YMGYNGHORIAD CYHOEDDUS

Helpu pobl i wireddu eu potensial llawn:

Gwella Gwasanaethau Arbenigol Ynghylch Cyflogaeth I'r Anabl

print bras

DWP Adran Gwaith a Phensiynau

Rhagair y Gweinidog 3

Rhagair – Crynodeb o Argymhellion 5

Pennod Un Rhagarweiniad a Chyd-destun ar gyfer Diwygio 9
Mae Pennod Un yn cyflwyno'r cymorth ar gyfer cyflogaeth a ddarperir ar hyn o bryd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau i bobl anabl ac yn amlinellu'r cyd-destun y gosodir y diwygiadau a argymhellir yn yr ymgynghoriad cyhoeddus hwn ynddo.

Pennod Dau Yr achos dros newid 27
Mae Pennod Dau yn cyflwyno'r rhesymau pam ein bod yn argymell newidiadau i'r modd y cyflwynir rhywfaint o'n cymorth arbenigol ynghylch cyflogaeth i bobl anabl. Mae'r bennod yn ymdrin â llawer o'r sail tystiolaeth ar gyfer diwygio a sail y cysyniadau allweddol ar gyfer dylunio darpariaeth arfaethedig newydd.

Pennod Tri Cymorth integredig, hyblyg 47
Mae Pennod Tri yn amlinellu nodweddion allweddol rhaglen newydd yr ydym yn ei hargymell i ddisodli cynlluniau cyfredol Cynllun Cyflwyno Swydd, Paratoi at Waith a Cham at Waith. Y bwriad yw creu pecyn cymorth integredig y gellir ei deilwrio'n haws i fodloni anghenion ein cwsmeriaid.

Pennod Pedwar Rôl y Cynghorydd Cyflogaeth i'r Anabl 63
Mae Pennod Pedwar yn cyflwyno ein hargymhellion ar gyfer sut y credwn y gellid galluogi ein Hymgynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl weithio'n fwy effeithiol mewn perthynas â'n rhaglenni gwaith arbenigol i'r anabl a thrwy hynny gynnig gwell gwasanaeth i'n cwsmeriaid anabl.

Pennod Pump Mynediad i Waith 73
Mynediad i Waith yw un o'n rhaglenni mwyaf poblogaidd a llwyddiannus ar gyfer y farchnad lafur. Ond nid ydym yn hunanfodlon ynghylch Mynediad i Waith ac rydym wedi comisiynu gwerthusiad annibynnol i edrych ar y modd mae'n cael ei gyflwyno. Ynghyd â'r gwerthusiad rydym yn defnyddio'r ymgynghoriad hwn i ofyn eich barn ynglŷn â rhai o'r materion allweddol ynglŷn â Mynediad i Waith.

Casgliad 83

Trefniadau Ymgynghori 85

Atodiad A Cwestiynau Ymgynghori 91

Atodiad B Egwyddorion Contractio 97

Atodiad C Ein gwasanaethau cyflogaeth i'r anabl presennol 101

Rhan A Gwasanaethau cyfredol sydd ar gael i gefnogi pobl anabl sydd â phroblemau mwy cymhleth ynglŷn â dod o hyd i, mynd i mewn i,neu aros mewn gwaith ac a gynhwysir yn yr ymgynghoriad hwn.

Rhan B Darpariaeth cyflogaeth i'r anabl sy'n uniongyrchol gysylltiedig â, ond na rychwantir mohono gan, yr ymgynghoriad hwn

Atodiad D Llyfryddiaeth Adroddiadau Ymchwil 109

Rhagair y Gweinidog

Mae gwaith yn bwysig. Fel rheol mae pobl sy'n gweithio yn well eu byd yn ariannol ac yn well eu byd o safbwynt eu hiechyd a'u lles, eu hunan barch a'r rhagolygon at y dyfodol ar eu cyfer hwy a'u teuluoedd. Rhaid i bob anabl gael yr un cyfleoedd i elwa o waith â phawb arall.

Dros y ddeng mlynedd ddiwethaf mae'r Llywodraeth hwn wedi adeiladu sylfaen gref ar gyfer llwyddiant economaidd. Mae'r sylfaen hon, ar y cyd â'r ehangiad mwyaf mewn hawliau sifil pobl anabl a welodd y wlad hon erioed, ein polisïau cyflogaeth blaengar, ac ymdrechion pobl anabl unigol, cyflogwyr a'n partneriaid cyflawni allanol, wedi helpu i weddnewid y cyfleoedd i bobl anabl gaffael a chadw gwaith.

Ers 1997 rydym wedi cyflwyno amrediad o ddarpariaeth newydd, fel y Fargen Newydd ar gyfer Pobl Anabl a'r cynllun Llwybrau at Waith, sy'n helpu pobl anabl i fynd i mewn i waith cynaliadwy. Rydym hefyd wedi buddsoddi'n helaeth yn ein gwasanaethau cyflogaeth i'r anabl arbenigol presennol, fel Mynediad i Waith a welodd ei gyllideb yn cynyddu bedair gwaith drosodd dros y ddeng mlynedd ddiwethaf. Ni all yr holl ddarpariaeth hon weithredu'n llwyddiannus heb gymorth a phartneriaeth barhaol amrediad eang o gyrff allanol, gan gynnwys cyflogwyr a'n partneriaid cyflawni yn y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol.

Tra'n bod wedi helpu i gulhau'r bwlch cyflogaeth rhwng pobl anabl a'r boblogaeth yn gyffredinol, mae gennym gryn bellter i fynd eto cyn i ni wireddu ein gweledigaeth y dylai 'unrhyw berson anabl sydd eisiau swydd ac sydd angen cynhorthwy i gael a chadw swydd unrhyw le yn y wlad fedru gwneud hynny, lle bynnag

y bo modd'.[1] Mae ein Cytundebau Gwasanaeth Cyhoeddus a gyhoeddwyd yn ddiweddar yn crynhoi ein dyhead i greu'r cyfleoedd cyflogaeth gorau posibl ar gyfer pawb, gan gynnwys pwyslais o'r newydd ar y bobl hynny sydd dan anfantais arbennig yn y farchnad lafur.

Credwn, os ydym am wireddu ein gweledigaeth o helpu mwy o bobl anabl i fyw bywydau boddhaus, fod yn rhaid i wella ein gwasanaethau cyflogaeth arbenigol presennol er mwyn iddynt fod yn fwy medrus yn y gwaith o alluogi pobl anabl i fynd i mewn i waith a gwneud cynnydd mewn swydd.

Mae'r cynigion a gynhwysir yn y ddogfen hon yn cymryd i ystyriaeth y barnau a fynegwyd i ni gan groestoriad eang o gyfranddalwyr, yn arbennig barnau pobl anabl. Cafodd y cynigion eu cynllunio er mwyn creu gwasanaeth mwy hyblyg, hawdd i'w ddefnyddio, gwasanaeth sy'n fwy medrus wrth alluogi staff desg flaen Canolfannau Byd Gwaith a'n partneriaid allanol i gwrdd ag anghenion pobl anabl unigol a'u cyflogwyr.

Gobeithiaf byddwch yn achub ar y cyfle hwn i rannu eich barn â ni er mwyn ein helpu i lunio dyfodol y cynhorthwy sydd ar gael i bobl anabl sydd angen ein gwasanaethau arbenigol, i'w galluogi i ganfod, cadw a gwneud cynnydd mewn swydd.

Anne McGuire
Gweinidog dros Bobl Anabl

1 Gweler yr adroddiad 'Gwella Cyfleoedd Bywyd Pobl Anabl' yn www.cabinetoffice.gov.uk/strategy

Rhagair
Crynodeb o Argymhellion

1. Mae'r ymgynghoriad hwn yn amlinellu argymhellion i wella effeithiolrwydd rhywfaint o'r cymorth arbenigol y mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn ei ddarparu i helpu pobl anabl i fynd i mewn i a/neu gadw gwaith.

2. Bwriedir i'r diwygiadau arfaethedig gyd-fynd â'n diwygiadau O Fudd-dâl i Waith ehangach, gan gynnwys cyflwyno Llwybrau at Waith yn genedlaethol, ein cynlluniau i gyflwyno Bargen Newydd mwy hyblyg a chydweithio agosach yr ydym yn parhau i'w ddatblygu gydag adrannau eraill y Llywodraeth a sefydliadau allanol.

3. Mae'r diwygiadau yn canolbwyntio ar y gyfres ganlynol o becynnau cymorth:

    - mynediad i bobl anabl i holl wasanaethau cyflogaeth AGP (DWP);
    - Cynllun Cyflwyno Swydd;
    - Paratoi at Waith;
    - Cam at Waith;
    - rôl Cynghorydd Cyflogaeth i'r Anabl Canolfan Byd Gwaith a
    - Mynediad i Waith.

4. Rydym yn argymell:

Maes ymgynghori	**Crynodeb o'r nodau**
Rhaglen newydd i ddisodli'r Cynllun Cyflwyno Swydd, Paratoi at Waith a Cham at Waith.	Rhoi gwasanaeth mwy personol a diwnïad i gwsmeriaid, sydd â rhwystrau i gyflogaeth sy'n ymwneud ag anabledd cymhleth, a all ymdrin â mwy â'u hanghenion o ran cymorth ar gyfer gwaith. Byddai'r rhaglen yn cael ei chyflwyno gan y sectorau preifat, cyhoeddus a gwirfoddol ac yn ymdrin â chymorth cyn-gwaith hyd at gadw swyddi a chyflogaeth gyda chymorth tymor hir i'r rhai hynny sydd ei angen.
Egluro ac ychwanegu at rôl Cynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl y Ganolfan Byd Gwaith mewn perthynas â'n rhaglenni gwaith arbenigol ynghylch cyflogaeth i'r anabl	Sicrhau bod pobl anabl yn cael pecyn cymorth ar gyfer cyflogaeth sy'n briodol i'w hanghenion unigol a'i fod yn cael ei gyflwyno'n briodol.
Ble nesaf i Fynediad i Waith?	Ynghyd â gwerthusiad annibynnol allanol dymunwn ddefnyddio ymatebion i gwestiynau ymgynghori ynghylch Mynediad i Waith i ymchwilio i ffyrdd y gallwn wella'r gwasanaeth hwnnw ymhellach – tra'n cadw elfennau llwyddiannus y rhaglen gyfredol.

Pa wasanaethau cyflogaeth sy'n canolbwyntio ar anabledd nas ymdrinnir â hwy gan yr ymgynghoriad hwn?

5. Mae'r ymgynghoriad hwn yn cyfeirio at, ond nid yw'n ymdrin yn uniongyrchol â:

   - Llwybrau at Waith;
   - Y Fargen Newydd i Bobl Anabl;
   - Remploy; a
   - Cholegau Hyfforddi Preswyl.

6. Gweler Atodiad C, Rhan B am fanylion ychwanegol am y gwasanaethau hyn.

Pryd byddai'r newidiadau yn cael eu cyflwyno?

7. Yn ddarostyngedig i'r ymatebion ymgynghori ac i ganiatáu ar gyfer proses gontractio allanol, y cynharaf y byddem yn bwriadu cyflwyno newidiadau sylweddol i'r Cynllun Cyflwyno Swydd, Paratoi at Waith a Cham at Waith yw Hydref 2009.

Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb

8. Mae'r ymgynghoriad hwn yn sylfaenol o safbwynt ein galluogi i wneud Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) lawn.

   Byddwn yn cynhyrchu'r asesiad hwn sy'n rhychwantu'r newidiadau rydym yn bwriadu eu dwyn ymlaen, yn dilyn ein dadansoddiad o'r ymatebion i'r ymgynghoriad hwn.

   Gellir cael copi o'r ymarfer 'sgrinio' yn fuan oddi wrth: **www.dwp.gov.uk/resourcecentre/des-consultation.asp**

Sut y gallaf ymateb i'r ymgynghoriad?

9. Rhoddir manylion ynghylch sut i ymateb i'r ymgynghoriad hwn yn Trefniadau Ymgynghori, tudalen 52.

A oes unrhyw gwestiynau ymgynghori ffurfiol?

10. Dangosir cwestiynau penodol sy'n ymwneud â'r ymgynghoriad hwn ar ddiwedd pob pennod berthnasol ac fe'u rhestrir i gyd gyda'i gilydd yn Atodiad A. Rydym yn croesawu unrhyw sylwadau eraill ar yr argymhellion hefyd.

Pennod Un
Rhagarweiniad a Chyd-destun ar gyfer Diwygio

Mae'r bennod hon yn cyflwyno'r cymorth tuag at gyflogaeth a roddir ar hyn o bryd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau i bobl anabl ac mae'n amlinellu'r cyd-destun y gosodir y diwygiadau a argymhellir yn yr ymgynghoriad cyhoeddus hwn ynddo.

Cyd-destun

1. Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn gwasanaethu miliynau lawer o bobl anabl a gofalwyr pobl anabl yn uniongyrchol bob blwyddyn drwy ei hystod o ddarpariaeth lles - gan gynnwys cymorth fel Lwfans Byw i'r Anabl, Lwfans Gofalwr, taliadau Budd-dal Analluogrwydd ac ystod o raglenni cyflogaeth.

2. Ers 1997, cafodd dros 200,000 o bobl anabl o gefndiroedd gwahanol ac yn derbyn ystod o fudd-daliadau eu cynorthwyo i gael gwaith gan wasanaethau cyflogaeth eraill y DWP, fel y Fargen Newydd ar gyfer Pobl Ifainc a'r Fargen Newydd ar gyfer Rhieni Unigol. Mae hyn yn gamp sylweddol ac yn un y byddwn yn parhau i ddatblygu arni, er enghraifft, drwy ddatblygu Bargen Newydd mwy hyblyg i wella gallu ein gwasanaethau i helpu pobl anabl i fynd i mewn i waith.

3. Rydym hefyd wedi creu ystod o ddarpariaeth lwyddiannus i helpu pobl ar fudd-daliadau analluogrwydd a budd-daliadau cysylltiedig i mewn i waith, fel y Fargen Newydd ar gyfer Pobl Anabl a Llwybrau at Waith. Er enghraifft, mae'r Fargen Newydd i Bobl Anabl wedi helpu dros 150,000 o bobl i ddechrau gweithio ers iddi gael ei chreu yn 2001.

4. Yn ychwanegol mae gennym ystod o ddarpariaeth arbenigol ar gyfer cyflogaeth i'r anabl y bwriedir iddi helpu pobl gydag anghenion uwch am gymorth, neu, sydd, er enghraifft, angen cymorth dros dymor hwy tra byddant mewn gwaith.

5. Cyflwynir y gwasanaethau arbenigol hyn ynghylch cyflogaeth i'r anabl drwy Ganolfan Byd Gwaith a darparwyr gwasanaeth o'r sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol. Maent eisoes yn galluogi miloedd lawer o bobl anabl i fyw bywydau gwaith llawn – pobl a allai fel arall fod wedi eu hallgau o'r gweithle. Mae'r ymgynghoriad hwn yn ymwneud yn bennaf â'r maes pwysig hwn o gymorth arbenigol.

6. Mae'r ymgynghoriad yn ymdrin â diwygiadau arfaethedig i bedair o raglenni gwaith cenedlaethol arbenigol i'r anabl – y Cynllun Cyflwyno Swydd, Cam at Waith, Paratoi at Waith a Mynediad i Waith – a'r modd y mae Ymgynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl mewn Canolfannau Byd Gwaith yn gweithio mewn perthynas â'r rhaglenni hyn. Rhoddir amlinelliad byr o'r cymorth ym Mlwch 1 Amlinelliad o raglenni yr ymdrinnir â hwy yn yr ymgynghoriad hwn, isod ac yn Atodiad C, Rhan A.

Blwch 1: Amlinelliad o raglenni yr ymdrinnir â hwy yn yr ymgynghoriad hwn

Cynllun Cyflwyno Swydd

Gall y Cynllun Cyflwyno Swydd dalu cymhorthdal cyflog o £75 yr wythnos i gyflogwyr am hyd at dair wythnos ar ddeg pan gyflogant rywun anabl.

Paratoi ar gyfer Gwaith

Mae Paratoi at Waith yn helpu pobl anabl i ymdrin â'r materion sy'n gysylltiedig â chyflogaeth a'u hanabledd a pharatoi i fynd i mewn i waith. Gallai hyn gynnwys creu hyder, nodi mathau addas o waith a phrofiad gwaith.

Cam at Waith

Mae Cam at Waith yn darparu cymorth i bobl anabl sy'n wynebu problemau cymhleth o ran darganfod a/neu gadw swydd daledig, ond a all, gyda'r cymorth cywir iddynt hwy a'u cyflogwr (fel mentora neu hyfforddi ar gyfer swydd) ddatblygu gyrfa lwyddiannus. Mae'r rhaglen hefyd yn anelu at helpu cyfranogwyr a'u cyflogwyr i symud ymlaen i gam lle gall cymorth Cam at Waith gael ei gwtogi/ei ddileu dros amser.

Mynediad i Waith

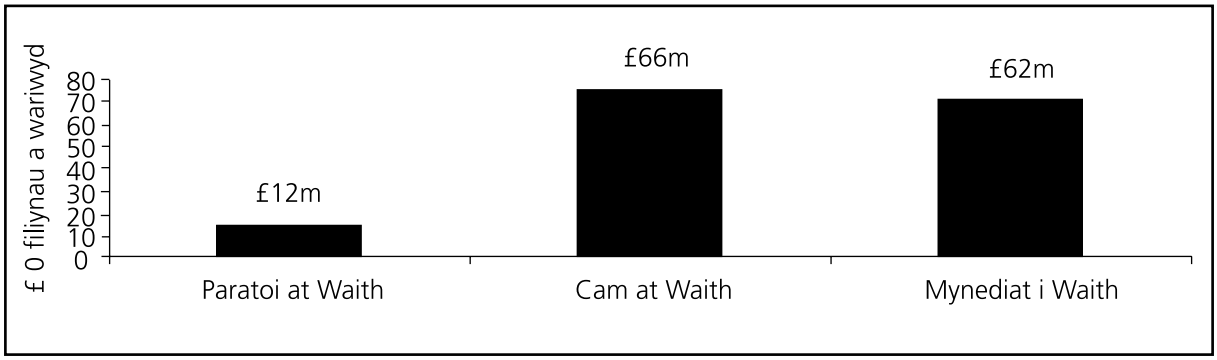
Gall Mynediad i Waith gyllido cymorth sy'n seiliedig ar waith neu addasiadau i alluogi pobl anabl i ddechrau a/neu i gadw gwaith taledig.

Cynghorwyr Cyflogaeth Pobl Anabl

Lleolir Cynghorwyr Cyflogaeth Pobl Anabl yn swyddfeydd Canolfan Byd Gwaith ac mae ganddynt wybodaeth a phrofiad arbenigol o'r problemau y mae rhai pobl anabl yn eu hwynebu wrth geisio darganfod a chadw swydd. Maent yn darparu ystod o wasanaethau, gan gynnwys cyngor manwl ynglŷn â chwilio am swydd, atgyfeiriadau at gymorth swyddi a chyngor i gyflogwyr.

7. Yn ystod y flwyddyn ariannol 2006/07 roedd cyllideb y DWP oddeutu £140 miliwn i gyd ar gyfer y Cynllun Cyflwyno Swydd (gwariwyd tua hanner miliwn o bunnoedd), Paratoi at Waith, Cam at Waith a Mynediad i Waith (gweler Ffigur1: Cyllidebau Rhaglenni 2006/07

Ffigur 1: Cyllidebau Rhaglenni 2006/07

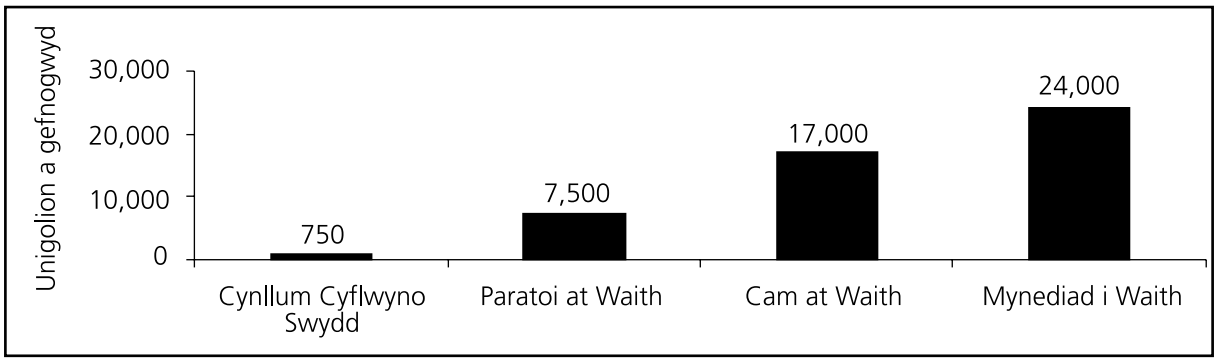


8. Rydym wedi gwella'n sylweddol ar yr adnoddau sydd ar gael i'n gwasanaethau cyflogaeth dros y blynyddoedd diweddar, gyda lansio ac ehangu rhaglenni fel y Fargen Newydd i Bobl Anabl a Llwybrau at Waith. Cynyddodd cyllid Mynediad i Waith, er enghraifft, o £15 miliwn ym 1997/98 i fwriad i wario £66 miliwn y flwyddyn nesaf.

9. Yn ein Harolwg Gwario cyfredol ni fydd gennym adnoddau ychwanegol sylweddol i'w buddsoddi. Ond byddwn wedi creu sail tystiolaeth sy'n tynnu ein sylw yn glir at y cyfle sydd gennym i wella ein gwasanaethau cyfredol o fewn y cyfyngiadau hyn ar adnoddau (gweler Pennod Dau). Credwn felly fod diwygiadau yn hanfodol os ydym i wella canlyniadau o ran cyflogaeth i bobl anabl.

10. Yn ystod 2006 cefnogodd y rhaglenni hyn filoedd o bobl i symud tuag at gyflogaeth a/neu i gadw swydd y byddent fel arall mewn perygl o'i cholli oherwydd eu hanabledd. (Gweler Ffigwr 2: Unigolion a gefnogwyd 2006/07).

Ffigwr 2: Unigolion a gefnogwyd 2006/07

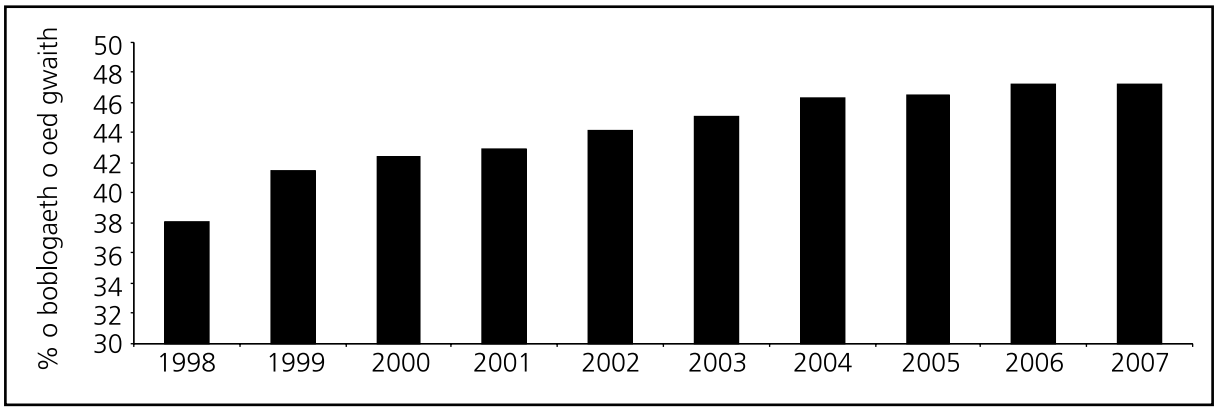


* Mae'r ffigurau i gyd yn rhai bras.

