



Adran Gwaith a Phensiynau

Y strategaeth cyflogaeth
anabledd ac iechyd:
y drafodaeth hyd yma

Cynnwys

Rhagair gan y Gweinidog Gwladol dros Gyflogaeth	3
Rhagair gan y Gweinidog Gwladol dros Bobl Anabl	4
Crynodeb gweithredol	5

Rhagair gan y Gweinidog Gwladol dros Gyflogaeth

Yn y gorffennol, tybiwyd bron yn awtomatig na ddylai pobl â chyflwr iechyd weithio. Daeth tro ar fyd. Yn hytrach na rhywbeth i'w osgoi, gwyddom erbyn hyn y gall gweithio, yn gyffredinol, fod yn dda i iechyd pobl ac y gall eu helpu i wella. Mae'r gallu i weithio yn dod â mwy o fanteision na dim ond annibyniaeth ariannol. Gall gwaith hybu lles, meithrin hyder a rhoi diben i unigolyn.

Gwyddom y gall fod gan ddau unigolyn gwahanol yr un cyflwr iechyd ond syniadau gwahanol am eu gallu i weithio. Mae barn unigolyn am yr hyn y gall ei wneud yr un mor bwysig â ffactorau eraill, gan gynnwys ei gyflwr iechyd, wrth bennu pa mor debygol ydyw y bydd yn dod o hyd i swydd. Mae hyn yn amlwg pan fyddwch yn ystyried bod mwy na chwarter yr 28 miliwn o weithwyr yn y wlad hon yn rheoli cyflwr iechyd neu nam hirdymor. Mewn gwirionedd, mae llawer mwy o bobl â chyflyrau iechyd yn gweithio nag sy'n hawlio budd-daliadau di-waith.

Rydym wedi gwneud llawer i drawsnewid y cyd-destun lle mae pobl â chyflwr iechyd yn meddwl am waith. Mae'r nodyn ffitrwydd wedi newid y ffocws fel ein bod yn canolbwyntio ar yr hyn y gall pobl ei wneud yn hytrach na'r hyn na allant ei wneud. Rydym yn sefydlu'r Gwasanaeth Iechyd a Gwaith er mwyn sicrhau y gall gweithwyr, cyflogwyr a meddygon gael cyngor iechyd galwedigaethol arbenigol er mwyn rheoli absenoldeb oherwydd salwch a'r broses o ddychwelyd i'r gwaith yn well. Ac rydym wedi rhoi mwy o ryddid i'r Ganolfan Byd Gwaith weithio'n lleol er mwyn dod o hyd i'r cymorth sy'n gweithio orau er mwyn helpu pobl â chyflwr iechyd i ddychwelyd i'r gwaith.

Mae'r Papur hwn yn cyflwyno ein cynigion i adeiladu ar y meddylfryd newydd hwn. Ein nod yw gwella ein cymorth cyflogaeth i bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd ymhellach. Edrychaf ymlaen at weithio gyda chi dros y misoedd i ddod er mwyn cyflawni'r cam nesaf hwn yn y broses ddiwygio.



Esther McVey AS

Y Gweinidog Gwladol dros Gyflogaeth

Rhagair gan y Gweinidog Gwladol dros Bobl Anabl

Mae'n bleser gennyf allu lansio'r Papur hwn ochr yn ochr ag Esther, yn fy rôl newydd fel y Gweinidog Gwladol dros Bobl Anabl. Mae'r newid yn statws y swydd hon o Is-Ysgrifennydd Gwladol Seneddol i Weinidog Gwladol yn tystio i'r pwys y mae'r Llywodraeth yn ei roi ar alluogi pobl anabl i gyflawni eu potensial.

Rwyf yn falch bod y DU yn arwain y byd ym maes hawliau anabledd, fel y dangosir gan ein hymrwymiad i Gonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl Anabl. Edrychaf ymlaen at ddatblygu gwaith rhagorol Esther, yn arbennig 'Disability Confident' – yr ymgyrch ddwy flynedd i helpu cyflogwyr a busnesau i gyflogi mwy o bobl anabl. Mae bod yn hyderus o ran anabledd yn golygu recriwtio, hyrwyddo a chadw gweithlu amrywiol a thalentog. Os nad yw cyflogwyr yn hyderus o ran anabledd, mae risg y byddant yn diystyru cyfoeth o dalent.

