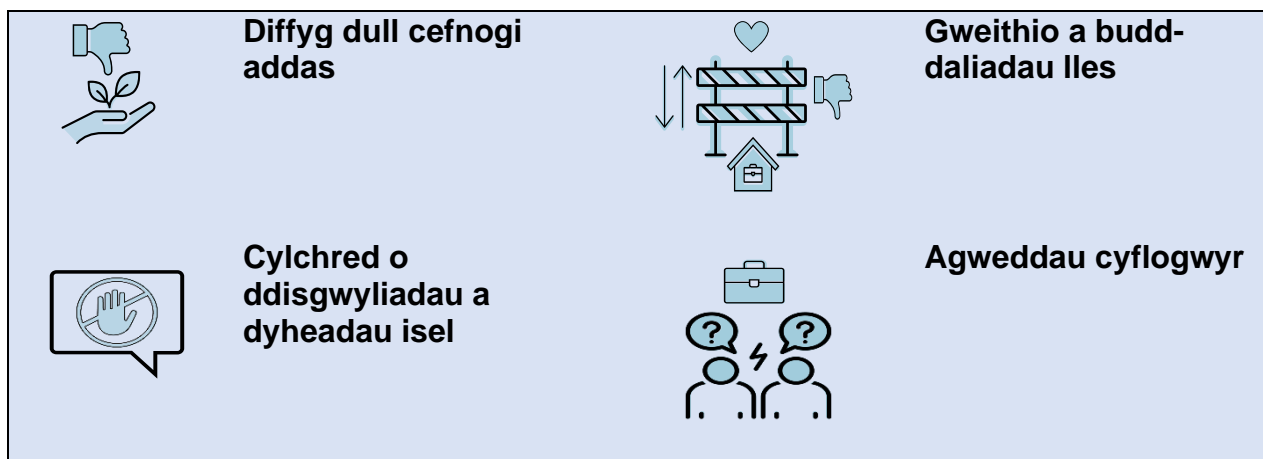
Argymhelliad:

- Cyngori Llywodraeth Cymru i gydnabod pobl ifanc ag anableddau dysgu rhwng 19 a 24 oed yn garfan benodol sydd mewn perygl o beidio â bod mewn addysg, hyfforddiant na gwaith a neilltuo adnoddau ar gyfer atal hynny.

6. Pam nad oes mwy o bobl ag anableddau dysgu'n gweithio am gyflog?

Rhesymau dros y nifer prin o bobl ag anableddau dysgu sy'n gweithio am gyflog:

Mae pedwar o bethau'n cyfrannu at y ffaith nad oes ond nifer prin o bobl ag anableddau dysgu'n gweithio am gyflog:



Byddwn yn trafod pob un o'r meysydd hyn yn eu tro yn yr adrannau nesaf. Ymhob adran rydym yn amlygu'r hyn a ddywedodd pobl wrthym sydd ei angen arnynt yn ystod y rhaglen "Cael Swydd" a gynhaliwyd gyda phobl ag anableddau dysgu.



"Diffyg y math iawn o gefnogaeth"

Heriau penodol wrth geisio dod o hyd i waith:

- Mae amryw bethau'n achosi anableddau dysgu ac maent yn effeithio ar unigolion mewn gwahanol ffyrdd.
- Mae'r heriau y mae pobl ag anableddau dysgu'n eu hwynebu wrth geisio cael gwaith yn ymwneud â chyfathrebu geiriol, trosglwyddo rhwng tasgau, lleferydd, iaith, cofio, prosesu gwybyddol, darllen ac ysgrifennu, amhariad ar weithrediad echddygol ac anhawster wrth newid trefn sydd wedi'i sefydlu.

Cyflogaeth â chymorth/ hyfforddiant swyddi arbenigol:

- Mae cyflogaeth â chymorth yn effeithiol gan ei fod yn ymateb i'r heriau penodol y mae pobl ag anableddau dysgu'n eu hwynebu.
- I bobl â mân anableddau dysgu, gallai cynlluniau cyflogadwyedd prif ffrwd fod yn effeithiol.
- I bobl ag anableddau dysgu dwysach mae strategaethau cyflogaeth â chymorth yn gynyddol fwy effeithiol ac yn canolbwyntio ar "leoli, hyfforddi a chynnal".

Bydd ar y rhan helaeth o bobl sydd wedi cofrestru â'r gwasanaethau cymdeithasol angen dull cyflogaeth â chymorth yn ôl pob tebyg.

Y Dull Cyflogaeth â Chymorth 5 Cam:

1. **Meithrin cyswllt:** Datblygu ymddiriedaeth a darparu gwybodaeth hygyrch er mwyn helpu pobl i benderfynu a yw cyflogaeth â chymorth yn addas iddynt.
2. **Proffilio Galwedigaethol:** Meithrin cyswllt â'r unigolion a'u cyflogaeth cefnogaeth i greu darlun manwl o'u dewisiadau, sgiliau cryfderau ac anghenion cymorth.
3. **Meithrin Cyswllt â Chyflogwyr:** Gwneir ymdrech i feithrin cyswllt â chyflogwyr ac egluro'r achos busnes o blaid cyflogaeth â chymorth.
4. **Paru Swyddi / Cael Gwaith** Mae'r hyfforddwyr swyddi'n cydweithio â chyflogwyr i ddod o hyd i swyddi addas ar sail proffiliau'r unigolion a dadansoddi'r swyddi.
5. **Cefnogaeth yn y Swydd a Datblygu Gyrfa:** Hyfforddiant mewn swydd, cyfarwyddyd systematig a chefnogaeth barhaus i hybu annibyniaeth, integreiddio a datblygiad gyrfa.

Cefnogaeth werth chweil: yr hyn a ddywedodd pobl sydd ei angen arnynt:

Dywedodd pobl yn bendant sut beth fyddai cefnogaeth dda i ddod o hyd i waith am gyflog. Y pethau pwysicaf iddynt yw gwerthoedd, gweithio wrth eu pwysau eu hunain a chael cefnogaeth wedi'i theilwra ar eu cyfer. Hefyd, bod y bobl sy'n eu cefnogi'n meddu ar brofiad ac arbenigedd wrth weithio â phobl ag anabledau dysgu. Os oedd ganddynt hyfforddwr swydd, eu bod yn rhywun y gallant ymddiried ynddynt.



“Pobl sy'n credu ynddon ni a'r pethau rydyn ni'n gallu eu gwneud”.

“Mae ganddon ni i gyd wahanol sgiliau a pethau rydyn ni'n gallu eu gwneud ac mae angen cyfleoedd arnon ni i ddatblygu'r sgiliau yma a chael gwell amrywiaeth

Helpu pobl i gymryd camau bach, dim pwysau, anffurfiol”.

Help i “ddod o hyd i swyddi gwag, help i ddeall, help gyda chyfweliadau, cyfweliadau ffug, ymarfer, ysgrifennu nodiadau.”

Cymorth yn y swydd i ddysgu am y gwaith – “rhannu pethau'n dameidiau, cyfarwyddiadau pendant, rhestr o dasgau, pethau i'w gwneud, camau. Help i gael fy nerbyn. I gymdeithasu.”

Mor bwysig yw'r dull cyflogaeth â chymorth wrth helpu pobl ag anableddau dysgu i oresgyn rhwystrau rhag gweithio am gyflog, a swyddogaeth hyfforddwr swyddi yn hwyluso hynny.

Safonau cywirdeb enghreifftiol y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth

Mae Cymdeithas Cyflogaeth â Chymorth Prydain a phartneriaid eraill wedi datblygu *safonau cywirdeb enghreifftiol y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth*. Mae'r dystiolaeth yn dangos bod glynu'n agos at bob cam o'r dull hwn a gwreiddio'r gwerthoedd craidd mewn gwasanaeth cyflogaeth â chymorth yn arwain at well canlyniadau i'r unigolion dan sylw a'r cyflogwyr.

Mae'r safonau cywirdeb yn canolbwyntio ar y pum cam o'r drefn cyflogaeth â chymorth ac yn pennu canlyniadau busnes a dangosyddion perfformiad allweddol, fel y gall gwasanaethau asesu i ba raddau y mae eu darpariaeth yn gyson â'r dull cyflogaeth â chymorth pum cam, a elwir hefyd yn '*gywirdeb enghreifftiol*'. Ansawdd Darpariaeth Cyflogaeth â Chymorth | Cymdeithas Cyflogaeth â Chymorth Prydain (base-uk.org)

Mae'r drefn achredu gyflawn yn cynnwys:

- Offeryn hunanasesu.
- Asesiad o gywirdeb gan aseswyr allanol y Gymdeithas.
- Achrediad y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth.

Tystiolaeth o ganlyniadau Cyflogaeth â Chymorth:

- Mae'r data mae Dr. Beyer wedi'u darparu'n dangos fod gwasanaethau cyflogaeth â chymorth a gomisiynir yn lleol yn cyflawni canlyniadau ar gyfer 38% o'u buddiolwyr.
- Mae *Engage to Change* yn cyflawni cyflawniadau ar gyfer 30% o'r cyfranogwyr yn ôl arfarniad o'r rhaglen, ac fe gafodd 60 o blith 233 o bobl ifanc swyddi am gyflog yng ngogledd Cymru.
- Canfu astudiaeth gan NDTi fod gwasanaethau sy'n dilyn dulliau sy'n seiliedig ar dystiolaeth, fel y nodir yn yr adran hon, yn cyflawni gwell gwerth am arian a bod 43% o gyfranogwyr yn cael swyddi.
- Dengys yr ystadegau hyn y gall dulliau cyflogaeth â chymorth gyflawni canlyniadau llawer iawn gwell i bobl ag anableddau dysgu ym myd gwaith na chynlluniau traddodiadol fel gwirfoddoli, gweithdai gwarchodol a chymorth â gweithio yn y brif ffrwd.