Nid yw Canolfan Byd Gwaith yn casglu data caled am y Cynllun Cyflwyno Swydd, caiff y ffigurau eu hamcangyfrif o gyfanswm o wariant blynyddol a rhagdybiaeth o naw wythnos o hyd ar gyfartaledd. Ar gyfer Mynediad i Waith, darparwyd cymorth yn uniongyrchol i oddeutu 24,000 o unigolion o fewn 2006/07, ond amcangyfrifwn fod 16,000 arall o bobl yn parhau i elwa'n uniongyrchol o gymorth a ddarparwyd yn y ddwy flynedd flaenorol o dan yr elfen Cymhorthion ac Offer Arbennig.

11. Mae cyfradd cyflogaeth gyffredinol pobl anabl wedi gwella'n sylweddol dros y degawd diwethaf – o ddim ond 38% ym 1998 i oddeutu 47% heddiw. (Gweler Ffigur 3: Canran o Bobl Anabl o Oed Gwaith mewn Cyflogaeth).

Ffigur 3: Canran o Bobl Anabl o Oed Gwaith mewn Cyflogaeth



"Dylai polisi'r llywodraeth yn y dyfodol gael ei lunio er mwyn sicrhau ymhen ugain mlynedd o nawr fod unrhyw berson anabl sydd eisiau swydd ac sydd angen cynhorthwy er mwyn cael a chadw swydd mewn unrhyw ran o'r wlad, yn medru gwneud hyn. Dylai unrhyw gyflogwr sy'n dymuno cyflogi person anabl fedru dod o hyd i'r person cywir a'r cynhorthwy cywir."

12. Mae'r cynnydd hwn wedi cau'r bwlch rhwng y cyfraddau cyflogaeth i bobl anabl a chyfradd cyflogaeth oed gwaith cyffredinol (sy'n 74% ar hyn o bryd). Ond mae gennym ffordd bell i fynd o hyd cyn y gallai pobl anabl gael eu hystyried fel rhai sydd â gwir gydraddoldeb yn y farchnad lafur ac rydym yn gwybod bod rhai grwpiau yn parhau i fod o dan anfantais arbennig. Er enghraifft, amcangyfrifir ar gyfer pobl gydag anabledd dysgu neu gyflwr iechyd meddwl, fod llai nag un o bob pump mewn gwaith.

13. Oherwydd hyn mae angen i ni yn eglur wneud mwy os ydym am wireddu'r weledigaeth a osodwyd allan yn adroddiad Uned Strategaeth y Prif Weinidog (Ionawr 2005), 'Gwella Cyfleoedd Bywyd Pobl Anabl', sef:

    "Dylai polisi'r llywodraeth yn y dyfodol gael ei lunio er mwyn sicrhau ymhen ugain mlynedd o nawr fod unrhyw berson anabl sydd eisiau swydd ac sydd angen cynhorthwy er mwyn cael a chadw swydd mewn unrhyw ran o'r wlad, yn medru gwneud hyn. Dylai unrhyw gyflogwr sy'n dymuno cyflogi person anabl fedru dod o hyd i'r person cywir a'r cynhorthwy cywir."[2]

2 Uned Strategaeth y Prif Weinidog 'Gwella Cyfleoedd Bywyd Pobl Anabl', Swyddfa'r Cabinet Ionawr 2005

14. Er mwyn gwireddu'r weledigaeth hon mae'r Llywodraeth wedi/yn gweithredu mewn nifer o feysydd, gan gynnwys:

    - diwygio'r system lles;
    - datblygu hawliau anabledd cryfach;
    - iechyd, gwaith a lles;
    - cydweithio'n agosach â chyflogwyr;
    - gwneud gwasanaethau'n fwy personol;
    - gweithio ar draws sefydliadau i sicrhau nodau cyffredin; a
    - Chytundebau Gwasanaeth Cyhoeddus.

15. Trafodir pob un o'r meysydd hyn o dan y penawdau isod.

Diwygio'r system lles

16. Ers 1997, mae'r Llywodraeth wedi dechrau ar gyfres o ddiwygiadau chwyldroadol i'r wladwriaeth les y bwriedir iddynt wella'r cyfleoedd, yr ysgogiadau a'r cymorth sydd ar gael i helpu pobl i fynd i mewn i waith. Mae hyn yn cynnwys diwygiadau parhaus i fudd-daliadau analluogrwydd; cyflwyno Llwybrau at Waith yn genedlaethol a Lwfans Cyflogaeth a Chymorth sy'n disodli budd-daliadau analluogrwydd ar gyfer cwsmeriaid newydd o 2008.

17. Gan adeiladu ar y mesurau yn Neddf Diwygio Lles eleni, mae'r Papurau Gwyrdd a gyhoeddwyd yn ddiweddar: 'Mewn Gwaith: gwell eich byd: Camau nesaf i gyflogaeth lawn" (Gorffennaf 2007) a 'World class skills: Implementing the Leitch Review of Skills in England' (Gorffennaf 2007) mae'r Llywodraeth yn cyflwyno newid sylweddol yn y cymorth sydd ar gael ar gyfer cyflogaeth a sgiliau i'r rhai hynny sydd o dan yr anfantais fwyaf yn y farchnad lafur. Dymunwn sicrhau nad yw pobl gyda chyflyrau iechyd a namau fyth eto yn cael eu hystyried fel rhai na allant weithio.

Datblygu hawliau anabledd cryfach

18. Mae'r Llywodraeth wedi trawsnewid hawliau sifil i bobl anabl ac wedi ymrwymo i drawsnewid cyfleoedd bywyd pobl anabl.

19. Fel rhan o'r ymgyrch hon creodd y Llywodraeth y Swyddfa dros Faterion Anabledd i weithio i ddod ag adrannau'r Llywodraeth ynghyd i sicrhau dull cydlynol a strategol o ymwneud â materion oedd yn ymwneud ag anabledd. Mae'r Llywodraeth yn ddiweddar hefyd wedi lansio corff ymgynghorol 'Cydraddoldeb 2025: Rhwydwaith Ymgynghorol y Deyrnas Unedig ar Gydraddoldeb yn ymwneud ag Anabledd. Mae 'Cydraddoldeb 2025' yn rhoi llais i bobl anabl ynglŷn â pholisi a hynny wrth galon llywodraeth.

20. Ymhellach, cyflwynwyd y Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl (DCBA) ym mis Rhagfyr 2006 ac mae'r Llywodraeth yn gweithio tuag at gadarnhau confensiwn newydd gan y Cenhedloedd Unedig a fydd am y tro cyntaf yn cyflwyno safonau hawliau dynol i bobl anabl. Mae'r DCBA yn anelu at gyflwyno newidiadau yn y modd y mae ein cymdeithas yn edrych ar ac yn trin pobl anabl. Mae'r DCBA yn sicrhau bod pob corff cyhoeddus, fel llywodraeth ganolog neu leol, ysgolion, ymddiriedolaethau iechyd a gwasanaethau argyfwng yn rhoi 'ystyriaeth ddyledus' i hyrwyddo cydraddoldeb i bobl anabl ym mhob un o'u meysydd gwaith.

"Mae gan rai cyflogwyr gamsyniadau ynghylch yr anawsterau sydd ynghlwm wrth gyflogi pobl anabl. Awgrymodd ymchwil yn 2004 fod traean o gyflogwyr yn ystyried fod cyflogi person anabl yn risg fawr."

Iechyd, gwaith a lles

21. Cyhoeddwyd y ddogfen strategaeth 'Iechyd, Gwaith a Lles – Gofalu am ein Dyfodol' yn Hydref 2005 gan DWP, yr Adran Iechyd a'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch.

22. Mewn partneriaeth gyda chyflogwyr, gweithwyr, meddygon teulu a swyddogion eraill sy'n gysylltiedig ag iechyd mae ystod o gynlluniau yn cael eu datblygu i wella gwybodaeth a dealltwriaeth, newid amgyffred a gwella iechyd yn y gweithle. Teimlwn ei bod yn hanfodol fod cysylltiadau cadarnhaol rhwng gwaith ac iechyd yn cael eu deall a'u cynnal.

Cydweithio'n agosach â chyflogwyr

23. Adroddodd Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus Tŷ'r Cyffredin (Ionawr 2007):[3]

    "Mae gan rai cyflogwyr gamsyniadau ynghylch yr anawsterau sydd ynghlwm wrth gyflogi pobl anabl. Awgrymodd ymchwil yn 2004 fod traean o gyflogwyr yn ystyried fod cyflogi person anabl yn risg fawr."

3 Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, Tŷ'r Cyffredin 'Cael a chadw swydd: cynhorthwy'r Adran Gwaith a Phensiynau ar gyfer pobl anabl' (Ionawr 2007).

24. Gall y camsyniadau hyn arwain at:

    - gormod o ffocws ar anabledd person – yn rhy fynych golyga hyn fod cyflogwyr yn seilio eu penderfyniadau recriwtio ar eu syniad hwy o'r anabledd, yn hytrach na dod i benderfyniad deallus ynghylch galluoedd yr unigolyn;

    - cyfyngiadau anfuddiol a hynny'n aml o dan esgus cydraddoldeb, materion iechyd a diogelwch neu amgyffred rhagfarnllyd am bobl anabl; a

    - systemau recriwtio anhyblyg a all rwystro rhai pobl anabl rhag cyflwyno eu sgiliau a'u galluoedd mewn modd digonol.

25. Mae llawer o gyflogwyr wedi cymryd camau cadarnhaol i gyflogi pobl anabl. Ond mae angen annog llawer i ddatblygu polisïau recriwtio sy'n canolbwyntio ar alluoedd a photensial unigolion yn hytrach na'u hanabledd.

26. Oherwydd hyn mae DWP yn gweithio gyda phobl anabl a chyrff cyflogwyr i lunio ymgyrch dan arweiniad cyflogwyr gyda'r pwrpas o gynyddu cyfleoedd swyddi ar gyfer pobl anabl. Mae hyn yn cynnwys:

    - gweithio gyda'r Panel Cyflogaeth Gwladol, Canolfannau Byd Gwaith a phartneriaid allweddol eraill i ddarparu cynllun peilot 'Gallu Gweithio' a arweinir gan y galw, er mwyn profi sut medrwn gysylltu â chyflogwyr yn well ar lefel leol,

- cysylltu â sefydliadau eraill gan gynnwys Fforwm y Cyflogwyr ynghylch Anabledd, Pwyllgor Ymgynghorol ar Gyflogaeth Pobl Anabl (DEAC), sefydliadau anabledd eraill a chan gynnwys cyflogwyr mawr y sector preifat, y sector cyhoeddus, a chyflogwyr bach, canolig ac o'r sector gwirfoddol; a
- cyflwyno cyfathrebiadau er mwyn annog agweddau positif ymhlith cyflogwyr.

27. Mae'r holl gynlluniau hyn yn adeiladu ar y gwaith mae Canolfannau Byd Gwaith a'n cyflenwyr gwasanaeth yn ei wneud er mwyn nodi cyfleoedd am swyddi a helpu pobl anabl i ddarganfod a chadw cyflogaeth, yn arbennig trwy Bartneriaethau Cyflogaeth Lleol.

Gwneud gwasanaethau'n fwy personol

28. Un o ffocysau allweddol ein dull o Ddiwygio Lles yw'r awydd i gynnig cymorth mwy hyblyg a mwy personol sy'n bodloni anghenion cyflogaeth pob unigolyn yn fwy uniongyrchol. Atgyfnerthir y ffocws hwn gan y dull a gymerir yn y ddogfen ymgynghori hon.

Gweithio ar draws sefydliadau i sicrhau nodau cyffredin

29. Rydym yn gwybod y gall anawsterau godi pan fo unigolion yn ceisio cyrchu at wasanaethau o ystod o sefydliadau yn y sector cyhoeddus. Er enghraifft, bob tro y gwnaiff hyn, gall fod angen ailasesu'r unigolyn er mwyn nodi eu hanghenion a gall oediadau ddigwydd tra dilynir gweithdrefnau pob sefydliad yn ei dro. Mae 'Gwella Cyfleoedd Bywyd Pobl Anabl'[4] yn cyflwyno rhai themâu pwysig ar draws llywodraeth ar gyfer gwella gwasanaethau, mae'r rhain yn cynnwys:

    - byw'n annibynnol drwy gynlluniau fel Cyllidebau Unigol;
    - gwell cynhorthwy ar gyfer teuluoedd gyda phlant ifainc anabl;
    - cael gwared ar fylchau mewn gwasanaeth a gwneud y newid o fod yn blentyn i fod yn oedolyn yn haws;
    - gwell cynhorthwy ac anogaethau ar gyfer cael a chadw swydd, a
    - darparu ffocws mwy strategol ar faterion anabledd o fewn llywodraeth.

4 Uned Strategaeth y Prif Weinidog, 2005

30. Mewn ymateb, rydym yn gweithio gyda sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus, preifat a gwirfoddol gan gynnwys yr adrannau gweinyddol datganoledig, i weithredu gwelliannau i wasanaeth. Ein nodau yw:

    - cysylltu'r gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar gyflogaeth a gyflwynir gan wahanol gyrff yn fwy effeithiol;
    - helpu pobl anabl i cael gafael yn haws ar amrediad o wasanaethau ni waith pa sefydliad sector cyhoeddus sy'n ariannu'r gwasanaeth; a
    - sicrhau fod llai o rwystrau ac oediadau sy'n cadw pobl anabl rhag cael gafael ar yr ystod cywir o wasanaethau wedi'u ffocysu ar gyflogaeth.

31. Fel rhan o'ch ymateb i'r ymgynghoriad byddem yn gwerthfawrogi eich barn ynghylch sut y gallai'r gwasanaethau a ddarperir gan yr ymgynghoriad hwn gyd-fynd yn well â gwasanaethau eraill a gyflwynir yn lleol a chytundebau partneriaeth lleol.

32. Mae'r ddwy enghraifft ganlynol ynghylch cynlluniau peilot y Cyllidebau Unigol (Blwch 2) a'r cynlluniau dysgu i'r anabl (Blwch 3) yn ddim ond dau o ystod o feysydd yr ydym yn gweithio arnynt ar hyn o bryd gyda sefydliadau eraill ac adrannau'r llywodraeth i wella'r modd y cyflwynir gwasanaethau i bobl anabl. Gweler Blwch 2: Cynlluniau peilot Cyllidebau Unigol a Blwch 3: Gwella cyfleoedd gwaith i bobl ag gydag anableddau dysgu.

Blwch 2: Cynlluniau peilot Cyllidebau Unigol

- Yn Lloegr, cynlluniau a arweinir gan yr Adran Iechyd yw'r cynlluniau peilot Cyllidebau Unigol er mwyn cefnogi ymrwymiad y Llywodraeth i roi mwy o ddewis a rheolaeth i bobl anabl sydd angen gofal cymdeithasol a gwasanaethau cysylltiedig dros y gwasanaethau gofal sydd arnynt eu hangen.
- Mae tri ar ddeg o awdurdodau lleol yn Lloegr ar hyn o bryd yn gweithredu dull y Cyllidebau Unigol fel cynlluniau peilot. Yr Adran Iechyd sy'n arwain y prosiect Cyllidebau Unigol ond maent yn cydweithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau, y Swyddfa Materion Anabledd, ac Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol er mwyn mynd â'r gwaith hwn yn ei flaen.
- Rydym yn ymdrechu i roi mwy o sylw i ddewisiadau o ran cyflogaeth i'n cwsmeriaid yn y cynlluniau peilot. Mae'r dull hwn o fynd ati yn atgyfnerthu ein cred mai swydd daledig, ar gyfer y rhai sy'n medru, yw'r dull gorau o atal tlodi, annog cynhwysiant cymdeithasol a bod yn gynhorthwy i deuluoedd.
- Mae gwerthusiad o'r cynlluniau peilot i fod i gael ei gwblhau erbyn Ebrill 2008 i fod yn sail ar gyfer penderfyniad ynghylch a ddylid cyflwyno Cyllidebau Unigol i leoliadau eraill.

Blwch 3: Gwella cyfleoedd gwaith i bobl gydag anableddau dysgu

- Mae lefelau cyflogaeth i bobl gydag anableddau dysgu wedi cynyddu ychydig dros y ddegawd ddiwethaf, ond maent yn dal yn siomedig o isel. Yn wir, mae gwahanol arolygon yn rhoi ffigurau o rhwng 5% ac 17% o bobl gydag anableddau dysgu mewn gwaith.
- Yng nghyswllt hyn, mae DWP yn cyllido prosiect ar y cyd gyda Thîm Cynhorthwy Gwerthfawrogi Pobl y Llywodraeth. Nod y prosiect hwn a seilir ar Newham yw gwella cynhorthwy ar gyfer pobl sy'n dymuno symud allan o wasanaethau dyddiol i waith taledig, neu ar gyfer y rheiny sy'n dewis cyflogaeth daledig dros wasanaethau dyddiol pan newidir drosodd o wasanaethau plant.
- Yn bwysig, mae'r prosiect hwn yn bwriadu ehangu ar y cyfleoedd sydd ar gael ar draws ystod eang o sefydliadau yn hytrach na dim ond ffocysu ar un gwasanaeth arbennig a gyflwynir gan un o adrannau'r Llywodraeth.
- Roedd partneriaid eraill yn cynnwys Canolfannau Byd Gwaith, y Cyngor Dysgu a Sgiliau, Gwasanaethau Cymdeithasol Newham, Partneriaeth Gwella Gwasanaethau Gofal, Partneriaeth Anableddau Dysgu a chyflogwyr lleol.
- Disgwyliwn y bydd y darganfyddiadau o fudd i ymarferwyr a chynllunwyr polisi sydd â diddordeb yn y maes hwn ar draws Prydain – hyd yn oed lle mae gan wasanaethau strwythurau cyflwyno gwahanol, fel yn yr Alban. Bwriedir cyhoeddi adroddiad ar ddarganfyddiadau'r prosiect yn Hydref 2008.

- Yn gynharach eleni, cyhoeddodd y cyn Adran Addysg a Sgiliau, yr Adran Iechyd a DWP bapur strategaeth ar y cyd o'r enw 'Progression through Partnership' ar gydweithio i helpu pobl gydag anableddau dysgu i fyw bywydau mwy integredig a chyflawn.
- Yn holl bwysig, er bod y cynlluniau hyn wedi canolbwyntio ar bobl gydag anableddau dysgu, credwn y bydd y gwersi a ddysgir yn berthnasol ar draws ystod eang o anableddau, yn arbennig lle mae lefelau cyflogaeth yn isel - fel ar gyfer pobl gyda namau synhwyraidd neu gyflyrau iechyd meddwl.

Cytundebau Gwasanaeth Cyhoeddus

33. Datblygwyd yr argymhellion yn yr ymgynghoriad hwn fel rhan o ymrwymiad ar draws y llywodraeth i ddatblygu gwasanaethau o amgylch anghenion dinasyddion a busnesau y byddant hefyd yn cyfrannu at gyflawni'r Cytundebau Gwasanaeth Cyhoeddus a gyhoeddwyd yn ddiweddar gan Drysorlys EM. Mae'r Cytundebau hyn yn cyflwyno nodau, amcanion a thargedau penodol ar gyfer adrannau perthnasol o'r llywodraeth i gyflawni, yn dâl am gyllid a ddarperir fel rhan o Adolygiad Gwario Cynhwysfawr 2007.

34. Byddai'r argymhellion yn yr ymgynghoriad cyhoeddus hwn yn cyfrannu'n arbennig at gyflawni Cytundebau Gwasanaeth Cyhoeddus y Llywodraeth 8, 15 ac 16 'tegwch a chyfle i bawb' drwy:

    - helpu i sicrhau cyfle cyflogaeth mwyaf posibl i bawb – tuag at y dyhead tymor hir o'r hyn sy'n cyfateb i gyfradd cyflogaeth o 80% o'r boblogaeth oed gwaith (PSA8);

- ymdrin â'r anfantais y mae unigolion yn ei brofi oherwydd eu hanabledd (PSA 15); a
- chefnogi oedolion sydd mewn perygl o allgau cymdeithasol, yn arbennig y rhai hynny gydag anawsterau iechyd meddwl a dysgu a/neu anableddau (PSA16).

35. Gellir cael gwybodaeth fanylach am Gytundebau Gwasanaeth Cyhoeddus ar wefan Trysorlys EM – **www.hm-treasury.gov.uk**

Pennod Dau
Yr achos dros newid

Mae'r bennod hon yn cyflwyno'r rhesymau pam ein bod yn argymell newidiadau i'r modd y cyflwynir rhywfaint o'n cymorth arbenigol ar gyfer cyflogaeth i'r anabl. Mae'r bennod yn ymdrin â llawer o'r sail tystiolaeth ar gyfer diwygio a sail y cysyniadau allweddol ar gyfer dylunio darpariaeth arfaethedig newydd.

Rhagair

1. Rydym yn gwybod bod gwasanaethau cyflogaeth yr Adran Gwaith a Phensiynau yn helpu i drawsnewid bywydau miloedd lawer o bobl anabl bob dydd a bod ein darpariaeth wedi gwella'n sylweddol dros y ddegawd ddiwethaf. Rydym yn gwybod hyn o'n profiad o ddarparu'r gwasanaethau, o ymchwil annibynnol, o siarad â phobl anabl a'u cynrychiolwyr, ac o ddadansoddiad gan y Swyddfa Archwilio Genedlaethol.

2. Ond rydym yn gwybod hefyd o'r ffynonellau hyn bod cyfle sylweddol ar ôl i wella ar yr hyn a gynigiwn ar hyn o bryd. Mae'n hanfodol ein bod yn gweithredu ar y dystiolaeth hon os ydym i symud ymlaen gyda'n nod cyfun o gyflawni cydraddoldeb yn y farchnad lafur i bobl anabl.

Tystiolaeth dros newid

3. Dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf bu nifer o adroddiadau cyhoeddus sydd wedi nodi'r angen am welliannau i'n darpariaeth o ran cyflogaeth i'r anabl, gan gynnwys oddi wrth Bwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus Tŷ'r Cyffredin[5], y Swyddfa Archwilio Genedlaethol[6] ac Uned Strategaeth y Prif Weinidog.[7] Ymdrinnir ag enghreifftiau o ddarganfyddiadau'r Swyddfa Archwilio Genedlaethol ym Mlwch 4 isod:

Blwch 4: Enghreifftiau o ddarganfyddiadau'r Swyddfa Archwilio Genedlaethol

Argymhellodd y Swyddfa Archwilio Genedlaethol y dylem:

- ystyried rhesymoli ein rhaglenni arbenigol ynghylch cyflogaeth i'r anabl i ddarparu dull modiwlaidd mwy hyblyg – i gynnig gwell profiad i'r cwsmer a gwella effeithiolrwydd;
- edrych ar sut i wella safonau ansawdd a chyflawni gwell cysondeb – gan gynnwys gwell effeithiolrwydd drwy well contractio;

5 Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, Tŷ'r Cyffredin (2007) 'Cael a chadw swydd: cynhorthwy'r Adran Gwaith a Phensiynau ar gyfer pobl anabl' (Ionawr 2007).
6 Swyddfa Archwilio Gwladol (2005) 'Cael a chadw swydd: cynhorthwy'r Adran Gwaith a Phensiynau ar gyfer pobl anabl' Adroddiad gan y Rheolwr ac Archwiliwr Cyffredinol, HC 455 Sesiwn 2005-6, 13 Hydref 2005.
7 Uned Strategaeth y Prif Weinidog (2005) 'Gwella Cyfleoedd Bywyd Pobl Anabl', Swyddfa'r Cabinet Ionawr 2005

- gwella'r modd y cyfeirir cwsmeriaid at y ddarpariaeth fwyaf priodol;
- sicrhau bod unigolion yn parhau i symud ymlaen a derbyn gwasanaeth o ansawdd tra ar ein rhaglenni;
- rhoi mwy o bwyslais o fewn darpariaeth cyflogaeth a gefnogir Cam at Waith ar ddilyniant at gyflogaeth heb ei gefnogi;
- cynnig pwynt cyswllt clir yn ôl i'r Adran ar gyfer ein cwsmeriaid;
- sicrhau y rhoddir y lefel briodol o gymorth a hyfforddiant i Gynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl i'w galluogi i gyflawni eu swyddogaeth bwysig o helpu pobl anabl ddarganfod a chadw gwaith;
- adolygu costau cymorth o dan y rhaglen Mynediad at Waith ac archwilio hefyd a yw lefelau uchel o ddefnydd gan y sector cyhoeddus yn briodol; a
- chysylltu'n fwy effeithiol â chyflogwyr i helpu mwy o bobl anabl i fynd i mewn i a chadw gwaith.

