Cael swydd, ei chadw a datblygu

Cymorth cyflogaeth i bobl anabl sy'n addas ar gyfer y dyfodol

Mehefin 2011

Adolygiad i'r Llywodraeth
gan Liz Sayce

Cynnwys

Rhagair 5

Crynodeb gweithredol 9

Rhagair

Daeth tri pheth i'r meddwl pan gytunais i arwain yr adolygiad annibynnol hwn. Yn gyntaf, y mathau o gymorth y bydd pobl ifanc anabl heddiw am eu cael yn economi'r dyfodol, a'r cymorth y bydd pobl a fydd yn datblygu namau yn ystod eu bywydau gwaith yn ei werthfawrogi fwyaf. Roeddwn am argymell cymorth cyflogaeth a fyddai'n bodloni ein dyheadau ar gyfer y dyfodol fel pobl anabl yng nghyd-destun economi sy'n newid a'r newidiadau mawr yn y ffordd rydym i gyd yn gweithio.

Yn ail, canolbwyntiais ar yr hawl i weithio, sef mater a gorfforir yng Nghonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl Anabl, a gefnogir gan Lywodraeth y DU. Mae hyn yn cynnwys:

> "Yr hawl i weithio ar sail gyfartal ag eraill mewn marchnad lafur ac amgylchedd gwaith sy'n agored, yn gynhwysol ac yn hygyrch."

Gwelais gyfle i wneud argymhellion a allai fynd â ni'n agosach at wireddu'r hawl honno.

Yn olaf, meddyliais am annibyniaeth yr adolygiad a'r cyfleoedd i gynnig her adeiladol – i gyflwyno achos dros waith trawslywodraethol er mwyn datgloi'r prif ffactorau galluogi cyflogaeth:

- codi dyheadau o ran yr hyn y gall pobl anabl ei gyflawni ar draws ein gwasanaethau addysg, iechyd a gofal cymdeithasol; a
- datblygu ffyrdd mwy cyfartal o:
  - 'cael swydd' – sicrhau bod mwy o bobl anabl yn gwneud prentisiaethau, profiad gwaith, lleoliadau gwaith, a dysgu yn y gwaith;
  - 'cadw swydd' – gwneud mwy i hyrwyddo Mynediad at Waith er mwyn sicrhau eu bod yn cadw eu swyddi; a
  - 'datblygu' – boed hynny wrth sefydlu eich busnes eich hun neu gwmni cydfuddiannol, neu feithrin sgiliau i ddatblygu eich gyrfa.

Roeddwn felly'n ddiolchgar iawn i'r Ysgrifennydd Gwladol am estyn gwahoddiad i mi gynnal yr adolygiad pwysig hwn, sydd â'r nod o sicrhau bod pobl anabl yn cael y cyfleoedd a'r cymorth sydd eu hangen arnynt i fodloni eu dyheadau o ran cyflogaeth.

Rhoddodd yr adolygiad gyfle i mi herio pawb (cyflogwyr, Llywodraeth, darparwyr a ni ein hunain fel pobl anabl) i chwarae ein rolau er mwyn sicrhau y gallwn arfer mwy o hawliau, ac y gall pobl anabl wneud mwy i adfer yr economi.

Cynhaliais yr adolygiad yn ystod cyfnod o newid a phryder mawr ymysg pobl anabl a'n sefydliadau ynghylch effaith asesiadau newydd a thoriadau mewn cyllidebau lleol a chenedlaethol ar ein bywydau. Mae'r argymhellion a wnaf yn destun amod pwysig iawn: bod yn rhaid i unrhyw newidiadau a wneir mewn rhaglenni cyflogaeth arwain at ddefnyddio'r arian i roi cymorth cyflogaeth effeithiol i bobl anabl, ac nid i'w gymryd fel arbedion.

Sefydlais Grŵp Craffu i herio fy meddylfryd wrth iddo ddatblygu, ac roedd yr heriau a gyflwynwyd i mi gan bobl anabl a phob aelod o'r grŵp hwnnw yn amhrisiadwy. Er enghraifft, gallai gwneud argymhellion ar gyflogaeth yn unig roi'r argraff fy mod yn cefnogi agenda i leihau budd-daliadau: rwy'n cefnogi gwell cymorth cyflogaeth fel cymhelliad cadarnhaol i fodloni dyheadau pobl anabl o ran cyflogaeth. Nid yw'r straeon yn y cyfryngau sy'n stigmateiddio hawlwyr budd-daliadau yn helpu. Yn ystod cyfnodau blaenorol o ddirwasgiad, collodd pobl anabl eu swyddi ac ni chawsant hwy yn ôl. Os gallwn wella'r system nawr, mae'n bosibl y gallwn atal hanes rhag ail-adrodd ei hun. Gallem alluogi llawer mwy o bobl anabl i gael swyddi a gyrfaoedd a'u cadw.

Er bod fy mhrif argymhellion yn canolbwyntio ar yr hyn y gellir ei wneud o fewn yr Adolygiad cyfredol o Wariant, rwy'n nodi cynlluniau tymor hwy hefyd. Pan fo'r Llywodraeth yn gwario tua 20 gwaith yn fwy ar fudd-daliadau allan o waith i bobl anabl ag y mae'n ei wario ar gymorth cyflogaeth arbenigol i bobl anabl (£7 biliwn o gymharu â dim ond £330 miliwn), mae rhywbeth o'i le: mae angen i ni fuddsoddi mwy mewn ystod o gymorth cyflogaeth i bobl anabl y gall unigolion ei reoli os ydynt yn dymuno gwneud hynny (Mynediad at Waith, cymorth a mentora gan gymheiriaid, cymorth i gael swydd a'i chadw). Mae hyn yn gwneud synnwyr da darbodus: am bob £1 a gaiff ei wario ar gymorth Mynediad at Waith, mae'r Trysorlys yn adennill £1.48, ac mae'r enillion cymdeithasol ar y buddsoddiad hyd yn oed yn uwch. Byddai hyn (ar y cyd â mesurau eraill) yn helpu i leihau rhywfaint o'r angen am fudd-daliadau allan o waith, a fyddai'n golygu bod y newid cyfan yn hunangynhaliol.

Mae llawer o bobl wedi bod yn eithriadol o hael gyda'u hamser a'u syniadau: mae'r Grŵp Craffu (Mike Adams, Rachel Perkins, Kay Allen a'r Arglwydd Tom Sawyer), sefydliadau pobl anabl, elusennau, undebau llafur, cyflogwyr, academyddion, darparwyr, colegau, busnesau, cynghorwyr ym maes cyflogaeth i'r anabl a llawer iawn mwy. Rôl allweddol y Grŵp Craffu oedd herio fy meddylfryd: maent wedi bod yn amhrisiadwy wrth lywio'r canfyddiadau, ond fy argymhellion i yw'r rhai a wnaed, ac ni ofynnwyd i'r grŵp eu cymeradwyo ar y cyd.

Rwyf wedi cael dadansoddiadau gwych a chyngor defnyddiol iawn. Rwy'n hynod ddiolchgar i chi am rannu eich sylwadau a'ch profiad; a hefyd i'r tîm a fu'n cydweithio ar yr adolygiad, dan arweiniad medrus Mike Jones: Laura Webster, Bahadir Ustaoglu, Matthew Willis, Roger Morgan a Simon Francis.

Liz Sayce

Liz Sayce yw Prif Weithredwr RADAR, sefydliad anabledd mwyaf blaenllaw y DU. Hi yw Comisiynydd Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau. Rhwng 2000 a 2007 hi oedd Cyfarwyddwr Polisi a Chyfathrebu'r Comisiwn Hawliau Anabledd, lle arweiniodd y gwaith o greu Agenda Anabledd newydd ar gyfer polisi ar gyfer y ddwy ddegawd nesaf, gan gwmpasu sgiliau, cyflogaeth, tai, iechyd a gofal cymdeithasol ymysg pethau eraill. Bu hefyd yn gyfrifol am gyfarwyddo ymchwiliad ffurfiol i'r anghydraddoldebau iechyd corfforol a brofir gan bobl â phroblemau iechyd meddwl a/neu anableddau dysgu. Cyn hynny, hi oedd Cyfarwyddwr Parth Gweithredu Iechyd Lambeth, Southwark a Lewisham. Treuliodd wyth mlynedd fel Cyfarwyddwr Polisi Mind, a blwyddyn fel Cymrawd Harkness yn yr Unol Daleithiau, gan astudio effaith y Ddeddf Americanwyr ag Anableddau a mentrau polisi cysylltiedig. Bu'n aelod o Dasglu Hawliau Anabledd Llywodraeth y DU (1997 I 1999). Mae ganddi brofiad a dealltwriaeth bersonol o broblemau iechyd meddwl, ac mae wedi cyhoeddi llawer o ddeunydd ar iechyd meddwl, anabledd a chynhwysiant cymdeithasol gan gynnwys *From Psychiatric Patient to Citizen* (Macmillan-Palgrave 2000).