Partneriaeth *Engage to Change*

- Prosiect pum mlynedd wedi'i ariannu gan Lywodraeth Cymru a'r Loteri Genedlaethol oedd *Engage to Change*, a bu'n cynorthwyo pobl ifanc ag anableddau dysgu, anawsterau dysgu a chyflyrau ar y sbectrwm awtistig i gael gwaith am gyflog.
- Dan adain Anableddau Dysgu Cymru, bu Elite ac Agoriad Cyf yn cynorthwyo asiantaethau cyflogaeth i gynnig hyfforddiant swyddi, lleoliadau am dâl a swyddi am gyflog mewn gweithleoedd cyffredin. Sefydlwyd tri o safleoedd *DFN Project Search* yng ngogledd Cymru.

- Cynhaliodd Canolfan Genedlaethol Iechyd y Meddwl ym Mhrifysgol Caerdydd arfarniad annibynnol o'r rhaglen.
- Dyma brif ganfyddiadau'r arfarniad hwnnw:
 - ✚ Cafodd 39% o 420 o bobl ifanc waith am gyflog drwy'r rhaglen.
 - ✚ Y rheiny a gafodd fwy o gymorth arwyddocaol gan y prosiect oedd fwyaf tebygol o gael gwaith.
 - ✚ Fe wnaeth hyfforddwyr swyddi cymwys chwarae rhan hanfodol, fel y cydnabu'r cyfranogwyr.

Crynodeb:

- Gyda'r swydd iawn a'r gefnogaeth iawn, mae potensial i bobl ag anableddau dysgu weithio.
- Mae yno rwystrau rhag gweithio, fel ymarferoldeb ariannol, diffyg sgiliau neu brinder adnoddau.
- Gall cyflogaeth â chymorth a hyfforddwyr swyddi helpu mwy o bobl ag anableddau dysgu i ddod o hyd i waith, ei gael a'i gynnal, ac mae llawer o fuddion yn deillio o hynny.
- Mae'r adrannau nesaf yn trafod y pethau eraill sy'n rhwystro pobl ag anableddau dysgu rhag cael gwaith a'r ffyrdd y gall cyflogaeth â chymorth eu goresgyn.

Argymhelliad:

-
- Bod Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru'n mabwysiadu safonau cywirdeb enghreifftiol y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth wrth feincnodi darpariaeth gwasanaethau cyflogaeth â chymorth sicr eu hansawdd i bobl ag anableddau dysgu.
-



“Gweithio a budd-daliadau lles”

Trosolwg: Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar yr ymateb a gafwyd ynglŷn â “Gweithio a Budd-daliadau Lles”. Mae'n ymchwilio i effaith pryderon pobl ar eu dyheadau am waith ac yn nodi'r camau gweithredu y mae angen eu cymryd er mwyn galluogi pobl i wneud penderfyniadau gwybodus ynglŷn â gweithio. Nod y strategaeth yw cydbwysu buddiannau ariannol pobl ag anableddau dysgu, sydd weithiau'n byw mewn llety â chymorth.

Gweithio a Budd-daliadau: yr hyn a ddywedodd pobl sydd ei angen arnynt:

Soniwyd eto mor bwysig yw gallu ymddiried yn y bobl sy'n darparu cyngor ynglŷn â gweithio a budd-daliadau, yn ogystal â gwybod ble i fynd i gael cyngor. Roedd hi'n

hollbwysig hefyd bod y cyngor yn hygyrch - o safbwynt arddull y wybodaeth a gallu'r bobl i'w deall.



“Os ydw i'n cael gwaith am gyflog, fe fyddwn i'n dal eisiau fy mudd-daliadau ar ben y cyflog.” “Os fyddwn i'n cael swydd, fe fyddwn i'n poeni eu bod nhw am fynd â fy mhres i.”

“Dydyn ni ddim bob amser yn ymddiried mewn pobl i roi cyngor inni.”

“Mae angen i fwy o bobl wybod ble i gael y wybodaeth.”

“Gwybodaeth hawdd ei darllen a hawdd ei deall.”

Problemau:

- Mae llawer o oedolion ag anableddau dysgu ag ofn colli eu budd-daliadau lles wrth ystyried cael gwaith am gyflog. Mae pobl yn pryderu am golli incwm, ymysg pethau eraill.
- Y sail i'r pryderon hynny yw diffyg mynediad at wybodaeth a chyngor o ansawdd dda ynglŷn â'r ffordd y mae gweithio am gyflog yn effeithio ar fudd-daliadau lles.
- Mae'r rheolau ynghylch gwaith a ganiateir yn galluogi pobl ag anableddau i weithio hyd at bymtheg awr yr wythnos heb golli unrhyw fudd-dal, ond nid yw llawer o bobl yn gwybod hynny.
- Mae llawer o bobl ag anableddau dysgu'n dibynnu ar eu teuluoedd i reoli eu harian, ac felly mae'n hollbwysig eu cynnwys hwythau wrth drafod gwaith a budd-daliadau.
- Mae'r drefn budd-daliadau lles yn gymhleth ac mae'n rhaid cael cyngor arbenigol i'w deall.
- Nid yw pobl ag anableddau dysgu'n ymddiried ryw lawer mewn cyngor swyddogol.
- Prin yw'r wybodaeth swyddogol hawdd ei deall ynglŷn â gwaith a budd-daliadau.
- Gall mynd o dderbyn budd-daliadau lles i weithio'n llawn amser effeithio ar becynnau gofal a chymorth a chostau llety i bobl sy'n byw mewn llety â chymorth.

Crynodeb: Mae darparu cyngor diduedd ac o safon uchel ynglŷn ag effaith gweithio ar fudd-daliadau lles yn un o'r ymyriadau pwysicaf yn y dull cyflogaeth â chymorth.

Mae'n rhaid ymdrin â phryderon a diffyg ymddiriedaeth yr unigolion dan sylw, eu teuluoedd a'u gofalwyr er mwyn eu hannog i gyfranogi o'r gwasanaethau cyflogaeth â chymorth.

Argymhelliad:

- Sicrhau bod y drefn cyflogaeth â chymorth yn cynnwys cyngor gan arbenigwyr ym maes hawliau lles fel bod gan unigolion a'u teuluoedd/gofalwyr syniad pendant o'r ffordd y mae gweithio'n effeithio ar eu hincwm.
- Cydweithio â'r Adran Gwaith a Phensiynau ac asiantaethau eraill sy'n darparu cyngor ar fudd-daliadau i lunio gwybodaeth a chanllawiau hygyrch ynglŷn â gwaith a budd-daliadau ar gyfer unigolion, eu teuluoedd a'u rhwydweithiau cymorth.
- Ymchwilio i ffyrdd o adolygu polisïau ynghylch codi tâl ar bobl sydd mewn gwaith am gyflog er mwyn osgoi rhoi pobl dan anfantais ariannol a'u hannog i gael gwaith.
- Ymchwilio i ddulliau o weithio â chymheiriaid sy'n amlygu manteision gweithio am gyflog a sut y gall hynny gynyddu incwm, a'u rhoi ar brawf ochr yn ochr ag ymyriadau cynnar â phobl ifanc a'u teuluoedd er mwyn newydd meddylfryd

Nodyn Ychwanegol: Mae'r rhaglen Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd wedi dechrau llunio gwybodaeth hawdd ei darllen ynglŷn ag effaith ennill cyflog ar fudd-daliadau, ond mae angen gwneud mwy o waith mewn partneriaeth â'r Adran Gwaith a Phensiynau i sicrhau bod y wybodaeth yn swyddogol a bod pobl yn medru ei chael.



“Cylchred o ddisgwyliadau a dyheadau isel”

Trosolwg: Wrth i bobl sôn am eu profiadau cafwyd tystiolaeth o gylchred o ddyheadau a disgwyliadau isel i bobl ag anableddau dysgu. Er mor uchelgeisiol yw'r strategaeth hon, efallai y bydd llawer o unigolion a'u teuluoedd yn gyndyn o gyfranogi o wasanaethau cyflogaeth â chymorth oherwydd y gylchred honno. Yn yr adran hon, ceisiwn nodi dulliau ymarferol o fynd i'r afael â'r diwylliant hwn.

Disgwyliadau a dyheadau isel: yr hyn a ddywedodd pobl sydd ei angen arnynt:

Mynegwyd yn bendant y dylai fod gan bobl yr hawl i benderfynu hyn drostynt eu hunain a chael mwy o ddewisiadau na'r gwaith di-dâl a gynigiwyd yn draddodiadol. Hefyd, bod gan y bobl o'u cwmpas ddisgwyliadau uwch o'r hyn y gallant ei wneud a'i gyflawni, gan gynnwys gweithwyr cymdeithasol.



“Os fedra i ddysgu sut i farchogaeth ceffyl, mi fedra i ddysgu sut i wneud swydd.”

