

Niwroamrywiaeth

Canllaw a Chyfeiriadur
Adnoddau ar
gyfer Cyngorwyr
Gyrfaoedd Prifysgol



Swansea University
Prifysgol Abertawe



LIVERPOOL
JOHN MOORES
UNIVERSITY

Cynnwys

Rhagair	3
Gair am y golygyddion	4
Cydnabyddiaeth	4
1. Cyflwyniad	5
1.1. Beth yw niwroamrywiaeth?	7
1.2. Sut mae niwroamrywiaeth yn berthnasol i weithwyr proffesiynol y gwasanaeth gyrfaedd?	14
2. Dyheadau gyrfa a chwrsela	20
2.1. Dod i adnabod eich myfyrwyr	26
2.2. Datblygu proffil unigol sy'n tynnu sylw at gryfderau a gwendidau'r myfyriwr	26
2.3. Defnyddio cyfathrebu clir ac agored	27
2.4. Cael o leiaf rhai nodau pendant	28
2.5. Gweithio ar sail eu cryfderau	30
2.6. Gweithio gyda'r gwirionedd	31
2.7. Defnyddio straeon cymdeithasol	33
2.8. Peidio ag osgoi'r pynciau anodd	34
3. Sgiliau cyflogadwyedd a CVs	36
4. Ffurflenni cais a phroffion	43
5. Paratoi ar gyfer cyfweiliadau	46
6. Dyfalbarhau er gwaethaf methiant	50
7. Profiad gwaith ac interniaethau	51
8. Datgelu ac addasiadau i'r gweithle	52
9. Gwneud niwroamrywiaeth yn rhan o'ch ymarfer myfyriol	61
Cyfeiriadur adnoddau	62
Ffynonellau a darllen pellach	64
Holiadur sgiliau cyflogadwyedd	65
Holiadur heriau yn y gweithle	68
Bywgraffiadau pobl enwog sy'n nodi eu bod yn niwrowahanol	69
Geirfa	72



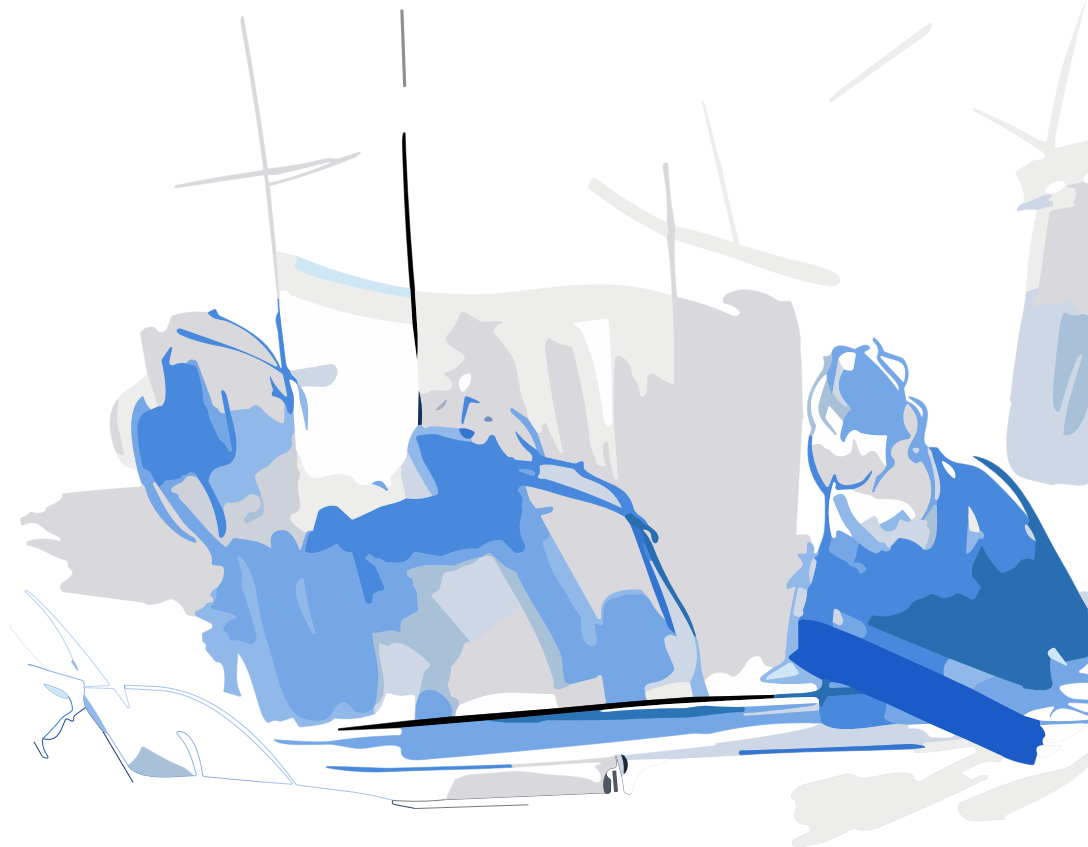
Rhagair

Mae'r canllaw hwn wedi'i fwriadu'n bennaf ar gyfer aelodau staff prifysgol, yn enwedig cynghorwyr gyrfaedd ond hefyd academyddion sy'n gwasanaethu fel tiwtoriaid personol, i'w helpu i gefnogi myfyrwyr niwrowahanol wrth iddynt ddatblygu a dilyn eu dyheadau gyrfa tra byddant yn y brifysgol.

Yn unol â'r athroniaeth sydd wedi'i hyrwyddo gan grwpiau eiriolaeth awtistiaeth sef "dim byd amdanom ni hebddom ni", mae myfyrwyr prifysgol niwrowahanol a gweithwyr proffesiynol yn y maes niwroamrywiaeth wedi cyfrannu'n weithredol at y gwaith o ddatblygu'r canllaw hwn. Mae hyn wedi golygu nid yn unig ymgynghori ond cyd-gynhyrchu ymchwil ar sawl lefel, gan gynnwys grwpiau ffocws a chyfweiliadau â myfyrwyr prifysgol niwrowahanol, cyfweiliadau â chynghorwyr gyrfaedd ac aelodau'r tîm cymorth myfyrwyr, ac adborth ar ddrafftiau cynharach gan unigolion sy'n cynrychioli amrywiaeth o grwpiau rhanddeiliaid. Roedd gan y prosiect bwyllgor llywio hefyd i arwain a chynghori ar y prosiect, a oedd yn cynnwys unigolion o wasanaethau anabled a thimau gyrfaedd yn y brifysgol.

Roedd ymchwil sylfaenol a wnaed i helpu i ddatblygu'r canllaw hwn yn cynnwys cyfweiliadau grwpiau ffocws gyda myfyrwyr prifysgol niwrowahanol. Fe wnaeth cyfanswm o 23 o fyfyrwyr prifysgol niwrowahanol gymryd rhan mewn pum grŵp ffocws gwahanol. Cafodd rhai eu cyfweld yn unigol wedyn hefyd. Yn y canllaw hwn drwyddo draw, bydd darllenwyr yn dod ar draws blychau sy'n cynnwys dyfyniadau o'r grwpiau ffocws a'r cyfweiliadau hyn sy'n dangos profiadau bywyd go iawn myfyrwyr prifysgol niwrowahanol yn ystod eu bywyd yn y brifysgol ac wrth iddynt geisio dod o hyd i'w lle ym myd gwaith. Mae rhai myfyrwyr yn fyfyrwyr prifysgol nodweddiadol (18-21 oed); mae eraill yn fyfyrwyr hŷn, ac roedd un ohonynt wedi dychwelyd i'r brifysgol i hyfforddi ar gyfer ei drydedd yrfa. O'r herwydd, roedd y grwpiau ffocws a'r cyfweiliadau yn cynnwys cyfranogwyr â phrofiadau eang ac amrywiol.

Mae'n bwysig nodi na fwriedir i'r canllaw hwn fynd i'r afael â holl bryderon a heriau unigolion niwrowahanol. Mae pob unigolyn niwrowahanol yn wahanol ac yn unigryw – er y bydd y rhan fwyaf yn rhannu rhai nodweddiad tebyg gydag eraill. Diben y canllaw hwn, felly, yw rhoi trosolwg eang i aelodau staff y brifysgol o'r heriau y mae myfyrwyr niwrowahanol yn eu hwynebu wrth feddwl am eu dyheadau gyrfaol a gweithredu arnynt. Darperir cyfeiriadur adnoddau hefyd i gyfeirio darllenwyr tuag at ragor o wybodaeth, arweiniad a deunyddiau hyfforddi. Credwn y bydd hyn yn helpu gweithwyr gyrfaedd proffesiynol i gefnogi myfyrwyr niwrowahanol wrth iddynt baratoi ar gyfer bywyd y tu hwnt i'r brifysgol.



Gair am y golygyddion

Yr Athro Brian Garrod (Prifysgol Abertawe): Mae'r Athro Garrod yn Athro Marchnata yn yr Ysgol Reolaeth ym Mhrifysgol Abertawe. Mae wedi ysgrifennu wyth gwerslyfr a mwy na 50 o erthyglau cyfnodolion. Mae wedi gweithio gyda sefydliadau fel Sefydliad Twristiaeth y Byd (UNWTO) a'r Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD). Mae ei ddiddordebau academaidd yn cynnwys cynaliadwyedd twristiaeth, a arweiniodd at ddiddordeb mewn cynwysoldeb a hygyrchedd. Mae'n credu na ellir cael cynaliadwyedd heb gynwysoldeb, a dim cynwysoldeb heb hygyrchedd. Mae gan yr Athro Garrod ddiddordeb arbennig mewn niwroamrywiaeth oherwydd bod ei fab, sydd bellach yn ei 20au ac yn astudio yn y brifysgol, yn awtistig.

Dr Marcus Hansen (Prifysgol John Moores Lerpwl): Mae Dr Hansen yn Uwch Ddarlithydd mewn Twristiaeth a Digwyddiadau ym Mhrifysgol John Moores Lerpwl. Mae ei ymchwil yn ymwneud â theithio gydag anabledd. Mae ei ddiddordebau ymchwil presennol yn ymwneud yn benodol â gwneud cyrchfannau a chymunedau yn hygyrch i bobl ag anableddau. Yn y gorffennol, mae wedi gweithio gyda sefydliadau fel Cŵn Tywys. Mae gan lysfab Dr Hansen awtistiaeth, a ddylanwadodd ar ei benderfyniad i grwydro y tu allan i astudiaethau twristiaeth a chanolbwyntio'n ehangach ar rwystrau i gyflogaeth i unigolion niwrowahanol.

Cydnabyddiaeth

Hoffai'r golygyddion gydnabod cymorth ariannol Academi Cyflogadwyedd Abertawe a Chronfa'r Angen Mwyaf Prifysgol Abertawe i gefnogi'r prosiect hwn.

Hoffem ddiolch yn ddiffuant hefyd i'r holl fyfyrwyr a gymerodd ran yn ein grwpiau ffocws a'r tîm awtistiaeth anhygoel ym Mhrifysgol Abertawe a'n helpodd yn aruthrol a chaniatáu i ni eu cyfweld. Roedd sylwadau ac awgrymiadau'r tîm gyrfaoedd ym Mhrifysgol Abertawe yn ddefnyddiol iawn hefyd. Rydym ni'n fawr ein dyled hefyd i Jack Fitzpatrick am ei gymorth a'i gyngor.



1. Cyflwyniad

Mae tua 15% o bobl sy'n byw yn y DU yn niwrowahanol, sy'n golygu eu bod wedi cael diagnosis o un neu ragor o'r cyflyrau a gydnabyddir felly ar hyn o bryd, sy'n cynnwys awtistiaeth, anhwylder diffyg canolbwytio (gorfywiogrwydd) (ADHD), dyslecsia, dyscalcwlia, dyspracsia a syndrom Tourette. Mae gwir nifer y bobl sydd â chyflwr niwrowahanol yn debygol o fod yn llawer uwch mewn gwirionedd, gan y credir bod llawer o bobl yn parhau heb ddiagnosis ar hyn o bryd. Yn wir, er ar un adeg byddai pobl â chyflwr niwrowahanol yn tueddu i gael diagnosis yn ystod eu plentyndod, erbyn hyn mae llawer yn cael diagnosis yn ddiweddarach mewn bywyd.

Mae niwroamrywiaeth yn cael ei ystyried yn fater cyfiawnder cymdeithasol a hawliau sifil oherwydd bod pobl niwrowahanol yn aml yn cael eu gwthio i'r cyrion gan gymdeithas. Mae'r rhai sy'n rhan o'r mudiad yn nodi bod y byd yn tueddu i gael ei ddylunio gan bobl niwronodweddiadol, ar gyfer pobl niwronodweddiadol. Mae hyn yn arbennig o wir yn y system addysg a'r byd gwaith, lle mae unigolion niwrowahanol yn wynebu rhwystrau sylweddol fel mater o drefn sy'n eu hatal rhag cyflawni eu potensial personol a chwarae rhan lawn mewn cymdeithas. Mae'r rhan fwyaf o bobl niwrowahanol yn wynebu rhwystrau o'r fath yn eu bywydau bob dydd a rhaid iddynt ymdrechu i'w goresgyn. Gall hyn gael effaith negyddol ddifrifol ar eu lles ac ansawdd eu bywyd.

Mae'r rhwystrau cymdeithasol sy'n wynebu pobl niwrowahanol yn arbennig o ddifrifol wrth ddod o hyd i waith cyflogedig a pharhau yn y gwaith hwnnw. Mae ffigurau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn dangos mai pobl niwrowahanol yw'r grŵp lleiaf tebygol yn y DU o fod mewn cyflogaeth, gyda dim ond 2 o bob 10 mewn unrhyw fath o gyflogaeth am dâl. Cymharer hyn â'r ffaith bod 5 o bob 10 person ag anabledau mewn cyflogaeth am dâl, ac 8 o bob 10 o bobl nad ydynt yn anabl. Yn fwy na hynny, mae nifer y bobl niwrowahanol mewn gwaith yn cynnwys llawer sydd mewn gwaith rhan-amser ond y byddai'n well ganddynt weithio'n

llawn amser. Mae eraill yn cael eu tangyflogi, hynny yw, maen nhw'n gweithio mewn swyddi y maen nhw wedi gorgymhwyso ar eu cyfer. Felly, mae 'bwllch cyflogaeth niwroamrywiaeth' sylweddol yn y DU. Yn ogystal, mae bwllch tebyg yn bodoli mewn llawer o wledydd eraill.

Mae'r bwllch hwn yn bwysig oherwydd ystyrir bod cyflogaeth yn rhan hanfodol o fywyd; yn hawl ddynol, ac yn rhan allweddol o Nodau Datblygu Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig. Mae swydd unigolyn yn gwneud cyfraniad hanfodol i'w les cyffredinol ac ansawdd ei fywyd. Gall colli swydd a chwilio am swydd newydd achosi straen a gorbryder mawr, yn enwedig pan fydd yr unigolyn yn ei chael hi'n anodd gwneud y pethau hyn. Yn y cyfamser, mae'n hysbys bod cysylltiad cryf rhwng bod yn ddi-waith a chyflyrau iechyd meddwl, fel iselder, a fydd hefyd yn arwain at ansawdd bywyd cyffredinol is i'r rhai yr effeithir arnynt. Mae'r effeithiau hyn yr un mor wir ar gyfer pobl niwrowahanol ag y maen nhw ar gyfer pobl niwronodweddiadol, ond fel y mae'r ffigur uchod yn awgrymu, mae pobl niwrowahanol yn llawer mwy tebygol o fod yn ddi-waith ar unrhyw adeg benodol yn eu bywydau. Mae'r bwllch cyflogaeth niwroamrywiaeth yn sylweddol ac yn barhaus, sy'n awgrymu bod rhagfarn systematig yn erbyn pobl niwrowahanol ym myd gwaith nad yw wedi cael sylw eto.

Efallai y credir bod pobl niwrowahanol yn aml mewn sefyllfa dda yn y farchnad swyddi oherwydd bod cymaint ohonynt yn mynd i'r brifysgol. Yn wir. Fodd bynnag, nid yw'n ymddangos bod cael gradd yn lleihau'r rhwystrau i gyflogaeth y mae pobl niwrowahanol yn eu hwynebu. Os rhywbeth, ymddengys mai'r unig beth mae'n ei wneud yw gwaethygu a chymhlethu'r rhwystrau hynny. Mae'n rhaid i raddedigion niwrowahanol gystadlu yn y farchnad swyddi ochr yn ochr â chronfa o raddedigion niwronodweddiadol sy'n ehangu'n barhaus ac sydd yr un mor gymwysedig ar gyfer y swyddi y maen nhw'n cystadlu amdanynt, ond ymddengys eu bod yn gallu cynrychioli eu hunain yn well mewn cyfweiliad a bod cyflogwyr yn ffafrio'r unigolion hyn wrth

gynnig swyddi. Mae llawer o fyfyrwyr niwrowahanol yn teimlo nad ydyn nhw wedi'u paratoi'n ddigonol i ymuno â'r farchnad swyddi ar ôl graddio. Gall hyn fod oherwydd nad ydyn nhw wedi canolbwyntio'n llawn ar ddatblygu eu sgiliau cyflogadwyedd yn ystod eu hamser yn y brifysgol neu oherwydd eu bod yn llai hyderus yn eu trosglwyddo i ddarpar gyflogwyr. Ar yr un pryd, mae'n ymddangos bod pobl niwrowahanol hefyd yn wynebu marchnad swyddi sy'n gwahaniaethu yn eu herbyn bob cam bron, o chwilio am swydd i gael cynnig swydd, o ymgysgu ar swydd i gwblhau eu cyfnod prawf, ac o ennill taliadau bonws i gael dyrchafiad.

O ganlyniad i hyn, mae llawer o fyfyrwyr niwrowahanol yn cael trafferth sefydlu eu gyrfa ar ôl graddio. Yn wyneb marchnad swyddi lle maen nhw'n cael trafferth dod o hyd i lwyddiant, bydd rhai yn dewis aros yn y byd academaidd a dilyn graddau uwch. Bydd eraill, yn y pendraw, yn cael gwaith sydd ddim yn cyd-fynd â'u dyheadau gyrfa, yn aml mewn swyddi y maen nhw wedi'u gorgymhwysu ar eu cyfer. Bydd llawer, yn anffodus, yn methu â chael gwaith.

Gall y sefyllfa hon newid, ac mae'n rhaid iddi newid. Er bod llawer y gall myfyrwyr niwrowahanol ei wneud i helpu eu hunain, byddant yn sicr o elwa ar gefnogaeth y rhai sy'n gweithio yn y prifysgolion lle maen nhw'n astudio. Ar hyn o bryd, fodd bynnag, maen nhw'n 'syrthio trwy'r rhwyd' yn y system. Yn aml, nid oes gan wasanaethau gyrfaedd prifysgol yr adnoddau a'r arbenigedd sydd eu hangen i helpu myfyrwyr niwrowahanol i ddod o hyd i waith. Sut bynnag, mae myfyrwyr niwrowahanol yn aml yn teimlo nad ydyn nhw'n cael eu gwasanaethu'n dda gan eu rhaglenni a'u mentrau, felly nid ydyn nhw'n manteisio i'r eithaf ar wasanaeth gyrfaedd yn eu prifysgol. Mae gwasanaethau lles prifysgolion, sydd hefyd yn wynebu cyfyngiadau tynn o ran adnoddau, yn tueddu i ganolbwyntio eu hymdrechion ar gefnogi myfyrwyr niwrowahanol i lwyddo yn eu hastudiaethau. Ni roddir pwyslais mawr ar helpu myfyrwyr o'r fath i ddatblygu eu gyrfaedd. Mae hyn yn ddealladwy pan fydd myfyrwyr niwrowahanol gymaint yn fwy tebygol o adael eu cyrsiau na'u cyd-fyfyrwyr niwronodweddiadol. Yn wir, mae'r ffigurau'n awgrymu bod tua 60% o fyfyrwyr prifysgolion awtistig yn y DU yn gadael cyn graddio.

Lluniwyd y canllaw hwn gyda'r bwriad o helpu i gau'r bwlch hwn. Y bwriad yw y bydd yn ddefnyddiol i gynghorwyr gyrfaedd a staff lles prifysgol wrth iddynt weithio gyda myfyrwyr niwrowahanol i'w helpu i nodi a llunio eu dyheadau gyrfaol, a'u cyflawni yn y pen draw. Mae academyddion sydd yn diwtoriaid personol i fyfyrwyr niwrowahanol hefyd yn debygol o weld y canllaw hwn yn ddefnyddiol.



1.1. Beth yw niwroamrywiaeth?

Bathwyd y term ‘niwroamrywiaeth’ yn y 1990au i gyfeirio at yr amrywiadau naturiol a geir yn y boblogaeth ddynol o ran gweithrediad a gwybyddiaeth ymennydd pobl, fel y rhai sy’n gysylltiedig â chanolbwyntio, dysgu, cymdeithasgarwch, a hwyliau. O ystyried bod pob ymennydd yn cynnwys 100 biliwn o gelloedd, nid yw’n syndod ein bod i gyd yn wahanol yn niwrolegol.

Felly bydd unrhyw boblogaeth ar hap o fodau dynol yn niwrowahanol yn naturiol. Bydd yn cynnwys pobl sy’n ‘niwrowahanol’ – sy’n golygu bod ganddyn nhw gyflyrau niwroddatblygiadol fel awtistiaeth (sy’n cynnwys syndrom Asperger), anhwylder diffyg canolbwyntio (gorfywiogrwydd) (ADHD), syndrom Tourette, dyspracsia, dyslecsia, a dyscalcwlia – yn ogystal â phobl sy’n ‘niwronodweddiadol’, sydd heb gyflyrau niwroddatblygiadol.

Roedd cyflyrau niwrowahanol yn arfer cael eu galw’n anhwylderau neu syndromau niwroddatblygiadol. Nid yw’r termau hyn yn boblogaidd ymhlith pobl niwrowahanol oherwydd eu bod yn awgrymu bod rhywbeth yn ei hanfod o’i le ar yr unigolyn, gan beri iddo wynebu stereoteipio a stigmatiddio yn aml. Gall defnyddio’r termau ‘niwroamrywiaeth’, ‘niwrowahanol’, a ‘niwronodweddiadol’ helpu i fynd i’r afael â’r gwahaniaethu y mae pobl sydd â chyflyrau niwrowahanol yn ei wynebu bob dydd.

Yn fyr, mae’r cysyniad o niwroamrywiaeth yn ceisio cyfleu’r syniad nad oes ffordd gywir nac anghywir o fod yn ddynol. Mae pawb yn meddwl yn wahanol ac yn gwneud pethau’n wahanol. Nid oes da neu ddrwg, gwell neu waeth, normal neu annormal – dim ond gwahanol.

Fel y dywedodd un myfyriwr: “Dwi’n ei ddisgrifio fel math o syndrom planed anghywir [...] Yn yr ystyr, wyddoch chi, mai fi yw’r rhywogaeth estron. Dwi wedi glanio ar y ddaear a dydw i ddim yn gweithredu fel y mae pobl eraill yn gweithredu”.

Y broblem yw bod pobl niwronodweddiadol yn tueddu i dybio bod pawb arall yn y byd yr un fath â nhw ac maen nhw’n anwybyddu pobl sydd ddim, oherwydd eu bod yn niwrowahanol. Y canlyniad yw bod pobl niwrowahanol yn cael eu ‘Haralleiddio’ – ac mae hynny’n golygu eu bod yn profi amrywiaeth eang o anghydraddoldebau mewn bywyd. Gwahaniaethir yn eu herbyn, a gall hyn gyfyngu ar eu cyfleoedd yn eu haddysg, eu hamser hamdden, eu bywyd cartref, a’u bywyd gwaith. Mae cael eu cyfyngu fel hyn yn sicr o gael effaith negyddol ar eu lles ac ansawdd eu bywyd.

Weithiau mae gwahaniaethu o’r fath yn fwriadol ond y rhan fwyaf o’r amser nid yw’n fwriadol. Weithiau mae’n digwydd dim ond oherwydd y ffordd rydym ni’n tueddu i feddwl (a pheidio â meddwl) fel bodau dynol. Mae’r defnydd o iaith yn enghraifft dda (gweler Blwch 1).

Y newyddion da, fodd bynnag, yw y gallwn wneud rhywbeth am hynny. Y lle gorau i ddechrau yw drwy herio ein ffyrdd o feddwl sydd wedi hen sefydlu.

Mae swydd unigolyn yn gwneud cyfraniad hanfodol i’w les cyffredinol ac ansawdd ei fywyd.

