



Cyflogi pobl sydd â phrofiad personol: Canllaw

Mae'r gwerth y gall pobl â phrofiad personol ei roi i'n system iechyd a gofal cymdeithasol yn cael ei gydnabod fwyfwy. Un o'r ffyrdd y gallwn ymgorffori pobl sydd â phrofiad personol yn ein gwaith yw trwy greu rolau profiad personol. Hyd yn hyn, y rolau profiad personol mwyaf cyffredin yw rolau cymorth gan gymheiriaid, yn aml mewn gwasanaethau iechyd meddwl a chamddefnyddio sylweddau, er bod rolau eraill lle gall pobl â phrofiad personol ffynnu ac ychwanegu gwerth mewn iechyd a gofal cymdeithasol, megis rolau Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd.

Pam mae'n syniad da?

Mae'r gwerth y gall pobl â phrofiad personol ei roi i'n system iechyd a gofal cymdeithasol yn cael ei gydnabod fwyfwy. Un o'r ffyrdd y gallwn ymgorffori pobl sydd â phrofiad personol yn ein gwaith yw trwy greu rolau profiad personol. Hyd yn hyn, y rolau profiad personol mwyaf cyffredin yw rolau cymorth gan gymheiriaid, yn aml mewn gwasanaethau iechyd meddwl a chamddefnyddio sylweddau, er bod rolau eraill lle gall pobl â phrofiad personol ffynnu ac ychwanegu gwerth mewn iechyd a gofal cymdeithasol, megis rolau Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd.

Gall pobl â phrofiad personol gynnig persbectif unigryw ar ein gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol yn seiliedig ar brofiad go iawn. Gallant ddweud wrthym yn uniongyrchol sut deimlad yw profi mater neu wasanaeth penodol. Ar lefel sefydliadol, gall pobl â phrofiad personol ein helpu ni i wella ein gwasanaethau a gwella canlyniadau i'n poblogaeth.

Mae Pecyn Cymorth Bywydau Bodlon Partneriaeth De-ddwyrain Lloegr ar gyfer Cyflogi Pobl â Phrofiad Personol o Anghenion Lluosog a Chymhleth yn dweud wrthym mai rhai o'r buddion i'r sawl sy'n cael eu cyflogi yw:

- Cyfle i ddefnyddio profiad negyddol i wneud gwahaniaeth
- Bod natur eu gwaith yn bwysig iddynt
- Tyfu'n broffesiynol mewn amgylchedd strwythuredig a chefnogol
- Cyfle i ddatblygu hyder a sgiliau newydd.

I gael rhagor o wybodaeth am sut y gall cyflogi pobl â phrofiad personol fod o fudd i'r bobl a gyflogir a'r gwasanaethau y maent yn cael eu cyflogi iddynt, mae'r Hwb RIC wedi creu ffilm yn dangos Stori Stacey a Joanna. Ceir dadansoddiad yn nes ymlaen yn y canllaw hwn o'r broses a ddilynwyd i recriwtio ar gyfer y rolau hyn fel enghraifft o arfer gorau.

Er bod cyflogi pobl â phrofiad personol yn dod yn fwy poblogaidd, efallai bod troi syniad da mewn egwyddor yn ymarfer bywyd go iawn yn aneglur. Mae Hwb RIC Caerdydd a'r Fro wedi creu'r canllaw hwn i roi man cychwyn i chi. Gan ddefnyddio adnoddau a llenyddiaeth sy'n bodoli eisoes, rydym wedi cydlynu gwybodaeth am heriau, rhwystrau a galluogwyr cyffredin i gyflogi pobl â phrofiad personol. Gallwch ddod o hyd i'r holl adnoddau rydym wedi edrych anynt ar ddiwedd y canllaw hwn.