Liz Sayce OBE

Crynodeb gweithredol

Cael swydd, ei chadw a datblygu: Cymorth cyflogaeth i bobl anabl sy'n addas ar gyfer y dyfodol

> "Rwyf am gael yr un dewisiadau ag unrhyw un arall, a chael fy ngyrfa ddelfrydol."

> "Gall pobl anabl helpu i gyfrannu at dwf, a helpu'r wlad i oresgyn y dirywiad economaidd."

Pan fônt yn 16 oed, mae gan bobl ifanc anabl yr un dyheadau i aros mewn addysg a chael gyrfaoedd sy'n rhoi boddhad â'u cyd-ddisgyblion nad ydynt yn anabl.[1]

Mae'r adolygiad hwn yn argymell newidiadau i bolisi'r llywodraeth i gynorthwyo pobl anabl i weithio mewn unrhyw rôl mewn unrhyw sector drwy ddyblu niferoedd y bobl sy'n gallu manteisio ar gymorth Mynediad at Waith, a chynyddu'r niferoedd cyffredinol sy'n cael cymorth cyflogaeth arbenigol i bobl anabl i 100,000 o fewn yr adnoddau presennol. Mewn amgylchedd economaidd heriol, byddai hyn yn cael ei wneud drwy sicrhau y caiff arian y llywodraeth ei wario lle y gall gael yr effaith fwyaf, drwy weithio'n well mewn partneriaeth i fanteisio i'r eithaf ar gyfraniad y llywodraeth, cyflogwyr, darparwyr gwasanaethau a phobl anabl eu hunain; a thrwy leihau costau asesiadau, lleihau costau gwasanaethau a chyfarpar, annog cyflenwyr i gystadlu, grymuso cyflogeion a chyflogwyr i gael gafael ar wybodaeth yn haws, cymorth gan gyfoedion a datrysiadau cost-effeithiol. Comisiynwyd yr adolygiad hwn i nodi ffyrdd o ddefnyddio arian ar gyfer cymorth cyflogaeth arbenigol i bobl anabl yn fwy effeithiol. Mae'n nodi cwmpas sylweddol i gynyddu nifer y bobl a all gael budd o'r cymorth hwn i gael swydd, ei chadw a datblygu; a gwella'r system i bobl â'r angen mwyaf am gymorth sy'n wynebu'r anfantais fwyaf yn y farchnad lafur.

Byddai cymorth a ariennir gan y Llywodraeth yn canolbwyntio ar yr unigolyn a'i gyflogwr, nid y cyfleuster, felly gall pobl anabl ddefnyddio'r cymorth hwnnw ym mha swydd bynnag y byddant yn ei gwneud. Yn y tymor hwy, mae achos cryf dros ymestyn Mynediad at Waith ymhellach fyth fel modd o gael swydd a'i chadw, a hynny drwy ddefnyddio arbedion budd-dal i ariannu mwy o gymorth i fwy o bobl drwy Mynediad at Waith (newid i Wariant Blynyddol a Reolir a Therfynau Gwariant Adrannol (AME-DEL). Ac eid ar drywydd y prif ffactorau sy'n galluogi cyflogaeth – o brentisiaethau i ddyheadau yn yr ysgol ac mewn gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol – drwy grŵp gweinidogol trawslywodraethol a strategaeth.

Yr hyn y dywedodd pobl wrthym

Rydym yn byw mewn cyfnod heriol. Mae pobl anabl ddwywaith yn fwy tebygol o fyw mewn tlodi[2] na phobl nad ydynt yn anabl. Gwnaethom wrando ar bryderon pobl a'r rhesymau drostynt – ofn tlodi, ofn cael llai o gymorth, y profiad o wynebu amarch fel rhywun sy'n hawlio budd-daliadau (cael ei ystyried yn rhywun sy'n byw ar draul y wladwriaeth). Comisiynwyd yr adolygiad hwn mewn pryd i geisio tystiolaeth i sicrhau bod arian a gaiff ei wario ar gymorth cyflogaeth yn cael ei dargedu'n gywir ac yn helpu cynifer o bobl â phosibl yn y ffordd fwyaf effeithiol, er mwyn helpu mwy o deuluoedd sydd mewn tlodi a chefnogi nodau mwy cyffredinol cyfiawnder cymdeithasol.

1 Burchardt T, (2005), *The education and employment of disabled young people*, Joseph Rowntree Foundation. http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/1861348363.pdf

2 Parckar G, 2008, *Disability Poverty in the UK*, Leonard Cheshire Disability. http://www.lcdisability.org/?lid=6367

Dadleuodd rhai pobl nad yw gwella cymorth i gael swydd a'i chadw yn dwyn ffrwyth ar adeg pan fo prinder swyddi. Ond wrth i bobl ifanc anabl siarad am eu dyheadau o ran cyflogaeth; wrth i ni weld sut y gallai cymorth da helpu pobl sy'n profi anabledd am y tro cyntaf i gadw eu swydd (yn hytrach na'i cholli); wrth i ni glywed gan y cyflogwyr hynny sy'n nodi talent ymhlith pobl anabl ac yn ei datblygu fel modd o sicrhau llwyddiant y busnes; roedd yn amlwg bod sicrhau'r cymorth cywir yn bwysig iawn i nifer fawr o bobl anabl a'u teuluoedd, ac i gyflogwyr. Roedd yn amlwg hefyd fod disgwyliadau pobl anabl wedi newid.

> "Ymgyrchodd y genhedlaeth ddiwethaf o bobl anabl nawr dros hawliau a deddfwriaeth. I bobl ifanc anabl nawr, mae'r llwyfan eisoes wedi'i gosod, ac mae ein profiad yn wahanol. Maent am gael cariadon nad ydynt yn anabl yn ogystal â rhai anabl. Mae rhai am gael ffordd o fyw nad yw'n ymwneud o gwbl ag anabledd. Mae'r mwyafrif o bobl ifanc anabl am ddilyn ffordd o fyw cyffredin ac mae angen i ni roi hynny iddynt."
>
> (Person ifanc â nam corfforol sylweddol)

Tra cafodd milwyr a oedd yn dychwelyd wedi'u hanafu o'r Ail Ryfel Byd y cyfle i weithio mewn ffatrïoedd Remploy a gynlluniwyd yn arbennig, mae'r milwyr hynny sy'n dychwelyd o Affganistan heddiw yn cael eu cynorthwyo i wneud rolau dinasyddion, o waith diogelwch mewn meysydd awyr neu waith gweinyddol i sefydlu eu busnesau eu hunain (mewn un achos, busnes a gaiff ei redeg gan bobl sydd wedi colli eu coesau neu eu breichiau i helpu gwasanaethau brys i ymateb i lawer o anafiadau).

Dywedodd pobl anabl – yn enwedig pobl ifanc anabl – dro ar ôl tro eu bod am gael yr un cyfle i gael yr ystod lawn o rolau yn yr economi â phawb arall, a hynny ym mhob sector o drin gwallt i beirianneg, o brentisiaethau i brofiad gwaith, o hunangyflogaeth i gwmnïau cydfuddiannol a chydweithredol, o gyflogeion i gyfarwyddwyr.

Soniodd rhai yn huawdl am yr hyn a oedd wedi eu galluogi i symud o lenwi silffoedd i fod wrth y man talu (yn achos un person ag anabledd dysgu), o fod yn hyfforddai i fod yn gyflogai; neu am yr hyn a oedd wedi eu helpu i gadw swydd ar ôl cael anaf difrifol i'r cefn neu ar ôl iddynt ganfod bod ganddynt sglerosis ymledol neu anhwylder deubegynol.

Beth sy'n gweithio – cymorth personol

Un o'r ffactorau allweddol yw cymorth personol – sydd ar gael ni waeth pa fath o swydd y mae'r unigolyn yn ei gwneud – er mwyn sicrhau y gall achub ar gyfleoedd yn y farchnad lafur nawr ac yn y dyfodol, gyda mwy o gontractau byrdymor, gyrfaoedd portffolio ac arferion gwaith amrywiol. Nid yw pobl ifanc heddiw yn disgwyl cael swydd am oes. Mae hyn yn ein herio i ystyried adnoddau nid yn nhermau'r cyfleusterau y dylid eu hariannu (y busnesau, y colegau neu'r gweithdai) – ond yn hytrach y bobl y mae angen arian arnynt i gael y cymorth y gallant ei ddefnyddio, boed hynny mewn menter gymdeithasol, gweithio iddynt hwy eu hunain gartref neu weithio yn y dafarn leol.

