

CYSYLLTU Â GWAITH

Ariennir gan **Lywodraeth y DU**

Mewn
partneriaeth â



Graddfa gywirdeb IPS ar gyfer Cysylltu â Gwaith (CtW)

Fersiwn Canolfan Iechyd Meddwl y DU, wedi'i haddasu gan
IPS Grow a Grŵp Cyfeiriol Arbenigol CtW IPS ar gyfer
darparu Cysylltu â Gwaith.

Cynnwys

3	<u>Ciplun adolygiad cywirdeb</u>
4	<u>Eitem gywirdeb 1</u>
5	<u>Eitem gywirdeb 2</u>
6	<u>Eitem gywirdeb 3</u>
8	<u>Eitem gywirdeb 4</u>
10	<u>Eitem gywirdeb 5</u>
13	<u>Eitem gywirdeb 6</u>
14	<u>Eitem gywirdeb 7</u>
16	<u>Eitem gywirdeb 8</u>
18	<u>Eitem gywirdeb 9</u>
20	<u>Eitem gywirdeb 10</u>
22	<u>Eitem gywirdeb 11</u>
24	<u>Eitem gywirdeb 12</u>
26	<u>Eitem gywirdeb 13</u>
28	<u>Eitem gywirdeb 14</u>
30	<u>Eitem gywirdeb 15</u>
31	<u>Eitem gywirdeb 16</u>
33	<u>Eitem gywirdeb 17</u>
35	<u>Eitem gywirdeb 18</u>
37	<u>Eitem gywirdeb 19</u>
38	<u>Eitem gywirdeb 20</u>
39	<u>Eitem gywirdeb 21</u>
41	<u>Eitem gywirdeb 22</u>
43	<u>Eitem gywirdeb 23</u>
45	<u>Eitem gywirdeb 24</u>
47	<u>Eitem gywirdeb 25</u>
49	<u>Crynodeb adolygiad cywirdeb</u>

Ciplun adolygiad cywirdeb

ADOLYGYDD	
GWASANAETH CYFLOGAETH A SAFLE	
ARBENIGWR CYFLOGAETH	

DYDDIADAU ADOLYGIADAU CYWIRDEB

Dyddiad yr adolygiad cywirdeb	Dyddiad yr adolygiad blaenorol	Amser ers yr adolygiad diwethaf
-------------------------------	--------------------------------	---------------------------------

CYFANSWM SGORIAU

Sgôr cywirdeb yr adolygiad hwn	Lefel gywirdeb yr adolygiad hwn	Sgôr cywirdeb yr adolygiad diwethaf	Lefel gywirdeb yr adolygiad diwethaf		
<table> <tr> <td>CRYNODEB</td> <td></td> </tr> </table>				CRYNODEB	
CRYNODEB					

SGÔR RHAGOROL	115 – 125
CYWIRDEB DA	100 – 114
CYWIRDEB EITHAF	74 – 99
DDIM YN GYMORTH CYFLOGAETH IPS	73 ac is

Ffynonellau data:

- MIS** System Gwybodaeth Reoli.
- DOC** Adolygiad dogfennol o wasanaethau cyflogaeth a sefydliadau integredig IPS.
- INT** Cyfweiliadau gyda chyfranogwyr, arbenigwyr cyflogaeth, staff iechyd a thriniaeth, staff rhaglenni cysylltiedig, staff sefydliadau partner, teuluoedd neu gyflogwyr.
- OBS** Arsylwadau cyfarfodydd tîm ac arbenigwyr cyflogaeth.
- IEP** Cynllun Cyflogaeth Unigol.

Dogfennau Cyfeiriol: [Final-Fidelity-Manual-Fourth-Edition-112619.pdf](#)

Mae’r ddogfen hon yn cyfeirio drwyddi at y llawlyfr Supported Employment Fidelity Review Manual fel y llawlyfr adolygiadau cywirdeb.

Cofiwch ddefnyddio’r raddfa gywirdeb IPS-CtW hon, sydd wedi’i haddasu o ran iaith, gyda’r llawlyfr adolygiadau cywirdeb.

Maint y llwyth achosion

Mae gan arbenigwyr cyflogaeth llwythi achosion cyflogaeth unigol. Y llwyth achosion gweithredol mwyaf a roddir i arbenigwr cyflogaeth llawn amser yw 20 neu lai o gyfranogwyr gweithredol. Wele'r llawlyfr adolygiadau cywirdeb am ddiffiniad o gleientiaid gweithredol (=cyfranogwyr).

1 PWYNT	Cymhareb o 41 neu fwy o gyfranogwyr i bob arbenigwr cyflogaeth.
2 PWYNT	Cymhareb o 31-40 o gyfranogwyr i bob arbenigwr cyflogaeth.
3 PWYNT	Cymhareb o 26-30 o gyfranogwyr i bob arbenigwr cyflogaeth.
4 PWYNT	Cymhareb o 21-25 o gyfranogwyr i bob arbenigwr cyflogaeth.
5 PWYNT	Cymhareb o 20 neu lai o gyfranogwyr i bob arbenigwr cyflogaeth.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 37-39

RHESYMEG	Dangosodd ymchwil fod arbenigwyr cyflogaeth (ES) gyda llwythi achosion mawr yn cael trafferth cadw mewn cysylltiad yn rheolaidd â chyfranogwyr a chwrdd â safonau cywirdeb eraill. Mae llwythi achosion bach yn haws eu rheoli ac yn rhoi amser i'r ES ddarparu gwasanaeth cyflogaeth effeithiol i bobl sydd mewn gwahanol gyfnodau o weithio tuag at gyflogaeth.
GOFYNION TYSTIOLAETH	Rhestr llwyth achosion gweithredol yr ES sy'n cael ei adolygu, gan gynnwys dadansoddiad o statws yr achos ar gyfer pob cyfranogwr (chwilio am waith, cymorth mewn swydd, cymorth i aros mewn swydd).
SGORIO	Adio nifer y bobl y cawsant eu dyrannu i bob ES a rhannu â nifer yr arbenigwyr ES cyfwerth ag amser llawn (llawn amser = 1, hanner amser = 0.5, ayyb). Sgorio'n defnyddio'r angorau 1-5 fel bo'n briodol. Nid oes atgyfeiriadau agored neu gyfranogwyr wedi eu rhyddhau wedi eu cynnwys, dim ond cyfranogwyr gweithredol a ddechreuodd Broffil Galwedigaethol (VP) a gynhwysir yn y rhestr llwyth achosion. Os yw'r llwyth achosion rhwng 21-25 o gyfranogwyr, bydd yr adroddiad cywirdeb yn cadarnhau bod hyn yn unol â gofynion CtW a byddai'n sgorio 4.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Maint y llwyth achosion: Yn unol â chanllawiau CtW, dylai fod gan yr ES uchafswm llwyth achosion gweithredol cyfartalog o 25 o gyfranogwyr. Chwilio am waith: Cyfranogwr di-waith yn chwilio'n weithredol am waith Cymorth i aros mewn swydd: Cyfranogwr wedi'i gyflogi ar ddechrau'r VP a naill ai wedi derbyn cymorth i aros mewn swydd neu wedi dod o hyd i gyflogaeth arall drwy IPS. Cymorth mewn swydd: Cyfranogwr oedd yn ddi-waith ar ddechrau'r VP ac a dderbyniodd gymorth i ddod o hyd i waith drwy IPS. Os nad yw rhywun yn ymgysylltu â'r gwasanaeth ond mae ymdrechion allgymorth misol o leiaf, maen nhw'n cael eu cyfri'n rhan o'r llwyth achosion gweithredol. Arweinydd Tîm (TL) i fonitro'r gymhareb o gyfranogwyr 'cymorth i aros mewn swydd' yn unol â chanllawiau DWP o 15% o'r cyfanswm llwyth achosion.

Staff gwasanaethau cyflogaeth

Mae arbenigwyr cyflogaeth yn darparu gwasanaethau cyflogaeth yn unig a dim gwasanaethau rheolaeth achosion eraill. Fodd bynnag, gall arbenigwyr cyflogaeth hefyd gynorthwyo cyfranogwyr i ddatrys ystod o broblemau personol cysylltiedig â chyflogaeth a allai fod yn rhwystr i gyflogaeth.

1 PWYNT	Mae'r ES yn darparu gwasanaethau cyflogaeth llai na 60% o'r amser.
2 PWYNT	Mae'r ES yn darparu gwasanaethau cyflogaeth 60-74% o'r amser.
3 PWYNT	Mae'r ES yn darparu gwasanaethau cyflogaeth 75-89% o'r amser.
4 PWYNT	Mae'r ES yn darparu gwasanaethau cyflogaeth 90-95% o'r amser.
5 PWYNT	Mae'r ES yn darparu gwasanaethau cyflogaeth 96% neu fwy o'r amser.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 39-43

RHESYMEG	Mae ymarferwyr gyda rôl ddeuol (galwedigaethol, clinigol a chyfrifoldebau eraill) yn aml yn canolbwyntio ar argyfyngau iechyd meddwl, argyfyngau tai, ayyb a heb amser i gysylltu â chyflogwyr neu ddatblygu sgiliau eraill sydd eu hangen i ddod yn arbenigwyr IPS effeithiol.
GOFYNION TYSTIOLAETH	Mae nodiadau achos cyfranogwyr a dyddiaduron staff yn dangos bod ffocws amser yr ES ar weithgareddau cyflogaeth.
SGORIO	Dylid penderfynu'r ganran o amser y mae pob ES yn darparu gwasanaethau cyflogaeth. Adio'r canrannau a rhannu â nifer yr arbenigwyr ES. Sgorio'n defnyddio'r angorau 1-5 fel bo'n briodol.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Mae'r gweithgareddau cyflogaeth yn cynnwys yr ES yn rhoi cymorth ymarferol ar y rhwystrau i weithio, fel ceisiadau am basbort, trafnidiaeth gyhoeddus, dillad cyfweiliad, ayyb. Dylai'r ES gyfeirio cyfranogwyr ymlaen at wasanaethau eraill ar gyfer materion di-gyflogaeth fel tai, iechyd meddwl, iechyd corfforol ayyb.

Staff galwedigaethol cyffredinol

Mae pob arbenigwr cyflogaeth yn cwblhau pob elfen o wasanaeth cyflogaeth IPS gan gynnwys derbyn, ymgysylltu, asesu, lleoli mewn swydd, cyfarwyddyd swydd a chymorth cyd-ymdeithio cyn camu'n ôl at gymorth cyflogaeth llai dwys gan ffynhonnell arall a / neu gymorth gan gymheiriaid. Dalier sylw: Ni ddisgwylir i bob arbenigwr cyflogaeth ddarparu cwnsela budd-daliadau i'w cyfranogwyr. Mae atgyfeirio at gwnselydd budd-daliadau cwbl gymwys yn cyd-fynd â chywirdeb uchel (gw. Eitem 12).

1 PWYNT	Mae'r ES yn darparu gwasanaeth atgyfeirio galwedigaethol dim ond at raglenni eraill.
2 PWYNT	Mae'r ES yng ngofal llwyth achosion ond yn atgyfeirio at raglenni eraill am wasanaethau galwedigaethol.
3 PWYNT	Mae'r ES yn darparu 1-4 elfen o wasanaeth cyflogaeth IPS (e.e. derbyn, ymgysylltu, asesu, dod o hyd i swydd, lleoli mewn swydd, cyfarwyddyd swydd a chymorth cydymdeithio).
4 PWYNT	Mae'r ES yn darparu 5 elfen o wasanaeth cyflogaeth IPS ond nid y gwasanaeth IPS cyfan.
5 PWYNT	Mae'r ES yn darparu pob un o'r 6 elfen o wasanaeth cyflogaeth IPS e.e. derbyn i'r rhaglen (ar ôl cwblhau brysbennu CtW a meini prawf cymhwyso a phrosesau IPS), ymgysylltu, asesu, dod o hyd i swydd / lleoli mewn swydd, cyfarwyddyd swydd a chymorth cydymdeithio).

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 43-45

RHESYMEG	Yn ystod astudiaethau ymchwil, roedd pobl yn fwyaf tebygol o adael gwasanaeth pan ofynnwyd iddynt drosglwyddo o un ES i un arall, er enghraifft os oedd gwahanol bobl yn darparu gwahanol rannau o'r gwasanaeth cyflogaeth (e.e. chwilio am swydd ac ymgysylltu â chyflogwyr). Mae llawer o gyfranogwyr yn gwerthfawrogi eu perthynas ag ES ac yn gyndyn o newid at berson gwahanol. Mae'n ymddangos ei bod yn well gan gyflogwyr hefyd weithio gydag un ES drwy gydol y broses gyflogaeth.
GOFYNION TYSTIOLAETH	Organogram gwasanaeth, gweithdrefn weithredu'n disgrifio siwrne'r cyfranogwr a / neu siart llif siwrne'r cyfranogwr drwy'r gwasanaeth.
SGORIO	Dylid penderfynu sgôr pob ES yn defnyddio angorau 1-5. Adio'r sgoriau a rhannu â nifer yr arbenigwyr ES. Cyfannu lawr (e.e. 3.6 yn cyfannu lawr i 3). Sgorio'n defnyddio angorau 1-5 fel bo'n briodol. Bydd cael rolau arbenigol yn y tîm yn gyfrifol am wahanol swyddogaethau fel ymgysylltu â chyflogwyr neu gyfeirio cyfranogwyr at wasanaeth brocera swyddi'n cael effaith negyddol ar sgôr yr eitem hon. Wele'r ail enghraifft ar dud. 44 y llawlyfr cywirdeb am arweiniad. Un eithriad i hyn yw os yw'r ES yn cyfeirio'r cyfranogwr at gynghorydd budd-daliadau mewn gwasanaeth arall, oherwydd y wybodaeth fudd-daliadau arbenigol sydd ei angen i roi gwybodaeth a chynghor cywir am fudd-daliadau.

PARHAODD Y SGORIO	Mae 'cyfarwyddyd swydd' yng nghyd-destun IPS yn golygu'r ES yn helpu cyfranogwyr unwaith y maen nhw'n gyflogedig i oresgyn heriau yn y gwaith neu i wella eu perfformiad drwy gymorth ar y safle neu ffyrdd eraill. Efallai na fydd gan ES enghreifftiau gweithredol o gyfarwyddyd swydd ond dylent fod yn gallu disgrifio sut y mae'n rhan o'u rôl a dylai cyfranogwyr fod yn ymwybodol ei fod yn rhan o gynniig IPS. Ni effeithir ar sgôr yr eitem hon os yw'r ES yn dirprwyo yn ystod absenoldebau.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Dylai gwasanaethau IPS osgoi dyrannu gwahanol aelodau staff i wneud gwahanol swyddogaethau'r gwasanaeth, fel bod angen i gyfranogwyr weithio gyda mwy nag un arbenigwr. Mae hyn yn aneffeithiol oherwydd bod cyfranogwyr weithiau'n gollwng gwasanaeth os disgwylir iddynt symud o un arbenigwr i un arall. Er mwyn cwblhau elfen dderbyn y rôl, mae angen i atgyfeiriadau IPS fynd yn syth i'r ES ar ôl cwblhau meini prawf a phroses cymhwysedd IPS CtW. Lle bo'n bosib, yr ES ddylai fod y person cyntaf i gysylltu â chyfranogwr IPS ar ôl cael eu cyfeirio at Cysylltu â Gwaith. Bydd symleiddio'r broses asesu cymhwysedd ac addasrwydd a sefydlu cyswllt ystyrlon mor fuan â phosib yn gwella profiad y cyfranogwr ac ysgogi ymgysylltu cryfach. Os oes gan y gwasanaeth wasanaeth brysbennu canolog, mae'n hanfodol bod y broses yn un ddigymysg gyda ffocws ar y wybodaeth allweddol sydd ei angen i gadarnhau cymhwysedd a dyrannu cyfranogwr i'r darparwr priodol. Dylai gwasanaethau brysbennu osgoi edrych ar fanylion gorfawwl fel cryfderau, hoff-ddewisiadau neu hanes gwaith oherwydd yr ES yw'r person gorau i drafod y rhain er mwyn creu cytgorf cynnar a theilwra cymorth yn effeithiol.

Integreiddio cymorth cyflogaeth IPS â thimau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol (e.e. gwasanaethau ffoaduriaid a lloches, gwasanaethau cam-drin domestig, grwpiau ffydd, gwasanaethau cyn-filwyr, ayyb), drwy ddyrannu i dîm

Mae arbenigwyr cyflogaeth yn rhan o hyd at ddau dîm gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol y daw o leiaf 90% o lwyth achosion yr arbenigwyr ES ohonynt.

1 PWYNT	Mae arbenigwyr cyflogaeth yn rhan o raglen alwedigaethol sy'n gweithredu ar wahân i'r timau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol.
2 PWYNT	Mae arbenigwyr cyflogaeth yn rhan o dri neu fwy o dimau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol. NEU mae'r cyfranogwyr yn derbyn gwasanaeth gan ymarferwyr iechyd unigol neu nifer o sefydliadau cymorth sydd heb eu trefnu'n dimau NEU mae'r arbenigwyr cyflogaeth yn rhan o un neu ddau o dimau y daw llai na 50% o lwyth achosion yr ES ohonynt.
3 PWYNT	Mae arbenigwyr cyflogaeth yn rhan o un neu ddau dîm gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol y daw o leiaf 50-74% o lwyth achosion yr arbenigwr cyflogaeth ohonynt.
4 PWYNT	Mae arbenigwyr cyflogaeth yn rhan o un neu ddau dîm gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol y daw o leiaf 75-89% o lwyth achosion yr arbenigwr cyflogaeth ohonynt.
5 PWYNT	Mae arbenigwyr cyflogaeth yn rhan o un neu ddau dîm gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol y daw o leiaf 90-100% o lwyth achosion yr arbenigwr cyflogaeth ohonynt.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 46-48.

RHESYMEG	Mae ethos a sgôr yr eitem hon yn seiliedig ar fod yr ES yn integredig yn y timau y maen nhw'n derbyn atgyfeiriadau ohonynt a ddim yn cael eu gweld fel gwasanaeth allanol. Mae integreiddio effeithiol yn gofyn am amser ac ymdrech gyson i adeiladu perthynas fel bod yr ES yn sefydlu perthynas weithio agos â'r atgyfeirwyr, gan greu cyfleoedd i ddarparu cymorth cofleidiol wedi'i deilwra drwy gydweithredu a chyfranogi'n weithredol ym mhrosesau'r tîm. Argymhellir felly bod pob ES yn cyfyngu nifer y gwasanaethau / sefydliadau y maen nhw'n cydlynu gwasanaethau gyda nhw. Dylai'r ES fod yn integredig â nifer fach o'r partneriaid integreiddio y daw eu llwyth achosion ohonynt, yn gyson â'r grwpiau cyfranogwyr sydd â'r anghenion mwyaf yn unol â chanllawiau CtW.
-----------------	---

GOFYNION TYSTIOLAETH	- Rhestr llwyth achosion ar gyfer pob ES yn nodi'n glir pa dîm gofal sylfaenol, gwasanaeth cymunedol neu sefydliad cymorth integredig y mae pob cyfranogwr ynghlwm â nhw. - Nid oes angen i'r ffynhonnell atgyfeirio sgorio'r eitem hon oherwydd efallai na fydd yr atgyfeiriad yn dod o'r tîm y mae'r ES yn integredig â nhw. Wele'r canllawiau gweithredol isod am ddiffiniad o 'dîm' a chofnodi pa ddyrannu tîm sy'n digwydd. - Organogram tîm yn mapio timau integredig ar gyfer pob ES.
SGORIO	I sgorio'r eitem hon, mae atgyfeiriadau'n cael eu tracio'n ôl i'r tîm(au) gofal sylfaenol, gwasanaeth(au) iechyd cymunedol neu sefydliad(au) cymorth arbenigol y mae'r ES yn integredig neu ynghlwm â nhw. I bwrpas cywirdeb, diffinnir 'tîm' fel arfer fel uned weithredol sy'n cydweithio i roi cymorth i grŵp o gyfranogwyr penodol. Wele'r canllawiau gweithredol isod am enghreifftiau. Os nad yw ES yn integredig ag unrhyw dîm gofal sylfaenol, gwasanaeth iechyd cymunedol neu sefydliad cymorth arbenigol, bydd y sgôr yn 1. Dylid penderfynu sgôr pob ES yn defnyddio angorau 1-5. Adio'r sgoriau a rhannu â nifer yr arbenigwyr IPS. Cyfannu lawr (e.e. 3.6 yn cyfannu lawr i 3). Sgorio'n defnyddio angorau 1-5 fel bo'n briodol.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Dylai pob ES wreiddio mewn 1-2 o dimau gofal sylfaenol allanol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol, gyda ffocws ar wasanaethau grwpiau Cysylltu â Gwaith cymwys fel rhai gyda chyflyrau iechyd, a phobl sy'n wynebu rhwystrau cymhleth fel pobl ifanc yn gadael gofal, cyn-filwyr, ffoaduriaid, goroeswyr cam-drin domestig, pobl ddigartref, troseddwy'r neu gyn-droseddwy'r, dioddefwyr caethwasiaeth fodern, a gofalwyr. Dylai'r ES fod wedi eu mapio i wasanaethau sy'n cyd-fynd mor agos â phosib â diffiniad IPS o 'dîm'. Er enghraifft, meddygfa, tîm lleol gan gymdeithas dai, gwasanaeth cymorth cam-drin domestig lleol, canolfan iechyd a lles gymunedol, hyb iechyd meddwl gofal sylfaenol, ayyb. Mae'r uned fesur ar gyfer 'tîm' yn allweddol wrth ddyrannu ES i wasanaethau. Os yw poblogaeth y cohort yn fwy (e.e. gofal sylfaenol), gellir mapio timau i ardal ddaearyddol lai fel cymdogaeth. Os yw poblogaeth y cohort yn llai (e.e. cyn-filwyr), gellir mapio timau ar draws ardaloedd ehangach fel ôl-troed 'ar sail lle' neu lefel bwrdeistref, i sicrhau eu bod yn cyd-fynd â'r galw. Os yw cyfranogwr wedi'i atgyfeirio o dîm heb fod yn integredig, neu wedi atgyfeirio ei hun, dylid tracio'r atgyfeiriad yn ôl i'r tîm gofal sylfaenol, gwasanaeth iechyd cymunedol neu sefydliad cymorth y maen nhw'n derbyn cymorth ganddynt a'i gofnodi fel y tîm y cawsant eu dyrannu iddo. Os nad yw cyfranogwr wedi eu cysylltu i dîm gofal sylfaenol, gwasanaeth iechyd cymunedol neu sefydliad cymorth integredig, dylai'r ES gysylltu'r cyfranogwr i dimau priodol lle bo'n bosib, gan felly ehangu'r cymorth cydweithredol i'r cyfranogwr. Os nad oes cysylltiad clir ac amlwg â sefydliad cymorth i gyfranogwr, dylid cofnodi'r feddygfa y mae'r cyfranogwr wedi cofrestru â nhw fel eu 'tîm'. Efallai na fydd yn bosib integreiddio ES â phob grŵp y bydd partneriaid darparu CtW yn eu cefnogi. Dylid gwreiddio pob ES mewn 1-2 o dimau atgyfeirio craidd ac osgoi llwythi achosion sy'n cynnwys nifer o ffynonellau atgyfeirio. Os oes atgyfeiriadau gan dimau nad yw IPS yn integredig â nhw, bydd angen i bartneriaid darparu ystyried maint y llwythi achosion a sut y gellir rheoli'r berthynas wrth ddyrannu'r cyfranogwr hyn i ES.