Cefnogaeth gan uwch arweinwyr

Mae cefnogaeth uwch arweinwyr yn hanfodol i ddatblygu rolau profiad personol a gall sicrhau diwylliant lle mae profiad personol yn cael ei werthfawrogi. Bydd deall y cyd-destun strategol a sut y gall rolau profiad personol fod o fudd i'ch sefydliad yn allweddol i hyn. [Gallwch ddarllen mwy am ddeall cyd-destun strategol yma.](#)

Mae cefnogaeth gan uwch arweinwyr nid yn unig yn bwysig ar gyfer creu rolau profiad personol yn y lle cyntaf, gall hefyd fod o fudd enfawr wrth geisio newid agweddau'r gweithle at werth profiad personol ac ar gyfer datblygu polisïau sefydliadol sy'n galluogi pobl â phrofiad personol i ffynnu mewn cyflogaeth.

Creu'r rôl

Mae gwirio a oes rolau profiad personol eisoes yn eich sefydliad yn lle gwych i ddechrau. Mae'n bosibl bod disgrifiadau swydd tebyg eisoes y gallwch eu haddasu i'ch maes gwasanaeth. Mae rhai awgrymiadau pellach ar hyn ar y dudalen nesaf. Mae addasu rolau presennol, fel swyddi cynorthwyr gofal iechyd, neu ddatblygu rolau hyfforddeion a phrentisiaeth yn llwybr arall y gallech ei ddilyn wrth geisio creu cyfle am swydd profiad personol.

Gallai dechrau gyda rôl beilot fod yn fuddiol os oes ansicrwydd ynghylch sut y byddai'r rôl yn gweithio yn eich ardal gan fod llai o risg ynghlwm â hynny. Os bydd y peilot yn llwyddiannus, bydd yn haws prif ffrydio'r rôl a sicrhau cyllid. I gael rhagor o wybodaeth am gynlluniau peilot llwyddiannus, [edrychwch ar ein canllaw.](#)

Cyllid

Y lle cyntaf i ddechrau yw asesu'r adnoddau presennol a gweld a allwch chi ariannu'r rôl o fewn y gyllideb graidd. Un o'r ffyrdd y gallech chi wneud hyn yw gweld a oes yna swyddi gwag ar hyn o bryd nad ydynt wedi'u llenwi yn eich maes gwasanaeth ac edrych ar eu haddasu ar gyfer rôl profiad personol.

Os ydych yn bwriadu creu rôl profiad personol yn eich gwasanaeth a gomisiynir, gallech drafod ymgymryd â'r rolau hyn gyda'ch comisiynydd i ddeall a yw'n cyd-fynd â'r gofynion.

Os na allwch ariannu'r rôl yn fewnol, edrychwch ar gael cyllid allanol, megis gan Lywodraeth Cymru. Edrychwch ar y meini prawf ar gyfer cyllid a gweld a yw'r rôl yr ydych am ei chreu yn bodloni'r meini prawf hynny. Os byddwch yn dilyn y llwybr hwn, ystyriwch o ble y daw'r cyllid ar gyfer y swyddi ar ôl i'r cyllid grant ddod i ben. Mae'n bwysig ystyried manteision y rôl, megis rhoi tystiolaeth o ganlyniadau gwasanaeth gwell, elw cymdeithasol ar fuddsoddiad a gofal sy'n seiliedig ar werthoedd. [Edrychwch ar ein canllaw Metrigau Perfformiad a Chanlyniadau i gael rhagor o wybodaeth.](#)

Cam ymhellach?

Nid creu rolau profiad personol penodol yw'r unig ffordd y gallwn ymgorffori profiad personol o fewn cyflogaeth. Mae gan bob un ohonom brofiad personol o rywbeth, felly pam na ofynnwn a oes gan ymgeiswyr brofiad personol a allai fod o fudd i'r rôl a'r tîm? Byddai gwneud hynny yn cyfrannu at y newid diwylliannol o safbwynt cydnabod profiad personol fel ased gwerthfawr a gall yn y pen draw wella ein system iechyd a gofal cymdeithasol.