BLWCH 1

Ychydig eiriau am yr iaith rydym ni'n ei defnyddio

Rydym ni wedi ceisio bod yn ofalus ynghylch y termau a ddefnyddir yn y canllaw hwn. Mae ein dewis o derminoleg yn seiliedig yn bennaf ar y trafodaethau rydym ni wedi eu cael gyda phobl niwrowahanol a'r sefydliadau sy'n cynrychioli eu buddiannau. Rydym ni wedi ceisio bod yn gyson. Wrth wneud hynny, rydym ni'n cydnabod bod yn well gan rai pobl niwrowahanol dermau gwahanol i ddisgrifio eu hunain. Rydym ni'n derbyn hynny ac yn gofyn am eu goddefgarwch. Yn syml, nid oes modd plesio pawb.

Pwynt pwysig arall i'w gydnabod yw ein bod yn llwyr ddisgwyl i'r iaith a ddefnyddir yn y llawlyfr hwn ddyddio dros amser. Mae hyn oherwydd mai iaith yw un o'r prif heriau yn y frwydr barhaus i newid y ffordd y mae pobl niwrowahanol yn cael eu gweld a'u trin mewn cymdeithas. Iaith yw'r cyfrwng ar gyfer y micro-ymosodiadau niferus y mae pobl niwrowahanol yn eu hwynebu bob dydd. Os ydym yn defnyddio'r iaith anghywir, gall beri tramgwydd neu ofid i bobl. Gall wneud iddyn nhw deimlo bod pobl yn gwahaniaethu yn eu herbyn, eu bod yn cael eu stigmatiddio a'u camddeall. Os byddwn yn defnyddio'r iaith gywir, byddan nhw'n teimlo eu bod yn cael eu derbyn, eu cefnogi a'u deall. Mae'r sefydliadau sy'n hyrwyddo niwroamrywiaeth ac yn cefnogi grwpiau niwrowahanol yn treulio llawer iawn o amser yn ceisio cael pawb i fabwysiadu iaith briodol. Gall hyn, ynddo'i hun, godi ymwybyddiaeth o niwroamrywiaeth a helpu i addysgu pobl amdano.

Ein cyngor i chi, fel gweithwyr proffesiynol gwasanaethau prifysgol ac academyddion, yw defnyddio'r derminoleg rydym ni wedi'i mabwysiadu yn y canllaw hwn oni bai neu hyd nes bod y person niwrowahanol rydych yn siarad ag ef yn defnyddio termau gwahanol i ddisgrifio ei hun ac eraill tebyg. Os yw'n defnyddio termau gwahanol, y peth gorau i'w wneud yw nodi'r iaith y mae'n ei defnyddio a'i hefelychu.

Beth yw niwroamrywiaeth?

Mae niwroamrywiaeth yn derm a ddefnyddir i gyfeirio at yr amrywiadau naturiol sy'n bodoli yng ngweithrediad a gwybyddiaeth yr ymennydd ar draws pob poblogaeth ddynol. Mae'n gyfansoddair cywasgedig wedi ei ffurfio o 'niwrolegol' ac 'amrywiaeth'. Bwriad y term yw adlewyrchu'r cysyniad o fioamrywiaeth, sy'n disgrifio gwahaniaethau yn nodweddion biolegol rhywogaethau heb roi barn ar ba rai sy'n 'well' ac yn 'waeth': maen nhw i gyd yn hollbwysig ar gyfer uniondeb y system ecolegol y maen nhw'n byw ynddi. Mae niwroamrywiaeth, yn syml, yn cydnabod bod ymennydd rhai pobl yn gweithio'n wahanol. Mae hyn yn golygu eu bod yn profi'r byd mewn ffordd wahanol i eraill – mae ganddyn nhw 'ffordd wahanol o fod'. Maen nhw'n wahanol ond nid ydyn nhw'n llai o bobl o'r herwydd, ac maen nhw'n dal i fod yn aelodau llawn o gymdeithas, ac yn dal i gael eu gwerthfawrogi fel pobl.

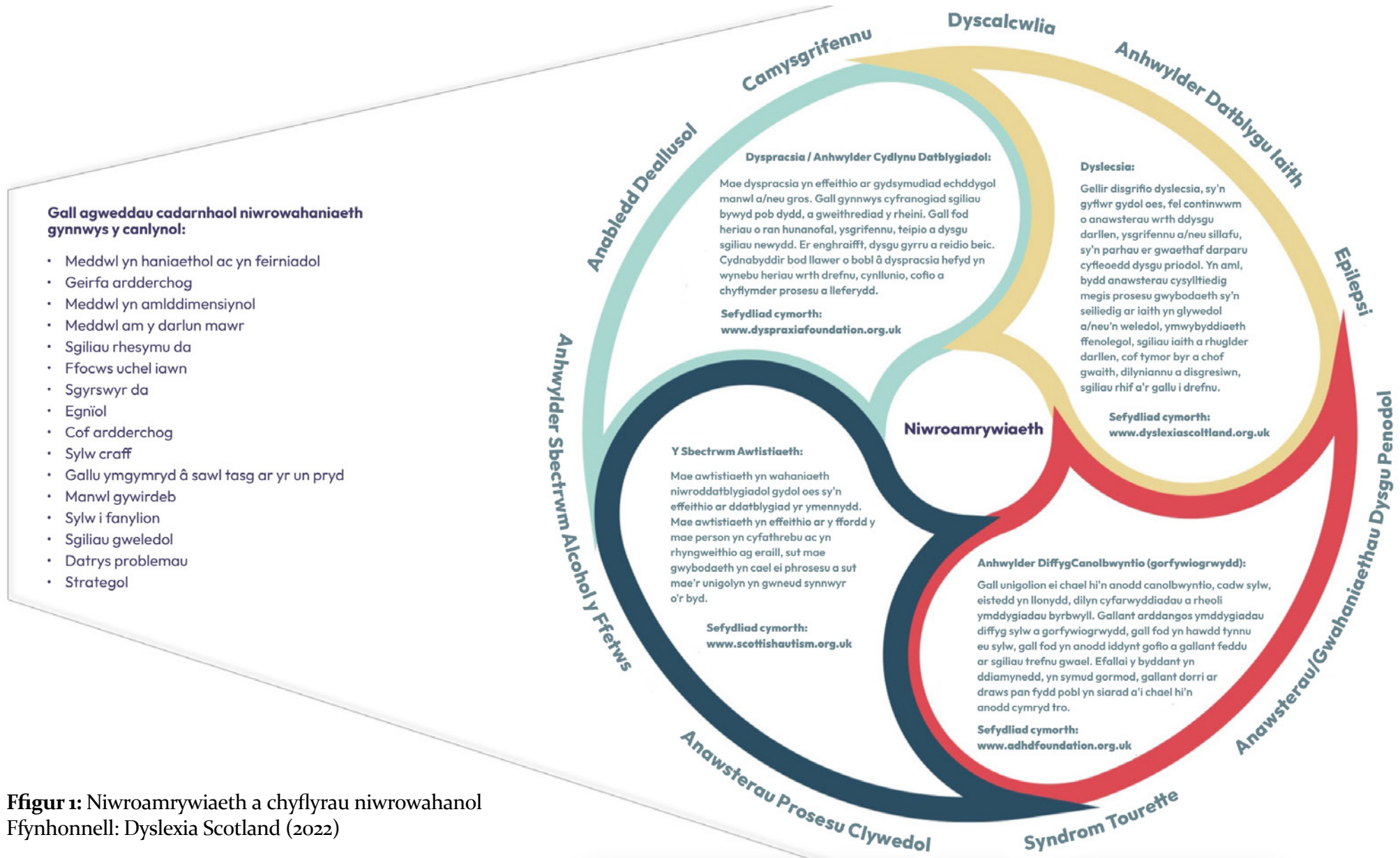


Mae rhai pobl yn dueddol o ystyried bod unigolion niwrowahanol ar sbectrwm, gyda'r person niwrowahanol ar un ochr o'r sbectrwm a'r person niwronodweddiadol ar ochr arall y sbectrwm. Mae'n well gan bobl eraill ei ystyried fel cyfres o fotymau llithro ar fwrdd cymysgu sain: mae yna nifer o nodweddion niwrolegol ac mae'r rhain wedi'u gosod i uchel, isel neu rywle yn y canol ar gyfer pob unigolyn. Dywedir bod gan y person niwrowahanol broffil 'o eithafion', sy'n golygu bod llawer o'r botymau wedi'u gosod naill ai ar lefelau uchel iawn neu ar lefelau isel iawn, gydag ychydig iawn yn y man canol. Mae pobl niwronodweddiadol, ar y llaw arall, yn tueddu i fod â phroffiliau mwy gwastad, gyda'r rhan fwyaf o'r botymau wedi'u gosod yn agosach at y canol.

Er ei bod yn anodd iawn cyffredinoli, mae pobl niwrowahanol yn tueddu i ddweud eu bod yn gymharol dda neu'n gymharol wael am wneud pethau fel rhoi sylw i fanylion, canolbwyntio, defnyddio eu cof gweithredol, meddwl mewn ffyrdd arloesol, dangos empathi at eraill, a darllen iaith y corff neu dôn y llais. Ychydig o bobl niwrowahanol fyddai'n cael eu hystyried yn ddoethuriaid (savants), yn yr ystyr bod ganddyn nhw'r hyn a allai gael ei ystyried yn 'bwerau goruwchddynol', ond bydd y rhan fwyaf yn sylweddol uwch na'r cyfartaledd mewn o leiaf rhai galluoedd personol ac yn sylweddol is na'r cyfartaledd mewn eraill.

Felly, mae gan bobl niwrowahanol gryfderau a gwendidau yn union fel unrhyw un arall: ond, yn syml, mae'r bwlch rhyngddyn nhw'n fwy o faint. Mae Ffigur 1 yn ceisio crynhoi'r meysydd lle mae pobl â chyflyrau niwrowahanol gwahanol fel arfer yn dweud eu bod yn profi'r uchafbwyntiau a'r isafbwyntiau mwyaf. Er bod y dull hwn yn ddefnyddiol o ran deall yr amrywiaeth eang o wahaniaethau niwrolegol a allai fod gan berson niwrowahanol, rhaid cofio nad oes unrhyw reolau haearnidd. Er enghraifft, er bod gan lawer o bobl niwrowahanol gof da iawn, mae'r gwrthwyneb yn wir am lawer ohonyn nhw. Mewn modd tebyg, efallai na fydd rhywun sy'n uniaethu fel rhywun awtistig yn arddangos yr holl gryfderau neu'r meysydd heriol sy'n aml yn cael eu cysylltu â phobl awtistig yn gyffredinol. Efallai y bydd ganddyn nhw fwy yn gyffredin â phobl ag ADHD, er enghraifft.

...bod eu yn profi'r byd mewn ffordd wahanol i eraill – mae ganddyn nhw 'ffordd wahanol o fod'. Maen nhw'n wahanol ond nid ydyn nhw'n llai o bobl o'r herwydd, ac maen nhw'n dal i fod yn aelodau llawn o gymdeithas, ac yn dal i gael eu gwerthfawrogi fel pobl.



Ffigur 1: Niwroamrywiaeth a chyflyrau niwrowahanol
Ffynhonnell: Dyslexia Scotland (2022)

Mae'n bwysig cofio bod niwrowahaniaeth yn cael ei fynegi mewn pobl mewn amrywiaeth eang o ffyrdd, bron i'r graddau bod pob person yn ei brofi mewn ffordd unigryw. Mae dywediad doniol sy'n cael ei ddefnyddio'n aml i esbonio'r gwahaniaethau ymhlith pobl awtistig – "pan rydych chi wedi cwrdd ag un person awtistig, rydych chi wedi cwrdd ag ... un person awtistig". Bydd unrhyw un sy'n adnabod person niwrowahanol yn teimlo bod y patrwm o nodweddion personol a ddangosir yn y diagram yn ei ddisgrifio i'r dim – ond ar yr un pryd, ddim yn dda iawn o gwbl.

Cymhlethdod pellach yw ei bod yn eithaf posibl i rywun gael mwy nag un cyflwr niwrowahanol ar yr un pryd, gyda gwaith ymchwil yn nodi presenoldeb sawl cyflwr niwrowahanol yn amrywio o 55 i 85%. Mae un astudiaeth wedi canfod, er enghraifft, bod gan 50 i 70% o bobl awtistig ADHD hefyd. Fel gyda'r holl ystadegau am niwroamrywiaeth, mae lwfans gwall sylweddol wedi'i ymgorffori yn y ffigur hwn. Nid yw llawer o bobl niwrowahanol wedi cael diagnosis ffurfiol, yn aml oherwydd rhestrau aros hir iawn, ac mae hyn yn cymhlethu'r dasg o greu ystadegau ystyrlon. Mae'n rhaid i rai pobl aros am flynyddoedd i gael diagnosis, ond nid yw pobl eraill yn dymuno cael diagnosis ffurfiol oherwydd nad ydyn nhw eisiau cael eu labelu. Nid yw rhai eraill wedyn yn cydnabod bod ganddyn nhw gyflwr niwrowahanol. Fel arfer, mae'n well gweithredu ar y sail bod unrhyw un sy'n nodi bod ganddo gyflwr niwrowahanol yn niwrowahanol, ni waeth a oes ganddo ddiagnosis a'i fod yn gallu rhoi enw penodol iddo.

Mae'r ystadegau hynny sydd gennym yn awgrymu bod pobl niwrowahanol yn fwy tueddol na phobl niwronodweddiadol o ddweud bod ganddyn nhw gyflyrau iechyd meddwl fel gorbryder neu iselder. Mae'r rhain yn cael eu hadnabod yn dechnegol fel 'cydafiacheddau'. Nid yw hyn yn peri syndod, o ystyried bod yn rhaid i bobl niwrowahanol fyw mewn byd sydd wedi'i gynllunio gan bobl niwronodweddiadol: byd nad yw'n aml yn cydnabod eu bodolaeth, heb sôn am gydnabod a diwallu eu hanghenion. Mewn ymgais i fynd i'r afael â hyn, bydd pobl niwrowahanol yn aml yn troi at yr hyn y cyfeirir ato fel 'masgio' neu 'guddliwio', lle maen nhw'n mynd ati, i bob pwrpas, i guddio pwy ydyn

nhw mewn gwirionedd mewn ymdrech i ymdoddi. Hynny yw, bydd pobl niwrowahanol yn mabwysiadu ymddygiad y rhai o'u cwmpas, er mwyn bod yn fwy tebyg iddyn nhw. Cyfeirir at hyn fel "masgio" ac yn aml bydd yn digwydd mewn lleoliadau cyhoeddus, fel yr ysgol neu'r gweithle. Er y gall y person niwrowahanol ymddangos fel ei fod yn iawn neu hyd yn oed yn rhagori yn y foment, gall masgio fod yn arbennig o flinedig. Mae effaith masgio yn dod i'r amlwg fel arfer unwaith y bydd y person niwrowahanol yn ôl mewn amgylchedd cyfforddus, gartref fel arfer, ac ar yr adeg honno daw'r 'masg' i ffwrdd ac felly gall effeithio ar fywyd y cartref o ganlyniad, a gall gael effeithiau niweidiol ar iechyd meddwl a lles yr unigolyn hefyd.

Fel gweithiwr gyrfaedd proffesiynol, gallwch annog y myfyriwr niwrowahanol i fod yn driw i'w hun i'r graddau y mae'n gyfforddus yn gwneud hynny a chreu amgylchedd lle mae'n cael ei groesawu a'i dderbyn, lle mae ymddygiad fel 'stimio' ac ati yn cael ei dderbyn. Y gobaith yw y bydd amgylchedd o'r fath yn annog y myfyriwr i beidio â masgio, neu'n ei annog i wneud hynny i raddau llai. Mae Blwch 2 yn cynnwys rhai dyfyniadau gan fyfyrwyr am fasgio.

Blwch 2

Masgio a'i ganlyniadau

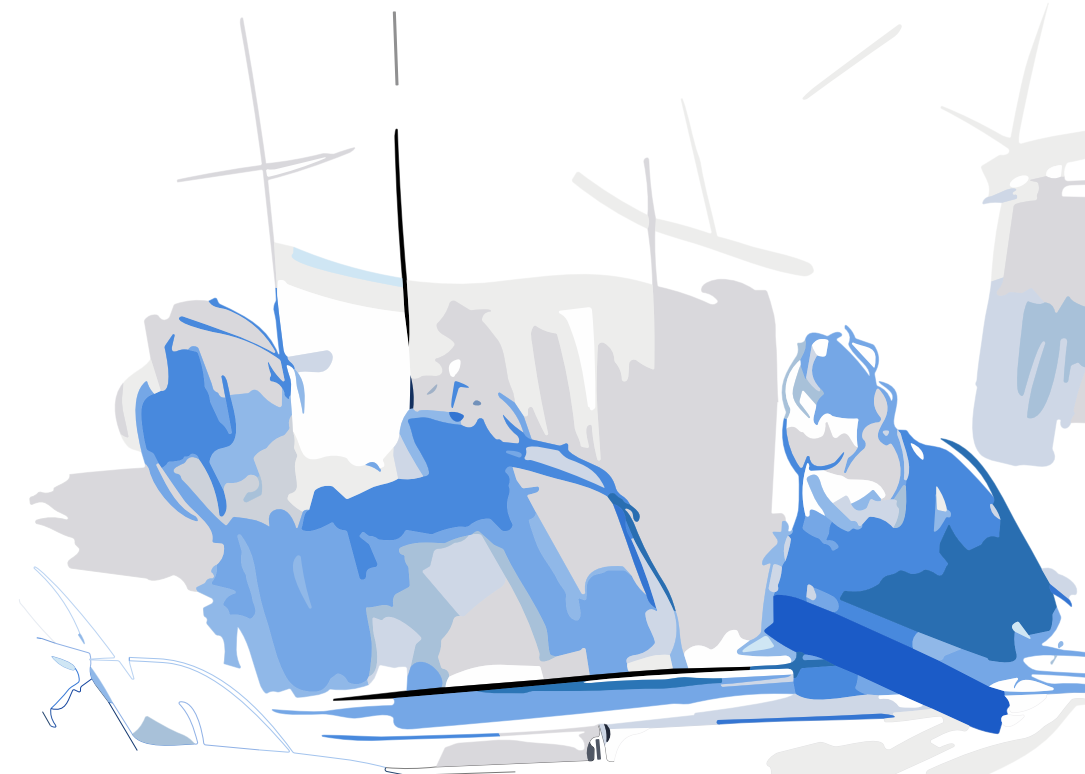
Roedd masgio a'i effaith ar fywydau pobl yn thema gyson yn ystod sgysiau gyda'r myfyrwyr niwrowahanol yn y grwpiau ffocws a'r cyfweiliadau. Mae masgio i bob pwrpas yn golygu bod pobl niwrowahanol yn ceisio ymdoddi yn gymdeithasol mewn byd niwronodweddiadol. Gallai hyn olygu gorfodi eu hunain i gynnal cyswllt llygaid, er ei fod yn annaturiol ac yn anghyfforddus iddynt. Gallai olygu hefyd gorfodi gwên a mathau eraill o fynegiant yr wyneb, neu atal ymddygiadau penodol y mae cymdeithas yn gwgu arnynt, fel stimio (e.e., ysgwyd eu traed). Gall hyd yn oed olygu eu bod yn rhoi eu hunain trwy sefyllfaoedd a fydd yn eu gwneud yn sâl, fel mynd i ddiwyddiadau prysur er gwaethaf torfeydd a synau uchel. Mae ymchwil yn dangos bod masgio yn cael effaith negyddol ar iechyd a lles unigolion niwrowahanol ac felly mae'n anghynaliadwy, yn aml yn arwain at salwch, gorweithio a cholli swyddi.

“Mae'n anodd iawn oherwydd fy rôl i hefyd yw'r ffugiwr. Mae gyda chi'r fi go iawn, ac rwy'n ceisio cadw'r fi hwnnw i ffwrdd o'r gwaith ac yna mae'r fi y myfyriwr/gweithiwr proffesiynol sy'n ymddwyn mewn ffordd hollol wahanol. Mae ceisio dod o hyd i'r cydbwysedd a chadw'r cydbwysedd yn fwy blinedig nag unrhyw beth. Dyna'r peth anoddaf i mi [...] Bron bob dydd bydda i'n mynd adre, yn crïo, ac yn cysgu, ac yna'n codi ac ailddechrau'r cyfan eto”.

“Rwy'n cadw'r rhan fwyaf o'r masgio a'm hegni egni ar gyfer fy ymddangosiad proffesiynol. Felly, yn fy mywyd cartref, does gen i ddim egni, chi'n gwybod, mae'n hollol wahanol”.

“Pan dwi'n nerfus am sefyllfa, dyna pryd mae'r masg yn gwneud ei waith. Felly nid gyda chwsmeriaid oherwydd bod hynny'n eithaf arferol. Fyddwn i ddim yn cyfrif hynny fel masgio – ymddwyn yn fwy cyfeillgar efallai. Ond mewn cyfweiliad neu mewn lleoliad cymdeithasol newydd neu rywbeth”.

“Dwi'n teimlo y byddwn i'n masgio'n drwm mewn cyfweiliad swydd. Ac rwy'n dod i ddeall bod llawer o bobl yn gallu gweld drwy hynny yn isymwybodol efallai, fel petai ei fod yn rhywbeth anonest bron neu [...] annibynadwy”.

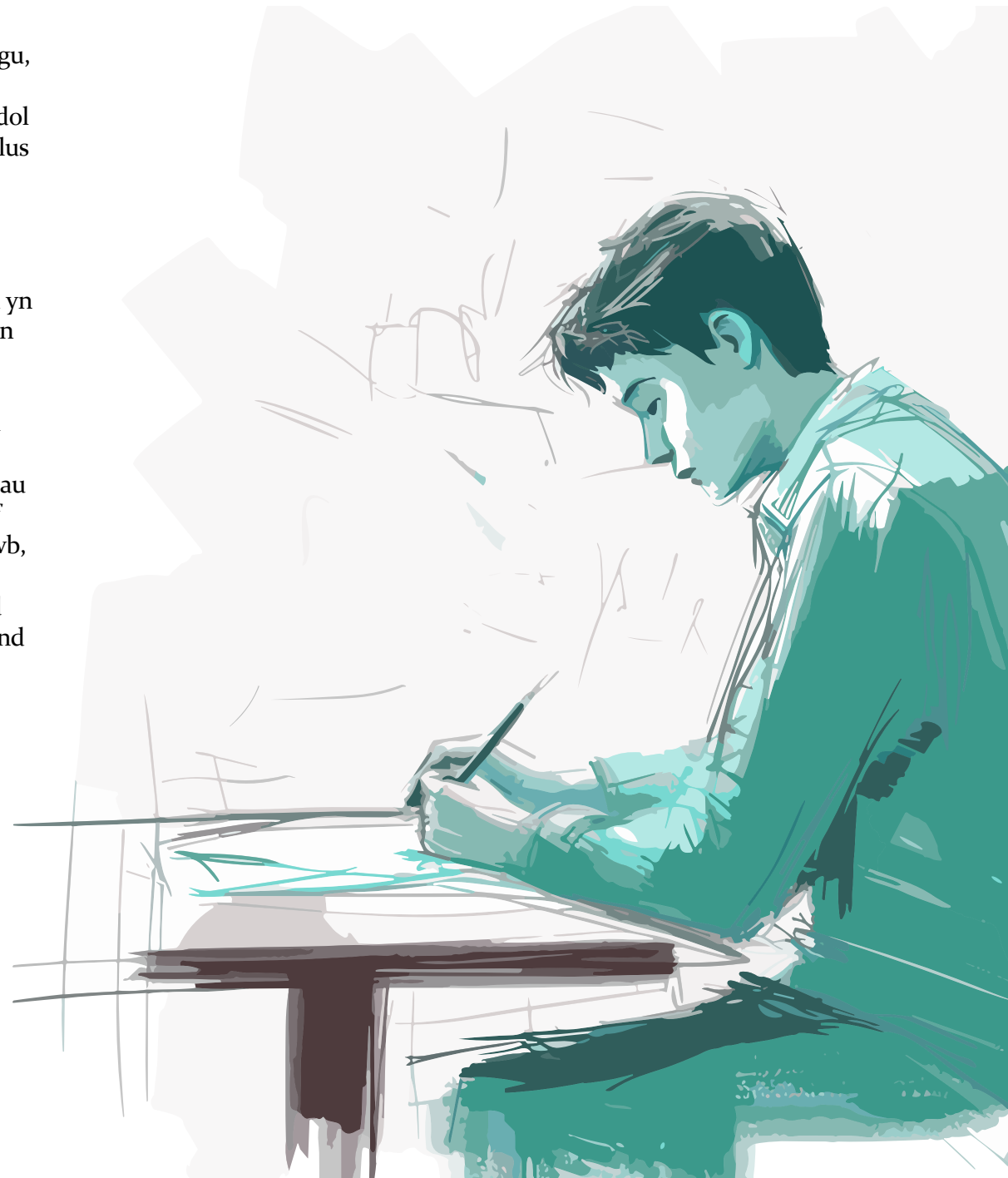


Mae cyflyrau niwrowahanol yn cael eu dosbarthu fel anawsterau dysgu, yn hytrach nag anabledau dysgu, gan nad ydyn nhw'n effeithio'n negyddol ar ddeallusrwydd unigolyn. Mae'n bwysig bod yn ymwybodol bod y rhan fwyaf o bobl niwrowahanol sy'n dod i'r brifysgol yn ddeallus iawn ac wedi gwneud yn dda iawn yn eu haddysg hyd yma.