4. Rydym hefyd wedi comisiynu ystod eang o werthusiadau annibynnol ffurfiol o'r cymorth a gynigiwn i bobl anabl – lle mae barn miloedd o bobl anabl wedi bod yn ganolog.

5. Ynghyd â chwestiynau traddodiadol ynglŷn ag effeithiolrwydd ein rhaglenni, gofynnwyd i bobl anabl beth mwy yr hoffent ei gael o'n gwasanaethau, a beth yw eu nodau a'u dyheadau personol. Mae hyn wedi ein helpu i asesu pa mor dda mae'r gwasanaeth mae pobl yn ei gael ar hyn o bryd yn cyd-fynd â'r gwasanaeth y mae arnynt ei angen.

6. Mae cyfranogwyr eraill a gafodd eu cyfweld wedi cynnwys ystod eang o gyflogwyr, staff darparu gwasanaeth a chynghorwyr sy'n gweithio i'r Ganolfan Byd Gwaith (gweler Atodiad D am restr o lyfryddiaeth o adroddiadau cysylltiedig).

7. Mae'r darganfyddiadau, yr ymdrinnir â rhai ohonynt yn fyr ym Mlwch 5 wedi bod yn allweddol o ran datblygu'r diwygiadau yr ydym yn eu hargymell.

Blwch 5: Darganfyddiadau Allweddol y Gwerthusiad[8]

- Yn gyffredinol ysgogir ein staff cyflenwi i wneud y gwaith gorau posibl o fewn eu hadnoddau ac maent yn arddangos lefel uchel o ymroddiad i helpu pobl anabl gael a chadw swydd.
- Nid yw rhai darparwyr bob amser yn cymryd digon o amser i wneud i'w cymorth gyfateb i ddyheadau a galluoedd cwsmeriaid anabl.
- Mae rhai elfennau o'n darpariaeth yn ei gwneud yn bosibl i wasanaeth wedi ei bersonoli hynod hyblyg gael ei gyflwyno a dylai'r elfennau hyn gael eu gwerthfawrogi.
- Ar hyn o bryd mae'n ymddangos bod rhai pobl yn cyrchu at ddarpariaeth arbenigol yn ymwneud ag anabledd y gellid eu helpu yn effeithiol gan ein gwasanaethau cyflogaeth eraill.

8 Ffynonellau allweddol: Swyddfa Archwilio Gwladol (2005) 'Cael a chadw swydd: Adroddiad cymorth i bobl anabl yr Adran Gwaith a Phensiynau gan y Rheolwr a'r Archwilydd Cyffredinol , HC 455 Sesiwn 2005-6, 13 Hydref 2005. Purvis, A., Lowrey, J., a Dobbs, L. (2006) astudiaethau achos gwerthusiad Cam at Waith: Exploring the design, delivery and performance of the WORKSTEP programme. Adran Gwaith a Phensiynau Rhif yr Adroddiad 348, CDS.

- Mae tystiolaeth sylweddol yn bodoli i ddangos bod ein gwasanaethau cyfredol wedi eu gwahanu'n ormodol oddi wrth ei gilydd a'u bod yn rhy gymhleth. Mae hyn yn wir o safbwynt y cwsmer, y cyflogwr, y cyflenwr a staff rheng flaen Canolfannau Byd Gwaith. Gall cymhlethdod arwain at:
  - rai cwsmeriaid yn methu â chael gafael ar y gwasanaethau maent eu hangen;
  - mae rhai cwsmeriaid yn profi toriadau yn eu pecyn cymorth ac nid yw hyn yn fuddiol; ac
  - ymdrech a wneir wrth weithio o amgylch system a fedrid ei fuddsoddi fel arall yn y gwaith o gefnogi pobl anabl yn uniongyrchol i gaffael swyddi.
- Mae cyflogwyr yn elwa o gymorth ymarferol i'w helpu i wneud addasiadau i weithwyr anabl.
- Mae'r symudiad oddi wrth y diwylliant o gymorthdaliadau cyflog wedi ei gwneud yn haws i gwsmeriaid Cam at Waith symud ymlaen i waith heb ei gefnogi.
- Gallai rhesymoli ein darpariaeth gyfredol gynnig dull cliriach a mwy hyblyg y gallai darparwyr ei ddefnyddio mewn dull mwy diwnïad o dan un rhaglen. Gall rhaglen o'r fath ddarparu
  - cynhorthwy cyn-cyflogi;
  - help i ddod o hyd a chael y swydd iawn ar gyfer yr unigolyn;
  - cynhorthwy mewn-swydd yn y tymor byr i ganolig ar gyfer y rheiny sydd angen cymorth cychwynnol pan fyddant yn dechrau gweithio, neu
  - cymorth mewn-swydd dros dymor hwy i'r rhai hynny sydd ei angen.

Cysylltiadau allweddol ar gyfer dylunio darpariaeth yn y dyfodol

8. O'r adroddiadau hyn, gwerthusiadau a'n dadansoddiad ein hunain, rydym wedi penderfynu y dylai ein darpariaeth yn y dyfodol gael ei ddatblygu o amgylch y cysyniadau allweddol canlynol:

    - mwy o ffocws ar y rhai hynny sydd angen cymorth arbenigol;
    - llai o gyfarwyddo a mwy o hyblygrwydd;
    - gwell cysylltiadau rhwng elfennau darpariaeth;
    - gwell cysondeb a ansawdd darpariaeth;
    - darpariaeth ar gyfer pob math o anabledd;
    - mwy o ffocws ar fynd i mewn i swyddi;
    - gwell cymorth i bobl mewn gwaith;
    - gwell dilyniant i gyflogaeth heb ei gefnogi; a
    - symud ymlaen yn well o fewn cyflogaeth gynorthwyedig tymor hwy

9. Trafodir pob un o'r meysydd hyn o dan y penawdau isod.

Mwy o ffocws ar y rhai hynny sydd angen cymorth arbenigol

10. Ar hyn o bryd mae'n ymddangos bod rhai cwsmeriaid yn cyrchu at ddarpariaeth arbenigol i'r anabl pan ellid bodloni eu hanghenion drwy un o'n gwasanaethau cyflogaeth eraill e.e. un o'r Bargeinion Newydd.

11. Mae'r Pwyllgor Ymgynghorol Cyflogaeth i'r Anabl (DEAC), ymysg eraill, wedi gofyn er budd cydraddoldeb a chynhwysiant cymdeithasol, y dylem archwilio beth mwy y gellid ei wneud i sicrhau y gall niferoedd mwy o bobl anabl elwa o'r gwasanaethau eraill hyn. Byddai hyn hefyd yn ein galluogi i ganolbwyntio ein hadnodd 'arbenigol' i'r anabl ar y rhai hynny gyda rhwystrau mwy sylweddol i'r farchnad lafur.

12. Tra bo llawer o gwsmeriaid anabl yn elwa eisoes ar ystod lawn o raglenni cyflogaeth mae mwy y gellir ei wneud. Rydym felly yn:

    - sicrhau fod barn pobl anabl yn cael ei ystyried o'r dechrau wrth inni ddylunio ein holl wasanaethau yn y dyfodol, fel y Fargen Newydd fwy hyblyg arfaethedig y tynnwyd sylw ati ym Mhapur Gwyrdd 'Mewn Gwaith: Gwell eich Byd';[9]

    - parhau i adolygu'r hyfforddiant a'r canllawiau i'n staff i gyd fel eu bod yn well am allu gwneud atgyfeiriadau sy'n briodol i'r unigolyn. Ni fyddwn yn atgyfeirio pobl yn awtomatig i ddarpariaeth anabledd arbenigol oherwydd bod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd yn unig; ac

    - ystyried gwneud trefniadau i Gynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl mewn swyddfeydd Canolfan Byd Gwaith fod yn un pwynt cyswllt ar gyfer atgyfeirio cwsmeriaid at ein darpariaeth arbenigol ynghylch cyflogaeth i'r anabl – archwilir hyn yn fanylach ym Mhennod 4.

9 DWP (2007) 'Mewn gwaith, gwell eich byd: y camau nesaf i gyflogaeth lawn', 18 Gorffennaf 2007.

13. I grynhoi, dymunwn gyrraedd sefyllfa lle bo gan ein holl gwsmeriaid anabl fynediad at y lefel briodol o gymorth i'w helpu i baratoi ar gyfer, mynd i mewn i a chadw gwaith. Rhaid inni felly ymdrechu i sicrhau bod ein holl ddarpariaeth yn gallu helpu pobl anabl yn well ynghyd â diwygio ein darpariaeth arbenigol i'r anabl.

14. Bydd gwneud y newidiadau arfaethedig hyn yn llwyddiant yn dibynnu ar ein gallu i wneud cysylltiadau gwell â chyrff eraill fel, er enghraifft, ein bod mewn gwell sefyllfa i helpu pobl wrth iddynt baratoi i wneud y pontio o addysg i gyflogaeth neu o elfennau o ddarpariaeth gwasanaethau cymdeithasol i waith.

Llai o gyfarwyddo a mwy o hyblygrwydd

15. Rydym yn gwybod oddi wrth rai o'n rhaglenni eraill y gallant fod yn effeithiol iawn pan ydym yn cyflwyno canlyniadau dymunol clir, ond i raddau helaeth gadewir i'n darparwyr a'n cwsmeriaid benderfynu ar union natur a hyd y cymorth a gyflwynir. Mae'r Fargen Newydd i Bobl Anabl, er enghraifft, yn dilyn y fformiwla hon.

16. Mewn gwrthgyferbyniad, gall ein rhaglen **Paratoi at Waith** gyfredol fod yn rhy fanwl yn nhermau'r cyfyngiadau ynghylch yr hyn a ddisgwylir i'n darparwyr ei gyflwyno a'r amserlenni byr yr ydym yn contractio iddynt weithio gyda phob unigolyn.

17. Er gellir cysylltu Paratoi at Waith â chynhorthwy arall, yn gyffredinol mae gan y cyrsiau derfyn amser o chwe wythnos. Er bod hyn yn addas i rai cwsmeriaid, credwn y gall cyfyngiadau o'r fath gyfyngu ar allu ein darparwyr i helpu pobl sydd â rhwystrau mwy dwys a mwy parhaol yn ymwneud ag anabledd sy'n rhwystrau iddynt fynd i mewn i gyflogaeth.

18. Yn yr un modd, mae gan **Cam at Waith** ddisgwyliad cryf fod cwsmeriaid sy'n dechrau derbyn y ddarpariaeth yn cael gwaith o fewn cyfnod o wyth wythnos. Gall y disgwyliad hwn fod yn mynd yn groes i'r nod o helpu pobl sydd gryn bellter o'r farchnad lafur.[10] Rydym bellach yn gwybod bod ar lawer o'r cwsmeriaid sy'n mynd i mewn i'r ddarpariaeth arbenigol hon angen mwy nag wyth wythnos o gefnogaeth cyn dod o hyd i waith.

19. Dymunwn atal cwsmeriaid rhag bod ar eu colled oherwydd y fath faterion anhyblyg. Os oes ar unigolyn angen, er enghraifft, ychydig o wythnosau ychwanegol i ddarganfod swydd rydym am fod yn fwy hyblyg wrth gynnig y cymorth hwnnw. Oherwydd hyn credwn ei bod yn bwysig ein bod yn ceisio adeiladu hyblygrwydd ychwanegol er mwyn darparu ar gyfer hyn yn y ddarpariaeth a roir yn y dyfodol.

20. Mae'r **Cynllun Cyflwyno Swydd** yn cynnig cymhorthdal bychan a gyfyngir gan amser oddi wrth y Ganolfan Byd Gwaith i gyflogwyr,[11] sy'n helpu tuag at y gost ychwanegol o gyflogi rhywun sydd ag anabledd. Fodd bynnag, dengys ein hymchwil fod ein cyflenwyr yn rhoi cynhorthwy mwy effeithiol, pan fyddant yn gweithio law yn llaw ag unigolion a'u cyflogwr, yn hytrach na gwneud dim ond darparu cymhorthdal cyflog.

---

10 Purvis, A., Lowrey, J., a Dobbs, L. (2006) WORKSTEP evaluation case studies: Exploring the design, delivery and performance of the WORKSTEP programme. Adroddiad Ymchwil DWP Rhif 348, CDS.

11 £75 yr wythnos am chwe wythnos – y gellir ei estyn i dair wythnos ar ddeg mewn rhai achosion.

21. Yn benodol, dymunwn annog darparwyr i gytuno ar gynllun gweithredu priodol sy'n cydnabod anghenion ymarferol y gweithiwr a'r cyflogwr. Mae cydweithio yn helpu i sicrhau bod y gweithiwr yn cael y cyfle i gyflawni ei botensial llawn o ran cyflogaeth.

22. Rydym yn credu felly y dylid ystyried cymhorthdal tymor byr i'r cyflogwr dim ond pan fo wedi ei gysylltu ag addasiad uniongyrchol ac wedi ei glymu i mewn i gymorth mwy ymarferol. Rhan bwysig o rôl arfaethedig pob cyflenwr fydd i helpu cyflogwyr roi newidiadau rhesymol ar waith a chytuno i lefel addas o gynhorthwy a gaiff ei deilwra i anghenion yr unigolyn, eu cyflogwr a'r amgylchfyd gwaith.

Gwell cysylltiadau rhwng elfennau darpariaeth;

23. Mae'n eglur o'n gwerthusiadau o raglenni y gall Paratoi at Waith (naill ai fel asesiad neu wasanaeth mynd i mewn swydd) a Cham at Waith gael eu defnyddio gyda'i gilydd yn effeithiol i helpu rhywun i ennill a chadw gwaith. Ond nid yw hyn yn digwydd yn ddigon aml. Gall problemau gynnwys diffyg cysondeb a chyfathrebu rhwng gwahanol gontractwyr lleol ac anawsterau i gydlynu trosglwyddo'r cwsmer yn llyfn ac yn amserol o un math o gymorth i'r llall.

24. Pan fo cwsmer yn debygol o fod angen y ddau fath o gymorth credwn y byddai'n fwy effeithiol pe bai hyn yn cael ei nodi'n gynnar fel y gallai eu hanghenion o ran cymorth gael eu bodloni fel rhan o un pecyn cydlynol. Oherwydd hyn rydym yn bwriadu gwella'r rhan y mae Cynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl yn ei chwarae i ddatblygu pecyn cymorth ar ddechrau'r broses ac i gyfuno cymorth o fath **Paratoi at Waith** a Cham at Waith o dan un contract i helpu ymhellach i osgoi oedi diangen a thoriadau yn y ddarpariaeth.

25. Yn yr un modd mae angen i ni sicrhau bod ein darparwyr gwasanaeth yn fwy ymwybodol o'r manteision cadarnhaol y gellir eu hennill o Fynediad i Waith yn cael ei gyfuno gyda'r ystod lawn o'n rhaglenni cyflogaeth – rhaglenni arbenigol i'r anabl ac eraill – i'w galluogi i helpu hyd yn oed mwy o bobl anabl fynd i mewn i a/neu i gadw swydd daledig.

Gwell cysondeb a ansawdd darpariaeth

26. Gyda mwy o hyblygrwydd ar gyfer ein cyflenwyr, bydd yn bwysig ein bod yn gosod nodau a disgwyliadau clir, heriol a sicrhau fod cyfundrefn safonau ansawdd gadarn yn ei lle.

27. Gwelwyd gwelliannau sylweddol yn y maes hwn ers cyflwynwyd Cam at Waith yn 2001 ac mae llawer o'n cyflenwyr cyfredol yn darparu gwasanaeth rhagorol. Fodd bynnag, erys gwahaniaeth mawr mewn perfformiad ac ansawdd o un cyflenwr i'r llall, gyda rhai ohonynt angen gwelliannau pwysig. Er enghraifft, tynnodd yr NAO sylw at y ffaith na wnaeth traean o'n darparwyr Cam at Waith rhwng Ebrill 2001 a Hydref 2005 symud un unigolyn ymlaen i gyflogaeth agored heb gymorth.[12] Ar Paratoi at Waith mae gennym ystod o gontractau cymhleth gydag amrywiadau sylweddol yn ansawdd y gwasanaeth a gyflwynir a'r canlyniadau a gyflawnwyd o ran swyddi.

12 Swyddfa Archwilio Genedlaethol (2005) *Cael a chadw swydd: cynhorthwy ar gyfer pobl anabl yr Adran Gwaith a Phensiynau* Adroddiad gan y Rheolwr ac Archwiliwr Cyffredinol, HC 455 Sesiwn 2005-6, 13 Hydref 2005. Paragraff 4.13.

28. Rydym yn cydnabod y gall rhan o'r hyn a all ymddangos fel perfformiad gwael yn nifer y bobl sy'n cael swydd neu sy'n symud ymlaen i gyflogaeth heb gynhorthwy gael ei egluro gan rai darparwyr sy'n arbenigo mewn cwsmeriaid gyda phroblemau mwy cymhleth yn ymwneud â chyflogaeth. auFodd bynnag, yn gyffredinol mae'n amlwg i ni o'n gwerthusiad ac o ddarganfyddiadau arolygiadau fod angen i ni wneud mwy er mwyn gwthio safonau'n uwch ar draws y rhaglenni hyn i gyd.

29. Mae gennym hefyd ormod o gontractau bychain a rhai sy'n perfformio'n wael. Rydym felly yn ystyried cwtogi ar nifer y contractau yr ydym yn eu rheoli yn unol ag argymhellion NAO. Gallai hyn rhyddhau mwy o amser ein rheolwyr contractau i ganolbwyntio ar gysondeb ac ansawdd y ddarpariaeth. Mae Atodiad B yn amlinellu Strategaeth Comisiynu'r AGP.

30. Yn ogystal â gwella'r dull o reoli contractau a threfniadau contractio, credwn ei bod yn bwysig fod gan gwsmeriaid a'u cynrychiolwyr sianelau clir y medrant fwydo eu barn yn ôl drwyddynt ynghylch ansawdd y ddarpariaeth. Byddwn yn edrych ar ddulliau o alluogi hyn i ddigwydd (gweler Pennod 4).

Darpariaeth ar gyfer pob math o anabledd

31. Dymunwn sicrhau bod mwy o'n darpariaeth arbenigol mewn sefyllfa well i gefnogi cwsmeriaid ar draws yr ystod lawn o anableddau gan gynnwys cwsmeriaid gydag anableddau lluosog. Er bod mwyafrif helaeth y ddarpariaeth hon yn cael ei chyflwyno ar hyn o bryd gan gontractau sy'n ymwneud â phob anabledd, mae rhai o'n contractau mewn rhai rhannau o'r wlad yn canolbwyntio ar namau penodol fel niwed trawmatig i'r ymennydd, awtistiaeth neu namau gweledol.

32. Er ein bod yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi'r cyfraniadau y mae'r contractau hyn yn eu hychwanegu ar hyn o bryd, credwn y byddai'n well i'r gwasanaethau a gynigir ym Mhennod 3 gael eu cyflwyno o fewn contract nad yw wedi ei gyfyngu i un anabledd oherwydd:

    - rydym am gael dull mwy cymhwysol nad yw o anghenraid yn gwahanu pobl yn ôl eu 'math' o nam;
    - mae gan lawer o'n cwsmeriaid anableddau lluosog a dymunwn sicrhau yr eir i'r afael â'u materion cyflogaeth, lle y bo modd, gan gadw hyn mewn golwg, ac
    - rydym am allu cynnig gwasanaeth gwell a mwy cyson ar draws Cymru, yr Alban a Lloegr i gyd.

33. Gan symud i gontractau sy'n cwmpasu pob nam dymunwn sicrhau dwy brif nodwedd:

    - ein bod yn wirioneddol yn rhychwantu pob math o anabledd, gan gynnwys y rheiny sydd â mwy o angen cynhorthwy arnynt; ac
    - nad ydym yn colli gwybodaeth arbenigol ein hystod o gyflenwyr llai sy'n canolbwyntio ar anabledd penodol.

34. Oherwydd ein bod yn argymell gwneud y nodweddion hyn yn rhan allweddol o'r broses gaffael hoffem glywed eich barn ynglŷn â'r dull a'ch cyngor ynglŷn â sut y gallem wneud i hyn weithio yn effeithiol – yn arbennig i'r bobl hynny gyda mwy o anghenion cymorth.

Mwy o ffocws ar fynd i mewn i swydd

35. O'r oddeutu 7,500 o bobl y flwyddyn y mae Paratoi at Waith yn eu cefnogi, dim ond 1,600 sy'n mynd i mewn i gyflogaeth o fewn chwe mis ac mae'r perfformiad o ran mynd i mewn i waith o fewn hyn yn amrywio'n sylweddol ar draws contractau ac o ardal i ardal[13]. Mae amrywiadau yn digwydd yn rhannol oherwydd:

    - gwahanol fathau o gontractau sy'n cael eu gosod ar hyn o bryd mewn gwahanol ardaloedd sy'n arwain at wahanol fathau o wasanaeth (mae rhai contractau yn canolbwyntio mwy ar asesiad a dilyniant cyn-gwaith yn hytrach nag ar fynd i mewn i swydd); ac

    - amrywio perfformiadau darparwyr presennol.

36. Er y gall dilyniant tuag at waith fod yn rhywbeth cadarnhaol i bawb, mae angen i ni sicrhau bod y dilyniant hwn yn trosi yn waith gwirioneddol mewn mwy o achosion. Rydym felly yn dymuno cynyddu lefelau cysondeb ar draws y wlad a chynyddu'r perfformiad cyffredinol o ran mynd i mewn i swydd.

37. Lle bo unigolyn yn debygol o fod angen gwaith gyda chymorth, credwn y byddai o gymorth sylweddol yn eu taith yn ôl at waith pe gellid nodi hyn yn gynnar. Dyma un o'r rhesymau y dymunwn i gymorth mynediad at swydd o fath Paratoi at Waith gael ei integreiddio'n well gyda chymorth i helpu pobl i gadw eu swyddi. Dylai hyn alluogi'r unigolyn, eu darparwr a chyflogwyr posibl i agor mwy o gyfleoedd am swyddi.

---

13 Cyflogaeth wedi'i seilio ar ddata P45/46 o HMRC . Bydd y data hwn yn methu dal y rhan fwyaf o swyddi islaw'r trothwy treth ac mae ansawdd data rhai cofnodion yn annigonol i ganiatáu iddynt gael eu cymharu â ffynonellau data eraill.

Gwell cymorth i bobl mewn gwaith

38. Ar hyn o bryd mae darpariaeth Cam at Waith yn gweddnewid bywydau miloedd o bobl drwy ddarparu cyflogaeth gynorthwyedig i'w helpu i ddarganfod ac aros mewn swydd a fyddent yn ei cholli fel arall. Ond dengys ein sail tystiolaeth y gallwn wneud mwy i alluogi pobl i gyflawni eu potensial llawn o ran cyflogaeth mewn dau o brif feysydd:

    - dilyniant at gyflogaeth annibynnol (heb gymorth); a
    - symud ymlaen o fewn cyflogaeth gynorthwyedig tymor hwy.

39. A fyddech cystal â nodi bod y cymorth mewn gwaith a gyflwynir gan Fynediad i Waith yn cael ei drin ar wahân ym Mhennod Pump.

Gwell dilyniant at waith heb gymorth

40. Mae galluogi mwy o'n cwsmeriaid cyflogaeth gynorthwyedig i gyrraedd sefyllfa lle medrant gadw eu swydd yn annibynnol arnom ni yn ffurfio un o'r argymelliadau allweddol yn yr adroddiad 'Cyfleoedd Bywyd'[14] ac mae'n rhan ganolog o beth, yn ein barn ni, y dylai gwasanaeth cyflogaeth gynorthwyedig da ei gynnig. Mae'n bwysig oherwydd:

    - dymunwn alluogi mwy o bobl anabl i fyw bywydau annibynnol ac mae rhan sylfaenol o hyn yn cynnwys eu helpu i gynnal gwaith yn annibynnol; a

14 Argymhelliad 7,13, Uned Strategaeth y Prif Weinidog (2005) Gwella Cyfleoedd Bywyd Pobl anabl, Swyddfa'r Cabinet Ionawr 2005

- yn y pen draw mae terfynau ar ein hadnoddau – am bob person sy'n parhau i dderbyn cynhorthwy nad ydynt ei angen, mae'n bosibl fod yna rywun arall a fedrai elwa o'r cynhorthwy hwnnw ond ni all ei dderbyn.