Fodd bynnag, mae llawer i'w wneud o hyd. Ers rhy hir, rydym wedi caniatáu i botensial gormod o bobl fynd yn wastraff ac rydym wedi caniatáu iddynt gredu nad yw eu talentau yn cael eu gwerthfawrogi. Ers rhy hir, mae cymdeithas wedi edrych ar yr hyn na all pobl ei wneud yn hytrach na'r hyn y gallant ei wneud. Mae edrych ar yr hyn y gall pobl ei wneud yn allweddol i'r ffordd y byddwn yn newid canfyddiadau o anabledd a salwch yn ein gwlad. Dyma sut y byddwn yn cynyddu'r cyfleoedd cyflogaeth i bobl anabl ym Mhrydain ac yn dileu rhwystrau i waith.

Rwyf eisoes wedi cael cyfle i siarad â nifer o bobl anabl a Sefydliadau Pobl Anabl a Arweinir gan Ddefnyddwyr, ac rwyf yn rhoi'r pwys mwyaf ar sicrhau bod pobl anabl yn chwarae rôl allweddol o ran llunio ein rhaglenni a'n gwasanaethau. Edrychaf ymlaen at barhau â'r drafodaeth rydym eisoes wedi'i dechrau.



Mike Penning MP

Y Gweinidog dros Bobl Anabl

Crynodeb gweithredol

Cyflwyniad

Mae **11.5 miliwn o bobl o oedran gweithio** ym Mhrydain Fawr sydd â chyflwr iechyd hirdymor.¹ Mae mwy na hanner (6.5 miliwn) wedi'u dosbarthu'n bobl anabl o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, am fod ganddynt nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar eu gallu i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd.

Ar unrhyw adeg benodol, ni fydd rhai o'r bobl hyn yn gallu gweithio a byddwn yn parhau i roi cymorth ariannol iddynt. Fodd bynnag, mae llawer o bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd yn gallu gweithio ac maent yn gwneud hynny, ac mae **dyheadau cyflogaeth** gormod o bobl anabl yn dal heb eu gwireddu. Mae nifer o ffactorau yn cyfrannu at y methiant hwn i wireddu potensial unigolion, er enghraifft: **syniadau diysgog** am yr hyn y gall unigolion ei wneud; **cymorth cyflogaeth** nad yw wedi diwallu anghenion personol pobl; a system budd-daliadau **anhyblyg**.

Mae'r **Llywodraeth hon eisoes yn gwneud cryn dipyn** i fynd i'r afael â'r problemau hyn, gan gynnwys:

- mae'r broses o weithredu llawer o'r argymhellion yn y ddogfen *Cael Swydd, Ei Chadw a Datblygu wedi canolbwyntio* adnoddau ar **gymorth personol, wedi'i deilwra** i unigolion, yn hytrach nag ar sefydliadau a rhaglenni **'sy'n addas i bawb'**;
- ein gwaith i alluogi pobl anabl i gyflawni eu potensial a chael cyfleoedd i chwarae rhan lawn mewn cymdeithas drwy gyfres strategaeth **Cyflawni Potensial**;
- cyflwyno **Credyd Cynhwysol**, sy'n ceisio sicrhau bod gwaith bob amser yn talu ffordd;
- cyflwyno **Taliad Annibyniaeth Bersonol**, budd-dal anabledd newydd y bwriedir iddo adlewyrchu'r ddealltwriaeth sydd ohoni o anabledd a darparu budd-dal sy'n decach, yn fwy tryloyw ac yn gynaliadwy;
- y Gynhadledd Cyflogaeth Anabledd genedlaethol gyntaf ym mis Gorffennaf 2013, lle y lansiodd y Prif Weinidog ein hymgyrch ddwy flynedd **Hyderus o ran Anabledd**, gan gynnwys cyfres o ddigwyddiadau rhanbarthol;

¹ Cyflwr iechyd sy'n para, neu y disgwylir iddo bara, am o leiaf 12 mis, fel y'i mesurir gan Arolwg y Llafurlu ac mewn ymateb i'r cwestiwn "A oes gennych unrhyw gyflwr iechyd neu salwch corfforol neu feddyliol sy'n para neu y disgwylir iddynt bara am o leiaf 12 mis neu fwy?". Mae'r ffigur o 11.5 miliwn yn cynnwys y bobl hynny sydd ag anabledd a'r bobl hynny sydd â chyflwr iechyd hirdymor, ond nad ydynt yn anabl. Ceir diffiniad manylach ym Mhennod 1.