Gall hyn oll ymddangos yn gymhleth iawn. Sut mae'n bosibl deall anghenion a dymuniadau person niwrowahanol pan fydd y cyflyrau sydd ganddo yn amrywio cymaint? Os yw pob person niwrowahanol yn wahanol, sut gallwn ni roi'r hyn rydym ni wedi'i ddysgu am un person ar waith gyda'r person nesaf?

Y newyddion da yw nad yw mor gymhleth fel mai'r unig ddewis arall yw rhoi'r ffidil yn y to! Mae awgrymiadau, cynghorion ac arweiniad defnyddiol ar gael, a dyma beth mae'r canllaw a'r cyfeiriadur adnoddau hwn yn ceisio ei ddarparu – sy'n fan cychwyn o leiaf. Y peth pwysicaf i'w gofio yw bod pob person yn unigolyn ac mae hynny'n wir am bawb, boed ydyn nhw' niwrowahanol neu'n niwronodweddiadol. Nid oes unrhyw beth all gymryd lle dod i adnabod eich cleient. Efallai y bydd yn cymryd mwy o amser ac ymdrech gyda pherson niwrowahanol, ond mae'n sicr yn werth ei wneud.

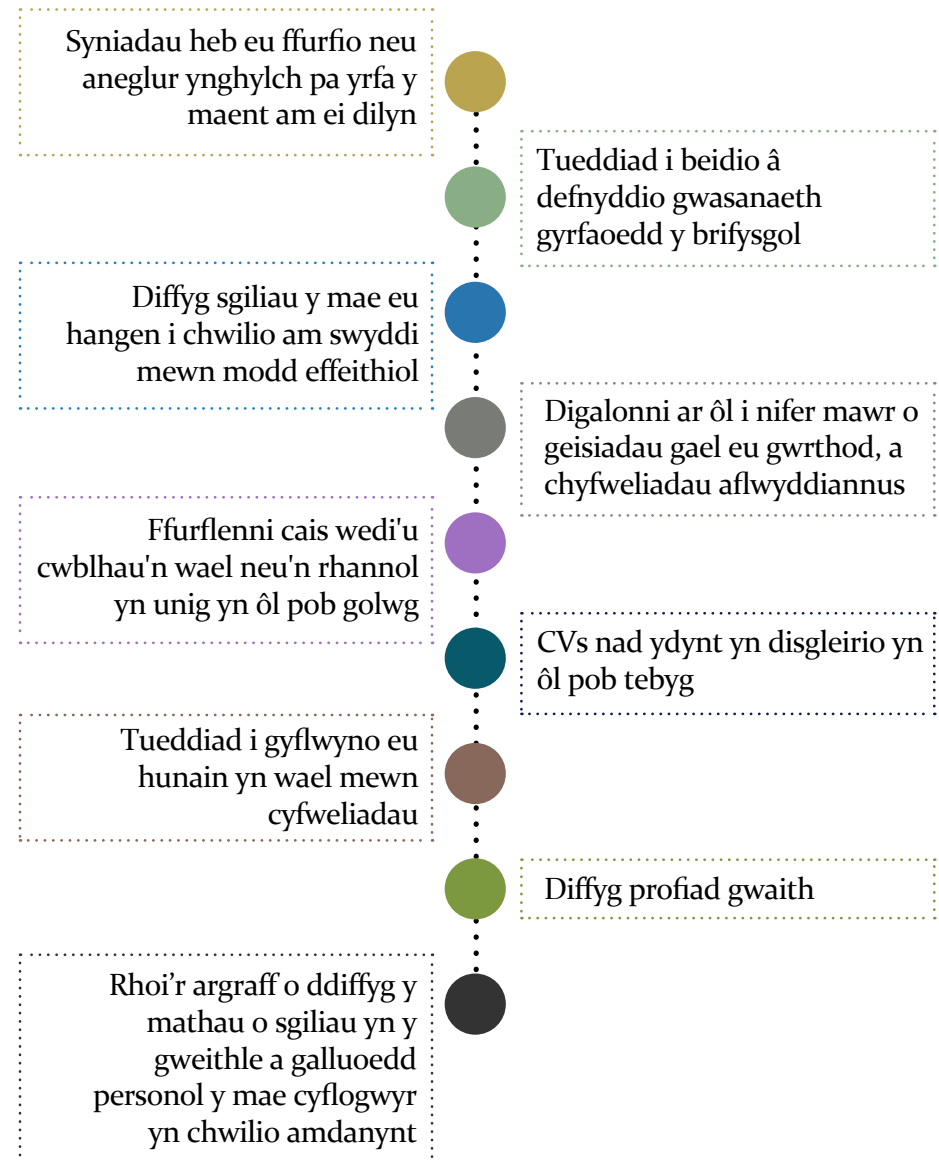
Fel gweithiwr gyrfaoedd proffesiynol, gallwch annog y myfyriwr niwrowahanol i fod yn driw i'w hun i'r graddau y mae'n gyfforddus yn gwneud hynny a chreu amgylchedd lle mae'n cael ei groesawu a'i dderbyn, lle mae ymddygiad fel 'stimio' ac ati yn cael ei dderbyn.



1.2. Sut mae niwroamrywiaeth yn berthnasol i weithwyr proffesiynol y gwasanaeth gyrfaedd?

Yr ateb syml yw bod pobl niwrowahanol yn aml yn cael anhawster dod o hyd i gyflogaeth ystyrlon a'i gadw. Fel y nodwyd uchod, amcangyfrifir bod 15% o boblogaeth y DU yn niwrowahanol, ond mae pobl niwrowahanol yn cael eu tangynrychioli'n fawr yn y gweithlu. Mewn arolwg diweddar, dim ond chwarter y bobl awtistig ifanc a oedd yn teimlo bod ganddyn nhw fynediad priodol at brofiad gwaith a dim ond 19% a oedd yn teimlo eu bod wedi cael cyngor gyrfaedd da. Y canlyniad yw bod talentau a brwdfrydedd pobl niwrowahanol yn cael eu gwastraffu i bob pwrpas. Mae'n golygu hefyd na all llawer o bobl niwrowahanol, na allan nhw ddod o hyd i waith am dâl ystyrlon, gyfrannu at gymdeithas yn unol â'u dymuniad, ac mae ganddyn nhw uchelgeisiau bywyd heb eu gwireddu. Mae ganddyn nhw safon byw is oherwydd nad ydyn nhw'n ennill cyflog llawn amser ac efallai fod ganddyn nhw ansawdd bywyd is oherwydd na allan nhw ddod o hyd i waith boddhaus. Efallai y byddan nhw'n profi mwy o broblemau iechyd meddwl hefyd oherwydd eu bod yn methu â dod o hyd i waith addas ac yn parhau i fod yn ddi-waith. Mae hyn yn rhywbeth na ddylai fod yn wir – ond mae'n rhywbeth y gallwn weithredu arno. Nid yw'r broblem yn gwbl amhosibl.

Y cam cyntaf y gallwn ei gymryd yw ceisio deall pam mae pobl niwrowahanol yn tueddu i wynebu anawsterau yn y farchnad swyddi. Mae amrywiaeth eang o esboniadau posibl wedi'u cynnig. O ran dod o hyd i swydd, gall y rhesymau ymddangos yn gysylltiedig â'r darpar weithiwr. Mae'r ffeithlun isod yn amlinellu rhai o'r heriau i gyflogaeth a brofir gan fyfyrwyr niwrowahanol:



Mae'n eithaf posibl, wrth gwrs, y gallai'r esboniad fod yn llawer mwy cysylltiedig â chyflogwyr, yn enwedig o ran yr hyn y maen nhw'n chwilio amdano yn eu gweithwyr, a'r dulliau y maen nhw'n eu defnyddio i'w dewis. Gallai'r rhain fod yn berthnasol i'r canlynol:

- Y tueddiad i gyflogwyr fod yn chwilio am bobl a fydd yn 'ffitio i mewn' i ddiwylliant y gweithle.
- Y pwyslais ar 'sgiliau meddal', hyd yn oed pan nad oes gwir angen y rhain i wneud y gwaith yn effeithiol.
- Y tueddiad i'r rhai sy'n cyfweld ddewis pobl y maen nhw'n cynhesu atyn nhw ar unwaith.
- Methu â gwerthfawrogi'r mathau o sgiliau a'r doniau y mae pobl niwrowahanol yn tueddu i ragori ynddyn nhw.
- Y defnydd cynyddol o brofion seicometrig a systemau deallusrwydd artifisial i lunio rhestr fer ar gyfer swyddi.
- Canolbwyntio'n ormodol ar y cyfweliad ffurfiol fel modd o ddewis gweithwyr.

O ran cadw swydd, efallai y bydd y rhesymau'n ymddangos eto i fod yn gysylltiedig â'r gweithiwr niwrowahanol:

- Maen nhw'n gweld pontio o astudio i fyd gwaith yn rhy anodd.
- Mae eu cyflwr yn cael effaith andwyol ar eu perfformiad, e.e., efallai y bydd person awtistig sy'n cael anhawster gyda'i batrymau cwsg yn cael ei ddiswyddo am nad yw'n cadw amser yn dda.
- Maen nhw'n tueddu i fod â mwy o achosion o gyflyrau iechyd meddwl, a allai achosi iddyn nhw gymryd llawer o absenoldeb salwch.
- Os bydd eu cyflyrau niwrowahanol yn gwaethygu dros amser, gallan nhw gael eu gorfodi i roi'r gorau i'w swydd oherwydd nad ydyn nhw'n gallu ei gwneud mwyach.

Unwaith eto, mae gan y cyflogwr rôl o ran cefnogi ei weithwyr. Gall y rhesymau y mae unigolion niwrowahanol yn gadael cyflogaeth fod o ganlyniad i'r canlynol:

- Mae'r cyflogwr wedi methu â chynnig addasiadau rhesymol effeithiol i'r gweithiwr niwrowahanol.
- Gallai'r diffyg cymorth hwn arwain at fwy o fasio gan y gweithiwr niwrowahanol, sydd yn ei dro yn cynyddu'r risg o orweithio, afiechyd ac, yn y pen draw, colli swydd.
- Rheolwyr yn methu â deall neu werthfawrogi'n llawn anghenion pobl niwrowahanol yn y gweithle neu'r hyn sydd ganddyn nhw i'w gynnig.
- Y tueddiad i feddwl am anabledd o ran pobl â chyflyrau symudedd (ac efallai synhwyraidd), gan fethu â chydabod niwroamrywiaeth fel mater yn y gweithle.

Canlyniad hyn yw nid yn unig bod myfyrwyr niwrowahanol yn colli allan ar fod mewn cyflogaeth sy'n rhoi boddhad iddyn nhw, sy'n gwneud defnydd o'u galluoedd a'u sgiliau personol, ac sy'n talu cyflog priodol iddyn nhw, ond mae cyflogwyr yn colli allan hefyd ar gael gweithlu niwrowahanol.

Gall cael gweithlu niwrowahanol gynnig nifer o fanteision: yn anad dim y gallu i ddefnyddio cryfderau eu gweithwyr niwrowahanol er budd y sefydliad. Gall helpu'r sefydliad hefyd i fod yn fwy cadarn yn wyneb newid: yn union fel system ecolegol fioamrywiol, mae system sefydliadol niwrowahanol yn debygol o fod yn fwy abl i ymdopi â'r heriau a fydd, yn anochel, yn wynebu unrhyw sefydliad. Mae Blwch 3 yn crynhoi'r rhain.

Blwch 3

Manteision posibl i gwmnïau o gyflogi pobl niwrowahanol

Gall gweithwyr niwrowahanol gynnig y nodweddion canlynol:

- Cydweithredol ac yn barod i blesio rheolwyr, cydweithwyr, a chwsmeriaid.
- Teyrngarwch i'r sefydliad.
- Mwy o gynhyrchiant a chwblhau tasgau'n gyflymach.
- Dyfalbarhad a dycnwch.
- Sgiliau technegol cryf.
- Dibynadwyedd a phrydlondeb.
- Meddwl arloesol/y tu allan i'r bocs.
- Galluoedd datrys problemau.
- Gonestrwydd.
- Sylw i fanylion.

Gallai hyn roi'r canlyniadau canlynol:

- Mwy o gynhyrchiant yn y gweithle.
- Mynediad i gronfa ehangach o ddoniau.
- Llai o drosiant staff.
- Gwell enillion o fuddsoddi mewn hyfforddiant.
- Llai o absenoldeb.
- Sbardunau gwerth cryfach fel enw da gyda rhanddeiliaid allweddol.
- Mynediad at ffynhonnell anffurfiol o gyngor a allai helpu'r sefydliad i wasanaethu ei gwsmeriaid niwrowahanol yn well.

Yn ogystal â helpu i sicrhau bod y sefydliad:

- Yn bodloni gofynion cyfreithiol.
- Yn cyflawni cyfrifoldebau moesol.
- Ddim yn colli allan ar fuddion posibl niwroamrywiaeth yn y gweithle.

Ymddengys fod yr her fwyaf i fyfyrwyr niwrowahanol yn digwydd wrth bontio o'u hastudiaethau i'r byd gwaith. Mae hyn yn cynnwys penderfynu pa yrfa i'w dilyn; chwilio am swyddi gwag; dewis swyddi a gwneud cais amdanyn nhw; paratoi ar gyfer cyfweiliadau a mynd i gyfweiliadau; dechrau cyflogaeth; a setlo i mewn i'r gweithle a phatrymau gwaith. Ac eto mae llawer o fyfyrwyr niwrowahanol yn teimlo nad ydyn nhw'n cael eu cefnogi'n llawn gyda hyn i gyd (gweler Blwch 4).

Blwch 4

Cefnogaeth i fyfyrwyr niwrowahanol gynllunio y tu hwnt i'r brifysgol

Mae llawer o fyfyrwyr prifysgol niwrowahanol yn teimlo bod y gefnogaeth y maen nhw'n ei derbyn yn canolbwyntio'n bennaf ar eu helpu i gwblhau eu hastudiaethau yn y brifysgol. Nid yw hyn yn syndod, o ystyried faint o fyfyrwyr prifysgol awtistig yn y DU sy'n gadael cyn graddio. Mae prifysgolion yn ystyried mai eu helpu i gwblhau eu hastudiaethau yw'r brif flaenoriaeth.

Er bod gan brifysgolion wasanaethau cymorth gyrfaedd ar waith, mae ffocws y gwasanaethau hyn yn tueddu i fod ar fyfyrwyr niwronodweddiadol yn bennaf. Mae cefnogi myfyrwyr niwrowahanol yn tueddu i ddisgyn rhwng dwy stôl yn hyn o beth, gan nad yw'n flaenoriaeth i'r tîm cymorth anabled/lles ar y naill law, na'r gwasanaeth gyrfaedd ar y llaw arall.

Y canlyniad yw bod myfyrwyr niwrowahanol yn aml yn teimlo nad ydyn nhw wedi'u paratoi'n ddigonol ar gyfer sefydlu eu gyrfaedd ar ôl y brifysgol.

“Mae peidio â chael y gefnogaeth honno, wrth i chi fynd trwy'ch gyrfa neu'ch bywyd [...] yn eich llethu, mewn gwirionedd, erbyn y diwedd. [...] Hyd nes i rywbeth ddigwydd, fel eich bod chi'n chwythu plwc neu'ch bod yn cael eich diagnosis o'r diwedd”.

“Dwi'n meddwl bod y gwasanaethau gyrfaedd yn y brifysgol yn well [na Safon Uwch], ond mae'n rhaid i chi fynd allan o'ch ffordd i ddod o hyd iddyn nhw. Dydy'r gwasanaeth ddim yno ar blât”.

“Dwi wedi gofyn am gymorth gyda gyrfaedd, ond dydyn nhw ddim wedi fy helpu”.

Yn y cyfamser, dyma a ddywedodd un o'r gweithwyr proffesiynol cymorth awtistiaeth y gwnaethom ei gyfweled:

“Rydyn ni'n addysgu pwnc a disgyblaeth i fyfyrwyr [...] Ac yna rydyn ni'n eu taflu allan i'r byd gwaith ac rydyn ni'n rhyw fath o ddisgwyl iddyn nhw fod yn fedrus yn y sgiliau y byddwn i'n eu disgrifio fel y sgiliau meddal, yr holl bethau y mae angen i chi fod, y tybir eich bod, yn fedrus ynddyn nhw, o ran sut i drafod â phobl, sut i ryngweithio â nhw, sut i weithredu mewn byd masnachol, sydd ddim yn addasu i anghenion [rhywun sy'n awtistig] mewn gwirionedd”.

Dyma, wrth gwrs, yw'r union bethau y mae gweithwyr gyrfaedd proffesiynol wedi'u hyfforddi i helpu gyda nhw. Maen nhw mewn sefyllfa unigryw felly i gynorthwyo pobl niwrowahanol i ddod o hyd i waith addas.

Lle da i ddechrau yw ystyried beth sy'n rhwystro cynghorwyr gyrfaedd rhag cefnogi myfyrwyr niwrowahanol yn fwy effeithiol. Mae'n debyg bod dau brif ateb i hyn. Y cyntaf yw efallai na fydd cynghorwyr gyrfaedd yn gwybod digon am niwroamrywiaeth ac anghenion cymorth gyrfaedd pobl niwrowahanol. Gobeithiwn y bydd y canllaw hwn yn gyflwyniad da. Mae cyfeiriadur adnoddau ar ddiwedd y canllaw hwn ar gyfer y rhai sydd am wybod mwy. Yr ail yw nad oes gan bobl niwrowahanol gysylltiad da â'r gwasanaeth gyrfaedd yn eu prifysgol. Gall hyn fod oherwydd:

- Gall myfyrwyr niwrowahanol deimlo'n anghyfforddus yn mynd i ddigwyddiadau gyrfaedd mawr.
- Gall cyfarfodydd un i un fod yn anodd i rai myfyrwyr niwrowahanol.
- Gall canolbwyntio cymaint ar eu hastudiaethau olygu eu bod yn colli allan ar wahoddiadau i ddigwyddiadau gyrfaedd neu nad ydyn nhw'n ymwybodol o'r hyn y gall y gwasanaeth gyrfaedd ei wneud ar eu cyfer.
- Mae'n well ganddyn nhw ymdrin â'r presennol, neu fynd i'r afael ag un her ar y tro: mae dysgu yn cael blaenoriaeth dros gynllunio gyrfa.
- Cynllunio gyrfa yn eu digalonni. Pan fo cymaint yn eu herbyn, a yw'n werth y drafferth hyd yn oed?
- Sylweddoli bod eu diddordebau arbenigol wedi newid dros amser ac y gallan nhw wneud eto. Felly efallai na fydd seilio eu cynlluniau gyrfa ar eu diddordebau presennol yn strategaeth resymegol.
- Mae llawer o brifysgolion yn disgwyl i fyfyrwyr fod yn hunangyfeiriedig yn y maes gyrfaedd ac, er eu bod yn annog myfyrwyr i gymryd rhan mewn cynllunio gyrfaedd, nid ydyn nhw'n gwneud hynny'n orfodol.

- Mae myfyrwyr niwrowahanol yn aml yn ymateb yn dda i'r strategaeth 'ychydig ac yn aml' ond mae cyngor gyrfaedd yn aml yn seiliedig ar strategaeth amgen o nifer fach o ymyriadau mawr.
- Mae llawer o diwtoriaid personol yn anghyfarwydd â niwroamrywiaeth ac nid ydynt yn rhoi'r anogaeth ychwanegol sydd ei hangen arnynt i ymgysylltu â'r broses o gynllunio gyrfaedd.
- Nid oes gan lawer o brifysgolion gymuned ymarfer mewn perthynas â niwroamrywiaeth, gyda phob adran gwasanaeth yn tueddu i weithio'n annibynnol ar y lleill.
- Nid oes digon o adnoddau gyrfaedd lle gall myfyrwyr niwrowahanol a gweithwyr gyrfaedd proffesiynol ddod o hyd i gyngor, ysbrydoliaeth, arferion da, astudiaethau achos, ac ati.

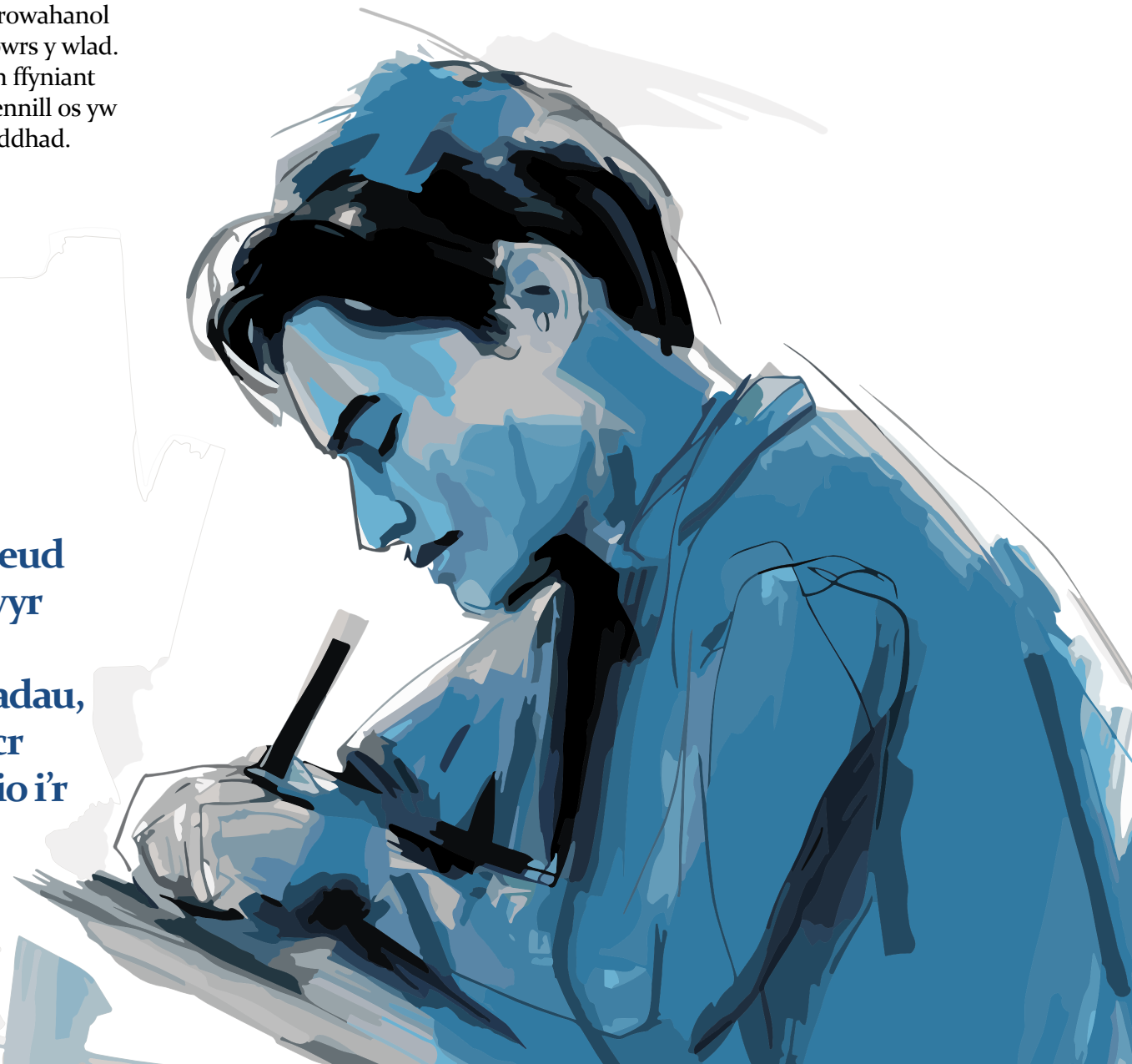
Os gall sefydliadau addysg uwch wneud mwy i annog a chynorthwyo myfyrwyr niwrowahanol gyda chynllunio gyrfaedd, chwilio am swyddi, ceisiadau, techneg cyfweiliad, ac ati, bydd yn sicr yn helpu i'w hatal rhag cael eu gwthio i'r cyrion yn y farchnad swyddi. Byddan nhw'n gallu cystadlu am swyddi yn fwy effeithiol gyda'u cyfoedion niwrowahanol. Byddai'n helpu hefyd i fynd i'r afael â thargedau cyflogadwyedd pwysig a osodir gan brifysgolion.