“Fe ddylai gweithwyr cymdeithasol siarad efo pobl am weithio am gyflog.”

“Mae’r ffordd hen ffasiwn o feddwl yn rhoi cyfyngiadau ar bobl.”

“Gwrandewch arnon ni, gadewch inni siarad dros ein hunain.”

Rydw i eisiau dewisiadau fel pawb arall – mi ges i gynnig un peth!”

Problemau:

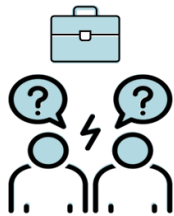
- Mae yno ddiwylliant ystyfnig o ddisgwyliadau a dyheadau isel i bobl ag anableddau dysgu, a gall hynny eu hatal rhag bod yn hyderus am eu gallu a mynd ati i geisio gwaith am gyflog.
- Mae’r diwylliant hwn yn aml yn dechrau o’r crud ac yn parhau gydol oes yr unigolyn, sy’n peri i bobl gredu mai eithriad yw gweithio am gyflog yn hytrach na’r norm i bobl ag anableddau dysgu.
- Mae’r gyfradd isel iawn o bobl ag anableddau dysgu sy’n gweithio am gyflog, yn ogystal â’r duedd i ddarparu lleoliadau gwaith di-dâl i bobl heb feddwl fawr ddim am eu cynnydd, hefyd yn cyfrannu at gamargraff nad yw pobl ag anableddau dysgu’n dyheu i weithio am gyflog neu’n methu â gwneud hynny.
- Mae rhai pobl yn gweld gwasanaethau dydd a lleoliadau gwaith di-dâl fel eu ‘swyddi’ ond nid yw hynny’r un fath â chyflogaeth go iawn.
- Er mwyn torri’r gylchred mae’n rhaid sicrhau fod mwy o bobl ag anableddau dysgu’ gweithio mewn amryw sectorau a galwedigaethau.

Crynodeb: Er mwyn torri’r gylchred o ddyheadau a disgwyliadau isel, mae’n rhaid darparu digon o wybodaeth i alluogi unigolion a theuluoedd i benderfynu ynglŷn â gweithio am gyflog. Mae hynny’n golygu herio rhagdybiaethau ynglŷn â gweithio am gyflog a chynnig cymorth wedi’i deilwra ar gyfer anghenion dysgu penodol.

Argymhellion:

-
- Datblygu dull integredig o ddarparu gwasanaethau cyflogaeth â chymorth a’u gwneud yn rhan annatod o’r gofal a chymorth y mae gwasanaethau cymdeithasol yn eu darparu i bobl ag anableddau dysgu.
 - Hyrwyddo diwylliant “gwaith yn gyntaf” mewn gwasanaethau gweithredol, yn unol â Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a’i phwyslais ar waith fel canlyniad lles.

- Datblygu swydd gydlynu i gynorthwyo'r timau gweithredol wrth weithredu'r newidiadau a argymhellir, gan efelychu dulliau llwyddiannus o wneud hynny fel y Cydlynwyr Cynnydd a'r Cydlynwyr Cynllunio ar sail yr Unigolyn.
- Comisiynu gwaith ymchwil a chymorth gan ymgynghorwyr i helpu awdurdodau lleol i gysoni eu gwasanaethau dydd a chyfleoedd am waith â'r dyheadau a fynegir yn y strategaeth.



“Agweddau cyflogwyr a dulliau recriwtio”

Trosolwg: Agweddau cyflogwyr at addasrwydd pobl ag anableddau dysgu i weithio. Sut y gall cyflogaeth â chymorth helpu'r unigolion hynny i gael cyfleoedd am waith. Swyddogaeth sefydliadau'r sector cyhoeddus fel 'angorau' o safbwynt cyflogi pobl ag anableddau dysgu.

Agweddau cyflogwyr a dulliau recriwtio: yr hyn a ddywedodd pobl sydd ei angen arnynt:

Roedd pobl yn realistig ynglŷn â hyn ac o'r farn fod angen cymorth ar gyflogwyr hefyd. Pan holwyd ynglŷn â dulliau recriwtio cyflogwyr mawr fel awdurdodau lleol, nodwyd fod pob cam o'r drefn yn anhygyrch.



“Mae angen cefnogi cyflogwyr i ddeall beth ydi'r ffordd orau o gyfathrebu efo rhywun a sut mae unigolion yn dod i ddeall y dasg y mae'n rhaid ei chyflawni.”

“Siarad efo cyflogwyr a'u helpu nhw, a rhoi gwybod iddynt pa gymorth sydd ar gael os ydynt yn cyflogi rhywun ag anabledd dysgu.”

Rhywun sy'n gallu egluro i gyflogwyr:

“Beth fedra i ei wneud! Y ffordd orau o weithio efo fi. Bod arnaf angen canmoliaeth. Fy mod i'n cymryd mwy o amser ond yn cael y maen i'r wal. Beth fedra i ei gynnig.”

“Hysbysebion swyddi, swydd-ddisgrifiadau a ffurflenni cais hawdd eu deall.” (Swyddi Awdurdodau Lleol)

Hyd yn oed wedyn – “fe fyddai angen rhywun i helpu wrth ddarllen y ffurflen a’i llenwi, gan nad ydi pawb yn medru darllen ac ysgrifennu’n dda.”

“Gallu treialu swydd fel bod y rheolwr yn gweld beth fedra i ei wneud.”

Agweddau cyflogwyr:

- Mae’r ymchwil yn dangos fod cyflogwyr yn aml iawn â disgwiliadau is a mwy o bryderon ynglŷn â chyflogi pobl ag anableddau dysgu o gymharu â charfanau eraill o bobl anabl.
- Mae cyflogwyr heb brofiad o gyflogi pobl ag anableddau dysgu’n pryderu ynglŷn â chynhyrchiant, perfformiad cymdeithasol, anghenion goruchwyllo, damweiniau, absenoldeb oherwydd salwch a chanfyddiad cwsmeriaid.
- Mae cyflogwyr sydd â phrofiad o gyflogi pobl ag anableddau dysgu, fodd bynnag, yn dueddol o fod ag agwedd fwy cadarnhaol am eu gwaith a’u gwerth i’r cwmni.
- Mae’r cyflogwyr profiadol hynny’n gweld fod pobl ag anableddau dysgu’n weithwyr dibynadwy, yn meithrin cysylltiadau da â’u cydweithwyr ac yn driw, sydd oll yn rhinweddau gwerthfawr.
- Mae’r un ymchwil yn pwysleisio mor bwysig yw cyflogaeth â chymorth a chefnogaeth gan hyfforddwyr swyddi wrth helpu pobl ag anableddau dysgu i gael gwaith am gyflog a’i gadw.
- Daethpwyd i’r casgliad mai cael hyfforddwyr swyddi a gweithwyr anabledd proffesiynol i helpu cyflogwyr a gweithwyr oedd y ffyrdd mwyaf buddiol o gefnogi pobl ag anableddau dysgu wrth weithio.

Swyddogaeth ‘angori’ sefydliadau’r Sector Cyhoeddus:

- Gall sefydliadau yn y sector cyhoeddus elwa ar raglenni cyflogaeth â chymorth sy’n rhoi cefnogaeth i gyflogi pobl ag anableddau dysgu.
- Gall gweithio mewn partneriaeth â gwasanaethau cyflogaeth â chymorth lleol helpu’r sefydliadau hynny i gyflogi pobl ag anableddau dysgu’n effeithiol.
- Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr a rhai o’r awdurdodau lleol eisoes ar flaen y gad yn hyn o beth ac yn cydweithio â darparwyr cyflogaeth â chymorth ar raglenni fel *DFN Project Search*/interniaethau â chymorth.

- Gall gwneud swyddi gwag yn fwy hygyrch ac ymchwilio i lwybrau gwahanol at waith hefyd ei gwneud yn haws i sefydliadau yn y sector cyhoeddus gyflogi pobl ag anableddau dysgu.
- Mae budd-ddeiliaid eraill hefyd yn medru elwa ar sgil-ffeithiau cynlluniau fel hyn, gan gynnwys sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus, cymunedau lleol, cyflogwyr lleol a llunwyr polisïau lleol a chenedlaethol.

Creu cymaint â phosib o swyddi cyflogedig i bobl ag anableddau dysgu sy'n arbenigwyr yn rhinwedd eu profiadau:

Bu yno ddatblygiadau calonogol yng ngogledd Cymru (a thu hwnt) wrth greu cymaint â phosib o swyddi cyflogedig i bobl ag anableddau dysgu sy'n arbenigwyr yn rhinwedd eu profiadau.