6 Crynodeb gweithredol

- datblygu'r **Gwasanaeth Iechyd a Gwaith**, fel yr argymhellwyd gan yr Adolygiad o Absenoldeb Salwch. Disgwylir i'r gwasanaeth ddechrau yn 2014 a bydd yn helpu unigolion â chyflyrau iechyd neu nam i aros yn y gwaith;
- datblygu **pecyn adnoddau iechyd meddwl a chyflogaeth** er mwyn gwella'r cymorth cyflogaeth y mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn ei roi i unigolion â phroblemau iechyd meddwl.

Fodd bynnag, rydym yn benderfynol o wneud mwy i alluogi pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd i gael swydd, ei chadw a datblygu. Y Papur hwn yw'r cam pwysig nesaf yn y broses o ddatblygu ein dull gweithredu ac ehangu ein ffocws. Er mwyn gwneud hyn, mae angen i ni ganolbwyntio ar **sgiliau, galluoedd a dyheadau** pob unigolyn, gan gynnig y cymorth cywir, yn gynnar, i'r rhai sydd ei angen. Mae angen i ni ganolbwyntio ar **gyflogwyr**, er mwyn sicrhau bod ganddynt yr hyder i gyflogi a chadw pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd a'u bod yn gallu gwneud hynny. Mae angen i ni sicrhau bod pob unigolyn anabl a phob unigolyn â chyflwr iechyd yn gallu trosglwyddo'n **ddidrafferth** o fyd addysg i fyd gwaith.

Yn y Papur hwn, rydym yn nodi nifer o gynigion i wella ein cymorth cyflogaeth ymhellach, ar gyfer pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd nad ydynt yn ystyried eu hunain yn bobl anabl. Fe'i dilynir y flwyddyn nesaf gan bapur pellach, a fydd yn nodi ein cynllun cyflenwi.

Cyd-destun

Rydym yn ymrwymedig i alluogi pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd i **gyflawni eu potensial a chael cyfleoedd i chwarae rôl lawn mewn cymdeithas**.

Mae cyflogaeth yn rhan bwysig o hyn. Yn ogystal â sicrhau annibyniaeth economaidd a darparu cyfleoedd i ryngweithio cymdeithasol, dengys tystiolaeth fod **gwaith priodol yn dda i iechyd a lles corfforol a meddyliol**.

Mae llawer o bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd yn gweithio, ond **os ydych yn anabl neu os oes gennych gyflwr iechyd hirdymor rydych yn llawer llai tebygol o fod mewn gwaith** na rhywun nad yw'n anabl neu nad oes ganddo gyflwr iechyd hirdymor.² Gall hyd yn oed bobl â chyflyrau iechyd byrdymor wynebu mwy o risg o roi'r gorau i weithio.

Mae'r **gyfradd gyflogaeth** ar gyfer pobl o oedran gweithio sydd â chyflwr iechyd hirdymor ond yn 58 y cant, o'i chymharu â 77 y cant ar gyfer pobl o oedran gweithio heb gyflwr iechyd. Ar gyfer pobl anabl mae'n is, sef 45 y cant, ac ar gyfer unigolion â **chyflwr iechyd meddwl** dim ond 37 y cant ydyw.³

Mae'r bylchau hyn rhwng y cyfraddau cyflogaeth yn cynrychioli colled fawr o ran potensial (a ddiystyrwyd) y bobl hynny sy'n gallu gweithio, ond nad ydynt yn chwarae rhan weithredol yn y farchnad lafur, a'r golled economaidd sy'n gysylltiedig â hwy.

² Mae'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer pobl o oedran gweithio â chyflwr iechyd hirdymor yn 58 y cant ac yn 45 y cant ar gyfer pobl anabl o oedran gweithio, o gymharu â 77 y cant ar gyfer pobl o oedran gweithio heb anabledd na chyflwr iechyd.

³ Arolwg y Llafurlu, Chwarter 2, 2013.