Disgwylir bod cyflogaeth briodol hefyd yn cynyddu lles y gweithiwr niwrowahanol trwy'r ffyrdd canlynol:

- Rhoi incwm uwch a mwy diogel iddynt.
- Eu helpu i wella eu gwybodaeth, eu cymwyseddau a'u sgiliau cyflogadwyedd ymhellach.
- Caniatáu iddynt ddatblygu sgiliau bywyd fel hunanhyder ac ymreolaeth.
- Cynnig urddas a lle parchus mewn cymdeithas iddynt.

Bydd cau'r bwlch cyflogaeth niwroamrywiaeth o fudd i gymdeithas gyfan hefyd. Gall cyflogaeth ddod â boddhad ac ymdeimlad o les, fel bod y gweithiwr niwrowahanol yn llai tebygol o brofi cydafiacheddau fel iechyd meddwl gwael. At hynny, pan fydd person niwrowahanol mewn gwaith, ni fydd angen iddo gael budd-daliadau o bwrs y wlad. Os yw mewn gwaith cynhyrchiol, bydd yn cyfrannu at ein ffyniant economaidd cyffredin hefyd. Yn syml, mae pawb ar eu hennill os yw pobl niwrowahanol mewn gwaith cyflogedig sy'n rhoi boddhad.

Os gall sefydliadau addysg uwch wneud mwy i annog a chynorthwyo myfyrwyr niwrowahanol gyda chynllunio gyrfaedd, chwilio am swyddi, ceisiadau, techneg cyfweiliad, ac ati, bydd yn sicr yn helpu i'w hatal rhag cael eu gwthio i'r cyrion yn y farchnad swyddi.



2. Dyheadau gyrfa a chwnsela

Tybir yn aml y bydd myfyrwyr niwrowahanol yn cyrraedd y brifysgol gyda syniad eithaf clir ynghylch yr yrfa y maen nhw am ei chael pan fyddan nhw'n graddio. Yn sicr, mae elfen o wirionedd yn hyn, ond nid dyma'r stori gyfan. Yn achos rhai myfyrwyr, mae eu cyflwr niwrowahanol yn amlygu ei hun trwy'r ffaith eu bod yn rhagori mewn pwnc academaidd penodol, fel mathemateg, ac yn aml byddan nhw wedi dewis eu pwnc gradd yn unol â hynny. Eu bwriad weithiau – ond nid bob amser – yw defnyddio'r cryfder hwn i gael gradd dda, a fydd wedyn yn eu helpu i gael swydd y byddan nhw'n gallu ei gwneud yn dda. Er enghraifft, efallai fod myfyriwr sy'n dilyn cwrs mathemateg eisoes wedi penderfynu ei fod am weithio yn y sector ariannol. Fodd bynnag, bydd myfyrwyr eraill am astudio pwnc gradd oherwydd eu bod yn dda yn y pwnc hwnnw a'i fod yn rhoi boddhad.

Nid oes unrhyw sail wirioneddol, fodd bynnag, yn y gred gyffredin y bydd myfyrwyr niwrowahanol yn gyffredinol yn gwneud pynciau STEM yn y brifysgol. Mae myfyrwyr niwrowahanol yn tueddu i gael eu gwasgaru'n eithaf cyfartal ar draws yr holl amrywiaeth o bynciau prifysgol, gan gynnwys y gwyddorau cymdeithasol, y dyniaethau a'r celfyddydau. Nid oes gan bob myfyriwr niwrowahanol gryfderau mewn pynciau academaidd penodol oherwydd y ffyrdd y mae eu cyflwr yn cael ei fynegi ynddyn nhw.

Efallai y bydd gan fyfyrwyr eraill ddiddordeb mawr mewn maes pwnc penodol, fel seryddiaeth, cyfnod penodol mewn hanes, neu ysgrifennu creadigol. Mae'n gyffredin i bobl â chyflyrau niwrowahanol, yn enwedig awtistiaeth, ganolbwyntio llawer ar ddiddordebau arbennig eithaf arbenigol, gan dreulio llawer o'u hamser hamdden yn darllen amdanyn nhw neu'n ymgymryd â gweithgareddau sy'n gysylltiedig â nhw. Maen nhw'n aml yn dod yn gryn arbenigwyr yn y pynciau hynny o ganlyniad.

Efallai fod myfyrwyr niwrowahanol sydd â diddordebau arbennig wedi dewis eu pwnc gradd fel y gallan nhw ei astudio ymhellach ond nid yw hyn bob amser yn wir. Mae'n amlwg ei bod hi'n well gan rai myfyrwyr gadw'r pwnc y maen nhw'n ei ddilyn yn y brifysgol a'u diddordebau arbennig yn eu hamser hamdden yn gwbl ar wahân. Mae Blwch 5 yn cynnwys dyfyniadau gan fyfyrwyr niwrowahanol am eu cymhellion i ddilyn cwrs gradd penodol.



Blwch 5

Cymhellion y tu ôl i ddewisiadau a dyheadau gyrfa

Mae myfyrwyr niwrowahanol yn aml yn dewis astudio pynciau'r brifysgol lle'r oedden nhw'n teimlo bod ganddyn nhw'r cryfderau mwyaf ac yn ennill graddau da yn yr ysgol. Gall hyn, yn ei dro, lywio eu dyheadau gyrfaol. Yn aml, gall y gwrthwyneb fod yn wir am fyfyrwyr hŷn, a allai fod yn well ganddyn nhw astudio rhywbeth y maen nhw'n ei fwynhau wrth ddychwelyd i'r brifysgol, yn hytrach na'r hyn y maen nhw'n teimlo eu bod yn dda yn ei wneud.

“Yn y diwedd, fe wnes i ddewis yr hyn roeddwn i'n dda yn ei wneud, roeddwn i'n dda mewn bioleg. Ac roeddwn i'n meddwl am wneud meddygaeth ar ôl graddio neu rywbeth [...] Mynd i lawr y llwybr hwnnw, tra mod i'n penderfynu”.

“Nes i feddwl, ie, galla i wneud mathemateg [...] Mae'n rhywbeth dydw i ddim yn gorfod meddwl gormod amdano. Dwi jest yn gallu ei wneud e”.

Ar yr un pryd, fodd bynnag, ni fydd gan lawer o fyfyrwyr niwrowahanol lawer o syniad ynghylch pa fath o yrfa y maen nhw am ei dilyn ar ôl graddio.

Yn hyn o beth, nid ydyn nhw'n wahanol i fyfyrwyr niwronodweddiadol.

“Dydw i erioed wedi cael swydd benodol mewn golwg, dwi bob amser wedi gwneud yr hyn sydd o ddiddordeb i mi. Rydw i wedi bod â diddordeb mewn natur, yr amgylchedd, yr awyr agored erioed. Dyna pam wnes i fy ngradd mewn daearyddiaeth a nawr rydw i wedi arbenigo ychydig mwy mewn bioleg amgylcheddol”.

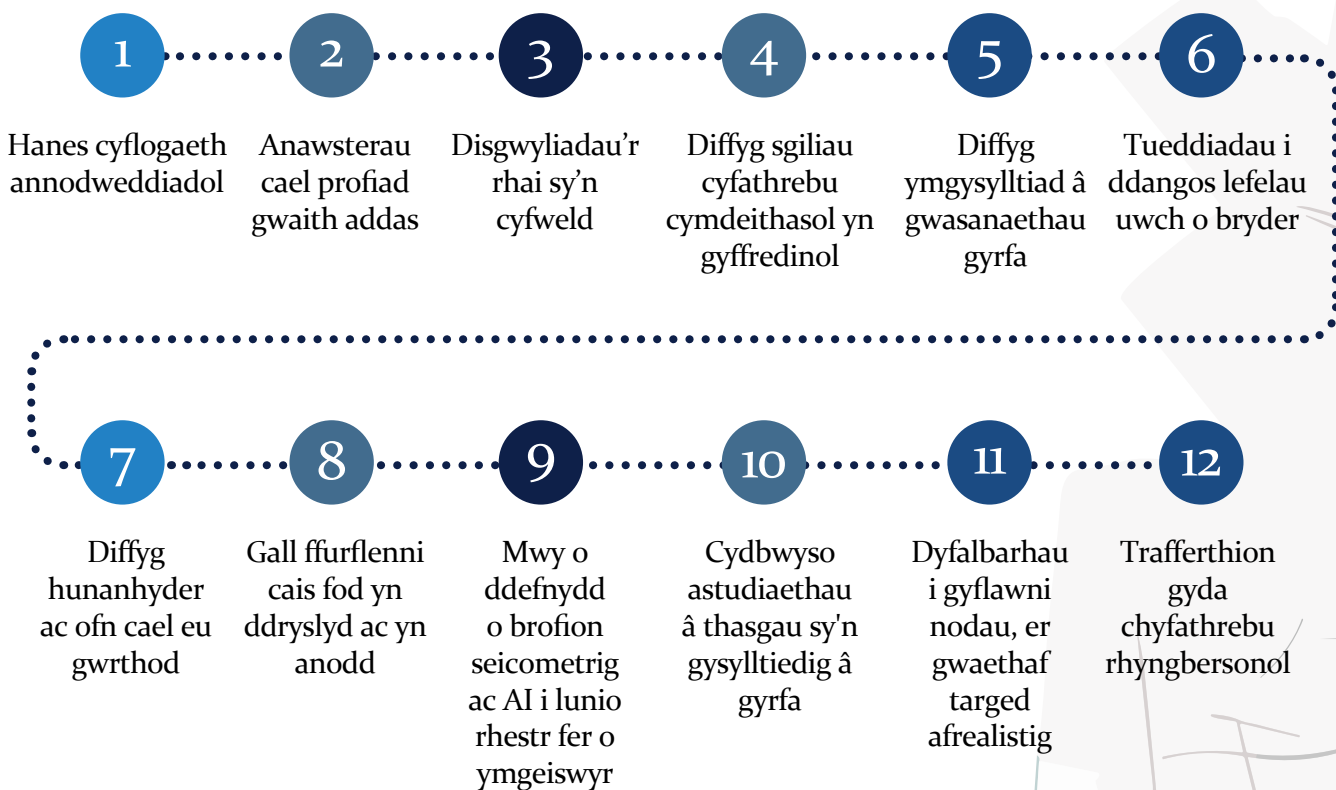
“Rydw i'n gweithio am yn ôl braidd. Rydw i wedi bod yn y GIG ers deunaw mlynedd, yn gweithio, rydw i wedi newid gyrfa, i ddechrau'r radd. [...] y rheswm oedd y ffordd cefais fy nghefnogi, sut cefais fy nhrin [...] yn dilyn cael diagnosis awtistiaeth, rhoddodd hynny'r hwb i mi fynd. Dwi'n mynd i fyw fy mywyd fel dwi wedi bod eisiau gwneud erioed”.

“Penderfynais ddilyn yr hyn dwi'n ei alw yn ail radd mistr, yn yr achos hwn [...] Roeddwn i'n gweithio fel peiriannydd meddalwedd ac yn y bôn [...] sylweddolais ei fod yn ymwneud yn llwyr â bod yn awtistig: doedd y ddwy yrfa yna byth yn mynd i weithio i mi”.

Yr unig wahaniaeth mawr yw y gallai myfyrwyr niwrowahanol gael mwy o anhawster wrth benderfynu pa yrfa y maen nhw am ei dilyn, a byddan nhw bron yn sicr yn wynebu mwy o heriau wrth sicrhau swyddi a chadw'r swyddi hynny.

Mae'r ffeithlun isod yn amlinellu rhai o'r heriau hyn yn gryno, ond yn cynnwys yn benodol:

Heriau i sicrhau a chadw swyddi i lawr



- Hanes cyflogaeth annodweddiadol, yn aml gyda llawer o gyfnodau byr o gyflogaeth mewn amrywiaeth o swyddi yn gymysg â chyfnodau hirach o anweithgarwch. Efallai y bydd cyflogwyr o'r farn bod yr ymgeisydd yn anaeddfed ac yn methu â setlo i lawr, ei fod allan o'r arfer o weithio, neu'n tueddu i gael ei ddiswyddo o swyddi blaenorol am reswm negyddol (fel absenoldeb neu ddiffyg cymhwysedd).
 - Anawsterau cael profiad gwaith addas, gan gynnwys interniaethau. Dywedodd llawer o fyfyrwyr niwrowahanol nad ydyn nhw'n gallu sicrhau cyfleoedd o'r fath. Yn aml nid ydyn nhw'n cael eu dewis am resymau y maen nhw'n amau eu bod yn gysylltiedig â'u cyflwr niwrowahanol.
 - Mae llawer o'r cyfleoedd profiad gwaith sydd ar gael mewn meysydd lle nad yw myfyrwyr niwrowahanol yn teimlo bod ganddyn nhw gryfderau, e.e., swyddi â chysylltiad â'r cyhoedd yn y diwydiant lletygarwch, felly nid ydyn nhw'n eu gwneud – ac nid oes ganddyn nhw brofiad gwaith felly.
 - Disgwyliadau'r rhai sy'n cyfweld. Mae llawer o bobl niwrowahanol yn teimlo nad oes ganddyn nhw sgiliau cyfathrebu rhyngpersonol, fel cyfathrebu di-eiriau neu iaith y corff, yn enwedig pan fydd y rhai sy'n cyfweld yn chwilio am bethau fel tôn llais brwdfrydig a chyswllt llygad uniongyrchol parhaus.
 - Mae llawer yn teimlo hefyd nad oes ganddyn nhw sgiliau cyfathrebu cymdeithasol yn gyffredinol, a all ddod i'r amlwg yn ystod y cyfweliad. Er enghraifft, efallai y bydd disgwyl iddyn nhw sgwrsio'n anffurfiol cyn i'r cyfweliad ffurfiol ddechrau. Gall fod yn broblem hefyd yn ystod y cyfweliad ei hun, oherwydd ei leoliad annaturiol.
 - Diffyg ymgysylltu â gwasanaethau gyrfaedd yn yr ysgol, a'r brifysgol.
 - Tueddiad i arddangos lefelau uwch o orbryder, efallai oherwydd eu bod yn anghyfforddus gyda ffurfioldeb y cyfweliad, a all weithio yn eu herbyn yn y broses ddethol.
 - Diffyg hunanhyder ac ofn cael eu gwrthod. Gall hyn olygu nad ydyn nhw'n gwybod pa swyddi i ymgeisio amdany'n nhw (o ran y swyddi y mae ganddyn nhw siawns dda o'u cael), fel eu bod yn y diwedd yn gwneud ceisiadau yn achlysurol ac ar hap, heb strategaeth glir.
 - Diffyg hyder o ran y sgiliau cyfathrebu rhyngpersonol, yn enwedig o ran cyfathrebu di-eiriau, sy'n angenrheidiol wrth ymdrin â chwsmeriaid ac aelodau'r tîm mewn sawl math o swyddi.
 - Gall ffurflenni cais fod yn ddryslyd ac yn anodd. Mae myfyrwyr niwrowahanol yn aml yn ei chael hi'n anodd gwybod beth mae'r cwestiynau'n eu gofyn mewn gwirionedd, faint o fanylion y dylen nhw eu rhoi, neu beth fyddai ateb derbyniol.
 - Mae mwy a mwy o gyflogwyr yn defnyddio profion seicometrig a systemau deallusrwydd artiffisial i lunio rhestr fer o ymgeiswyr. Mae hyn yn arbennig o wir ar gyfer rolau cystadleuol iawn, fel cynlluniau graddedigion. Gall y profion hyn wahaniaethu yn erbyn pobl niwrowahanol, oherwydd y ffordd y maen nhw'n cael eu cyflwyno a'u geirio, ac yn y bôn maen nhw wedi'u cynllunio i chwilio am nodweddiad niwronodweddiadol.
 - Anhawster canolbwyntio ar dasgau sy'n gysylltiedig â gyrfaedd a chwilio am swyddi yn ystod eu blynyddoedd allweddol yn y brifysgol. Mae hyn yn aml yn cael ei adael tan ar ôl graddio, fel bod sgiliau allweddol a phrofiad gwaith yn brin pan fydd eu hangen fwyaf.
 - Un mynegiant o gyflwr niwrowahanol yr unigolyn yw ystyfnigrwydd o bosibl. Gall hyn arwain at yr unigolyn yn parhau â nod gyrfa, hyd yn oed pan fydd yn cydnabod bod ei gyflawni bellach yn obaith afrealistig.
- Mae myfyrwyr niwrowahanol yn aml yn teimlo eu bod yn wan yn y sgiliau cyfathrebu sydd eu hangen i ragori mewn cyfweliad. Mae Blwch 6 yn cyflwyno safbwyntiau myfyrwyr ar hyn.

Blwch 6

Sgiliau cyfathrebu yn ystod cyfweiliadau

Mae cyfathrebu a sgiliau cymdeithasol yn heriau cyffredin i bobl niwrowahanol, sy'n aml yn cael trafferth cyfathrebu'n effeithiol yn ystod cyfweiliadau. Efallai na fydd rhai yn gallu siarad o gwbl oherwydd gorbryder llethol, tra gall eraill fod yn rhy betrusgar, gan ofni y gallan nhw ddweud y peth anghywir.

"Dwi bob amser yn poeni am sefyllfa gymdeithasol. Rwy'n meddwl, o, ydw i wedi dweud y peth iawn? Oes angen i mi ymddiheuro nawr?"

"Rwy'n mynd mewn i fy nghyfweliadau ac yn dweud, "iawn, mi wnâi'r pethau sylfaenol" a heb air o gelwydd mi fyddai'n siarad can milltir yr awr"

"Dim ond geiriau, mewn gwirionedd [sy'n anodd yn ystod cyfweiliadau]. A'r pethau sylfaenol sy'n gallu ymddangos mor anghwrtais i rai pobl. Ond ie, dim ond dweud y geiriau cywir, weithiau. Ond rwy'n credu os yw pobl yn cymryd yr amser mewn ffordd i eistedd i lawr efo chi a chael sgwrs braf. Maen nhw'n gallu gweld heibio hynny y rhan fwyaf o'r amser"

"Mae fy meddwl i'n mynd yn wag hefyd. Os dwi mewn cyfweiliad, does dim byd yn digwydd yn yr ymennydd 'ma"

"Dwi'n eu hosgoi [cyfweiliadau] gymaint ag y galla i oherwydd dwi'n baglu dros fy ngeiriau wrth siarad ac fe fyddai'n well gen i ddangos i rywun sut dwi'n gweithio yn hytrach na siarad yn ddi-baid am y peth"

"Y peth anodd i mi yw prosesu'r wybodaeth. Dwi'n eistedd yno a dwi'n meddwl, mae'r holl wybodaeth 'ma yn dod tuag ata i [cwestiynau]. A'r peth sy'n anodd i mi yw oherwydd fy mod i'n rhannu pethau gymaint

ym mhopeth dwi'n ei wneud. Felly, chi'n gwybod, os ydych chi'n gofyn i mi brofi fy hun a rhoi enghreifftiau, rydw i'n meddwl, o Dduw, pa focs mae hynna ac rwy'n eistedd yno yn ceisio dod o hyd i'r ateb [...] Rwy'n credu ei fod yn golygu dysgu a deall nad oes angen ateb y cwestiwn ar unwaith. Gallwch chi gymryd eich amser [...]"

"Pan fydd y person sy'n cyfweld yn dweud, "felly dywedwch wrtha i amdanoch chi eich hun" [...] "pam fyddech chi'n ymgeisydd da ar gyfer y swydd hon?" A'm hymateb cyntaf yw dweud, "wel oherwydd galla i wneud y swydd ac mae angen swydd arna i", [...] nid dyna'r ateb y mae'r cyflogwr yn chwilio amdano, chi'n gwybod. Mewn gwirionedd mae'n chwilio am fath penodol o ateb [...] mae'n golygu datgodi'r cwestiwn fel y gallwch chi deilwra eich ateb i fodloni'r gofynion hynny"



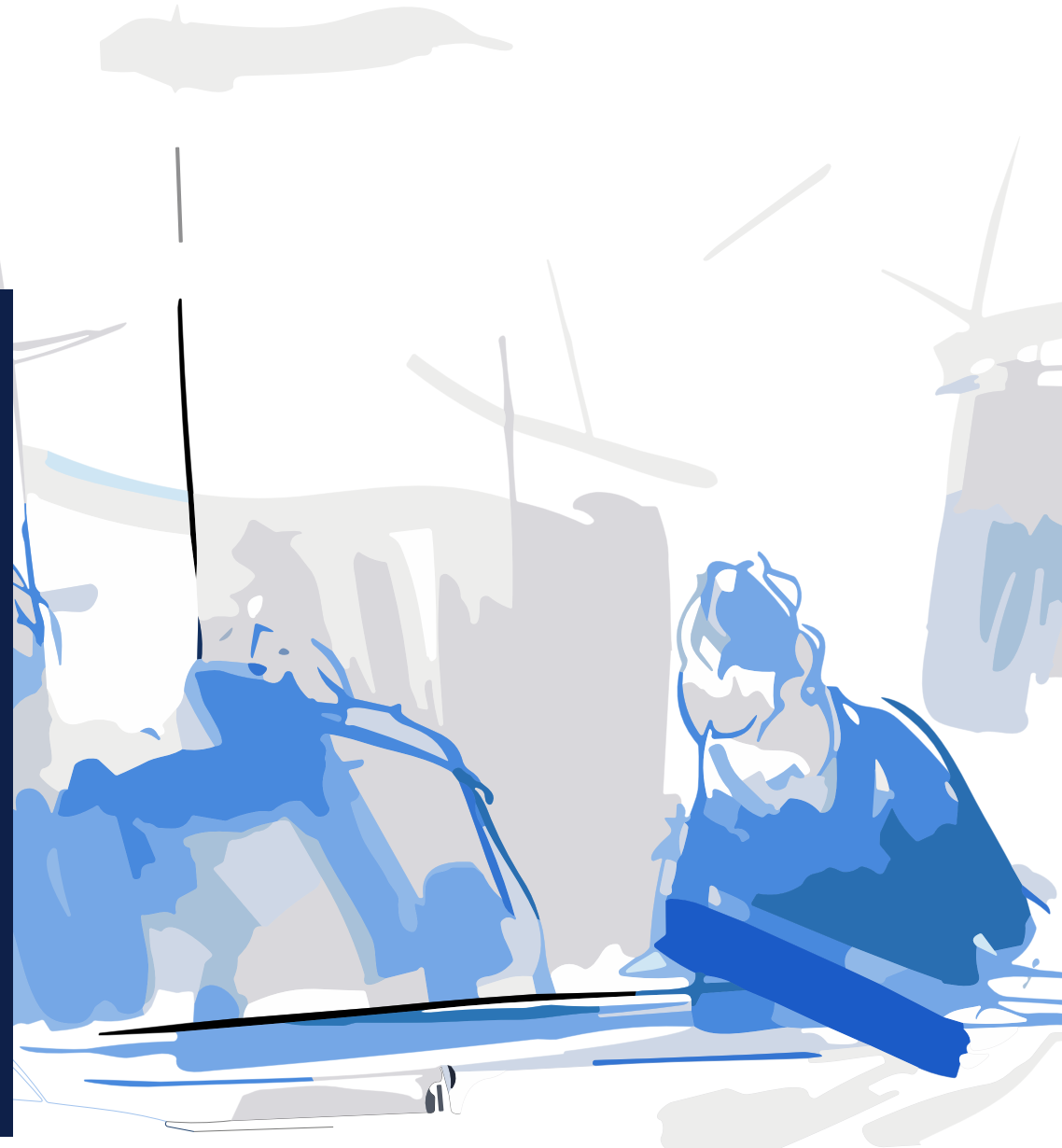
Rôl y cynghorwyr gyrfaoedd, wrth gwrs, yw helpu myfyrwyr niwrowahanol i oresgyn y rhwystrau hyn. Yn ddelfrydol, ni ddylai'r rhwystrau hynny fod yno, ond y gwir amdani yw eu bod nhw. Sut, felly, y dylai'r cynghorydd gyrfaoedd gefnogi myfyrwyr niwrowahanol? Mae Blwch 7 yn cynnig rhai awgrymiadau.

Blwch 7

Yr hyn y mae myfyrwyr niwrowahanol ei eisiau gan eu cynghorwyr gyrfaoedd

1. Dod i adnabod eich myfyrwyr.
2. Datblygu proffil unigol sy'n tynnu sylw at gryfderau agwendidau'r myfyriwr.
3. Defnyddio cyfathrebu clir ac agored.
4. Cael o leiaf rhai nodau pendant.
5. Gweithio ar sail eu cryfderau.
6. Gweithio gyda'r gwirionedd.
7. Defnyddio straeon cymdeithasol.
8. Peidio ag osgoi'r pynciau anodd.