Y Disgrifiad Swydd

Nid oes un disgrifiad swydd safonol ar gyfer profiad personol, bydd angen ei deilwra i'r swydd. Bydd disgrifiad swydd ar gyfer rôl cymorth cymheiriaid mewn gwasanaethau camddefnyddio sylweddau yn dra gwahanol i ddisgrifiad swydd ar gyfer gweithiwr cymorth gofal iechyd mewn gwasanaethau anabledydd dysgu.

Byddwch yn glir ynghylch beth yw disgwyliadau'r rôl a sicrhewch fod y meini prawf hanfodol a dymunol ym manyleb y person yn adlewyrchiad cywir o hyn. Bydd hyn yn helpu ymgeiswyr i benderfynu a yw'n rhywbeth sy'n addas ar eu cyfer, yn sicrhau bod y cyflogwr a'r tîm yn gwybod beth y gallant ei ofyn i'r gweithiwr a gallant sicrhau gwaith tîm da.

Ble i hysbysebu

Wrth chwilio am ymgeiswyr ar gyfer rolau profiad personol, efallai na fyddwch yn cael llawer o ymgeiswyr os ydych ond yn hysbysebu trwy wefan eich sefydliad neu drwy wefannau rhestru swyddi, felly mae'n fuddiol estyn allan i rwydweithiau sefydledig. Bydd sefydliadau trydydd sector a Chynghorau Gwirfoddol Sirol yn gallu helpu i nodi ble y gallwch fynd i gyrraedd y grwpiau yr ydych yn chwilio amdanynt.

Y Cyfweiliad

Gall cyfweiliadau swyddi fod yn brofiad brawychus i bob un ohonom. Mae sicrhau bod y broses gyfweld mor hygyrch a chyfeillgar â phosibl yn un ffordd o wneud i ymgeiswyr deimlo'n gyfforddus. Gallwch weld mwy am hyn isod.

Ffordd arall o wella'r broses gyfweld yw trwy gynnwys pobl â phrofiad personol ar y panel cyfweld neu gael cyfweiliad ychwanegol yn canolbwyntio ar yr agwedd profiad personol ar y rôl. Gall cynnwys pobl â phrofiad personol ar baneli cyfweld wneud i ymgeiswyr deimlo'n fwy cyfforddus yn rhannu eu profiad personol a gallent ofyn cwestiynau efallai na fydddech yn meddwl eu gofyn.

Hygyrchedd

Byddwch yn ymwybodol o anghenion hygyrchedd y bobl rydych am eu denu ar gyfer y rôl. Dyma rai awgrymiadau o Becyn Cymorth Cyflogaeth Bywydau Bodlon Partneriaeth De-ddwyrain Lloegr:

- Creu ffurflen gais symlach gydag awgrymiadau ac arweiniad ar sut i lenwi'r ffurflen
- Gwerthfawrogi gwirfoddoli a phrofiad ochr yn ochr â phrofiad gwaith
- Peidio â disgwyl i bobl gyfiawnhau bylchau mewn cyflogaeth
- Creu cwestiynau cyfweiliad sy'n canolbwyntio mwy ar ddeallusrwydd emosiynol ac agweddau seicolegol yn hytrach na sgiliau technegol
- Argraffu Cwestiynau'r Cyfweiliad a'u rhoi i'r ymgeisydd yn ystod y cyfweiliad
- Caniatáu digon o amser i ymgeiswyr ateb cwestiynau gan gynnwys seibiannau os oes angen
- Ystyried o ddifrif bob tro sut y gallem wneud pobl mor gyfforddus â phosibl

Darparu adborth

Gallai ymgeiswyr aflwyddiannus gael eu hatal rhag ymgeisio am swyddi tebyg. Gall rhoi adborth i ymgeiswyr aflwyddiannus drwy egluro pam na chawsant y swydd a'r meysydd y gallant eu gwella oresgyn yr her hon ac annog pobl i wneud cais am swyddi tebyg yn y dyfodol.