Integreiddio cymorth cyflogaeth IPS â thimau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau'n darparu cymorth arbenigol (e.e. gwasanaethau ffoaduriaid a lloches, gwasanaethau cam-drin domestig, grwpiau ffydd, gwasanaethau cyn-filwyr, ayyb), drwy gyswllt cyson ag aelodau tîm.

Mae arbenigwyr cyflogaeth yn cyfranogi'n weithredol mewn cyfarfodydd "trafod-cyfranogwyr" wythnosol â'r timau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol (heb eu disodli gan gyfarfodydd gweinyddol) i drafod cyfranogwyr unigol a'u hamcanion cyflogaeth, gan benderfynu pethau ar y cyd, a chynorthwyo cymorth cydlynus i'r cyfranogwr. Mae swyddfa'r arbenigwr cyflogaeth yn agos at (neu'n cael ei rhannu gyda) y tîm gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu'r sefydliad cymorth tîm arbenigol. Mae dogfennau'r timau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol yn integredig gan greu un cofnod cyfranogwr ynghyd â'r nodiadau cymorth cyflogaeth. Mae arbenigwyr cyflogaeth hefyd yn annog timau i ystyried cyflogaeth ar gyfer pobl na chawsant eu hatgyfeirio at IPS eto.

1 PWYNT	Un neu 'run yn bresennol	Mae'r arbenigwr cyflogaeth yn mynychu cyfarfodydd 'trafod-cyfranogwyr' wythnosol â'r timau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol.
2 PWYNT	Dau'n bresennol	Mae'r arbenigwr cyflogaeth yn cyfrannu'n weithredol at gyfarfodydd tîm ac yn penderfynu pethau ar y cyd.
3 PWYNT	Tri'n bresennol	Mae dogfennau gwasanaeth cyflogaeth IPS (proffil / asesiad galwedigaethol, cynllun cyflogaeth, nodiadau cynnydd) yn integredig yng nghynllun adferiad / triniaeth / cymorth cyfranogwr y tîm gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliad cymorth dogfennol arbenigol.
4 PWYNT	Pedwar yn bresennol	Mae swyddfa'r arbenigwr cyflogaeth yn agos at (neu'n cael ei rhannu gyda) y tîm gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliad cymorth tîm arbenigol.
5 PWYNT	Pump yn bresennol	Mae'r arbenigwr cyflogaeth yn helpu'r tîm i feddwl am gyflogaeth i bobl sydd heb eto gael eu hatgyfeirio at wasanaethau cymorth cyflogaeth.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 49-56.

RHESYMEG	Mae cyswllt cyson yn helpu ymarferwyr i weithio fel tîm i gynorthwyo pobl gyda'u hamcanion cyflogaeth. Gydag integreiddio da, mae cyfranogwyr yn llai tebygol o dderbyn negeseuon sy'n gwrth-ddweud ei gilydd gan wahanol wasanaethau. Y nod yw i bob ymarferydd roi cymorth i gyrraedd amcanion cyflogaeth pob cyfranogwr drwy ddull tîm. Dylai'r ES fod â lleoliad ffisegol neu ddesg yn y gwasanaeth / sefydliad allanol er mwyn creu perthynas waith gadarn a gwreiddio'r cymorth yn effeithiol. Mae cyd-leoli'n meithrin cyswllt cyson ac ystyrlon rhwng yr ES a'r gwasanaeth / tîm integredig. Mae'r agosrwydd hwn yn cynorthwyo'r ES i gyfrannu at drafodaethau tîm am gyfranogwyr unigol sydd yn ei dro'n cyfrannu cyd-destun pwysig er mwyn deall amcanion, dewisiadau neu heriau cyflogaeth y cyfranogwr yn well.
-----------------	---

GOFYNION TYSTIOLAETH	- Sgrinluniau o ddyddiadur yr ES yn dangos mynychu cyfarfodydd tîm integredig a lleoliadau gwaith. - Cofnodion cyfarfodydd i ddangos bod yr ES yn bresennol ac yn cyfranogi'n weithredol. - Sgrinlun o integreiddio dogfennau gwasanaeth IPS yn y system cofnodion cleifion / CRM ar y cyd.
SGORIO	Angor 1: Mae presenoldeb mewn cyfarfodydd tîm integredig rhithiol yn cwrdd â gofynion yr angor hwn. Rhaid i'r tîm gyfarfod yn wythnosol o leiaf i gwrdd â'r angor hwn. Gall agenda'r cyfarfodydd tîm effeithio ar sgôr yr eitem hon. Rhaid i'r cyfarfod tîm gynnwys eitem i'r ES gael trafod cyfranogwyr IPS er mwyn darparu cymorth cydlynus a thrafod atgyfeiriadau IPS posib. Mae enghreifftiau o agenda cyfarfod na fyddai'n cwrdd â gofynion yr angor hwn yn cynnwys: mae'r cyfarfod i gyd yn trafod un neu ddau o bobl mewn manylder, cyfarfod sydd ond yn canolbwyntio ar unigolion mewn argyfwng / mewn perygl neu gyfarfod busnes / gweinyddol sydd ddim yn trafod cyfranogwyr. Dylai ES gyfarfod unwaith yr wythnos â thimau y daw 3+ o bobl yn eu llwyth achosion ohonynt. Ar gyfer timau y mae gan yr ES ond 1-2 o bobl yn dod ohonynt, dylent fynychu cyfarfodydd o leiaf ddwywaith y mis. Angor 2: Mae'r angor hwn wedi'i gwrdd os oes tystiolaeth bod yr ES yn cyfranogi'n weithredol yng nghyfarfodydd y tîm (gw. y canllawiau gweithredol isod am enghreifftiau). Os nad yw angor 1 wedi'i gwrdd oherwydd cyfarfodydd anfynd, gellir dyfarnu angor 2 os yw'r ES yn cyfranogi'n weithredol mewn cyfarfodydd a drefnir yn unol â'r gofynion uchod. Angor 3: I gwrdd â'r angor hwn, rhaid cofnodi VP a nodiadau cynnydd pob cyfranogwr ar system ar y cyd y partner integredig, o leiaf. Gellir dyfarnu'r angor hwn hyd yn oed os nad oes gan y tîm IPS fynediad uniongyrchol at y system ar y cyd, ar yr amod bod y proffiliau VP a'r nodiadau cynnydd yn cael eu lanlwytho gan aelodau'r tîm integredig ar eu rhan. Angor 4: Mae'r angor hwn yn cael ei gwrdd os yw'r ES yn rhannu swyddfa neu'n gweithio'n mewn lleoliad agos i'r tîm integredig er mwyn hwyluso cyswllt rheolaidd ag aelodau'r tîm integredig. Mae enghreifftiau o drefniadau cyd-leoli na fyddai'n cwrdd â'r angor hwn yn cynnwys: -Mae'r ES yn cynnal sesiwn galw heibio wythnosol am 2 awr mewn meddygfa ond ddim yn gweithio mewn unrhyw ran arall o'r adeilad na'n cael cyswllt rheolaidd wyneb yn wyneb â chydweithwyr. -Mae'r ES yn gweithio yn yr un adeilad â'r tîm integredig ond mae'n adeilad cyngor mawr ac mae'r ES yn gweithio mewn swyddfa sy'n bell oddi wrth y tîm a phur anaml yn dod ar eu traws. -Mae'r ES yn 'galw heibio' i'r swyddfa unwaith neu ddwy'r wythnos am lai nag awr i weld a oes gan y tîm unrhyw atgyfeiriadau ar gyfer IPS. Angor 5: Mae'r angor hwn yn cael ei gwrdd os oes tystiolaeth bod yr ES yn hyrwyddo cymorth cyflogaeth IPS yn weithredol i aelodau'r tîm integredig. Gallai hyn fod drwy awgrymu cymorth cyflogaeth IPS i gyfranogwyr sy'n cael eu trafod mewn cyfarfodydd rheolaidd, neu sgysiau anffurfiol ag unigolion. Nid yw deunydd hyrwyddo'n ddigon i ddyfarnu'r angor hwn; rhaid cael tystiolaeth o hyrwyddo IPS yn weithredol drwy sgysiau. Dylid penderfynu cyfanswm yr angorau sy'n bresennol yn y cam adolygu. Y cyfanswm sy'n penderfynu sgôr yr eitem.

**CANLLAWIAU
GWEITHREDOL**

Canolbwyntio ymdrechion integreiddio ES ar dimau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol ar gyfer cohortau Cysylltu â Gwaith posib.

Cyd-leoli ac adeiladu perthynas: Er bod cyfarfodydd rhithiol yn gyffredin, mae amser wyneb yn wyneb wedi'i gyd-leoli'n hanfodol. Dylai'r ES fod â lleoliad ffisegol neu ddesg yn y gwasanaeth / sefydliad allanol er mwyn creu perthynas waith gadarn a gwreiddio'r cymorth yn effeithiol. Mae cyd-leoli'n creu cyfle ystyrlon i'r ES ennill dealltwriaeth ddyfnach o anghenion y cyfranogwyr ac yn rhoi cyd-destun pwysig ar gyfer deall amcanion, dewisiadau neu heriau'r cyfranogwyr.

Dewis cyfarfodydd: Dylai'r ES fynychu'r cyfarfodydd tîm neu amlldisgyblaeth 'trafod-cyfranogwyr' mwyaf perthnasol. Er enghraifft: Os yn integredig â chlinig cyhyrsgerberbydol (MSK), dylid mynychu cyfarfodydd â ffisiotherapyddion, osteopathiaid a seicolegwyr. Os yn integredig â thîm iechyd meddwl cymdogaeth, dylid mynychu cyfarfodydd amlldisgyblaeth wythnosol gyda chydgyssylltwyr gofal, gweithwyr cymdeithasol a therapyddion galwedigaethol.

Cyfranogi'n weithredol mewn cyfarfodydd tîm: Dylai'r ES ddefnyddio cyfarfodydd i wneud defnydd o arbenigedd y tîm integredig er mwyn trafod strategaethau i oresgyn rhwystrau i gyflogaeth. Dylent hefyd ddefnyddio'r cyfarfodydd hyn i awgrymu cymorth cyflogaeth IPS ar gyfer cyfranogwyr sy'n cael eu trafod ac nid yw wedi cael ei ystyried ond lle y gallai fod yn fuddiol.

Mynediad at gofnodion achos: Dylai fod gan yr ES fynediad at systemau cofnodion achos neu glinigol y sefydliad integredig i gofnodi nodiadau cynnydd IPS ynghyd â chofnodion iechyd neu gymorth. Os yw mynediad at y system wedi'i ohirio neu ddim ar gael, dylid cyfathrebu'n ddiogel drwy e-byst dienw wedi eu hamgryptio neu sgysiau uniongyrchol ag aelodau'r tîm allanol er mwyn rhannu gwybodaeth berthnasol. Dylid wedyn lanlwytho'r wybodaeth yma i system rheolaeth achosion y partner integredig os nad oes gan yr ES fynediad.

Edrych ar gontractau anrhydeddus a chytundebau rhannu data i hwyluso mynediad at systemau a rhannu data.

Lleoliad gwaith: Dylai'r ES dreulio rhan ystyrlon o'r wythnos waith wedi eu cyd-leoli yn lleoliad y partner integredig, yn ddelfrydol yn defnyddio eu swyddfa neu leoliad clinigol, yn hytrach nag yn adeilad y sefydliad IPS.

Cydweithrediad rhwng arbenigwyr cyflogaeth a'r Ganolfan Byd Gwaith

Mae cadw cyswllt yn bwysig i dderbyn cymorth gyda budd-daliadau a chymorth arall dychwelyd i weithio. Mae hefyd yn bwysig gwybod am eich IPS lleol i bobl gyda salwch meddwl difrifol, neu IPS o fewn y gwasanaethau trin cyffuriau ac alcohol. Dylech hefyd ddeall ac ymgysylltu ag unrhyw raglenni Arloesi Ieuencid lleol sydd ar gael yn eich ardal. Mae arbenigwyr cyflogaeth a staff y Ganolfan Byd Gwaith (JCP) mewn cyswllt rheolaidd er mwyn cyfeirio ymlaen at CtW, trafod cyfranogwyr sy'n gyffredin i'r ddau wasanaeth, a derbyn cymorth pellach.

1 PWYNT	Mae arbenigwyr cyflogaeth a staff JCP yn cael cyswllt i drafod cyfranogwyr (ffôn, e-bost, wyneb yn wyneb) yn llai aml na phob chwarter i drafod cyfranogwyr ac atgyfeiriadau. NEU nid yw'r arbenigwyr cyflogaeth a staff y rhaglen berthnasol yn cyfathrebu.
2 PWYNT	Mae arbenigwyr cyflogaeth a staff JCP yn cael cyswllt i drafod cyfranogwyr (ffôn, e-bost, wyneb yn wyneb) o leiaf unwaith y chwarter i drafod cyfranogwyr ac atgyfeirio at CtW.
3 PWYNT	Mae arbenigwyr cyflogaeth a staff JCP yn cael cyswllt i drafod cyfranogwyr (ffôn, e-bost, wyneb yn wyneb) misol i drafod cyfranogwyr ac atgyfeirio at CtW.
4 PWYNT	Mae arbenigwyr cyflogaeth a staff JCP yn trefnu cyfarfodydd wyneb yn wyneb pob chwarter o leiaf NEU'n cael cyswllt wythnosol (ffôn, e-bost, wyneb yn wyneb) i drafod cyfranogwyr a chyfeirio ymlaen at CtW.
5 PWYNT	Mae arbenigwyr cyflogaeth a staff JCP yn cael trefnu cyfarfodydd wyneb yn wyneb pob mis o leiaf ac yn cael cyswllt wythnosol (ffôn, e-bost, wyneb yn wyneb) i drafod cyfranogwyr ac ystyried cyfeirio ymlaen at CtW lle bo'n briodol.

Canllawiau ychwanegol [Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb](#) - tud. 56-58.

RHESYMEG	Mae gan staff JCP a'r gwasanaeth IPS ddiddordeb mewn sicrhau canlyniadau cyflogaeth da. Mae perthynas gadarn rhwng yr ES a staff JCP lleol yn sicrhau dull cydweithredol o helpu cyfranogwyr i ddod o hyd i waith gan ddefnyddio gwybodaeth leol y JCP am ba adnoddau sydd ar gael. Mae'r cyfranogwyr yn elwa o gyfuno adnoddau ac arbenigedd y ddau wasanaeth. Mae hefyd er mwyn sicrhau, i'r un pwrpas ag integreiddio, nad yw'r ES a'r JCP yn rhoi negeseuon cymysg i'r cyfranogwr.
GOFYNION TYSTIOLAETH	Cofnodion cyfarfodydd rheolaidd â staff JCP, sgrinluniau o ddyddiaduron yr ES a'r TL, copïau o gyfathrebu e-bost yn trafod cyfranogwyr, nodiadau achos ar y cyfranogwyr yn dangos rôl y JCP.
SGORIO	Bydd cyfarfodydd rhithiol yn cael eu hystyried i fod yn wyneb yn wyneb wrth sgorio'r eitem hon. Dylid penderfynu pa mor aml y mae cyfathrebu i drafod cyfranogwyr rhwng yr ES a staff JCP.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Dylai timau IPS geisio trefnu cyfarfodydd rheolaidd â'u cynrychiolwyr JCP lleol i rannu arferion da, diweddariadau sefydliadol, rhoi sylw parhaus i lwybrau cyfeirio a thrafod cyfranogwyr sy'n gyffredin i'r ddau wasanaeth. Dylai staff IPS sefydlu perthynas â staff yn eu swyddfa JCP leol a allai roi cyngor a chymorth gydag ymholiadau am gyfranogwyr a chadw cyswllt rheolaidd â nhw. Gallai hyn gynnwys Cynghorwyr Cyflogaeth Anabledd (DEA), hyfforddwyr cyfarwyddyd swydd, Rheolwyr JCP a Rheolwyr Partneriaeth.

**CANLLAWIAU
GWEITHREDOL**

Gan fod llawer o wasanaethau IPS mewn rhai ardaloedd, dylai ABs a DPys ystyried yr effaith ar JCPs lleol wrth drefnu cyfarfodydd neu gysylltu. Argymhellir dull gweithredu cydlynol i atal y Canolfannau Byd Gwaith rhag cael nifer o geisiadau am gyfarfodydd sy'n gorgyffwrdd gan wahanol DPys.

Nid yw'r cyfrifoldeb dros fodloni'r eitem gywirdeb hon yn nwylo'r Canolfannau Byd Gwaith lleol. Dylai DPys hefyd gofio nad oes adnodd ychwanegol yn y Ganolfan Byd Gwaith yn benodol ar gyfer CtW nac ar gyfer bodloni gofynion cywirdeb IPS.

Ni fydd hyfforddwr gwaith Canolfan Byd Gwaith penodol gan lawer o gyfranogwyr CtW. Gall hyn olygu bod cael sgôr o 5 ar gyfer yr eitem hon yn fwy heriol, gan ei bod yn gofyn am gyfarfodydd misol a chyswllt wythnosol â staff y Ganolfan Byd Gwaith sy'n seiliedig ar gyfranogwyr. Dylai timau IPS hefyd gydnabod gwerth ehangach meithrin perthynas gref a chydweithredol â rhanddeiliaid allweddol yn y Ganolfan Byd Gwaith, gan barhau i weithio tuag at sgôr cywirdeb mor uchel â phosibl. Gall y perthnasoedd hyn ddarparu mynediad at gyngor, gwybodaeth lleol a chymorth ymarferol, a helpu timau IPS i weithio'n fwy effeithiol o ran anghenion cyfranogwyr, hyd yn oed pan nad oes modd bodloni'r gofynion ffurfiol ar gyfer sgôr o 5 yn gyson.

Un ffordd o gyflawni hyn yn ymarferol yw i DPys lleol neu'r AB drefnu cyfarfod ar-lein chwarterol gyda'r DEA lleol neu Reolwr Partneriaeth y Ganolfan Byd Gwaith. Gall presenoldeb gynnwys nifer o ddarparwyr IPS yn CtW, yn ogystal â darparwyr o garfannau eraill lle byddai hyn yn ymarferol ac yn fuddiol. Os bydd diweddariadau sefydliadol a gwybodaeth am y farchnad lafur lleol yn cael eu rhannu, a bod staff IPS yn trafod sefyllfaoedd cyfranogwyr ar lefel uchel (heb rannu gwybodaeth bersonol) er mwyn cael cyngor a chymorth, yna byddai pob tîm IPS a gymerodd ran gyson yn y cyfarfodydd hyn yn bodloni'r gofynion i sgorio 4 ar gyfer yr eitem hon.