Ffynhonnell: Yn seiliedig yn rhannol ar y prosiect IMAGE



2.1. Dod i adnabod eich myfyrwyr

Gall meithrin perthynas dda â myfyrwyr niwrowahanol fod yn anoddach, yn enwedig gan na fydd gan lawer ohonyn nhw'r sgiliau cymdeithasol sy'n gwneud meithrin cydberthynas yn hawdd. Er enghraifft, efallai y byddai'n well ganddyn nhw beidio â gwneud cyswllt llygaid parhaus neu uniongyrchol pan fyddan nhw'n siarad. Gellir dehongli hyn fel yr unigolyn yn dangos difaterwch, diflastod, neu hyd yn oed oruchafiaeth. Gall eraill fabwysiadu iaith y corff sy'n gwneud iddyn nhw ymddangos fel nad ydyn nhw'n gwrando arnoch, fel stwna â gwrthrychau yn eu pocedi neu sibrdw i'w hunain – a elwir yn 'stimio'. Yn sicr, nid yw'n wir nad ydyn nhw'n gwrando arnoch, felly mae'n werth cydnabod bod y nodweddion hyn yn gyffredin ymhlith pobl niwrowahanol a'r peth gorau yw eu hanwybyddu wrth i chi sefydlu a meithrin perthynas â nhw. Mae'n bwysig peidio â chymryd yr ymddygiadau hyn yn bersonol, gan nad ydyn nhw wedi'u bwriadu felly.

Cyfes arall o nodweddion sy'n gyffredin ymhlith pobl niwrowahanol yw tuedd i drin cynlluniau fel addewidion, hyd yn oed os mai dim ond fel posibiladau y cawsant eu bwriadu. Er enghraifft, efallai y byddwch yn dweud eich bod yn gobeithio cael ateb i un o'u hymholiadau erbyn yr wythnos nesaf: bydd llawer o fyfyrwyr niwrowahanol yn cymryd hyn fel addewid y bydd gennych chi nid yn unig ateb diffiniol i'w hymholiad ond y bydd ar gael erbyn yr amser penodedig. Efallai y bydd pobl niwrowahanol yn teimlo'n ofidus neu hyd yn oed eu bod wedi'u trin yn wael pan nad yw'r pethau hyn yn digwydd yn ôl y disgwyl, hyd yn oed os nad bai'r person sy'n gwneud y pethau/trefniadau yw hyn. Pan fydd hyn yn digwydd, gall y myfyriwr golli ymddiriedaeth mewn person, yn enwedig pan fydd yn ffigwr awdurdod sy'n ymddangos fel pe bai ganddo'r pŵer i gadw ei addewidion. Y peth gorau yw peidio â chynnig trefniadau na fyddwch yn gallu eu cadw. Os nad yw hynny'n bosibl, yna mae'n well rhybuddio'r myfyriwr bod posibilrwydd, am resymau y tu hwnt i'ch rheolaeth, na fydd yr hyn a drefnir yn digwydd yn y pen draw yn y ffordd nac ar yr adeg ddisgwylidig. Os oes angen gwneud newidiadau, mae'n well rhybuddio'r myfyriwr o'r sefyllfa cyn gynted ag

y bo modd. Yna gallwch wneud trefniadau amgen, fel nad ydyn nhw'n teimlo eu bod wedi cael eu gadael yn nhir neb.

2.2. Datblygu proffil unigol sy'n tynnu sylw at gryfderau a gwendidau'r myfyriwr

Er mwyn meithrin ymddiriedaeth, bydd angen i chi hefyd ddod i adnabod y myfyriwr niwrowahanol. Dysgu beth maen nhw'n credu yw uchafbwyntiau ac isafbwyntiau ei broffil o 'eithafion'. Bydd cyfarfodydd un i un yn hanfodol ar gyfer hyn. Mae bod yn niwrowahanol yn effeithio'n wahanol ar bob unigolyn, ac mae dull un ateb sy'n addas i bawb yn amhriodol o ganlyniad. Mae'n bwysig deall sut mae'r myfyriwr niwrowahanol yn deall ac yn profi'r byd. Ceisiwch ddeall beth sy'n gwneud y myfyriwr yn hapus, beth yw ei gryfderau, ond hefyd beth sy'n sbarduno gorbryder a straen. Mae ei ymddygiad yn fath o gyfathrebu yn y bôn, ond dim ond elfen fach iawn o'r ffordd y maen nhw'n teimlo yw hyn. Trwy ddilysu teimladau a deall ymddygiad y myfyriwr a'r hyn sy'n ei sbarduno, byddwch yn gallu deall yn well sut i'w gefnogi'n effeithiol, pa strategaethau ymdopi sydd ganddo ar waith eisoes a pha rai i'w rhoi ar waith.

O ganlyniad, mae gweithio mewn partneriaeth â'r myfyriwr niwrowahanol a'r tîm cymorth anabled yn bwysig mewn ymdrech i adeiladu perthynas gadarnhaol a gofalgar. Yma, mae ymddiriedaeth rhwng pob parti yn allweddol.

Gall hyn oll ymddangos yn anodd iawn ac o'r herwydd byddem yn argymhell yn gryf i aelodau'r tîm cymorth gyrfaeodd ymgymryd â hyfforddiant niwrowahanol priodol i gael y sgiliau cywir i gefnogi'n well unrhyw fyfyrwr niwrowahanol. Mae Cymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth a sefydliadau eraill yn darparu hyfforddiant o'r fath, yn aml am ddim. Ond rydym ni'n argymhell yn gryf bod cydweithwyr yn cwblhau'r un hyfforddiant er mwyn osgoi negeseuon cymysg.

2.3. Defnyddio cyfathrebu clir ac agored

Mae pobl niwrowahanol yn tueddu i gael mwy o anhawster gyda chyfathrebu cymdeithasol na'r rhan fwyaf o bobl niwronodweddiadol, sy'n golygu nad ydyn nhw cystal am wneud pethau fel gwybod sut i ddewis eu geiriau'n ddiplomyddol, darllen iaith y corff neu fynegiant wyneb, llenwi'r bylchau di-eiriau neu'r bylchau a awgrymir mewn sgysiau, neu ddilyn llinyn dilyniannol o gyfarwyddiadau llafar. Efallai y byddan nhw'n tuedd u hefyd i gymryd pethau'n llythrennol, fel trosiadau a choegni.

Wrth gael sgwrs â phobl niwrowahanol, mae'n syniad da felly i wneud y canlynol:

- Creu amgylchedd diogel a chyfeillgar.
- Bod yn ymwybodol nad yw osgoi cyswllt llygad yn rhywbeth negyddol.
- Ffocws unigol – nid oes yr un person niwrowahanol yr un fath ac mae gan bob un sgiliau, anghenion a chefnidir unigryw.
- Defnyddio enw'r person yn aml, fel ei fod yn gwybod eich bod yn siarad ag ef/hi.
- Siarad mewn brawddegau llawn – gorffennwch y pwynt rydych yn ei wneud bob tro.
- Dweud llai a siarad ychydig yn arafach nag y byddech fel arfer.
- Oedi yn aml i roi ychydig mwy o amser iddyn nhw nag y byddech fel arfer yn ei roi er mwyn iddyn nhw brosesu'ch geiriau.
- Cyn belled ag y bo modd, osgoi eironi, coegni, ensyniadau, bratiaith, geiriau llednais, trosiadau, a dulliau ymadrodd (gweler Blwch 8).
- Ceisio bod yn ddiamwys a pheidio â mynd ar gyfeiliorn.
- Peidio â gofyn cwestiynau cymhleth. Ceisio gofyn cwestiynau byr, syml sydd ddim yn ben-agored.
- Ceisio osgoi gofyn nifer o gwestiynau ar unwaith.
- Rhannu llinynnau dilyniannol o gyfarwyddiadau yn gamau ar wahân.
- Gwirio eu bod wedi deall yn llawn yr hyn yr hoffech iddyn nhw ei wneud, pryd a sut.
- Cyfathrebu mewn mwy nag un ffordd, e.e., ei ysgrifennu ar eu cyfer wrth ei ddweud.
- Cofio efallai y byddai'n well ganddyn nhw gael mwy o ofod personol – neu efallai nad ydyn nhw'n ymwybodol eu bod yn eich gofod personol chi.
- Peidio â siarad â nhw fel petaen nhw'n israddol.
- Siarad yn gadarnhaol am niwroamrywiaeth.

Blwch 8

Byd llythrennol pobl niwrowahanol

Nodwedd gyffredin ymhlith pobl niwrowahanol yw eu dealltwriaeth llythrennol iawn o sefyllfaoedd. Roedd hon yn thema a oedd yn codi'n fynych yn ystod y grwpiau ffocws, lle siaradodd y myfyrwyr am ei chael hi'n anodd deall trosiadau ac ystyron 'cudd' eraill mewn sgysiau. Yn hytrach, roedd yn well gan y myfyrwyr gyfarwyddiadau eglur a chlir gan eu cyfoedion, boed hynny yn y brifysgol neu mewn lleoliadau gwaith. Roedd un o'r myfyrwyr yn cymharu'r her o gyfathrebu ag unigolion niwronodweddiadol fel bod o blaned arall a cheisio deall pobl y Ddaear.

“Mae'r un math o faterion wedi codi dro ar ôl tro ac maen nhw'n ymwneud llawer â chyfathrebu, o ran y ffâith dyw pobl niwronodweddiadol ddim yn glir am yr hyn maen nhw ei eisiau yn union [...] Beth yn union sydd ei angen arny'n nhw? Beth maen nhw'n ei ddisgwyl mewn gwirionedd ac [...] mae hyn eto'n ymwneud â'r syniad hwn o syndrom planed arall. Wyddoch chi, mae yna ddisgwyliad oherwydd dydw i ddim i weld yn wahanol i bawb arall, ein bod ni'n siarad iaith gyffredin, yr arlliwiau cynnil, mae fel rhyw fath o ddawns â choreograffi y mae'n rhaid i chi gymryd rhan ynddi”.

“Pan dwi'n cael adborth, mae angen adborth llythrennol arna i, achos mae [fy mentor] yn berson sy'n defnyddio llawer iawn o drosiadau, felly mae'n cysylltu popeth â chyfatebiaethau ac alla i ddim deall pryd mae e o ddifri neu pryd mae'n cellwair neu pryd mae e ... Dyna pryd dwi wedi bod angen adborth llythrennol a chlir iawn ganddo fel fy mod i'n gwybod beth yn benodol sydd angen i mi wella”.

“Dwi ddim o reidrwydd yn deall pan fyddan nhw'n defnyddio trosiadau ac ati Dwi ddim yn o reidrwydd yn deall. Mae'n well gen i esboniadau llythrennol”.

2.4. Cael o leiaf rhai nodau pendant

Mae gan fyfyrwyr niwrowahanol ddyheadau a nodau tebyg i fyfyrwyr nad ydyn nhw'n niwrowahanol, ond yn aml maen nhw angen cymorth ychwanegol i gyflawni'r rhain. Fel gweithiwr gyrfaeoddedd proffesiynol, mae gennych gyfle i'w cefnogi i osod a chyflawni nodau ystyrlon. Yn arbennig, dylai'r myfyrwyr ystyried y nodau hyn fel rhai ystyrlon a phwysig i'w dilyn er mwyn parhau â'u cymhelliant. Mae pobl niwrowahanol yn dweud eu bod yn ffafrio cael o leiaf rai nodau pendant. Nid yw hynny'n golygu bod yn rhaid i bob un ohonyn nhw fod yn bendant, dim ond digon ohonyn nhw i roi rhywbeth i'r person niwrowahanol anelu ato a bod yn sicr ei fod wedi'u cyflawni. Rydych mewn sefyllfa wych hefyd i'w cefnogi a'u helpu i ddod at eu hunain pan nad yw pethau'n mynd yn ôl y disgwyl.

Mae'n syniad da, felly, gosod o leiaf rhai nodau i'ch myfyrwyr niwrowahanol sydd o ran eu natur yn rhai tymor byr ac yn rhai pendant. Er enghraifft, efallai y byddwch am ofyn iddyn nhw lunio fersiwn ddiwygiedig o'u CV cyn eich cyfarfod nesaf a dod â'r CV hwnnw i'r cyfarfod. Gallai hyn gyd-fynd â rhai nodau mwy amhendiant, fel gofyn iddyn nhw feddwl am ba fath o gyflogaeth fyddai'n gweddu orau iddyn nhw.

Fodd bynnag, mae gan lawer o fyfyrwyr niwrowahanol fwy nag un cyflwr, sy'n golygu y gall gosod a chyflawni nodau fod yn heriol. Er enghraifft, gallai myfyriwr fod yn awtistig a bod â'r cyflwr ADHD ar yr un pryd, sy'n golygu efallai y byddai'n well ganddo gael nodau penodedig (awtistiaeth), ond ei fod yn colli ffocws yn hawdd (ADHD). Gall hyn fod yn rhwystredigaeth i'r cynghorydd gyrfaeoddedd a'r myfyriwr! Yr hyn sy'n bwysig wedyn yw'r ffordd rydym ni'n ymateb i'r myfyriwr, gyda chyfathrebu priodol o'r pwys mwyaf. Unwaith eto, mae deall a darparu cefnogaeth ac anogaeth briodol yn allweddol.

Mae'r gallu i fedru pennu a gosod nodau ar gyfer eich hun yn agwedd bwysig ar fywyd, boed yn niwrowahanol ai peidio. Mae ymchwil yn dangos bod pobl sydd â mwy o hunanbenderfyniad yn hapusach mewn bywyd, tra bod oedolion ifanc yn perfformio'n well yn yr ysgol ac oedolion yn perfformio'n well yn y gwaith. Yn wir, mae dysgu sgiliau hunanbenderfyniad yn arbennig o bwysig yn ystod y cyfnod pontio o blentyndod i fod yn oedolyn, sy'n cynnwys y blynyddoedd allweddol hynny yn y brifysgol. Eto, mae hwn yn faes arbennig o anodd i fyfyrwyr niwrowahanol.

Mae'n bwysig cofio y gall llawer o fyfyrwyr niwrowahanol gael trafferth mynegi eu dyheadau a'u nodau. Cofiwch, gall cyfathrebu fod yn her i rai pobl niwrowahanol o ganlyniad i orbryder cymdeithasol a heriau cymdeithasol. Yn ogystal, er bod dulliau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn mewn perthynas â chyfarwyddyd gyrfaedd ar gyfer myfyrwyr niwrowahanol yn cael eu hargymell yn fawr, mae'n bwysig hefyd ystyried y gallai fod gan y myfyriwr hanes o ddisgwyliadau isel o ymddygiad hunanbenderfyniad hefyd. Dyma rai o'r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu wrth osod nodau:

Rhwystrau i osod nodau

Trafferthion wrth lunio nodau o flaen cymheiriaid.	Trafferthion wrth gofio gwybodaeth.	Ofni efallai na fydd nodau'n cydymffurfio â disgwyliadau cymdeithas neu deulu.	Ofni beirniadaeth pobl eraill.
Ei chael hi'n anodd rhagweld pethau da.	Llunio nodau ar frys.	Nodau a allai newid trefn arferol	Deall cysyniadau haniaethol

Nid yw'r rhain, wrth gwrs, yn unigryw i unigolion niwrowahanol o bell ffordd, ond gall llawer fod yn wan yn y meysydd hyn.

2.5. Gweithio ar sail eu cryfderau

Mae pobl niwrowahanol yn tueddu i glywed llawer am eu gwendidau – neu eu ‘meysydd heriol’ i roi’r ymadrodd llednais a ddefnyddir weithiau. Yr athroniaeth y tu ôl i’r syniad o niwroamrywiaeth yw bod gan bawb gryfderau a gwendidau, ac nad oes gan bobl sydd â chyflyrau niwrowahanol fwy o gryfderau na gwendidau nag unrhyw un arall – dim ond eu bod yn profi uchafbwyntiau ac isafbwyntiau mwy eithafol. Ni fydd yn syndod felly i bobl niwrowahanol bod ganddyn nhw wendidau: dyna’r hyn y mae pobl yn ei ddweud wrthyn nhw drwy’r amser.

Fodd bynnag, mae gan bobl niwrowahanol gryfderau personol o ran eu sgiliau (caled a meddal), eu gwybodaeth a’u priodoleddau. Mae llawer yn well na’r cyfartaledd, ond mae rhai yn eithriadol. Y broblem yw nad ydyn nhw eu hunain yn gweld eu bod yn meddu ar y cryfderau hyn, naill ai oherwydd nad oes ganddyn nhw hunanymwybyddiaeth dda ac felly ni allan nhw weld y cryfderau hyn ynddyn nhw’u hunain, neu oherwydd eu bod wedi mynd trwy fywyd yn clywed am yr hyn sydd ‘o’i le’ gyda nhw yn unig ac wedi dod i gredu hynny.

Adnabod Cryfderau Personol

Cam 1

Anogwch
fyfyrwyr i nodi
eu cryfderau

Cam 2

Defnyddiwch
linell amser a/
neu straeon
cymdeithasol i
helpu myfyrwyr i
gyflawni hyn

Cam 3

Gwnewch
ymarferion yn
seiliedig ar baru'r
cryfderau hyn â
phroffiliau swyddi

Cam 4

Datblygwch
senarios i ymarfer
defnyddio sgiliau

Gall cynghorwyr gyrfaoedd fod yn rhan o newid hynny drwy:

- Annog myfyrwyr i nodi'r hyn maen nhw'n meddwl yw eu meysydd cryf o ran:
 - Gwybodaeth, er enghraifft am fanylebau technegol camerâu.
 - Sgiliau meddal, fel darllen emosiynau pobl.
 - Sgiliau caled, fel defnyddio technoleg gwybodaeth.
 - Priodoleddau, fel prydlondeb.
- Defnyddio llinell amser a/neu straeon cymdeithasol (gweler isod) i helpu myfyrwyr i wneud hyn, e.e., drwy eu hannog i ystyried pa sgiliau a ddatblygwyd ganddyn nhw ar ôl treulio'r haf ar wyliau gwirfoddoli.
- Gwneud ymarferion yn seiliedig ar baru'r meysydd cryfder hyn â phroffiliau swyddi, yn seiliedig ar hysbysebion swyddi go iawn yn ddelfrydol.
- Eu helpu i ymarfer defnyddio eu sgiliau drwy ddatblygu senarios gyda nhw. Ceisio osgoi gwneud y senarios hyn yn rhy ddamcaniaethol (gweler isod).

2.6. Gweithio gyda'r gwirionedd

Un peth y mae pobl niwrowahanol yn aml yn dweud eu bod yn ei gael yn anodd yw gweithio gyda senarios damcaniaethol. Mae'n ddigon posibl y bydd y rhain yn ymddangos mewn trafodaethau am ddyheadau gyrfa. Er enghraifft, efallai y byddwch am ofyn i'r myfyriwr pa agweddau ar swydd benodol y mae'n meddwl fyddai'n rhoi'r boddhad mwyaf. Mae'r rhain yn debygol iawn hefyd o ymddangos mewn ceisiadau am swyddi a chyfweliadau: mae llawer o gwestiynau cyfweliadau y mae cyflogwyr yn aml yn eu gofyn yn seiliedig ar ofyn i ymgeiswyr 'beth fydddech chi'n ei wneud pe bai ...' gan gynnig sefyllfa neu gyfyng-gyngor penodol. Byddai myfyrwyr niwrowahanol fel arfer yn cael anhawster ateb y math hwn o gwestiwn oherwydd bod ei gyflwr yn ei gwneud hi'n anodd iddo osod ei hun mewn sefyllfa newydd neu yn esgidiau pobl eraill. Naill ai na fyddan nhw'n gallu rhoi ateb, neu byddan nhw'n ateb mewn ffordd y mae'r holwr yn ei ystyried yn afrealistig neu heb ei bwysu a'i fesur yn briodol.

O ran eich ymarfer, un dull da fyddai ceisio sicrhau bod eich trafodaethau yn ymwneud â realiti i'r graddau mwyaf posibl. Mae rhai awgrymiadau ar gyfer gwneud hyn yn cynnwys:

- Ceisio cysylltu eich trafodaethau, ymarferion, ac ati â phobl go iawn. Gall y rhain fod yn bobl rydych chi'ch dau yn eu hadnabod neu'n bobl rydych chi'n unig yn eu hadnabod. Y peth pwysig yw sicrhau bod y myfyriwr yn gweld nad yw'r rhain yn sefyllfaoedd damcaniaethol ond eu bod wedi digwydd mewn gwirionedd.
- Creu llinell amser bywyd, y gallwch chi a'ch myfyrwyr ychwanegu digwyddiadau'r gorffennol a thasgau yn y dyfodol ati. Gallai'r cyntaf gynnwys pryd y gwnaethon nhw ennill sgiliau cyflogadwyedd, tra gallai'r olaf gynnwys dyddiadau pwysig ar gyfer mynd i ffeiriau gyrfaoedd, chwilio am swydd, dyddiadau profiad gwaith, dyddiadau cau'r brifysgol, ac ati.

- Defnyddio pobl enwog yn eich trafodaethau neu fel sail ymarfer. Ceisio defnyddio enwogion y bydd pobl iau yn uniaethu'n hawdd â nhw. Dros y blynyddoedd diwethaf, mae nifer o ffigurau cyhoeddus wedi datgan eu bod yn niwrowahanol, gan gynnwys:
 - Billie Eilish, cantores, a nododd fod ganddi syndrom Tourette.
 - Simone Biles, gymnastwr, a nododd fod ganddi ADHD.
 - Ryan Gosling, actor, a nododd fod ganddo ADHD.
 - Greta Thunberg, ymgyrchydd hinsawdd, a nododd fod ganddi syndrom Asperger ac OCD.
 - Albert Einstein, ffisegydd, a gafodd ddiagnosis ADHD, awtistiaeth a dyslecsia ar ôl ei farwolaeth.
 - Cara Delavigne, actores/model, sydd wedi cael diagnosis ADHD.
 - Florence Welch, cantores, a nododd fod ganddi ddyslecsia a dyscalwlia.
 - Bill Gates, entrepreneur, a nododd fod ganddo ddyslecsia ac ADHD.
 - Elon Musk, entrepreneur, a nododd ei fod yn awtistig.

Un peth y mae pobl niwrowahanol yn aml yn dweud eu bod yn ei gael yn anodd yw gweithio gyda senarios damcaniaethol. Mae'n ddigon posibl y bydd y rhain yn ymddangos mewn trafodaethau am ddyheadau gyrfa.

Mae'r bobl hyn i gyd wedi cael gyrfaeodd llwyddiannus ac nid 'er gwaethaf' y ffaith eu bod yn niwrowahanol. Mae eu llwyddiant yn deillio o leiaf yn rhannol o'r cryfderau y mae cael cyflyrau niwrowahanol yn eu rhoi i bobl.

Mae bywgraffiadau byr o rai pobl enwog sy'n nodi eu bod yn niwrowahanol ar gael ar ddiwedd y canllaw; efallai yr hoffech eu defnyddio gyda'ch myfyrwyr.

- Ewch ati i ddarparu enghreifftiau o CVs go iawn ac archwiliadau o sgiliau cyflogadwyedd (gweler Blwch 11, isod) y mae myfyrwyr niwrowahanol wedi'u datblygu gyda chi neu eich cydweithwyr. Gallwch eu gwneud yn ddiennw i gadw cyfrinachedd.
- Rhowch ddigon o gyfle i'ch myfyrwyr ymarfer pethau fel ysgrifennu CV, cwblhau archwiliad o sgiliau cyflogadwyedd, ymarferion paru swydd-ddisgrifiadau, ac ati. Mae pobl niwrowahanol yn tueddu i gyflawni tasg yn well os rhoddir amser iddyn nhw arbrofi.
- Hoffai myfyrwyr y buom yn siarad â nhw yn ein hymchwil gael mwy o gyfle i ymarfer eu techneg cyfweld, yn enwedig os ydyn nhw'n cael adborth gonest ac yn cael cyfle i roi cynnig arall arni.

2.7. Defnyddio straeon cymdeithasol

Mae pobl sy'n gweithio gyda myfyrwyr niwrowahanol, er enghraifft mewn rôl iechyd neu les, wedi datblygu amrywiaeth eang o offer sydd wedi'u cynllunio i hwyluso cyfathrebu effeithiol. Er nad yw'n angenrheidiol gwybod amdany'n nhw i gyd, mae rhai wedi dod yn boblogaidd iawn oherwydd eu bod yn ddigon hyblyg i'w cymhwyso mewn amrywiaeth eang o gyd-destunau ac mae'n ymddangos eu bod yn gweithio'n dda gyda myfyrwyr niwrowahanol. Gallan nhw fod yn arbennig o ddefnyddiol wrth helpu person niwrowahanol i wybod sut ddylai ymateb i broblem neu ymddwyn mewn sefyllfa gymdeithasol benodol. Maen nhw'n arbennig o dda am helpu person niwrowahanol sy'n cael trafferth penderfynu ar ddilyniant digwyddiad penodol a 'thro pwy' yw siarad neu wneud rhywbeth.