Rydym eisoes yn gwneud cynnydd da o ran goresgyn y rhwystrau cymdeithasol, negyddol a strwythurol sy'n atal rhai pobl anabl a rhai pobl â chyflyrau iechyd rhag gweithio, yn benodol:

- **strategaeth drawslywodraethol i alluogi pobl anabl i gyflawni eu potensial.** Mae *Fulfilling Potential: Making It Happen*, a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2013, yn nodi cynllun gweithredu manwl fel y gall y Llywodraeth weithio gyda phobl anabl a'u sefydliadau i sicrhau'r newidiadau cymdeithasol sydd eu hangen er mwyn cael effaith wirioneddol a pharhaol ar fywydau pobl anabl o ddydd i ddydd. Mae a wnelo Cyflawni Potensial â gwireddu Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl Anabl ar gyfer pobl anabl, gan gynnwys yr hawl i weithio;
- **sicrhau gwaddol Paralympaidd sy'n adeiladu ar y momentwm a grëwyd erbyn 2012 er mwyn trawsnewid agweddau, gwella mynediad a chynnig cyfleoedd newydd ym meysydd chwaraeon, diwylliant a busnes ar gyfer pobl anabl.** Er mwyn ysgogi newid, mae agweddau pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd eu hunain, y rhai sy'n eu haddysgu, yn eu cefnogi ac yn eu cyflogi a'r cyhoedd yn fwy cyffredinol, yn hanfodol. Taflodd y Gemau Paralympaidd oleuni ar alluoedd a chyflawniadau pobl anabl mewn ffordd nas gwelwyd o'r blaen, gan godi eu proffil, newid agweddau a chydabod dyheadau. Rydym yn gweithio i fanteisio ar y gwaddol hwn. Er enghraifft, er mwyn adeiladu ar y darllediadau arloesol o'r Gemau Paralympaidd, rydym wedi gweithio gyda'r BBC, ITV, Sianel 4, BSkyB a'r Rhwydwaith Amrywiaeth Creadigol i ddatblygu Cytundeb Gwaddol er mwyn ceisio cynyddu nifer y bobl anabl yn y diwydiant darlledu, gan gynnwys sicrhau y caiff pobl anabl eu portreadu mewn modd cadarnhaol a chynaliadwy ar y sgrîn ac oddi arni;⁴
- **symleiddio'r system budd-daliadau.** Bydd cyflwyno Credyd Cynhwysol yn gwella'r cymhelliannau i weithio ac yn symleiddio'r cymhlethdodau yn y system budd-daliadau bresennol. Bydd yn ceisio sicrhau bod cymhelliant ariannol clir i bobl symud i mewn i waith bob amser. Mae angen i ni sicrhau bod ein cymorth cyflogaeth yn gweithio'n effeithiol ochr yn ochr â Chredyd Cynhwysol.

Fodd bynnag, rydym yn deall bod **angen gwneud mwy** ac, yn y Papur hwn, rydym yn nodi ein cynigion ar **amrywiaeth eang o ddiwygiadau** ar yr ochr gyflenwi ac ochr y galw – sef y cyflogwyr a'r cyflogeion – o'r farchnad lafur. Bydd y cynigion hyn yn galluogi mwy o bobl i wireddu eu dyheadau o ran cyflogaeth, yn helpu i gau'r blwch cyflogaeth ac, wrth wneud hynny, yn gwella perfformiad economaidd y Deyrnas Unedig (DU).

Crynodeb o'n cynigion ar gyfer diwygio

Gweithio gyda chyflogwyr

Mae cyflogaeth yn berthynas ddwyffordd rhwng y cyflogwr a'r cyflogai. Mae angen i ni weithio gyda'r ddau barti er mwyn galluogi mwy o bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd i gael swydd ac aros ynddi a sicrhau bod cyflogwyr yn sicrhau manteision economaidd llawn grŵp gwerthfawr a chynhyrchiol o bobl ym marchnad lafur y DU.

Mae tair ffordd y gall cyflogwyr alluogi mwy o bobl anabl ac unigolion â chyflyrau iechyd i gyflawni eu potensial llawn o ran cyflogaeth:

- **drwy recriwtio** mwy o bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd;
- **drwy atal** cyflogeion rhag rhoi'r gorau i waith pan fyddant yn mynd yn sâl neu'n cael nam;
- **drwy greu** yr amgylchedd cywir er mwyn i bob aelod o staff, gan gynnwys pobl anabl a phobl â chyflwr iechyd, gamu ymlaen a datblygu gyrfaedd cynaliadwy.

⁴ Yr Adran Gwaith a Phensiynau, Gorffennaf 2013, *Fulfilling Potential – Making it Happen – Action Plan*.