Dyma rai o'r enghreifftiau:

- Mae partneriaid Grŵp Rhaglen Anableddau Dysgu Gogledd Cymru gyda'i gilydd yn ariannu swydd Cydlynnydd Rhanbarthol *North Wales Flyers*, y grŵp hunan-eiriolaeth i bobl ag anableddau dysgu yn y rhanbarth. Neilltuir y swydd gyflogedig hon i rywun ag anabledd dysgu. Yn eu tro, mae'r *North Wales Flyers* yn gweithio â'r Grŵp Rhaglen i ganfod ffyrdd o wella'r gwasanaeth yn unol â'r blaenoriaethau y mae'r *Flyers* a grwpiau hunan-eiriolaeth lleol eraill wedi'u pennu.
- Mae'r rhaglen Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd wedi darparu cyllid i Gyswllt Conwy ar gyfer sefydlu'r prosiect *Hyrwyddwyr Profion Iechyd*. Mae'r prosiect yn efelychu'r dull *Ace Anglia* a fu'n llwyddiannus yn Swydd Suffolk wrth gyflogi pobl ag anableddau dysgu i hybu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o bwysigrwydd profion iechyd ymysg eu cymheiriaid, rhieni/gofalwyr, darparwyr cymorth ac yn y blaen. Caiff yr Hyrwyddwyr eu recriwtio o blith y boblogaeth ag anableddau dysgu ac mae Isadran Anableddau Dysgu'r Bwrdd Iechyd bellach yn eu hariannu ar y cyd.
- Mae Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd wedi creu swydd newydd yn y tîm rhanbarthol ar gyfer *Hyrwyddwr Anableddau Dysgu* fel bod y tîm a'r partneriaid yn medru cyd-gynhyrchu'n fwy effeithiol gyda phobl ag anableddau dysgu.

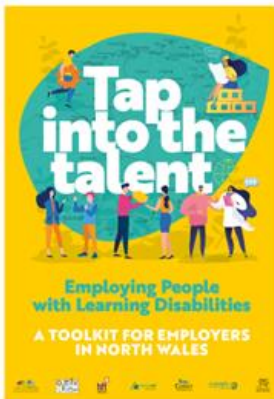
Er bod y datblygiadau hyn ar raddfa fach, mae'r enghreifftiau'n dangos fod yno gyfle i fodloni'r gofynion a disgwyliadau ynglŷn â chyd-gynhyrchu mewn ffordd sy'n dangos bod y sector cyhoeddus yn gwerthfawrogi profiadau pobl.

Hefyd, gall gweithio rhwng cymheiriaid ychwanegu gwerth o safbwynt blaenoriaethau'r sector cyhoeddus, gan gynnwys lleihau anghydraddoldeb iechyd i bobl ag anableddau dysgu drwy annog mwy ohonynt i gael profion iechyd.

Crynodeb: Mae'r adran hon yn amlygu mor bwysig yw newid agweddau cyflogwyr ac annog sefydliadau angori'r sector cyhoeddus i gyflogi mwy o bobl ag anableddau dysgu. Drwy weithredu rhaglenni cyflogaeth â chymorth ac addasu eu gweithdrefnau recriwtio, gall y sefydliadau hynny ddarparu cyfleoedd gwaith gwerth chweil i bobl ag anableddau dysgu. Ceir potensial hefyd i ganfod cyfleoedd am swyddi cyflogedig ar sail eu harbenigedd yn rhinwedd eu profiadau a fyddai'n fuddiol o safbwynt cyflawni blaenoriaethau'r sector cyhoeddus.

Argymhelliad:

- Cydweithio â Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd a'r awdurdodau lleol wrth ymchwilio i wneud addasiadau rhesymol yn y drefn recriwtio a hwyluso mynediad at hyfforddwyr swyddi.
 - Ymchwilio i ddulliau ymarferol o gefnogi'r unigolion dan sylw yn ogystal â'r awdurdodau lleol fel cyflogwyr, drwy bethau fel interniaethau â chymorth, er enghraifft.
 - Adnabod cyfleoedd i ychwanegu gwerth o safbwynt blaenoriaethau'r sector cyhoeddus drwy greu swyddi cyflogedig i bobl ag anableddau dysgu yn rhinwedd eu harbenigedd a'u profiadau.
 - Ymchwilio i ffyrdd y gall pobl ag anableddau dysgu elwa ar werth cymdeithasol yn y drefn gaffael, fel cymell darparwyr i gynnig cyfnodau blasu swyddi neu leoliadau gwaith.
-



Pecyn gwaith a ffilm *Tap into the talent* i gyflogwyr yng ngogledd Cymru:

- Pecyn gwaith a ffilm y mae Gweithgor Cyswllt Cyflogwyr Gogledd Cymru wedi'u llunio i gyflwyno'r achos busnes o blaid cyflogi pobl ag anableddau dysgu.
- Bydd asiantaethau cyflogaeth â chymorth lleol yn defnyddio'r adnoddau hyn wrth feithrin cyswllt â chyflogwyr lleol a hyrwyddo'r gefnogaeth sydd ar gael, er mwyn datblygu rhwydwaith eang o gyflogwyr sy'n fodlon rhoi cyfleoedd am waith i bobl ag anableddau dysgu.

7. Y Sefyllfa yng Ngogledd Cymru gyda Chyflogaeth â Chymorth

Trosolwg: Diffiniad y strategaeth o'r sefyllfa sydd ohoni o safbwynt gwasanaethau cyflogaeth â chymorth yng ngogledd Cymru. Mae'r strategaeth yn rhoi pwyslais ar ddull wedi'i bersonoli a'i ddarparu gan hyfforddwy'r swyddi arbenigol, gan ddilyn y dull cyflogaeth â chymorth pum cam. Mae'n nodi, fodd bynnag, fod yno ddiffygion a heriau yn y ddarpariaeth bresennol.

Y ddarpariaeth bresennol i bobl ifanc (rhwng 16 a 24 oed):

- Roedd *Engage to Change (E2C)* yn rhaglen genedlaethol oedd ar waith tan fis Mehefin 2022 a roes fynediad i bobl ag anableddau dysgu, awtistiaeth ac anawsterau dysgu at hyfforddiant swyddi arbenigol a rhaglenni interniaeth â chymorth.
- Yn sgil E2C, aeth Llywodraeth Cymru ati i wella mynediad at raglenni cyflogadwyedd i bobl dan 25 oed, gan gynnwys prentisiaethau â chymorth ar y cyd ac ariannu hyfforddwy'r swyddi ar gyfer hyfforddeion Twf Swyddi Cymru +.
- Mae yno bump o raglenni interniaeth â chymorth ar waith yng ngogledd Cymru i bobl ifanc ag anableddau dysgu ac awtistiaeth, ac fe ariennir pedair o'r rheiny drwy Lwybr 4 o'r Cwricwlwm Sgiliau Byw'n Annibynnol mewn Addysg Bellach.

Dadansoddiad:

- Wrth ystyried y ddarpariaeth bresennol o hyfforddwy'r swyddi wedi'u hariannu gan Lywodraeth Cymru yn ôl y pum cam o'r dull cyflogaeth â chymorth, gwelir fod yno ddiffygion a chyfyngiadau.
- Mae'r ddarpariaeth yn destun meini prawf dethol sy'n ei gwneud yn anhygyrch i'r holl bobl ifanc.
- Rhaglenni llawn-amser yw'r rhain ac efallai nad yw hynny'n addas i bawb.
- Mae prinder cefnogaeth hirdymor i bobl sydd wedi cwblhau interniaethau â chymorth drwy Lwybr 4 heb ddod o hyd i waith am gyflog erbyn diwedd y rhaglen, gan nad yw'r cyllid ond ar gael yn ystod y tymor academaidd.

Y ddarpariaeth bresennol i oedolion (25 oed a hŷn) a dadansoddiad:

- Ac eithrio Sir y Fflint, nid oes unrhyw ddarpariaeth cyflogaeth â chymorth i oedolion yn y rhanbarth sy'n dilyn y dull pum cam.
- Mae Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno'r rhaglen ReAct + gyda'r nod o hwyluso mynediad at hyfforddiant swyddi i oedolion, ond ceir heriau oherwydd prinder cyllid, diffyg gweithdrefn bendant i gael hyfforddiant swyddi arbenigol a'r gallu i gyflawni yn y farchnad cyflogaeth â chymorth yng ngogledd Cymru.

Crynodeb:

- Deuir i'r casgliad yn yr adran hon nad oes yno ddarpariaeth cyflogaeth â chymorth gynhwysfawr ar hyn o bryd i bobl 14 oed a hŷn ag anableddau dysgu yng ngogledd Cymru, yn ôl diffiniad safonau cywirdeb enghreifftiol y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth.

- Mae darpariaeth Llywodraeth Cymru, a ddaeth yn sgil *Engage to Change*, angen ei datblygu ymhellach i fodloni anghenion pawb, yn enwedig pobl 25 oed a hŷn.
- Mae'n rhaid i'r dull cyflogaeth â chymorth pum cam a'r hyfforddiant swyddi fod yn gyson â'r safonau a bennir yn safonau cywirdeb enghreifftiol y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth er mwyn sicrhau fod pobl ag anableddau dysgu'n derbyn cefnogaeth o'r radd flaenaf i ddod o hyd i waith addas, ei gynnal a llwyddo ynddo.
- Mae'r ffaith nad oes yno ddarpariaeth pum cam sicr ei hansawdd yn creu rhwystr mawr rhag cyflawni dyheadau'r strategaeth.

Ffrwd Waith Cyflogaeth Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd:

- Yn 2022-2023, talodd Gogledd Cymru Gyda'i Gilydd grant bychan i bob isranbarth i ddechrau rhoi'r strategaeth ar waith.
- Cynhaliwyd hyfforddiant Cyflwyniad i Gyflogaeth â Chymorth er mwyn hybu dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o'r dull pum cam ymysg y timau gwaith cymdeithasol.
- Er bod hynny wedi codi ymwybyddiaeth, nid yw buddsoddiad Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd yn ddigonol i fynd i'r afael â'r diffygion yn y rhanbarth a nodir yn y strategaeth.