Mae tystiolaeth ym maes anabledd dysgu, iechyd meddwl, adsefydlu corfforol a thu hwnt yn dangos yn gyson bod cymorth hyblyg, personol, hirdymor pan fo'i angen, gyda ffocws uniongyrchol ar chwilio am swydd, yn fwy effeithiol na chyfres o gamau tuag at gyflogaeth. Dengys hefyd fod yn rhaid rhoi cymorth i'r cyflogwr.

Mae'r cyfle i gael rolau ym mhob rhan o'r economi yn fwy na dyhead – mae'n hawl, a chydnabuwyd hyn yng Nghonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl Anabl: hawl pobl anabl i: '*weithio ar sail gyfartal ag eraill mewn marchnad lafur ac amgylchedd gwaith sy'n agored, yn gynhwysol ac yn hygyrch*'[3]. Er mwyn arfer yr hawl honno, mae angen sicrhau bod cymorth yn canolbwyntio ar yr unigolyn, ei fod yn addas ar gyfer swyddi neu gontractau gwahanol, a'i fod yn cynnig dewis a rheolaeth o ran y ffordd y caiff ei ddefnyddio i gyflawni canlyniadau y cytunwyd arnynt (fel sy'n cael ei dreialu ar hyn o bryd o dan yr Hawl i Reoli).

Cefnogi twf, annog annibyniaeth

> "Mae trasiedi gwaeth. Mae bron i 1.5 miliwn o bobl wedi bod yn cael budd-daliadau allan o waith am naw o'r deng mlynedd diwethaf – ni weithiodd y bobl hyn o gwbl yn ystod y cyfnod hiraf a mwyaf cynaliadwy o dwf economaidd … rydym am iddynt allu achub ar gyfleoedd gwaith wrth i'r economi dyfu."
>
> (Y Gwir Anrhydeddus Iain Duncan Smith AS, Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau, 2010)[4]

Mae symud tuag at y weledigaeth hon, hyd yn oed ar adegau anodd, yn bwysig. Yn ystod cyfnodau blaenorol o ddirwasgiad, gwelwyd cannoedd ar filoedd o bobl sy'n byw gydag anabledd neu gyflyrau iechyd yn colli eu swyddi, yn methu â dod o hyd i swyddi eraill ac yn wynebu diweithdra a thlodi am flynyddoedd lawer. Nid aethpwyd ati'n ddigon cynnar i gynllunio i alluogi pobl anabl i gadw eu swyddi wrth iddynt gael eu dileu nac i achub ar gyfleoedd wrth i'r sefyllfa economaidd ddechrau gwella. Pan fo posibilrwydd y caiff swyddi eu colli, mae sicrhau bod cymorth ar gael i alluogi pobl i aros mewn gwaith yn hanfodol. A nawr yw'r amser i alluogi cyflogwyr i greu swyddi a chyflogi pobl anabl yn hawdd; a galluogi pobl anabl i achub ar gyfleoedd, cael y swyddi sydd ar gael, neu sefydlu eu busnesau eu hunain. Gallai hyn helpu i weithio tuag at ddyfodol lle y gallwn ni, fel pobl anabl, ddefnyddio ein galluoedd i'r eithaf – gan sicrhau canlyniadau mwy cyfartal a llai o fwlch mewn cyflogaeth a chyflog rhwng pobl anabl a phobl nad ydynt yn anabl, a rhwng pobl â namau gwahanol.

Ar adeg pan fo'r Llywodraeth yn awyddus i alluogi mwy o bobl anabl nag erioed o'r blaen i gael swyddi cynaliadwy – gyda 1.5 miliwn o bobl sydd ar fudd-daliadau yn cael eu hailasesu i weld a allant weithio – mae'n allweddol bod rhaglenni cyflogaeth effeithiol i ar waith i helpu pobl anabl. Ni fyddai'n deg disgwyl i bobl chwilio am swyddi heb gael cymorth cyflogaeth. Mae'r Llywodraeth yn ymwybodol o hyn, ac mae wedi cyflwyno mynediad cynnar a phrisiau gwahaniaethol yn y Rhaglen Waith, a chomisiynwyd yr adolygiad hwn i argymell y ffordd orau o roi cymorth cyflogaeth arbenigol i bobl anabl.

---

[3] Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl Anabl.

[4] http://www.dwp.gov.uk/newsroom/ministers-speeches/2010/11-11-10.shtml

Bydd angen gwneud rhai newidiadau i raglenni presennol er mwyn sicrhau bod y cymorth a roddir yn fwy effeithiol. Dylid gwneud newidiadau gyda dau gafeat penodol: y caiff adnoddau a rhyddheir yn sgîl diwygio eu defnyddio i gynyddu nifer y bobl anabl y gellir eu cefnogi, nid eu defnyddio fel arbedion; ac y caiff hawliau ac anghenion cymorth y sawl sy'n defnyddio rhaglenni ar hyn o bryd eu bodloni a'u diwallu drwy becyn cynhwysfawr o gymorth, sy'n eu cynnwys yn llawn ar bob cam.

Y 'prif ffactorau galluogi'

Rydym wedi nodi tri 'phrif ffactor galluogi' – sydd, gyda'i gilydd, yn hanfodol i sicrhau cyfle cyfartal i bobl anabl yn y farchnad lafur:

- **Pobl anabl hyderus a hyddysg** sy'n gallu mynd ati i chwilio am swyddi a dilyn gyrfaoedd a gwneud dewisiadau am y cymorth a'r addasiadau sy'n addas iddynt hwy. Dylai fod yn hawdd i bobl sydd am weithio gael gwybodaeth am gyfradd lwyddo darparwyr gwahanol, yr amrywiaeth o gymorth a thechnoleg sydd ar gael, yr hawliau i addasiadau, a chyngor a chymorth gan gymheiriaid sydd wedi dilyn llwybr tebyg. Byddai hyn yn grymuso unigolion i ymgymryd â'u rôl ac i ddod o hyd i'r ffyrdd o weithio sy'n addas iddynt hwy.

- **Cyflogwyr hyderus a hyddysg** sy'n gallu cael gafael yn hawdd ar wybodaeth am arferion cyflogaeth, addasiadau, technolegau, cael cyngor pan fo'i angen a sicrhau buddiannau busnes. Gyda'r oedran ymddeol rhagosodedig yn cael ei ddiddymu, caiff cyflogwyr fudd o ddeall sut i wneud addasiadau i gadw gweithwyr hŷn talentog. "*Mae'n bwysig i ni gadw a rheoli talent. Mae'n fater busnes. Mae costau gwneud addasiadau rhesymol yn cymharu'n dda â chostau pobl yn mynd yn sâl neu'n gadael. Rydym am gadw profiad.*" (Grŵp Bancio Lloyds).

- **Gwladwriaeth sy'n galluogi**, sy'n galluogi unigolion i achub ar gyfleoedd cyflogaeth ac yn cynorthwyo cyflogwyr i fanteisio ar yr holl dalent sydd ar gael; ac sy'n datblygu'r ffactorau allweddol sy'n sbarduno cyflogaeth, o sgiliau i ofal cymdeithasol trosglwyddadwy a thai. Ac yn gosod y safon ar gyfer arferion cyflogaeth da, drwy gyflogi pobl anabl yn y sector cyhoeddus, drwy ddulliau caffael sy'n annog arfer da ymhlith contractwyr, a thrwy olrhain cynnydd – yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010[5].

Mae gan y Llywodraeth rôl ehangach o ran ysgogi a chymell newid mewn perthynas â'r prif ffactorau sy'n galluogi cyflogaeth. Gallai'r cynnydd mewn prentisiaethau, profiad gwaith ac interniaethau wneud gwahaniaeth mawr i gyfleoedd pobl ifanc anabl, ar yr amod y caiff cydraddoldeb i bobl anabl ei gynnwys mewn cynlluniau o'r cychwyn. Gall staff y gwasanaeth iechyd olygu'r gwahaniaeth rhwng rhywun ag anaf difrifol yn dychwelyd i'r gwaith, neu'n rhoi'r ffidil yn y to am byth. Gall ysgolion a cholegau godi dyheadau pobl anabl, neu gallant ddarbwyllo pobl nad oes unrhyw gyfleoedd ar gael iddynt. Gall parthau menter a chymorth i entrepreneuriaid ymgorffori cymorth i entrepreneuriaid anabl, neu eu hallgáu. Mae cyfraith cydraddoldeb yn bwysig i nodi'n glir yr hyn a ddisgwylir gan gyflogwyr.