8 Crynodeb gweithredol

Dyma neges ymgyrch **Disability Confident** y Llywodraeth, a lanswyd yn y Gynhadledd Cyflogaeth Anabledd genedlaethol gyntaf yn ystod yr haf hwn. Aeth tua 300 o gyflogwyr i'r Gynhadledd, gan gynnwys cwmnïau'r FTSE 100, busnesau bach ac entrepreneuriaid anabl. Mae'n cael ei dilyn gan gyfres o ddiwyddiadau rhanbarthol eleni a'r flwyddyn nesaf.

Er bod llawer o gyflogwyr eisoes yn cefnogi pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd yn y gweithle, mae gan rai bryderon o hyd ynghylch sut i wneud hyn neu nid ydynt yn deall sut i'w wneud. Bydd yr ymgyrch yn sicrhau bod cyflogwyr yn ymwybodol o **fuddiannau busnes** cyflogi unigolion â chyflyrau iechyd a phobl anabl ac yn helpu i wella gwybodaeth cyflogwyr o'r cymorth sydd ar gael.

Er mwyn ei gwneud yn haws i fusnes gyflogi mwy o bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd rydym yn bwriadu gwneud y canlynol:

- creu **'Siop Un Stop'** newydd i gyflogwyr, gan gynnwys:
 - **Porth Gwybodaeth** a fydd yn galluogi cyflogwyr i gael gafael yn hawdd ar wybodaeth am eu rhwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a'r cymorth sydd ar gael er mwyn iddynt gyflawni'r rhwymedigaethau hyn a rhagori arnynt;
 - **gwasanaeth rheoli cyfrifon** ar gyfer cyflogwyr mwy o faint, a fydd yn eu helpu i ddenu, recriwtio a chadw mwy o bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd;
 - **cyngor a phecynnau cymorth** ar gyfer cyflogwyr llai o faint.
- gwella'r **Rhaglen Mynediad at Waith** er mwyn sicrhau ei bod yn adlewyrchu anghenion pobl anabl, pobl â chyflyrau iechyd a chyflogwyr yn well. Er enghraifft, drwy ei gwneud yn bosibl i gyflwyno ceisiadau ar-lein, a fydd yn galluogi cyflogwyr i gyflwyno ceisiadau ar ran eu cyflogaeth a hefyd drwy ymestyn cylch gwaith y rhaglen i gynnwys amrywiaeth ehangach o weithgareddau sy'n helpu pobl i baratoi ar gyfer cyflogaeth;
- darparu cysylltiadau â'r **Gwasanaeth Iechyd a Gwaith** newydd, a fydd yn helpu cyflogwyr i gadw mwy o bobl mewn gwaith pan fyddant yn mynd yn sâl neu'n datblygu nam drwy ddarparu mynediad mwy uniongyrchol at gyngor arbenigol ar faterion iechyd galwedigaethol;
- **diwygio Symbol Anabledd y 'Tic Dwbl'**, gan gynnwys proses asesu fwy trylwyr a rhoi mwy o gyhoeddusrwydd i'r cynllun.

Galluogi pobl ifanc anabl a phobl ifanc â chyflyrau iechyd i wireddu eu dyheadau o ran cyflogaeth

Mae pobl ifanc anabl yn dechrau gyda'r un gobeithion â phob un arall, ond erbyn iddynt gyrraedd 26 oed maent bron bedair gwaith yn fwy tebygol na'u cyfoedion nad ydynt yn anabl o fod yn ddi-waith.⁵ Mae'n rhaid i hyn newid – mae'n rhaid i ni alluogi **pobl ifanc anabl a phobl ifanc â chyflyrau iechyd** i drosglwyddo'n **llwyddiannus o addysg i gyflogaeth**. Er mwyn helpu i gyflawni hyn, byddwn yn gwneud y canlynol:

- parhau i weithio gydag adrannau ac asiantaethau eraill er mwyn **galluogi pobl ifanc** i drosglwyddo'n **llwyddiannus** o addysg i gyflogaeth;
- annog pobl ifanc a'r rhai sy'n eu haddysgu, yn eu cynghori ac yn eu cefnogi i **anelu'n uchel** o ran eu rhagolygon cyflogaeth drwy hyrwyddo **modelau rôl** sy'n canolbwyntio ar yrfaedd a **Phecynnau Gwybodaeth** sydd newydd eu datblygu;
- gwneud yn siŵr y caiff **gwybodaeth a chymorth** i bobl ifanc anabl a phobl ifanc â chyflyrau iechyd eu dwyn ynghyd mewn un man;
- **gwella hygyrchedd addysg uwch a hyfforddiant galwedigaethol** i bobl ifanc anabl a phobl ifanc â chyflyrau iechyd.