Datblygwyd straeon cymdeithasol am y tro cyntaf gan Carol Gray ar ddechrau'r 1990au. Maen nhw ar ffurf naratifau byr am sefyllfa neu ddigwyddiad penodol sy'n helpu'r person niwrowahanol i gael gwell dealltwriaeth am beth i'w ddisgwyl, pam mae pethau'n digwydd, a sut i ymateb. Gallan nhw gynnwys testun, delweddu, neu'r ddau. Gellir eu paratoi ymlaen llaw neu eu datblygu mewn amser real gyda'r myfyriwr: er enghraifft, gallai stori gymdeithasol am yr hyn i'w ddisgwyl o gyfweiliad swydd olygu naratif penodol gyda'r gweithiwr gyrfaedd proffesiynol a/neu'r myfyriwr yn darlunio cartwnau (efallai ar ffurf 'pobl pren' syml) wrth fynd drwy'r broses. Gellir ychwanegu swigod siarad os dymunir. Mae Ffigur 2 yn rhoi enghraifft. Mae yna gronfeydd data o straeon cymdeithasol y gallwch eu defnyddio os ydych chi'n dymuno (gweler y Cyfeiriadur Adnoddau), yn ogystal ag apiau syml ar y we y gallwch eu defnyddio i greu'ch rhai eich hun.



Ffigur 2: Enghraifft o stori gymdeithasol

Ffynhonnell: <https://www.storyboardthat.com/storyboards/natashalupiani/job-interviews>

2.8. Peidio ag osgoi'r pynciau anodd

Er ei bod yn bwysig parchu sensitifrwydd pawb, byddai osgoi siarad â phobl niwrowahanol am bynciau anodd sy'n gysylltiedig â'u cyflwr bron yn sicr yn gamgymeriad. Mae'r ffeithlun isod yn amlinellu pynciau y dylid eu trafod:

Pynciau anodd i'w trafod

- 1 Stereoteipiau ynghylch pobl niwrowahanol a beth y gallant ei gyflawni
- 2 Y gwahaniaethu, naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, y gallent ei wynebu yn y farchnad swyddi
- 3 Bod yn barod i gael siom wrth ymgeisio am swyddi
- 4 Ofnau ynghylch datgelu eu cyflwr i ddarpar gyflogwyr
- 5 Pwysigrwydd meddu ar sgiliau hunaneiriolaeth da a'u defnyddio'n hyderus
- 6 Sut i fod yn onest yn ystod ceisiadau am swyddi heb roi argraff wael i gyflogwyr
- 7 Siarad am addasiadau rhesymol yn y gweithle
Gweler y canllaw am ragor o wybodaeth

Un peth y mae pobl niwrowahanol yn aml yn ei ddweud yw nad ydyn nhw eisiau cael eu trin yn wahanol a chael triniaeth arbennig. Mae hyn yn gwneud iddyn nhw deimlo'n anghyfforddus a gall eu gwneud yn agored i gael eu stigmatiddio gan gydweithwyr fel 'ffefryn' unigolyn. Nid oes gan lawer ddiagnosis ffurfiol beth bynnag, felly nid yw bob amser yn bosibl teilwra eich ymarfer i fyfyrwyr niwrowahanol ar y naill law a myfyrwyr niwronodweddiadol ar y llaw arall. Mae Blwch 9 yn trafod mwy ar hyn.

Mae pobl sy'n gweithio gyda myfyrwyr niwrowahanol, er enghraifft mewn rôl iechyd neu les, wedi datblygu amrywiaeth eang o offer sydd wedi'u cynllunio i hwyluso cyfathrebu effeithiol.

Blwch 9

Triniaeth arbennig ddiangen gan eraill

Er bod unigolion niwrowahanol yn aml yn ysu am gefnogaeth yn y brifysgol ac mewn lleoliadau gwaith, roedd hi'n amlwg o'r grwpiau ffocws nad oedd lefel y cymorth yn diwallu eu hanghenion, ac nad oedd digon o bwyslais ar gynnal annibyniaeth, tegwch ac urddas. Pan roedd hyn yn digwydd, nid oedd bob amser yn cael ei ystyried yn briodol, gyda phobl niwrowahanol yn teimlo eu bod weithiau'n cael eu trin fel plant.

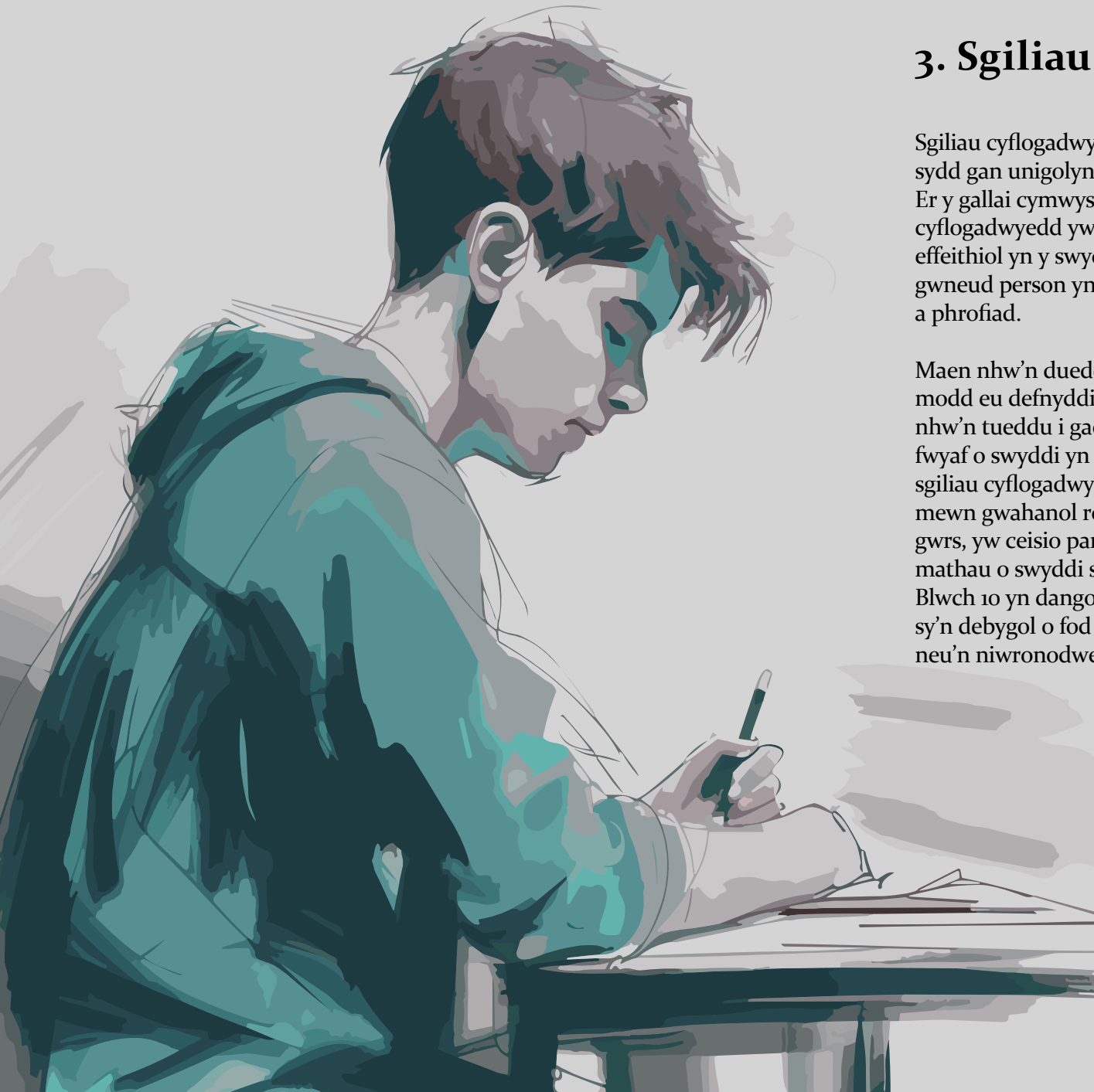
“Os dwi'n dweud wrthyn nhw pan dwi ddim yn eu hadnabod nhw'n dda iawn, maen nhw'n, wel maen nhw'n ymwybodol iawn o sut dwi'n ymddwyn [...] Mae fel petai eu bod nhw'n eich trin chi fel rhywun awtistig, yn hytrach na dim ond cyfathrebu efo chi”.

“Y dyddiau hyn, mae perygl iddyn nhw fy mhenodi am fy mod i'n awtistig dim ond i roi tic yn y bocs [...] Rwy'n credu y byddai hynny bron cynddrwg. Byddwn i'n teimlo fel mod i heb haeddu'r swydd”.

“Byddwn i'n ychwanegu hefyd na ddylai pobl ein trin ni fel plant oherwydd rwy'n teimlo mai dyna sy'n digwydd i ni, pobl niwrowahanol. Cyn gynted ag y byddwch chi'n dweud awtistiaeth, rydych chi'n cael eich trin fel plentyn yn syth oherwydd bod pobl yn meddwl ar unwaith bod gennych chi anabledd dysgu. [...] mae anabledd dysgu ac anhawster dysgu yn bethau hollol wahanol. Felly, rwy'n teimlo nad oes llawer o ymwybyddiaeth o hynny. [...] pryd bynnag dwi'n dweud wrth bobl, dwi'n awtistig, dwi'n tybio eu bod nhw'n meddwl yn awtomatig, "o mae e'n awtistig, peidiwch â rhoi amser caled iddo fe". [...] Nid dyna'r rheswm pam dwi'n dweud wrthoch chi, dwi jest yn dweud wrthoch chi achos y bydda i'n swta weithiau”.

Fodd bynnag, byddai gweithredu'r argymhellion uchod o fudd o bosibl i bob myfyriwr sy'n defnyddio gwasanaeth gyrfaoedd – boed yn niwrowahanol neu'n niwronodweddiadol – ac nid ydyn nhw'n gwneud unrhyw niwed i'r rhai nad oes eu hangen. Felly, mae'n werth ystyried cyflwyno rhywfaint neu'r cyfan o'r argymhellion hyn yn gyffredinol a'u gwneud yn ymarfer cyffredinol.

Un peth y mae pobl niwrowahanol yn aml yn ei ddweud yw nad ydyn nhw eisiau cael eu trin yn wahanol a chael triniaeth arbennig. Mae hyn yn gwneud iddyn nhw deimlo'n anghyfforddus a gall eu gwneud yn agored i gael eu stigmatiddio gan gydweithwyr fel 'ffefryn' unigolyn.



3. Sgiliau cyflogadwyedd a CVs

Sgiliau cyflogadwyedd yw'r galluoedd sy'n gysylltiedig â'r gweithle sydd gan unigolyn sy'n mynd y tu hwnt i'w gymwysterau a'i brofiad. Er y gallai cymwysterau a phrofiad fod yn borth i gael swydd, sgiliau cyflogadwyedd yw'r galluoedd a'r doniau sydd eu hangen i weithio'n effeithiol yn y swydd honno. Yn hynny o beth, dyna'r sgiliau sy'n gwneud person yn fwy cyflogadwy nag eraill sydd â'r un cymwysterau a phrofiad.

Maen nhw'n dueddol o fod yn drosglwyddadwy oherwydd bod modd eu defnyddio mewn unrhyw swydd bron – ac yn wir, maen nhw'n tueddu i gael eu defnyddio ym mhob swydd. Mae'r rhan fwyaf o swyddi yn gofyn bod gan unigolyn amrywiaeth eang o sgiliau cyflogadwyedd, ond maen nhw mewn cyfuniadau gwahanol mewn gwahanol rolau swydd. Tasg y cynghorwyr gyrfaedd, wrth gwrs, yw ceisio paru'r sgiliau cyflogadwyedd sydd gan y myfyriwr i'r mathau o swyddi sy'n cyd-fynd â'r proffil penodol hwnnw. Mae Blwch 10 yn dangos yr amrywiaeth eang o sgiliau cyflogadwyedd sy'n debygol o fod gan unrhyw berson, boed yn niwrowahanol neu'n niwronodweddiadol, i wahanol raddau.

Blwch 10

Sgiliau cyflogadwyedd

Sgiliau ymarferol a chymhwysol

- Meddwl creadigol.
- Datrys problemau a gwneud penderfyniadau.
- Ymwybyddiaeth fasnachol (crafter busnes).
- Rhaglennu cyfrifiadurol a chodio.
- Defnyddio technoleg gwybodaeth.
- Cynllunio a rheoli prosiectau.
- Defnyddio mathemateg ac ystadegau.
- Sylw i fanylion.
- Cymhwyso dull systematig.

Gweithio gyda phobl eraill

- Sgiliau cyfathrebu, gan gynnwys siarad, gwranddo, cyfathrebu di-eiriau, darllen ac ysgrifennu.
- Ieithoedd.
- Empathi.
- Gweithio mewn tîm.

- Trafod, perswadio, a dylanwadu.
- Datrys gwrthdaro a chyfryngu.
- Meithrin perthynas.
- Arweinyddiaeth.
- Rhwydweithio.

Dibynadwyedd

- Prydlondeb.
- Hunan-drefnu.
- Annibyniaeth.
- Rheoli amser.
- Cydwybodol.
- Modd ymddiried yn yr unigolyn.
- Cwblhau tasgau.

Y gallu i addasu

- Parodrwydd i ddysgu.
- Gwytnwch.
- Teyrngarwch.

O gymharu'r rhain â'r nodweddion sy'n gysylltiedig yn gyffredin â gwahanol gyflyrau niwrowahanol fel awtistiaeth, ADHD, syndrom Tourette, dyspracsia, ac ati, gallwn weld rhai patrymau yn y mathau o sgiliau y mae myfyrwyr niwrowahanol yn debygol o fod yn anarferol o gryf neu wan ynddyn nhw.

Nid yw hyn yn awgrymu, wrth gwrs, bod myfyrwyr niwrowahanol i gyd yn gryf ac yn wan yn yr un sgiliau, neu fod ganddyn nhw sgiliau cyflogadwyedd gwan yn gyffredinol. Fel y nodwyd yn adran gyntaf y canllaw hwn, mae pobl niwrowahanol yn tueddu i fod â 'phroffiliau o eithafion' o ran eu sgiliau, eu galluoedd a'u doniau. Bydd yna rai meysydd lle maen nhw'n amlwg yn uwch na'r cyfartaledd a rhai lle maen nhw'n sylweddol is na'r cyfartaledd; a bydd y patrwm yn wahanol i bob person unigol.

Os yw myfyrwyr niwrowahanol am fanteisio ar eu sgiliau cyflogadwyedd yn well, yn gyntaf bydd angen iddyn nhw allu eu hadnabod. Y broblem yw nad yw llawer yn sylweddoli bod ganddyn nhw sgiliau cyflogadwyedd amrywiol, o bosibl oherwydd eu bod wedi eu hennill trwy ddulliau eraill, fel yn y cartref, yn yr ysgol neu'r brifysgol, trwy eu gweithgareddau hamdden, yn ystod eu cyfnodau gwirfoddoli neu drwy eu gwaith rhan-amser, felly nid ydyn nhw'n eu cysylltu â sgiliau cyflogadwyedd fel y cyfryw. Hyd yn oed os ydyn nhw'n sylweddoli bod ganddyn nhw'r sgiliau hyn, efallai na fydd ganddyn nhw'r hyder i'w harddangos, eu rhoi yn eu CV neu ffurflen gais, neu siarad amdany'n nhw – naill ai mewn cyfweiliadau neu mewn cyfarfodydd gyrfaoedd.

Dyma le gall gweithwyr gyrfaoedd proffesiynol helpu. Er enghraifft, efallai y byddwch am ddefnyddio ffurflen archwilio sgiliau cyflogadwyedd wrth weithio gyda myfyrwyr niwrowahanol. Mae Blwch 11 yn cynnwys enghraifft y gallech ei defnyddio (neu ei haddasu i'w defnyddio).

Blwch 11

Sgiliau cyflogadwyedd

Dyma restrau o'r mathau o sgiliau sy'n tueddu i gael eu defnyddio yn y gweithle. Maen nhw wedi cael eu rhannu yn bedwar grŵp, sy'n gorgyffwrdd i ryw raddau. Dewiswch dau i dri o sgiliau ym mhob un o'r meysydd lle'r ydych yn teimlo eich bod yn hyderus neu'n gryf – neu mae pobl eraill yn dweud wrthy'ch eich bod yn hyderus neu'n gryf ynddyn nhw. Yna ceisiwch ddarganfod lle'r ydych wedi ennill y sgiliau hynny. Yn olaf, ceisiwch ddatblygu enghreifftiau byr o sut rydych wedi eu harddangos.

Bydd eich atebion ar y ffurflen hon yn ddefnyddiol wrth ysgrifennu eich CV, wrth lenwi ffurflenni cais am swydd, ac wrth baratoi ar gyfer eich cyfweiliad am swydd.



Sgiliau ymarferol a chymhwysol

Mae'r rhain yn sgiliau rydych wedi'u hennill yn ystod eich gradd, ac efallai y byddan nhw'n eithaf penodol i swyddi arbennig

- Meddwl yn greadigol – dod o hyd i ffyrdd newydd o wneud tasg neu ddatrys problem.
- Datrys problemau a gwneud penderfyniadau – dewis rhwng ffyrdd amgen o ddatrys problem, gwneud hynny mewn ffordd gynhyrchiol a phragmatig.
- Ymwybyddiaeth fasnachol (craffter busnes) – gweld a llenwi bylchau yn y farchnad.
- Rhaglennu cyfrifiadurol a chodio – defnyddio cyfrifiaduron, gan gynnwys ieithoedd codio fel Python neu C++.
- Defnyddio technoleg gwybodaeth – defnyddio meddalwedd fel Office, Adobe Illustrator, neu apiau busnes.
- Cynllunio a rheoli prosiectau – canfod sut i wneud prosiect a gwneud iddo ddigwydd.
- Defnyddio mathemateg ac ystadegau – defnyddio rhifedd i ddatrys problemau, dadansoddi data a chyflwyno canlyniadau.
- Sylw i fanylion – y gallu i sylwi ar fanylion pwysig, fel gwahaniaethau o ran ansawdd.
- Cymhwyso dull systematig – gallu gwneud rhywbeth mewn modd rhesymegol, cam wrth gam.

Dewiswch 2 i 4 o sgiliau	Ble wnaethoch chi ennill y sgiliau hyn, e.e., yn y cartref, yr ysgol, y brifysgol, clybiau a chymdeithasau, gwyliau	Enghraifft o sut rydych yn ei arddangos
e.e. rhaglennu cyfrifiadurol a chodio	Mynychais glwb codio ar ôl ysgol am ddwy flynedd	e.e. Dysgais sut i ddefnyddio Python i lefel uchel
1.		
2.		
3.		

Gweithio gyda phobl eraill

Mae'r rhain yn ymwneud â rhyngweithio â chyflogwyr, cwsmeriaid, rheolwyr, ac ati eraill. Maen nhw'n tueddu i fod yn drosglwyddadwy i lawer o wahanol gyd-destunau swyddi

- Sgiliau cyfathrebu – gan gynnwys siarad, gwranddo, darllen ac ysgrifennu.
- Ieithoedd – y gallu i gyfathrebu mewn ail iaith.
- Empathi – gallu synhwyro sut mae pobl eraill yn teimlo ac ymateb yn briodol.
- Gweithio mewn tîm – gweithio ar dasg gyda phobl mewn modd cytûn a chynhyrchiol.
- Trafod, perswadio a dylanwadu – gallu nodi'r hyn rydych ei eisiau ac annog pobl eraill i werthfawrogi eich safbwynt, gan barhau i barchu eu safbwynt nhw.
- Datrys gwrthdaro a chyfryngu – datrys anghydfodau rhwng pobl, yn aml trwy geisio cyfaddawd.
- Meithrin perthynas – dwyn pobl ynghyd fel eu bod yn gallu dod i adnabod ei gilydd a gweithio'n dda gyda'i gilydd.
- Arweinyddiaeth – cymryd yr awenau mewn tasg tîm a sicrhau ei bod yn cael ei chyflawni'n llawn.
- Rhwydweithio – meithrin perthnasoedd defnyddiol gyda phobl y tu allan i'ch rôl waith uniongyrchol.

Dewiswch 2 i 4 o sgiliau	Ble wnaethoch chi ennill y sgiliau hyn, e.e., yn y cartref, yr ysgol, y brifysgol, clybiau a chymdeithasau, gwyliau	Enghraifft o sut rydych yn ei arddangos
e.e. ieithoedd	Mynychais ysgol Gymraeg hyd at 18 oed	Rwy'n siarad Cymraeg yn ddyddiol gyda fy ffrindiau a'm teuluy
1.		
2.		
3.		

Dibynadwyedd

Mae'r rhain yn ymwneud â sut rydych yn mynd ati i wneud eich gwaith. Maen nhw'n tueddu i fod yn drosglwyddadwy i lawer o wahanol gyd-destunau swyddi

- Prydlondeb – cyrraedd y gwaith, cyfarfodydd ac ati yn brydlon.
- Sefydliad – blaenoriaethu pethau, gweithio'n effeithlon a chynhyrchu canlyniadau gofynnol.
- Annibyniaeth – gweithio heb fwy o oruchwyliaeth na'r hyn sydd wir ei angen.
- Rheoli amser – defnyddio eich amser yn effeithiol i gwblhau'r tasgau a osodwyd ar eich cyfer.
- Cydwybodol – defnyddio eich amser ac adnoddau eraill i'w heithaf.
- Modd ymddiried yn yr unigolyn – bod yn gyfrifol gydag asedau'r sefydliad, fel ei offer, ei ddeunyddiau, neu ei enw da cyhoeddus.
- Cwblhau tasgau – cwblhau'r tasgau y mae angen eu gwneud yn unol â'r dyddiadau cau a osodwyd ar eich cyfer.

Dewiswch 2 i 4 o sgiliau	Ble wnaethoch chi ennill y sgiliau hyn, e.e., yn y cartref, yr ysgol, y brifysgol, clybiau a chymdeithasau, gwyliau	Enghraifft o sut rydych yn ei arddangos
e.e. annibyniaeth	Rwyf wedi cynllunio a gwneud nifer o deithiau ledled y DU i ddatblygu fy niddordeb mewn paentio portreadau	Yn fwyaf diweddar, es i ar fy mhen fy hun i Lundain i ymweld â'r Oriel Genedlaethol
1.		
2.		
3.		

Y gallu i addasu

Mae'r rhain yn ymwneud â pha mor hawdd yw unrhyw newidiadau i chi. Maen nhw'n tueddu i fod yn drosglwyddadwy i lawer o wahanol gyd-destunau swyddi

- Parodrwydd i ddysgu – dangos brwdfrydedd i gynyddu eich gwybodaeth a/neu set sgiliau.
- Gwytnwch – dyfalbarhad hyd yn oed yn wyneb anhawster, siom, neu fethiant dros dro.
- Teyrngarwch – dangos ymrwymiad i'r bobl a'r egwyddorion rydych yn gweld gwerth ynddynt.

Dewiswch 2 i 4 o sgiliau	Ble wnaethoch chi ennill y sgiliau hyn, e.e., yn y cartref, yr ysgol, y brifysgol, clybiau a chymdeithasau, gwyliau	Enghraifft o sut rydych yn ei arddangos
e.e. parodrwydd i ddysgu	Yn y cartref	Mae fy nhad wedi bod yn fy nysgu sut i wneud gwaith cynnal a chadw sylfaenol ar y car cyn i mi gymryd fy mhrawf gyrru
1.		
2.		
3.		

Efallai y byddwch hyd yn oed am ddefnyddio'r ffurflenni hyn gyda'ch holl fyfyrwyr – nid dim ond y rhai sy'n niwrowahanol ond y rhai sy'n niwronodweddiadol hefyd. Trwy ddefnyddio'r dull hwn, ni fyddwch yn neilltuo myfyrwyr niwrowahanol i gael sylw arbennig. Yn wir, efallai y bydd rhai myfyrwyr niwronodweddiadol yn teimlo bod y ffurflen hon – gyda'i chynllun a'i hawgrymiadau – yn haws na'r un sydd gennych eisoes.

Cofiwch roi digon o amser i'ch myfyrwyr i lenwi'r ffurflen. Efallai y bydd angen eich cymorth arnyn nhw, felly byddwch yn barod i'w helpu. Efallai y bydd angen sawl ymgais arnyn nhw hefyd cyn y byddan nhw'n hapus gyda'r atebion.