8. Dull Cyflogaeth â Chymorth Gogledd Cymru ar gyfer Gwasanaethau Anableddau Dysgu

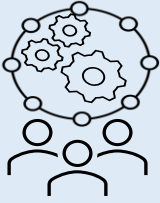
Y prif argymhelliad yn y strategaeth hon yw bod Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru'n sefydlu dull newydd o ddarparu gwasanaethau cyflogaeth â chymorth i bobl ag anableddau dysgu yng ngogledd Cymru, mewn partneriaeth â gwasanaethau sy'n arbenigo mewn cymorth â chyflogaeth.

Trosolwg: Dyluniwyd y dull ar sail y canfyddiadau sydd yn y strategaeth hon gyda'r nod o roi'r un cyfleoedd i bobl ag anableddau dysgu i gael gwaith am gyflog. Rhoddir pwyslais ar gynnwys y system gyfan wrth drawsnewid gwasanaethau a cheisio pontio'r bwloch rhwng y sefyllfa sydd ohoni a'r dyheadau ar gyfer dyfodol y gwasanaethau hynny. Mae'n ddull **isranbarthol** gyda dau o awdurdodau lleol yn cydweithio, rhannu adnoddau a dysgu gyda'i gilydd.

Nod: sicrhau fod mynediad at waith am gyflog yn llwybr gofal penodol mewn gwasanaethau cymdeithasol i bobl ag anableddau dysgu, ac yn ddewis arall yn lle'r gwasanaethau dydd / cyfleoedd gwaith traddodiadol neu leoliadau gwaith di-dâl, hirdymor, drwy weithio mewn partneriaeth â gwasanaethau sy'n arbenigo mewn cyflogaeth â chymorth.

Elfennau'r Dull Mae amryw elfennau sy'n gweithio gyda'i gilydd i greu dull gweithredu hollgynhwysol. Dangosir hyn yn y darlun isod.

Darlun 3: Dull Cyflogaeth â Chymorth Gogledd Cymru



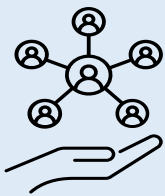
Tîm Rhanbarthol Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd

Swyddogaeth gydlynu ganolog. Yn gyfrifol am gyllido, rheoli perfformiad, arfarnu a chynllunio a chynorthwyo'r isranbarthau â gwaith datblygu.



Uwch-reolwyr/Tîm Rheoli

Y weledigaeth ar gyfer trawsnewid y gwasanaeth a'r cyfeiriad strategol hirdymor.

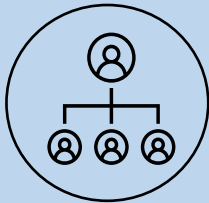


Timau Gweithredol

Meithrin cyswllt â phobl/teuluoedd/gofalwyr – adnabod y rheiny sy'n awyddus i gael gwaith am gyflog.

Hyrwyddo gweithio fel peth cadarnhaol y mae'n bosib ei wneud.

Darparu cymorth ategol yn ôl y gofyn.



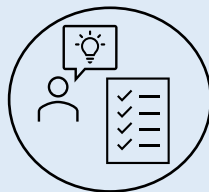
Cydlynnydd Llwybrau Cyflogaeth

Pwynt cyswllt penodol i dimau gweithredol ar gyfer unrhyw faterion cyflogaeth, yn gweithio fel Tîm Aml-ddisgyblaethol.

Yn derbyn yr holl atgyfeiriadau at y gwasanaeth gan y timau.

Yn cefnogi unigolion a'u cylchoedd cymorth wrth adnabod y gwasanaethau / dewisiadau gorau'n lleol i fodloni eu hanghenion a chyflawni eu nodau gwaith, gan gynnwys cefnogaeth arbenigol i gael gwaith/hyfforddiant mewn swyddi.

Mae'n adrodd i'r timau gweithredol ynglŷn â'r cynnydd.



Gwasanaeth Cyflogaeth â Chymorth/ Hyfforddiant Swyddi Arbenigol

Yn darparu gwasanaeth hyfforddiant arbenigol yn benodol i'r timau gweithredol.

Mae'n glynu at y dull pum cam sy'n arfer orau ym maes cyflogaeth â chymorth ac yn dilyn ei werthoedd craidd. **Yn arwain y gwaith o feithrin cyswllt â chyflogwyr.**

Mae'r holl atgyfeiriadau at y gwasanaeth yn dod drwy'r Cydlynnydd Llwybrau Gwybodaeth.



Hyrwyddwyr Cymheiriaid

Y gwasanaeth Cyflogaeth â Chymorth sy'n eu cyflogi ar ran y partneriaid.

Maent yn defnyddio eu profiadau i godi disgwyliadau a dyheadau ymysg y cyfranogwyr, gan gynnwys cyflogwyr.

Maent yn arwain drwy esiampl.

Swyddogaethau a rhwystrau a gaiff eu goresgyn: Mae pob elfen o'r dull yn ymdrin â rhwystrau penodol ac yn cyfrannu at y gwahanol gamau yn y dull cyflogaeth â chymorth pum cam:

Rhwystrau a gaiff eu goresgyn:	✓ Cam o'r dull cyflogaeth â chymorth:
Tîm Rhanbarthol Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd: diffyg mynediad at y math iawn o gefnogaeth, gwaith a budd-daliadau, diwylliant o ddisgwyliadau a dyheadau isel, agweddau cyflogwyr.	✓ Yn cyfrannu at sicrhau fod pob un o'r pum cam yn gweithio'n dda yn y rhanbarth.
Uwch Dîm Rheoli: diffyg mynediad at y math iawn o gefnogaeth, diwylliant o ddisgwyliadau a dyheadau isel, agweddau cyflogwyr (hynny yw, awdurdodau lleol).	✓ Yn cyfrannu at sicrhau fod pob un o'r pum cam yn gweithio'n dda yn y rhanbarth.
Timau Gweithredol: diwylliant o ddisgwyliadau a dyheadau isel, diffyg mynediad at y math iawn o gefnogaeth.	✓ Yn cyfrannu at Gam 1 (meithrin cyswllt â chyfranogwyr), Cam 2 (proffilio galwedigaethol) a Cham 5 (cymorth yn y swydd) pan mae angen gofal a chymorth ategol.
Cydlynnydd Llwybrau Cyflogaeth: diffyg mynediad at y math iawn o gefnogaeth, gwaith a budd-daliadau, diwylliant o ddisgwyliadau a dyheadau isel.	✓ Yn cyfrannu at Gam 1 (meithrin cyswllt â chyfranogwyr) a Cham 2 (proffilio galwedigaethol).
Gwasanaeth Arbenigol Cyflogaeth â Chymorth: diffyg mynediad at y math iawn o gefnogaeth, gwaith a budd-daliadau, diwylliant o ddisgwyliadau a dyheadau isel, agweddau cyflogwyr.	✓ Yn cynnwys pob cam o 1 i 5.
Hyrwyddwyr Cymheiriaid: gwaith a budd-daliadau, diwylliant o ddisgwyliadau a dyheadau isel.	✓ Yn cyfrannu at Gam 1 (meithrin cyswllt â chyfranogwyr) a Cham 3 (meithrin cyswllt â chyflogwyr).

Crynodeb:

- Mae'r dull hwn yn newid mawr o safbwynt cynnig darpariaeth gynhwysfawr ar gyfer cyflogaeth â chymorth.
- Bydd yn braenaru'r tir ar gyfer trawsnewid gwasanaethau anableddau dysgu fel nad ydynt mwyach yn dibynnu ar wasanaethau dydd, lleoliadau gwaith a gwasanaethau canfod swyddi, ond yn hytrach yn cynnig llwybr sy'n blaenoriaethu gwaith am gyflog.
- Mae'n ceisio mynd i'r afael â'r diwylliant o ddisgwyliadau a dyheadau isel ymysg pobl ag anableddau dysgu a'u teuluoedd.
- Mae'r dull yn cynnwys gweithdrefn ar gyfer ariannu gwasanaethau cyflogaeth â chymorth a hyfforddiant swyddi arbenigol i bobl ag anableddau dysgu yng ngogledd Cymru dan nawdd Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd.

Argymhellion:

-
- Gweithredu'r Dull Cyflogaeth â Chymorth yng ngwasanaethau anableddau dysgu pob un o'r chwech o awdurdodau lleol.
 - Dylai Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru weithio gyda Gogledd Cymru gyda'n Gilydd wrth geisio cyllid ychwanegol o Gronfa Integreiddio Rhanbarthol Gogledd Cymru i gyflwyno'r dull newydd ledled y rhanbarth.
-

9. Manteision Cefnogi Mwy o Bobl i Ddod o Hyd i Swyddi, eu Cael, Dysgu ynddynt a'u Cadw

Gwella iechyd, lles ac ansawdd bywydau pobl:

- Mae statws economaidd-gymdeithasol a bod mewn gwaith yn cael effaith arwyddocaol ar iechyd corfforol a meddyliol rhywun.
- Mae pobl ag anableddau dysgu'n aml yn wynebu anghydraddoldeb iechyd.
- Mae diweithdra'n gysylltiedig â marw'n iau, bod mewn iechyd gwael a thralod seicolegol.
- Mae gwaith gwerth chweil yn cael effaith gadarnhaol ar iechyd a lles ac yn hybu annibyniaeth, lleihau iselder a gorbryder a gwella lles yn gyffredinol.
- Dengys astudiaethau fod pobl ag anableddau dysgu sy'n gweithio am gyflog yn iachach yn gorfforol a meddyliol.
- Gall gweithio wella ymddygiad pobl a'u gwneud yn llai heriol.
- Mae diweithdra'n arwain at allgáu cymdeithasol tra bod gweithio'n atal dibrisio cymdeithasol ac yn hybu hunan-barch a rheolaeth pobl ar eu bywydau.
- Mae cyflogaeth â chymorth fel arfer yn sicrhau boddhad mwy o gyfranogwyr o gymharu â gwaith gwarchodedig.