Dylai Arbenigwyr Cyflogaeth (ES) geisio cael cyswllt rheolaidd â'u Canolfan Byd Gwaith lleol, gan gynnwys cyswllt dros y ffôn neu drwy e-bost sy'n ymwneud â'u cyfranogwyr, lle mae ganddynt ganiatâd priodol i rannu gwybodaeth a lle mae'r cyswllt hwn o fudd i'r bobl maen nhw'n eu cefnogi. Nod cyffredin staff y Ganolfan Byd Gwaith ac IPS yw cefnogi cyfranogwyr i gael cyflogaeth gynaliadwy, a dylai cyswllt sy'n gysylltiedig â chyfranogwyr barhau i ganolbwyntio ar y canlyniad hwn.

Gall y cyswllt hwn gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i, holi am geisiadau Mynediad at Waith, rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i staff y Ganolfan Byd Gwaith am newidiadau mewn statws cyflogaeth, holi am newidiadau i fudd-daliadau, darparu'r wybodaeth sydd ei hangen i adfer budd-daliadau, neu archwilio cyfleoedd sy'n cyd-fynd â dewisiadau cyfranogwr.

Ni ddisgwylir presenoldeb wyneb yn wyneb rheolaidd mewn Canolfannau Byd Gwaith lleol fel rhan o gywirdeb IPS. Er y gall cyswllt wyneb yn wyneb achlysurol fod yn fuddiol lle mae cytundeb rhwng y naill ochr a'r llall a gwerth clir, ni ddylid blaenoriaethu hyn dros integreiddio â thimau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol, na sefydliadau cymorth arbenigol.

Camsyniad cyffredin am yr eitem gywirdeb hon yw mai ei phrif bwrpas yw creu atgyfeiriadau i raglenni IPS. Er y gallai cyfranogwyr gael eu hatgyfeirio at CtW oherwydd perthynas gadarnhaol â JCPs, nid creu atgyfeiriadau yw pwrpas yr eitem hon yng nghyd-destun CtW.

Uned alwedigaethol

Mae'r uned gyflogaeth yn cynnwys o leiaf 2 arbenigwr cyflogaeth llawn amser ac arweinydd tîm. Maen nhw'n cael goruchwyliaeth grŵp wythnosol i drafod cyfranogwyr gan ddilyn model cymorth cyflogaeth IPS i adnabod strategaethau a rhannu gwybodaeth am waith posib. Maen nhw'n dirprwyo ar gyfer achosion ei gilydd pan fo angen.

1 PWYNT	Nid yw arbenigwyr cyflogaeth yn rhan o'r uned alwedigaethol.
2 PWYNT	Mae gan arbenigwyr cyflogaeth yr un goruchwyliwr ond ddim yn cyfarfod fel grŵp. Nid ydyn nhw'n dirprwyo ar gyfer achosion ei gilydd.
3 PWYNT	Mae gan arbenigwyr cyflogaeth yr un goruchwyliwr ac yn trafod cyfranogwyr rhwng ei gilydd yn wythnosol. Maen nhw'n dirprwyo ar gyfer achosion ei gilydd pan fo angen NEU, os yw gwasanaeth cymorth cyflogaeth IPS mewn ardal wledig lle y mae'r arbenigwyr cyflogaeth yn ddaearyddol ar wahân, gydag un ES ar bob safle, mae'r arbenigwyr cyflogaeth yn cyfarfod 2-3 gwaith y mis â'u goruchwyliwr drwy delegynadledda.
4 PWYNT	Mae o leiaf 2 arbenigwr cyflogaeth ac arweinydd tîm yn creu uned gyflogaeth ac yn cael 2-3 cyfarfod goruchwyliaeth grŵp rheolaidd pob mis i drafod cyfranogwyr ac i adnabod a rhannu strategaethau a gwybodaeth am swyddi posib, a thrafod cyfranogwyr rhwng ei gilydd. Maen nhw'n dirprwyo ar gyfer achosion ei gilydd pan fo angen NEU, os yw gwasanaeth cymorth cyflogaeth IPS mewn ardal wledig lle y mae'r arbenigwyr cyflogaeth yn ddaearyddol ar wahân, gydag un ES ar bob safle, mae'r arbenigwyr cyflogaeth yn cyfarfod 2-3 gwaith y mis â'u goruchwyliwr wyneb yn wyneb neu drwy dele-gynadledda.
5 PWYNT	Mae o leiaf 2 arbenigwr cyflogaeth llawn amser ac arweinydd tîm yn creu uned cyflogaeth gyda goruchwyliaeth grŵp wythnosol i drafod cyfranogwyr ar sail model cymorth cyflogaeth IPS gan adnabod strategaethau a rhannu gwybodaeth am swyddi posib. Maen nhw'n dirprwyo ar gyfer achosion ei gilydd pan fo angen.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 58-61.

RHESYMEG	Gall uned alwedigaethol IPS o bobl yn gwneud yr un gwaith rannu syniadau a gwybodaeth a dirprwyo ar gyfer ei gilydd. Ar y llaw arall, nid oes gan un ES wedi'i wreiddio mewn tîm gofal sylfaenol, gwasanaeth iechyd cymunedol neu sefydliad cymorth neb i'w helpu i ddysgu sgiliau fel adeiladu perthynas â chyflogwyr. Mae timau galwedigaethol effeithiol yn adolygu cynnydd y cyfranogwyr yn rheolaidd ar y cyd gan roi cyfle i'r ES rannu syniadau, adnoddau a chysylltiadau sy'n cael effaith dda ar ganlyniadau cyflogaeth.
GOFYNION TYSTIOLAETH	-Cofnodion cyfarfodydd yr uned alwedigaethol. -Organogram gwasanaeth IPS.

SGORIO	Mae cyfarfodydd uned alwedigaethol rhithiol yn cwrdd â gofynion yr eitem hon. Rhaid i'r uned alwedigaethol gynnwys o leiaf dau ES a TL i sgorio mwy na 3. Rhaid i'r uned alwedigaethol gyfarfod yn wythnosol a dirprwyo ar gyfer achosion ei gilydd i sgorio 3 neu fwy.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Dylai cyfarfodydd yr uned alwedigaethol fod yn ffurfiol gyda ffocws ar gryfderau a gwella canlyniadau cyflogaeth drwy ddatrys problemau'n gydweithredol a chymorth gan gymheiriaid. Isod rhoddir enghraifft o agenda y gallai timau IPS ystyried ei defnyddio: 1) Straeon newyddion da. 2) Perfformiad. 3) Cynadleddau achos gyda chyfranogwyr. 4) Ymgysylltu â chyflogwyr a rhannu gwybodaeth am swyddi posib. 5) Cydraddoldeb hil. 6) Dirprwyo ar gyfer achosion a digwyddiadau i ddod. 7) Unrhyw Fusnes Arall Wrth ddyrannu rhywun i ddirprwyo ar gyfer achosion ES, dylai arweinwyr tîm (TL) ystyried pa mor hir fydd yr ES yn absennol, anghenion y cyfranogwyr unigol a'r adnoddau sydd ar gael. Enghraifft 1: Mae ES ar wyliau am bythefnos. Maen nhw'n trafod eu llwyth achosion â'r TL gan dynnu sylw at rai cyfranogwyr fydd angen cymorth penodol dros y cyfnod hwn ac at eraill y bydd yr ES yn cysylltu â nhw ar ôl dychwelyd i'r gwaith. Dylid rhoi manylion cyswllt rhywun i gysylltu â nhw i bob cyfranogwr os bydd eu sefyllfa'n newid neu os oes angen cymorth arnynt. Enghraifft 2: Mae ES yn mynd ar absenoldeb salwch tymor hir. Mae'r TL yn ail-ddyrannu pawb yn y llwyth achosion i ES newydd ond yn egluro i'r cyfranogwyr mai rhywbeth dros dro efallai fydd hyn. Gallai'r TL gymryd rhai achosion ei hun os oes ganddynt gapasiti.

Rôl goruchwyliwr cyflogaeth IPS

Mae uned cymorth cyflogaeth IPS yn cael ei harwain gan arweinydd tîm cymorth cyflogaeth IPS. Mae sgiliau'r arbenigwyr cyflogaeth yn cael eu datblygu a'u gwella drwy oruchwyliaeth ar sail canlyniadau. Mae pob un o 5 rôl allweddol y goruchwyliwr cyflogaeth yn bresennol.

1 PWYNT	Un neu 'run yn bresennol	Mae un goruchwyliwr cyfwerth ag amser llawn (FTE) yn gyfrifol am ddim mwy na 10 arbenigwr cyflogaeth. Nid oes gan y goruchwyliwr unrhyw gyfrifoldebau goruchwyllo eraill. (Gall arweinwyr cymorth cyflogaeth IPS yn goruchwyllo llai na 10 ES dreulio canran o'r amser ar weithgareddau goruchwyllo eraill ar sail pro rata. Er enghraifft, gallai goruchwyliwr cyflogaeth yn gyfrifol am 4 ES dreulio hanner eu hamser ar oruchwyliaeth cymorth cyflogaeth).
2 PWYNT	Dau'n bresennol	Mae'r goruchwyliwr yn darparu goruchwyliaeth cymorth cyflogaeth IPS wythnosol er mwyn adolygu sefyllfaoedd y cyfranogwyr ac adnabod strategaethau a syniadau newydd i'w helpu yn eu bywydau gwaith.
3 PWYNT	Tri'n bresennol	Mae'r goruchwyliwr yn cyfathrebu â'r timau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol, i sicrhau bod y gwasanaethau'n integredig, datrys problemau gyda rhaglenni (fel y broses atgyfeirio neu drosglwyddo cymorth cydymdeithio) a hyrwyddo gwerth y gwaith yn gyffredinol. Yn mynychu cyfarfod pob chwarter ar gyfer pob tîm gofal sylfaenol, gwasanaeth iechyd cymunedol neu sefydliad darparu cymorth arbenigol sy'n atgyfeirio, a chadw cofnodion o'r camau gweithredu a'r cynnydd.
4 PWYNT	Pedwar yn bresennol	Mae'r goruchwyliwr yn mynd gydag arbenigwyr cyflogaeth newydd neu sy'n cael trafferth dod o hyd i swyddi, yn y maes yn fisol i wella eu sgiliau drwy arsylwi, modelu a rhoi adborth ar sgiliau, e.e. cyfarfod â chyflogwyr i chwilio am swyddi.
5 PWYNT	Pump yn bresennol	Mae'r goruchwyliwr yn adolygu canlyniadau'r cyfranogwyr gydag arbenigwyr cyflogaeth ac yn gosod amcanion i wella perfformiad y gwasanaeth cymorth cyflogaeth IPS pob chwarter o leiaf.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 61-67.

RHESYMEG	Mae arweinwyr tîm effeithiol yn hanfodol er mwyn i raglenni IPS berfformio'n dda. Mae arweinwyr tîm yn rhoi hyfforddiant a chyfarwyddyd arbenigol i'r ES, yn cynnal partneriaethau cynhyrchol â'r DWP a'r sefydliad(au) y mae'r tîm ynghlwm â fo, ac yn hyrwyddo cyflogaeth fel blaenoriaeth graidd. Maen nhw'n goruchwyllo gwella ansawdd ar sail canlyniadau'r rhaglen IPS, trefnu a chefnogi'r pwyllgor llywio a chyd-arwain yr ymdrechion gweithredu a chynnal i sicrhau canlyniadau cyflogaeth parhaol a mesuradwy.
-----------------	--

GOFYNION TYSTIOLAETH	• Organogram gwasanaeth IPS. • Cofnodion cyfarfodydd yr uned alwedigaethol. • Cofnodion cyfarfodydd gyda phob partner integreiddio gydag ES yn ynghlwm â nhw, yn cadarnhau presenoldeb a mewnbwn y TL. • Tystiolaeth o fentora yn y maes gan gynnwys sgrinluniau dyddiadur a nodiadau adborth ar fentora yn y maes. • Copïau o sesiynau goruchwyllo â'r ES yn dangos adolygu cyfraddau canlyniadau a gosod amcanion.
SGORIO	Angor 1: I sgorio'r angor hwn, ni ddylai TL llawn amser fod yn gyfrifol am fwy na 10 ES gan gynnwys rhai rhan amser (e.e. os yw'r TL yn rheolwr llinell ar 11 ES gyda chyfanswm FTE o 9.4, ni fyddai'r angor hwn yn cael ei gwrdd). Os yw'r TL yn rhan amser, dylid cyfrif nifer y staff y mae'n rheolwr llinell arnynt ar sail pro rata (e.e. os yw'r TL yn 0.8 FTE, ni ddylai fod yn rheolwr llinell ar fwy na 8 o unigolion er mwyn cwrdd â'r angor hwn). Os oes gan y TL gyfrifoldebau goruchwyllo dros staff ar raglenni eraill, dylid cynnwys FTE y staff hyn wrth gyfrifo a sgorio'r angor hwn. Angor 4: Dim ond mentora maes dod o hyd i swyddi fydd yn cyfrif tuag at sgorio'r angor hwn. Mae 'mentora maes' i'r pwrpas hwn yn golygu'r TL yn modelu ymgysylltu â chyflogwyr (EE) gyda'r ES, yn arsylwi ac yn rhoi adborth. Er mwyn cwrdd â'r angor hwn, mae hefyd angen i'r TL ddarparu mentora maes misol i arbenigwyr cyflogaeth sy'n cefnogi llai na 3 o gyfranogwyr di-waith i ddod o hyd i waith pob chwarter.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Mynychu cyfarfodydd: Dylai TL geisio mynychu cyfarfodydd pob chwarter ar gyfer pob tîm gofal sylfaenol, gwasanaeth iechyd cymunedol neu sefydliad y mae eu ES ynghlwm â nhw, i gefnogi integreiddio. Dylent hybu gwerth IPS a gweithio gyda'u harweinwyr cyfatebol i'w hyrwyddo. Mentora maes: Wrth benderfynu gyda pha staff i gwblhau mentora maes dod o hyd i swyddi, dylai'r TL ystyried pa mor aml y dylid ymgysylltu â chyflogwyr (EE) a faint o ganlyniadau a ddaeth o hynny. Enghraifft 1: Os yw ES yn cwblhau nifer gyfartalog o 6 ymgysylltiad wyneb yn wyneb â chyflogwr yr wythnos ond wedi sicrhau dim ond un swydd yn y 3 mis diwethaf o'r EE, dylai'r TL ddarparu mentora maes. Efallai bod angen iddynt ddatblygu eu hymarfer EE i fod yn fwy effeithiol. Enghraifft 2: Os yw ES wedi cwblhau nifer gyfartalog o ddau ymgysylltiad wyneb yn wyneb â chyflogwr yr wythnos, dylai'r TL ddarparu mentora maes. Gallai fod diffyg hyder gan yr ES sy'n effeithio ar ba mor aml y mae EE yn digwydd.

Meini prawf eithrio neb (lle yr ystyriwyd cyfranogwyr i fod yn gymwys am lwybr IPS CtW)

Mae gan bob cyfranogwr gyda diddordeb mewn gweithio fynediad at wasanaethau cymorth cyflogaeth IPS, beth bynnag yw'r ffactorau parodrwydd am waith, camddefnyddio sylweddau, symptomau, hanes o drais, namau gwybyddol, peidio â chadw at driniaeth, a chyflwyniad personol. Mae'r rhain yn berthnasol wrth ddarparu gwasanaethau cymorth cyflogaeth IPS hefyd. Mae arbenigwyr cyflogaeth yn cynnig helpu i ddod o hyd i swydd arall pan ddaw un i ben, am ba bynnag reswm y daeth y swydd i ben neu faint o swyddi y mae'r cyfranogwr wedi'i gael. Nid yw cyfranogwyr yn cael eu sgrinio allan yn ffurfiol na'n anffurfiol. Dylid darllen y llawlyfr adolygu cywirdeb am sut i sgorio'r eitem hon pan fydd llwyth achosion yr arbenigwr cyflogaeth yn llawn a dim lle ar gael.

1 PWYNT	Mae staff cyflogaeth, aelodau'r tîm iechyd allanol neu sefydliadau cymorth arbenigol yn gweithredu polisi ffurfiol o eithrio cyfranogwyr oherwydd diffyg parodrwydd am waith (e.e. camddefnyddio sylweddau, hanes o drais, capasiti gweithredu isel, ayyb).
2 PWYNT	Ni all y rhan fwyaf o gyfranogwyr ddefnyddio cymorth cyflogaeth IPS oherwydd argraff nad ydynt yn barod am waith (e.e. camddefnyddio sylweddau, hanes o drais, capasiti gweithredu isel, ayyb).
3 PWYNT	Ni all rhai cyfranogwyr ddefnyddio cymorth cyflogaeth IPS oherwydd argraff nad ydynt yn barod am waith (e.e. camddefnyddio sylweddau, hanes o drais, lefel capasiti gweithredol isel, ayyb).
4 PWYNT	Dim tystiolaeth o eithrio, ffurfiol nac anffurfiol. Ni cheisir atgyfeiriadau gan amrywiaeth eang o ffynonellau yn y tîm integredig. Mae arbenigwyr cyflogaeth yn cynnig helpu i ddod o hyd i swydd arall pan ddaw un i ben, am ba bynnag reswm y daeth y swydd i ben neu faint o swyddi a gafwyd.
5 PWYNT	Ar ôl barnu bod cyfranogwr yn gymwys ar gyfer CtW, mae IPS yn cefnogi pob cyfranogwr sydd â diddordeb mewn gweithio i ddefnyddio ei wasanaethau cymorth cyflogaeth. Mae staff iechyd a / neu gymorth o sefydliadau allanol yn annog cyfranogwyr i ystyried cyflogaeth ac mae nifer o ffynonellau yn y tîm integredig yn ceisio atgyfeirio at gymorth cyflogaeth IPS. Mae arbenigwyr cyflogaeth yn cynnig helpu i ddod o hyd i swydd arall pan ddaw un i ben, am ba bynnag reswm y daeth y swydd i ben neu faint o swyddi a gafwyd.

Canllawiau ychwanegol Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 67-71.

RHESYMEG	Un o sylfeini pwysig IPS yw y dylai fod gan rywun sy'n awyddus i weithio fynediad at wasanaethau IPS a derbyn yr ystod lawn o ddarpariaeth IPS gan gynnwys ymgysylltu â chyflogwyr, beth bynnag yw eu hamgylchiadau neu farn am eu parodrwydd am waith. Mae awydd rhywun i weithio'n ffactor hollbwysig i'w llwyddiant; mae pobl sydd eisiau gweithio'n goresgyn nifer o rwystrau i ddod o hyd i gyflogaeth. Mae'r ES yn helpu drwy gynorthwyo pobl i ddod o hyd i swyddi sy'n cyfateb yn dda i sgiliau, profiadau, dewisiadau ac anghenion y person.
GOFYNION TYSTIOLAETH	- Dadansoddiad o ddata mynediad a chanlyniadau, cymharu data llwyth achosion y tîm gofal sylfaenol / gwasanaeth cymunedol / sefydliad cymorth â data'r boblogaeth leol, i sicrhau bod pob cefndir ethnig wedi eu cynrychioli'n gymesur yn llwyth achosion y tîm IPS. - Deunydd hyrwyddo gwasanaeth, a ffurflen atgyfeirio.