4. Ffurflenni cais a phrofion

Mae prosesau recriwtio gan gyflogwyr yn rhwystr cychwynnol, ond allweddol, rhag cael cyflogaeth i bobl niwrowahanol. Efallai nad yw'n syndod bod graddedigion niwrowahanol yn llawer llai tebygol o ddod o hyd i gyflogaeth ystyrion, neu yn wir unrhyw fath o gyflogaeth, o gymharu â'u cyfoedion nad ydynt yn anabl. Ac mae llawer o hyn yn deillio o'r dasg gychwynnol o ddod o hyd i swyddi addas a gwneud cais amdanyn nhw.

Mae hysbysebion swyddi a'r ffurflenni cais cysylltiedig yn tueddu i fod yn weddol safonol, gan ddefnyddio templedi tebyg ar draws hysbysebion swyddi, er bod y swyddi'n wahanol. Mae'r hysbysebion yn aml yn eithaf hir ac nid ydyn nhw wedi'u hysgrifennu mewn Saesneg plaen, a defnyddir llawer iawn o jargon a dyluniadau cymhleth, sydd yn ei dro yn drysu pobl niwrowahanol. Yr hyn sy'n peri pryder yw'r ffaith nad oes llawer o bwyslais ar yr angen am sgiliau penodol i ffynnu yn y swydd. Mae swyddi gwag presennol yn tueddu i gael eu hailbecynnu, ac maen nhw'n cynnwys termau generig, ac nid ydyn nhw o reidrwydd yn hanfodol, fel "sgiliau gwaith tîm" a "sgiliau cyfathrebu", yn lle canolbwyntio ar y sgiliau arbenigol sy'n berthnasol ac sydd eu hangen mewn gwirionedd. O gofio bod llawer o unigolion niwrowahanol yn llythrennol iawn, efallai na fyddan nhw'n gwneud cais am y swydd o ganlyniad, gan eu bod o dan yr argraff nad ydyn nhw'n addas ar gyfer y swydd, gan nad ydyn nhw'n bodloni'r holl feini prawf. O'r herwydd, mae llawer o bobl niwrowahanol yn y bôn yn eithrio eu hunain o swyddi, am eu bod yn meddwl bod yn rhaid iddyn nhw fodloni'r holl feini prawf. Mae ymchwil yn dangos hefyd bod hwn yn gyfyng-gyngor unigryw i bobl niwrowahanol, gyda phobl nad ydyn nhw'n niwrowahanol yn debygol o wneud cais am swyddi hyd yn oed os nad ydyn nhw'n gweddu iddyn nhw'n llawn.

Yn yr un modd, mae sgiliau gwaith tîm a sgiliau cyfathrebu yn feysydd y gall llawer o unigolion niwrowahanol gael trafferth â nhw. A yw hynny'n golygu na allan nhw wneud y swydd dan sylw? Nid o reidrwydd. Ac eto, mae'r unigolyn yn annhebygol o wneud cais o ganlyniad, sy'n golygu bod cyflogwyr yn colli allan ar bobl addas a thalentog i bob pwrpas. Gall iaith ffigurol ar hysbysebion swyddi apelio i rai ymgeiswyr ond gall ddrysu pobl niwrowahanol ac achosi gorbryder iddyn nhw. Mae hyn oherwydd bod llawer yn cael trafferth deall ymadroddion ffigurol a'u hystyron. Gall termau fel "bod yn hyblyg" neu "un o'r tîm" fod yn arbennig o anodd eu deall. O'r herwydd, mae angen i hysbysebion swyddi a ffurflenni cais fod yn glir a chynnwys canllawiau a allai egluro unrhyw gamddealltwriaeth posibl. Fodd bynnag, yn absenoldeb hyn, mae lle hefyd i wasanaethau gyrfaedd helpu a chefnogi myfyrwyr niwrowahanol i ddeall y termau hyn.



Bu symud graddol oddi wrth CVs i ddefnyddio ffurflenni cais amrywiol, sy'n aml yn cael eu llenwi ar-lein bellach. Mae llawer yn gysylltiedig ag ymarferion neu brofion, a all ofyn i fyfyrwr gwblhau ymarfer taenlen neu ateb cwestiynau damcaniaethol yn seiliedig ar benderfyniadau y byddai angen iddyn nhw eu gwneud yn y gweithle. Profion seicometrig yw'r rhai olaf hyn i bob pwrpas, ac maen nhw'n ceisio profi priodoleddau ymgeisydd fel tact a diplomyddiaeth, hyblygrwydd, cyd-destunoli, gallu i gyfaddawdu, ac ati.

Mae myfyrwyr niwrowahanol yn debygol o fethu profion o'r fath, neu o leiaf fethu â'u cwblhau hyd eithaf eu gallu, hyd yn oed os byddent yn gymwys iawn yn y swydd ac yn ychwanegiad cadarnhaol at weithlu'r sefydliad. Mae profion seicometrig, yn wir, wedi cael eu beirniadu'n eang am brofi sgiliau cymdeithasol ymgeiswyr yn hytrach na'u gallu gwirioneddol i wneud y gwaith, gan hidlo nodweddion niwrowahanol yn y broses ymgeisio i bob pwrpas. Yn aml, nid yw ymgeiswyr niwrowahanol yn cyrraedd cam olaf y broses, sef y cam penodi.

Mae deallusrwydd artiffisial hyd yn oed yn cael ei ddefnyddio i asesu ymgeiswyr. Gofynnir i ymgeiswyr anfon fideo ohonyn nhw'u hunain yn ateb set o gwestiynau a roddir iddyn nhw a dadansoddir y rhain nid yn unig am gyd-destun ond hefyd am bethau fel faint o gyswllt llygad a wneir a hyd yr oedi cyn ateb. Roedd rhaglen ddogfen gan y BBC yn 2023 o'r enw 'Computer Says No' yn archwilio technoleg recriwtio awtomataidd yn seiliedig ar algorithm ac roedd yn dadlau y gall roi ymgeiswyr nad ydyn nhw'n ffitio'r proffil y mae wedi'i rhaglennu i'w derbyn – yn enwedig y rhai â chyflyrau niwrowahanol fel awtistiaeth – dan anfantais annheg.

Mae deallusrwydd artiffisial bellach yn cael ei ddefnyddio fwyfwy i ddioli ffurflenni cais, yn seiliedig ar algorithmau a osodwyd ymlaen llaw. Y broblem yma yw bod y rhain fel arfer wedi cael eu datblygu gan bobl niwronodweddiadol a'u profi ar bobl niwronodweddiadol. O gofio mai eu pwrpas yw nodi ffyrdd o feddwl, gwneud a bodoli a ystyrir yn gadarnhaol i bobl niwronodweddiadol, maen nhw'n annhebygol o weithio'n dda gyda phobl niwrowahanol. Mae hyn oherwydd bod y defnydd o ddeallusrwydd artiffisial yn methu â chymryd i ystyriaeth wahaniaethau unigol, yn enwedig y gwahaniaethau sydd yn y bôn yn rhoi cryfderau i bobl niwrowahanol. Mae deallusrwydd artiffisial yn tueddu i ganolbwyntio hefyd ar ddata mawr o'r gorffennol, sydd yn y bôn yn annog stereoteipiau a rhagfarnau negyddol o ganlyniad.

Mae unigolion niwrowahanol yn tueddu i ystyried profion ar-lein yn faen tramgwydd sylweddol sy'n eu rhwystro rhag cael cyfweliad am swydd (gweler Blwch 12). Byddai'n well gan lawer gael cyfle i arddangos eu sgiliau a'u galluoedd trwy ddulliau recriwtio ymarferol, fel asesiadau sgiliau neu gyfweliadau seiliedig ar waith. Gall ymgeiswyr niwrowahanol, wrth gwrs, ofyn am addasiadau rhesymol, fel cael darllenydd, cael amser ychwanegol, neu newid fformat y prawf. Mae llawer naill ai ddim yn sylweddoli bod hwn yn opsiwn neu'n dewis peidio â gwneud y profion oherwydd eu cymhlethdodau cynhenid a/neu eu gorbryder uwch (gweler Adran 8).

Blwch 12

Profion ar-lein

Mae myfyrwyr niwrowahanol yn wynebu heriau hyd yn oed i gyrraedd y cam cyfweld wrth ymgeisio am swyddi. Er enghraifft, efallai y bydd profion seicometrïg, a all wahaniaethu'n effeithiol yn erbyn ymgeiswyr niwrowahanol. Mae datblygiadau o'r fath wrth sgrinio ymgeiswyr yn gwneud i sefyllfa sydd eisoes yn anodd ymddangos hyd yn oed yn waeth i ymgeiswyr â chyflyrau niwrowahanol. Hyd yn oed gyda chymorth, bydd llawer yn dal i gael trafferth cael y sgoriau sydd eu hangen er mwyn iddyn nhw gael eu gwahodd i'r cyfweiliad.

“Yr ychydig droeon dwi wedi ceisio gwneud cais am swydd, mae ganddyn nhw bob amser ryw holiadur sydd fel rhestr o senarios cymdeithasol, fel cwsmer [...] Hyd yn oed gyda fy mam, dros fy ysgwydd, yn ceisio fy helpu i ateb y cwestiynau [...] bron yn syth daeth y neges, fel, na, mae'n ddrwg gennym, dydych chi ddim, dydych chi ddim wedi pasio'r prawf cymdeithasol”.

“[Os yw 'n cael ei wneud] wyneb yn wyneb, fe fydda i'n gwybod sut i ymateb, yn seiliedig ar sut byddai'r cwsmer yn ymateb [...] Ond ar-lein gall fod yn unrhyw senario, gallwch chi ei ddarlunio yn unrhyw le yn eich pen ac os ydych chi'n ei ddarlunio yn y ffordd anghywir...”.

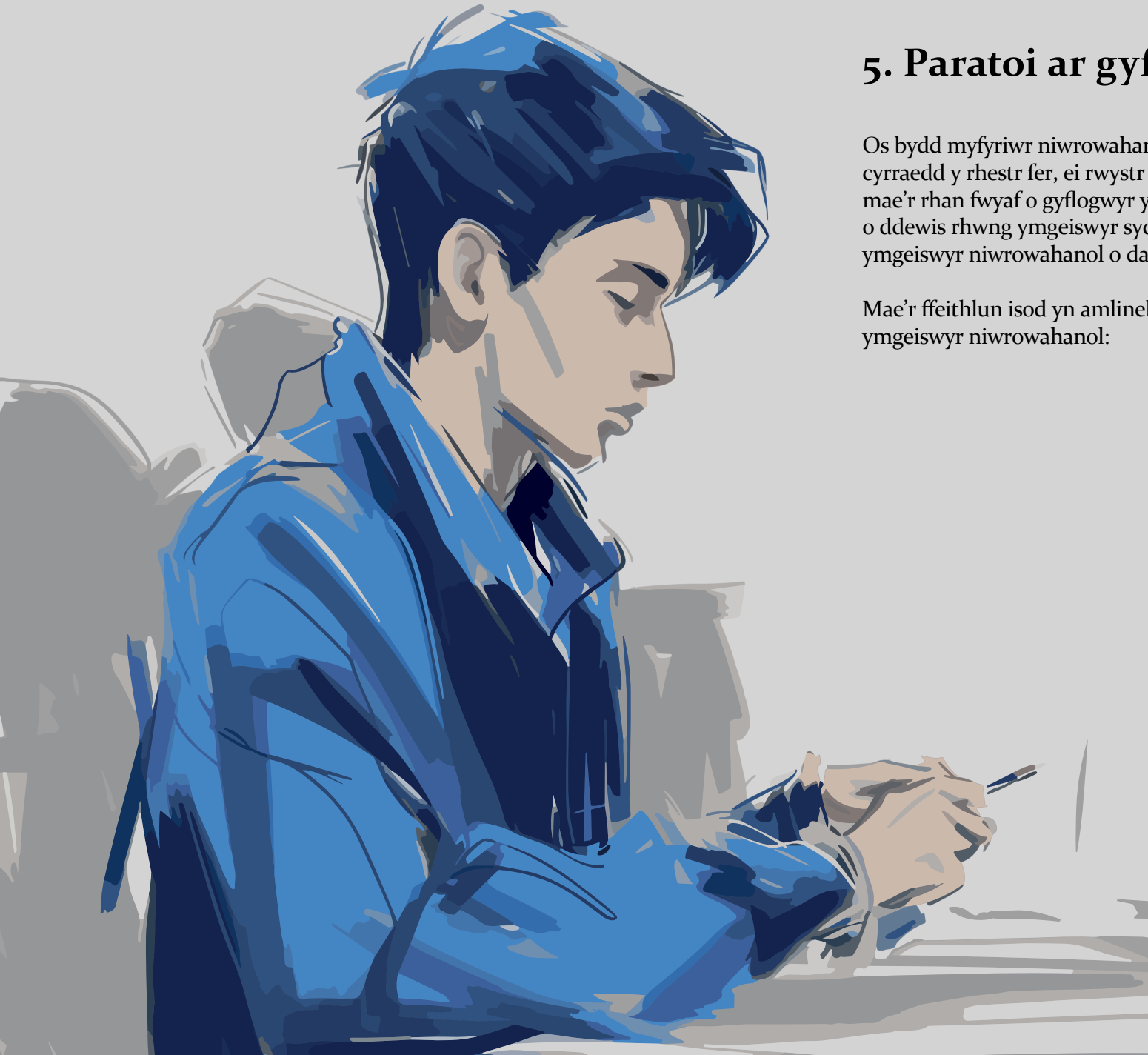
“Mae algorithmau, sydd, wyddoch chi, yn cael eu defnyddio mwy a mwy gan gyflogwyr, maen nhw mor warthus o ddiffygiol ac mewn gwirionedd, maen nhw, mewn sawl ffordd, yn gwneud yr her i bobl awtistig hyd yn oed yn anoddach [...] O ran dod o hyd i waith”.



5. Paratoi ar gyfer cyfweiliadau

Os bydd myfyriwr niwrowahanol yn llwyddo yn y camau cyntaf ac yn cyrraedd y rhestr fer, ei rwystr nesaf fydd y cyfweiliad. Yn draddodiadol, mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn defnyddio cyfweiliad ffurfiol fel modd o ddewis rhwng ymgeiswyr sydd ar y rhestr fer, ond gall y rhain roi ymgeiswyr niwrowahanol o dan anfantais ddifrifol.

Mae'r ffeithlun isod yn amlinellu rhai o'r heriau hyn i ymgeiswyr niwrowahanol:



Heriau Cyfweliad



Os yw ymgeisydd sy'n cael cyfweiliad yn cael ei arsylwi mewn sefyllfaoedd cymdeithasol, gall hyn roi ymgeiswyr niwrowahanol dan anfantais, oherwydd gallan nhw ei chael hi'n anodd ymdrin â sefyllfaoedd anffurfiol, fel egwyl goffi neu egwyl ginio, neu gyfnodau o ryngweithio ag ymgeiswyr eraill.

Mae yna ddefnydd cynyddol hefyd o gyfweiliadau grŵp. Yn y rhain gellir gofyn i'r grŵp drafod pwnc penodol neu ddatrys problem ar y cyd. Gall y rhain fod yn anodd i ymgeiswyr niwrowahanol oherwydd:

- Efallai y byddan nhw'n ei chael hi'n anodd deall beth maen nhw i fod i'w wneud wrth wynebu tasg neu ymarfer.
- Efallai y byddan nhw angen mwy o amser i feddwl am bethau, gan wneud iddyn nhw ymddangos yn araf neu awgrymu diffyg deallusrwydd.
- Efallai y byddan nhw'n cael trafferth meddwl mewn ffyrdd haniaethol ac ymdrin â senarios damcaniaethol, gan fod yn well ganddyn nhw ymdrin â ffeithiau oherwydd eu dealltwriaeth lythrennol.
- Efallai y byddan nhw'n ei chael hi'n anodd meithrin perthynas yn gyflym ag ymgeiswyr eraill yn y grŵp.
- Efallai na fyddan nhw'n cymryd yr awenau mewn sefyllfa grŵp er parch i'r rhai sy'n fwy hyderus neu ymwithgar.

Her allweddol i lawer o bobl niwrowahanol yw'r holl amgylchedd sy'n gysylltiedig â'r cyfweiliad. Oherwydd bod gan lawer o unigolion niwrowahanol sensitifrwydd synhwyrdd, nid yw'n fawr o syndod y gallai amgylchedd cyfweiliad fod yn ormod iddyn nhw. Efallai y byddan nhw'n colli rheolaeth oherwydd bod y sefyllfa yn drech na nhw neu'n dechrau 'stimio'. Yn aml, caiff ymgeiswyr niwrowahanol eu barnu yn anffafriol am hyn gan y rhai sy'n cyfweld, boed ydyn nhw'n ei wneud yn fwriadol ai peidio. Gall hyn fod yn arbennig o debygol os nad yw'r ymgeisydd wedi datgelu ei fod yn niwrowahanol. Mae datgelu, ynddo'i hun, yn golygu manteision ac anfanteision. Byddai datgelu yn rhoi

eglurhad dros yr ymddygiad cymdeithasol "gwahanol". Fodd bynnag, mae risg hefyd o wynebu stigmatiddio a gwahaniaethu. Am ragor o wybodaeth am ddatgelu, gweler Adran 8 o'r canllaw hwn.

Wrth i gyfweiliadau am swyddi ddod yn fwy cystadleuol, mae ymgeiswyr am swyddi wedi addasu trwy ragweld y mathau o gwestiynau a ofynnir fel arfer ac wedi paratoi atebion 'delfrydol' iddyn nhw. Efallai na fydd yr atebion hyn yn cynrychioli'n gywir sgiliau, gwybodaeth neu gymeriad yr ymgeisydd: maen nhw wedi cael eu nodi fel yr atebion sydd fwyaf tebygol o greu argraff ar y panel cyfweld a rhoi iddyn nhw'r hyn y maen nhw'n chwilio amdano. Bu rhai yn dadlau, fodd bynnag, nad yw paratoi atebion 'delfrydol' i gwestiynau cyfweiliad cyffredin yn ffordd arbennig o ddefnyddiol o wahaniaethu rhwng ymgeiswyr oherwydd eu bod yn tueddu i arwain at ddewis ymgeiswyr sy'n dda am baratoi ar gyfer cyfweiliadau, yn hytrach na'r rhai a fydd orau am wneud y gwaith. Ac eto, yn aml, dyma'r ffordd y mae myfyrwyr niwrowahanol yn cael eu hyfforddi i ymdrin â chwestiynau cyfweiliad. Er mwyn osgoi'r posibilrwydd nad yw'r myfyriwr yn gwerthfawrogi beth yn union y mae'r cwestiwn yn ei ofyn ac yntau'n ateb y cwestiwn yn wael, neu ddim o gwbl, mae gweithwyr gyrfaoedd proffesiynol yn aml yn llunio atebion priodol i'w myfyrwyr niwrowahanol eu dysgu (efallai ar eu cof) a'u defnyddio yn y cyfweiliad.

Nid yw llawer o fyfyrwyr yn derbyn unrhyw hyfforddiant ar gyfer cyfweiliadau ac ymddengys eu bod yn eu hosgoi o ganlyniad, beth bynnag fo'r gost weithiau. Gall hyn fod o ganlyniad i'r bwch a nodwyd uchod rhwng gwasanaethau gyrfaoedd ac anabledd, sy'n golygu bod y ffocws wedi bod yn bennaf ar gefnogi'r myfyrwyr trwy eu hamser yn y brifysgol, heb fawr ddim pwyslais ar eu bywyd ar ôl y brifysgol. Y canlyniad, fodd bynnag, yw bod yna grŵp mawr o fyfyrwyr niwrowahanol heb eu paratoi'n ddigonol sydd â gorbryder cynyddol ynghylch cyfweiliadau, ar ôl methu mewn nifer o gyfweiliadau, sydd naill ai'n cael eu hunain mewn swydd y maen nhw wedi eu gorgymhwysu ar ei chyfer, sy'n dewis aros yn y byd academaidd (gan ei weld fel cylch cysur) neu sydd yn y diwedd yn ddi-waith ac wedi cael eu hanghofio gan y system.

Blwch 13

Paratoi ar gyfer cyfweiliadau

Mae gorbryder ynghylch cyfweiliadau yn gyffredin ond yn aml mae gan fyfyrwyr niwrowahanol straeon mwy negyddol i'w hadrodd na rhai cadarnhaol. Byddai'n well gan y rhan fwyaf gael cyfle i ddangos yr hyn y gallan nhw ei wneud, er enghraifft trwy weithio am gyfnod prawf, yn hytrach na'r fformat cyfweld traddodiadol.

“Bydd [hyfforddiant ar gyfer cyfweiliadau] yn ddefnyddiol iawn i mi oherwydd dydw i erioed wedi gwneud cyfweiliad go iawn, felly dwi ddim yn gwybod beth i'w ddisgwyl nes i mi ddechrau ei wneud. Rwy'n credu y bydd hynny'n help mawr”.

“Os dwi'n gwybod bod y swydd yn cynnwys cyfweiliad, dwi'n tueddu i redeg milltir. [...] Yr unig beth maen nhw'n ei wneud yw codi'r ofn mwyaf arna i ac yn y diwedd dwi'n perswadio fy hun y bydd yr holl beth yn mynd o'i le ac yna mae e yn mynd o'i le, ac wedyn dyna ni. Yna dwi'n mynd i gylch dieflig ac mae e fel, "Wel, dwi'n gwybod y bydd popeth yn mynd o chwith. Dyna ddigwyddodd y tro diwethaf. Dyna fydd yn digwydd y tro yma hefyd," ac mae pethau'n mynd o chwith bob tro”.

“Dwi'n eu hosgoi [cyfweiliadau] gymaint ag y galla i oherwydd dwi'n baglu dros fy ngeiriau wrth siarad, a byddai'n well gen i ddangos i rywun sut dwi'n gweithio yn hytrach na siarad yn ddi-baid am y peth. Rwy'n troi yn berson gwahanol yn y cyfweiliad [...] Mae'n well gen i os yw'n gyfweiliad grŵp, alla i o leiaf wyllo dau berson a gweld beth maen nhw'n ei wneud a gwneud yr un peth”.

“Bydda i'n siarad yn gyflym mewn cyfweiliad ond gadewch i mi ddangos i chi beth alla i ei wneud”.

“Es i mewn am gyfweiliad personol a [...] roeddwn i wir eisiau gweithio yno, felly rwy'n credu fy mod i'n gorfeddwl popeth a dechreuais deimlo'n nerfus iawn. [...] Ac yna yn y diwedd, cerddais allan o'r cyfweiliad, yn llythrennol, roeddwn i'n dweud ei bod hi'n wir ddrwg gen i, bod rhaid i mi fynd. Fe wnes i stopio'r cyfweiliad [...] oherwydd fy mod i'n gorfeddwl cymaint. [...] Roeddwn i'n wirioneddol emosiynol am ychydig ddyddiau, jest crio mewn gwirionedd”.

“Dyma'r rhwystrau unigol mwyaf [cyfweiliadau] oherwydd gallwch chi ddod o hyd i berson awtistig a allai wneud y swydd yn sefyll ar ei ben fwy neu lai, wyddoch chi, ond mae'r cyfweiliad fel rhyw ddawns â choreograffi pendant [...] Mae gennych chi awr i werthu'ch hun, yn y bôn [...] mae hynny'n rhywbeth sydd, wel nid yn amhosibl ond mae'n anhygoel o anodd i, i bobl awtistig ei gyflawni”.

Mae llawer o gyflogwyr bellach yn cydnabod nad cyfweiliadau ffurfiol yw'r ffordd orau o ddewis gweithwyr newydd ac maen nhw wedi bod yn cyflwyno prosesau amgen i ddewis ymgeiswyr ar y rhestr fer: p'un a ydyn nhw, yn wir, yn niwrowahanol neu'n niwronodweddiadol. Y perygl i ymgeiswyr niwrowahanol, fodd bynnag, yw y byddan nhw'n ategu'r cyfweiliad traddodiadol gydag ychwanegiadau fel sifftio ceisiadau gan ddefnyddio AI a chyfweiliadau grŵp. Nid yw hyn ond yn cynyddu'r anawsterau y mae ymgeiswyr niwrowahanol yn eu hwynebu. Byddai'n well i'r rhan fwyaf pe bai sefydliadau'n symud yn gyfan gwbl i ffwrdd oddi wrth gyfweiliadau traddodiadol, gan wneud mwy o ddefnydd, yn hytrach, o leoliadau profiad gwaith ac interniaethau (gweler Adran 7).