41. Cyflwynwyd y cysyniad o ddilyniant at weithio 'annibynnol' heb ei gefnogi fel prif nodwedd o'n darpariaeth cyflogaeth cynorthwyedig gyda chreu Cam at Waith yn 2001. Ond nid yw cyfraddau dilyniant oddi ar Cam at Waith at gyflogaeth agored heb ei gefnogi yn ddigon uchel – yn wir mae llai nag un o bob deg o bobl ar y rhaglen mewn unrhyw flwyddyn benodol yn debyg o symud ymlaen i weithio'n annibynnol – ac mae perfformiad o ddarparwr i ddarparwr yn amrywio'n sylweddol.

42. Mae cwsmeriaid diweddar Cam at Waith yn debygol o wneud yn llawer gwell, er enghraifft, symudodd oddeutu 18% o'r bobl a ymunodd â'r rhaglen yn 2004/5 ymlaen at waith cynaliadwy heb gymorth o fewn cyfnod o ddwy flynedd – ond mae hyn yn dal yn is na'r hyn a gredwn sy'n bosibl. Tra bo rhai darparwyr yn rhoi ffocws clir ar ddilyniant i weithio'n annibynnol, mae elfen sylweddol sydd ddim ac sydd ddim ond wedi symud niferoedd bychain ymlaen neu mewn gormod o achosion nid ydynt wedi symud un unigolyn ymlaen ers i'r rhaglen gael ei sefydlu.

43. Gwyddom y medrwn, a bod yn rhaid i ni, wneud yn well na hyn. Amlygodd gwerthusiad diweddar Cam at Waith nifer o feysydd y gellid eu gwella[15], gan gynnwys:

    - nid oedd llawer o bobl, cyfranogwyr ar Cam at Waith a'r staff a gyflogir i'w cefnogi yn ymwybodol o nod dilyniant y rhaglen ac nid oeddent felly yn aml yn gweithio tuag at y nod hwn;

    - nid yw'r rhaglen yn darparu anogaethau ariannol i gyflenwyr symud pobl ymlaen tuag at weithio'n annibynnol – yn wir, gwelir y system cyllido gan rai fel un sy'n gweithio yn erbyn y fath symud ymlaen

44. Mae arnom angen cymorth ein darparwyr gwasanaeth i weithredu gwell ffyrdd o alluogi gweithio'n annibynnol lle mae hyn yn iawn i'r cwsmer unigol.

Symud ymlaen yn well o fewn cyflogaeth gynorthwyedig tymor hwy

45. Rydym yn cydnabod ei bod yn afrealistig, gyda rhai o'n cwsmeriaid, i ddisgwyl iddynt symud ymlaen i gyflogaeth 'annibynnol' heb gynhorthwy. Ond disgwyliwn y bydd y cwsmeriaid hyn yn cael eu help i symud ymlaen cymaint â phosibl. Gallai hyn olygu eu helpu i newid eu swyddogaethau o fewn eu cwmni, chwilio am ddyrchafiad a/ neu ddatblygu sgiliau newydd.

15 Purvis, A., Lowrey, J., a Dobbs, L. WORKSTEP evaluation case studies: Exploring the design, delivery and performance of the WORKSTEP programme. 2006, Adran Gwaith a Phensiynau Rhif yr Adroddiad 348, CDS.

46. Mae llawer o'n cwsmeriaid yn derbyn cymorth i symud ymlaen o fewn eu swydd ac o fewn Cam at Waith ar hyn o bryd, ond i rai mae'r gwasanaeth yn ddarniog ac nid yw yn cael ei weithredu'n ddigonol. Er enghraifft, o dan Cam at Waith dylai pob cwsmer fod â chynllun datblygu clir yn cyn cynnwys nodau a datblygu sgiliau, ond dengys y dystiolaeth o'n gwerthusiadau annibynnol nad yw hyn yn digwydd bob amser.

47. Mae Cam at Waith yn helpu amrediad eang o bobl mewn cyflogaeth gynorthwyedig sy'n dechrau gydag anghenion gwahanol a chyda nodau gwahanol. Mae hyn yn ei gwneud yn anodd i fesur faint o gynnydd mae unrhyw unigolyn penodol wedi'i wneud. Oherwydd hyn rydym ar hyn o bryd yn datblygu a gweithredu arf **Pellter a Deithiwyd** ar ffurf peilot i helpu ein cyflenwyr a'n cwsmeriaid gadw golwg ar eu nodau ac unrhyw gynnydd a wnaethant tuag at eu cyflawni. Os yw canlyniadau'r gwaith hwn yn bositif byddwn yn edrych ar ddulliau o ddefnyddio'r darganfyddiadau er mantais ein cwsmeriaid, fel trefnu fod yr arf ar gael yn hawdd i'n cyflenwyr.

Crynodeb o'r dystiolaeth – bodloni anghenion ein cwsmeriaid

48. I grynhoi, mae'r dystiolaeth yn dweud wrthym fod cyfle sylweddol i wella ein gwasanaethau cyflogaeth i helpu ein cwsmeriaid anabl gyflawni eu potensial llawn o ran gwaith. Gallwn gyflawni hyn drwy wneud y gwasanaethau hyn yn:

    - haws eu deall – gyda gwell gwybodaeth i bobl anabl a chyflogwyr am y gwasanaethau a gynigir;
    - fwy hyblyg – fel y gall y gwasanaethau fod yn fwy personol i fodloni anghenion pobl anabl unigol a chyflogwyr;

- rhaglenni mwy cydlynol – yn haws eu defnyddio ac yn haws symud drwy'r ystod o gefnogaeth a gynigir; gan gynnwys gwell cysylltiadau â gwasanaethau a gynigir gan gyrff eraill yn y sector cyhoeddus (e.e. addysg, hyfforddiant, gwasanaethau cymdeithasol ac ati);
- yn mynd i'r afael yn well â'r pynciau a nodir gan gyflogwyr fel rhwystrau i gyflogi pobl anabl
- well am helpu unigolion i symud oddi ar y ddarpariaeth a chadw eu cyflogaeth yn annibynnol;
- yn well wrth helpu pobl i ddatblygu eu sgiliau tra'n derbyn ein darpariaeth, yn arbennig ar gyfer y rheiny sydd angen cynhorthwy tymor hir, a
- fwy cyson, drwy gyflwyno safonau ansawdd ar draws gwasanaethau sy'n cynnal yr holl gwsmeriaid i gyflawni eu potensial llawn o ran cyflogaeth ym mha ardal bynnag y mae'r cwsmer yn byw.

49. Os byddwn yn llwyddiannus byddwn yn helpu i gyflawni gwell gwerth am arian i'n galluogi i helpu mwy o bobl yn fwy effeithiol.

50. Mae'r bennod ganlynol yn egluro prif argymhellion y ddarpariaeth allanol yn y ddogfen hon, sy'n ymwneud mewn termau mwy ymarferol â sut y bwriadwn gyflawni rhai o'r nodau hyn.

Cwestiynau'r Ymgynghoriad

Rhif	Cwestiwn
1	A oes unrhyw bwyntiau o'r sail tystiolaeth yr ydych naill ai yn cytuno yn gryf neu yn anghytuno yn gryf â nhw?
2	A ydych yn cytuno y dylai pobl anabl gael eu cyfeirio at ein darpariaeth arbenigol ynghylch cymorth i'r anabl lle bo'n annhebygol y byddai ein rhaglenni eraill, fel y Bargeinion Newydd, yn effeithiol?

Pennod Tri
Cymorth integredig, hyblyg

Yn seiliedig ar y dystiolaeth a gyflwynwyd ym Mhennod Dau, mae'r bennod hon yn amlinellu nodweddion allweddol rhaglen newydd yr ydym yn ei hargymell i gymryd lle'r Cynllun Cyflwyno Swydd, Paratoi at Waith a Cham at Waith cyfredol. Y bwriad yw creu pecyn cymorth integredig y gellir ei deilwrio'n haws i fodloni anghenion ein cwsmeriaid.

Rhagair

1. Mae'r bennod hon yn canolbwyntio ar ein hargymhellion i ddisodli'r Cynllun Cyflwyno Swydd, Paratoi at Waith a Cham at Waith (rhoddir amlinelliad o'r ddarpariaeth bresennol hon yn Atodiad C Rhan A).

2. Rydym yn argymell cyfuno'r ddarpariaeth hon o fewn un rhaglen integredig gyda thair o swyddogaethau cymorth clir sy'n cynnig pecyn cymorth mwy integredig y gellir ei deilwrio'n haws i fodloni anghenion ein cwsmeriaid. Bydd hyn yn helpu i sicrhau fod:

    - y gall y lefelau uchel o arbenigedd ac ymroddiad a ddangosir yn aml gan ein staff Canolfan Byd Gwaith a darparwyr allanol yn y sector cyhoeddus, preifat a gwirfoddol gael eu ffocysu ar fodloni anghenion cwsmeriaid unigol yn hytrach na gwneud i'r system gyfredol weithio;

    - gall ein cwsmeriaid, cyflogwyr a darparwyr allanol gydweithio'n haws i gefnogi'r nod cyffredin o sicrhau bod pobl anabl yn gallu cyflawni eu potensial llawn o ran gwaith; a

- rydym yn ychwanegu at nifer, rhychwant ac ansawdd y swyddi sydd ar gael ac felly'n gwella'r cyfleoedd sydd ar gael i bobl anabl, ac yn gwella gallu cyflogwyr i ddefnyddio cyfran sylweddol o'r gweithlu sy'n aml yn cael ei ddiystyru.

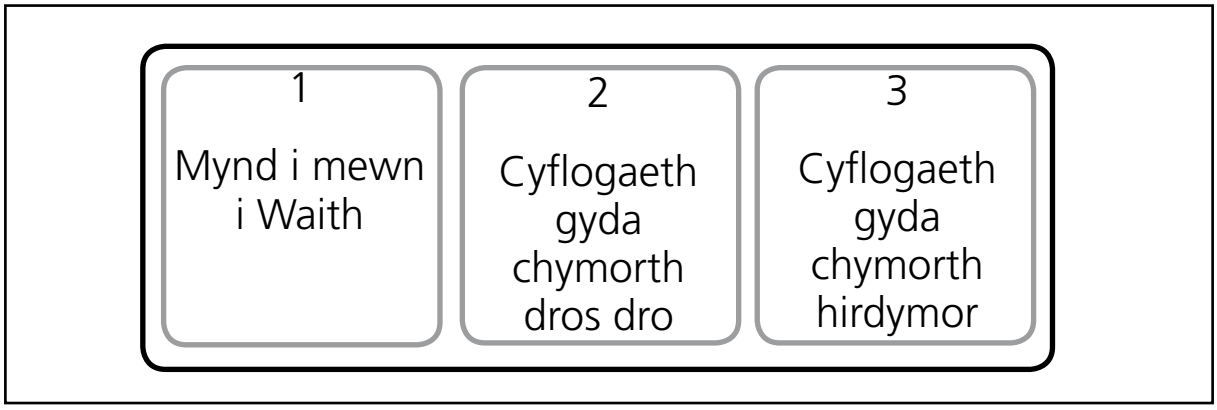
Rhaglen arfaethedig ar gyfer y dyfodol

3. Fel y tynnwyd sylw at hynny ym Mhennod Dau, dymunwn sicrhau bod y cymorth hwn yn cael ei gadw ar gyfer y bobl anabl hynny sy'n annhebyg o dderbyn digon o gymorth oddi wrth ein gwasanaethau cyflogaeth ehangach. Bydd ar gael i gwsmeriaid pa bynnag fudd-dal y maent yn ei hawlio.

4. Ystyriwyd y posibilrwydd o sefydlu diffiniad penodedig o bwy a ddylai fynd ar y ddarpariaeth hon, gan gynnwys y posibilrwydd o 'system pwyntiau' i sefydlu lefel ddigonol o gefnogaeth ar gyfer pob cwsmer. Ond credwn y byddai system o'r fath yn aneffeithiol i benderfynu ar addasrwydd, yn arbennig mewn perthynas ag anghenion cyflogaeth gyda chymorth. Felly credwn fod angen system fwy personol.

5. Mae Pennod Pedwar yn cyflwyno ein hargymhellion ar gyfer Cynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl Canolfannau Byd Gwaith i sefydlu addasrwydd ar gyfer y ddarpariaeth hon. Byddai gan Gynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl y cyfrifoldeb, mewn ymgynghoriad gyda'r cwsmer, am nodi pecyn dechreuol o gymorth yn ymwneud ag un neu gyfuniad o dair prif elfen y rhaglen arfaethedig (fel y nodwyd yn Ffigwr 4: Prif elfennau cymorth,ar y dudalen gyferbyn):

Ffigur 4: Prif elfennau cymorth



6. Mae enghreifftiau o sut y byddai'r trefniadau hyn yn gweithio yn cynnwys:

   - byddai cwsmer a fyddai angen cymorth dwys i baratoi ar gyfer ac i gael swydd ac a fyddai mae'n debyg angen rhywfaint o waith gyda chymorth dros gyfnod trawsnewidiol yn cael ei arwyddo am elfennau cyntaf ac ail y cymorth; a

   - byddai cwsmer gyda chyflwr tymor hir lle byddai ei iechyd yn dirywio angen cymorth dwys i baratoi ar gyfer a chael swydd ac a fyddai angen gwaith gyda chymorth dros dymor hwy yn cael ei arwyddo i dderbyn elfennau cyntaf a thrydedd elfen y cymorth. Byddai'r cwsmer wedyn yn cael y pecyn hwn o waith gyda chymorth wedi ei gyflwyno gan ddarparwr yn y sector cyhoeddus, preifat neu wirfoddol.

7. Yn hanfodol, byddai pob cwsmer yn profi'r gwasanaeth fel un pecyn ac nid fel symudiad o un rhaglen i un arall gyda'r problemau cysylltiedig â'r oedi posibl a amlinellwyd ym Mhennod Dau.

8. Rydym yn cydnabod oherwydd y gall amgylchiadau newid na allwn ddisgwyl cael pob pecyn yn iawn ar y dechrau. Byddai angen inni felly gynnwys hyblygrwydd i wneud addasiadau. Ond y nod cyffredinol yw i ymdrech lawer mwy cyson a thrwyadl gael ei gwneud i sefydlu anghenion cymorth llawn unigolyn o'r dechrau ac i'r rhain gael eu darparu mewn pecyn wedi ei gydlynu'n well.

9. Mae'r adrannau canlynol yn amlinellu beth y byddem yn ei ddisgwyl i bob elfen o gymorth ei gyflawni.

1 Mynd i mewn i Waith

10. Byddem yn disgwyl i'n darparwyr gynnig ystod o wasanaethau i helpu pobl fynd i mewn i waith taledig. Tra'n asesu cynigion am gontractau byddwn yn edrych ar amrywioldeb y ddarpariaeth a gynigir ac i ba raddau gall ddarparu ar gyfer pobl anabl i gyd.

11. Er bod ystod eang o wasanaethau cyflogaeth eraill yr Adran Gwaith a Phensiynau (AGP) yn cynnig rhywfaint o'r cymorth hwn yn barod, y gwahaniaeth fydd yn lefel y ddealltwriaeth arbenigol ynglŷn ag anabledd a'r ffocws ar ddatrys problemau yn ymwneud ag anabledd i helpu cwsmer ddod o hyd i swydd. Gall enghreifftiau o'r mathau hyn o wasanaethau gynnwys:

    - cyfarwyddyd galwedigaethol a chynllunio gweithredoedd, help wedi'i deilwra er mwyn helpu i nodi nodau a rhwystrau parthed swyddi (yng nghyswllt anabledd neu fel arall), a sut i fynd i'r afael â hwy

    - cynhorthwy i adeiladu hyder, gyda sgiliau personol a swydd (drwy hyfforddiant unigol neu drwy weithio mewn grŵp) ac adeiladu cynhwysedd;

- cyngor ynghylch chwilio am swydd a pharu unigolion â swyddi gwag y daethpwyd o hyd iddynt;
- cynhorthwy gwneud cais am swydd wrth drin y broses recriwtio, rheoli datgelu gwybodaeth iechyd/anabledd, paratoi braslun gyrfa ac ar gyfer cyfweliadau, gydag eiriolaeth i'r cyflogwr os oes angen;
- sgiliau cadw swydd, hyfforddiant a pheth cymorth gyda sgiliau swydd drwy ddefnyddio treialon gwaith neu brofiad lleoli gwirfoddol;
- cydweithio'n agos gyda chyflogwyr i'w helpu i weld y tu hwnt i amgyffred ynghylch anabledd unigolyn a'u helpu i ganolbwyntio ar alluoedd a chryfderau; a
- gweithredu fel brocer gyda chyflogwr i egluro'r mathau o addasiad a fyddai'n briodol a'r cymorth ehangach sydd ar gael i'r cwsmeriaid hynny oddi wrth yr Adran Gwaith a Phensiynau a thu hwnt. Mae hyn yn cynnwys dadansoddi (gyda'r unigolyn) y cynhorthwy sydd ei angen arnynt cyn iddo gael ei roi yn ei le.

12. Ar gyfer pob cwsmer a fyddai yn mynd i mewn i swydd, byddem yn disgwyl i'n darparwyr gwasanaeth:

- gwirio fod yr unigolyn wedi setlo yn eu gweithle;
- sicrhau fod y trefniadau cludiant yn gweithio;
- sicrhau bod yr unigolyn yn derbyn cyngor priodol ynglŷn â budd-daliadau.
- sefydlu gyda chymorth yr unigolyn a'u cyflogwr, cynllun cymorth a gytunwyd sy'n nodi sut y bydd y cymorth y maent yn ei roi yn newid gydag amser;

- helpu'r cyflogwr i wneud addasiadau annibynnol i'r unigolyn a lle bo hynny'n briodol cynnig cyngor i'r cyflogwr a chydweithwyr; a
- bod ar gael i roi cyngor a chynhorthwy lle, er enghraifft, ceir problem annisgwyl.

13. Os ydym yn llwyddiannus yn y gwaith o ffocysu gwasanaethau arbenigol ar y rheiny sydd ag anghenion mwy cymhleth yng nghyswllt anabledd, yna, dros amser, mae'r rhan fwyaf o gwsmeriaid ar gyfer y ddarpariaeth hon yn debygol o fod angen rhyw fath o gyflogaeth â chynhorthwy mwy dwys. Dyma lle bydd ein cynhorthwy mynd i mewn i waith yn cysylltu'n uniongyrchol ag elfennau cyflogaeth gynorthwyedig.

Cyflogaeth Gynorthwyedig

14. Fel y nodwyd yn gynharach, mae ein dadansoddiad o Cam at Waith a dadansoddiad ein gwerthuswyr annibynnol yn awgrymu y dylid ailffocysu'r rhaglen er mwyn rhoi gwell gwasanaeth i anghenion y bobl anabl hynny a all symud i mewn i gyflogaeth agored gynaledig a'n bod yn gwella'r gwasanaeth i'r rheiny sy'n debygol o fod angen cynhorthwy dros dymor hwy.

15. Oherwydd hyn rydym yn cynnig y bydd gan ein darpariaeth cyflogaeth gynorthwyedig ddwy gainc bwysig:

    - **cyflogaeth gynorthwyedig dros dro** – gyda ffocws clir ar alluogi cwsmeriaid i gyrraedd pwynt lle medrant weithio heb gynhorthwy cyson; a
    - **chyflogaeth gynorthwyedig mwy hirdymor** – gyda ffocws clir ar ddatblygiad parhaol cwsmeriaid drwy eu gyrfa, lle bod gweithio heb gynhorthwy yn annhebygol o fod yn ddewis realistig.

16. O dan y ddau fath o gynhorthwy byddem yn disgwyl gweld cydweithio agos rhwng y person anabl, eu cyflogwr ac, mewn llawer o achosion, eu cydweithwyr.

17. Fel y nodwyd yn flaenorol, nid ydym am wrthod rhoi ysgogiadau ariannol i gyflogwyr ond mae'r dystiolaeth yn dweud wrthym fod dull o roi cymorth uniongyrchol ac ymarferol yn effeithiol. Lle defnyddir ysgogiadau ariannol credwn felly y dylent fod yn cael eu cyfyngu gan amser a'u cysylltu'n glir â chynllun cymorth a gytunwyd sy'n arddangos sut y cefnogir y gweithiwr gan y tâl.

18. Dylai cynlluniau, a gytunwyd rhwng y gweithiwr, y cyflogwr a'n cyflenwr gwasanaeth, ddangos sut caiff y cynhorthwy ei drefnu a dangos sut bydd y gweithiwr yn derbyn y cynhorthwy er mwyn gwireddu eu potensial. Mae mathau allweddol o gynhorthwy y byddem yn rhagweld cyflenwr yn ei ddarparu yn cynnwys:

    - Cymryd rôl hyfforddwr mewn swydd, er enghraifft , er mwyn helpu rhywun ag anabledd dysgu ymdopi â gorchwylion gwaith newydd

    - Rhoi hyfforddiant ymwybyddiaeth o anabledd i gyflogwr a chydweithiwr i'w helpu i ddeall sut gall pawb gyfrannu i weithle llwyddiannus, er enghraifft, drwy egluro sut i oresgyn rhai o'r problemau cyfathrebu a chymdeithasol a fedrant godi o weithio gyda rhywun sy'n dioddef o ffurf ganolig i ddifrifol o awtistiaeth.

    - Gweithio gyda'r cyflogwr a'r cydweithwyr er mwyn iddynt ddyfod yn fedrus wrth addasu gorchwylion neu weithdrefnau hyfforddi fel bod cyflogi pobl sydd ag anableddau mwy sylweddol yn dyfod yn haws; a

    - Helpu unigolyn ag agwedd ar eu bywyd gartref sy'n amharu ar eu gallu i wneud eu swydd.

2 Cyflogaeth gyda chymorth dros dro

19. Yn nhermau'r gainc **cyflogaeth gyda chymorth dros dro** argymhellwn fod cwsmeriaid sy'n debygol o allu symud ymlaen i waith heb gymorth yn cael gwasanaeth sy'n para hyd at ddwy flynedd. Byddai'r cymorth hwn angen cydweithio agos rhwng y darparwr, yr unigolyn, eu cyflogwr a lle bo hynny'n briodol, eu cydweithwyr.

20. Credwn, o'n cronfa dystiolaeth a thrafodaethau gyda chyflenwyr fod dwy flynedd yn ddigon o amser i alluogi pawb sy'n gyfrannog i gadw ffocws cryf ar symud ymlaen i weithio'n annibynnol a bydd gwneud gwahaniaeth clir rhwng hyn a chynhorthwy hirdymor yn helpu pawb sy'n cymryd rhan i ganolbwyntio ar nodau swydd eglur.

21. Oherwydd bod amgylchiadau bywyd, gan gynnwys amhariadau yn medru newid dros amser, mae rhai pobl yn debygol o gychwyn drwy dderbyn cynhorthwy dros dro – oblegid bryd hynny roedd cyflogaeth heb gynhorthwy yn ymddangos fel nod y gellid ei gyrraedd – a gorffen drwy fod angen cyflogaeth gynorthwyedig. Mewn amgylchiadau o'r fath, byddem yn disgwyl i'r cyflenwr a/neu gwsmer drafod eu hanghenion sy'n newid y cyfle cyntaf a gânt gyda DEA Canolfannau Byd Gwaith, er mwyn i'r Cynghorydd Cyflogaeth i'r Anabl fedru cymeradwyo newid yn y pecyn cynhorthwy. Gall hyn fod oherwydd ei bod yn amlwg fod yr angen am gynhorthwy yn debygol o fod yn barhaol, neu oblegid fod symud i gyflogaeth agored heb gynhorthwy, tra'i fod yn parhau i fod yn gyraeddadwy, yn debygol o gymryd mwy o amser na dwy flynedd.