⁵ Burchardt T, 2005, *The education and employment of disabled young people: Frustrated ambition*, Sefydliad Joseph Rowntree.

Rhoi cymorth personol i alluogi unigolion i gael swydd, aros ynnddi a datblygu

Po hiraf y bydd unigolyn anabl neu unigolyn â chyflwr iechyd yn ddi-waith, y mwyaf anodd ydyw iddynt ddechreuedd i'r gwaith. Mae angen i ni roi'r **cymorth cywir, ar yr adeg gywir**, er mwyn sicrhau bod pobl yn treulio cyn lleied o amser â phosibl i ffwrdd o'r farchnad lafur.

Mae'n hanfodol sicrhau bod **cymorth cyflogaeth arbenigol** ar gael i bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd. Mae hefyd yn bwysig sicrhau y gallwn gynnig cymorth cyflogaeth prif ffrwd, a geisir gan y rhan fwyaf o bobl anabl ddi-waith a'r rhai â chyflyrau iechyd, sy'n ategu'r cymorth arbenigol a gynnigir ac sy'n gweithio yn y ffordd fwyaf effeithiol ochr yn ochr ag ef. Mae **Atodiad A** yn nodi sail dystiolaeth yr hyn sy'n gweithio er mwyn helpu pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd i ddechreuedd i'r gwaith. Mae **Atodiad B** yn nodi'r amrywiaeth eang o gymorth sydd ar gael ar hyn o bryd.

Rydym am barhau i wella'r holl **gymorth cyflogaeth arbenigol** a phrif ffrwd sydd ar gael i bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd, gan fabwysiadu dull mwy personol o weithredu sy'n diwallu anghenion pob unigolyn. Golyga hyn ystyried amrywiaeth eang o syniadau a mentrau y gellid eu cyflawni **o'r gwaelod i fyny**, er mwyn sicrhau eu bod yn cyrraedd y rhai sydd eu hangen fwyaf. Er mwyn sicrhau ein bod yn canolbwyntio ein hadnoddau lle y byddant yn cael yr effaith fwyaf ac yn darparu gwasanaethau o ansawdd uchel i bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd, byddwn yn gwneud y canlynol:

- **datblygu Porth gwell y bydd pobl yn ei ddefnyddio i gael gafael ar ein gwasanaethau**, a fydd yn canolbwyntio'n fwy ar gryfderau unigolyn o ran cyflogaeth, ei sgiliau a'r hyn y gall ei wneud, yn hytrach na'r budd-dal a gaiff neu gyflwr ei iechyd, gan ein galluogi i lunio pecyn cymorth sydd wedi'i deilwra'n fwy at yr unigolyn;
- **gwella ein cymorth cyflogaeth arbenigol** er mwyn sicrhau ein bod yn cynnig gwerth am arian a bod darparwyr yn darparu gwasanaethau personol ac effeithiol o ansawdd uchel;
- **parhau i ddatblygu ein sail dystiolaeth**, er mwyn llywio'r cymorth arbenigol a'r cymorth prif ffrwd y byddwn yn eu cynnig yn y dyfodol ac annog cyrff comisiynu eraill i fuddsoddi yn y maes hwn. Yn benodol, byddwn yn profi ein syniadaeth yn y meysydd canlynol:
 - **dysgu o ddarpariaeth leol** – mae llawer o raglenni lleol, bach yn rhai arloesol, ymddengys eu bod yn llwyddiannus ac maent yn boblogaidd gyda'r cyfranogwyr. Byddwn yn ystyried sut y gallem droi'r rhain yn sail dystiolaeth gymhellol ynghylch a fyddent yn cael yr un effaith pe baent yn cael eu copio ar raddfa fwy. Byddwn yn parhau i fanteisio ar egni a dynamiaeth darpariaeth leol, tra'n sicrhau y rhoddir yr un pwyslais, fwy neu lai, ar ddarpariaeth a gwerth am arian;
 - **cymorth i hawlwy Lwfans Cyflogaeth a Chymorth** – rydym yn cynnal nifer o gynlluniau peilot sy'n cynnig cymorth ar sail wirfoddol i unrhyw un sy'n hawlio Lwfans Cyflogaeth a Chymorth ym mhedwaredd wythnos eu hawliad, er mwyn ystyried manteision ymyrryd yn gynharach i hawlwy Lwfans Cyflogaeth a Chymorth a newidiadau eraill i'r modd rydym yn ymgysylltu â hawlwy Lwfans Cyflogaeth a Chymorth;
 - **comisiynu ar y cyd ag adrannau ac asiantaethau eraill** – mae angen i ni weithio'n agosach â chyrff cyllido eraill sy'n comisiynu gwasanaethau lleol i bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd. Gallai hyn gynnwys gwaith i sicrhau bod canlyniadau cyflogaeth yn cael eu hadlewyrchu'n briodol yn amcanion strategol y sefydliadau hyn. Bydd datblygu sail dystiolaeth gref yn helpu i roi'r ddadl dros gomisiynu gwasanaethau ar y cyd.