SGORIO	Gall eithrio rwystro cyfranogwyr rhag cael eu hatgyfeirio at IPS ond gall pobl hefyd gael eu heithrio o'r ystod lawn o gymorth ar ôl cael eu cynnwys yn y llwyth achosion IPS oherwydd barn staff am eu 'parodrwydd am waith'. Bydd adolygwyr yn penderfynu a all pob cyfranogwr CtW cymwys ar gyfer IPS gael mynediad hawdd at IPS os ydynt eisiau gweithio, a hefyd yn edrych ar agweddau yn y gwasanaeth IPS i weld ydyn nhw'n effeithio ar y gwasanaeth a roddir i gyfranogwyr. Er enghraifft, os yw ES yn gweithio gyda rhywun a'u hargraff yw nad ydynt yn 'barod am waith' ac felly ddim yn cwblhau EE ar ran y person, byddai hyn yn cael ei ystyried yn arfer eithrio ac yn effeithio ar sgôr yr eitem hon. Mae llawer o atgyfeirwyr yn adrodd bod IPS ar gael i bawb sy'n mynegi eu bod yn awyddus i weithio, ond gallai pobl gael eu sgrinio allan 'fesul achos'. Er enghraifft, gellid anghofio gofyn i rywun am eu diddordeb mewn gweithio neu awgrymu eu bod yn canolbwyntio ar fod yn sobor cyn meddwl am gyflogaeth. Gallai fod adegau pan fydd pobl yn cael eu hannog i ohirio gweithio a chanolbwyntio ar driniaeth, sydd ddim yn gyson â meini prawf eithrio neb. Ar ôl cwblhau sgrinio cymhwysedd yn unol â meini prawf Cysylltu â Gwaith, gall cyfranogwyr cymwys ddefnyddio IPS os ydynt eisiau gweithio; trefnu'r cyfarfod proffil galwedigaethol cyntaf yn brydlon. Ni chaniateir unrhyw eithrio pellach ar sail cymhlethdod, cyflwyniad clinigol neu ragdybiaeth am eu 'parodrwydd am waith' fel camddefnyddio sylweddau, anghenion iechyd meddwl, hanes o beidio â chadw at driniaeth, problemau ymddygiad, heriau gwybyddol neu anawsterau cymdeithasol. Pan fydd ES yn cau achos cyfranogwr os nad oedd eu swyddi'n llwyddiant (e.e. os cawsant eu diswyddo am bresenoldeb gwael), ni fydd y sgôr yn fwy na 3. Os oes rhestr aros am y gwasanaeth IPS, bydd y sgôr wedi'i gapio ar 4. Os nad oes gan wasanaethau ddulliau hygyrch i gyfranogwyr hunan-atgyfeirio, neu os nad yw cyfranogwyr yn gwybod ei bod yn bosib hunan-atgyfeirio, ni fydd y sgôr yn fwy na 4.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Gallai mynediad cyfartal at wasanaethau gael ei effeithio gan nodweddion a warchodir fel hil, rhywioldeb neu oed rhywun. Dylai gwasanaethau IPS hyrwyddo cydraddoldeb yn rhagweithiol. Dylai timau IPS ddadansoddi data'n cymharu gwneuthuriad demograffig eu poblogaethau gyda llwythi achosion y timau IPS er mwyn adnabod grwpiau targed i ymgysylltu â nhw. Er enghraifft os yw'r tîm IPS yn gweithio mewn ardal gyda chymuned Somali fawr (5% o'r boblogaeth leol) ond dim ond 2 unigolyn (1% o lwyth achosion y tîm) o darddiad Somali sydd wedi eu hatgyfeirio at y gwasanaeth, dylent ymchwilio i'r grwpiau cymunedol a'r gwasanaethau cymorth sy'n ymgysylltu'n gyson â phobl o darddiad Somali er mwyn hyrwyddo IPS. Dylai timau IPS hefyd ddefnyddio data i ddadansoddi cydraddoldeb eu cymorth drwy ddadansoddi data ar ddemograffeg y canlyniadau. Er enghraifft os yw 10% o lwyth achosion y tîm IPS yn bobl o darddiad Caribî ond dim ond 2% o bobl o darddiad Caribî wedi dod o hyd i swydd, dylent ymchwilio i'r rhesymau am yr anghydraddoldeb hwn ac annog trafodaethau agored yn y tîm. Argymhellwn fod data demograffeg yn cael ei adolygu unwaith y flwyddyn o leiaf, ei rannu â rhanddeiliaid IPS allweddol, a bod cynllun gweithredu'n cael ei ddatblygu i fynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldeb. Ar ôl cwblhau proses sgrinio cymhwysedd IPS yn unol â'r meini prawf Cysylltu â Gwaith, trefnu'r cyfarfod proffil galwedigaethol cyntaf yn brydlon. Ni ddylid categorio cyfranogwyr yn ôl parodrwydd am waith. Dylai'r TL ddefnyddio adolygiadau llwythi achosion i sicrhau nad oes unrhyw gyfranogwr yn cael ei eithrio o unrhyw wasanaeth IPS, e.e. EE, oherwydd barn yr ES am barodrwydd am waith. Mae IPS yn cefnogi cyfranogwyr yn barhaus, gan gynnwys ar ôl i swydd ddod i ben, gan eu helpu i fyfyrar brofiadau gwaith a defnyddio gwersi a ddysgwyd i wella canlyniadau cyflogaeth.

Mae'r timau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol a sefydliadau cymorth arbenigol yn dangos ffocws ar gyflogaeth gystadleuol, ar sail credu bod dod o hyd i waith cyflogedig a ddewisir gan yr unigolyn yn fuddiol i'w lles.

Mae'r timau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol yn hyrwyddo gwaith cystadleuol drwy nifer o strategaethau. Mae eu hymgyssylltiad / asesiad cyntaf yn cynnwys cwestiynau am ddiddordeb mewn cyflogaeth. Mae'r gwasanaeth integredig yn arddangos postïadau ysgrifenedig (e.e. pamffledi, byrddau bwletin, poster) am gyflogaeth a gwasanaethau cymorth cyflogaeth IPS. Dylai'r ffocws fod gyda'r timau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau sy'n darparu gwasanaethau cymorth arbenigol i'r cyfranogwr. Mae'r gwasanaeth integredig yn cynorthwyo cyfranogwyr i rannu straeon gwaith gyda chyfranogwyr eraill a staff. Mae'r gwasanaeth integredig yn mesur y gyfradd gyflogaeth gystadleuol ac yn rhannu'r wybodaeth â'u harweinyddiaeth a staff.

1 PWYNT	Un neu 'run yn bresennol	Mae'r timau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol yn hyrwyddo gwaith cystadleuol drwy nifer o strategaethau: - Mae'r ymgysylltu / proses dderbyn gychwynnol yn cynnwys cwestiynau am ddiddordeb mewn cyflogaeth - Mae cwestiynau am ddiddordeb mewn cyflogaeth wedi eu cynnwys ym mhob adolygiad blynyddol (neu chwe misol) o asesiadau / cynlluniau triniaeth / cyfranogwyr. - Maen nhw'n arddangos postïadau ysgrifenedig (e.e. pamffledi, byrddau bwletin, poster) am weithio a gwasanaethau cymorth cyflogaeth IPS, yn y lobi ac mewn ardaloedd aros eraill. - Maen nhw'n cynorthwyo cyfranogwyr i rannu straeon gwaith gyda defnyddwyr gwasanaeth eraill a staff (e.e. digwyddiadau cydnabod cyflogaeth traws-wasanaeth / sefydliad, hyfforddiant mewn swydd traws-wasanaeth / sefydliad, grwpiau cymorth cymheiriaid, erthyglau mewn cylchlythrau neu fwletinau, gwahodd siaradwyr i grwpiau triniaeth / cymorth i ddefnyddwyr gwasanaeth, ayyb) o leiaf ddwywaith y flwyddyn. - Maen nhw'n mesur cyfraddau cyflogaeth gystadleuol pob chwarter o leiaf ac yn rhannu canlyniadau gydag arweinyddiaeth a staff gwasanaethau.
2 PWYNT	Dau'n bresennol	
3 PWYNT	Tri'n bresennol	
4 PWYNT	Pedwar yn bresennol	
5 PWYNT	Pump yn bresennol	

Canllawiau ychwanegol [Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb](#) - tud. 72-76.

RHESYMEG	Yn achos rhai pobl sydd heb weithio, efallai am flynyddoedd, mae angen eu hannog i gredu bod cyflogaeth yn opsiwn iddynt, a bod cyfle i weithio. Mae angen gobaith ar eraill y gallent lwyddo mewn swydd y byddent yn ei mwynhau. Mae gan dimau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol a sefydliadau cymorth arbenigol rôl allweddol i'w chwarae mewn rhoi cyfle i bobl ystyried cyflogaeth, gan flaenoriaethu cyflogaeth gystadleuol yn benodol fel nod allweddol yn eu gofal, triniaeth neu gymorth ac nid yn unig fel gweithgaredd atgyfeirio neu gyfeirio ymlaen. Mae'r ffocws hwn yn integreiddio cyflogaeth fel rhan graidd o adferiad a / neu lwybr cymorth y cyfranogwr. Gall gweithwyr proffesiynol sy'n gweld cyflogaeth fel ffactor hanfodol sy'n cyfrannu at les chwarae rôl hollbwysig mewn helpu unigolion i ymgysylltu â IPS. Pan ddaw'r anogaeth gan rywun y maen nhw'n ymddiried ynddynt, gall newid persbectif, ail-fagu hyder a'u grymuso i gymryd camau ystyrlon tuag at ail-ymuno â'r gweithlu.
GOFYNION TYSTIOLAETH	- Adolygiadau o asesiadau / holiaduron derbyn a chynlluniau gofal / cymorth. - Lluniau o bosteri / deunydd hyrwyddo mewn ardaloedd aros. - Tystiolaeth bod y gwasanaeth integredig yn cynorthwyo i rannu straeon gwaith y cyfranogwyr gyda staff a chyfranogwyr eraill. - Tystiolaeth bod y gwasanaeth integredig yn mesur a rhannu'r gyfradd cyflogaeth gystadleuol ag arweinyddiaeth a staff y gwasanaeth pob chwarter.

SGORIO	Angor 1 a 2: Nid yw cwestiynau am hanes gwaith neu statws cyflogaeth y person yn ddigonol i gwrdd â'r angorau hyn. Dylid dylunio cwestiynau safonol y broses dderbyn ac adolygu i drafod diddordeb rhywun mewn cyflogaeth naill ai rŵan neu yn y dyfodol. Dylent ysgogi staff i godi'r pwnc mewn ffordd sy'n annog trafodaeth ystyrlon yn hytrach na'i godi mewn ffordd ddifater. Angor 3: Rhaid arddangos deunydd hyrwyddo am y rhaglen IPS mewn un ardal gyhoeddus o leiaf. Angor 4: Dylai'r gwasanaeth integredig rannu straeon gwaith y cyfranogwyr gyda staff a chyfranogwyr oherwydd maen nhw'n ffordd o annog hunan-atgyfeirio. Angor 5: Mae hyn yn cyfeirio at gyfradd cyflogaeth gystadleuol pawb sy'n defnyddio'r gwasanaeth integredig, nid dim ond rhai sy'n derbyn IPS. Mae angen i'r gwasanaeth integredig, nid y tim IPS, rannu'r gyfradd cyflogaeth.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Er mwyn cael y mwyaf o'r system yr ydych yn integredig ynddi, mae angen dod o hyd i randdeiliaid allweddol a gwneuthurwyr penderfyniadau all ddylanwadu ar newid yn eu sefydliadau a gwreiddio cyflogaeth fel canlyniad allweddol. Mae sefydlu perthynas â phartneriaid integreiddio i wreiddio ffocws ar gyflogaeth yn cymryd amser ac ymdrech gyson oherwydd fel arfer mae'r sefydliadau hyn yn blaenoriaethu triniaeth neu gymorth tymor byr ac yna rhyddhau'n hytrach na chanlyniadau cyflogaeth mwy hirdymor. Gall creu perthynas â phartneriaid integreiddio gymryd amser ar y dechrau ond mae manteision buddsoddi amser ac ynni'n talu ar ei ganfed drwy integreiddio IPS gan sicrhau bod y gwasanaeth ar gael i bobl a thrwy roi mwy o sylw i gyflogaeth ar draws y system. Dylai gwasanaethau IPS ymrwmo i ddarparu gwybodaeth, codi ymwybyddiaeth a meithrin perthynas gadarn a chydweithredol â'r timau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol. Dros amser mae hyn yn arwain at integreiddio gwell, mwy o fynediad i gyfranogwyr at wasanaethau cyflogaeth a newid systemig tuag at werthfawrogi cyflogaeth fel ffactor adferol. Dylai timau IPS adolygu dogfennau derbyn ac adolygu'r gwasanaethau y maen nhw'n integredig â nhw ac eiriol drwy gynnwys cwestiynau safonol sy'n holi am ddiddordeb mewn cyflogaeth. Dylid dathlu a rhannu straeon llwyddiant cyflogaeth ar draws y system gan sicrhau bod amrywiaeth y boblogaeth cyfranogwyr Cysylltu â Gwaith wedi'i gynrychioli a'u gwahanol lwybrau at gyflogaeth gystadleuol.

Cefnogaeth y tîm gweithredol i wasanaeth cymorth cyflogaeth IPS

Mae aelodau tîm gweithredol y tîm gofal sylfaenol, gwasanaeth iechyd cymunedol neu sefydliad cymorth arbenigol (e.e. arweinwyr fel cyfarwyddwyr ac uwch-reolwyr rhwydweithiau gofal sylfaenol, gwasanaethau cymunedol arbenigol neu asiantaethau partner) yn cynorthwyo i weithredu a chynnal cymorth cyflogaeth IPS. Rhaid i bob un o 5 elfen allweddol cymorth y tîm gweithredol allanol fod yn bresennol i sgorio 5.

1 PWYNT	Un neu 'run yn bresennol	• Mae cyfarwyddwr, cyfarwyddwr clinigol neu rôl gyfwerth yn y Gwasanaeth IPS a'r sefydliad gofal iechyd a / neu gymorth integredig yn dangos gwybodaeth am egwyddorion cymorth cyflogaeth IPS ar sail tystiolaeth. • Mae eu proses sicrhau ansawdd yn cynnwys adolygiad penodol o raglen cymorth cyflogaeth IPS, neu elfennau o'r rhaglen, pob chwe mis o leiaf, drwy ddefnyddio graddfa gywirdeb cymorth cyflogaeth IPS neu hyd nes cyrraedd cywirdeb uchel, ac yn flynyddol o leiaf wedyn. Mae'r broses sicrhau ansawdd yn defnyddio canlyniadau'r asesiad cywirdeb i weithredu a chynnal y cymorth cyflogaeth yn well.
2 PWYNT	Dau'n bresennol	
3 PWYNT	Tri'n bresennol	• Mae o leiaf un aelod o'r gwasanaeth IPS a'r tîm gweithredol allanol / cyfarwyddwr yn cyfrannu'n weithredol at gyfarfodydd tîm arweinyddiaeth cymorth cyflogaeth IPS (cyfarfodydd pwyllgor llywio) a gynhelir pob chwe mis o leiaf yn achos rhaglenni cywirdeb uchel, ac o leiaf pob chwarter ar gyfer rhaglenni na chyrhaeddodd gywirdeb uchel eto. Mae pwyllgor llywio'n cael ei ddiffinio fel grŵp amrywiol o randdeiliaid sy'n gyfrifol am adolygu cywirdeb a gweithrediad y rhaglen, a'r system darparu gwasanaeth. Mae'r pwyllgor yn datblygu cynlluniau gweithredu ysgrifenedig er mwyn datblygu neu gynnal gwasanaethau IPS cywirdeb uchel.
4 PWYNT	Pedwar yn bresennol	
5 PWYNT	Pump yn bresennol	• Mae'r CEO neu uwch-swyddog gweithredol, yn y gwasanaeth IPS ac yn allanol, yn cyfathrebu sut y mae'r gwasanaeth cymorth cyflogaeth IPS yn cefnogi cenhadaeth gofal sylfaenol, y gwasanaeth iechyd cymunedol, neu sefydliadau cymorth, ac yn cyfleu amcanion clir a phenodol ar gyfer cymorth cyflogaeth IPS a / neu gyflogaeth gystadleuol i'r holl staff yn ystod y chwe mis cyntaf ac yn flynyddol o leiaf (h.y. dechrau cymorth cyflogaeth IPS, cyfarfodydd holl-staff, cylchlythyrau, ayyb). Nid yw'r eitem hon yn cael ei dirprwyo i weinyddwr arall. • Mae arweinydd y gwasanaeth IPS yn rhannu gwybodaeth am rwystrau IPS (anawsterau) a ffactorau hwyluso (llwyddiannau) â'u tîm gweithredol (gan gynnwys y CEO) pob chwe mis o leiaf. Mae'r tîm gweithredol yn helpu arweinydd y gwasanaeth IPS i adnabod a gweithredu atebion i rwystrau.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 77-83.

RHESYMEG	Pwrpas yr eitem hon yw sicrhau nad yw'r gwaith o weithredu a chynnal y gwasanaeth IPS yn cael ei ddirprwyo i'r tîm IPS. Dangosodd astudiaethau ymchwil o weithredu fod arweinyddiaeth asiantaethau'n hollbwysig i weithredu ymarfer ar sail tystiolaeth yn llwyddiannus. Gall pobl mewn swyddi lefel uchel awdurdodi newidiadau sefydliadol. Er enghraifft, gall uwch-reolwyr ddatblygu cynlluniau i weithredu cyfarfodydd tîm trafod-cyfranogwyr wythnosol.
GOFYNION TYSTIOLAETH	• Cofnodion cyfarfodydd grŵp llywio. • Cyfathrebu e-byst ag uwch-arweinwyr a / neu gofnodion cyfarfodydd unigol. • Adroddiadau sicrhau ansawdd.

SGORIO	Wrth sgorio'r eitem hon, bydd lefel y swydd yn cael ei ystyried yng nghyd-destun y partner integredig sydd o fewn cwmplas yr adolygiad. Y person lefel uchaf mewn sefydliad fydd bob amser yn cael eu cyfrif ar gyfer yr eitem hon (e.e. CEO elusen leol). Fodd bynnag, mewn sefydliadau mwy, efallai na fydd yn ymarferol na'n angenrheidiol i'r person lefel uchaf chwarae rhan uniongyrchol. Yn yr achosion hyn – er enghraifft sefydliad cenedlaethol mawr yn darparu nifer o wasanaethau – efallai mai'r cyfarwyddwr rhanbarthol fyddai'r person gorau i gefnogi datblygiad y gwasanaeth IPS ac yn cael eu cyfrif yng nghyd-destun adolygiad cywirdeb. Angor 1: Mae uwch-swyddogion / uwch-arweinwyr yn dangos dealltwriaeth gyffredinol o'r model IPS o ran deall yr athroniaeth gyffredinol a'r prif adnoddau ac arferion sydd eu hangen i raglen IPS weithredu. Ni ddisgwylir iddynt wybod am fanylion gweithredol IPS. Angor 2: Mae ffocws yr angor hwn ar wella cywirdeb IPS. Mae adolygwyr yn rhoi credyd os yw'r broses sicrhau ansawdd yn monitro rhai eitemau cywirdeb neu'r cyfanswm sgôr. Angor 3: Enghreifftiau o bobl i'w cynnwys yn y pwyllgor llywio fyddai cyfarwyddwr clinigol, cyfarwyddwr sicrhau ansawdd a / neu brif swyddog gweithredol (neu rolau cyfwerth yn y gwasanaeth / sefydliad integredig). Mae'r uwch-arweinwyr, ynghyd â'r gwasanaeth IPS, yn sefydlu pwyllgorau llywio i adolygu adroddiadau cywirdeb a datblygu cynlluniau gweithredu i wella cywirdeb. Maen nhw hefyd yn ystyried sut i gynyddu mynediad at IPS, annog mwy o bobl i ystyried cyflogaeth a chydweithredu â gwasanaethau lleol, ayyb. Mae'r pwyllgor yn cynnwys grŵp amrywiol o randdeiliaid. Angor 4: Mae'r lefel briodol o ran swydd ar gyfer cyflwyno cyfathrebu'n dibynnu ar faint y sefydliad a sut y mae IPS wedi'i integreiddio yng ngwaith y sefydliad: ·Sefydliadau mawr lle y mae IPS ond yn integredig ag adrannau neu gyfarwyddiaethau penodol (e.e. cymdeithas dai gyda thîm IPS yn integredig â'u gwasanaeth digartrefedd): Rhaid i'r cyfathrebu ddod gan yr unigolyn ar y lefel uchaf yn y maes cysylltiedig â IPS (e.e. cyfarwyddwr gyda throsolwg strategol dros y gwasanaeth digartrefedd). ·Sefydliadau llai lle y mae IPS wedi'i integreiddio yn nhîm darparu craidd y sefydliad (e.e. elusen cymorth i ffoaduriaid): Rhaid i'r cyfathrebu ddod gan y prif weithredwr, cyfarwyddwr gweithredol neu'r uwch-arweinydd lefel uchaf yn y sefydliad neu wasanaeth. Ni ellir dirprwyo'r cyfrifoldeb hwn i weinyddwr arall. Angor 5: Gall cyfarfodydd rhwng rheolwyr ac uwch-arweinwyr gwasanaeth IPS gynnwys pobl eraill, er enghraifft y cyfarwyddwr clinigol, a phara cyn lleied ag 20 munud. Yr hyn sy'n bwysig yw bod y person sy'n gwybod fwyaf am y rhaglen yn gallu rhannu llwyddiant a gofyn am help yn uniongyrchol.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	I wreiddio a chynnal IPS yn effeithiol, byddwch angen cymorth gweithredol cryf gan eich sefydliad eich hun a phartneriaid allanol lle y mae'r ES wedi eu lleoli. Dechreuwch drwy adnabod uwch-arweinwyr – fel cyfarwyddwyr clinigol gofal sylfaenol neu brif weithredwyr gwasanaethau tai – sydd â'r awdurdod i ddylanwadu ar staffio, polisi a diwylliant. Dylai'r arweinwyr hyn ddeall bod cyflogaeth yn ganlyniad allweddol mewn adferiad a lles ac yn barod i hyrwyddo IPS ar draws eu timau. Dylid magu perthynas â'r arweinwyr hyn yn gynnar. Estyn allanol drwy negeseuon clir a hyderus am sut y mae IPS yn gwella iechyd a chynhwysiant. Gofyn iddynt gymryd rhan mewn strwythurau llywodraethu fel grwpiau llywio a'u hannog i gyfathrebu gwerth cyflogaeth i'w timau ehangach. Peidio â digalonni os yw ymgysylltu'n cymryd amser – mae dyfalbarhau'n bwysig, yn enwedig mewn meysydd sydd heb flaenoriaethu cyflogaeth yn draddodiadol. Ar ôl ymgysylltu, cynnwys noddwyr gweithredol mewn prosesau sicrhau ansawdd fel adolygiadau cywirdeb a thrafodaethau data. Gall eu cefnogaeth helpu i gael gwared ar rwystrau systemig a sicrhau bod cyflogaeth yn cael ei gwreiddio fel canlyniad mesuradwy mewn llwybrau gofal. Eu diweddarau'n gyson, gwahodd eu hadborth a'u gosod fel partneriaid strategol i sicrhau llwyddiant IPS.