---

[5] Deddf Cydraddoldeb 2010 a ddisodlodd y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn 2010. Esbonnir y diffiniad o bobl anabl yn Atodiad 3.

Felly mae'r adroddiad hwn yn cynnwys sylwadau ar gamau gweithredu adrannau gwahanol o'r llywodraeth, gweinyddiaethau datganoledig, cyflogwyr, gweithwyr iechyd proffesiynol ac unigolion allweddol eraill, sy'n effeithio ar ragolygon cyflogaeth pobl anabl. Cynigiwn y dylid sefydlu grŵp gweinidogol trawslywodraethol i arwain strategaeth newydd ar anabledd a chyflogaeth, gan ymgorffori ymateb y Llywodraeth i'r adolygiad hwn, ac olrhain cynnydd o ran gweithredu'r strategaeth honno.

Rhaglenni cyflogaeth y Llywodraeth

Y Ganolfan Byd Gwaith a darparwyr y Rhaglen Waith yn ddi-os sy'n cael y gyfran fwyaf o arian ar gyfer cymorth cyflogaeth. Cynlluniwyd y Rhaglen Waith i leihau nifer y rhaglenni a rhoi cymorth i bobl i ddiwallu eu hanghenion unigol. Mae'n hanfodol bod y sawl sy'n wynebu'r anfantais fwyaf yn y farchnad lafur yn cael budd llawn o'r rhaglen newydd, a bydd olrhain cynnydd yn bwysig i sicrhau hyn. Mae'n hanfodol monitro canlyniadau a thryloywder fesul grŵp nam, lefel cymhwyster a'r cyfnod o amser y bu'r bobl yn ddi-waith. Mae'n bwysig gwybod a yw'r Rhaglen Waith yn gweithio i bawb.

Mae'r adolygiad hwn yn canolbwyntio ar raglenni cyflogaeth arbenigol i bobl anabl sy'n bodoli eisoes. Prin iawn oedd y rhesymeg a welwyd yn yr amrywiaeth o raglenni a ddatblygwyd dros y blynyddoedd o ran eu diben a'r math o bobl a dargedwyd. Ymddengys nad y rheini y mae angen cymorth arnynt fwyaf na'r rheini sy'n wynebu'r anfantais fwyaf yn y farchnad lafur yw'r bobl sy'n defnyddio'r rhaglenni mwyaf arbenigol o reidrwydd: yn wir, mae rhai rhaglenni arbenigol yn eu hallgáu i bob pwrpas, a hynny mewn modd echblyg neu ymhlyg. Nid yw'r rhaglenni o reidrwydd yn seiliedig ar y dystiolaeth sydd ar gael (er enghraifft, nid yw pob un ohonynt yn canolbwyntio ar waith). Er mwyn darparu cyfres strategol o gymorth, mae'r adroddiad hwn yn cynnig y dylid symleiddio'r system gyfan a'i thargedu'n well. Yn yr hirdymor, byddai'n gwneud synnwyr darparu un rhaglen gyflogaeth arbenigol i bobl anabl sy'n cynnig cyllideb bersonol i unigolion y gallent ei defnyddio i brynu cymorth cyflogaeth, gan ategu'r Hawl i Reoli. Byddai'r rhaglen hon yn ategu ac yn rhedeg ochr yn ochr â rhaglen gyffredinol, er enghraifft y Rhaglen Waith.

Mynediad at Waith – cyfrinach orau'r Llywodraeth

> "Fyddwn i byth wedi cyrraedd lle rydw i heddiw heb gymorth Mynediad at Waith."
>
> (Person anabl)

Ar raglenni penodol, gwelwyd cefnogaeth fawr drwy gydol yr adolygiad hwn ar gyfer y rhaglen Mynediad at Waith, ac mae'r argymhellion a wnaed yn ceisio ei thrawsnewid o gyfrinach orau'r Llywodraeth i ffordd gydnabyddedig o gael swydd a'i chadw. Mae Mynediad at Waith yn rhoi hwb i hyder cyflogeion a chyflogwyr ill dau. Helpodd 37,300 o bobl yn 2009/10, gan gostio tua £2,600 y pen ar gyfartaledd. Yn hanesyddol, mae'r rhaglen Mynediad at Waith wedi'i chyfyngu gan ddiffyg cyhoeddusrwydd. Dim ond drwy lwc y mae unigolyn neu gyflogwr wedi clywed amdani – ac ni chaiff ei defnyddio digon gan bobl sy'n gweithio mewn busnesau bach (y mae ei hangen arnynt fwyaf fwy na thebyg) a'r rheini â phroblemau iechyd meddwl ac anableddau dysgu. Mae hyn yn golygu bod pobl yn colli eu swyddi'n ddiangen neu'n colli allan ar gyfleoedd swydd.

> “Roeddwn i’n arfer rhedeg tafarndai, yna collais fy ngolwg. Pe bawn i’n gwybod am Mynediad at Waith, byddwn i wedi cadw fy swydd £40,000”
>
> (Person anabl)

Ni chlywir am brofiadau fel hyn yn aml – ond mae’n rhaid i ni glywed amdanynt. Mae’n wastraff llwyr o dalent – ac arian – pan fydd unigolion yn colli eu swyddi oherwydd diffyg gwybodaeth am y cymorth syml sydd ar gael. Mae angen ehangu’r rhaglen drwy arloesi: drwy sefydlu porth ar y we sy’n hyrwyddo arfer gorau (yn arbennig i’r rheini nad ydynt yn manteisio digon ar Mynediad at Waith), cymharu profiadau graddio cynhyrchion a gwasanaethau, torri costau drwy ddarbodion maint a lleihau costau asesu, cefnogi annibyniaeth, hybu cymorth gan gymheiriaid a chynnig cyngor arbenigol (gan gynnwys cyngor wyneb yn wyneb) lle mae angen gwirioneddol amdano. Mae’r Llywodraeth wedi gweithredu ar ymrwymiad Cytundeb y Glymblaid i ddiwygio Mynediad at Waith er mwyn galluogi pobl i wneud cais am swydd gan wybod mwy am yr hyn y mae’n debygol y bydd ganddynt yr hawl i’w gael drwy gyflwyno llythyr cymhwysedd cyn-gyflogaeth. Mae’r adolygiad hwn yn argymell atgyfnerthu hyn ymhellach i roi mwy o hyder i gyflogeion a chyflogwyr. Yn y tymor canolig, mae angen buddsoddi mwy mewn Mynediad at Waith, gan fod y rhaglen yn arwain at fuddiannau net i’r Trysorlys – amcangyfrifir bod y Trysorlys yn adennill £1.48 am bob £1 a fuddsoddir, gyda hyd yn oed mwy o fuddiannau i gymdeithas yn gyffredinol (gan gynnwys gwell iechyd a lles).

Remploy

> “Rwyf am gael swydd iawn. Dydw i ddim am weithio mewn lle arbennig i bobl anabl.”
>
> (Person anabl)

> “Byddai’n cyfleu neges ryfedd pe bai Llywodraeth yn dweud bod gan bobl anabl lawer i’w gyfrannu, a’u bod yn gallu gweithio yn y brif ffrwd – ond rydym yn helpu busnesau anhyfyw i’w cyflogi.”
>
> (Person anabl)

O ran ffatrïoedd Remploy, roedd consensws llwyr ymysg sefydliadau ac elusennau pobl anabl nad oedd y ffatrïoedd yn fodel ar gyfer yr 21ain Ganrif, ac y dylid buddsoddi arian y Llywodraeth mewn cymorth effeithiol i unigolion, yn hytrach na rhoi cymorthdaliadau i fusnesau ffatri. Mae’r ffatrïoedd yn cyflogi tua 2,800 o bobl anabl, sy’n costio tua £22,700[6] y pen bob blwyddyn (cyfanswm o tua £63 miliwn yn 2009/10). Roedd gweithwyr yn y ffatrïoedd a’r undebau llafur sy’n eu cynrychioli yn cefnogi’n gryf y cyfleoedd cyflogaeth y maent yn eu cynnig ac y gallent eu cynnig. Mae’r gost yn deillio o’r ffaith bod busnes ffatri yn gwneud colled, ac nid oes digon o waith i bawb – nid oes gan tua hanner y cyflogeion ffatri unrhyw waith i’w wneud. Roedd pawb am awgrymu ffyrdd y gellid cyflwyno newid er mwyn galluogi’r busnesau hynny â rhagolygon gwirioneddol o ran hyfywedd i ffynnu (o bosibl fel cwmnïau cydfuddiannol, sy’n eiddo i’r gweithwyr, neu fel mentrau cymdeithasol neu gydweithredol) a rhoi mwy o lais a

[6] Disgwylir i ffigurau a archwiliwyd ddangos y bydd hyn wedi cynyddu i tua £25,000 ar gyfer 2010/11.

phŵer i gyflogeion; a lle nad yw ffatrïoedd yn hyfyw, ac na allant barhau, gynnig diogelwch a chymorth cadarn iawn, gyda chyfleoedd effeithiol i unigolion o ran eu cyflogaeth, eu bywydau ehangach, eu teuluoedd a'u cymunedau.