Gwell cymorth i bobl â phroblemau iechyd meddwl

Ar unrhyw adeg benodol, mae gan tua un o bob chwe unigolyn **broblem iechyd meddwl gyffredin** megis pryder neu iselder. Mae'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer pobl â chyflyrau iechyd meddwl yn 37 y cant, o'i chymharu â chyfradd gyflogaeth o 71 y cant ar gyfer y boblogaeth o oedran gweithio yn gyffredinol.⁶ Mae angen i ni fabwysiadu dull cysylltiedig o weithredu rhwng gwasanaethau cyflogaeth a gwasanaethau iechyd er mwyn gwella cyfleoedd a chanlyniadau pobl â chyflwr iechyd meddwl.

Cafwyd dechrau da o ran cyfuno gwasanaethau iechyd a gwasanaethau cyflogaeth:

- mae llawer o wasanaethau'r rhaglen **Gwella Mynediad i Therapiau Seicolegol (IAPT)** a gyflwynwyd gan y Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG) yn cynnig gwasanaeth cynghorydd cyflogaeth;
- pennodd **Fframweithiau Canlyniadau'r GIG ac Iechyd Cyhoeddus** ddangosydd penodol ar gyfer cyflogaeth pobl â chyflwr iechyd meddwl;
- rydym wedi cynnull **Grŵp Gorchwyl a Gorffen ar Iechyd Meddwl a Chyflogaeth**, sydd wedi diffinio'r egwyddorion a'r dulliau gweithredu a ddylai fod wrth wraidd y gwaith o gomisiynu a darparu gwasanaethau i bobl â phroblemau iechyd meddwl er mwyn sicrhau bod cyflogaeth bob amser yn ffocws allweddol.

Byddwn yn adeiladu ar y camau cychwynol hyn gyda'r nod o greu gwell gwasanaethau cydgysylltiedig, gan wella canlyniadau iechyd a chyflogaeth i unigolion yn y ffyrdd canlynol:

- gan ddefnyddio **Cronfa Polisiâu Dadleuol Swyddfa'r Cabinet**, mae'r Adran wedi comisiynu ar y cyd â'r Adran Iechyd gynigion ar gyfer dulliau newydd o wella canlyniadau cyflogaeth ac iechyd i bobl â chyflyrau iechyd meddwl cyffredin;
- **gweithio gyda chomisiynwyr a darparwyr** i ymgorffori'r egwyddorion a argymhellwyd gan y Grŵp Gorchwyl a Gorffen ar Iechyd Meddwl a Chyflogaeth yn eu gwaith bod dydd;
- **mae NHS England** yn gweithio gyda'r **Ganolfan Gwybodaeth Iechyd a Gofal Cymdeithasol** i ddatblygu Dangosydd Canlyniadau Grŵp Comisiynu Clinigol ar gyfer cyflogaeth pobl â chyflyrau iechyd meddwl, gan adlewyrchu'r rôl y gall gwasanaethau iechyd ei chwarae o ran cefnogi canlyniadau cyflogaeth.

Y setliad ariannol

Yn yr Adolygiad diwethaf o Wariant, ailddatganodd y Llywodraeth ei **hymrwymiad cryf i helpu pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd i gael swyddi ac aros ynddi**. Ar gyfer 2015/16, cafodd yr Adran setliad blwyddyn o £350 miliwn i ariannu cymorth cyflogaeth i bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd, yn ychwanegol at arian ar gyfer mentrau penodol eraill, megis y Gwasanaeth Iechyd a Gwaith. Fodd bynnag, bydd yn rhaid i wneud dewisiadau o hyd ynghylch y ffordd orau o wario'r arian hwn. Byddwn yn gwneud y gwaith hwn, gan gynnwys gwaith dadansoddi cydraddoldeb, wrth ddatblygu ein papur cyflenwi y flwyddyn nesaf.