Cynllunio cymhellion gweithio

AMae pob cyfranogwr ar fudd-daliadau'n cael cynnig cymorth i gyfrannu at gynllunio cymhellion gweithio manwl cyn dechrau swydd newydd a chymorth i dderbyn cynllunio cymhellion gweithio wedyn wrth wneud penderfyniadau am newid oriau gwaith a chyflog. Mae cynllunio cymhellion gweithio'n cynnwys yr effaith ar bob ffynhonnell incwm gan gynnwys budd-daliadau lles (e.e. Credyd Cynhwysol, Taliadau Annibyniaeth Personol, ayyb) a'r holl gostau'n gysylltiedig â dechrau neu newid swydd. Mae cyfranogwyr yn derbyn gwybodaeth a chymorth ar adrodd enillion i unrhyw sefydliad arall sydd angen gwybod am fanylion yr incwm newydd (e.e. tai, Treth Cyngor, HMRC ayyb).

1 PWYNT	Nid yw cynllunio cymhellion gweithio ar gael neu ar gael yn hawdd i'r rhan fwyaf o gyfranogwyr y gwasanaeth IPS.
2 PWYNT	Mae'r ES yn rhoi gwybodaeth gyswllt i gyfranogwyr am ble i dderbyn gwybodaeth am gynllunio cymhellion gweithio.
3 PWYNT	Mae'r ES yn trafod y newid mewn budd-daliadau gyda phob cyfranogwr, ar sail statws gwaith.
4 PWYNT	Mae'r ES neu staff ieuchyd, ymarferydd gofal cymdeithasol neu staff sefydliad cymorth arall yn cynnig cymorth i gyfranogwyr gyda chynllunio cymhellion gweithio manwl wedi'i deilwra i'r unigolyn, gan berson sydd wedi'i hyfforddi mewn cynllunio cymhellion gweithio, cyn i'r cyfranogwr ddechrau gweithio.
5 PWYNT	Mae'r ES yn cynnig cymorth i gyfranogwyr gyda chynllunio cymhellion gweithio manwl wedi'i deilwra i'r unigolyn, gan berson sydd wedi'i hyfforddi mewn cynllunio cymhellion gweithio, cyn i'r cyfranogwr ddechrau gweithio. Maen nhw hefyd yn hwyluso mynediad at gynllunio cymhellion gweithio os oes angen i gyfranogwyr wneud penderfyniadau am newid mewn oriau gwaith a chyflog. Mae cyfranogwyr yn derbyn gwybodaeth a chymorth ar adrodd enillion i DWP, rhaglenni tai, ayyb, gan ddibynnu ar fudd-daliadau'r person.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 84-88.

RHESYMEG	Er mwyn gwneud penderfyniadau am weithio, mae angen gwybodaeth gywir ar bob cyfranogwr am eu sefyllfa unigol. Mae llawer o bobl sydd ddim yn gweithio gan ofni'r effaith ar fudd-daliadau. Byddai eraill yn hoffi gweithio digon i gynnal eu hunain a dod allan o'r system fudd-daliadau. Mae gwybodaeth gynhwysfawr am sut fydd gweithio'n effeithio ar sefyllfa ariannol pob cyfranogwr yn hanfodol. Mae cynllunio cymhellion gweithio (a elwir hefyd yn gwnsela budd-daliadau) yn helpu cyfranogwyr i wneud dewisiadau gwybodus. Yn IPS mae gan gyfranogwyr fynediad at wybodaeth gywir a chynhwysfawr am sut fydd dychwelyd i weithio'n effeithio ar eu budd-daliadau a hawliau eraill gan y llywodraeth.
GOFYNION TYSTIOLAETH	- Enghreifftiau o gwnsela budd-daliadau yn ffeil y cyfranogwr (e.e. cyfrifiadau dychwelyd i weithio). - Siart llif y broses atgyfeirio ar gyfer cwnsela budd-daliadau.

SGORIO	Os yw llai na 20% o'r cyfranogwyr a gyfeiriwyd ar gyfer cwnsela budd-daliadau'n derbyn cymorth gyda budd-daliadau, bydd y sgôr wedi'i gapio ar 2. Os yw'r ES ond yn cyfeirio cyfranogwyr i dderbyn cynllunio budd-daliadau cyn dechrau swydd a ddim yn eu helpu i dderbyn mwy o wybodaeth wrth wneud penderfyniadau am newid gwaith, bydd y sgôr wedi'i gapio ar 4. Ni fydd sgorio'r eitem hon yn cael ei effeithio'n negyddol os yw'r cwnsela budd-daliadau'n cael ei gcontractio allan i asiantaeth allanol, ar yr amod bod y tîm IPS yn parhau i weithio'n agos gyda nhw.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Dylid cynnig cwnsela budd-daliadau i bob cyfranogwr ond nid oes angen i bob cyfranogwr dderbyn y cynnig. Efallai y bydd hefyd angen cyngor ar gyfranogwyr ar faterion ariannol eraill sy'n effeithio ar eu penderfyniadau am weithio fel cynlluniau ad-dalu dyledion a thaliadau cynnal plant. Dylai'r cynllunio cymhellion gweithio fod yn unigoleddig a dylid ail-edrych arno ar adegau allweddol yn siwrne gyflogaeth y cyfranogwr (e.e. wrth gael cynnig swydd, os bydd newid yn eu statws cyflogaeth neu incwm cyflogaeth, fel mwy neu lai o oriau neu gyflog) fel bo'r cyfranogwr yn gallu gwneud penderfyniadau gwybodus am gyflogaeth. Gall yr ES gynorthwyo cyfranogwyr gyda chwnsela budd-daliadau eu hunain a gallai'r cyfrifianellau budd-daliadau ar-lein am ddim canlynol fod o fudd. <u>Better Off Calculator - Policy in Practice</u> <u>Turn2us Benefits Calculator</u> <u>Benefits Calculator - entitled to - independent accurate reliable</u> Pan fydd yr ES yn cynnig cwnsela budd-daliadau eu hunain, dylent fod yn gallu dangos peth gwybodaeth am y budd-daliadau y gallai'r unigolyn fod â hawl iddynt fel bo'r ES yn gallu cefnogi cyfranogwyr i ystyried eu sefyllfa'n fanwl a gwneud penderfyniadau gwybodus ar sail gwybodaeth gywir. Pan fydd y darparwr yn contractio'r cwnsela budd-daliadau i asiantaeth allanol, mae'n arfer da sicrhau bod gan y cwnselwyr budd-daliadau sianel gyfathrebu agored â'r ES er mwyn rhoi gwybodaeth yn uniongyrchol iddynt i'w cynorthwyo i chwilio am waith. Gallai hyn gynnwys mewnbynnu gwybodaeth i system wedi'i rhannu.

Datgelu / rhannu gwybodaeth bersonol

Mae arbenigwyr cyflogaeth yn rhoi gwybodaeth gywir i gyfranogwyr ac yn eu helpu i werthuso eu dewisiadau er mwyn gwneud penderfyniad gwybodus ynghylch beth sy'n cael ei ddatgelu i'r cyflogwr am unrhyw gyflwr iechyd / anabledd neu anfantais.

1 PWYNT	'Run yn bresennol	- Nid yw arbenigwyr cyflogaeth yn gofyn bod pob cyfranogwr yn datgelu eu cyflwr iechyd / anabledd / anfantais i'r safle gwaith er mwyn derbyn gwasanaeth. - Mae'r ES yn cynnig trafod beth fyddai cost a budd (manteision ac anfanteision) posib datgelu i'r gwaith cyn i'r cyfranogwr ddatgelu. Mae'r ES yn disgrifio sut y mae datgelu'n ymwneud â gofyn am addasiadau a rôl yr arbenigwr cyflogaeth o ran cyfathrebu gyda'r cyflogwr. - Mae arbenigwyr cyflogaeth yn trafod gwybodaeth benodol i'w datgelu (e.e. derbyn triniaeth iechyd neu fod ganddynt gyflwr cyhyrsgerberbydol neu iechyd meddwl neu anabledd, wedi bod yn ddi-waith ers tro byd, hanes cyfreithiol ayyb) ac yn cynnig enghreifftiau o beth i'w ddweud wrth y cyflogwr. - Mae'r ES yn trafod datgelu fwy nag unwaith (e.e. os nad yw'r cyfranogwr wedi dod o hyd i gyflogaeth ar ôl dau fis neu os yw'r cyfranogwr yn adrodd trafferthion yn y swydd).
2 PWYNT	Un yn bresennol	
3 PWYNT	Dau'n bresennol	
4 PWYNT	Tri'n bresennol	
5 PWYNT	Pedwar yn bresennol	

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 89-93.

RHESYMEG	Mae llawer o geiswyr gwaith yn poeni am stigma cyflyrau iechyd neu rwystrau sefyllfa i weithio neu ddim eisiau canolbwyntio ar broblemau neu anableddau wrth symud ymlaen yn eu bywydau. Mae pobl eraill yn gwerthfawrogi eiriolaeth arbenigwyr IPS wrth ymgeisio am swyddi, gan ystyried dysgu mwy a / neu ofyn am addasiadau. Hanfod yr eitem hon yw y dylai fod gan gyfranogwyr ddewis am rannu gwybodaeth neu beidio, pa wybodaeth i'w rhannu a gyda phwy. Mae'r ES yn helpu pob person i ystyried eu hopsiynau ac yn cyd-fynd â dewis y cyfranogwr.
GOFYNION TYSTIOLAETH	- Cofnodion o sgysiau am rannu gwybodaeth bersonol yn ffeil y cyfranogwr. - Copiau o ffurflenni profforma / templedi a ddefnyddiwyd wrth drafod rhannu gwybodaeth bersonol.
SGORIO	Angor 1: Os nad yw'r ES yn cynorthwyo i ymgysylltu â chyflogwyr oni bai fod cyfranogwyr yn barod i ddatgelu, ni fydd yr angor yn cael ei ennill. Os nad yw cyfranogwyr yn gwybod y gall yr ES eiriol ar eu rhan gyda'r cyflogwr, ni fydd yr angor yn cael ei ennill. Angor 2: Rhaid i'r ES drafod manteision ac anfanteision datgelu'n ddiduedd gyda'r cyfranogwr, gan eu grymuso i ddod i'w casgliadau eu hunain. Os yw'r ES yn gorfodi eu barn eu hunain am fanteision ac anfanteision datgelu, ni fydd yr angor hwn yn cael ei gwrdd. Angor 3: Rhaid cael tystiolaeth bod yr ES wedi cael sgysiau am ba wybodaeth benodol y mae'r cyfranogwr yn fodlon ei rhannu, er mwyn ennill yr angor hwn. Angor 4: Rhaid i'r ES ail-edrych ar sgysiau am ddatgelu ar wahanol adegau yn siwrne IPS y cyfranogwr er mwyn ennill yr angor hwn.

**CANLLAWIAU
GWEITHREDOL**

Mae'n fuddiol gwreiddio sgysiau am rannu gwybodaeth bersonol mewn sgysiau cynnar gyda'r cyfranogwr. Gall trafod hyn gyda'r cyfranogwr yn y cam proffilio galwedigaethol gynorthwyo'r gwaith a'r cynllunio chwilio am waith. Mae'n ddefnyddiol i gyfranogwyr ystyried a thrafod rhannu gwybodaeth bersonol ar eu telerau nhw, gan eu hannog i feddwl ydyn nhw eisiau rhannu unrhyw wybodaeth o gwbl, ac os ydyn nhw, pa wybodaeth, gyda phwy ac ym mha gam yn eu siwrne gyflogaeth. Dylai'r ES helpu cyfranogwyr i ddefnyddio eu profiad blaenorol o drafod gwybodaeth bersonol er mwyn deall persbectif y cyfranogwr yn well. Mae hefyd yn helpu'r ES i ddeall nid yn unig beth y maen nhw'n fodlon ei rannu ar y pryd ond hefyd pa ffactorau a allai ddylanwadu ar eu parodrwydd i rannu gwybodaeth yn y dyfodol. Dylai'r ES aros yn ddiduedd am fanteision ac anfanteision rhannu gwybodaeth bersonol a sicrhau eu bod yn gadael i'r cyfranogwr ddod i'w casgliadau eu hunain.

Os yw cyfranogwr yn penderfynu rhannu gwybodaeth bersonol, gall fod yn syniad da trafod pa wybodaeth y maen nhw'n gyffyrddus yn ei rannu, pryd a gyda phwy, a'u hannog i feddwl am fanteision ac anfanteision posib gwahanol lefelau o ddatgelu mewn gwahanol sefyllfaoedd. Er enghraifft, gallai cyfranogwr benderfynu rhannu eu bod 'yn derbyn cymorth cyflogaeth i'w helpu i fynd yn ôl i weithio ar ôl cyfnod o ddiweithdra oherwydd cyflwr iechyd'; bydd hyn yn rhoi cyfle i'r ES ymgysylltu'n fwy ystyrion â chyflogwr ar eu rhan wrth chwilio am waith i'r cyfranogwr. Gallai'r un cyfranogwr ddewis rhannu gwybodaeth fwy manwl mewn cyfweiliad, er enghraifft bod ganddynt ddiagnosis o nychdod cyhyrau sy'n gallu effeithio ar eu symudedd ond eu bod yn rheoli'r cyflwr yn dda iawn ac wedi ymgeisio am y rôl hon oherwydd nad ydynt yn rhagweld y byddai'n rhwystro i berfformiad da.'

Dylai gwasanaethau ystyried cyflwyno profforma rhannu gwybodaeth bersonol a allai helpu'r ES i drafod y pwnc yn effeithiol a chasglu gwybodaeth allweddol.

Angor 1: Dylai cyfranogwyr sy'n dewis peidio â rhannu gwybodaeth bersonol dal dderbyn cymorth gan yr ES.

Angor 2: Dylid teilwra manteision ac anfanteision rhannu gwybodaeth bersonol i bob cyfranogwr yn unigol. Er y gallai rhestr safonol o fanteision ac anfanteision helpu'r ES i drafod, gall y rhain hefyd atal y cyfranogwr rhag meddwl am eu sefyllfa bersonol a beth yw manteision ac anfanteision rhannu gwybodaeth bersonol iddyn nhw. Dylid cofnodi'r manteision a'r anfanteision yng ngeiriau'r cyfranogwr ei hun.

Angor 3: Gallai gwybodaeth benodol i'w rhannu gyda chyflogwyr gael ei chofnodi fel datganiadau y byddai'r cyfranogwr yn eu cyfathrebu'n llafar i gyflogwyr, neu fod ar ffurf 'datganiad / llythyr datgelu' os byddai'n well gan y cyfranogwr rannu gwybodaeth yn ysgrifenedig.

Angor 4: Dylai'r ES ail-drafod rhannu gwybodaeth bersonol ar adegau gwahanol yn siwrne'r cyfranogwr p'un ai ydyn nhw wedi dewis datgelu neu beidio. Gall sefyllfa cyfranogwyr newid a gall sut y maen nhw'n teimlo am rannu gwybodaeth bersonol hefyd newid dros amser. Dylai'r ES, yn enwedig, ail-drafod gyda'r cyfranogwr pan fyddant yn mynychu cyfweiliad, wrth gael cynnig swydd, ac yn y cam cymorth mewn swydd.

Asesiad galwedigaethol parhaus seiliedig ar waith

Mae'r proffil galwedigaethol yn digwydd dros 2-3 sesiwn ac yn cael ei ddiweddarau gyda gwybodaeth o brofiadau gwaith mewn swyddi cystadleuol. Mae ffurflen proffil galwedigaethol sy'n cynnwys gwybodaeth am ddewisiadau, profiadau, sgiliau, addasiadau, cryfderau, cysylltiadau personol ayyb yn cael ei huwchraddio gyda phob profiad swydd newydd. Yn ceisio datrys problemau'n defnyddio asesiadau amgylcheddol ac ystyried addasiadau rhesymol. Mae ffynonellau'r wybodaeth yn cynnwys y cyfranogwr, gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol, cofnodion clinigol a, gyda chaniatâd y cyfranogwr, gwybodaeth gan deulu a chyflogwyr blaenorol.

1 PWYNT	Mae asesiad galwedigaethol yn cael ei wneud cyn lleoli mewn swydd gyda phwyslais ar asesiadau gweithio mewn swyddfa, profion safonedig, profion deallusrwydd, samplau gwaith.
2 PWYNT	Gallai asesiad galwedigaethol fod drwy ddull 'camau graddol' sy'n cynnwys profiadau gwaith cyn-awedigaethol (e.e. unedau gwaith mewn rhaglen ddydd), swyddi gwirfoddoli neu swyddi ar yr ochr (e.e. swyddi cefnogaeth anabledd, busnesau cefnogi anabledd, busnesau anabl-gynhwysol).
3 PWYNT	Mae'r ES yn helpu cyfranogwyr i ddod o hyd i swyddi cystadleuol yn uniongyrchol heb adolygu eu diddordebau, profiadau, cryfderau ayyb yn systematig a heb ddadansoddi swyddi a gollwyd (neu broblemau mewn swydd) yn arferol er mwyn dysgu gwersi.
4 PWYNT	Mae proffilio galwedigaethol yn digwydd dros 2-3 sesiwn ac yn trafod diddordebau a chryfderau. Mae'r ES yn helpu cyfranogwyr i ddysgu o bob profiad gwaith ac yn gweithio gyda thimau gofal sylfaenol allanol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol i ddadansoddi pam gollwyd y swydd, problemau mewn swydd a llwyddiant mewn swydd. Nid ydyn nhw'n cofnodi'r pethau hyn fel gwersi a ddysgwyd yn y proffil galwedigaeth NEU nid yw'r proffil galwedigaethol yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd.
5 PWYNT	Mae proffilio galwedigaethol yn digwydd dros 2-3 sesiwn a'r wybodaeth yn cael ei chofnodi ar ffurflen proffil galwedigaethol sy'n cynnwys dewisiadau, profiadau, sgiliau, addasiadau presennol, cryfderau, cysylltiadau personol, ayyb. Yna defnyddir y ffurflen proffil galwedigaethol i adnabod mathau o swyddi ac amgylcheddau gwaith. Mae'n cael ei diweddarau ar ôl pob profiad gwaith newydd. Y nod yw datrys problemau'n defnyddio asesiadau amgylcheddol ac ystyried addasiadau rhesymol. Mae ffynonellau'r wybodaeth yn cynnwys y cyfranogwr, gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol, cofnodion clinigol a, gyda chaniatâd y cyfranogwr, gwybodaeth gan deulu a chyflogwyr blaenorol. Mae arbenigwyr cyflogaeth yn helpu cyfranogwyr i ddysgu o bob profiad gwaith a gweithio gyda'r tîm triniaeth i ddeall pam y collwyd y swydd, problemau a llwyddiannau swydd.

Canllawiau ychwanegol [Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb](#) - tud. 93-96.

RHESYMEG	Mae proffilio galwedigaethol yn broses hanfodol i ddysgu mwy am ddyheadau, cryfderau a dewisiadau unigolyn. Drwy drin a thrafod siwrne gyflogaeth y cyfranogwr hyd at y pwynt hwnnw, gall yr ES ddeall profiadau'r cyfranogwr yn well a helpu i adnabod a theilwra'r amcanion cyflogaeth. Mae'r dull person-ganolog hwn yn cael ei gyfoethogi ymhellach drwy gynnwys mewnwelediad gan deulu, staff gofal iechyd / mathau eraill o gymorth, gan helpu i greu darlun llawnach o anghenion cymorth a dewisiadau'r unigolyn. Gyda'i gilydd mae'r safbwyntiau hyn yn sicrhau bod gan bob cyfranogwr gynllun cyflogaeth wedi'i oleuo gan wybodaeth sy'n cael ei ddiweddarau'n gyson i gynnwys gwybodaeth newydd. Nid penderfynu 'cyflogadwyedd' neu beidio yw'r nod ond dysgu o beth y mae'r person yn ei fwynhau, eu sgiliau a phrofiadau a beth fydd yn eu helpu i gyrraedd eu hamcanion.
-----------------	---

GOFYNION TYSTIOLAETH	- Proffiliau galwedigaethol (VP) yn ffeiliau'r cyfranogwyr - Templed VP
SGORIO	Os na fydd y VP yn cynnwys mewnbwn o ffynonellau heblaw'r cyfranogwr (e.e. ymarferwyr gofal sylfaenol, gweithwyr allweddol, teulu ayyb), bydd sgôr yr eitem hon wedi'i gapio ar 3. Os nad yw'r ES yn cwblhau'r hanes gwaith yn y VP, dylai'r adolygydd sgorio 3 neu lai hyd yn oed os oes CV yng nghofnod y cyfranogwr. Nid yw'r ES felly'n casglu gwybodaeth am eu hoff neu gas bethau am y swyddi blaenorol, pam ddaeth y swyddi i ben, sut wnaeth y person ddod o hyd i'r swyddi, sut i symptomau ieched meddwl gael eu rheoli wrth wneud y swyddi, sut oedden nhw'n cyd-dynnu â chydweithwyr a goruchwylwyr, ayyb. Os nad yw VP yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd, gan gynnwys pryd y mae'r cyfranogwr yn dechrau neu orffen swydd, neu newid mewn dewisiadau galwedigaethol, bydd y sgôr wedi'i gapio ar 4.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Dylid cwblhau proffiliau galwedigaethol dros 2-3 sesiwn a chofnodi gwybodaeth allweddol am bob cyfranogwr fydd yn eu helpu nhw a'r ES i gynllunio'r cymorth cyflogaeth. Mae'r VP yn rhan greiddiol o'r broses IPS i ddod o hyd i'r swydd iawn i'r cyfranogwr. Dylai'r ES ofyn cwestiynau ar sail cryfderau a defnyddio technegau cyfsweld ysgogiadol i helpu i ddeall cryfderau, dewisiadau, sgiliau, diddordebau a chymhellion y cyfranogwr ac unrhyw addasiadau sydd efallai angen eu hystyried. Gall cynnwys eraill (e.e. gweithwyr ieched proffesiynol, gweithwyr cymorth, teulu, cyflogwyr blaenorol ayyb) yn y broses VP lle bo'n bosib helpu i ddyfnhau dealltwriaeth o'r cyfranogwr, annog cymorth ychwanegol yn gynnar a magu hyder y cyfranogwr. Dylid diweddarau'r VP ar ôl pob newid allweddol (e.e. newid mewn dewis galwedigaethol, dechrau a diwedd swydd, ennill cymhwyster ayyb) ond ni ddylai fod yn gofnod parhaus o bob cyswllt â'r cyfranogwr. Ffordd dda o fesur ansawdd VP yn fewnol yw drwy ei rannu â chydweithiwr sydd heb weithio â'r cyfranogwr dan sylw ac asesu ydy'r VP yn rhoi digon o wybodaeth i ennill dealltwriaeth dda o gryfderau, sgiliau a dewisiadau'r cyfranogwr, sut fath o gyflogaeth y maen nhw'n chwilio amdano a pha gymorth sydd ei angen arnynt i ddod o hyd i waith a'i gadw. Dylent deimlo y gallent gyfarfod y cyfranogwr am apwyntiad a chael syniad da o'r VP o sut i'w cefnogi'n effeithiol ar eu siwrne gyflogaeth.