Yn ystod cyflogaeth

Hyblygrwydd

Gall polisïau sefydliadol hyblyg alluogi pobl â phrofiad personol i ffynnu mewn cyflogaeth:

- Lle bo'n bosibl, gall oriau gwaith hyblyg a'r gallu i weithio gartref fod yn arbennig o ddefnyddiol i bobl ag anableddau a allai ei chael yn anodd teithio i weithle, neu i ofalwyr di-dâl a allai fod angen bod wrth law i gefnogi'r person y maent yn gofalu amdano.
- Gall datblygu polisïau absenoldeb salwch hyblyg a rhoi addasiadau rhesymol ar waith sicrhau nad yw pobl â phrofiad personol dan anfantais oherwydd eu hamgylchiadau. Gall gwneud hynny hefyd gyfrannu at amgylchedd gwaith cefnogol.

Hyfforddiant

Mae hyfforddiant yn agwedd bwysig ar gyflogi pobl sydd â phrofiad personol. Gall helpu pobl i drosglwyddo i waith a helpu i feithrin hyder yn ogystal â sgiliau. Gall creu pecyn sefydlu ar gyfer gweithwyr newydd fod yn fan cychwyn gwych, gyda gwybodaeth am y sefydliad, aelodau'r tîm a beth i'w ddisgwyl yn ystod wythnosau cyntaf eu rôl newydd.

Gall hyfforddi'r holl staff ar bynciau fel gwerth profiad personol, cyd-gynhyrchu ac anghydraddoldebau iechyd helpu i osgoi materion fel ymyleiddio a sicrhau bod pobl â phrofiad personol yn cael eu gweld fel asedau gan bawb.

Datblygu gyrfa

Ni ddylai cyflogi rhywun â phrofiad personol fod yn ddull o gyrraedd nod yn unig. Gall pobl â phrofiad personol ddod â gwerth i'r sefydliad y maent yn gweithio ynddo ond dylid canolbwyntio hefyd ar ddatblygu sgiliau a chyfleoedd i symud ymlaen i rolau eraill. Mae cefnogi pobl mewn rolau profiad personol i ddatblygu eu sgiliau a symud i rolau gwahanol yn rhan o fudd gwerth cymdeithasol cyflogi pobl â phrofiad personol. Mae hyfforddi, cysgodi a mentora yn ffyrdd gwych i bobl â phrofiad personol ddatblygu eu sgiliau.

Deall y baich emosiynol

Gall cyflawni rôl profiad personol weithiau fod yn feichus yn emosiynol, gan eich bod yn rhannu eich profiadau gyda phobl rydych yn gweithio gyda nhw fel rhan o'r rôl, boed hynny gyda chyd-staff neu ddefnyddwyr gwasanaeth. Gall bod yn ystyriol o hyn a rhoi cymorth llesiant ar waith sicrhau bod modd delio â'r agwedd emosiynol ar y rôl.

Gall goruchwyliaeth gefnogol lle mae gweithwyr yn teimlo'n ddiogel i rannu eu hamgylchiadau leihau'r heriau sy'n gysylltiedig â hyn. Mae hyfforddiant ar oruchwyliaeth ac arweinyddiaeth gefnogol ar gael yn y rhan fwyaf o sefydliadau i sicrhau bod rheolwyr yn gallu ymateb i'r sefyllfaoedd hyn yn briodol ac yn hyderus.

Gall fod yn ddefnyddiol hefyd cyfeirio at grwpiau cymorth presennol neu greu cyfleoedd i bobl a gyflogir mewn rolau profiad personol i gysylltu â'i gilydd. Mae gan lawer o sefydliadau rwydweithiau gweithwyr a allai fod yn berthnasol a bydd Cyngor Gwirfoddol Sirol eich ardal yn gallu rhoi gwybodaeth i chi am grwpiau y tu allan i'r sefydliad. Ar gyfer Caerdydd a Bro Morgannwg, Cyngor Trydydd Sector Caerdydd a Gwasanaethau Gwirfoddol Morgannwg yw hwn.