Manteision ariannol i'r unigolyn:

- Gall llawer o bobl ag anableddau dysgu ennill hyd at £167 yr wythnos gan weithio llai nag 16 awr (yn ôl y rheolau gwaith a ganiateir).
- Mae gweithio'n llawn amser yn amlwg yn dod â manteision ariannol.
- Dengys y dystiolaeth yn rhyngwladol fod pobl ar y cyfan ar eu hennill os ydynt yn gweithio'n llawn amser.
- Mae trefn fudd-daliadau'r Deyrnas Gyfunol yn gymhleth a gall pryderu ynghylch colli budd-dal ei gwneud yn anodd symud ymlaen i weithio'n llawn amser.
- Nod y strategaeth hon yw cefnogi pobl mewn gwaith heb arwain neb i dlodi.

Y ddadl costau a buddion:

- Gall gwasanaethau cyflogaeth â chymorth o ansawdd uchel greu arbedion ariannol mawr i awdurdodau lleol, byrddau iechyd a'r llywodraeth.
- Daw'r arbedion yn bennaf yn sgil lleihau neu ddargyfeirio'r angen am fathau drutach o ofal a chymorth, fel gofal wedi'i reoli, gwasanaethau dydd/lleoliadau gwaith/gwasanaethau canfod swyddi.
- Ystyrir bod y dull cyflogaeth â chymorth yn un "buddsoddi i arbed".
- Mae'r astudiaethau sy'n cymharu costau cyflogaeth â chymorth â gwasanaethau dydd/lleoliadau gwaith yn dangos yn gyson fod cyflogaeth â chymorth yn fwy cost-effeithiol.
- Canfuwyd bod y gwasanaethau Cyflogaeth â Chymorth yn Swydd Caint yn Lloegr a Gogledd Swydd Lanark yn yr Alban, er enghraifft, yn fwy cost-effeithiol na'r gwasanaethau traddodiadol.
- Gall buddsoddi mewn cyflogaeth â chymorth fod yn gost-effeithiol gan ystyried mor ddrud yw talu costau gofal iechyd, gwasanaethau iechyd meddwl a gwasanaethau cymorth eraill gydol oes rhywun a bod potensial i'r buddion o weithio am gyflog leihau'r angen am hynny.

Crynodeb:

- Mae cefnogi mwy o bobl i ddod o hyd i swyddi, eu cael, dysgu ynddynt a'u cadw yn dod â llawer o fuddion.
- Mae gweithio am gyflog yn cael effaith gadarnhaol ar iechyd, lles ac ansawdd bywyd rhywun yn gyffredinol.
- Gall pobl elwa'n ariannol ar weithio am gyflog heb fynd yn groes i'r rheolau gwaith a ganiateir.
- O safbwynt costau a buddion, gall buddsoddi mewn cyflogaeth â chymorth greu arbedion mawr drwy leihau'r angen am ofal a chymorth drutach.
- At ei gilydd, mae yno ddadl gref o blaid buddsoddi mewn cyflogaeth â chymorth er mwyn gwella bywydau pobl ag anableddau dysgu a chyflawni canlyniadau cadarnhaol o safbwynt iechyd a gofal cymdeithasol.

10. Casgliadau

Mae'r strategaeth hon yn rhoi sylw trylwyr i'r pethau sy'n rhwystro pobl ag anableddau dysgu sy'n hysbys i'r gwasanaethau cymdeithasol rhag cael gwaith, ac yn dod i'r casgliadau canlynol:

- Gall pobl ag anableddau dysgu weithio'n llwyddiannus mewn amryw alwedigaethau pan mae ganddynt y gefnogaeth iawn, swydd addas a'r cyflogwr iawn. Ni ddylid cyfyngu ar eu cyfleoedd oherwydd stereoteipiau.
- Nid gwaith yw'r unig ffordd i bobl gael eu cynnwys a'u trin yn gyfartal, ond mae'n gallu bod yn bwysig iawn a dylai fod gan bobl ag anableddau dysgu'r hawl i ddewis gweithio am gyflog os yw hynny'n addas iddynt.
- Gall rhai pobl ddod o hyd i swyddi a'u cadw drwy raglenni cyflogadwyedd prif ffrwd neu ar eu pennau'u hunain ond mae'r nifer isel sydd mewn gwaith ar hyn o bryd yn awgrymu bod ar y mwyafrif angen cymorth arbenigol i gael gwaith.
- Mae cyflogaeth â chymorth yn ddull sy'n seiliedig ar dystiolaeth sy'n cyflawni canlyniadau cadarnhaol, yn enwedig felly o'i gysoni â safonau cywirdeb enghreifftiol y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth a luniwyd gan Gymdeithas Cyflogaeth â Chymorth Prydain. Mae'r strategaeth hon yn argymhell defnyddio'r safonau enghreifftiol hynny wrth feincnodi unrhyw wasanaeth cyflogaeth â chymorth a ddarperir.
- Mae pryderon y bydd gwaith yn effeithio ar fudd-daliadau lles, yn ogystal â diwylliant ystyfnig o ddisgwyliadau isel, yn rhwystro pobl rhag cyflawni eu potensial yn gymdeithasol ac economaidd.
- Gall gwasanaethau dydd a'r cyfleoedd gwaith y mae awdurdodau lleol yn eu darparu ar hyn o bryd gyfrannu at ddiwylliant o ddibyniaeth a diffyg canolbwyntio ar gynnydd. Mae'r gwasanaethau hynny'n fath o ofal a chymorth a reolir, ac maent hefyd yn ddrud o gymharu â chyflogaeth â chymorth. Ceir potensial i'r dull cyflogaeth â chymorth a gynigir gyflawni arbedion ariannol.
- Mae agweddau cyflogwyr yn creu her wrth geisio hyrwyddo pobl ag anableddau dysgu yn y gweithlu ond gall cyflogwyr, gan gynnwys awdurdodau lleol a'r Bwrdd Lechyd, gyfrannu at ddatrys hynny. Gallant arwain drwy esiampl drwy recriwtio a chyflogi mwy o bobl ag anableddau dysgu. Mae hynny'n cynnwys swyddi cyflogedig fel arbenigwyr yn rhinwedd eu profiadau.
- Lechyd a gwasanaethau cymdeithasol a fedrai elwa fwyaf ar gefnogi mwy o bobl ag anableddau dysgu i gael gwaith am gyflog. Mater rhanbarthol yw hwn sy'n gofyn am ymateb rhanbarthol i sicrhau mynediad cyfartal at gyflogaeth i bawb yng ngogledd Cymru.
- Mae'r strategaeth yn argymhell bod Grŵp Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru'n rhoi dull gweithredu newydd ar waith ar gyfer cyflogaeth â chymorth er mwyn pontio o'r sefyllfa sydd ohoni i'r hyn a ddyheir yn y strategaeth hon.

11. Argymhellion

Mae'r strategaeth yn cyflwyno camau gweithredu a chynlluniau ymarferol i oresgyn y rhwystrau a nodwyd a rhoi cymorth i gynnwys pobl ag anableddau dysgu mewn gwaith am gyflog.

Rhennir yr argymhellion yn rhai sydd a wnelont â'r Dull Cyflogaeth â Chymorth Rhanbarthol a'r rhai hynny sy'n ymdrin â rhwystrau yn y system ehangach.

Y Dull Cyflogaeth â Chymorth Rhanbarthol:

1. Bod Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru'n mabwysiadu safonau cywirdeb enghreifftiol y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth wrth feincnodi darpariaeth gwasanaethau cyflogaeth â chymorth sicr eu hansawdd i bobl ag anableddau dysgu.
2. Sicrhau bod y drefn cyflogaeth â chymorth yn cynnwys cyngor gan arbenigwyr ym maes hawliau lles fel bod gan unigolion a'u teuluoedd/gofalwyr syniad pendant o'r ffordd y mae gweithio'n effeithio ar eu hincwm.
3. Ymchwilio i ddulliau o weithio â chymheiriaid sy'n amlygu manteision gweithio am gyflog a sut y gall hynny gynyddu incwm, a'u rhoi ar brawf ochr yn ochr ag ymyriadau cynnar â phobl ifanc a'u teuluoedd er mwyn newydd meddylfryd pobl.
4. Datblygu dull integredig o ddarparu gwasanaethau cyflogaeth â chymorth a'u gwneud yn rhan annatod o'r gofal a chymorth y mae gwasanaethau cymdeithasol yn eu darparu i bobl ag anableddau dysgu.
5. Hyrwyddo diwylliant "gwaith yn gyntaf" mewn gwasanaethau gweithredol, yn unol â Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a'i phwyslais ar waith fel canlyniad lles.
6. Datblygu swydd gydlynw i gynorthwyo'r timau gweithredol wrth weithredu'r newidiadau a argymhellir, gan efelychu dulliau llwyddiannus o wneud hynny fel y Cydlynwyr Cynnydd a'r Cydlynwyr Cynllunio ar sail yr Unigolyn.
7. Gweithredu'r Dull Cyflogaeth â Chymorth yng ngwasanaethau anableddau dysgu pob un o'r chwech o awdurdodau lleol.
8. Dylai Partneriaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru weithio gyda Gogledd Cymru gyda'n Gilydd wrth geisio cyllid ychwanegol o Gronfa Integreiddio Rhanbarthol Gogledd Cymru i gyflwyno'r dull newydd ledled y rhanbarth.