Chwiliad cyflym am swyddi cystadleuol (amherthnasol i achosion cadw swydd)

Mae'r asesiad cyflogaeth cychwynnol a chyswllt wyneb yn wyneb cyntaf y cyfranogwr â chyflogwr neu'r ES i drafod swydd gystadleuol yn digwydd o fewn 30 diwrnod (un mis) ar ôl ymuno â'r rhaglen IPS (apwyntiad proffil galwedigaethol cyntaf).

1 PWYNT	Mae cyswllt wyneb yn wyneb cyntaf y cyfranogwr neu'r ES â chyflogwr i drafod swydd gystadleuol yn digwydd 271 diwrnod (>9 mis) neu fwy ar gyfartaledd ar ôl ymuno â'r rhaglen.
2 PWYNT	Mae cyswllt wyneb yn wyneb cyntaf y cyfranogwr neu'r ES â chyflogwr i drafod swydd gystadleuol yn digwydd rhwng 151 a 270 diwrnod (5-9 mis) ar gyfartaledd ar ôl ymuno â'r rhaglen.
3 PWYNT	Mae cyswllt wyneb yn wyneb cyntaf y cyfranogwr neu'r ES â chyflogwr i drafod swydd gystadleuol yn digwydd rhwng 61 a 150 diwrnod (2-5 mis) ar gyfartaledd ar ôl ymuno â'r rhaglen.
4 PWYNT	Mae cyswllt wyneb yn wyneb cyntaf y cyfranogwr neu'r ES â chyflogwr i drafod swydd gystadleuol yn digwydd rhwng 31 a 60 diwrnod (1-2 mis) ar gyfartaledd ar ôl ymuno â'r rhaglen.
5 PWYNT	Mae'r rhaglen yn tracio cysylltiadau cyflogwr ac mae cyswllt wyneb yn wyneb cyntaf y cyfranogwr neu'r ES â chyflogwr i drafod swydd gystadleuol yn digwydd o fewn 30 diwrnod (un mis) ar gyfartaledd ar ôl ymuno â'r rhaglen.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 97-100.

RHESYMEG	Mae chwilio'n gynnar am swyddi'n arwain at ganlyniadau IPS gwell. Pwrpas yr eitem gywirdeb hon yw sicrhau bod cyfranogwyr yn cael eu cynorthwyo i gysylltu'n uniongyrchol â chyflogwyr am swyddi cystadleuol, yn hytrach na bod yn rhan o baratodau hir cyn-gyflogaeth fel magu hyder neu wella sgiliau. Mae'n osgoi oedi diangen neu gyfranogwyr yn digalonni ac yn eu grymuso i gymryd yr awenau gyda'u cymorth cyflogaeth.
GOFYNION TYSTIOLAETH	Rhestr o gyfranogwyr gweithredol ar gyfer pob ES o fewn cwrpas yr adolygiad gan gynnwys dyddiad dechrau IPS, dyddiad cyswllt wyneb yn wyneb cyntaf yr ES neu'r cyfranogwr â chyflogwr a'u statws cyflogaeth pan gawsant eu hatgyfeirio (ni ddylid cyfrif cyfranogwyr oedd yn gweithio pan gawsant eu hatgyfeirio). Logiau ymgysylltu â chyflogwyr.
SGORIO	Os nad yw'r TL yn tracio nifer y diwrnodau o ddechrau IPS tan y cyswllt cyntaf â chyflogwr, bydd y sgôr wedi'i gapio ar 4.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Bydd y cyswllt wyneb yn wyneb â chyflogwr gan yr ES neu'r cyfranogwr fel arfer yn ymgysylltiad â chyflogwr gan yr ES gyda chyfranogwr penodol mewn golwg, neu gan y cyfranogwr eu hunain; gallai hefyd gynnwys cyfweiliadau. Ni ddisgwyllir i gyswllt wyneb yn wyneb â chyflogwr ddigwydd ar gyfer pob cyfranogwr o fewn 30 diwrnod; dyna pam y cyfrifir canolrif ar gyfer hyn. Gall cyfranogwyr gymryd mwy na 30 diwrnod i adnabod gyda pha gyflogwr y maen nhw eisiau ymgysylltu. Gall rhai cyfranogwyr gymryd mwy na 30 diwrnod i gytuno bod yr ES yn cael ymgysylltu â chyflogwr ar eu rhan oherwydd bod efallai angen iddynt fagu mwy o hyder cyn dechrau ymgysylltu â chyflogwyr.

Chwiliad swydd unigoledig

Mae'r ES yn cysylltu â chyflogwyr i sicrhau bod y swydd a'r cyfranogwr yn parhau'n dda ar sail dewisiadau (beth y maen nhw'n ei fwynhau a'u hamcanion personol) ac anghenion (gan gynnwys profiad, gallu, symptomau, iechyd / anabledd ayyb) y cyfranogwr yn hytrach na'r farchnad waith (h.y. swyddi parod ac ar gael). Mae cynllun chwiliad swydd unigoledig yn cael ei ddatblygu a'i ddiweddarau gyda gwybodaeth o'r asesiad galwedigaethol / ffurflen broffil a phrofiadau swydd / addysgol newydd.

1 PWYNT	Mae llai na 25% o gysylltiadau cyflogwr yr ES yn seiliedig ar ddewisiadau gwaith sy'n adlewyrchu dewisiadau, cryfderau, symptomau ayyb y cyfranogwr yn hytrach na'r farchnad waith.
2 PWYNT	Mae rhwng 25-49% o gysylltiadau cyflogwr yr ES yn seiliedig ar ddewisiadau gwaith sy'n adlewyrchu dewisiadau, cryfderau, symptomau ayyb y cyfranogwr yn hytrach na'r farchnad waith.
3 PWYNT	Mae rhwng 50-74% o gysylltiadau cyflogwr yr ES yn seiliedig ar ddewisiadau gwaith sy'n adlewyrchu dewisiadau, cryfderau, symptomau ayyb y cyfranogwr yn hytrach na'r farchnad waith.
4 PWYNT	Mae rhwng 75-89% o gysylltiadau cyflogwr yr ES yn seiliedig ar ddewisiadau gwaith sy'n adlewyrchu dewisiadau, cryfderau, symptomau ayyb y cyfranogwr yn hytrach na'r farchnad waith ac yn gyson â'r cynllun cyflogaeth presennol.
5 PWYNT	Mae'r ES yn cysylltu â chyflogwyr ar sail dewisiadau gwaith sy'n adlewyrchu dewisiadau, cryfderau a symptomau'r cyfranogwr, a gwersi a ddysgwyd o swyddi blaenorol ayyb, rhwng 90-100% o'r amser yn hytrach na'r farchnad waith, ac yn gyson â'r cynllun cyflogaeth / chwilio am waith presennol. Pan fydd gan gyfranogwr brofiad gwaith prin, mae'r ES yn darparu gwybodaeth am ystod o opsiynau gwaith yn y gymuned.

Canllawiau ychwanegol [Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb](#) - tud. 100-103.

RHESYMEG	Mae llwyddiant cyflogaeth a lles tymor hir yn dod o swyddi sy'n cyd-fynd â'r hyn y mae'r cyfranogwr yn ei fwynhau, eu sgiliau, cryfderau ac amgylchiadau unigryw, nid dim ond argaeledd gwaith. Mae'r eitem hon yn sicrhau bod yr ES yn rhoi cymorth chwilio am waith wedi'i deilwra ac yn blaenoriaethu dewisiadau ac anghenion y cyfranogwr, yn hytrach na dim ond paru pobl â swyddi yn y farchnad leol.
GOFYNION TYSTIOLAETH	Proffiliau galwedigaethol, cynlluniau chwilio am waith, logiau ymgysylltu â chyflogwr, cynlluniau cymorth mewn swydd, nodiadau cynnydd.
SGORIO	Heb dystiolaeth o gofnodion cynlluniau chwilio am waith, ni fydd adolygydd yn sgorio mwy na 3. Os bydd ES yn seilio'r rhan fwyaf o'r chwiliad gwaith ar amcanion cyflogaeth ond heb drafod pellach, heb helpu'r person i feddwl am swyddi addas ar sail cryfderau, gwersi a ddysgwyd o swyddi blaenorol, personoliaeth, beth y mae'r person yn ei fwynhau, symptomau (lle bo'n bresennol), defnyddio sylweddau (lle bo'n berthnasol) neu ddim yn rhannu gwybodaeth am swyddi na fydd y person efallai'n gwybod amdanynt, ni fydd yr adolygydd yn sgorio mwy na 2.

PARHAODD Y SGORIO	Os bydd yr ES yn annog rhywun gyda chofnod troseddol i gymryd pa bynnag swydd sydd ar gael er mwyn creu hanes gwaith, ni fydd yr adolygydd yn sgorio mwy na 3. Mae adolygwyr yn sgorio'r eitem hon drwy driongli nifer o ffynonellau tystiolaeth i benderfynu'r ganran o gyfranogwyr y cafwyd trafodaethau trylwyr gyda nhw wrth chwilio am waith iddynt, gan gynnwys cysylltiadau cyflogwr a wnaed ar eu rhan.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Dylai'r ES greu cynllun chwiliad gwaith unigoledig i bob cyfranogwr ar sail cyd-drafod eu dewisiadau galwedigaethol unigryw (h.y. beth y mae'r person yn ei fwynhau, amcanion personol ayyb) ac anghenion (gan gynnwys profiad, gallu, iechyd ayyb) yn hytrach nag ar sail y farchnad lafur, yn defnyddio gwybodaeth o'r proffil galwedigaethol. Mae swyddi a hysbysebiri (e.e. ar wefannau swyddi) yn llai tebygol o fod yn addas i anghenion penodol y cyfranogwr ac efallai na fydd cyflogwyr mor barod i ystyried addasiadau rhesymol yn hytrach na swyddi wedi eu brocera neu greu drwy weithgareddau ymgysylltu â chyflogwyr IPS. Mae'r proffil galwedigaethol a'r cynllun chwiliad gwaith unigoledig yn ddogfennau byw sydd angen eu diweddarau ar sail siwrne'r cyfranogwr; gallai fod angen diwygio'r dogfennau hyn i gofnodi swydd newydd neu addasiadau newydd oherwydd cyflwr iechyd / anghenion y person wrth baru swyddi.

Dod o hyd i swyddi – cyswllt cyson â chyflogwyr

Mae pob ES yn cael o leiaf 6 cyswllt wyneb yn wyneb â chyflogwr yr wythnos ar ran cyfranogwyr sy'n chwilio am waith (cyfradd wythnosol yna cyfrifo'r cyfartalog a defnyddio'r pwynt graddfa agosaf). Mae cyswllt cyflogwr yn cael ei gyfrif hyd yn oed pan fydd ES yn cyfarfod â'r un cyflogwr fwy nag unwaith yr wythnos, a phan fydd y cyfranogwr yn bresennol neu beidio. Mae cysylltiadau cyfranogwr-benodol a rhai cyffredinol yn cael eu cynnwys. Mae arbenigwyr cyflogaeth (ES) yn defnyddio ffurflen dracio wythnosol i gofnodi'r cysylltiadau.

1 PWYNT	Mae'r ES yn cael llai na 2 gyswllt cyflogwr wyneb yn wyneb cyfranogwr-benodol yr wythnos.
2 PWYNT	Mae'r ES yn cael 2 gyswllt cyflogwr wyneb yn wyneb cyfranogwr-benodol yr wythnos; NEU nid oes gan yr ES broses ar gyfer tracio.
3 PWYNT	Mae'r ES yn cael 4 cyswllt cyflogwr wyneb yn wyneb cyfranogwr-benodol yr wythnos ac yn defnyddio ffurflen dracio sy'n cael ei hadolygu'n fisol gan oruchwyliwr cymorth cyflogaeth IPS.
4 PWYNT	Mae'r ES yn cael 5 cyswllt cyflogwr wyneb yn wyneb cyfranogwr-benodol yr wythnos ac yn defnyddio ffurflen dracio sy'n cael ei hadolygu'n wythnosol gan oruchwyliwr cymorth cyflogaeth IPS.
5 PWYNT	Mae'r ES yn cael 6 cyswllt cyflogwr wyneb yn wyneb cyfranogwr-benodol neu fwy pob wythnos neu 2 gyswllt cyflogwr wedi'i luosi â nifer y bobl sy'n chwilio am waith os oes llai na 3 o bobl yn chwilio am waith yn eu llwyth achosion (e.e. newydd i'r rhaglen). Hefyd, mae'r ES yn cadw cofnodion y gall goruchwyliwr eu hadolygu'n wythnosol.

Canllawiau ychwanegol [Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb](#) - tud. 104-106.

RHESYMEG	Mae rhai arbenigwyr ES yn nerfus am gysylltu â chyflogwyr ac weithiau'n osgoi'r rhan yma o'u gwaith. Bydd cyflwyno nifer yr ymweliadau cyflogwr wyneb yn wyneb wythnosol yn cadw ffocws yr ES ar ymweld â chyflogwr. Mae'r TL yn defnyddio'r logiau cyswllt i helpu'r ES i feddwl am ôl-ymweld â chyflogwyr ac i benderfynu pa arbenigwyr ES sydd angen help i ddod o hyd i swyddi. Nid yw pob ymgysylltiad â chyflogwyr yn llwyddiannus. Drwy sicrhau bod pob ES yn ymgysylltu'n aml â chyflogwyr, mae'r siawns o greu perthynas adeiladol â'r cyflogwr yn uwch.
GOFYNION TYSTIOLAETH	Logiau / tracwyr cyswllt cyflogwyr ar gyfer pob ES o fewn cwrdd yr adolygiad, dros gyfnod o 8 wythnos o leiaf yn dod i ben dim hwyrach na 2 fis cyn dyddiad yr adolygiad.
SGORIO	Dim ond cysylltiadau cyflogwr wyneb yn wyneb (yn cynnwys fideo-alwadau) ag unigolion sydd ag awdurdod i gyflogi sydd i'w cyfrif wrth sgorio'r eitem hon. Wrth gyfrifo'r eitem hon, dylai adolygwyr adio nifer y cysylltiadau gan bob ES dros yr 8 wythnos (e.e. $34 + 28 = 62$) cyn adio nifer yr wythnosau a weithiodd pob ES dros y cyfnod hwn, ar ôl ystyried unrhyw absenoldebau fel gwyliau blynyddol (e.e. $6 + 7 = 13$), a rhannu nifer y cysylltiadau â nifer yr wythnosau (e.e. $62 \div 13 = 4.77$). Mae'r sgôr o hyd yn cael ei gyfannu lawr; yn yr enghraifft hon, mae nifer y cysylltiadau gan bob ES wedi'i gyfannu lawr o 4.77 i 4.

PARHAODD Y SGORIO	Mae nifer o ymweliadau â'r un cyflogwr yn cael eu cyfrif fel rhan o'r cyfrifiad. Mae nifer y cysylltiadau cyflogwr yn pro rata ar gyfer arbenigwyr ES rhan amser (e.e. byddai angen i ES yn gweithio 0.5 FTE wneud 3 cyswllt EE wyneb yn wyneb yr wythnos). Os nad yw'r TL yn tracio ac adolygu'r cysylltiadau EE ar gyfer pob ES, bydd y sgôr wedi'i gapio ar 2. Nid yw cyswllt â chyflogwyr cyfranogwyr sydd eisoes yn gweithio'n cael ei gyfrif wrth gyfrifo sgôr yr eitem hon.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Dylai'r logiau / tracwyr EE fod yn hawdd i'w defnyddio fel bo'r ES yn gallu cofnodi gwybodaeth berthnasol yn effeithlon a chywir. Dylent gynnwys dyddiad y cyswllt / ymgysylltiad, manylion y cyflogwr, dull y cyswllt (h.y. ffôn, e-bost, wyneb yn wyneb), a oedd gan gynrychiolydd y cyflogwr awdurdod i gyflogi, manylion y cyfranogwr oedd yn destun yr ymgysylltiad, dull cofnodi ôl-ymweliadau â'r un cyflogwr, pa ES a wnaeth yr ymgysylltiad, a nodiadau am yr ymgysylltiad. Dylai'r TL ddefnyddio tracwyr EE i fonitro faint o ymgysylltiadau y mae pob ES yn ei gwblhau a faint sy'n arwain at ôl-apwyntiadau a chyfarfodydd. Mae logiau EE hefyd yn offeryn defnyddiol i'r ES ei ddefnyddio wrth gynllunio chwiliad swydd oherwydd gallai fod cofnodion o gyflogwyr addas pryd y cafwyd ymgysylltu llwyddiannus neu aflwyddiannus yn y gorffennol. Os nad oes gan yr ES hyder mewn EE, dylai'r TL ystyried gweithredu targedau graddol ar gyfer nifer y cysylltiadau EE. Er enghraifft os nad yw'r ES wedi gwneud unrhyw EE yn y mis diwethaf, gallai gosod nod o 25 ymgysylltiad dros y 4 wythnos ganlynol fod yn afrealistig a digalon i'r ES. Mae magu hyder mewn dod o hyd i swyddi (EE) yn hanfodol er mwyn cynyddu nifer yr (ym)gysylltiadau a dylai'r TL ystyried hyn wrth osod amcanion EE.

Dod o hyd i swyddi – ansawdd y cyswllt â chyflogwyr

Mae arbenigwyr ES yn magu perthynas â chyflogwyr drwy nifer o ymweliadau wyneb yn wyneb er mwyn deall anghenion y cyflogwr, cyfleu beth y mae rhaglen cymorth cyflogaeth IPS yn ei gynnig i'r cyflogwr, disgrifio pa gryfderau gan y cyfranogwr sy'n paru'n dda ag anghenion y cyflogwr (dylid rhoi sgôr i bob ES cyn cyfrifo'r cyfartalog a defnyddio'r pwynt graddfa agosaf).

1 PWYNT	Mae'r ES yn cyfarfod â'r cyflogwr fel rhan o helpu'r cyfranogwr i gyflwyno ceisiadau am swyddi, NEU nid yw'r ES bron byth yn cysylltu â chyflogwyr.
2 PWYNT	Mae'r ES yn cysylltu â'r cyflogwr i ofyn am swyddi a allai fod ar gael ac yna'n rhannu'r swyddi posib hyn â'r cyfranogwr.
3 PWYNT	Mae'r ES yn ôl-ddilyn ar swyddi wedi eu hysbysebu drwy gyflwyno ei hun, disgrifio rhaglen cymorth cyflogaeth IPS a gofyn i'r cyflogwr gyfweld cyfranogwr.
4 PWYNT	Mae'r ES yn cyfarfod wyneb yn wyneb â'r cyflogwr p'un ai oes swydd ar gael neu beidio, yn eiriol dros y cyfranogwr drwy ddisgrifio cryfderau a gofyn i'r cyflogwr gyfweld cyfranogwr.
5 PWYNT	Mae'r ES yn magu perthynas â chyflogwyr drwy nifer o ymweliadau wyneb yn wyneb er mwyn deall anghenion y cyflogwr, cyfleu beth y mae rhaglen cymorth cyflogaeth IPS yn ei gynnig i'r cyflogwr, a disgrifio pa gryfderau gan y cyfranogwr sy'n paru'n dda ag anghenion y cyflogwr.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 107-109.