Heb newid wedi'i gynllunio'n briodol, roedd rhai'n pryderu y gallai'r ffatrïoedd grebachu a methu heb yr amser a'r cyfle i fuddsoddi mewn proses drawsnewid wedi'i chynllunio; llawer gwell fyddai cynllunio ar gyfer y dyfodol a rhoi cymorth a diogelwch cadarn i unigolion yn eu cymunedau ac i'r busnesau hynny a allai fod yn hyfyw, drwy roi pwyslais mawr ar bartneriaethau â busnesau lleol, awdurdodau lleol, sefydliadau cymunedol, mentrau cymdeithasol ac eraill. Mae'r argymhellion yn cynnwys diogelwch a chymorth hanfodol a ddylai fod ar waith i alluogi proses drawsnewid deg ac effeithiol. Bydd angen penderfynu ar union fanylion cynllun trawsnewid, ond argymhella'r adolygiad hwn y dylid rhoi digon o amser i gyflogeion a rheolwyr Busnesau Menter gyflwyno cynllun busnes i banel arbenigol. Byddai'r panel hwn yn penderfynu p'un a all y busnes gynnal ei hun, gyda chymorth entrepreneuraidd, o fewn cyfnod ymarferol, gyda lefel ostyngol o gymorthdaliadau dros y cyfnod hwnnw. Dylai unrhyw unigolion mewn busnesau yr ystyrir nad ydynt yn hyfyw sicrhau bod cymorth cadarn ar waith ymhell cyn ymgymryd â phroses drawsnewid, ac wedi hynny.

I'r gwrthwyneb, mae Gwasanaethau Cyflogaeth Remploy yn cynorthwyo llawer iawn mwy o bobl anabl, y mae gan lawer ohonynt anabledd sylweddol, i gael ystod eang o swyddi, ac mae'r niferoedd hynny'n cynyddu. Dylent fod yn annibynnol ar y Llywodraeth a gwneud cynigion am arian gan DWP drwy gontractau masnachol, fel y maent eisoes yn ei wneud ar gyfer cyfran gynyddol o'u busnes. Unwaith y bydd y broses drawsnewid hon wedi'i chwblhau, dylai Remploy fod yn sefydliad sy'n annibynnol ar y Llywodraeth, yn canolbwyntio ar gynorthwyo pobl anabl i ddod o hyd i waith cynaliadwy ar draws yr amrywiaeth o rolau sy'n bodoli yn yr economi. Byddai'r Llywodraeth yn ariannu unigolion, yn hytrach na rhoi grant uniongyrchol i Remploy. Ymhen amser, ar ôl rhoi cyfrif am gostau diwygio (ac mae'r rhain yn debygol o fod yn sylweddol, yn gywir ddigon), gellir defnyddio'r adnoddau a ryddheir i ddarparu mwy o arian ar gyfer Mynediad at Waith.

Colegau Hyfforddi Preswyl

> "Dylai fod ar gael yn lleol."
>
> (Person anabl)

Mae Colegau Hyfforddi Preswyl yn darparu amrywiaeth o wasanaethau gan gynnwys addasu i nam (sgiliau byw'n annibynnol) a chyrsiau galwedigaethol. Mae rhaglenni byw'n annibynnol yn cynnwys mewnbwn amlddisgyblaethol ac weithiau gyfleusterau o'r radd flaenaf. Mae'r rhai sy'n mynychu yn eu gwerthfawrogi'n fawr. Gyda'i gilydd, bu'r cyrsiau galwedigaethol yn fodd i gynorthwyo 230 o bobl i gael swyddi yn 2009-10, gan gostio tua £78,000 fesul swydd ar gyfartaledd. Roedd barn gymysg am werth perthynol y ddarpariaeth sy'n gysylltiedig â gwaith, a ph'un a ddylai gael ei hariannu'n uniongyrchol ac ar wahân gan yr Adran fel rhaglen annibynnol. Mae'r ddarpariaeth yn dueddol o ganolbwyntio ar gyrsiau preswyl hirach, a all atal rhai rhag achub ar gyfleoedd cyflogaeth gartref; ac nid yw'n diwallu anghenion ystod eang o bobl anabl sy'n wynebu anfantais – er enghraifft, mae 80 y cant o'r rheini sy'n mynychu

yn ddynion. Argymhellir y dylai colegau gynnig gwasanaeth mwy hyblyg ac, wrth wneud hynny, ehangu eu sail ariannu. Yn hytrach na chael arian yn uniongyrchol gan yr Adran, dylid annog colegau i ystyried modelau ariannu o ffynonellau ym maes dysgu, cyflogaeth, byw'n annibynnol ac addasu i nam (fel y mae rhai eisoes yn ei wneud yn effeithiol). Gallai colegau roi eu gwasanaethau gwerth uchel ar is-gontract i raglenni prif ffrwd fel Dewis Gwaith a'r Rhaglen Waith, a cheisio adnoddau gan yr Asiantaeth Ariannu Sgiliau (y mae rhwymedigaeth arni i sicrhau cyfleusterau rhesymol ar gyfer dysgwyr ag anawsterau dysgu a/neu anableddau) a'r sectorau iechyd a gofal cymdeithasol. Gallent sefydlu partneriaethau â darparwyr addysg bellach prif ffrwd ac arallgyfeirio a phersonoli'r mathau o gyrsiau a gynigir a'u hyd. Dylai'r Adran gynorthwyo colegau i gwblhau'r gwaith trawsnewid hwn.

Casgliadau ac egwyddorion craidd

Arweiniodd barn pobl anabl, sefydliadau eraill a thystiolaeth a gasglwyd at ddatblygu pum egwyddor graidd sy'n llywio'r argymhellion a wneir yn yr adroddiad hwn:

1. Mae cyflogaeth yn bwysig. Mae gwaith yn bwysig o ran iechyd, incwm, statws cymdeithasol a chydberthnasau. Mae cyflogaeth yn rhan greiddiol o fyw'n annibynnol ac i lawer o bobl mae gwaith yn rhan allweddol o bwy ydynt.

2. Dylid defnyddio arian cyhoeddus i sicrhau'r canlyniadau gorau – i gynifer o bobl â phosibl, ar y sail fwyaf teg posibl.

3. Dylid cydnabod yn glir rôl yr unigolyn, y cyflogwr a'r Wladwriaeth o ran sicrhau cyfle cyfartal i bobl anabl.

4. Dylai pobl anabl gael dewis a rheolaeth dros y cymorth sydd ei angen arnom i weithio. Dylid dyrannu adnoddau a phŵer i unigolion sydd â hawl, lle y dymunant, i reoli'r adnodd hwnnw i gyflawni canlyniadau y cytunwyd arnynt.

5. Mae rôl amlwg i arbenigedd ym maes cyflogaeth arbenigol i bobl anabl – fel adnodd nad yw'n annhebyg i gymorth prif ffrwd – sydd ar gael i'r rheini â'r angen mwyaf am gymorth a/neu sy'n wynebu'r anfantais fwyaf yn y farchnad lafur, ynghyd â'r sawl sy'n eu cynorthwyo neu'n eu cyflogi.

Mae newid yn anodd a bydd rhai argymhellion yn yr adroddiad hwn yn creu heriau gwirioneddol i unigolion a sefydliadau. Mae'r adolygiad hwn yn nodi ym mhob pwynt mai dim ond gyda chyfranogiad llawn pawb yr effeithir arnynt y dylai newid ddigwydd, gan gynnig cyfleoedd i bobl anabl reoli ac arwain cymaint â phosibl.