Ein dull o ddatblygu'r Papur hwn

Wrth ddatblygu'r syniadau a nodir yn y Papur hwn, rydym wedi **adeiladu ar ganfyddiadau** sawl adolygiad ac adroddiad, gan gynnwys Adolygiad Sayce ac ymateb y Llywodraeth; cyfres strategaeth Cyflawni Potensial; Adroddiad y Panel Annibynnol ar Golegau Hyfforddiant Preswyl; a'r Adolygiad Annibynnol o Absenoldeb oherwydd Salwch ac ymateb y Llywodraeth.

⁶ Arolwg y Llafurlu, Chwarter 2, 2013.

Rydym wedi gweithio gyda thri Grŵp Gorchwyl a Gorffen, ar ein hymyriadau yn y farchnad lafur; trosglwyddiadau pobl ifanc o addysg i gyflogaeth; ac iechyd meddwl a chyflogaeth. Rydym hefyd wedi siarad ag amrywiaeth eang o bobl, gan gynnwys rhanddeiliaid cenedlaethol, blaenllaw yn y gymuned anabledd ac iechyd, amrywiaeth o gyflogwyr, pobl anabl, darparwyr o fudd-dal i waith lleol, awdurdodau lleol a sefydliadau yn y trydydd sector. Cynhaliwyd digwyddiadau yn Coventry, Nottingham, Barnsley, Caerwysg, Bryste, Essex, Manceinion, Sheffield a Llundain, lle yr ymgysylltwyd â rhanddeiliaid lleol i geisio eu barn ar yr hyn sy'n gweithio'n dda a lle mae angen gwella pethau. Mae **Atodiad D** yn rhoi rhestr lawn o'r rhanddeiliaid a gyfrannodd at ein gwaith.

Felly, mae ein syniadaeth wedi **cael budd o amrywiaeth eang o fewnbwn**. Mae'r Papur hwn yn rhoi diweddaraf ar y syniadaeth honno ac rydym yn parhau i groesawu syniadau.

Gallwch gysylltu â ni drwy anfon neges e-bost i dhes.comment@dwp.gsi.gov.uk neu drwy'r post i'r cyfeiriad isod:

Disability and Health Employment Strategy Team
Department for Work and Pensions
Ground Floor
Caxton House
6-12 Tothill Street
London
SW1H 9NA

Byddwn yn datblygu ein syniadau ymhellach, gan gynnwys gwneud gwaith dadansoddi cydraddoldeb, ac yn cyhoeddi Papur pellach y flwyddyn nesaf.

Casgliad

Mae'r Papur hwn yn nodi newid pwysig yn ymagwedd y Llywodraeth tuag at gyflogi pobl anabl ac unigolion â chyflyrau iechyd. Mae ein ffocws yn symud i ffwrdd o gefnogi unigolion mewn cyflogaeth ar wahân. Yn lle hynny, rydym yn **gobeithio gweithio gydag unigolion a chyflogwyr** er mwyn sicrhau y caiff talentau, sgiliau a galluoedd pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd gyfle i ffynnu.

Rydym yn ymrwymedig i alluogi mwy o bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd i oresgyn rhwystrau sy'n eu hatal rhag cymryd rhan mewn cymdeithas a byw **bywydau llawn ac annibynnol**. Mae cyflogaeth yn allweddol i hyn ac felly mae cymorth cyflogaeth effeithiol a phersonol, sy'n ystyried pobl fel unigolion ac yn adlewyrchu eu gallu i gymryd rhan mewn cymdeithas, yn elfen ganolog o'n dull gweithredu.

Dim ond gyda **chydweithrediad sefydliadau yn y sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector, y gellir sicrhau newid gwirioneddol a pharhaol**. Bydd y diwygiadau a nodir yn y Papur hwn a phapur cyflenwi'r flwyddyn nesaf yn sicrhau ein bod yn symud ymlaen mewn ffordd sy'n cyd-fynd â dyheadau ac anghenion pobl anabl a'r rhai â chyflyrau iechyd yn yr 21ain Ganrif.

ISBN 978-1-78425-000-3
(h) Hawlfraint y Goron 2013
Cyhoeddwyd gan yr Adran
Gwaith a Phensiynau
Rhagfyr 2013
www.dwp.gov.uk/cymraeg