RHESYMEG	Mae'r ES yn dysgu am anghenion a dewisiadau cyflogwyr er mwyn eu cyflwyno i'r ymgeiswyr iawn am y swydd(i). Mae nifer o ymweliadau wyneb yn wyneb yn dangos bod yr arbenigwr IPS yn ddibynadwy (yn dychwelyd fel yr addawyd) ac yn canolbwyntio ar berthynas hirdymor â'r cyflogwr. Nod yr eitem hon yw i'r ES sefydlu a meithrin perthynas â chyflogwyr er mwyn eu cyfranogwr a deall a dysgu am y farchnad waith leol.
GOFYNION TYSTIOLAETH	Logiau / tracwyr cyswllt cyflogwyr ar gyfer pob ES o fewn cwmpas yr adolygiad, dros gyfnod o 8 wythnos o leiaf yn dod i ben dim hwyrach na 2 fis cyn dyddiad yr adolygiad.
SGORIO	Os nad yw'n bosib arsylwi magu perthynas â chyflogwr yn ystod yr adolygiad cywirdeb, bydd y sgôr yn 1. Os nad yw'n bosib arsylwi cyswllt â chyflogwr y mae gan yr ES berthynas bresennol â nhw yn ystod adolygiad cywirdeb, bydd y sgôr wedi'i gapio ar 4.

**CANLLAWIAU
GWEITHREDOL**

Dylai'r TL gefnogi arbenigwyr ES newydd, a rhai sy'n cael trafferth ymgysylltu â chyflogwyr, i wella eu sgiliau a'u hyder drwy fentora maes rheolaidd. Dylai'r ES ganolbwyntio ar sefydlu perthynas â chyflogwyr drwy ail-ymweld wyneb yn wyneb ac ennill dealltwriaeth ddyfnach o anghenion busnes a chyflogi'r cyflogwr.

Dylai'r TL fonitro ydy'r ymgysylltu â chyflogwr yn digwydd oherwydd bod swydd ar gael, neu'n canolbwyntio ar sefydlu perthynas gydweithredol. Os yw'r EE yn bennaf oherwydd bod swydd yn cael ei hysbysebu ar y farchnad waith agored, gallai'r ES fod yn colli cyfle i ddod o hyd i swyddi 'cudd' a 'cherfio swydd' ar ran eu cyfranogwyr.

Gwahanol fathau o swyddi

Mae arbenigwyr cyflogaeth yn helpu cyfranogwyr i ddod o hyd i wahanol fathau o swyddi. Dylid penderfynu sut fath o swyddi sydd gan gyfranogwyr IPS ar hyn o bryd. Yna rhannu nifer y gwahanol fathau â chyfanswm nifer y swyddi. Cofiwch, ni ddylai fwy na dau o'r un fath o swydd gyfrif yn nifer y gwahanol swyddi. Am fwy o fanylion dylid darllen y llawlyfr adolygu cywirdeb.

1 PWYNT	Mae'r ES yn cynorthwyo cyfranogwyr i ddod o hyd i wahanol fathau o swyddi llai na 50% o'r amser.
2 PWYNT	Mae'r ES yn cynorthwyo cyfranogwyr i ddod o hyd i wahanol fathau o swyddi 50-59% o'r amser.
3 PWYNT	Mae'r ES yn cynorthwyo cyfranogwyr i ddod o hyd i wahanol fathau o swyddi 60-69% o'r amser.
4 PWYNT	Mae'r ES yn cynorthwyo cyfranogwyr i ddod o hyd i wahanol fathau o swyddi 70-84% o'r amser.
5 PWYNT	Mae'r ES yn cynorthwyo cyfranogwyr i ddod o hyd i wahanol fathau o swyddi 85-100% o'r amser.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 109-111.

RHESYMEG	Mae'r ES yn helpu cyfranogwyr i ystyried ystod eang o swyddi y maen nhw'n gymwys ar eu cyfer ac sy'n cyd-fynd â'u dewisiadau. Mae IPS yn wasanaeth unigoleddig ar sail y gwahanol fathau o swyddi y mae pobl yn ei ddewis.
GOFYNION TYSTIOLAETH	Rhestr o deitlau swyddi cyfranogwyr a gyflogir ar hyn o bryd ac sy'n un o achosion gweithredol yr ES sydd o fewn cwmplas yr adolygiad. Os yw'r sampl yn llai na 10, yna rhestr o deitlau swyddi wedi eu dechrau yn y 6 mis cyn yr adolygiad o lwythi achosion yr arbenigwyr ES sydd o fewn cwmplas yr adolygiad. Dalier sylw: Gellir defnyddio un adroddiad yn dangos teitlau swyddi, cyflogwr a math o contract fel tystiolaeth ar gyfer eitemau 19, 20 a 21.
SGORIO	Os rhestrir math o swydd ddwywaith, ni effeithir ar y sgôr. Os rhestrir math o swydd 3+ o weithiau, bydd yn effeithio ar y sgôr. Dylai adolygwyr ofyn am restr o swyddi cystadleuol ar gyfer pobl a gyflogir ar hyn o bryd. Ni ddylai adolygwyr gynnwys swyddi a gafodd bobl cyn ymuno â'r rhaglen IPS. Os oes llai na 10 o swyddi, bydd adolygwyr yn gofyn am weld rhestr o swyddi cystadleuol a ddechreuwyd dros y 6 mis diwethaf (fel bod digon o swyddi i benderfynu pa ganran sy'n fathau gwahanol). Os oes llai na 10 o enghreifftiau dros y 6 mis diwethaf ar gyfer tîm o ddau ES o leiaf (neu lai na 5 ar gyfer un ES), dylai adolygwyr sgorio'r eitem hon yn 1 oherwydd bod y sampl yn rhy fach.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Dylai'r TL fonitro amrywiaeth y gwahanol fathau o swyddi gan bob ES i sicrhau nad yw cyfranogwyr yn cael yr un fath o swyddi'n rheolaidd, a allai awgrymu nad yw'r ES yn cwblhau chwiliad swydd unigoleddig ac efallai'n dibynnu ar nifer fach o berthnasod â chyflogwyr neu wybodaeth sector i gael canlyniadau swydd.

Amrywiaeth cyflogwyr

Mae arbenigwyr cyflogaeth yn helpu cyfranogwyr i ddod o hyd i swyddi gyda gwahanol gyflogwyr. Dylid penderfynu cyfanswm y cyflogwyr a nifer y cyflogwyr gwahanol y mae'r cyfranogwyr IPS yn gweithio iddynt (ni ddylid cyfri'r un cyflogwr fwy na dwywaith). Yna rhannu nifer y cyflogwyr gwahanol â chyfanswm y cyflogwyr. Am fwy o fanylion dylid darllen y llawlyfr adolygu cywirdeb.

1 PWYNT	Mae'r ES yn cynorthwyo cyfranogwyr i ddod o hyd i waith gyda chyflogwyr gwahanol llai na 50% o'r amser.
2 PWYNT	Mae'r ES yn cynorthwyo cyfranogwyr i ddod o hyd i waith gyda chyflogwyr gwahanol 50-59% o'r amser.
3 PWYNT	Mae'r ES yn cynorthwyo cyfranogwyr i ddod o hyd i waith gyda chyflogwyr gwahanol 60-69% o'r amser.
4 PWYNT	Mae'r ES yn cynorthwyo cyfranogwyr i ddod o hyd i waith gyda chyflogwyr gwahanol 70-84% o'r amser.
5 PWYNT	Mae'r ES yn cynorthwyo cyfranogwyr i ddod o hyd i waith gyda chyflogwyr gwahanol 85-100% o'r amser.

Canllawiau ychwanegol Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 112-114.

RHESYMEG	Mae'r ES yn gweithio â'r ystod lawn o gyflogwyr yn eu cymunedau er mwyn helpu cyfranogwyr i ddod o hyd i swyddi cystadleuol ar sail eu hanghenion a dewisiadau unigol. Hefyd, pan fydd nifer o bobl o wasanaeth IPS yn gweithio yn yr un busnes, mae perygl iddynt gael eu stigmatiddio neu y bydd person sy'n dewis peidio â datgelu anabledd yn teimlo'n anghyffyrddus. Mae arbenigwyr ES weithiau'n eiriol i fwy nag un person weithio i'r un busnes (yn enwedig mewn gwahanol adrannau) ond hefyd weithiau'n darganfod mwya'n byd yw eu rhwydwaith o gyflogwyr, mwya'n byd y medrant gynnig gwasanaeth unigoleddig.
GOFYNION TYSTIOLAETH	Rhestr o gyflogwyr y cyfranogwyr a gyflogir ar hyn o bryd ac sy'n rhan o lwyth achosion gweithredol yr arbenigwyr ES sydd o fewn cwmphas yr adolygiad. Os yw'r sampl yma'n llai na 10, yna rhestr o deitlau swyddi wedi eu dechrau yn y 6 mis cyn yr adolygiad o lwythi achosion yr arbenigwyr ES sydd o fewn cwmphas yr adolygiad. Dalier sylw: Gellir defnyddio un adroddiad yn dangos teitlau swyddi, cyflogwr a math o gontract fel tystiolaeth ar gyfer eitemau 19, 20 a 21.
SGORIO	Os yw cyflogwr wedi'i gynrychioli ddwywaith, ni effeithir ar y sgôr. Os rhestrir cyflogwr 3+ o weithiau, bydd yn effeithio ar y sgôr. Os yw cyfranogwyr yn gweithio i'r un cyflogwr ond mewn gwahanol leoliadau yn y busnes, bydd yn cyfrif fel cyflogwyr gwahanol. Dylai adolygwyr ofyn am restr o gyflogwyr ar gyfer pobl a gyflogir ar hyn o bryd. Ni ddylai adolygwyr gynnwys swyddi a gafodd bobl cyn ymuno â'r rhaglen IPS. Os oes llai na 10 o bobl yn gweithio, bydd adolygwyr yn gofyn am weld rhestr o swyddi cystadleuol a ddechreuwyd dros y 6 mis diwethaf (fel bod digon o gyflogwyr i benderfynu pa ganran sy'n rhai gwahanol). Os oes llai na 10 o enghreifftiau dros y 6 mis diwethaf ar gyfer tîm o ddau ES (neu lai na 5 ar gyfer un ES), dylai adolygwyr sgorio'r eitem hon yn 1 oherwydd bod y sampl yn rhy fach.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Dylai'r TL fonitro amrywiaeth y gwahanol fathau o gyflogwyr gan bob ES i sicrhau nad yw cyfranogwyr yn cyflawni canlyniadau gyda'r un cyflogwyr yn rheolaidd, a allai awgrymu nad yw'r ES yn cwblhau chwiliad swydd unigoleddig ac efallai'n dibynnu ar nifer fach o berthnasod â chyflogwyr i gael canlyniadau swydd.

Swyddi cystadleuol

Mae'r ES yn darparu opsiynau swyddi cystadleuol a allai amrywio o waith tymhorol, gwaith contract cyfnod penodol, neu brentisiaethau ac ymlaen i statws gwaith parhaol. Mae swyddi cystadleuol yn talu'r isafswm cyflog o leiaf, yn rhai y gall pawb ymgeisio amdanynt a heb eu neilltuo ar gyfer pobl gyda chyflyrau iechyd / anabledau / anfanteision.

1 PWYNT	Mae'r ES yn darparu opsiynau ar gyfer swyddi cystadleuol llai na 64% o'r amser NEU mae llai na 10 o swyddi ar hyn o bryd.
2 PWYNT	Mae'r ES yn darparu opsiynau ar gyfer swyddi cystadleuol 65-74% o'r amser.
3 PWYNT	Mae'r ES yn darparu opsiynau ar gyfer swyddi cystadleuol 75-84% o'r amser.
4 PWYNT	Mae'r ES yn darparu opsiynau ar gyfer swyddi cystadleuol 85-94% o'r amser.
5 PWYNT	Mae'r ES yn darparu opsiynau ar gyfer swyddi cystadleuol 95% neu fwy o'r amser.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 115-117.

RHESYMEG	Mae pobl yn dweud bod ganddynt ddiddordeb mewn swydd reolaidd yn lle un wedi'i neilltuo ar gyfer pobl ag anabledau neu anfanteision. Fel hyn, mae pobl yn rhan o'u cymuned a ddim yn teimlo effeithiau stigma oherwydd eu cyflwr iechyd, anabled neu anfantais arall.
GOFYNION TYSTIOLAETH	Rhestr o ganlyniadau cyflogaeth, gan gynnwys math o gontract, y cyfranogwyr a gyflogir ar hyn o bryd sy'n rhan o lwythi achosion gweithredol yr arbenigwyr ES sydd o fewn cwmplas yr adolygiad. Os yw'r sampl yn llai na 10, yna rhestr o swyddi wedi eu dechrau yn y 6 mis cyn yr adolygiad o lwythi achosion yr arbenigwyr ES sydd o fewn cwmplas yr adolygiad. Dylid cynnwys unrhyw gyfranogwyr a gefnogwyd i ddechrau swyddi gwirfoddol neu ddi-dâl yn y rhestr hon. Dalier sylw: Gellir defnyddio un adroddiad yn dangos teitlau swyddi, cyflogwr a math o gontract fel tystiolaeth ar gyfer eitemau 19, 20 a 21.
SGORIO	Mae hunangyflogaeth yn gyflogaeth gystadleuol. Yng nghyd-destun marchnad lafur y DU, ystyrir bod contractau dros dro, tymhorol, cyfnod penodol a dim oriau'n swyddi cystadleuol. Nid yw swyddi gwirfoddol / d-dâl yn ffocws gan IPS. Os yw ES wedi cynorthwyo cyfranogwyr i wirfoddoli, dylid cynnwys y wybodaeth oherwydd bydd yn effeithio ar sgôr yr eitem hon. Er enghraifft: Mae'r ES wedi cefnogi 10 o bobl i ddod o hyd i swyddi cystadleuol a 2 i ddod o hyd i waith gwirfoddol. 10 (swydd gystadleuol) wedi'i rannu â 12 (pob swydd) = 0.83 (83%). Y sgôr yw 3.

**CANLLAWIAU
GWEITHREDOL**

Pan fydd cyfranogwyr yn penderfynu nad ydyn nhw'n dymuno cael swydd gystadleuol gyda thâl ac eisiau dod o hyd i waith gwirfoddol, dylai timau IPS eu cyfeirio ymlaen at sefydliadau a allai gefnogi hyn.

Pan fydd cyfranogwyr yn ansicr chwilio am waith gwirfoddol neu swydd gystadleuol, gallai fod oherwydd diffyg hyder a dylai'r ES drafod manteision cyflogaeth gystadleuol gyda nhw.

Os mai cyflogaeth gystadleuol yw prif nod y cyfranogwr, ond maen nhw'n penderfynu eu bod hefyd eisiau gwirfoddoli i gyd-fynd â'u cyflogaeth (er enghraifft os ydyn nhw'n chwilio am swydd gyflogedig ran amser), dylai'r ES barhau i'w cynorthwyo i ddod o hyd i swydd gystadleuol. Fodd bynnag, dylai'r ES egluro'n glir bod ffiniau eu rôl yn golygu na fedrant roi cymorth i helpu'r cyfranogwr i ddod o hyd i'r swyddi gwirfoddol y maen nhw'n chwilio amdanynt. Mae'r ES yn gallu eu cyfeirio ymlaen at sefydliadau a allai eu helpu i wirfoddoli neu roi gwybodaeth iddynt (e.e. gwefannau gwirfoddoli) fel bo'r cyfranogwr yn gallu chwilio eu hunain.

Dylai'r TL fonitro nifer y canlyniadau cyflogaeth gystadleuol y mae pob ES yn eu sicrhau, a'r math o gontractau y mae cyfranogwyr yn eu cael. Os oes nifer uchel o swyddi dros dro, achlysurol neu dymhorol, dylai'r TL ystyried a oes chwiliad swydd unigoleddig 'cywirdeb uchel' (gw. eitem 16) yn cael ei wneud ar gyfer cyfranogwyr bob tro.

Cymorth cydymdeithio unigoleddig

Mae cyfranogwyr yn derbyn gwahanol fathau o gymorth mewn swydd ar sail swydd, dewisiadau, hanes gwaith, anghenion ayyb y cyfranogwr. Mae cymorth yn cael ei roi gan amrywiaeth o bobl gan gynnwys y tîm gofal sylfaenol, gwasanaeth iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol (e.e. newid mewn meddyginiaeth, hyfforddiant sgiliau cymdeithasol, anogaeth), teulu, ffrindiau, cydweithwyr (h.y. cymorth naturiol), a'r ES. Mae'r ES hefyd yn darparu cymorth cyflogwr (e.e. gwybodaeth addysgol, addasiadau rhesymol) ar gais y cyfranogwr. Mae'r ES yn cynnig help gyda datblygiad gyrfaol, h.y. cymorth addysg, swydd fwy dymunol neu ddyletswyddau swydd sy'n well gan y cyfranogwr.

1 PWYNT	Nid yw'r rhan fwyaf o gyfranogwyr yn derbyn cymorth ar ôl dechrau swydd.
2 PWYNT	Mae tua hanner y cyfranogwyr mewn gwaith yn derbyn ystod gul o gymorth, yn bennaf gan yr arbenigwr cyflogaeth.
3 PWYNT	Mae'r rhan fwyaf o'r cyfranogwyr mewn gwaith yn derbyn ystod gul o gymorth, yn bennaf gan yr arbenigwr cyflogaeth.
4 PWYNT	Mae cyfranogwyr yn derbyn gwahanol fathau o gymorth mewn swydd ar sail swydd, hanes gwaith, dewisiadau, anghenion ayyb y cyfranogwr. Mae'r ES yn darparu cymorth cyflogwr ar gais y cyfranogwr.
5 PWYNT	Mae cyfranogwyr yn derbyn gwahanol fathau o gymorth mewn swydd ar sail swydd, hanes gwaith, dewisiadau, anghenion ayyb y cyfranogwr. Mae'r ES hefyd yn darparu cymorth cyflogwr (e.e. gwybodaeth addysgol, addasiadau rhesymol) ar gais y cyfranogwr. Mae'r ES yn helpu pobl i symud ymlaen at swyddi mwy dewisol ganddynt a hefyd yn helpu pobl gyda rhaglenni addysg neu hyfforddiant ardystiedig. Mae'r safle'n darparu enghreifftiau o wahanol fathau o gymorth gan gynnwys cymorth estynedig gan y tîm gofal sylfaenol, gwasanaeth iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol neu wasanaethau allanol perthnasol eraill.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 118-121.

RHESYMEG	Mae helpu pobl i aros mewn swydd yr un mor bwysig â'u helpu i ddod o hyd i'r swydd iawn. Mae'r cymorth yn unigoleddig oherwydd bydd gan bob cyfranogwr a'u cyflogwr wahanol anghenion a dewisiadau.
GOFYNION TYSTIOLAETH	- Cynlluniau cymorth mewn swydd a nodiadau achos yn ffeil y cyfranogwr. - Templedi cynllun cymorth mewn swydd.
SGORIO	Os nad oes gan gyfranogwyr gynlluniau cymorth mewn swydd unigoleddig, bydd y sgôr wedi'i gapio ar 3. Os yw cyfranogwr yn derbyn cymorth swydd gan ES yn unig ac nid gan aelodau'r tîm gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol, bydd y sgôr wedi'i gapio ar 3.

PARHAODD Y SGORIO	Pan fydd y rhan fwyaf o'r cymorth swydd dros y ffôn neu'r ES yn dweud wrth gyfranogwr i 'ffonio os yw hyn yn broblem' yn lle trefnu apwyntiadau cymorth mewn swydd, bydd y sgôr wedi'i gapio ar 2. Os yw hanner y cyfranogwyr mewn swydd ond yn derbyn cymorth ffôn, bydd y sgôr wedi'i gapio ar 3. Os nad oes enghreifftiau o'r ES yn cynorthwyo cyfranogwyr gyda datblygiad gyrfaol drwy chwilio am swyddi mwy dymunol, mae'r sgôr wedi'i gapio ar 4.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Dylai'r ES greu cynllun cymorth mewn swydd unigoliedig mewn cydweithrediad â phob cyfranogwr. Dylid dechrau'r cynlluniau hyn yn gynnar yn siwrne IPS y cyfranogwr i helpu'r unigolyn a'r ES i ddeall pa fath o swyddi sy'n iawn i'r unigolyn a hefyd fel bo'r cyfranogwr yn magu mwy o hyder a hunan-gred. Dylai'r cynllun hwn adlewyrchu cryfderau, dewisiadau ac unrhyw heriau a allai fod gan y cyfranogwr, a chynnwys strategaethau ar gyfer cynefino, adeiladu sgiliau ac ymdopi yn y gwaith. Dylid ei adolygu'n rheolaidd a'i addasu wrth i anghenion neu sefyllfa waith y person esblygu. Mae cydweithrediad agos â gweithwyr proffesiynol eraill yn hanfodol i sicrhau bod cymorth cyflogaeth IPS yn cyd-fynd â'r cymorth a roddir i gyfranogwyr gan eraill. Dylai'r ES gyfathrebu'n rheolaidd â'r timau y mae pob cyfranogwr ynghlwm â nhw er mwyn cyd-ddiweddaru a chyfrannu at gyfarfodydd tîm integredig er mwyn cynorthwyo gofal holistig a chydlynus. Dylai'r cymorth fod yn ymatebol i unrhyw drafferthion sydd gan gyfranogwr yn y gwaith. Mae hyn yn cynnwys adnabod heriau penodol, helpu i ddatrys problemau a gweithio gyda chyflogwyr i ystyried addasiadau rhesymol. Gall ES hefyd roi cyfarwyddyd swydd ar y safle neu o bell i helpu'r person i ddeall deinameg cyswllt rhyng-bersonol neu problemau'n ymwneud â thasgau. Mae datblygiad gyrfaol yn rhan allweddol o gymorth cydymdeithio. Dylai'r ES annog yr unigolyn i feddwl yn bellach na'u swydd bresennol a thrafod cyfleoedd i ddringo'r ysgol, derbyn hyfforddiant neu addysg sy'n gyson â'u hamcanion hirdymor. Dylai'r cymorth aros yn hyblyg a pharhaus, gan barhau o un swydd i'r llall a thrwy gyfnodau o fod yn ddiwaith neu wrth newid cyfeiriad gyrfaol.