22. Rydym wedi sylweddoli mai un o'r rhwystrau mwyaf i bobl symud ymlaen i gyflogaeth heb gynhorthwy yw'r syniad, unwaith iddynt adael y ddarpariaeth, y medrant ei chael yn anodd i gaffael cymorth eto pe digwydd iddynt fod ei angen. O ganlyniad dymunwn roi hyder i bobl wireddu eu potensial drwy sicrhau eu bod yn gwybod y medrant ddod yn ôl i'r rhaglen am gynhorthwy os byddant yn cael anawsterau.

3 Cyflogaeth gyda chymorth hirdymor

23. Byddai cainc **cyflogaeth gynorthwyedig tymor hwy** y ddarpariaeth yn canolbwyntio ar helpu i ddarparu amgylchfyd gwaith sefydlog a helpu'r unigolyn ddatblygu eu gyrfa.

24. Ar gyfer rhai cwsmeriaid, gall fod yn amlwg eu bod yn debygol o fod angen cynhorthwy cyflogaeth hirdymor o'r cychwyn. Lle bo hyn yn wir, argymhellwn eu bod yn symud yn uniongyrchol i'r cainc cymorth hirdymor fel nad ydym yn rhoi pwysau anfuddiol ar naill ai'r unigolyn nac ar eu cyflogwr. Mewn rhai achosion, fodd bynnag , lle ceir angen am fath penodol iawn o gynhorthwy – dehongliad iaith arwyddion, neu gynhorthwy personol er enghraifft – gall fod yn fwy addas i ddarparu hynny trwy Mynediad at Waith. Rhagwelwn y bydd Cynghorydd Cyflogaeth i'r Anabl y Ganolfan Byd Gwaith yn ceisio nodi ar y dechrau beth fydd y cyfuniad priodol o wasanaethau.

25. Nid ydym yn dymuno cyfyngu rhagolygon unrhyw un ar y ddarpariaeth hon, felly teimlwn ei bod yn bwysig ynghyd â'r nod o helpu pobl i gynnal eu cyflogaeth a'u cynnydd o fewn eu swydd, fod y dyhead o weithio'n annibynnol yno i bawb. Ond i'r rhai hynny sydd angen cymorth dros dymor hwy ni fyddem yn disgwyl i hyn fod yn brif ffocws.

26. Fel rhan o'r gwasanaeth dros dymor hwy rydym yn cynnig cyflwyno gwiriadau rheolaidd er mwyn sicrhau fod ein cwsmeriaid yn derbyn gwasanaeth o safon a bod y cynhorthwy maent yn parhau i'w dderbyn yn dal i fod yn addas (gweler Pennod 4). Mae cydweithio agos rhwng yr unigolyn a'r darparwr gwasanaeth a'r cyflogwr yn hanfodol os yw cwsmeriaid yn mynd i gael eu galluogi i ddatblygu i'w potensial llawn o ran gwaith.

Pwy fydd yn cyflwyno'r rhaglen?

27. Bwriadwn gynnal tendr cystadleuol agored gyda'r sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol i gyflwyno'r rhaglen hon. Nid ydym wedi cwblhau'r broses tendro eto a dymunwn fwydo ymatebion i mewn i'r ymgynghoriad hwn cyn inni wneud hynny. Ond y materion allweddol y byddem yn croesawu eich barn yn eu cylch – gan gyfeirio at yr effaith ar gwsmeriaid unigol – yw:

    - y maint a ffafrid ar gyfer ardal pob un o'r contractau; a
    - yr hyd a ffafrid ar gyfer y contractau.

28. O fewn y tendr hwn byddem yn annog yn gryf defnyddio isgontractwyr i helpu i sicrhau y cynigir gwasanaeth amrywiol i'n cwsmeriaid a bod arbenigedd rhai o'n darparwyr llai mwyaf llwyddiannus yn parhau i gael ei ddefnyddio. (Gellir gweld manylion pellach yn Atodiad B).

Rôl busnesau a gynorthwyir

29. Yn dilyn trafodaethau gyda'r Gymdeithas Frenhinol dros Gyflogaeth a Gynorthwyir (BASE) ac Undeb Cymunedol, rydym yn ystyried rhoi rhywfaint o warchodaeth gytundebol i tua'r 3,000 o leoedd busnes a gynorthwyir (e.e. ffatrïoedd a gweithdai) sy'n cael eu defnyddio ar hyn o bryd o fewn y rhaglen Cam at Waith. Gallai hyn, er enghraifft, fod ar ffurf sicrhau lefel o gyllid ar gyfer pob un o'r lleoedd dros gyfnod y contract.

30. Rydym yn gwybod os ydym yn cynnig rhywfaint o warchodaeth i'r busnesau hyn nad yw hynny o anghenraid oherwydd ein bod yn fodlon gyda'r perfformiad cyffredinol cyfredol. Er y bu gwelliannau sylweddol yn y gwasanaethau a gynigir yn rhai o'r busnesau, mae'r niferoedd sy'n symud oddi ar Cam at Waith yn gyffredinol yn isel neu nid ydynt yn bodoli o gwbl.[16] Yn ogystal, ychydig o dystiolaeth sy'n bodoli fod y busnesau hyn yn cyflogi pobl gydag anghenion cefnogaeth uwch na'r rheiny y canfyddir swyddi prif ffrwd ar eu cyfer.

31. Yn hytrach, byddai'r warchodaeth hon ar ffurf eu sefyllfa hanesyddol unigryw, sefyllfa eu gweithwyr anabl a'r anawsterau arbennig a wynebant wrth ddiwygio o fewn amserlen fer.

16 Noder, gellir symud ymlaen o gyflogaeth gyda chefnogaeth i gyflogaeth heb gefnogaeth o fewn un o'r busnesau hyn o dan reolau cyfredol gyda'r cwsmer Cam at Waith yn symud i ffwrdd o'r gefnogaeth dros amser tra'n dal i fod yn weithiwr yn yr un busnes.

32. Wrth archwilio sut y gallai hyn weithio dymunwn fynd â thrafodaethau yn eu blaen gyda'r busnesau sy'n derbyn cymorth a darparwyr eraill, gyda BASE, y bobl anabl yn y busnesau hynny a chynrychiolwyr eu hundebau. Byddai archwiliad o sut y gallem sicrhau bod diwygiadau ynglŷn ag allbynnau swyddi a safonau ansawdd yn cael eu gweithredu yn ystod cyfnod o drawsnewid yn arwain at gylch o dendro cystadleuol yn y dyfodol tuag at ganol y ddegawd nesaf yn allweddol i'r trafodaethau hyn.

33. Mae gan Gam at Waith Grant Cynorthwyo Ffatrïoedd hefyd gyda chyllideb o thua £1 miliwn y flwyddyn - mae'r Grant Cynorthwyo Ffatrïoedd yn darparu cyllid i fusnesau a gynorthwyir i, er enghraifft, brynu peiriannau newydd neu i foderneiddio'r gwasanaethau a gynigiant. Credwn yn y dyfodol y dylai ein holl gyllid gael ei gyfarwyddo at gwsmeriaid unigol ac mai nid staff DWP sydd yn y sefyllfa orau i lunio barnau ynghylch beth sydd/sydd ddim yn fuddsoddiad busnes cadarn. Mewn perthynas â hyn hoffem ddirwyn y Grant Cymorth Ffatrïoedd i ben gyda'r arian yn mynd at helpu mwy o bobl i fynd i mewn i'r rhaglen newydd.

34. Fel cam dros dro, credwn y byddai'n helpu'r busnesau presennol sy'n derbyn cymorth i foderneiddio pe baem yn nodi bod unrhyw geisiadau yn y dyfodol am gyllid y Grant Cynorthwyo Ffatrïoedd yn canolbwyntio ar ffyrdd i foderneiddio'r busnesau i gynhyrchu niferoedd mwy o achosion o bobl yn symud ymlaen at waith heb gymorth ac i gynhyrchu gwell ansawdd gwasanaeth i bobl sy'n symud ymlaen o fewn y cymorth. Gallai'r newid hwn gael ei gyflwyno yn ystod hanner cyntaf 2008 a byddem yn croesawu eich barn yn ei gylch.

Newid i drefniadau newydd

35. Ystyriaeth hanfodol wrth uno'r rhaglenni hyn yw newid cwsmeriaid i'r ddarpariaeth newydd. Mae hyd gymharol fyr y Cynllun Cyflwyno Swydd a Pharatoi at Waith yn golygu y byddai cwsmeriaid presennol yn gallu gorffen eu cyfnod presennol o gymorth. Ond byddai mwyafrif helaeth cwsmeriaid Cam at Waith yn dymuno trosglwyddo ar draws i'r ddarpariaeth newydd a byddem yn eu cefnogi yn y broses hon.

36. Mewn perthynas â hyn byddai gofyniad absoliwt i ddarparwyr y rhaglen newydd gymryd cyfrifoldeb am gefnogi'r cwsmeriaid Cam at Waith presennol. Bydd sut y bydd hyn yn cael ei wneud yn amrywio yn dibynnu ar p'run ai yw'r cwsmer yn gweithio mewn busnes gyda chymorth (gweler paragraffau blaenorol ynglŷn â sefyllfa busnesau gyda chymorth mewn darpariaeth yn y dyfodol), yn uniongyrchol ar gyfer un o'n darparwyr cyfredol neu, fel yn y mwyafrif o achosion, yn gweithio i gyflogwr allanol. Bydd angen i gyflenwyr cyfredol ac yn y dyfodol gydweithio er mwyn sicrhau'r bod y trawsnewid yn llwyddiannus.

37. Bydd yn rhaid i ddarparwyr sy'n llwyddiannus i sicrhau contractau ar gyfer y ddarpariaeth newydd yn gyntaf orfod cyflawni anghenion cefnogi'r holl gwsmeriaid presennol a'u cyflogwyr. Yn dilyn hyn bydd yn ofynnol iddynt weithio'n agos gyda phob unigolyn i sicrhau eu bod wedi cael cynllun datblygu diweddar a ddylai gynnwys, lle bo hynny'n briodol i'r unigolyn, y cymorth sy'n angenrheidiol iddynt symud ymlaen i gyflogaeth a gynhelir yn annibynnol.

Crynodeb

38. Rydym yn argymell cyfuno Cam at Waith, Paratoi at Waith a'r Cynllun Cyflwyno Swydd yn un rhaglen integredig gyda thair o swyddogaethau cymorth clir, sy'n cynnig pecyn cefnogi mwy integredig y gellir ei deilwrio'n haws i fodloni anghenion ein cwsmeriaid.

Cwestiynau'r Ymgynghoriad

Rhif	Cwestiwn
3	A oes pwyntiau o'n hargymhelliad cyffredinol i ddisodli'r Cynllun Cyflwyno Swydd, Paratoi at Waith a Cam at Waith gydag un rhaglen yr ydych naill ai'n cytuno yn gryf neu yn anghytuno yn gryf â nhw?
4	Ar gyfer elfen Mynd i mewn i Waith y rhaglen arfaethedig newydd – sut y gallem sicrhau orau bod ein darparwyr yn canolbwyntio eu hymdrechion ar eu cwsmeriaid i gyd ac nid dim ond ar y rhai hynny sydd fwyaf tebygol o gael swydd?
5	Ar gyfer yr elfen Cyflogaeth gyda Chymorth Dros Dro y rhaglen newydd arfaethedig – a yw'n iawn inni gyflwyno mwy o ffocws ar helpu pobl i symud oddi ar y ddarpariaeth a pha ragofalon a materion hyblyg yr hoffech eu gweld yn cael eu cynnwys?
6	Ar gyfer yr elfen Cyflogaeth Gynorthwyedig Dros Dymor Hwy y rhaglen newydd arfaethedig – beth yw'r dull gorau i ni sicrhau fod darparwyr yn cydweithio'n agos gyda chyflogwyr ac unigolion anabl i'w helpu i wneud cynnydd yn eu swydd tra'n derbyn y ddarpariaeth?

Rhif	Cwestiwn
7	Beth ddylem ni ei wneud i ddatblygu safonau cyson ac o ansawdd uchel ar gyfer y rhaglen newydd arfaethedig hon?
8	Beth arall fedrwn ni ei wneud er mwyn gwella sut caiff gwasanaethau cyflogaeth gynorthwyedig yr AGP ar gyfer pobl anabl eu darparu?
9	Pa swyddogaeth a gredwch y dylai busnesau/ffatrïoedd a gefnogir ei gael o ran darparu gwaith i bobl anabl?
10	Os awn ymlaen gyda'r diwygiadau hyn, ydych chi yn credu y dylem gynnig rhywfaint o warchodaeth i fusnesau a gynorthwyir pan fyddwn yn tendro am y rhaglen newydd? Os felly, pa ffurf y dylai'r warchodaeth hon ei chymryd a pha mor hir y dylai barhau?
11	Rydym yn argymell trawsnewid Grant Cymorth i Ffatrïoedd Cam at Waith i ddechrau i ganolbwyntio ar foderneiddio gwasanaethau i gyflwyno gwell dull o symud ymlaen y tu mewn i a'r tu allan i'r rhaglen. Byddai hyn yn lle, er enghraifft, prynu offer ffatri newydd). Maes o law hoffem wario'r arian hwn yn uniongyrchol ar helpu mwy o unigolion ar y rhaglen newydd arfaethedig. Beth yw eich barn am yr argymhelliad hwn?

Rhif	Cwestiwn
12	Rydym yn bwriadu cynnal tendr cystadleuol agored ar gyfer contractau. I lawer o'n cwsmeriaid Cam at Waith ar hyn o bryd gallai hyn olygu y bydd eu cymorth cyflogaeth yn trosglwyddo i ddarparwr arall. Beth sydd angen i ni ei ystyried a pha gamau a gredwch y dylem eu cymryd i helpu i helpu i wneud unrhyw drosglwyddiadau o'r fath yn llwyddiant?
13	Sut y credwch y gallem sicrhau ein bod yn cadw sgiliau ystod o'n darparwyr llai ac arbenigol yn nhendr cystadleuol agored arfaethedig y rhaglen hon?
14	A oes materion penodol eraill y byddai angen i ni eu hystyried wrth symud at dendr cystadleuol ar gyfer y ddarpariaeth hon?

Pennod Pedwar
Rôl y Cynghorydd Cyflogaeth i'r Anabl

Mae'r bennod hon yn cyflwyno ein hargymhellion ar gyfer sut y credwn y gellid galluogi ein Hymgynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl weithio'n fwy effeithiol mewn perthynas â'n rhaglenni gwaith arbenigol i'r anabl a thrwy hynny gynnig gwell gwasanaeth i'n cwsmeriaid anabl.

Y sefyllfa ar hyn o bryd

1. Cydnabu adroddiad diweddar gan y Swyddfa Archwilio Genedlaethol y swyddogaeth ganolog y gall Cynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl (DEA) Canolfan Byd Gwaith ei chyflawni i helpu pobl anabl i ganfod a chadw gwaith. Yn nhermau darpariaeth allanol yr Adran Gwaith a Phensiynau (AGP) nodwyd: "Mae Cynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl yn hanfodol i gyflwyno rhaglenni gwaith yr adran yn llwyddiannus"[17] Tynnwyd sylw at y ffaith fod gan lawer o Gynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl ddealltwriaeth fanwl o'r materion y mae cwsmeriaid yn eu hwynebu ac mae gan lawer gysylltiadau da gyda chyflogwyr lleol yn ogystal â chyrff gwirfoddol a chymunedol.

17 Swyddfa Archwilio Genedlaethol (2005) Cael a chadw swydd: cynhorthwy ar gyfer pobl anabl yr Adran Gwaith a Phensiynau Adroddiad gan y Rheolwr ac Archwiliwr Cyffredinol, HC 455 Sesiwn 2005-6, 13 Hydref 2005, tudalen 35

2. Gall y Cynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl (DEA), ymysg ystod o wasanaethau;

   - ddefnyddio eu gwybodaeth arbenigol am faterion sy'n gysylltiedig ag anabledd i helpu pobl anabl i ddod o hyd i ac aros mewn gwaith;
   - cynorthwyo pobl anabl (a'u cyflogwyr) i gadw eu swydd lle mae anabledd yn effeithio ar eu gwaith;
   - sicrhau y rhoddir gwybodaeth a chyngor i gwsmeriaid anabl ynglŷn â'r cymorth sydd ar gael;
   - mesur anghenion gwaith cwsmer i sicrhau eu bod yn gymwys am unrhyw gymorth gwaith y gellir eu cyfeirio ato, a bod y cymorth yn addas iddynt;
   - cysylltu'n uniongyrchol â chyflogwyr ynghylch materion sy'n ymwneud â chyflogi pobl anabl; a
   - darparu cyngor a chefnogaeth arbenigol, o fewn y gymuned, i gefnogi pobl anabl sy'n ceisio mynd i mewn i waith.

3. Mae gan y Ganolfan Byd Gwaith ymgynghorwyr gwaith eraill sydd hefyd yn cyflawni swydd hynod werthfawr wrth wasanaethu mwyafrif ein cwsmeriaid anabl. Dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf rydym wedi gwella'n sylweddol ar allu ein hymgynghorwyr i gydnabod a chynorthwyo gyda llawer o'r materion sy'n gysylltiedig ag anabledd y mae ein cwsmeriaid yn eu hwynebu, er enghraifft drwy ehangu rôl Cynghorydd Personol y Budd-dâl Analluogrwydd.

4. Yn ychwanegol, mae DEAs ar hyn o bryd yn cael eu cefnogi yn eu gwaith gan Seicolegwyr Gwaith (gweler Atodlen C Rhan B am ddisgrifiad manylach o'u swyddogaeth). Mae'r ddau yn cefnogi ein staff llinell flaen i helpu i sicrhau bod pobl anabl yn cyrraedd eu nodau o ran gwaith. Mae'r gwasanaethau hyn yn allweddol i sicrhau y cefnogir pobl anabl gan ein gwasanaethau cyflogaeth eraill ble bynnag y bo hynny'n bosibl h.y. sicrhau nad yw pobl anabl yn cael eu cyfeirio at gymorth arbenigol oherwydd y label 'anabledd' yn unig.

5. Mae DEAs eisoes yn gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i fywydau miloedd o bobl anabl bob blwyddyn. Mae adborth oddi wrth ein cwsmeriaid, ein staff, yr NAO ac oddi wrth ein gwerthuswyr rhaglenni annibynnol yn nodi y gallwn wneud lawer yn well i'w cefnogi i gyflawni eu nodau ar gyfer swyddi. Mae meysydd pryder a godwyd yn cynnwys:

   - y lefelau amrywiol o hyfforddiant y mae DEAs y Ganolfan Byd Gwaith wedi eu derbyn dros y blynyddoedd diweddar.
   - ansawdd amrywiol y canllawiau sydd ar gael i DEAs ynghylch beth y gall ein darpariaeth arbenigol a heb fod yn arbenigol bresennol ei gynnig ar lefel leol i gwsmeriaid anabl – mae hyn wedi cyfyngu ar allu rhai DEAs i wneud atgyfeiriadau priodol.
   - y lefel amrywiol o orolwg sydd gan DEAs dros bobl sy'n symud i ac yn aros ar Cam at Waith.
   - diffyg dolen adborth uniongyrchol ffurfiol i DEAs drosglwyddo eu profiadau ynghylch darpariaeth leol i'n rheolwyr contractau.

6. Mae Canolfan Byd Gwaith eisoes wedi cymryd camau i wella'r hyfforddiant sydd ar gael i DEAs, er enghraifft, gan gymryd elfennau gorau ein pecynnau hyfforddi Llwybrau at Waith a chynnwys hyfforddiant ychwanegol, mwy dwys yn benodol ar gyfer anabledd. Tra bo'r pecyn hyfforddi DEA newydd wedi gwella lefelau o ddealltwriaeth a phroblemau sy'n gysylltiedig â gwaith y gall pobl anabl eu hwynebu, maent yn parhau, i ryw raddau, wedi eu rhwystro gan ansawdd amrywiol yr wybodaeth sydd ar gael ynghylch beth y mae ein rhaglenni a gyflwynir yn allanol yn eu cynnig ar lefel leol.

7. Mae gennym adnodd cyfyngedig o ran Cynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl – mae'n bwysig felly ein bod yn targedu'r adnodd lle gall gael yr effaith mwyaf. Rydym yn ystyried gwella ffocws DEA yn y meysydd canlynol a byddem yn gwerthfawrogi eich barn ynglŷn â'r dulliau a amlinellwyd.

Sicrhau bod y gefnogaeth yn mynd at y rhai hynny a fydd yn elwa fwyaf

8. Ar hyn o bryd mae DEAs yn gweithredu fel porth i rai o'n gwasanaethau anabledd arbenigol, er enghraifft, Paratoi at Waith a Cholegau Hyfforddi Preswyl i geisio sicrhau bod y ddarpariaeth hon wedi ei thargedu at y cwsmeriaid hynny a fyddai'n elwa fwyaf.

9. Ar y cynllun Cam at Waith rydym yn caniatáu i ystod o ddarparwyr gyflawni'r broses darganfod cymhwyster ar eu rhan eu hunain, yn ychwanegol at dderbyn pobl gymwys a gyfeiriwyd gan y DEA. Cyflwynwyd hyn ar adeg pan oedd Canolfan Byd Gwaith mewn llawer llai o gyswllt â'r grŵp hwn o gwsmeriaid ac roedd y rhaglen yn methu â bodloni'r

galw potensial. Er bod gan y llwybr uniongyrchol hwn i'n gwasanaethau ei fanteision, mae hefyd wedi codi rhai cwestiynau ynghylch a yw cwsmeriaid gyda'r rhwystrau mwyaf yn cael eu blaenoriaethu yn ddigonol. Rydym felly yn ystyried ailgadarnhau rôl y DEA o sicrhau bod ein gwasanaethau arbenigol ar gyfer gwaith i bobl anabl, gan gynnwys gwaith a gefnogir, ar gael i'r unigolion hynny sydd ei angen yn unig.

10. Rydym hefyd yn ymwybodol o'n hymchwil fod llawer o bobl yn aros ar ein darpariaeth gwaith y rhoddir cymorth tuag ato yn hwy nag sy'n angenrheidiol iddyn nhw a'u cyflogwr i gyrraedd safle lle gallant gynnal eu gwaith yn annibynnol[18].

Golwg gyffredinol a chanllawiau

11. Mae DEAs mewn sefyllfa arbennig o dda i edrych ar y gefnogaeth gyfan y gall rhywun anabl fod ei angen i fynd i mewn i ac i gadw gwaith a chredwn y gallwn gymryd gwell mantais ar hyn.

12. Rydym felly yn ystyried rhoi mwy o bwyslais ar y rôl sydd gan DEAs mewn datblygu, gyda'u cwsmeriaid, gynlluniau gweithredu ar lefel uchel sy'n nodi nodau allweddol a phrif elfennau'r gefnogaeth y gall cwsmer ei defnyddio i fynd i mewn i a chadw gwaith. Dylid gwneud cynlluniau gweithredu mewn partneriaeth gyda a chyda chefnogaeth y gwasanaethau cymdeithasol a rhaglenni addysg a hyfforddiant lle bo hynny'n briodol. Gall y cymorth hwn fod yn gymysgedd o gymorth arbenigol a/neu gymorth prif lif, cymorth mewnol gan y Ganolfan Byd Gwaith neu gymorth allanol a seilir ar ddarparwyr.

---

18 Purvis, A., Lowrey, J., a Dobbs, L. WORKSTEP evaluation case studies: Exploring the design, delivery and performance of the WORKSTEP programme.