Astudiaeth achos

"Rydyn ni'n aml yn siarad am bobl ag anableddau dysgu sy'n gynhenid i'n gwaith ac yn hanfodol, a dw i'n meddwl, un diwrnod, ein bod ni wedi edrych ar y sefyllfa bresennol a meddwl nad ydyn ni'n cyflogi unrhyw un ag anabledd dysgu sy'n gwneud dim synnwyr o gwbl." - Alun Phillips, Rheolwr Tîm Gwasanaethau Anabledd Cymunedol Caerdydd a'r Fro

Sicrhau cyllid a chreu'r rôl

Yn dilyn prosiect partneriaeth lle'r oedd pobl â phrofiad personol yn cydgynhyrchu 'Ein Hiechyd, Ein Llais', amlygwyd na ddylai llais pobl â phrofiad personol fod yn rhan o waith prosiect yn unig ond yn rhan annatod o'r gwasanaethau craidd a ddarperir. Cysylltodd y nyrs arweiniol o'r Tîm Anabledd Dysgu â Bwrdd Partneriaeth Anabledd Dysgu'r rhanbarth i ddatblygu rolau profiad personol yn y gwasanaeth. Drwy weithio mewn partneriaeth, llwyddodd y tîm i sicrhau cefnogaeth uwch arweinwyr i roi'r syniad ar waith.

Sicrhawyd cyllid gan Lywodraeth Cymru drwy'r Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol, a ddyrannodd arian y Gronfa Integreiddio Ranbarthol i gefnogi Caerdydd a'r Fro i fynd i'r afael â'r bwlch yn eu gwaith o safbwynt llais pobl â phrofiad personol a datblygu dulliau arloesi ar draws yr ardal.

Hysbysebu a recriwtio

Datblygodd y tîm hysbyseb swydd Hawdd ei Deall, a gafodd ei gwirio gan bobl ag anabledd dysgu i wneud yn siŵr ei bod yn ddealladwy ond hefyd yn adlewyrchiad cywir o rôl y swydd. Defnyddiodd y tîm eu rhwydweithiau presennol drwy estyn allan at Pobl yn Gyntaf Caerdydd a Phobl yn Gyntaf y Fro, dau sefydliad trydydd sector lleol, i hysbysebu'r rolau. Roeddent yn gwybod y byddai llawer mwy o ddiddordeb mewn estyn allan at bobl yn y ffordd hon, yn hytrach na defnyddio dulliau hysbysebu swyddi traddodiadol yn unig.

Yn dilyn hyn, bu'r tîm yn gweithio gyda Grŵp Partneriaeth Anabledd Dysgu'r rhanbarth a Phobl yn Gyntaf i gynnal digwyddiad i bobl ag anableddau dysgu ddod draw i ddysgu mwy am y rolau. Drwy wneud hynny, roedd darpar ymgeiswyr yn gallu cael dealltwriaeth o'r hyn yr oedd y rôl yn ei olygu a'r hyn a ddisgwylid ganddynt, fel y gallent benderfynu a oedd yn rhywbeth y byddai ganddynt ddiddordeb ynddo ai peidio. Gan fynd â hyn gam ymhellach, rhoddwyd cymorth hefyd i ddarpar ymgeiswyr i lenwi'r ffurflen gais hygyrch os oedd ei angen arnynt, er mwyn lleihau ymhellach unrhyw rwystrau i ymgeisio am y rolau. Yn y ffurflen gais, gofynnwyd i ymgeiswyr rannu unrhyw brofiadau a fyddai'n eu gwneud yn ymgeisydd addas ar gyfer y rôl, heb gyfyngu ymgeiswyr i brofiad gwaith yn unig, sy'n rhan bwysig o recriwtio i rolau profiad personol.

Ar ôl hyn, cynhaliodd y tîm sesiwn cyfweld hanner diwrnod. Gan gynnal dull partneriaeth, roedd y panel cyfweld yn cynnwys pobl o bob rhan o asiantaethau, megis y trydydd sector ac Awdurdodau Lleol Caerdydd a Bro Morgannwg, yn ogystal â phobl â phrofiad personol. Amlygwyd pum ymgeisydd fel rhai addas ar gyfer y rolau, cyn ei gyfyngu i Joanna a Stacey a oedd yn llwyddiannus ac a ddechreuodd yn eu swydd ym mis Medi 2021.