Argymhellion ategol:

1. Cynghori Llywodraeth Cymru i gydnabod pobl ifanc ag anableddau dysgu rhwng 19 a 24 oed yn garfan benodol sydd mewn perygl o beidio â bod mewn addysg, hyfforddiant na gwaith a neilltuo adnoddau ar gyfer atal hynny.

2. Cydweithio â'r Adran Gwaith a Phensiynau ac asiantaethau eraill sy'n darparu cyngor ar fudd-daliadau i lunio gwybodaeth a chanllawiau hygrych ynglŷn â gwaith a budd-daliadau ar gyfer unigolion, eu teuluoedd a'u rhwydweithiau cymorth.
3. Ymchwilio i ffyrdd o adolygu polisïau ynghylch codi tâl ar bobl sydd mewn gwaith am gyflog er mwyn osgoi rhoi pobl dan anfantais ariannol a'u hannog i gael gwaith.
4. Comisiynu gwaith ymchwil a chymorth gan ymgynghorwyr i helpu awdurdodau lleol i gysoni eu gwasanaethau dydd a chyfleoedd am waith â'r dyheadau a fynegir yn y strategaeth.
5. Cydweithio â Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd a'r awdurdodau lleol wrth ymchwilio i wneud addasiadau rhesymol yn y drefn recriwtio a hwyluso mynediad at hyfforddwr swyddi.
6. Ymchwilio i ddulliau ymarferol o gefnogi'r unigolion dan sylw yn ogystal â'r awdurdodau lleol fel cyflogwyr, drwy bethau fel interniaethau â chymorth, er enghraifft.
7. Adnabod cyfleoedd i ychwanegu gwerth o safbwynt blaenoriaethau'r sector cyhoeddus drwy greu swyddi cyflogedig i bobl ag anableddau dysgu yn rhinwedd eu harbenigedd a'u profiadau.
8. Ymchwilio i ffyrdd y gall pobl ag anableddau dysgu elwa ar werth cymdeithasol yn y drefn gaffael, fel cymell darparwyr i gynnig cyfnodau blasu swyddi neu leoliadau gwaith.

12. Cyfeiriadau

Crynodeb Gweithredol

Safonau Ansawdd Cymdeithas Cyflogaeth â Chymorth Prydain, <https://www.base-uk.org/model-fidelity>

Beyer, S a Beyer, A. *A systematic review of the literature on the benefits for employers of employing people with learning disabilities.*

<https://www.mencap.org.uk/sites/default/files/2017-06/2017.061%20Benefits%20of%20employing%20PwLD%255b1%255d%20%281%29.pdf>

Ystadegau diweithdra ar gyfer pobl ag anableddau dysgu – gweler adran 5: Proffil Ystadegol pobl ag anableddau dysgu yng ngogledd Cymru.

Adroddiad “Cael Swydd” 2022, Gogledd Cymru Gyda’n Gilydd, ar gael ar gais drwy kim.kilow@flintshire.gov.uk

Strategaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru 2018 - 2023
<https://www.cydweithredfagogleddcymru.cymru/anableddau-dysgu/>

1. Rhagarweiniad

Ystadegau diweithdra ar gyfer pobl ag anableddau dysgu – gweler adran 5: Proffil Ystadegol pobl ag anableddau dysgu yng ngogledd Cymru.

Hall, Stephanie a Killow, K (2022). *Bywyd ar ôl ysgol: y daith ar gyfer pobl ifanc ag anableddau dysgu yng Ngogledd Cymru 2022*

<https://gogleddcymrugydangilydd.org/resource-page>

“Cael Swydd”, yn yr un man.

Rhestr o ffynonellau tystiolaeth, tudalen 9. Gweler yr adrannau eraill.

Strategaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru 2018 - 2023, yn yr un man.

Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.

<https://www.legislation.gov.uk/anaw/2014/4/contents>

2. Prif destun y Strategaeth hon

Diffiniadau: anableddau dysgu, anawsterau dysgu, anawsterau dysgu dwys a lluosog, awtistiaeth. Strategaeth Anableddau Dysgu Gogledd Cymru 2018 - 2023. Yn yr un man.

Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Yn yr un man.

Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiad Gogledd Cymru Gyda’n Gilydd.

<https://gogleddcymrugydangilydd.org/resource-page>

3. Gweledigaeth, Gwerthoedd ac Egwyddorion

Gwerthoedd craidd Cyflogaeth â Chymorth. <https://www.base-uk.org/about-supported-employment#:~:text=Underpinning%20values%20of%20Supported%20Employment%201%20wages%20are,work%20as%20other%20employees%2C%20with%20safe%20working%20conditions.>

Egwyddorion Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.
https://socialcare.wales/cms-assets/documents/hub-downloads/Principles-Resource-Guide_March-17.pdf

4. Cyd-destun Polisi a Deddfwriaeth

Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018.
<https://www.legislation.gov.uk/anaw/2018/2/contents/enacted>

Cynllun Gweithredu Strategol ar gyfer Anableddau Dysgu 2022-2026.
<https://www.llyw.cymru/cynllun-gweithredu-strategol-anabledd-dysgu-2022-i-2026-html>

Strategaeth Anableddau Genedlaethol, 2002.
<https://www.gov.uk/government/publications/national-disability-strategy>

Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Yn yr un man.

Cymru gryfach, decach a gwyrddach: cynllun cyflogadwyedd a sgiliau. 2002.
<https://www.llyw.cymru/cymru-gryfach-decach-gwyrddach-cynllun-cyflogadwyedd-sgiliau>

Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl ag Anableddau 2006.
<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

(Cymru) Fframwaith Ymgysylltiad a Datblygiad Ieuenctid: Trosolwg. 2022
<https://www.llyw.cymru/fframwaith-ymgysylltiad-chynnydd-ieuenctid-trosolwg>

5. Proffil Ystadegol Pobl ag Anableddau Dysgu

Disability and employment, UK: 2019. Y Swyddfa Ystadegau Genedlaethol.
<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/bulletins/disabilityandemploymentuk/2019>

Cyfraddau cyflogaeth ymysg pobl ag anableddau dysgu 2021-22. <https://www.base-uk.org/employment-rates>

Emerson, E. Baines, S. Allerton, L. Welch, V. (2012). *Health Inequalities & People with Learning Disabilities in the UK: 2,012*
https://www.researchgate.net/publication/275208195_Health_Inequalities_and_People_With_Learning_Disabilities_in_the_UK

Asesiad Anghenion Poblogaeth Gogledd Cymru. 2022
<https://www.cydweithredfagogleddcymru.cymru/asesiad-poblogaeth-gogledd-cymru/>

a hefyd, <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/Social-Services/Disability-Registers/personswithlearningdisabilities-by-localauthority-service-age-range>

Y ganran o bobl sy'n dymuno gweithio: ¹ https://www.base-uk.org/sites/default/files/%5Buser-raw%5D/10-04/valuing_employment_now.pdf, tudalen 12 a hefyd <https://files.digital.nhs.uk/publicationimport/pub01xxx/pub01760/adul-lear-diff-eng-03-04-rep-find.pdf>

- **Mewn adroddiad diweddar gan NDTi ar ran Mencap, amcangyfrifwyd canran o 86%. <https://www.ndti.org.uk/projects/research-about-work-and-learning-disability>**

Economi Cymru mewn rhifau: dangosfwrdd rhyngweithiol. 2024.
<https://www.llyw.cymru/economi-cymru-mewn-rhifau-dangosfwrdd-rhyngweithiol>

Pobl ifanc nad ydynt mewn addysg, gwaith na hyfforddiant yng Nghymru.
<https://www.llyw.cymru/pobl-ifanc-heb-fod-mewn-addysg-cyflogaeth-neu-hyfforddiant-neet-ebrill-2019-i-mawrth-2020-html>

6. Pam nad oes mwy o bobl ag anableddau dysgu mewn gwaith â thâl?

Beyer, S. a Beyer A. (2017). *A systematic review of the literature on the benefits for employers of employing people with learning disabilities*. Llundain: Mencap.
<https://www.mencap.org.uk/sites/default/files/2017-06/2017.061%20Benefits%20of%20employing%20PWL%255b1%255d%20%281%29.pdf>

Adroddiad “Cael Swydd”. Yn yr un man.