13. Er enghraifft, gall y DEA benderfynu bod ar gwsmer angen cymorth arbenigol i fynd i mewn i waith a'i fod yn hynod debygol o fod angen rhywfaint o waith y rhoddir cymorth tuag ato dros dro ac addasiad Mynediad i Waith parhaus. Gallai'r pecyn hwn wedyn gael ei gyfleu i'r cwsmer, y darparwr a phan fo hynny'n briodol, y cyflogwr. Cyfrifoldeb y darparwr, y cwsmer a'r cyflogwr fyddai datblygu cynllun cyflogaeth mwy manwl. Credwn y dylai dealltwriaeth ehangach o'r pecyn posibl hwn helpu i bontio'r llwybr i waith a helpu'r cwsmer i gyflawni ei botensial llawn o ran cyflogaeth.

14. Wrth gydnabod y gall amgylchiadau bywyd rhywun newid, hyd yn oed mewn cyfnod cymharol fyr, credwn y byddai'n bwysig i'r cynlluniau hyn beidio â bod yn anhyblyg. Ar gyfer y rhan fwyaf o ddatblygiadau byddai'r trafodaethau rhwng darparwr, cwsmer ac o bosibl cyflogwr, yn ddigonol. Byddai angen i Gynghorydd Cyflogaeth i'r Anabl gael ei gynnwys pe bai'r newidiadau yn effeithio ar natur gyffredinol y cymorth a gyflwynir, er enghraifft pe bai cyflwr iechyd cwsmer yn dirywio yn sylweddol ac y deuai yn amlwg na fyddent yn gallu symud ymlaen i weithio yn gwbl annibynnol o fewn yr amserlenni a gytunwyd yn flaenorol.

15. I grynhoi, o'r dechrau, byddai DEAs yn rhoi blaenoriaeth i ddwyn ynghyd becyn cymorth mwy cynhwysfawr lle byddai angen hynny – gan feddwl yn fwy actif am yr ystod lawn o gefnogaeth oedd yn angenrheidiol i helpu cwsmer i waith cynaliadwy. Yn hytrach na newid sylfaenol, byddai hyn yn cyflwyno, fel nodwedd safonol, yr arfer gorau sy'n bodoli'n barod.

Cynnal y momentwm

16. Bydd gan DEAs swyddogaeth i sicrhau bod cwsmeriaid yn derbyn y cymorth priodol i symud ymlaen gyda'u nodau gwaith. I osgoi creu archwiliadau diangen, byddai hyn yn ystod cyfnodau allweddol ar gynllun gwaith yn unig. Er enghraifft, i'r rhai hynny:

    - nad ydynt eto mewn gwaith, ar ôl i gyfnod sylweddol o amser fynd heibio wedi iddynt ddechrau derbyn cymorth (e.e. chwe mis) gallai DEA wirio bod y ddarpariaeth yn dal yn briodol i'w hanghenion;

    - sydd wedi mynd i waith yn ddiweddar ac yn derbyn gwaith y rhoddir cymorth dros dro tuag ato i helpu i gyrraedd safle lle gallant gynnal eu swydd yn annibynnol, gallai DEA wirio bod gostyngiad graddol mewn cymorth yn cael ei gynllunio; ac

    - sy'n derbyn cymorth dros dymor hwy, gallai DEA sicrhau bod y cymorth maent yn ei gael yn dal yn briodol ac yn eu helpu i ddatblygu o fewn eu swydd.

Adborth ac ansawdd

17. Oherwydd eu safle unigryw rydym yn ystyried rhoi rôl eglurach i'n DEAs fel pwynt cyswllt i'n cwsmeriaid roi gwybodaeth yn ôl iddynt am eu profiadau.

18. Mae hyn yn digwydd yn barod, ond nid mewn dull cyson. Rydym yn cydnabod nad yw ein cwsmeriaid bob amser yn gwybod sut i roi adborth, neu hyd yn oed fod ganddynt hawl i roi adborth - yn arbennig pan fônt wedi bod ar raglen am amser hir. Rydym felly yn bwriadu sicrhau bod yr holl

gwsmeriaid ar ein darpariaeth yn parhau i fod yn ymwybodol o rôl y DEA a'u hawl i drafod y gwasanaeth/cymorth y maent yn ei dderbyn. Bydd ar rai pobl angen cymorth proactif i roi cyfle iddynt roi adborth am y cymorth a dderbyniant.

19. Yn ychwanegol, mae DEAs, o ganlyniad i'w cyswllt â chwsmeriaid a darparwyr, mewn sefyllfa ddelfrydol i ddarparu eu hadborth eu hunain ynglŷn ag ansawdd ac effeithiolrwydd ein gwasanaethau allanol i'n rheolwyr contract. Rydym felly yn dymuno agor sianel cyfathrebu mwy ffurfiol fel y defnyddir arbenigedd a gwybodaeth ein DEAs i raddau mwy wrth sicrhau ansawdd.

Cyfrifoldebau eraill y DEA

20. Nid oes angen newid sylweddol yn ei swyddogaeth gyffredinol ar gyfer y dewisiadau ynghylch gwella swyddogaeth y DEA yr ymdriniwyd â hwy uchod. Mae llawer o'n DEAs eisoes yn gwneud llawer o'r gwaith hwn heddiw. Os symudwn ymlaen gyda'r gwelliannau hyn ar draws y wlad, byddai angen inni ystyried yr effaith ar ystod y gwaith sy'n cael ei wneud ar hyn o bryd.

21. Byddem yn dymuno i'r Ganolfan Byd Gwaith sicrhau bod llwythi gwaith DEA yn caniatáu iddynt ganolbwyntio eu harbenigedd ar gwsmeriaid sydd ag anghenion cymhleth a sicrhau eu bod yn darganfod, yn dechrau ar neu yn cadw gwaith. Mae angen i ni roi digon o amser i DEAs gyflawni'r rôl o 'sicrhau ansawdd' a amlinellwyd uchod, ond ni ddylai hyn fod ar draul eu swyddogaethau craidd eraill. Ni fyddem, er enghraifft, yn hoffi gweld gostyngiad yn y swyddogaeth y mae'r DEAs yn ei chwarae wrth gynghori cyflogwyr ynghylch sut i wneud addasiadau rhesymol yn y gweithle i'w gweithwyr anabl.

Crynodeb

22. Byddwn yn parhau i wella cynhwysedd ein hystod lawn o ymgynghorwyr i ymdrin â materion sy'n ymwneud â gwaith ar gyfer pobl anabl. Ond credwn yn gryf fod gan DEAs ran benodol a phwysig i'w chwarae ynghyd ag ymgynghorwyr eraill i gynnig cyngor a chefnogaeth arbenigol.

23. Rydym felly yn ystyried ychwanegu at swyddogaeth y DEA i sicrhau bod pobl anabl yn gallu elwa mwy o'r arbenigedd a gynigir a chael mynediad at yr ystod gywir o wasanaethau gwaith arbenigol ar yr adeg iawn. Mae'r gwelliannau yr ydym yn eu hargymell yn cynnwys:

    - gwella'r swyddogaeth sydd gan y DEAs o ran darparu gorolwg i sicrhau bod ein darpariaeth arbenigol yn mynd at y rhai hynny sydd â'r angen mwyaf amdano;

    - rhoi rôl eglurach i DEAs i fonitro cynnydd cwsmeriaid sy'n derbyn cymorth (yn arbennig dros dymor hir) ar ein gwasanaethau arbenigol; a

    - rhoi cyfleoedd clir i DEAs ddarparu adborth ynghylch ansawdd y ddarpariaeth i ddarparwyr a rheolwyr contractau mewn modd sy'n cefnogi rheolwyr contractau.

24. Yn unol â'n hegwyddorion o bobl anabl yn cyrchu at y cymorth sydd ar gael i'n holl gwsmeriaid (lle bynnag bo hynny'n bosibl) bydd DEAs, ynghyd â Seicolegwyr Gwaith, yn parhau i chwarae rhan bwysig mewn cefnogi ymgynghorwyr eraill drwy gyngor cyffredinol a chynadleddau achos i helpu cwsmeriaid anabl i ddarganfod ac i gadw gwaith.

Cwestiynau'r Ymgynghoriad

Rhif	Cwestiwn
15	Rydym yn argymell mai Cynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl y Ganolfan Byd Gwaith ddylai fod yr unig bobl a fydd yn gallu cyfeirio unigolion at ein rhaglen newydd arfaethedig (gweler Pennod Tri). Beth yw eich barn am yr argymhelliad hwn?
16	Ydych chi'n credu y dylai DEAs fod â phroffil uwch i bobl roi adborth iddynt am eu profiad o'n darpariaeth a gyflwynir yn allanol?
17	Os yn y gorffennol rydych wedi defnyddio sgiliau DEA Canolfan Byd Waith i'ch helpu i ganfod neu i gadw gwaith addas, pa agweddau ar y gwasanaeth ydych chi'n eu hoffi ac a oes agweddau y credwch y gallai gael eu gwella?
18	Fel cyflogwr neu ddarparwr ein gwasanaethau, ym mha ffyrdd, os o gwbl, yr ydych yn defnyddio sgiliau DEAs Canolfan Byd Gwaith ar hyn o bryd i'ch helpu i gyflogi neu gadw pobl anabl mewn gwaith? Pa agweddau ar y gwasanaeth ydych chi'n eu hoffi ac a oes agweddau y credwch y gallai gael eu gwella?

Pennod Pump
Mynediad i Waith

Mynediad i Waith yw un o'n rhaglenni mwyaf poblogaidd a llwyddiannus ar gyfer y farchnad lafur. Ond nid ydym yn hunanfodlon ynghylch Mynediad i Waith ac rydym wedi comisiynu gwerthusiad annibynnol i edrych ar y modd mae'n cael ei gyflwyno. Ynghyd â'r gwerthusiad rydym yn defnyddio'r ymgynghoriad hwn i ofyn eich barn ynglŷn â rhai o'r materion allweddol ynglŷn â Mynediad i Waith.

Y sefyllfa ar hyn o bryd

1. Mae'r rhaglen Mynediad i Waith yn anelu at gwtogi ar anghyfartaledd rhwng pobl anabl a rhai nad ydynt yn anabl drwy ddileu rhwystrau ymarferol i waith. Yn 2006/07 gwariwyd oddeutu £60 miliwn gennym ar gymorth i Fynediad i Waith, gan helpu dros 24,000 o bobl anabl i gymryd/barhau mewn gwaith drwy ddarparu cyllid ar gyfer addasiadau yr oedd eu hangen unwaith yn unig a rhai y bydd angen eu gwneud yn barhaus i'r gweithle. Ar ben hyn, amcangyfrifwn fod 16,000 pellach o bobl yn parhau i elwa'n uniongyrchol o gynhorthwy a ddarparwyd yn y ddwy flynedd flaenorol o dan yr elfen Cynorthwyon ac Offer Arbennig.

2. Mae pedair prif elfen y cymorth fel a ganlyn:

    - Cymhorthion ac Offer Arbennig
    - Addasiadau i Fangreoedd ac Offer
    - Gweithwyr Cynnal/Cymorth gyda Chyfathrebu mewn Cyfweliadau; a
    - Teithio i'r Gwaith, a all gynnwys cymorth gyda chostau tacsi.

3. Yn wahanol i rannau eraill y ddogfen ymgynghori hon, lle ceir sail tystiolaeth helaeth yn pwyntio at yr angen am newid sylweddol, nid ydym yn ystyried bod achos clir dros newidiadau mawr i Fynediad i Waith. Credwn er hynny fod cyfle i'w wella ymhellach, ac rydym eisoes wedi cyflwyno gwaith ychwanegol i nodi ffyrdd y gallwn wneud hyn.

4. Rheolir Mynediad i Waith ar hyn o bryd drwy'r Ganolfan Byd Gwaith sy'n gyfrifol am gytuno ar becyn cymorth sydd wedi ei deilwrio'n arbennig ar gyfer pob cwsmer. I wneud hyn maent yn:

   - penderfynu ar y cymhwyster am gymorth gan y rhaglen;
   - cytuno gyda'r cwsmer pa gymorth y gellir ei ddarparu;
   - contractio'n lleol ar gyfer cymorth sydd wedi ei deilwrio yn unigol y bwriedir iddo oresgyn rhwystrau sn ymwneud ag anabledd i ddarganfod, dechrau ar ac aros mewn gwaith.
   - trafod gyda'r cyflogwr am gyfraniadau ariannol sy'n uwch na'r lefelau angenrheidiol cyfredol;
   - trefnu i ddarparwyr gael eu talu, naill ai'n uniongyrchol neu drwy gwmni arall;
   - darparu cymorth a chyngor i bobl anabl a'u cyflogwyr, gofalwyr a chynrychiolwyr eraill; ac
   - ymgymryd â gweithredu dilynol, gan gynnwys proses arolygu ffurfiol, i benderfynu a yw'r cymorth a gytunwyd yn wreiddiol yn dal yn briodol.

5. Caiff y gefnogaeth wirioneddol a/neu'r addasiadau eu caffael yn uniongyrchol oddi wrth y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol allanol, gan neu ar ran y cwsmer. Felly cedwir y gwaith o reoli'r rhaglen gyda'r Ganolfan Byd Gwaith tra

caiff y gwaith ar y llinell flaen o gyflwyno'r addasiadau ei gontractio allan fesul achos i'r sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol.

6. Mae cryfderau Mynediad i Waith y tynnir sylw atynt yn aml gan bobl anabl a'u cynrychiolwyr a grwpiau fel y Pwyllgor Ymgynghorol ynghylch Gwaith ar gyfer Pobl Anabl (DEAC) yn cynnwys:

   - cymorth wedi ei deilwrio – caiff pob pecyn cymorth ei deilwrio i ofynion penodol pob cwsmer a'i gyflogwr;
   - cymorth hyblyg – mae'r pecynnau cymorth yn gyflenwol i'n darpariaeth arall, yn gallu addasu i amgylchiadau sy'n newid ac yn addas i bobl anabl a/neu swyddi sy'n golygu defnydd anwadal neu achlysurol o'r cymorth;
   - cyngor arbenigol – i lawer o gyflogwyr argaeledd cyngor arbenigol ynghylch gwneud addasiadau yn y gweithle ar gyfer eu staff anabl yw nodwedd fwyaf gwerthfawr y rhaglen; a
   - dim ffin ariannol uchaf ar becynnau cymorth unigol.

7. Serch hynny, yn erbyn y pwyntiau gwirioneddol gadarnhaol hyn, bu rhywfaint o bryderon gan gwsmeriaid a'u cynrychiolwyr ynglŷn â pherfformiad Mynediad i Waith. Yn bennaf mae'r pryderon hyn wedi ymwneud â chyflwyno gwasanaeth ar y llinell flaen, gan gynnwys:

   - y cyflymder y caiff pobl eu derbyn i dderbyn cymorth,
   - y cyflymder y cyflwynir y cymorth;
   - cysondeb y gwaith o lunio penderfyniadau ar draws y wlad; ac
   - ystod y ddarpariaeth – h.y. lefelau ymwybyddiaeth a fedrwn ni helpu mwy o bobl?

8. Mae Canolfan Byd Gwaith yn gweithredu cyfres o ddiwygiadau cynyddol cadarnhaol i wella'r modd y cyflwynir y gwasanaeth, gan gynnwys ers diwedd 2006, penodi Rheolydd Cyflwyno Cenedlaethol ar gyfer Mynediad i Waith. Credwn fod y diwygiadau hyn eisoes wedi gwella cyflymder, ansawdd a chysondeb gwasanaeth y mae pobl yn ei dderbyn a disgwyliwn barhau gyda hyn.

9. Er mwyn cael gwell golwg ar ba mor eang yw'r pryderon ynglŷn â pherfformiad, pa mor ddilys y maent, ac, os ydynt yn ddilys, sut i ymdrin â nhw, rydym wedi penderfynu cyfuno dau o'r prif ddulliau:

   - yn gyntaf, i gydnabod bod arnom angen cryfhau'r sail tystiolaeth ynghylch Mynediad i Waith, bu inni gomisiynu corff ymchwil allanol yn ddiweddar i gynnal gwerthusiad trwyadl o'r modd y cyflwynir y rhaglen. Disgwyliwn dderbyn darganfyddiadau dros dro yn ystod Gwanwyn 2008; ac

   - yn ail dymunwn gymryd y cyfle a roddir yn yr ymgynghoriad hwn i ofyn am farn am Fynediad i Waith oddi wrth ystod eang o randdeiliaid, gan gynnwys pobl anabl, derbynwyr Mynediad i Waith a chyflogwyr.

10. Bydd yr adroddiad gwerthuso a'r ymatebion i'r adroddiad hwn yn help i benderfynu ar ddulliau cyflwyno'r ddarpariaeth hon yn y dyfodol. Mae'r adran ganlynol yn ymdrin â rhai o'r materion allweddol, yn disgrifio beth sy'n cael ei wneud yn barod ac yn cynnig rhai dewisiadau ynghylch beth y gellid ei wneud i helpu i oleuo eich atebion i'r cwestiynau ar ddiwedd y bennod hon. Noder mai syniadau dechreuol yw rhain yn hytrach nag argymhellion cadarn ac maent yn cael eu codi yn gynnar fel hyn er mwyn casglu eich barn.

Profiad y cwsmer

Cyflymder cyflwyno'r gwasanaeth

11. Tan yn ddiweddar roedd gan Fynediad i Waith ddau o feincnodau allweddol o ran cyflwyno. Y rhain oedd a) i unigolyn gael ei hysbysu p'un ai oeddent yn gymwys am gymorth o fewn 10 diwrnod o ymeisio am y ddarpariaeth; a b) i gymorth cefnogaeth gyntaf fod yn ei le o fewn 60 diwrnod o dderbyn cais y cwsmer wedi ei arwyddo.

12. Dros y flwyddyn ddiwethaf mae Canolfan Byd Gwaith wedi gwneud ymdrech galed i wella ei pherfformiad yn erbyn y targedau hyn ac yn ystod chwarter olaf 2006/07 cyrhaeddwyd y cyntaf o'r meincnodau hyn mewn 99.6% o achosion a chyrhaeddwyd yr ail feincnod mewn dros 92% o achosion.

13. Oherwydd y gall y broses o gyflwyno cymorth gynnwys ystod o ffactorau y tu allan i reolaeth y Ganolfan Byd Gwaith (e.e. yr amser y gall ei gymryd i benseiri ac adeiladwyr gwblhau addasiad i fangre amrywio). Ystyriwn fod y ffigurau hyn yn stori dda o lwyddiant yn gyffredinol. Ond credwn hefyd fod lle i wella, ac i gydnabod hyn cyflwynodd Canolfan Byd Gwaith feincnodau newydd mwy heriol i gael cymorth yn ei le yn gynharach eleni.

14. Mae'r meincnodau newydd yn 2007/2008 yn cael eu hymrannu yn ôl elfennau a hefyd y targed yw i'r holl becyn cymorth fod yn ei le. Mae'n mesur y profiad cyfan i'r cwsmer yn hytrach na dim ond pryd y cânt y darn cyntaf o'r cymorth.

Elfen Mynediad at Waith	Dyddiau gwaith	% y gefnogaeth yn ei le
Cymorth Cyfathrebu yn y Cyfweliad	5	90
Teithio i'r Gwaith	20	85
Gweithwyr Cymorth	30	85
Cymhorthion ac Offer Arbennig	40	75
Addasiadau i Fangreoedd ac Offer	60	70
Amrywiol	25	85

Cysondeb y gwaith o lunio penderfyniadau – safonau cenedlaethol a hyblygrwydd

15. Mae Mynediad i Waith yn wynebu tasg anodd o daro cydbwysedd rhwng cymhwyso safonau cenedlaethol o ddarpariaeth a chaniatáu ar gyfer dogn helaeth o hyblygrwydd lleol, a theilwrio ar gyfer anghenion unigol.

16. Credwn yn gryf ym manteision hyblygrwydd lleol, yn arbennig oherwydd ein bod yn ymdrin â set unigryw o amgylchiadau ar gyfer pob penderfyniad i roi cymorth. Un o gryfderau arbennig y rhaglen yw fod pob un addasiad a wneir yn benodol i'r unigolyn sydd angen cymorth ac i amgylchiadau eu cyflogwyr/gwaith.

17. Mae hyblygrwydd y rhaglen hefyd mewn rhai rhannau o'r wlad wedi arwain at arloesi cadarnhaol fel datblygu mynediad cyflym i gyfnodau byr o gymorth i bobl gyda chyflyrau iechyd meddwl cyfnewidiol nad oes arnynt angen cymorth parhaus gan Gam at Waith.

18. Ond rydym yn cydnabod hefyd bod angen sicrhau bod graddfa gref o gysondeb ar draws y wlad ac nad yw'r math o gymorth y gall unigolyn ei dderbyn yn dibynnu ar ble maent yn digwydd byw. Byddem yn croesawu eich barn ynghylch y ffordd orau o gydbwyso'r angen am safonau cenedlaethol tra'n caniatau ar gyfer hyblygrwydd lleol.

Cyrraedd mwy o gwsmeriaid

19. Mae cyllideb Mynediad i Waith wedi cynyddu o £15 miliwn yn 1997/8 i amcanestyniad o £66 miliwn ar gyfer 2007/8. Credwn fod lle o hyd i helpu mwy o bobl. Bydd rhan o sicrhau y gallwn wneud hyn yn golygu cael yr elw mwyaf ar ein gwariant ar hyn o bryd.

Cyfraniadau cyflogwyr

20. Gallai cyllid Mynediad i Waith helpu mwy o bobl pe baem yn cynyddu lefel gyfredol cyfraniadau'r cyflogwr. Gallem hefyd fod yn dymuno annog y cyflogwyr mwyaf i dalu cost lawn rhai neu'r cyfan o'r addasiadau i'r gweithle ar gyfer eu staff.

21. Mae cyflogwyr ar hyn o bryd yn talu isafswm o'r £300 cyntaf plws 20% o'r costau wedi eu cymeradwyo rhwng £300 a £10,000 o weithredu addasiadau Cymhorthion ac Offer Arbennig ac Addasiadau i Fangreoedd ac Offer lle bo'r gweithiwr wedi bod yn y swydd am o leiaf chwe wythnos. Mae Mynediad i Waith yn talu am 100% o'r holl gostau cymeradwy i bobl hunangyflogedig.

22. Cyflwynwyd rhannu costau ym 1996. Ond mae'r lefel o £300 wedi parhau yr un fath gan arwain at erydiad mewn termau gwirioneddol gan chwyddiant. Mae hyn er gwaethaf derbyniad cynyddol gan gyflogwyr o'u rhwymedigaethau moesol a chyfreithiol (Deddf Gwahaniaethau ar Sail Anabledd) i wneud addasiadau rhesymol i bobl anabl. Pe baem yn cynyddu cyfraniad y cyflogwr byddai yn ein galluogi i fuddsoddi'r arian ychwanegol i gefnogi mwy o bobl anabl. Byddem yn croesawu eich barn ynghylch a ddylai cyfraniad y cyflogwr gynyddu i ganiatáu i ni helpu hyd yn oed mwy o bobl gyda'r gyllideb a roddir.

Defnydd o Fynediad i Waith yn y sector cyhoeddus

23. Yn unol ag Adroddiad Uned Strategaeth y Prif Weinidog 'Improving the Life Chances of Disabled People' (2005), penderfynodd y Llywodraeth o fis Hydref 2006 y byddai holl adrannau gweinidogaethol y Llywodraeth yn talu am yr addasiadau i'r anabl a oedd yn ofynnol gan eu staff o'u costau cynnal cyffredinol yn hytrach na defnyddio cyllid Mynediad i Waith. Mae rheolwyr a staff sy'n gweithio yn yr adrannau hyn yn parhau i ddefnyddio arbenigedd Canolfannau Busnes Mynediad i Waith i benderfynu ar addasiadau priodol.

24. Cymerwyd y cam hwn yn y gred fod yn rhaid i'r sector cyhoeddus ymdrechu i fod yn fodel o gyflogwyr i bobl anabl ac y dylai Adrannau Gweinidogaethol y Llywodraeth felly gymryd cyfrifoldeb uniongyrchol am gyllido addasiadau i'r anabl yn y gweithle i'w staff. Mae unrhyw arian sydd wedi ei 'gynilo' o wariant Mynediad i Waith gan y symudiad wedi ei ailfuddsoddi i helpu eraill ar y rhaglen.