Llwyddiant

Yn dilyn llwyddiant y rolau, cyfarfu Joanna a Stacey â'r Cyfarwyddwr Gweithrediadau ar gyfer Gofal Sylfaenol a Gofal Canolraddol, sy'n gyfrifol am ariannu'r swyddi, i drafod y rolau'n fanylach a deall ymhellach yr effaith y gall rolau profiad personol ei chael ar ein system iechyd a gofal cymdeithasol.

Mae cyllid bellach wedi'i gadarnhau ar gyfer 2023 i 2025 ac mae awydd mawr am fwy o rolau profiad personol yn y gwasanaeth.



Adnoddau ychwanegol

Fulfilling Lives: Employing People With Lived Experience of Multiple and Complex Needs (MCN)

Mae Partneriaeth Bywydau Bodlon De-ddwyrain Lloegr wedi creu'r pecyn cymorth gwych hwn i gyflogwyr sydd â chynghor ar gyflogi pobl â phrofiad personol. Mae'n canolbwyntio ar anghenion lluosog a chymhleth ond mae modd trosglwyddo'r wybodaeth i grwpiau eraill

Valuing lived experience in the workforce

Mae'r adnodd hwn a grëwyd gan Orllewin Swydd Efrog - Finding Independence yn cynnwys gwybodaeth wych am egwyddorion allweddol, heriau ac arfer da o safbwynt cyflogi pobl â phrofiad personol

Fulfilling Lives South East Employment Programme: Learning So Far (2019)

Mae hwn yn edrych ar y gwersi a ddysgwyd o raglen gyflogaeth Partneriaeth Bywydau Bodlon De-ddwyrain Lloegr. Mae'n cynnwys gwybodaeth am effaith, rhwystrau ac argymhellion.

Seeing the whole person: reflections on a journey into employment

Yn y postiad blog hwn, mae person sy'n gweithio mewn rôl profiad personol yn rhannu eu profiad o gyflogaeth. Mae'n canolbwyntio ar yr heriau y maent wedi'u hwynebu a'r hyn sydd wedi eu helpu yn eu rôl.

Involving people with lived experience in the workforce

Nod y gwerthusiad hwn o'r rhaglen Bywydau Bodlon yw helpu arweinwyr a staff mewn sefydliadau i ddeall sut a pham y gallent gynnwys pobl sydd â phrofiad personol yn y gweithlu.

What if lived experience was viewed and utilised as a valuable asset?

Yn y postiad blog hwn, mae Lucy Watts MBE, sy'n berson ag anabledd, yn trafod profiad personol fel ased a sut y gellir cyflawni hyn.

Employing people with lived experience

Gwylwch y sesiwn hon a gynhelir gan Homeless Link i glywed am fodolau llwyddiannus ac arfer gorau o safbwynt cyflogi pobl â phrofiad personol o fewn y sefydliad trydydd sector Shelter a rhaglen Changing Futures Together Birmingham.

Developing and evaluating mental health lived experience practitioner roles in an NHS Trust

Mae'r papur ymchwil hwn yn edrych ar ddatblygu a gwerthuso rolau ymarferwyr profiad personol iechyd meddwl mewn Ymddiriedolaeth GIG. Mae'n canolbwyntio ar greu rolau, recriwtio a gwerthuso.

Promoting Lived Experience Perspective

Mae'r papur ymchwil hwn yn trafod ffyrdd o hyrwyddo cyfranogiad profiad personol yn y sector iechyd meddwl yn Queensland, Awstralia.

Ewch i wefan yr [Hwb Cydlynu Arloesi Rhanbarthol](#) i weld mwy o'n gwaith neu cysylltwch drwy e-bostio Dylan.John4@wales.nhs.uk os oes gennych syniad yr hoffech ei archwilio gyda'ch gilydd