NDTi. 2016. *A Scoping Review of Economic Evidence around Employment Support*.
<https://www.ndti.org.uk/resources/a-scoping-review-of-economic-evidence-around-employment-support>

Datganiad Polisi ac Ymarfer ar gyfer Oedolion ag Anableddau Dysgu: Canllawiau Ymarfer ar gyfer Gwasanaethau Cyflogaeth â Chymorth, Grŵp Ymgynghorol Gweithredu ynghylch Anableddau Dysgu, Ionawr 2011. <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2019-06/statement-on-policy-practice-for-adults-with-a-learning-disability.pdf>

Vigna, E., Meek, A. a Beyer, S. (2022). *Engage to Change: the first four years*.
<https://www.engagetochange.org.uk/wp-content/uploads/2022/03/English-Engage-to-Change-Four-year-report-2022.pdf>

Vigna, E., Meek, A. a Beyer, S. (2023). *The Role and Experience of the Job Coach: The experience of a nation-wide Supported Employment project*.
<https://www.engagetochange.org.uk/wp-content/uploads/2023/04/english-compressed.pdf>

Beth yw gwaith a ganiateir? <https://www.gov.uk/government/publications/employment-and-support-allowance-permitted-work-form/permitted-work-factsheet>

7. Y Sefyllfa yng Ngogledd Cymru gyda Chyflogaeth â Chymorth

Sgiliau Byw'n Annibynnol <https://www.colegau.cymru/cy/page/independent-living-skills-ils>

Meek, A. Vigna, E. Beyer, S. 2024. *Supported Internships: Evaluating the outcomes of a nationwide project using different internship models to support young people with intellectual disabilities and autistic young people into employment*.
<https://www.engagetochange.org.uk/wp-content/uploads/2024/01/supported-internships-report-English-compressed.pdf>

Cynllun cyflogaeth newydd Llywodraeth Cymru sy'n cynnwys hyfforddiant swyddi.
<https://www.engagetochange.org.uk/article/welsh-government-launches-new-employment-plan-with-integrated-job-coaching/>

9. Manteision Cefnogi Mwy o Bobl i Ddod o Hyd i Swyddi, eu Cael, Dysgu ynddynt a'u Cadw

Beyer, S. a Beyer A. (2016). *Economic impact of inclusion of disabled persons in the labour market*. Saarbrücken, Yr Almaen: Editions Universitaires Europeennes ac EASPD. Adran 6.

<https://www.base-uk.org/knowledge/economic-impact-inclusion-disabled-persons-labour-market>

Robertson, J., Beyer, S., Emerson, E., Baines, S. a Hatton, C. (2019). *The association between employment and the health of people with intellectual disabilities: A systematic review*. *J Appl Res Intellect Disabil*. 2019;32:1335–1348.

<https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/124984/1/The%20association%20between%20employment%20and%20the%20health%20of%20people%20with%20intellectual%20disabilities.pdf>

Y Ddadl Costau a Buddion. <https://www.base-uk.org/costbenefit-argument>

Atodiad 1


Yn seiliedig ar asesiad cywirdeb enghreiffiol Cymdeithas Cyflogaeth â Chymorth Prydain drwy'r Fframwaith Sicrhau Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth. [Ansawdd Darpariaeth Cyflogaeth â Chymorth | Cymdeithas Cyflogaeth â Chymorth Prydain \(base-uk.org\)](#)




Atodiad 1: Y Dull Cyflogaeth â Chymorth 5 Cam


Diffiniad: Mae Cyflogaeth gyda Cefnogaeth yn ddull sydd wedi'i ddylunio'n benodol i gynorthwyo pobl ag anableddau arwyddocaol i gael gwaith am gyflog a'i gadw. Mae'r dull yn seiliedig ar strategaeth partneriaeth sy'n galluogi pobl ag anableddau i gael gwaith am gyflog yn hirdymor a galluogi busnesau i gyflogi gweithwyr gwerthfawr.

Nid yw cyflogaeth â chymorth yn glynu at **ddull parodrwydd at waith**. Y bwriad yn gyntaf oll yw galluogi pobl i gystadlu am swyddi a'u cael, a darparu hyfforddiant a chymorth yn y swydd: dull "**lleoli, hyfforddi a chynnal**".

Gweithredir hyn gan hyfforddwyr swyddi arbenigol / ymarferwyr cyflogaeth â chymorth. I fod yn ymarferydd cyflogaeth â chymorth cymwys mae'n rhaid arfer sgiliau a gwybodaeth arbenigol sy'n seiliedig ar gyfres o werthoedd craidd (gweler tudalen 13) fel y'u pennir yn safonau cywirdeb enghreifftiol y Fframwaith Ansawdd Cyflogaeth â Chymorth. [Ansawdd Darpariaeth Cyflogaeth â Chymorth | Cymdeithas Cyflogaeth â Chymorth Prydain \(base-uk.org\)](#)

Cam	Disgrifiad
Meithrin Cyswllt 	<ul style="list-style-type: none">■ Helpu pobl i ddysgu am y gwasanaeth cyflogaeth â chymorth a chael y wybodaeth i benderfynu ai hwn yw'r gwasanaeth iawn i'w helpu i gyflawni eu nodau a'u dyheadau.■ Mae'n bolisi i beidio â gwrthod neb.■ Darperir gwybodaeth am y gwasanaeth mewn ffordd hygyrch i hwyluso penderfyniadau gwybodus.■ Dull holistig yw hwn a cheisir caniatâd i gynnwys cylch cefnogaeth yr unigolion ynddo.■ Darperir cyngor a gwybodaeth benodol ynglŷn â gweithio a'r effaith ar fudd-daliadau i helpu pobl benderfynu a ydynt am weithio am gyflog.

Cam	Disgrifiad
<p data-bbox="203 244 573 276">Proffilio Galwedigaethol</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Defnyddir dulliau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn wrth nodi dewisiadau'r unigolion, eu profiadau, sgiliau, anghenion cymorth, cryfderau, rhwydweithiau cymorth ac yn y blaen. ■ Defnyddir y wybodaeth honno wrth fynd ati ar y cyd i lunio proffil galwedigaethol holistig a hygyrch sy'n fuddiol wrth chwilio am swyddi a pharu unigolion â swyddi addas. ■ Mae'r proffil yn ddogfen fyw a gaiff ei hadolygu a'i diwygio'n gyson. ■ Gall treialu swyddi mewn amryw <i>fannau gwaith go iawn</i> fod yn elfen bwysig yn ystod y cam hwn.
<p data-bbox="203 584 479 651">Meithrin Cyswllt â Chyflogwyr</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mae gan y gwasanaeth ddealltwriaeth drylwyr o'r farchnad lafur leol a'r achos busnes o blaid cyflogaeth â chymorth. ■ Gwneir ymdrech i feithrin cyswllt â chyflogwyr ac egluro'r achos busnes o blaid cyflogaeth â chymorth. ■ Gwelir cyflogwyr fel cwsmeriaid a rhoddir ystyriaeth lawn i anghenion eu busnesau. ■ Gall y cyswllt fod ynglŷn ag unigolyn penodol neu'n sgwrs gyffredinol â'r nod o feithrin perthynas, ennyn ymddiriedaeth a chynnig cefnogaeth fel hyfforddiant ar gyfer recriwtio cynhwysol a chynghor ar Fynediad at Waith, er enghraifft.
<p data-bbox="203 959 510 1026">Paru swyddi a chael gwaith</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mae sicrhau bod swydd yn addas yn hanfodol o safbwynt cynaladwyedd a lles y cleientiaid. ■ Gwneir hynny drwy ddadansoddi swyddi a manau gwaith yn drylwyr a pharu'r canfyddiadau â'r proffiliau galwedigaethol. ■ Mae pethau eraill hefyd yn gallu bod o fudd wrth baru swyddi, gan gynnwys: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Rhannu swyddi neu'u haddasu. ➢ Cytuno i wneud addasiadau rhesymol. ➢ Gwneud asesiad risg o safbwynt cydraddoldeb ac amrywiaeth, iechyd a diogelwch a materion diogelu.

Cam	Disgrifiad
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cyngor a chyfarwyddyd i'r cyflogwr ynglŷn â Mynediad at Waith a phethau eraill a fedrai eu cynorthwyo i sicrhau eu bod yn barod i ddarparu cefnogaeth addas i'r unigolyn.
<p>Cefnogaeth yn y swydd a datblygu gyrfa</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mae'r gwasanaeth yn cefnogi gweithwyr yn y gweithle, yn enwedig felly wrth gychwyn mewn swydd newydd er mwyn cynorthwyo'r gweithiwr a'r cyflogwr i oresgyn unrhyw anawsterau neu rwystrau sy'n codi. ■ Rhoddir pwyslais ar gefnogaeth naturiol yn y gweithle ond gellir defnyddio technegau eraill hefyd fel cyfarwyddyd systematig i helpu'r unigolyn i ddysgu sut i wneud y swydd yn unol â safonau'r cyflogwr. ■ Mae'r hyfforddwyr swyddi'n ceisio bod yn anweledig yn y gweithle ac ymhen hir a hwyr mae'r angen amdanynt yn lleihau'n raddol, yn rhannol oherwydd bod yr hyfforddwr yn gallu adnabod cydweithwyr a/neu gylchoedd cefnogi a fedrai gynorthwyo'n naturiol a meithrin eu gallu i wneud hynny. ■ Bydd y gwasanaethau'n cadw mewn cysylltiad â'r unigolyn a'r cyflogwr i fonitro ansawdd eu perfformiad, addasrwydd y swydd a datblygiad eu gyrfaedd.