Cymorth cydymdeithio heb derfyn amser

Mae'r ES yn cael cyswllt wyneb yn wyneb o fewn wythnos cyn dechrau swydd, o fewn 3 diwrnod ar ôl dechrau swydd, yn wythnosol am y mis cyntaf ac o leiaf yn fisol am flwyddyn neu fwy, ar gyfartaledd, ar ôl gweithio'n gyson ac yn ôl dymuniad y cyfranogwr. Mae cyfranogwyr yn cael eu 'pontio' at gymorth 'camu lawr' gan drefniadau Mynediad at Waith neu eraill yn y tîm gofal sylfaenol, gwasanaeth iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol, ar ôl gweithio'n gyson. Mae'r ES yn cysylltu â'r cyfranogwr o fewn 3 diwrnod i ddysgu eu bod wedi colli swydd.

1 PWYNT	Nid yw'r ES yn cyfarfod wyneb yn wyneb â'r cyfranogwr ar ôl y mis cyntaf o ddechrau swydd.
2 PWYNT	Mae'r ES yn cael cyswllt wyneb yn wyneb gyda llai na hanner y cyfranogwyr mewn gwaith am o leiaf 4 mis ar ôl iddynt ddechrau gweithio.
3 PWYNT	Mae'r ES yn cael cyswllt wyneb yn wyneb gydag o leiaf hanner y cyfranogwyr mewn gwaith am o leiaf 4 mis ar ôl iddynt ddechrau gweithio.
4 PWYNT	Mae'r ES yn cael cyswllt wyneb yn wyneb â chyfranogwyr mewn gwaith yn wythnosol am y mis cyntaf ar ôl dechrau yn y swydd ac yn fisol o leiaf am flwyddyn neu fwy, ar gyfartaledd, ar ôl gweithio'n gyson ac yn ôl dymuniad y cyfranogwr.
5 PWYNT	Mae'r ES yn cael cyswllt wyneb yn wyneb o fewn wythnos cyn dechrau swydd, o fewn 3 diwrnod ar ôl dechrau swydd, yn wythnosol am y mis cyntaf ac o leiaf yn fisol am flwyddyn neu fwy, ar gyfartaledd, ar ôl gweithio'n gyson ac yn ôl dymuniad y cyfranogwr. Gall cyfranogwyr gael eu pontio at gymorth ysbeidiol neu gael eu monitro'n rheolaidd ar ôl gweithio'n gyson. Mae'r ES yn cysylltu â'r cyfranogwr o fewn 3 diwrnod i ddysgu eu bod wedi colli swydd.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 122-124.

RHESYMEG	Mae peth tystiolaeth bod colli swydd yn fwyaf tebygol o ddigwydd yn fuan ar ôl dechrau'r swydd. Anogir ymarferwyr felly i gynnig mwy o gymorth i bobl sydd ond newydd ddechrau gweithio. Ar ôl i bobl weithio'n gyson am gyfnod hir a dweud eu bod yn fodlon â'u swyddi, efallai na fyddant eisiau nac angen cymorth swydd gan y tîm IPS mwyach. Yn y sefyllfaoedd hyn, dylai cyfranogwyr dderbyn cymorth gan rwydwaith cymorth ehangach sydd ar gael iddynt ers dechrau gweithio (e.e. gan gyflogwr, cydweithwyr, teulu, gweithwyr iechyd ayyb). Mae rhoi cymorth swydd wyneb yn wyneb yn helpu'r ES i ennill dealltwriaeth well o sut y mae'r unigolyn yn ymdopi yn y gwaith, a chynnig cymorth ymarferol wedi'i bersonoli lle bo angen.
GOFYNION TYSTIOLAETH	- Cynlluniau cymorth mewn swydd a nodiadau achos yn ffeil y cyfranogwr. - Templedi cynllun cymorth mewn swydd.

SGORIO	Os yw'r rhan fwyaf o'r cyfranogwyr mewn gwaith yn derbyn cymorth dros y ffôn, ni fydd y sgôr yn fwy na 2. Os nad yw'r ES yn cofnodi eu cymorth swydd, ni fydd y sgôr yn fwy na 3.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Dylai'r ES geisio cael cyfarfod wyneb yn wyneb â phob cyfranogwr ac egluro manteision cyfarfod wyneb yn wyneb i dderbyn cymorth mewn swydd. Dylent gyfarfod o fewn wythnos cyn dechrau swydd, o fewn 3 diwrnod ar ôl dechrau ac yn wythnosol am fis cyntaf y gyflogaeth. Ar ôl y cyfnod cychwynnol hwn, dylai'r cyswllt barhau'n fisol o leiaf yn ôl dymuniad y cyfranogwr a nes eu bod yn sefydlog yn eu gwaith. Os yw'r cyfranogwr yn colli eu gwaith, dylai'r ES gysylltu o fewn tri diwrnod gwaith i gynnig cymorth, trafod y rhesymau dros golli'r swydd a dechrau cynllunio ar gyfer dod o hyd i swydd arall. Wrth i'r cymorth IPS gael ei 'gamu lawr' mewn ffordd person-ganolog wedi'i gynllunio, dylai'r ES annog y cyfranogwr i ddefnyddio ffynonellau cymorth eraill fel Mynediad at Waith, gofal sylfaenol, gwasanaeth iechyd cymunedol neu gydweithwyr – i'w helpu i aros yn gweithio. Dylai'r pontio fod yn gydweithredol ac wedi'i amseru fel bo'r cyfranogwr yn teimlo'n gyffyrddus gan feithrin ymdeimlad o rymuso a bod ganddynt gefnogaeth gyson drwy gydol y broses. Mae cyfranogwyr yn cael eu pontio'n ffurfiol oddi ar y llwyth achosion IPS ar ôl dweud eu bod yn fodlon â'r swydd a dim angen gwasanaethau IPS mwyach.

Gwasanaethau yn y gymuned

Mae gwasanaethau cyflogaeth fel ymgysylltu, dod o hyd i waith a chymorth cydymdeithio i'r cyfranogwr yn cael eu darparu mewn lleoliadau cymunedol naturiol gan bob ES. (Dylid sgorio pob ES ar sail cyfanswm eu horiau gwaith wythnosol, yna cyfrifo'r cyfartaledd a defnyddio'r pwynt graddfa agosaf).

1 PWYNT	Mae'r ES yn treulio 30% neu lai o gyfanswm eu horiau gwaith yn y gymuned.
2 PWYNT	Mae'r ES yn treulio 30-39% o gyfanswm eu horiau gwaith yn y gymuned.
3 PWYNT	Mae'r ES yn treulio 40-49% o gyfanswm eu horiau gwaith yn y gymuned.
4 PWYNT	Mae'r ES yn treulio 50-64% o gyfanswm eu horiau gwaith yn y gymuned.
5 PWYNT	Mae'r ES yn treulio 65% neu fwy o gyfanswm eu horiau gwaith yn y gymuned.

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 124-126.

RHESYMEG	Dangosodd ymchwil fod arbenigwyr IPS sy'n cyflawni cyfrifoldebau eu swydd i ffwrdd o'u swyddfa'n helpu mwy o bobl gyda chyflogaeth. Mae cyfarfod cyfranogwyr i ffwrdd o wasanaethau iechyd neu leoliad eu triniaeth yn eu helpu i gredu mwy ynddynt eu hunain a theimlo'n fwy o ran o'u cymuned leol a chymdeithas.
GOFYNION TYSTIOLAETH	Sgrinluniau o bedair wythnos yn olynol o ddyddiaduron ar gyfer pob ES o fewn cwmpas yr adolygiad, o fewn y tri mis cyn yr adolygiad. Lle bo'n bosib, dylai'r dyddiaduron ar gyfer pob ES gynrychioli'r un pedair wythnos yn olynol.
SGORIO	Un o'r camsyniadau cyffredin am yr eitem hon yw meddwl bod cywirdeb da'n golygu bod 65% o gyfarfodydd gyda chleientiaid yn y gymuned. Mewn gwirionedd, i sicrhau cywirdeb da, dylai arbenigwyr IPS dreulio o leiaf 65% o gyfanswm eu horiau gwaith i ffwrdd o'r swyddfa. Ar gyfer arbenigwyr ES rhan amser, mae'r amser yn y gymuned ar sail pro rata. Er enghraifft dylai ES sy'n gweithio 20 awr yr wythnos dreulio 65% o 20 awr pob wythnos yn y gymuned (13 awr). Bydd yr adolygydd yn asesu'r amser cyfartalog y mae pob ES yn ei dreulio yn y gymuned. Er enghraifft, mae un ES yn gweithio 50% o'r amser yn y gymuned ac ES arall 62% o'r amser. $50 + 62 = 112$. 112 wedi'i rannu gyda $2 = 56$. Y sgôr yw 4. Ni fydd gwaith a gwblheir yn y gwasanaeth integredig y mae ES ynghlwm â fo, yn swyddfa'r darparwr y mae'r ES yn gweithio iddo, neu yng nghartref yr ES, yn cyfrif fel amser yn y gymuned. Mae rhai gweithgareddau a wneir yn y gymuned (e.e. Caffis, llyfrgelloedd, canolfannau gwaith, canolfannau cymunedol, safleoedd gwaith, cartrefi'r cyfranogwyr ayyb) yn cyfrif fel amser yn y gymuned, ond eraill ddim. Dyma enghreifftiau:

PARHAODD Y SGORIO	Yn cyfrif tuag at amser cymunedol: -Apwyntiadau wyneb yn wyneb â chyfranogwyr. -Ymgysylltu wyneb yn wyneb â chyflogwyr. -Cyfarfodydd eraill gyda chyflogwyr (e.e. iechyd galwedigaethol). -Cyfarfodydd JCP. -Teithio i ac o unrhyw un o'r uchod (ac eithrio os yw y tu allan i oriau gwaith – h.y. teithio i'r gwaith ac o'r gwaith). Ddim yn cyfrif tuag at amser cymunedol: -Gwaith gweinyddol. -Apwyntiadau ffôn neu fideo-gynadledda gyda chyfranogwyr neu gydweithwyr. -Cyfarfodydd yr uned alwedigaethol neu gyfarfodydd eraill rhwng aelodau tîm IPS gan gynnwys sesiynau goruchwyllo ac adolygiadau llwyth achosion. -Toriadau am ginio. -Teithio i / o unrhyw un o'r uchod (oni bai o / i weithgaredd sy'n cyfrif tuag at amser yn y gymuned, wele isod). -Teithio i neu o'r gwaith. Os yw'r teithio rhwng gweithgaredd sy'n cyfrif tuag at amser yn y gymuned a gweithgaredd sydd ddim yn cyfrif (e.e. o EE i gyfarfod yr uned alwedigaethol mewn llyfrgell), bydd y teithio'n cyfrif fel amser yn y gymuned.
CANLLAWIAU GWEITHREDOL	Mae'r lleoliad a'r gweithgaredd yn effeithio ar sgôr yr eitem hon felly dylai'r ES gofnodi'n gywir wrth lenwi eu dyddiadur. Argymhellir bod dyddiaduron yn cael eu llenwi'n llawn a di-fwlch am y diwrnod gwaith cyfan, gan gynnwys disgrifiad o'r gweithgaredd a'r lleoliad i ddangos ble y mae pob gweithgaredd yn digwydd. Dylai arweinwyr tîm IPS gadw mewn cof y rhyng-gyswllt rhwng yr eitem hon ac 'integreiddio â thimau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol, neu sefydliadau cymorth arbenigol drwy gyswllt cyson ag aelodau' (eitem 5). Ar adegau pan fo gwella integreiddio'n flaenoriaeth, gallai faint o amser sy'n cael ei dreulio yn y gymuned gael ei effeithio'n negyddol a lleihau sgôr eitem 24 'gwasanaethau yn y gymuned'.

Ymgysylltu ac allgymorth yn y gymuned gan dimau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol integredig

Nid yw terfynu gwasanaeth yn dibynnu ar golli apwyntiadau neu derfynau amser penodol. Mae ymdrechion allgymorth yn cael eu cofnodi'n systematig. Mae aelodau'r tîm integredig yn gwneud ymdrechion ymgysylltu ac allgymorth. Nifer o ymweliadau â'r cartref / yn y gymuned. Ymweliadau cydlynus rhwng yr ES ac aelodau'r tîm integredig. Cysylltu gyda theulu, lle bo'n briodol. Unwaith y daw'n glir nad yw'r cyfranogwr eisiau gweithio neu barhau gyda gwasanaethau cymorth cyflogaeth IPS mwyach, mae'r tîm yn rhoi'r gorau i'r allgymorth.

1 PWYNT	Tystiolaeth o ddefnyddio 2 neu lai o strategaethau ymgysylltu ac allgymorth.	- Nid yw terfynu gwasanaeth yn dibynnu ar golli apwyntiadau neu derfynau amser penodol. - Ymdrechion allgymorth wedi eu cofnodi'n systematig. - Ymdrechion ymgysylltu ac allgymorth gan aelodau'r tîm integredig. - Nifer o ymweliadau â'r cartref / yn y gymuned. - Ymweliadau cydlynus rhwng yr ES ac aelodau'r tîm integredig. - Cysylltu â theulu, lle bo'n briodol.
2 PWYNT	Tystiolaeth o ddefnyddio 3 o strategaethau ymgysylltu ac allgymorth.	
3 PWYNT	Tystiolaeth o ddefnyddio 4 o strategaethau ymgysylltu ac allgymorth.	
4 PWYNT	Tystiolaeth o ddefnyddio pob un o'r 5 strategaeth ymgysylltu ac allgymorth.	
5 PWYNT	Tystiolaeth o ddefnyddio pob un o'r 6 strategaeth ymgysylltu ac allgymorth.	

Canllawiau ychwanegol

Cyfeirnod llawlyfr cywirdeb - tud. 127-129..

RHESYMEG	Gall cyfranogwyr ddatgysylltu o gymorth IPS am amrywiaeth o resymau. Efallai bod rhywun yn cael trafferth cofio apwyntiadau, neu bydd un arall yn nerfus am weithio. Gall problemau cael rhywun i warchod plant, diffyg opsiynau trafndiaeth, poeni am golli budd-daliadau neu ddisgwyliadau isel o wasanaethau cyflogaeth hefyd arwain at golli cyfarfodydd. I helpu i oresgyn y problemau hyn, mae'r ES yn ceisio cyfarfod wyneb yn wyneb i ddeall y broblem. Mae arbenigwyr ES yn defnyddio amrywiaeth o strategaethau i gael yr unigolyn i ail-ymgysylltu. Maen nhw'n gweithio gyda gweithwyr proffesiynol eraill ac aelodau teulu (gyda chaniatâd) i wneud y gwasanaeth yn hygyrch i'r cyfranogwr.
GOFYNION TYSTIOLAETH	Tystiolaeth o ymdrechion allgymorth yn nodiadau ffeil y cyfranogwr.
SGORIO	Ar ôl dau fis o ymdrechion aflwyddiannus (ac amrywiol) i gael unigolyn i ail-ymgysylltu, gall yr arbenigwr IPS gau achos y cyfranogwr heb effeithio'n negyddol ar sgôr yr eitem hon.

**CANLLAWIAU
GWEITHREDOL**

Dylai'r ES ddefnyddio amrywiaeth o strategaethau i gael cyfranogwyr sydd wedi gollwng y rhaglen IPS i ail-ymgysylltu. Er enghraifft os na chafodd ES lwyddiant yn ffonio'r cyfranogwr, gallent geisio eu ffonio ar wahanol adegau o'r dydd neu ofyn i gydweithiwr eu ffonio o rif gwahanol.

Mae "ymweliad cydlynus ag aelod o'r tîm integredig" yn dangos bod ymarferwyr yn cydlynu ymweliadau ac nid o reidrwydd bod y ddau / ddwy ohonynt yn bresennol yn y cyfarfod â'r cyfranogwr. Er enghraifft, gallai gweithiwr cymorth ddweud wrth yr ES eu bod yn gweld cyfranogwr am 2:00 PM ac mae'r ES yn debygol o'u gweld yn yr ystafell aros ymlaen llaw. Gallai hefyd olygu bod yr ES a'r gweithiwr cymorth yn mynd gyda'i gilydd i gyfarfod y cyfranogwr.

Os yw cyfranogwr yn dweud eu bod eisiau gadael y rhaglen IPS a ddim eisiau cymorth cyflogaeth IPS mwyach, dylai'r ES geisio deall y rhesymau pam a sicrhau bod y cyfranogwr yn gwneud penderfyniad personol annibynnol sydd ddim yn cael ei ddylanwadu gan bwysau o ffynonellau eraill (e.e. teulu, gweithwyr proffesiynol eraill). Unwaith fydd y cyfranogwr yn penderfynu nad yw eisiau dod o hyd i waith mwyach, nid oes angen i'r ES ddefnyddio mwy o strategaethau allgymorth cyn eu rhyddhau o wasanaeth IPS.

Efallai na fydd rhai gwasanaethau'n gadael i arbenigwyr ES ymweld â'r cartref i gael cyfranogwyr i ail-ymgysylltu. Os nad yw hyn yn bosib, dylai'r ES ystyried a allai 'ymweliadau yn y gymuned' lle y maen nhw'n debygol o weld y cyfranogwr fod yn fuddiol ar gyfer ail-ymgysylltu. Gallai hyn gynnwys mynd i lyfrgell neu ganolfan gymunedol lle y gwelsant y cyfranogwr yn rheolaidd, neu i hoff gaffi'r cyfranogwr.

CRYNODEB SGORIO

ELFEN		ADOLYGIAD CYWIRDEB DIWETHAF	YR ADOLYGIAD CYWIRDEB HWN	NEWID YN Y SGŌR
STAFFIO				
01	Maint y llwyth achosion.			
02	Staff gwasanaethau cyflogaeth.			
03	Staff galwedigaethol cyffredinol.			
SEFYDLIAD				
04	Integreiddio â thimau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol drwy ddyrannu i dîm.			
05	Integreiddio â thimau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol drwy gyswllt cyson.			
06	Cydweithredu rhwng arbenigwyr cyflogaeth a JCP.			
07	Uned alwedigaethol.			
08	Rôl goruchwyliwr cyflogaeth IPS.			
09	Meini prawf eithrio neb.			
10	Mae'r timau gofal sylfaenol, gwasanaethau iechyd cymunedol neu sefydliadau cymorth arbenigol yn canolbwyntio ar swyddi cystadleuol.			
11	Cymorth gan y tîm gweithredol.			
GWASANAETHAU				
12	Cynllunio cymhellion gweithio.			
13	Datgelu / rhannu gwybodaeth bersonol.			

ELFEN		ADOLYGIAD CYWIRDEB DIWETHAF	YR ADOLYGIAD CYWIRDEB HWN	NEWID YN Y SGÔR
GWASANAETHAU YN PARHAU				
14	Asesiadau galwedigaethol parhaus seiliedig ar waith.			
15	Chwiliad cyflym am swyddi / gwaith cystadleuol.			
16	Chwiliad swydd unigoledig.			
17	Dod o hyd i swyddi – cyswllt rheolaidd â chyflogwyr.			
18	Dod o hyd i swyddi – ansawdd y cyswllt â chyflogwyr.			
19	Amrywiaeth o swyddi.			
20	Amrywiaeth y cyflogwyr.			
21	Swyddi cystadleuol.			
22	Cymorth cydymdeithio unigoledig.			
23	Cymorth cydymdeithio heb derfyn amser.			
24	Gwasanaethau yn y gymuned.			
25	Ymgysylltu ac allgymorth yn y gymuned gan dîm integredig.			
CYFANSWM SGÔR				
UCHAFSWM SGÔR IPS		125	125	

Graddfa Gywirdeb IPS ar gyfer Cysylltu â Gwaith

Fersiwn gan Ganolfan Iechyd Meddwl y DU yw'r Raddfa Gywirdeb hon, wedi'i haddasu gan IPS Grow a Grŵp Cyfeiriol Arbenigol CtW.

ipsgrow.org.uk