Mae angen i'r model cymorth cyflogaeth newid i sicrhau ei fod yn bodloni dyheadau pobl anabl, yn seiliedig ar dystiolaeth, yn addas ar gyfer y dyfodol ac yn gwasanaethu llawer mwy o bobl nag y mae'n ei wneud heddiw. Mae'n hanfodol ystyried beth fydd yn bodloni dyheadau pobl ifanc anabl orau, yn ogystal â phobl a ddaw'n anabl dros y blynyddoedd i ddod. Fel arall, bydd y genhedlaeth nesaf o bobl anabl yn parhau i fod yn ddi-waith oherwydd diffyg cymorth da a chost-effeithiol, a byddant hwy, eu teuluoedd ac economi Prydain ar eu colled.

Crynodeb o argymhellion

Cyfeiriad newydd

Argymhelliad 1 – Tudalen 63

Dylai'r arian a ddyrennir gan yr Adran ar gyfer cyflogaeth i bobl anabl ganolbwyntio ar gefnogi dyheadau am waith cynaliadwy a dewisiadau gyrfa ym mhob math o gyflogaeth, yn yr un modd ag ar gyfer dinasyddion eraill, ym mhob sector:

- boed hynny fel cyflogai, entrepreneur, gweithiwr hunangyflogedig, neu unigolyn sy'n gweithio i fenter gymdeithasol, cwmni cydfuddiannol neu gwmni cydweithredol;
- gyda chymorth i 'gael swydd' – drwy brentisiaethau, interniaethau, profiad gwaith, rhaglenni dysgu yn y gwaith a lleoliadau gwaith, 'cadw swydd' a 'datblygu'.

Dylai'r arian ddilyn yr unigolyn fel y gall weithio ym mha le bynnag a fynno, yn hytrach na'r Adran yn ariannu gweithleoedd neu gyfleusterau penodol i bobl anabl. Dros amser, dylid sicrhau bod yr holl gymorth cyflogaeth arbenigol i bobl anabl ar gael drwy gyllidebau unigol fel y gall unigolion ddewis y cymorth sy'n diwallu eu hanghenion orau.

Dylai cymorth fod yn seiliedig ar dystiolaeth sy'n golygu:

- canolbwyntio ar gefnogi pobl i gael swydd a phobl mewn cyflogaeth agored, gyda chymorth parhaus a hyblyg i gyflogeion (a chyflogwyr) yn ôl yr angen i'w helpu i gael swydd, ei chadw a datblygu;
- ffocws uniongyrchol ar chwilio am swydd yn hytrach na thybio bod angen cyfres o gamau yn gyntaf; a
- cymorth ac addasiadau uniongyrchol i gynorthwyo pobl i gadw eu swyddi.

Mynediad at Waith

Argymhelliad 2 – Tudalen 81

Dylid trawsnewid Mynediad at Waith o fod yn gyfrinach orau'r Llywodraeth i fod yn fodd cydnabyddedig o gael swydd a'i chadw, gan ddyblu nifer y bobl a gynorthwyir. Dylai'r Llywodraeth wella cyfle cyfartal o ran mynediad, defnyddio arloesedd i sicrhau effeithlonrwydd, cael gwared ar wastraff diangen a manteisio ar bŵer cymorth gan gymheiriaid.

Argymhelliad 2a – Tudalen 89

Dylai'r Adran sicrhau bod Mynediad at Waith ar gael drwy borth ar y we sy'n cynnig gwybodaeth am gymorth, technoleg, gwasanaethau a'r "hyn sy'n gweithio" i gyflogeion a chyflogwyr. Gallai cyflenwyr gystadlu drwy'r wefan a thrwy hynny leihau costau uned a datblygu'r farchnad ar gyfer cymorth cyflogaeth i bobl anabl. Dylai'r Adran ymchwilio i opsiynau i weithredu'r wefan yn annibynnol – o bosibl drwy beidio â'i chyfyngu i ddefnyddwyr Mynediad at Waith yn unig – fel bod grymoedd y farchnad yn lleihau costau ymhellach. Gallai hyn weithio ochr yn ochr â gwasanaeth cyngor ac asesu craidd ar gyfer Mynediad at Waith.

Bydd angen gwneud rhagor o waith i ddatblygu'r fanyleb, ond dylai'r porth ddarparu:

- mwy o ddewis;
- profiad gwell i gwsmeriaid; a
- costau is.

Gallai'r porth hefyd gynnig:

- gwybodaeth am yr amrywiaeth o gymorth ac addasiadau;
- cymorth gan gymheiriaid, fforymau trafod ac adolygiadau o gynhyrchion a gwasanaethau ar-lein; a
- gwybodaeth am hawliau a dyletswyddau cyflogeion a chyflogwyr.

Argymhelliad 2b – Tudalen 83

Dylai'r Adran gynnal ymgyrch rhannu gwybodaeth wedi'i thargedu am Mynediad at Waith, gan ganolbwyntio ar:

- sectorau twf, i alluogi pobl anabl i gael cyfle teg i gael swyddi newydd wrth i'r economi dyfu;
- mentrau bach a chanolig;
- y grwpiau proffesiynol a'r undebau llafur sy'n ymdrin fwyaf â phobl anabl – yn benodol staff iechyd a gofal cymdeithasol;
- rhwydweithiau grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig, anableddau dysgu, iechyd meddwl, niwro-amrywiaeth a rhwydweithiau namau lluosog – i gyrraedd pobl nas gwasanaethir yn ddigonol a/neu sydd â chyfraddau cyflogaeth isel.

Dylai'r Adran fod yn dryloyw o ran y gyllideb gyfyngedig a'i rheoli yn y ffordd fwyaf teg posibl. Dylai'r ymgyrch ddefnyddio strwythurau presennol fel Direct Gov a gweithio mewn partneriaeth ag undebau llafur, gweithwyr proffesiynol a sefydliadau a arweinir gan ddefnyddwyr.

Argymhelliad 2c – Tudalen 84

Dylai'r Adran feithrin hyder cyflogwyr mewn cyflogi pobl â chyflyrau cyfnewidiol drwy sicrhau bod Mynediad at Waith ar gael i ariannu'n rhannol staff cyflenwi ar gyfer cyflogeion busnesau bach sy'n absennol oherwydd salwch am gyfnod sylweddol o amser. Efallai mai dim ond ar gyfer cyflogwyr llai y bydd arian ar gael, am gyfnodau estynedig o absenoldeb sy'n gysylltiedig â chyflwr. Dylai unigolion allu manteisio ar gymorth pan fo'i angen.

Argymhelliad 2d – Tudalen 85

Dylai'r Adran feithrin hyder cyflogwyr a chyflogeion drwy atgyfnerthu'r cymhwysedd cyn-gyflogaeth dangosol ar gyfer Mynediad at Waith, yn seiliedig ar y gwaith sy'n debygol o gael ei wneud, i'w gadarnhau unwaith y bydd yr union rôl yn hysbys.

Argymhelliad 2e – Tudalen 87

Dylai'r Adran hyfforddi cynghorwyr y Ganolfan Byd Gwaith i gefnogi a, lle y bo angen, herio cyflogwyr mewn modd adeiladol, lle nad ydynt yn barod i wneud addasiadau neu gyflwyno nodweddion hygyrchedd i alluogi unigolyn i weithio'n llwyddiannus nac yn teimlo'n hyderus yn gwneud hynny. Byddai hyn yn helpu i osgoi rhoi'r baich i negodi yn gyfan gwbl ar yr unigolyn a benodwyd.

Argymhelliad 2f – Tudalen 88

Dylai'r Adran atgyfnerthu'r rôl y mae Mynediad at Waith yn ei chwarae o ran cefnogi teithio annibynnol lle y bo'n briodol, gan annog unigolion i fanteisio ar hyfforddiant a chyfleoedd i feithrin eu hyder o ran trafnidiaeth gyhoeddus neu yrru. Dylai wedyn ystyried pennu terfyn amser – mewn rhai achosion – ar gyfer taliadau am dacsis. Fodd bynnag, dylai fod mesurau diogelwch digonol ar waith i bobl y mae angen iddynt ddefnyddio tacsis yn yr hirdymor er mwyn sicrhau na chânt eu gorfodi i roi'r gorau i ddefnyddio tacsis lle y byddai hyn yn eu rhoi dan anfantais sylweddol.

Argymhelliad 2g – Tudalen 90

Dylai'r Adran weithio gyda sefydliadau a arweinir gan ddefnyddwyr i ddarparu gwasanaethau a chymorth gan gymheiriaid i bobl sy'n defnyddio Mynediad at Waith. Gallai hyn gynnwys asesu a darparu – fel bod yr hyn sydd fwyaf defnyddiol ym marn eraill yn llywio'r broses yn llawn.