25. Argymhella adroddiad Uned Strategaeth y Prif Weinidog ‘Gwella Cyfleoedd Bywyd Pobl Anabl’ (2005) y dylem ystyried ymestyn y newid hwn i gynnwys holl adrannau’r llywodraeth ganolog ac yna’r sector cyhoeddus ehangach. Fel rhan o’r gwerthusiad Mynediad i Waith byddwn yn edrych ar y newid mewn cyllid ar gyfer Adrannau Gweinidogaethol y Llywodraeth cyn ystyried unrhyw estyniad pellach. Byddem yn ystod y cyfnod cynnar hwn yn croesawu eich barn ynglŷn â’r mater hwn y byddwn yn ei ystyried ynghyd â thystiolaeth y gwerthuso.

Crynodeb

26. Ynghyd â gwerthusiad annibynnol allanol dymunwn ddefnyddio ymatebion i gwestiynau ymgynghori ynghylch Mynediad i Waith i ymchwilio i ffyrdd y gallwn wella’r gwasanaeth ymhellach – tra’n cadw elfennau llwyddiannus y rhaglen gyfredol.

Cwestiynau'r Ymgynghoriad

Rhif	Cwestiwn
19	Os oes gennych brofiad diweddar o'n darpariaeth Mynediad i Waith, pa agweddau yr oeddech wedi eu hoffi fwyaf, ac a oes gennych unrhyw awgrymiadau ar gyfer gwella'r gwasanaeth?
20	Beth allwn ni ei wneud i sicrhau y defnyddir Mynediad i Waith yn fwy effeithiol i fodloni anghenion unigolion.
21	Sut y byddech yn ceisio cydbwyso'r angen am gysondeb o ran llunio penderfyniadau yn Mynediad i Waith yn well ar draws y wlad gyda manteision hyblygrwydd lleol?
22	Sut y gallwn ffocysu Mynediad i Waith yn fwy effeithiol ar addasiadau / cymorth y tu hwnt i'r hyn a ystyrid yn rhesymol i gyflogwr ei wneud fel addasiad rhesymol o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd?
23	A ydych yn credu y dylem gynyddu cyfraniadau cyflogwyr at addasiadau Mynediad i Waith cyhyd ag y bo'r cynilion yn cael eu hailfuddsoddi yn y rhaglen?
24	Ydych chi'n credu mai Canolfan Byd Gwaith sydd yn y lle gorau i gyflwyno elfennau cymhwyster ac asesu Mynediad i Waith neu a ddylai'r sector preifat/ gwirfoddol ymgymryd â'r swyddogaethau hyn?
25	Mae Adrannau Gweinidogaethol o'r Llywodraeth erbyn hyn yn ariannu Mynediad i Waith yn uniongyrchol ar gyfer eu staff anabl. Beth yw eich barn ynghylch cyrff sector cyhoeddus eraill yn talu am addasiadau o'r fath pe cawsai unrhyw arbediadau eu hailfuddsoddi yn y rhaglen?

Casgliad

I grynhoi, dymunwn gyrraedd sefyllfa lle bo gan ein holl gwsmeriaid anabl fynediad at y lefel briodol o gymorth i'w helpu i baratoi ar gyfer, mynd i mewn i a chadw gwaith. Fel rhan o hyn dymunwn:

- wella gallu ein holl ddarpariaeth i helpu pobl anabl i mewn i waith cynaliadwy;
- sicrhau bod ein darpariaeth arbenigol i'r anabl yn cael ei gadw ar gyfer y rhai hynny nad yw eu hanghenion am gymorth yn cael eu bodloni gan ein darpariaeth arall; a
- sicrhau bod ein rhaglenni wedi eu targedu'n well at anghenion unigol pobl anabl a chyflogwyr i wella ein gallu i helpu pobl anabl i fyw bywydau llawn ac annibynnol.

Cwestiynau'r Ymgynghoriad

Rhif	Cwestiwn
26	Sut y teimlwch y gallwn wella'r modd y mae'r gwasanaethau hyn yn gweithio gyda gwasanaethau eraill a gyflwynir yn lleol a/neu drefniadau partneriaeth lleol?
27	Rydym yn ymrwymo i gynhyrchu Asesiad Effaith Cydraddoldeb llawn ynglŷn â'r argymhellion terfynol a byddem yn gwerthfawrogi eich cyfraniad yn y maes hwn. A oes gennych unrhyw sylwadau penodol ynglŷn ag effaith yr argymhellion a gyflwynwyd yn yr ymgynghoriad hwn ar unigolion neu grwpiau arbennig?
28	A fyddech cystal â rhoi gwybod i ni beth yw eich barn am unrhyw agwedd arall o'r ymgynghoriad hwn.

Trefniadau Ymgynghori

Ymateb i'r ymgynghoriad hwn

1. Mae cyhoeddi'r ddogfen hon yn arwyddo dechrau cyfnod ymgynghori cyhoeddus ffurfiol yn unol â'r canllawiau arfer gorau yng Nghod Ymarfer Swyddfa'r Cabinet ynghylch Ymgynghori (gweler Atodiad G am fanylion pellach am y Cod Ymarfer). **Bydd y cyfnod ymgynghori ffurfiol yn para am 14 wythnos o ddydd Llun 03 Rhagfyr 2007**. Rhaid derbyn ymatebion erbyn diwedd y diwrnod gwaith **ddydd Llun, 10 Mawrth 2008**.

Pwy a anogir i ymateb i'r ymgynghoriad hwn?

2. Rydym yn croesawu ymatebion oddi wrth unrhyw un gyda phrofiad personol ynghylch, neu ddiddordeb mewn, gwasanaethau cyflogaeth i bobl anabl, yn arbennig:

    - pobl anabl, eu cydweithwyr, ffrindiau, teuluoedd a gofalwyr;
    - pobl anabl sy'n dymuno gwneud y trawsnewid o addysg i gyflogaeth;
    - gweithwyr anabl sydd wedi derbyn neu sydd yn derbyn cymorth at gyflogaeth, neu a all fod angen cymorth tuag at gyflogaeth yn y dyfodol;
    - cyflogwyr a'r cyrff sy'n eu cynrychioli;
    - undebau llafur;
    - cyrff sy'n cyflwyno gwasanaethau cyflogaeth ar hyn o bryd, a'r rhai hynny a allai fod â diddordeb mewn darparu gwasanaethau o'r fath yn y dyfodol;

- cyrff sy'n cael eu cynnal gan neu i bobl anabl; ac
- unrhyw bobl neu gyrff eraill gyda diddordeb yn ein gwasanaethau cyflogaeth i bobl anabl.

Pa gwestiynau y dylech eu hateb?

3. Mae Atodiad A yn cynnwys yr holl gwestiynau y gallech fod yn dymuno eu hateb am yr ymgynghoriad hwn. Gallwch ateb rhai neu bob un o'r cwestiynau am unrhyw rai o'r adrannau. Os oes gennych unrhyw bwyntiau pellach i'w gwneud nas ymdrinnir â nhw yn eich ateb, a fyddech cystal â chynnwys y rhain ar ddiwedd eich ymateb.

Ble i anfon eich ymateb

4. Rhaid cyflwyno eich ymateb erbyn diwedd y diwrnod gwaith ddydd Llun 10 Mawrth 2008 a gellir eu hanfon atom drwy'r:

Post (llythyr neu dâp sain)	Disability Employment Consultation Disability & Work Division Department for Work and Pensions Level W10D Moorfoot Sheffield S1 4PQ
Ebost	sheffieldmoorfoot.desconsultation@dwp.gsi.gov.uk
Ffacs	0114 267 7215

Rhyddid Gwybodaeth

5. Yn unol â'r Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth (2000) gall unrhyw wybodaeth a gynhwysir yn eich ymateb, gan gynnwys gwybodaeth bersonol gael ei chyhoeddi neu ei datgelu. Drwy ddarparu gwybodaeth bersonol i bwrpas yr ymarferiad ymgynghori cyhoeddus, deellir eich bod yn caniatáu i'w datgelu a'i chyhoeddi. Os nad yw hyn yn wir, dylech gyfyngu unrhyw wybodaeth bersonol a ddarperir, neu ei dileu yn gyfan gwbl.

6. Os dymunwch i'r wybodaeth yn eich ymateb i'r ymgynghoriad gael ei chadw yn gyfrinachol, dylech egluro pam fel rhan o'ch ymateb, er na allwn sicrhau y byddwn yn gwneud hyn. Ni allwn ychwaith sicrhau cyfrinachedd ymatebion electronig.

7. Os dymunwch ofyn unrhyw gwestiynau am egwyddorion cyffredinol y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth, cysylltwch â:

Drwy'r post (llythyr neu dâp sain)	Charles Cushing Department for Work and Pensions Adjudication and Constitutional Issues Information Policy Division Freedom of Information Unit The Adelphi 1-11 John Adam Street Llundain WC2N 6HT
Ebost	Charles.cushing@dwp.gsi.gov.uk
Ffôn	0207 962 8581
Ffôn testun	Gallwch wneud galwad drwy TextDirect drwy ddeialu'r rhagddodiad 18001 cyn y rhif ffôn a ddymunwch

8. Gellir canfod mwy o wybodaeth am y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth ar y gwefannau hyn:

   - Adran Gwaith a Phensiynau – www.dwp.uk/pub_scheme/scheme.asp
   - Adran Materion Cyfansoddiadol – www.dca.gov.uk/foi/guidance/exguide/index.htm

Beth fydd yn digwydd i'r atebion a dderbyniwn?

9. Bydd yr holl atebion yn cael eu hystyried yn llawn. Ond ni allwn roi ateb personol i gwestiynau neu faterion penodol a godir gan ymatebwyr unigol.

10. Pan fo'r ymgynghoriad yn gyflawn ac y mae'r darganfyddiadau wedi eu dadansoddi, byddwn yn cyhoeddi crynodeb o'r canlyniadau a gwybodaeth am beth sy'n digwydd nesaf. Bydd y crynodeb ar gael ar wefan DWP (www.dwp.gov.uk).

Y Cod Ymarfer ynghylch Ymgynghori

11. Mae'r ymgynghoriad hwn yn cael ei gynnal gan ddilyn y meini prawf a osodwyd yng Nghod Ymarfer Swyddfa'r Cabinet ynglŷn ag Ymgynghori.

12. Rhestrir y meini prawf isod. Gellir gweld fersiwn llawn y Cod Ymarfer ar: www.cabinetoffice.gov.uk/regulation/Consultation/Code.htm

13. Mae'n canolbwyntio ar chwech o feini prawf ymgynghori allweddol fel a ganlyn:

    - ymgynghori'n eang drwy gydol y broses, gan ganiatáu isafswm o 12 wythnos ar gyfer ymgynghori ysgrifenedig o leiaf unwaith yn ystod datblygu'r polisi.
    - bod yn eglur ynghylch beth yw eich argymhellion, pwy all gael ei effeithio, pa gwestiynau sy'n cael eu gofyn a'r amserlen ar gyfer ymateb;
    - sicrhau bod eich ymgynghoriad yn glir, yn gryno ac yn hygyrch iawn;
    - rhoi adborth ynghylch yr ymatebion a dderbyniwyd a sut y bu i'r broses ymgynghori ddylanwadu ar y polisi;
    - monitro effeithiolrwydd eich Adran wrth ymgynghori, gan gynnwys drwy ddefnyddio Cydlynydd Ymgynghori dynodedig; a
    - sicrhau bod eich ymgynghoriad yn dilyn arfer gorau o ran gwell rheoleiddio, gan gynnwys cyflawni Asesiad o Effaith Rheoleiddio os yn briodol.

A ellir rhoi adborth am y broses ymgynghori?

14. Os oes gennych unrhyw sylwadau am broses yr ymgynghori hwn (yn hytrach na'r argymhellion/materion a godwyd), cysylltwch â chydlynydd ymgynghori yr Adran Gwaith a Phensiynau. Yn arbennig, dywedwch wrthym os teimlwch nad yw'r ymgynghoriad yn bodloni'r meini prawf a restrwyd ar y dudalen flaenorol. Mae croeso i chi hefyd wneud unrhyw awgrymiadau ynglŷn â sut y gellid gwella'r broses o ymgynghori ymhellach. Cysylltwch â:

Drwy'r post (llythyr neu dâp sain)	Roger Pugh Consultation Co-ordinator Department for Work and Pensions Room 2A Britannia House 2 Ferensway, Hull, HU2 8NF
Drwy ebost	Roger.pugh@dwp.gsi.gov.uk
Ar y ffôn	01482 609571

Atodiad A
Cwestiynau'r Ymgynghoriad

1. Mae Penodau Un, Dau, Tri, Pedwar a Phump yr ymgynghoriad hwn yn cynnwys ein dadansoddiad o'r sefyllfa gyfredol a'n hargymhellion ar gyfer diwygio ein gwasanaethau arbenigol ar gyfer gwaith i'r anabl.

2. I'n helpu i gael adborth i'r ymgynghoriad hwn, rydym wedi gosod nifer o gwestiynau i bawb sy'n darllen y ddogfen hon eu hystyried. Rydym wedi cynnwys cwestiynau i gael gwybodaeth am bethau penodol y mae gennym ddiddordeb ynddynt a rhai cwestiynau cyffredinol. Er yr anelir rhai o'r cwestiynau at gynulleidfaoedd arbennig (e.e. cyflogwyr), mae croeso i unrhyw un ateb rhai neu bob un o'r cwestiynau. Neu efallai y dymunwch wneud unrhyw bwyntiau cyffredinol am unrhyw rai o'r pynciau a gynhwysir yn yr ymgynghoriad hwn.

3. A fyddech cystal â chynnwys rhif y cwestiwn yn eich ymateb i gwestiynau penodol. Bydd hyn yn ein helpu i gadw golwg ar yr holl ymatebion.

4. Lle bo hynny'n bosibl, byddai'n ddefnyddiol pe gallech roi enghreifftiau neu dystiolaeth i gefnogi'r pwyntiau a wneir.

Amdanoch chi

5. Wrth ymateb a fyddech cystal â nodi a ydych yn ymateb fel unigolyn neu yn cynrychioli barn corff neu sefydliad. Os ydych yn ymateb ar ran corff neu sefydliad, a fyddech cystal â gwneud yn eglur pwy mae'r corff yn ei gynrychioli a, lle bo hynny'n gymwys, sut y casglwyd barn yr aelodau.

Cyfnod Ymgynghori

6. Mae'r cyfnod ymgynghori yn dechrau ddydd Llun 03 Rhagfyr 2007 ac yn gorffen ddydd Llun 10 Mawrth 2008. Dylid derbyn pob ymateb erbyn dyddiad olaf yr ymgynghori fan bellaf. Gweler Pennod Chwech am fwy o wybodaeth.

Rhif	Cwestiwn
1	A oes unrhyw bwyntiau o'r sail tystiolaeth yr ydych naill ai yn cytuno yn gryf neu yn anghytuno yn gryf â nhw?
2	A ydych yn cytuno y dylai pobl anabl gael eu cyfeirio at ein darpariaeth arbenigol ynghylch cymorth i'r anabl lle bo'n annhebygol y byddai ein rhaglenni eraill, fel y Bargeinion Newydd, yn effeithiol?
3	A oes pwyntiau o'n hargymhelliad cyffredinol i ddisodli'r Cynllun Cyflwyno Swydd, Paratoi at Waith a Cam at Waith gydag un rhaglen yr ydych naill ai'n cytuno yn gryf neu yn anghytuno yn gryf â nhw?
4	Ar gyfer elfen Mynd i mewn i Waith y rhaglen arfaethedig newydd – sut y gallem sicrhau orau bod ein darparwyr yn canolbwyntio eu hymdrechion ar eu cwsmeriaid i gyd ac nid dim ond ar y rhai hynny sydd fwyaf tebygol o gael swydd?
5	Ar gyfer yr elfen Cyflogaeth gyda Chymorth Dros Dro y rhaglen newydd arfaethedig – a yw'n iawn inni gyflwyno mwy o ffocws ar helpu pobl i symud oddi ar y ddarpariaeth a pha ragofalon a materion hyblyg yr hoffech eu gweld yn cael eu cynnwys?

Rhif	Cwestiwn
6	Ar gyfer yr elfen Cyflogaeth Gynorthwyedig Dros Dymor Hwy y rhaglen newydd arfaethedig – beth yw'r dull gorau i ni sicrhau fod darparwyr yn cydweithio'n agos gyda chyflogwyr ac unigolion anabl i'w helpu i wneud cynnydd yn eu swydd tra'n derbyn y ddarpariaeth?
7	Beth ddylem ni ei wneud i ddatblygu safonau cyson ac o ansawdd uchel ar gyfer y rhaglen newydd arfaethedig hon?
8	Beth arall fedrwn ni ei wneud er mwyn gwella sut caiff gwasanaethau cyflogaeth gynorthwyedig yr AGP ar gyfer pobl anabl eu darparu?
9	Pa swyddogaeth a gredwch y dylai busnesau/ffatrïoedd a gefnogir ei gael o ran darparu gwaith i bobl anabl?
10	Os awn ymlaen gyda'r diwygiadau hyn, ydych chi yn credu y dylem gynnig rhywfaint o warchodaeth i fusnesau a gynorthwyir pan fyddwn yn tendro am y rhaglen newydd? Os felly, pa ffurf y dylai'r warchodaeth hon ei chymryd a pha mor hir y dylai barhau?
11	Rydym yn argymell trawsnewid Grant Cymorth i Ffatrïoedd Cam at Waith i ddechrau i ganolbwyntio ar foderneiddio gwasanaethau i gyflwyno gwell dull o symud ymlaen y tu mewn i a'r tu allan i'r rhaglen. Byddai hyn yn lle, er enghraifft, prynu offer ffatri newydd). Maes o law hoffem wario'r arian hwn yn uniongyrchol ar helpu mwy o unigolion ar y rhaglen newydd arfaethedig. Beth yw eich barn am yr argymhelliad hwn?

Rhif	Cwestiwn
12	Rydym yn bwriadu cynnal tendr cystadleuol agored ar gyfer contractau. I lawer o'n cwsmeriaid Cam at Waith ar hyn o bryd gallai hyn olygu y bydd eu cymorth cyflogaeth yn trosglwyddo i ddarparwr arall. Beth sydd angen i ni ei ystyried a pha gamau a gredwch y dylem eu cymryd i helpu i helpu i wneud unrhyw drosglwyddiadau o'r fath yn llwyddiant?
13	Sut y credwch y gallem sicrhau ein bod yn cadw sgiliau ystod o'n darparwyr llai ac arbenigol yn nhendr cystadleuol agored arfaethedig y rhaglen hon?
14	A oes materion penodol eraill y byddai angen i ni eu hystyried wrth symud at dendr cystadleuol ar gyfer y ddarpariaeth hon?
15	Rydym yn argymell mai Cynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl y Ganolfan Byd Gwaith ddylai fod yr unig bobl a fydd yn gallu cyfeirio unigolion at ein rhaglen newydd arfaethedig (gweler Pennod Tri). Beth yw eich barn am yr argymhelliad hwn?
16	Ydych chi'n credu y dylai DEAs fod â phroffil uwch i bobl roi adborth iddynt am eu profiad o'n darpariaeth a gyflwynir yn allanol?
17	Os yn y gorffennol rydych wedi defnyddio sgiliau DEA Canolfan Byd Waith i'ch helpu i ganfod neu i gadw gwaith addas, pa agweddau ar y gwasanaeth ydych chi'n eu hoffi ac a oes agweddau y credwch y gallai gael eu gwella?

Rhif	Cwestiwn
18	Fel cyflogwr neu ddarparwr ein gwasanaethau, ym mha ffyrdd, os o gwbl, yr ydych yn defnyddio sgiliau DEAs Canolfan Byd Gwaith ar hyn o bryd i'ch helpu i gyflogi neu gadw pobl anabl mewn gwaith? Pa agweddau ar y gwasanaeth ydych chi'n eu hoffi ac a oes agweddau y credwch y gallai gael eu gwella?
19	Os oes gennych brofiad diweddar o'n darpariaeth Mynediad i Waith, pa agweddau yr oeddech wedi eu hoffi fwyaf, ac a oes gennych unrhyw awgrymiadau ar gyfer gwella'r gwasanaeth?
20	Beth allwn ni ei wneud i sicrhau y defnyddir Mynediad i Waith yn fwy effeithiol i fodloni anghenion unigolion.
21	Sut y byddech yn ceisio cydbwyso'r angen am gysondeb o ran llunio penderfyniadau yn Mynediad i Waith yn well ar draws y wlad gyda manteision hyblygrwydd lleol?
22	Sut y gallwn ffocysu Mynediad i Waith yn fwy effeithiol ar addasiadau / cymorth y tu hwnt i'r hyn a ystyrid yn rhesymol i gyflogwr ei wneud fel addasiad rhesymol o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd?
23	A ydych yn credu y dylem gynyddu cyfraniadau cyflogwyr at addasiadau Mynediad i Waith cyhyd ag y bo'r cynilion yn cael eu hailfuddsoddi yn y rhaglen?
24	Ydych chi'n credu mai Canolfan Byd Gwaith sydd yn y lle gorau i gyflwyno elfennau cymhwyster ac asesu Mynediad i Waith neu a ddylai'r sector preifat/ gwirfoddol ymgymryd â'r swyddogaethau hyn?

Rhif	Cwestiwn
25	Mae Adrannau Gweinidogaethol o'r Llywodraeth erbyn hyn yn ariannu Mynediad i Waith yn uniongyrchol ar gyfer eu staff anabl. Beth yw eich barn ynghylch cyrff sector cyhoeddus eraill yn talu am addasiadau o'r fath pe cawsai unrhyw arbediadau eu hailfuddsoddi yn y rhaglen?
26	Sut y teimlwch y gallwn wella'r modd y mae'r gwasanaethau hyn yn gweithio gyda gwasanaethau eraill a gyflwynir yn lleol a/neu drefniadau partneriaeth lleol?
27	Rydym yn ymrwymo i gynhyrchu Asesiad Effaith Cydraddoldeb llawn ynglŷn â'r argymhellion terfynol a byddem yn gwerthfawrogi eich cyfraniad yn y maes hwn. A oes gennych unrhyw sylwadau penodol ynglŷn ag effaith yr argymhellion a gyflwynwyd yn yr ymgynghoriad hwn ar unigolion neu grwpiau arbennig?
28	A fyddech cystal â rhoi gwybod i ni beth yw eich barn am unrhyw agwedd arall o'r ymgynghoriad hwn.

Atodiad B
Strategaeth Comisiynu yr Adran Gwaith a Phensiynau

Bu'r Papur Gwyrdd 'Mewn gwaith, gwell eich bydd: camau nesaf at gyflogaeth lawn' yn sôn am uchelgais o ddatgloi'r gwerth gorau o adnoddau trwy dargedu ymdrechion a gwybodaeth arbenigol mewn modd addas ar gwsmeriaid dan anfantais. Credwn fod gan gyrff o'r sector preifat a gwirfoddol rôl allweddol i'w chwarae yn y gwaith o ddarparu'r cynhorthwy mwy arbenigol hwn.

Amlinellodd y Papur Gwyrdd bedair egwyddor allweddol y tu ôl i'n hagwedd tuag at gontractio: darpariaeth o safon, cystadleuaeth er mwyn gyrru gwerth, cytundebau wedi'u seilio ar ganlyniadau gyda mwy o hyblygrwydd ar gyfer darparwyr, a safonau lleiaf ar gyfer pawb.

Cyhoeddasom ein syniadau cychwynnol ar y strategaeth comisiynu ar 27 Tachwedd 2007.

Mae saith neges allweddol y byddwn yn adeiladu ein strategaeth arnynt. Maent fel a ganlyn:

1. Rydym eisiau sylfaen gryfach, mwy cyson o ddarparwyr rheng uchaf a fedrant weithio'n agos gyda phartneriaid rhanbarthol ac is-ranbarthol er mwyn darparu swyddi cynaliadwy ar gyfer pobl ddi-waith.

2. Byddwn yn chwarae rhan weithredol a thryloyw er mwyn sicrhau fod partneriaid llai o faint, lleol, sydd â'r galluoedd sydd arnom eu hangen ac sy'n perfformio'n dda, yn gallu ffynnu a datblygu.