Argymhelliad 2h – Tudalen 94

Yn yr hirdymor, dylai'r Adran ehangu'r arian sydd ar gael ar gyfer Mynediad at Waith yn sylweddol. Gellid gwneud hyn drwy gymhwyso'r egwyddor newid AME-DEL er mwyn rhyddhau arian i fuddsoddi yn y rhaglen, gan gydnabod yr arbedion a wneir.

Argymhelliad 2i – Tudalen 92

Dylai'r Adran gyflwyno system flaenoriaethu gadarnach ar gyfer ymgeiswyr Mynediad at Waith. Ni ddylai pobl sy'n deall eu hanghenion cymorth orfod mynd drwy asesiad manwl oni cheir anghydfod ynghylch yr hyn y gofynnir amdano.

Argymhelliad 2j – Tudalen 92

Dylai'r Adran sicrhau y gellir trosglwyddo dyfarniadau Mynediad at Waith o un cyflogwr i'r llall. Dylid osgoi ailasesiadau oni bai eu bod yn angenrheidiol, a dim ond os bydd y person anabl yn gofyn amdanynt neu os bydd natur y gwaith yn newid yn sylweddol y dylid eu cynnal.

Argymhelliad 2k – Tudalen 93

Dylai'r Llywodraeth, yn y tymor hwy, symleiddio asesiadau yn radical, a thrwy hynny arbed amser ac arian a lleihau biwrocratiaeth. Dylai fod dyhead i gael un asesiad trosglwyddadwy sy'n cwmpasu anghenion cyflogaeth, iechyd a chymorth cymdeithasol yn ogystal â'r hawl i fudd-dal.

Argymhelliad 2l – Tudalen 93

Dylai'r Llywodraeth ddangos esiampl o ran gwneud addasiadau. Gan nad yw Mynediad at Waith ar gael ar gyfer Llywodraeth ganolog:

- dylai adrannau'r llywodraeth symud tuag at ganoli'r gyllideb ar gyfer addasiadau er mwyn sicrhau nad oes unrhyw anghymhellion i gyflogi pobl y mae angen gwneud addasiadau cymhleth ar eu cyfer;
- dylai cyngor ac asesiadau Mynediad at Waith barhau i fod ar gael i gyflogeion a chyflogwyr yn adrannau'r llywodraeth; a
- dylai adrannau'r llywodraeth barhau i ariannu addasiadau ar gyfer eu cyflogeion i lefel sy'n gyfwerth â'r hyn a ddarperir gan Mynediad at Waith.

Argymhelliad 2m – Tudalen 90

Dylai'r Llywodraeth sicrhau y caiff addasiadau eu hariannu ar gyfer interniaethau, profiad gwaith, rhaglenni dysgu yn y gwaith a lleoliadau gwaith. Gall hyn fod drwy gyllidebau wedi'u neilltuo o fewn rhaglenni, yn ogystal â chyllideb wedi'i neilltuo o fewn Mynediad at Waith.

Remploy

Argymhelliad 3 – Tudalen 107

Dylai'r Adran, erbyn diwedd yr Adolygiad cyfredol o Wariant, fod wedi cyflwyno model newydd ar gyfer Remploy, a dylid buddsoddi arian y Llywodraeth mewn cymorth effeithiol i unigolion, yn hytrach na rhoi cymorthdaliadau i fusnesau ffatri:

- Dylid rhoi'r cyfle i Fusnesau Menter Remploy – gyda chymorth arbenigol – ddod yn fusnesau llwyddiannus sy'n annibynnol ar y Llywodraeth.
- Lle nad yw hyn yn opsiwn, ac na all busnesau barhau, dylid cynnig cymorth gwarantedig a gweithredol i gyflogeion unigol i sicrhau cyflogaeth, hyfforddiant, neu weithgarwch cymunedol arall.
- Yn y dyfodol, dim ond drwy gystadlu am gontractau fel darparwyr eraill y dylai Gwasanaethau Cyflogaeth Remploy sicrhau arian gan y Llywodraeth.

(I gael rhagor o fanylion am sut y dylai'r broses drawsnewid gefnogi busnesau ac unigolion, gweler Pennod 4).

Argymhelliad 3a – Tudalen 107

Dylai'r Adran sicrhau y caiff adnoddau a ryddheir drwy ddiwygio Remploy (ar ôl rhoi cyfrif am gostau diwygio) eu gwario ar gymorth cyflogaeth sy'n bodloni dyheadau pobl anabl i weithio mewn pob math o sefyllfa gyflogaeth.

(I gael rhagor o fanylion am sut y dylai'r broses drawsnewid gefnogi busnesau ac unigolion, gweler Pennod 4).

Argymhelliad 3b – Tudalen 108

Dylai'r Adran sicrhau y caiff cyflogeion presennol Busnesau Menter Remploy gyfle a chymorth entrepreneuraidd a busnes arbenigol dros gyfnod priodol o amser i ddatblygu busnesau yn fentrau annibynnol, lle y bo'n ddichonadwy – boed hwy'n gwmnïau cydfuddiannol, yn fentrau cymdeithasol, yn gwmnïau cyfyngedig drwy warant neu'n fodelau eraill. Dylai'r Adran fynd ati i geisio annog gwaith partneriaeth rhwng Remploy, awdurdodau lleol, busnesau, sefydliadau pobl anabl ac eraill i wneud hyn. Dylid cynnwys undebau llafur yn llawn.

Argymhelliad 3c – Tudalen 110

Rhaid i'r Adran sicrhau bod unigolion anabl sy'n gweithio i Fusnesau Menter Remploy nad ydynt yn economaidd hyfyw o bosibl, neu sy'n dymuno chwilio am gyflogaeth agored, yn cael cynnig cymorth cynhwysfawr, i'w gytuno rhwng Remploy, y Llywodraeth, undebau llafur a chyflogeion, gan gynnwys adnoddau unigol i sicrhau lle gwarantedig ar y rhaglen Dewis Gwaith, Gwasanaethau Cyflogaeth Remploy neu gymorth cyflogaeth arall o'u dewis. Dylai Remploy sicrhau bod cymorth ymarferol ar gael ar gyfer bywyd teuluol a chymunedol ehangach. Dylid cynnig cymorth a chynllunio bywyd o leiaf chwe mis cyn unrhyw newid yn y busnes a dylai'r pecyn gydnabod gwaith hirdymor pobl gyda Remploy. Dylai'r Adran a Remploy fynd ati i geisio meithrin cysylltiadau â chyflogwyr er mwyn darparu cyfleoedd cyflogaeth amgen.

(I gael rhagor o fanylion am sut y dylai'r broses drawsnewid gefnogi busnesau ac unigolion, gweler Pennod 4).

Argymhelliad 3d – Tudalen 111

Dylai'r Adran sicrhau y caiff hawliau cyflogeion Remploy i bensiwn a gronnwyd eu diogelu'n llawn.

Argymhelliad 3e – Tudalen 111

Dylai Gwasanaethau Cyflogaeth Remploy fod yn rhydd i weithredu fel menter gymdeithasol, cwmni cydfuddiannol neu gydweithredol neu strwythur arall. Ar y cyd â'r argymhelliad i greu model newydd ar gyfer Busnesau Menter Remploy, mae'r argymhelliad hwn yn rhagweld y dylai Remploy fod yn sefydliad sy'n annibynnol ar y Llywodraeth yn y dyfodol, gan ganolbwyntio ar gynorthwyo pobl anabl i ddod o hyd i waith a'i gadw ar draws amrywiaeth o rolau yn yr economi.

Colegau Hyfforddi Preswyl

Argymhelliad 4 – Tudalen 122

Ni ddylai'r Adran ariannu Hyfforddiant Preswyl yn uniongyrchol fel rhaglen arbennig sy'n seiliedig ar gyfleusterau. Dylid annog Colegau Hyfforddiant Preswyl i geisio arian gan amrywiaeth o ffynonellau gan gynnwys yr Asiantaeth Ariannu Sgiliau, a darparwyr Dewis Gwaith a'r Rhaglen Waith a ariennir gan yr Adran. Dylai'r Adran gefnogi colegau i wneud hyn.

Argymhelliad 4a – Tudalen 122

Dylai'r Adran annog Colegau Hyfforddiant Preswyl i archwilio opsiynau ar gyfer:

- datblygu fel canolfannau rhagoriaeth a rhannu eu harbenigedd ym maes hygyrchedd, dysgu, cyflogaeth, sgiliau byw'n annibynnol, ac addasu i namau drwy weithio mewn partneriaeth gyda darparwyr addysg bellach a hyfforddiant, bwrdd comisiynu'r GIG ac awdurdodau lleol; ac
- addasu eu darpariaeth a chwilio am gyfleoedd newydd i weithredu'n uniongyrchol mewn marchnadoedd darparwyr gan gynnwys:
  - addysg a hyfforddiant;
  - o fudd-dal i waith;
  - byw'n annibynnol ac addasu i namau a ddatblygir;
  - rhoi cyngor ar hygyrchedd; a
  - hyfforddiant mewn amrywiaeth a datblygu'r gweithlu.

Argymhelliad 4b – Tudalen 123

Dylai'r Adran ddefnyddio'r gyllideb sydd wedi'i phennu i ariannu Hyfforddiant Preswyl ar hyn o bryd i gynnig cyfleoedd ar gyfer profiad gwaith, gan gynnwys interniaethau, lleoliadau gwaith a dysgu yn y gwaith. Gallai hyn fod drwy arian a neilltuwyd o dan Mynediad at Waith.

Dewis Gwaith/Y Rhaglen Waith

Argymhelliad 5 – Tudalen 69

Dylai'r Adran ymrwymo i fonitro ac adolygu Dewis Gwaith a'r Rhaglen Waith yn barhaus. Dylai hyn gynnwys:

- cyhoeddi gwybodaeth allweddol am berfformiad, gan gynnwys dadansoddiad yn ôl y math o nam, lefel cymhwysedd a'r cyfnod o amser y bu unigolyn yn ddi-waith wedi'i gasglu mewn modd systemataidd ar gyfer pob un o raglenni'r Adran. Mae'n bwysig hefyd feithrin dealltwriaeth well o gynnydd pobl anabl yn eu gyrfa. Dylai hyn helpu i sicrhau y caiff pob person anabl ei wasanaethu'n dda, gan gynnwys pobl sy'n wynebu'r anfantais fwyaf yn y farchnad lafur;
- creu sylfaen, gan ddefnyddio'r wybodaeth hon, i wella prosesau porthgadw a phrisio ar gyfer mathau a lefelau gwahanol o gymorth, er mwyn sicrhau bod y rheini â'r angen mwyaf am gymorth neu'r rheini sy'n wynebu'r anfantais fwyaf yn cael mwy o gymorth. Dylai'r Adran adolygu'r model prisio gwahaniaethol yn barhaus i sicrhau y caiff darparwyr eu hannog i weithio gyda'r ystod lawn o bobl;
- monitro cadwyni cyflenwi'r prif ddarparwyr yn agos i sicrhau bod sefydliadau arbenigol yn cael eu defnyddio'n effeithiol; ac
- adolygiadau i sicrhau bod y rhaglen Dewis Gwaith yn bodloni dyheadau pobl anabl a'i bod yn seiliedig ar dystiolaeth.

Bydd y gwaith monitro hwn yn darparu gwybodaeth i gefnogi Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus i sicrhau cyfle cyfartal i bobl anabl.

Argymhelliad 5a – Tudalen 74

Dylai'r Adran, pan ddaw contractau cyfredol Dewis Gwaith i ben, derfynu unrhyw warant benodol o arian i fusnesau a gefnogir, fel bod arian yn dilyn pobl yn hytrach na chyfleusterau. Dylid defnyddio dysgu a thystiolaeth i helpu i drawsnewid cymorth mewn mentrau hyfyw neu gyflogaeth brif ffrwd. Dylid defnyddio unrhyw arbedion i gynorthwyo mwy o unigolion drwy gymorth sy'n seiliedig ar dystiolaeth.

Argymhelliad 5b – Tudalen 75

Pan ddaw contractau cyfredol Dewis Gwaith i ben, dylai'r Adran ystyried symud arian Dewis Gwaith i mewn i gyllidebau unigol gyda Mynediad at Waith. Byddai hyn yn symleiddio'r system yn un Rhaglen Waith gyffredinol ac un rhaglen sy'n seiliedig ar gyllideb unigol fel bod unigolion yn gallu dewis y cymorth sydd ei angen arnynt fwyaf. Byddai hyn yn ategu'r hyn a ddysgwyd o gynlluniau peilot yr Hawl i Reoli.

Gwladwriaeth sy'n galluogi

Argymhelliad 6 – Tudalen 128

Dylai'r Adran sicrhau bod cyflogi pobl anabl yn amcan trawslywodraethol gyda chyfrifoldeb gweinidogol ar y cyd. Dylai grŵp gweinidogol trawslywodraethol, gan gynnwys pob adran â chyfrifoldebau sy'n effeithio ar ganlyniadau cyflogaeth, lywio strategaeth drawslywodraethol newydd ar gyflogi pobl anabl, gan ymgorffori ymateb y Llywodraeth i'r adolygiad hwn. Dylid cyflwyno adroddiadau'n rheolaidd ac olrhain cynnydd yn allanol ar y Strategaeth Drawslywodraethol. Dylai'r grŵp trawslywodraethol weithio'n agos gyda busnesau ac arweinwyr ym maes anabledd.

Mae'r adolygiad hwn wedi nodi'r canlynol fel sylfeini ar gyfer llwyddiant gwladwriaeth sy'n galluogi:

- Systemau addysg, iechyd a gofal cymdeithasol sy'n codi dyheadau pobl anabl a'u teuluoedd, ac yn paratoi pobl o'r cychwyn cyntaf ar gyfer symud yn llwyddiannus i mewn i gyflogaeth gynaliadwy a llwybrau gyrfa neu aros ynddynt. Mae'r adroddiad hwn yn annog y Fonesig Carol Black a David Frost yn eu Hadolygiad o Salwch ac Absenoldeb i ystyried gwneud mwy o ddefnydd o Mynediad at Waith fel modd o sicrhau bod pobl sy'n datblygu nam yn treulio llai o amser i ffwrdd o'r gwaith.
- Mynediad teg at bob llwybr i mewn i waith, gan gynnwys profiad gwaith, interniaethau, prifysgol, prentisiaethau, cynlluniau dysgu yn y gwaith, a chymorth ar gyfer sefydlu busnes. Er enghraifft, mae'r adolygiad hwn yn annog symud tuag at bortffolio o dystiolaeth ar gyfer prentisiaethau i wella hygyrchedd i bobl dalentog sydd wedi colli allan ar gymwysterau blaenorol.
- System fudd-daliadau teg a syml sy'n golygu y gall pobl anabl fod yn hyderus y byddant bob amser yn well eu byd mewn gwaith, gan gynnwys hunangyflogaeth, a chael gwared ar y stigma sy'n gysylltiedig â hawlio budd-daliadau.

- Sector cyhoeddus sy'n arwain y ffordd fel esiampl o gyflogwr pobl anabl, ac fel un o'r prif brynwyr i lywio rhagor o welliannau drwy gaffael.
- Fframwaith cyfreithiol cadarn i hyrwyddo cydraddoldeb ac atal gwahaniaethu anghyfreithlon.
- Dulliau cynnwys cyflogwyr effeithiol (a arweinir gan gyflogwyr a sefydliadau cyflogwyr) sy'n dangos yr achos busnes, yn nodi ac yn hyrwyddo ffactorau ysgogi i gymell cyflogwyr, ac sy'n ei gwneud yn hawdd cyflogi pobl anabl.
- System drafnidiaeth hygyrch sy'n galluogi pobl anabl i achub ar gyfleoedd yn y farchnad lafur.
- Pecynnau gofal cymdeithasol trosglwyddadwy sy'n galluogi pobl anabl i symud yn hawdd i mewn i swydd a rhyngddynt heb boeni y byddant yn colli gofal a chymorth.
- Tai hygyrch sy'n galluogi pobl anabl i ddewis ble maent yn byw ac yn gweithio – fel y gallant symud i ardaloedd newydd i gael swydd a sicrhau tai hygyrch yn hawdd.
- Gwybodaeth hygyrch a chynhwysiant digidol sy'n galluogi pobl anabl i wneud dewisiadau cwbl hyddysg – gan gynnwys recriwtio ar-lein hygyrch.
- Cydnabyddiaeth o rôl a dylanwad teuluoedd a'r rheini sy'n cefnogi pobl anabl.

(h) Hawlfraint y Goron 2011

Cyhoeddwyd gan yr Adran Gwaith
a Phensiynau

978-0-10-180812-5

www.dwp.gov.uk/cymraeg