3. Byddwn yn symud i agwedd sengl, integredig, dryloyw ac wedi'i rhannu tuag at fesur a rheoli perfformiad darparwyr sy'n galluogi i ddadansoddiad 'tebyg i debyg' o berfformiad gael ei wneud.

4. Byddwn yn adeiladu marchnad gystadleuol gyda chontractau mwy o faint a hwy, gan wobrwyo darparwyr am ganlyniadau cynaledig a chan gwtogi'n sylweddol ar gostau.

5. Byddwn yn symud i agwedd sengl, integredig, dryloyw ac wedi'i rhannu tuag at fesur a rheoli perfformiad darparwyr .

6. Byddwn yn adeiladu ein sylfaen sgiliau ein hunain er mwyn i ni fod yn bartner busnes sy'n ychwanegu gwerth – yn gwneud y gwaith gorau er mwyn sicrhau canlyniadau cynaledig ar gyfer ein cwsmeriaid.

7. Bydd profiad ein cwsmeriaid yn chwarae rhan bwysig yn y broses o gomisiynu darpariaeth, sut caiff ei ddarparu, a sut caiff ei wella.

O fewn y fframwaith hwn, rhagwelwn bydd darparwyr llai yn gweithredu'n bennaf fel isgontractwyr. Ond yr ydym yr un mor sicr ein bod eisiau darparwyr llai o faint ac arbenigol sydd o safon ac sy'n perfformio'n dda wedi'u cynnwys yn ein contractau a byddwn yn cymryd camau er mwyn sicrhau y medrant ffynnu a datblygu.

Yn yr un modd, rhagwelwn bydd darparwyr rheng uchaf yn gweithio'n agos gyda phartneriaid rhanbarthol ac is-ranbarthol er mwyn darparu swyddi cynaliadwy ar gyfer pobl ddi-waith a meddu ar y gallu i gyflawni contractau lluosog ar draws y wlad i safon uchel ar sail gyson. Rydym wedi ymrwymo i sicrhau cydberthnasau rhagorol is-gytundebol gyda chyrff gwirfoddol sy'n perfformio'n dda a chyrff eraill.

Gellir canfod manylion y darganfyddiadau sy'n dod i'r golwg ar **www.dwp.gov.uk/supplyingdwp/news**. Gwneir gwaith ymgynghori pellach ar hyn o bryd a disgwyliwn gyhoeddi'r strategaeth derfynol ar ddiwedd Chwefror 2008.

Atodiad C
Ein gwasanaethau cyflogaeth i'r anabl presennol

Rhan A: Mae'r canlynol yn disgrifio'r gwasanaethau cyfredol sydd ar gael i gefnogi pobl anabl sydd â phroblemau mwy cymhleth ynglŷn â dod o hyd i, mynd i mewn neu aros mewn gwaith **ac a gynhwysir yn yr ymgynghoriad hwn**.

Cynllun Cyflwyno Swydd

Mae'r Cynllun Cyflwyno Swydd yn talu cymhorthdal cyflog o £75 yr wythnos i gyflogwr am y chwe wythnos neu dair wythnos ar ddeg gyntaf y maent yn cyflogi rhywun anabl.

I gymhwyso o dan Reolau CCS, gall y swydd fod yn un amser llawn neu yn rhan-amser, ond rhaid disgwyl iddi bara am o leiaf chwe mis. Mae Ymgynghorwyr Cyflogaeth ar gyfer Anabledd yn penderfynu ar gymhwyster ar gyfer y Cynllun Cyflwyno Swydd ac yn rheoli'r cynllun.

Yn 2006/07 gwariwyd oddeutu hanner miliwn o bunnau ar y Cynllun Cyflwyno Swydd i gefnogi oddeutu 750 o bobl anabl yn ystod eu chwech neu dair ar ddeg wythnos gyntaf o waith.[19]

19 Amcangyfrifir ffigyrau'r Cynllun Cyflwyno Swydd o gyfanswm o wariant blynyddol a rhagdybiaeth o naw wythnos o hyd ar gyfartaledd.

Paratoi ar gyfer Gwaith

Mae Paratoi at Waith yn helpu pobl anabl i ymdrin â'r materion sy'n gysylltiedig â chyflogaeth a'u hanabledd a pharatoi i fynd i mewn i waith. Gallai hyn gynnwys creu hyder, nodi mathau addas o waith a phrofiad gwaith.

Mae cymryd rhan yn y rhaglen yn dibynnu ar anghenion yr unigolyn a gall bara am rai oriau, neu am oriau sy'n cynyddu wrth i'r gwaith fynd rhagddo, neu gall fod yn amser llawn am nifer o wythnosau. Hyd cyfartalog y cyfnod yw chwe wythnos ac nid yw fel arfer yn para am fwy nag 13 wythnos. Mae'r rhan fwyaf o gyrsiau Paratoi at Waith yn cynnwys cyfnod o brofiad gwaith di-dâl gyda chyflogwr.

Yn 2006/07 roedd gan Paratoi at Waith gyllideb o £12 miliwn ac roedd 8,000 o raglenni wedi dechrau yn cefnogi bron i 7,500 o unigolion anabl (roedd rhai unigolion yn cyrchu at y rhaglen fwy nag unwaith).

Cam at Waith

Mae Cam at Waith yn darparu cymorth i bobl anabl sy'n wynebu problemau cymhleth o ran darganfod a/neu gadw swydd daledig, ond a all, gyda'r cymorth cywir iddynt hwy a'u cyflogwr (fel mentora neu hyfforddi ar gyfer swydd) ddatblygu gyrfa lwyddiannus. Mae'r rhaglen yn anelu at helpu pobl i ddatblygu eu sgiliau a'u galluoedd tra ar y rhaglen a helpu pobl i symud oddi ar y cymorth pryd bynnag y bo hyn yn briodol i'r unigolyn.

Mae Cam at Waith yn agored i bob unigolyn anabl, fel y diffinnir hynny gan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995 ac y gellir dangos sydd angen cymorth ychwanegol er mwyn gweithio'n effeithiol mewn swydd ac na allai wneud hynny heb y cymorth hwn.

Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn contractio gyda darparwyr Cam at Waith o'r sectorau preifat, cyhoeddus a gwirfoddol i baratoi cyfranogwyr ar gyfer gwaith a gefnogir a chefnogi unigolion yn y gwaith hwnnw.

Yn 2006/07 roedd gan Gam at Waith gyllideb o £66 miliwn a gefnogodd dros 17,000 o bobl yn ystod y flwyddyn - ar unrhyw un adeg roedd tua 14,000 o bobl yn fras ar y rhaglen.

Mae Cam at Waith hefyd yn cynnwys elfen o Grant Cymorth Ffatrioedd sy'n grant dewisol sydd ar gael i fusnesau a gontractiwyd i ddarparu gwaith i bobl anabl o dan y rhaglen Cam at Waith. Bwriedir i'r grant helpu i ddarparu gwelliannau tymor hir i hyfywdra masnachol busnesau a fydd yn eu tro yn wynebu cyfleoedd gwaith a datblygiad personol gweithwyr Cam at Waith.

Yn 2006/7 cytunwyd ar werth oddeutu £600,000 o grantiau.

Mae Remploy yn cyfrannu cyfran o ddarpariaeth Cam at Waith er ei fod ar hyn o bryd yn destun ymgynghoriad ar wahân (gweler y paragraff 'Remploy' ar dudalen 105)).

Cynghorwyr Cyflogaeth Pobl Anabl

Lleolir Cynghorwyr Cyflogaeth Pobl Anabl yn swyddfeydd Canolfan Byd Gwaith ac mae ganddynt wybodaeth a phrofiad arbenigol o'r problemau y mae rhai pobl anabl yn eu hwynebu wrth geisio darganfod a chadw swydd. Maent yn darparu ystod o wasanaethau, gan gynnwys cyngor manwl ynglŷn â chwilio am swydd, atgyfeiriadau at gymorth swyddi a chyngor i gyflogwyr.

Mynediad i Waith

Defnyddir Mynediad at Waith i dalu am gefnogaeth neu addasiadau i alluogi pobl anabl i ddechrau neu gadw swydd. Mae'n agored i bobl anabl sy'n byw ym Mhrydain sydd mewn gwaith neu sydd ar fin dechrau ar waith taledig, gan gynnwys hunangyflogaeth.

Ar gyfer Mynediad i Waith, darparwyd cymorth yn uniongyrchol i oddeutu 24,000 o unigolion o fewn 2006/07, ond amcangyfrifwn fod 16,000 arall o bobl yn parhau i elwa'n uniongyrchol o gymorth a ddarparwyd yn y ddwy flynedd flaenorol o dan yr elfen Cymhorthion ac Offer Arbennig.

Rhan B: Mae'r ddarpariaeth ganlynol o ran cyflogaeth i'r anabl yn uniongyrchol gysylltiedig â'r ymgynghoriad hwn **ond nid yw'n cael ei drin ynddo**:

Llwybrau at Waith

Mae Llwybrau at Waith yn gynllun i ddarparu cymorth a chyfleoedd ychwanegol i bobl gyda phroblemau iechyd ac anableddau, i'w helpu i gael gwaith. Drwy gyflawni hyn bydd yn helpu i godi mwy o unigolion a theuluoedd allan o dlodi a bod o gymorth i gyflawni nod y Llywodraeth o gwtogi ar y nifer o bobl sy'n dibynnu ar fudd-daliadau analluogrwydd gan filiwn erbyn 2015.

Dechreuwyd cyflwyno'r gwasanaeth Llwybrau fel nifer fechan o gynlluniau peilot yn Hydref 2003, ac ers Rhagfyr 2006, mae Canolfan Byd Gwaith wedi bod yn cyflwyno cyngor Llwybrau at Waith ar draws 18 o ranbarthau i'r gweddill o'r 60% o gwsmeriaid budd-daliadau analluogrwydd newydd a rhai sy'n cael eu hadnewyddu.

Yn dilyn llwyddiant cynlluniau peilot Llwybrau at Waith bydd y ddarpariaeth hon yn cael ei hymestyn i'r 60 y cant sy'n weddill o'r cwsmeriaid Budd-dâl Analluogrywdd newydd a'r eildro erbyn Ebrill 2008, trwy gontractau gyda'r darparwr allanol.

Y Fargen Newydd i Bobl Anabl (NDDP)

Mae'r Fargen Newydd i Bobl Anabl yn arbenigo ar helpu pobl ar Fudd-dal Analluogrwydd a budd-daliadau cysylltiedig i fynd i mewn i gyflogaeth gyson. Caiff ei darparu gan gyflenwyr y sector cyhoeddus, preifat a gwirfoddol ac mae'n un o'n rhaglenni masnach lafur mwyaf effeithiol. Er enghraifft, rydym yn gwybod ei fod yn effeithiol iawn o ran helpu i symud pobl nid yn unig i waith, ond hefyd i waith cyson dros dymor hwy.

Yn seiliedig ar ddarganfyddiadau cadarnhaol o'r gwerthusiad rydym wedi penderfynu parhau i ddarparu'r Fargen Newydd i Bobl Anabl fel rhan hanfodol o'r dull Llwybrau at Waith a arweinir gan y darparwr, ac yr ydym yn ail-gontractio'r ddarpariaeth yng ngweddill y wlad fel rhan o'r pecyn 'Dewisiadau' o fewn ardaloedd Llwybrau at Waith Canolfan Byd Gwaith. Rydym, wrth gwrs, yn adeiladu ar sail gwersi a ddysgwyd o'n gwerthusiad pellgyrhaeddol o NDDP, ond ar hyn o bryd nid ydym yn cynnig unrhyw ddiwygiadau sylweddol.

Remploy

Remploy yw'r cyflogwr mwyaf o bobl anabl yn y Deyrnas Unedig a'r cyflenwr mwyaf o raglen CAM AT WAITH. Mae Remploy hefyd yn cyflenwi NDDP a Pharatoi at Waith.

Pan oedd y ddogfen hon ar fin ei chyhoeddi roedd yr Ysgrifennydd Gwladol dros Gwaith a Phensiynau yn rhoi ystyriaeth ofalus i gynigion moderneiddio a gyflwynwyd gan fwrdd Remploy a chynllun amgen a gynigiwyd gan gonsortiwm yr undebau llafur.

Gellir canfod mwy o wybodaeth am Remploy yn **www.remploy.co.uk**

Colegau Hyfforddi Preswyl

Mae Hyfforddiant Preswyl i bobl anabl yn cynnig gwasanaeth sy'n wahanol iawn i'n rhaglenni eraill o ran hyd y cyrsiau a'r dull a gymerwyd – ond mae nod y ddarpariaeth hon yn y pen draw yr un fath – galluogi mwy o bobl i ennill ac i gadw gwaith.

Yn ddiweddar bu inni gomisiynu gwerthusiad annibynnol o Golegau Hyfforddi Preswyl. Mae darganfyddiadau'r adroddiad yn dangos fod rhai agweddau ar y ddarpariaeth yn gweithio'n dda, fodd bynnag, mae angen gwella nifer o feysydd pwysig. Gyda hyn mewn cof, cyflwynwyd contractau newydd yn Ebrill 2007 i ddarparu mwy o ffocws ar ddeilliannau o ran cyflogaeth a byddwn yn parhau i weithio'n agos gyda'r darparwyr i archwilio'r achos am ddiwygio pellach.

Seicolegwyr Gwaith

Lleolir Seicolegwyr Gwaith yn swyddfeydd Canolfan Byd Gwaith ac maent yn gweithio yn agos gyda Chynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl. Maent yn arbenigwyr mewn anfantais a chyflogaeth gan gynnwys effaith diweithdra a chyflogaeth ar anabledd ac iechyd. Mae Seicolegwyr Gwaith yn helpu pobl i ddychwelyd i'r gwaith drwy:

- gysylltu yn uniongyrchol gyda chwsmeriaid drwy ddarparu ymyraethau i nodi atebion o ran gwaith i senarios gwaith cymhleth

- cysylltu'n anuniongyrchol â chwsmeriaid i:
  - helpu ymgynghorwyr gyda materion penodol ynglŷn â mynd yn ôl i'r gwaith mewn sefyllfaoedd cymhleth
  - arwain cynadleddau achos sy'n canolbwyntio ar atebion;
- cysylltu â chyflogwyr i drafod, ymchwilio i a gweithredu atebion gwaith effeithiol yn y gweithle;
- cysylltu ag ymgynghorwyr i wella eu:
  - sgiliau – trwy ddatblygu rhaglenni dysgu a thrwy fentora; a
  - deall seicoleg gwaith ac anfantais; a
- chyflwyno dulliau newydd fel cynadleddau achos a gwella nodiadau canllaw.

Gwasanaethau cyflogaeth penodol eraill heb fod yn ymwneud ag anabledd

Yn unol â'n cyfrifoldebau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb ar Sail Anabledd, rydym yn ymrwymo i wella mynediad i bobl anabl i'n gwasanaethau cyflogaeth eraill. Byddwn yn parhau i:

- adolygu hyfforddiant a chanllawiau ein staff i gyd, fel eu bod yn gallu llywio cwsmeriaid at y ddarpariaeth fwyaf priodol;
- gweithio gyda'n holl ddarparwyr i gynyddu hygyrchedd y ddarpariaeth (e.e. y Bargeinion Newydd) i'n holl gwsmeriaid gan gynnwys y rhai hynny gyda chyflyrau iechyd ac anableddau; ac
- ymgynghori ynglŷn â'r holl newidiadau mawr i'r ddarpariaeth hon fel y dangoswyd yn ddiweddar yn ein dogfen ymgynghori 'Mewn gwaith, gwell eich byd: y camau nesaf i gyflogaeth lawn'.

Atodiad D
Llyfryddiaeth adroddiadau ymchwil

Adam, S., et al. (2006) Early Quantitative Evidence on the Impact of the Pathways to Work Pilots. Rhif yr Adroddiad 354, CDS.

Arksey, H., Thornton, P., a Williams, J. (2002) Mapping employment related focused services for Disabled People. Adroddiad Mewnol 93, Adran Gwaith a Phensiynau.

Ashworth, K., et al. (2003) NDDP National Extension: first wave of the first cohort of the survey of registrants. Rhif yr Adroddiad 180, Adran Gwaith a Phensiynau.

Aston, J., et al. (2003) Employers and the NDDP: Qualitative Research: First Wave. Rhif yr Adroddiad 145, Adran Gwaith a Phensiynau.

Aston, J., et al. (2005) Employer and the NDDP: Qualitative Research, Wave 2. Rhif yr Adroddiad 231, CDS.

Barnes, H., a Hudson, M. (2006) Pathways to Work extension to some existing customers: Early findings from qualitative research. Rhif yr Adroddiad 323, CDS.

Barnes, H., a Hudson, M. (2006) Pathways to Work: Qualitative research on the Condition Management Programme. Rhif yr Adroddiad 346, CDS.

Beyer, S., Thomas, J., and Thornton, P. (2003) The net costs of individual benefits of the Supported Employment Programme. Rhif yr Adroddiad 152, Adran Gwaith a Phensiynau.

Blyth, B. (2006) Incapacity Benefit Reforms – Pathways to Work Pilots performance and analysis (working paper). Papur Gweithio Rhif 26, CDS.

Cordon, A., a Nice, K. (2006) Incapacity Benefit Reforms Pilot: Findings from the second cohort in a longitudinal panel of clients. Rhif yr Adroddiad 345, CDS.

Cordon, A., a Nice, K. (2006) Pathways to Work from Incapacity Benefits: A study of experience and use of Return to Work Credit. Rhif yr Adroddiad 353, CDS.

Cordon, A., a Nice, K. (2006) Pathways to Work: Findings from the final cohort in a qualitative longitudinal panel of incapacity benefits recipients. Rhif yr Adroddiad 398, CDS.

Cordon, A., a Thornton, P. (2002) Employment programmes for Disabled People: Lessons from research evaluations. Adroddiad Mewnol 90, Adran Gwaith a Phensiynau.

Cordon, A., a Thornton, P. (2003) Results-based Funded Supported Employment: avoiding disincentives to serving people with greatest need. Rhif yr Adroddiad 160, Adran Gwaith a Phensiynau.

Cordon, A., Nice, K., a Sainsbury, R. (2005) Incapacity Benefit Reforms – early findings from qualitative research. Rhif yr Adroddiad 259, CDS.

Davis, A., Pound, E., a Stafford, B. (2006) NDDP Extensions: examining the role and operation of new Job Brokers. Rhif yr Adroddiad 384, CDS.

Dean, N., a Kent C. (2001) NDDP: An assessment of the cost per job. Adroddiad Mewnol 82, Adran Gwaith a Phensiynau.

Dewson, S., Davis, S., a Loukas, G. (2006) Final outcomes from the Permitted Work Rules. Rhif yr Adroddiad 268, CDS.

Dewson, S., Ritchie, H., a Meager, N. (2005) Survey of Employers. Rhif yr Adroddiad 301, CDS.

Dickens, S., Mowlam, A., ac Woodfield, K. (2004) Incapacity Benefit Reforms – early findings from qualitative research. Rhif yr Adroddiad 202, Adran Gwaith a Phensiynau.

Dickens, S., Mowlam, A., ac Woodfield, K. (2004) Incapacity Benefit Reforms – the Personal Adviser Role and Practices. Rhif yr Adroddiad 212, Adran Gwaith a Phensiynau.

Goldstone, C., a Meager, N. (2002) Barriers to Employment for Disabled People. Adroddiad Mewnol 95, Adran Gwaith a Phensiynau.

Green, A., Owen, D., a Hasluck, C. (2001) New Deal for Disabled People: Local Labour Market Studies. Adroddiad Mewnol 79, Adran Gwaith a Phensiynau.

Kazimirski, A., et al. (2004) NDDP: Survey of Registrants – Report of Cohort 1 Waves 1 and 2. Rhif yr Adroddiad 213, CDS.

Kazimirski, A., et al. (2005) NDDP Evaluation: Registrants Survey Merged Cohorts (Cohorts one and two, Waves one and two). Rhif yr Adroddiad 260, CDS.

Knight, T., et al. (2005) Incapacity Benefit Reforms – the Personal Adviser Role and Practices: Stage Two. Rhif yr Adroddiad 278, CDS.

Legge, K., et al. (2006) NDDP: Survey of Registrants – report of Cohort 3. Rhif yr Adroddiad 369, CDS.

Lessof, C., et al. (2001) NDDP: National Survey of Incapacity Benefits Claimants – Technical Report. Adroddiad Mewnol 89, Adran Gwaith a Phensiynau.

Lewis, J., et al. (2005) An in-depth study of Job Broker Service Delivery. Rhif yr Adroddiad 246, CDS.

McDonald, S., et al. (2003) Report of the Survey of Job Brokers. Rhif yr Adroddiad 197, Adran Gwaith a Phensiynau.

Meah, A., a Thornton, P. (2005) Accessing user and provider views on desirable outcomes of WORKSTEP. Rhif yr Adroddiad 279, CDS.

Orr, L.L., Bell, S., a Kornfield, R. (2004) Tests of non-experimental methods for evaluating the impact of the NDDP. Rhif yr Adroddiad 198, Adran Gwaith a Phensiynau.

Pires, C., et al. (2006) NDDP Evaluation: Survey of Eligible Population, Wave Three. Rhif yr Adroddiad 324, CDS.

Purvis, A., Lowrey, J., a Dobbs, L. (2006) WORKSTEP evaluation case studies: Exploring the design, delivery and performance of the WORKSTEP programme. Adran Gwaith a Phensiynau Rhif yr Adroddiad 348, CDS.

Purvis, A., et al. (2006a) WORKSTEP Modernisation Funds evaluation. Rhif yr Adroddiad 378, CDS.

Redway, H. (2001) NDDP: Using administrative data to access the impact on exits from benefit. Adroddiad Mewnol 81, Adran Gwaith a Phensiynau.

Stafford, B., et al. (2004) NDDP: First Synthesis Report. Rhif yr Adroddiad 199, Adran Gwaith a Phensiynau.

Stafford, B., et al. (2006) NDDP: Second Synthesise Report - interim findings from the evaluation. Rhif yr Adroddiad 377, CDS.

Thornton, P. (2004) A study of Providers new to WORKSTEP. Rhif yr Adroddiad 195, Adran Gwaith a Phensiynau.

Walker, C. (2002) Users views of Supported Employment. ESR 40, Y Gwasanaeth Cyflogaeth.

Woodward, C., et al. (2003) NDDP Evaluation Eligible Population Survey Wave One Interim Report. Rhif yr Adroddiad 170, Adran Gwaith a Phensiynau.

Mae fersiynau Saesneg, Cymraeg a Hawdd i'w Darllen (Easy Read, Saesneg) o'r ddogfen ymgynghori hon ar gael ar lein o www.dwp.gov.uk/resourcecentre/des-consultation.asp

Mae copïau o'r ddogfen ymgynghori hon ar gael yn ogystal yng Nghymraeg, Braille, 'Easy Read' (Saesneg), fformatau print bras yn Saesneg a Chymraeg ac ar GDd Sain, am ddim oddi wrth:

Disability Employment Consultation
Disability & Work Division
Department for Work and Pensions
Level W10D
Moorfoot
Sheffield S1 4PQ

Teleffon: 0114 267 7259
Ffacs: 0114 267 7215

Ebost: sheffieldmoorfoot.desconsultation@dwp.gsi.gov.uk

Os oes gennych anawsterau wrth siarad neu glywed, gallwch wneud galwad drwy TextDirect drwy ddeialu'r rhagddodiad 18001 cyn y rhif ffôn uchod.

Mae'r llinellau ar agor o Ddydd Llun i Ddydd Gwener, 9 yb tan 4yp.

Byddwn yn ystyried unrhyw geisiadau ychwanegol am fformatau amgen eraill y gall fod eu hangen.

Gellir cyrchu'r cyhoeddiad hwn ar-lein yn

www.dwp.gov.uk/resourcecentre/des-consultation.asp

INVESTOR IN PEOPLE

POSITIVE ABOUT DISABLED PEOPLE

Cyhoeddwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau
07 December 2007
www.dwp.gov.uk
ISBN: 978-1-84763-183-1