6. Dyfalbarhau er gwaethaf methiant

Bydd llawer o fyfyrwyr niwrowahanol eisoes wedi cael profiadau negyddol wrth ymgeisio am swyddi, ac yn y gweithle hefyd os ydynt wedi llwyddo i sicrhau swydd. Efallai eu bod wedi cael swyddi rhan-amser neu swyddi yn ystod y gwyliau, neu efallai eu bod wedi cymryd rhan mewn cynllun profiad gwaith neu wedi gwneud interniaeth. Efallai fod rhai wedi gweithio cyn iddyn nhw fynd i'r brifysgol ac efallai fod eraill yn gweithio fel rhan o'u cwrs prifysgol. Efallai fod rhai eisoes wedi rhoi llawer iawn o amser ac ymdrech i geisio cael swydd ac wedi bod yn aflwyddiannus.

Efallai y bydd gan rai pobl niwrowahanol dueddiad i ymateb yn fwy emosïynol i adfyd na phobl niwronodweddiadol. Ac eto, mae'n gwbl naturiol y bydd profiadau o'r fath yn eu digalonni, a gall natur eu cyflwr niwrowahanol waethygu'r effaith hon.

Yn wir, gall pobl niwrowahanol deimlo'r canlynol:

- Bod geiriad yr hysbyseb swydd yn awgrymu nad yw'r cyflogwr yn chwilio am weithiwr niwrowahanol.
- Bod eu cyflwr niwrowahanol yn eu hatal rhag bodloni rhai neu'r cyfan o'r meini prawf personol angenrheidiol neu ddymunol ar gyfer swydd benodol.
- Bod eu cyflwr yn golygu na fyddant yn gweddu i'r gweithle, efallai oherwydd na fydd eu rheolwyr a'u cyfoedion yn eu deall nac yn cymryd yr amser i ddod i'w hadnabod yn iawn.
- Bydd eu cyflogwyr yn canolbwyntio ar anfanteision canfyddedig eu cyflwr yn unig ac anwybyddu eu cryfderau.
- Bod eu cyflwr yn golygu na fyddan nhw'n cyrraedd y rhestr fer oherwydd nad ydyn nhw wedi deall yr hyn yr oedd y cyflogwr am iddyn nhw siarad amdano yn eu ffurflen gais a/neu gyfweiliad.

- Bydd eu cofnod cyflogaeth annodweddiadol, sy'n aml yn cynnwys llawer o gyfnodau byr o gyflogaeth ac yna cyfnodau hirach o ddiweithdra, yn cyfrif yn eu herbyn.
- Bod eu diffyg profiad gwaith cymharol yn golygu y bydd ymgeiswyr eraill yn cael eu ffafrio.
- Eu bod, i bob pwrpas, yn anghyflogadwy oherwydd eu cyflwr niwrowahanol.

Yn olaf, mae'n werth cofio bod y rhwystrau sy'n atal pobl rhag cael swydd yn debyg i'r rhai y deuir ar eu traws wrth gael eich derbyn i brifysgol, ond bydd eich holl fyfyrwyr wedi gwneud hynny'n llwyddiannus. Efallai ei fod wedi bod yn anoddach i rai nag eraill, ond mae pob un ohonyn nhw wedi ei gyflawni. Gall hyn fod yn anogaeth iddyn nhw.

Felly, mae gan gynghorwyr gyrfaedd rôl bwysig wrth annog a chefnogi myfyrwyr niwrowahanol i ddyfalbarhau er gwaethaf methiant. Mae gorbryder a diffyg hyder a hunaneffeithiolrwydd ymhlith myfyrwyr niwrowahanol yn gyffredin iawn. Mae hunanhyder yn ymwneud â gallu rhywun i lwyddo mewn lleoliadau cyfweiliad. Mae astudiaethau'n awgrymu ei fod wedi'i gysylltu'n agos ag ymgysylltu a phrofiad. O'r herwydd, mae cynghorwyr gyrfaedd mewn sefyllfa dda i ddarparu cyfleoedd i fagu hyder wrth baratoi ar gyfer cyflogaeth. Gellir gwella hunaneffeithiolrwydd, er enghraifft, trwy gyflwyno myfyrwyr niwrowahanol yn raddol i sefyllfaoedd cyfweiliad, trwy ddefnyddio ffug gyfweiliadau. Mae ymchwil yn dangos bod cyfweiliadau ffug yn cael effeithiau cadarnhaol ar baratoi ar gyfer cyfweiliadau ymhlith myfyrwyr niwrowahanol.

Trwy greu proffil o'u myfyrwyr, gan dynnu sylw at eu cryfderau a'u gwendidau unigol, mae cynghorwyr gyrfaedd hefyd yn gallu cefnogi'r myfyriwr yn well drwy gyfnodau anodd – fel, er enghraifft, ar ôl cyfres o wrthodiadau. Gellir annog myfyrwyr i ddatblygu hunan-fewnwelediad a, thrwy hyn, mwy o wytnwch. Gall y cynghorydd gyrfaedd helpu hefyd drwy newid y ffocws i lwyddiannau'r myfyriwr, y gellir eu cydnabod a'u dathlu yr un fath er gwaethaf siomedigaethau diweddar.

7. Profiad gwaith ac interniaethau

Mae gan leoliadau gwaith werth sylweddol i unigolion niwrowahanol sy'n ymgeisio am swyddi ac i gwmnïau. Mae profiad gwaith yn cael ei gydnabod fwyfwy fel rhywbeth sy'n hanfodol i unrhyw un sy'n dymuno ennill profiad a hyder ystyrion ym myd gwaith. Mae myfyrwyr niwrowahanol yn aml yn dweud mai un o'r rhwystrau mwyaf sy'n eu hatal rhag cael swydd yw'r ffaith nad ydyn nhw wedi cael profiad gwaith neu wedi cwblhau interniaethau, yn wahanol i ymgeiswyr eraill. Yn y cyfamser, mae cwmnïau'n cael gweld eu darpar weithiwr o dan amodau gwaith mewn sefyllfa risg isel (nid oes rhaid iddyn nhw gyflogi'r intern wedyn os nad yw'n addas i'r swydd).

Mae'r manteision i fyfyrwyr yn cynnwys cyfleoedd i:

Darganfod pa yrfa yr hoffai ei dilyn ar ôl graddio.

Datblygu ei CV a chael gwell siawns o gael lle ar y rhestr fer.

Meithrin dealltwriaeth o'r byd gwaith.

Siarad am rywbeth pendant y mae wedi'i wneud yn ystod cyfweiliadau.

Dysgu sgiliau cyflogadwyedd, fel sut i eirioli dros ei hunan.

Dysgu mwy amdano ei hunan, yn enwedig ei gyflwr niwrowahanol.

Magu hyder.

Meithrin rhwydwaith proffesiynol.

Mae'r manteision i gyflogwyr, yn y cyfamser, yn cynnwys y cyfle i:

Dewch i adnabod y person niwrowahanol a dysgu ei wir gryfderau.

Dysgwch am gyflyrau niwrowahanol a sut i gefnogi gweithwyr niwrowahanol.

Archwiliwch y manteision o gael gweithlu amrywiol.

8. Datgelu ac addasiadau i'r gweithle

Mae datgelu yn fater personol a sensitif, ac yn un sy'n tueddu i fod yn eithaf cymhleth. Nid oes un dull a fydd yn iawn i bawb, felly mae hwn yn fater y mae gan weithwyr gyrfaoedd proffesiynol botensial mawr i helpu gydag ef.

Mewn llawer o wledydd, caiff cyflogwyr eu gwahardd rhag gofyn cwestiynau am statws iechyd a/neu anabledau unigolyn yn y broses recriwtio. Mae hyn yn wir yn y Deyrnas Unedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae rhai eithriadau i hyn, er enghraifft os yw'r gwaith yn golygu gwneud tasgau â llaw fel codi gwrthrychau trwm, neu os ydyn nhw'n ceisio cymryd 'camau cadarnhaol' a fydd rhoi ffafriaeth i gyflogi person anabl. O dan yr un Ddeddf, mae'n ofynnol i gyflogwyr ofyn hefyd i rywun sy'n cael ei gyfweld a oes ganddo unrhyw anghenion arbennig sy'n ymwneud â'r cyfweiliad ei hun. Mae'n ofynnol i gyflogwyr fodloni'r gofynion hyn os gofynnir amdany'n nhw. Mae'n ofynnol iddyn nhw hefyd gasglu data ar nodweddion gwarchoddedig amrywiol ymgeiswyr am swyddi – fel statws anabled, ethnigrwydd, crefydd, ac ati – ond ni ddylid defnyddio'r rhain fel rhan o'r broses ddeddf.

Fodd bynnag, mae gan ymgeiswyr yr opsiwn i godi'r mater os ydyn nhw'n dymuno hynny, ac ymddengys bod hyn yn rhesymegol, gan y bydd rhannu'r wybodaeth yn helpu'r ymgeisydd a'r cyflogwr i benderfynu a yw'r ymgeisydd yn gweddu i'r swydd ac a yw'r swydd yn gweddu i'r ymgeisydd.

Yn hytrach na gofyn yn ystod y broses recriwtio, mae disgwyl i gyflogwyr, yn hytrach, aros nes eu bod wedi gwneud y cynnig am swydd a bod y cynnig wedi'i dderbyn cyn gofyn a hoffai eu gweithiwr newydd i unrhyw addasiadau gael eu gwneud i'r gweithle.

Os nad ydynt yn gwneud hynny, mae gan y gweithiwr yr opsiwn o godi'r mater. Mae'n ofynnol o dan y gyfraith i gyflogwyr sicrhau bod addasiadau priodol i'r gweithle yn cael eu gwneud ar gyfer eu holl weithwyr, ac mae hyn yn cynnwys, yn benodol, y rhai sy'n niwrowahanol. Mae'r rhain yn cynnwys offer (fel meddalwedd cyfrifiadurol), prosesau ac arferion amgen, ac addasiadau ffisegol i'r gweithle i ddiwallu anghenion y gweithiwr. Mae addasiad 'rhesymol' yn un sy'n sicrhau nad yw'r person anabl dan anfantais o gymharu â pherson nad yw'n anabl wrth wneud y swydd.

Yn y naill achos neu'r llall, mae unigolion niwrowahanol sy'n ymgeisio am swyddi yn aml yn poeni pryd i 'ddatgelu' eu bod yn niwrowahanol a/neu pa fath o addasiadau y dylen nhw ofyn amdany'n nhw yn y gweithle. Nid yw hyn yn syndod. O ystyried y gwahaniaethu y bydd pobl niwrowahanol bron yn sicr o fod wedi'u profi yn y farchnad swyddi, ni fydd llawer am gymryd y risg o beidio â chael cynnig y swydd oherwydd efallai y bydd y cyflogwr yn dechrau amau a allan nhw wneud y swydd yn iawn wedi'r cyfan – neu y byddan nhw'n amharod i wneud yr addasiadau angenrheidiol yn y gweithle y mae'r darpar weithiwr yn gofyn amdany'n nhw, oherwydd eu bod yn teimlo y bydd yn gostus naill ai o ran offer newydd neu o ran colli cynhyrchiant. Yn yr un modd, efallai y byddan nhw'n teimlo ei bod yn anonest peidio â bod yn gwbl agored wrth ymwneud â'u cyflogwyr. Mae rhai yn dweud y byddai'n well ganddyn nhw beidio â chael swydd na chael eu cyflogi drwy'r hyn maen nhw'n ei ystyried yn dwyll.

Blwch 14

Pryderon ynghylch datgelu

Gall y penderfyniad ynghylch a ddylid datgelu neu beidio fod yn rhywbeth sydd â manteision ac anfanteision. Ar y naill ochr mae budd y gefnogaeth y gall ymgeisydd ei chael o ddatgelu, e.e., addasiadau i'r broses gyfweld. Ar yr ochr arall, fodd bynnag, mae'r ofn y bydd gan yr ymgeisydd y bydd yn cael ei wrthod yn awtomatig os bydd yn datgelu ei gyflwr. Gallai hyn fod oherwydd stigma, diffyg ymwybyddiaeth, neu wahaniaethu syml.

“Dydw i ddim yn gwybod a ddylwn i ddatgelu ar fy ngheisiadau am swyddi [...] pan fyddan nhw'n gweld fy mod i'n awtistig, beth maen nhw'n mynd i feddwl? Rwy'n gwybod allan nhw ddim gwahaniaethu yn fy erbyn i. Fodd bynnag, mae 'na bob amser rywun yn mynd i wahaniaethu a meddwl mai dyma sut mae'r person yma'n mynd i fod, oherwydd y meddylfryd ystrydebol”.

“Rwy'n teimlo'n ofnus iawn. Dwi eisiau dweud wrth bobl, ond dwi'n teimlo'n rhy ofnus i ddweud wrthyn nhw a dwi'n teimlo'n rhy swil. Rwy'n ofni sut byddan nhw'n ymateb. Mewn swyddi dwi wedi eu cael yn y gorffennol, dwi ddim wedi dweud wrthyn nhw. Hynny yw, roedd yn bosib bryd hynny oherwydd roeddwn i'n gallu ymdopi ond pan fyddwch chi'n dechrau cael trafferthion yn eich swydd, yna mae'n bwysig iawn eich bod chi'n dweud wrthyn nhw a dwi ddim yn gwybod a fyddwn i'n ddigon dewr i wneud hynny”.

“Hyd yn oed, ar bapur, mae [deddfwriaeth anabledd] yn ei gwneud hi'n ofynnol i gyflogwyr beidio â thrin y gymuned awtistig yn wahanol i unrhyw un arall. Allwch chi ddim, fel ymgeisydd am swydd, wybod, ar y dechrau, beth fydd yr ymateb o ddatgelu'r wybodaeth honno. Allwch chi ddim bod yn gwbl sicr a yw'n mynd

i beryglu eich siawns o gael eich cyflogi. Felly yn y bôn, mae'n ymddangos i mi, fel ymgeisydd, does gennych chi ddim dewis ond peidio â'i ddatgelu pan fyddwch chi'n gwneud cais gyntaf, cwblhau'r cyfnod prawf ac yna ei ddatgelu”.

“Yn ystod y broses ymgeisio ar-lein, ydych chi wir eisiau datgelu eich bod chi'n awtistig ac yn amlwg y risg wedyn, yw naill ai dwi'n methu'r prawf cymdeithasol yn llwyr a ddim yn cael y swydd, neu dwi'n dweud wrthyn nhw mod i'n awtistig a dwi ddim yn cael y swydd achos dwi wedi datgelu”. – Myfyriwr benywaidd israddedig.

“Mae'r ffordd maen nhw'n eich trin chi ar ôl i chi ddweud yn gwneud i chi feddwl, 'Dydw i ddim hyd yn oed eisiau'r swydd hon mwyach. Does dim pwynt gwneud cais amdani yn y lle cynta'. [...] Dwi wedi crybwyll y peth [yn y gorffennol] er mwyn iddi allu fy nghefnogi fwy, ond mae wedi mynd y ffordd arall. Nawr, er mod i wrth fy modd â'm swydd, mae'r ffordd rydw i'n cael fy nhrin yn fy swydd oherwydd fy mod i wedi dweud rhywbeth – wel nid dyma'r lle gorau i mi bellach. [...] cyn gynted ag y byddwch chi'n dweud wrthyn nhw, mae'r drws yn cau yn eich wyneb. Mae'n debycach i, 'O, wel mae'n rhaid i ni wneud yr holl bethau ychwanegol ma i ti,' a'r argraff maen nhw'n ei rhoi yw ei fod yn fwrn iddyn nhw”.

“Un peth wnes i ei ddysgu yw, ar fy ffurflenni cais, peidio â nodi popeth oherwydd mae yna nifer o gyflyrau meddygol sydd gen i sy'n rhai cronig yn ogystal ag iechyd meddwl a beth bynnag. Y funud wnes i nodi'r rhain i gyd, dyna ni – 'iawn, hwyl fawr”.

Fodd bynnag, mae rhai cyflogwyr yn rhagweithiol o ran addasiadau yn y gweithle ar gyfer gweithwyr anabl. Yn gyffredinol, mae hyn i'w groesawu. Mae rhai cyflogwyr wedi cofrestru â'r cynllun Tic Dwbl, er enghraifft. Mae hyn yn cynnwys defnyddio logo ar hysbysebion swyddi a ffurflenni cais i ddangos eu bod yn gadarnhaol ynghylch cyflogi pobl ag anableddau. Mae'r ffaith a oes ganddyn nhw ymwybyddiaeth o niwroamrywiaeth yn fater arall, wrth gwrs – efallai fod llawer yn rhagweld y bydd unrhyw ymwneud yn gysylltiedig â'r rhai sydd ag anableddau symudedd neu synhwyraidd. Fodd bynnag, mae'n ofynnol i'r cyflogwyr hynny sy'n aelodau o'r cynllun Tic Dwbl roi cyfweiliad i bobl ag anableddau cyn belled â'u bod yn bodloni'r gofynion sylfaenol, felly gall hyn fod yn ffordd dda i'r myfyriwr niwrowahanol sicrhau ei fod yn cael cyfweiliad o leiaf.



Mae cynlluniau eraill yn bodoli hefyd y gall cyflogwyr gofrestru â nhw. Mae'r cynllun Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, er enghraifft, yn annog cyflogwyr i fanteisio i'r eithaf ar y doniau y gall pobl anabl eu cynnig i'r sefydliad trwy ymrwymo i amrywiaeth o bolisiau ac arferion cyflogaeth sy'n ystyriol o anabledd (rhestrir eu gwefan yn adran adnoddau pellach y canllaw hwn). Fodd bynnag, nid yw'r cynllun hwn yn benodol i niwroamrywiaeth, ac mae'n ddigon posibl nad oes gan gyflogwr sydd wedi cofrestru â'r cynllun hwn, ac sy'n defnyddio ei logo, fawr o ymwybyddiaeth o niwroamrywiaeth fel math penodol o anabledd.

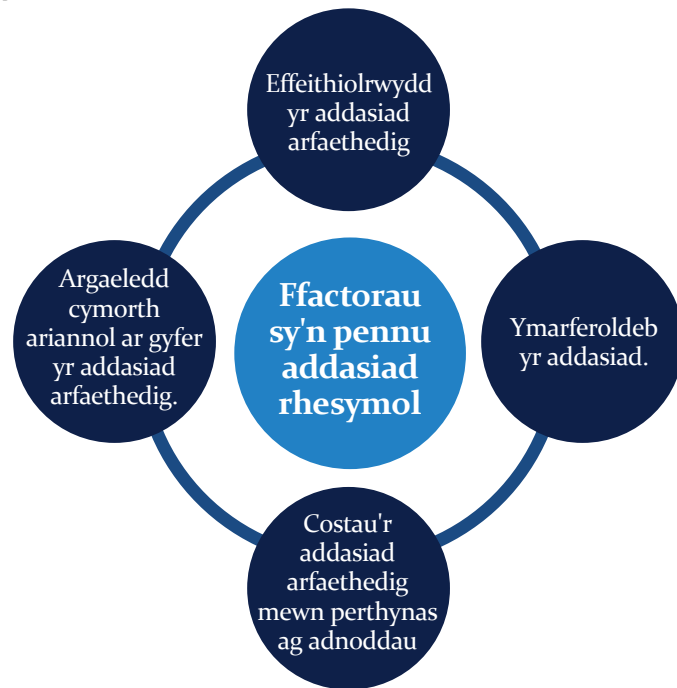
Mae'r cynllun Ymwybyddiaeth am Awtistiaeth, ar y llaw arall, yn gweithredu yng Nghymru yn unig ac mae'n benodol i ymgeiswyr a gweithwyr ag awtistiaeth (gweler yr adran adnoddau pellach tua diwedd y canllaw hwn). Fel y mae'r enw'n awgrymu, mae'r cynllun yn ymwneud yn bennaf â chodi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o awtistiaeth yn y gweithle. Gall cyflogwyr sy'n gwylio fideo hyfforddi byr ac sy'n ateb yn gywir gyfres o gwestiynau am y fideo ddefnyddio'r logo i ddangos eu hagwedd gadarnhaol at awtistiaeth.



Ymwybyddiaeth am Awtistiaeth
Autism Aware

Er bod cyflogwyr yn poeni o bosibl am gostau gwneud addasiadau rhesymol, nid yw'r rhan fwyaf o addasiadau'n gostus iawn o gwbl: er enghraifft, os ydych yn caniatáu i berson niwrowahanol eistedd wrth yr un ddesg bob dydd, nid yw hynny'n golygu costau ychwanegol o reidrwydd. Ar ben hynny, gellir cael grantiau i dalu am y rhan fwyaf o addasiadau drwy'r Cynllun Mynediad i Waith. Yn y cyfamser, gall manteision cael gweithlu niwrowahanol – fel y trafodwyd yn gynharach yn y canllaw hwn – orbwyo'n hawdd unrhyw gostau.

Mae'r ffactorau sy'n penderfynu a ystyrir addasiad yn rhesymol yn cynnwys:



Dylid cofio bod Deddf Cydraddoldeb 2010 y DU yn ceisio sicrhau cydbwysedd. Y bwriad yw diogelu'r person anabl rhag gwahaniaethu drwy orfod datgelu ei anabledd ond hefyd rhoi cymorth y gallai fod ei angen arno yn y broses recriwtio os yw'n dewis datgelu. O'r herwydd, mae'r penderfyniad a ddylid datgelu ai peidio bob amser yn debygol o fod yn un anodd i raddedigion wrth iddyn nhw ddechrau gwneud ceisiadau am swyddi. Efallai y byddai'n ddefnyddiol meddwl am elfennau cadarnhaol datgelu, y gellir ei ystyried yn gyfle i'r ddau barti, gan ganiatáu i'r ddau ymdrin â'r heriau y gallai'r gweithiwr niwrowahanol ddod ar eu traws yn y gweithle a chaniatáu iddyn nhw ganolbwyntio ar y cryfderau sydd ganddyn nhw i'w cynnig yn lle hynny.

Os nad oes gan yr ymgeisydd ddiagnosis ffurfiol, anhawster arall yw bydd angen tystiolaeth feddygol arno i ddangos bod ei gyflwr niwrowahanol

yn cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar ei allu i wneud gweithgareddau o ddydd i ddydd. Mewn rhai achosion, felly, ni fydd y myfyriwr yn gallu gofyn am addasiadau rhesymol, er ei fod yn nodi ei fod yn niwrowahanol.

Dewis arall yn lle datgelu a awgrymir weithiau i oresgyn yr anawsterau hyn yw i'r ymgeisydd neu'r gweithiwr ofyn am addasiadau yn y gweithle mewn ffordd anuniongyrchol, fel nad oes angen iddo ddweud wrth y cyflogwr bod ganddo gyflwr niwrowahanol. Er enghraifft, efallai y bydd yn gofyn i'r cyflogwr a fyddai'n bosibl iddo gael gweithfan mewn lle tawel yn y swyddfa neu oriau hyblyg oherwydd ei fod am weithio ar ei lefel orau a bydd desg dawel yn ei helpu i wneud hynny.

Efallai y bydd gweithwyr gyrfaoedd proffesiynol hefyd yn cael y dull anuniongyrchol hwn o drafod y problemau y gallen nhw eu hwynebu yn y gweithle yn ddefnyddiol. Os nad ydyn nhw wedi datgelu eu diagnosis i chi, neu os nad oes ganddyn nhw ddiagnosis (eto), gallwch ofyn beth maen nhw'n meddwl y bydden nhw ei angen gan y cyflogwyr er mwyn iddyn nhw allu gweithio hyd eithaf eu gallu.

Mae hon yn sgwrs y gallech ei hymarfer gyda'ch myfyriwr niwrowahanol. Gallai llawer o fyfyrwyr niwrowahanol ei chael hi'n ddefnyddiol ymarfer sgysiau anodd ynghylch datgelu cyn iddyn nhw gale y sgysiau hynny go iawn. Mae Blwch 16 yn rhoi rhywfaint o arweiniad ar y mathau o addasiadau yn y gweithle y gellid gofyn amdanynt nhw.

Syniad da arall yw cael detholiad o astudiaethau achos, a gafodd ganlyniadau cadarnhaol, i chi weithio drwyddyn nhw gyda'ch myfyriwr niwrowahanol. Os yw'r rhain yn rhai go iawn, er eu bod yn ddiennw, byddai hynny'n eu gwneud yn fwy deniadol i lawer o fyfyrwyr, y mae'n well ganddyn nhw ddysgu o achosion go iawn yn hytrach nag o sefyllfaoedd damcaniaethol.

Efallai na fydd myfyriwr yn gwybod pa addasiadau i ofyn amdanynt nhw oherwydd nad ydyn nhw wedi gweithio mewn amgylchedd gweithle penodol o'r blaen. Efallai y bydd o gymorth i ofyn iddyn nhw feddwl am

unrhyw addasiadau y cawson nhw yn yr ysgol a/neu'r brifysgol, yn ystod lleoliadau gwaith neu fel rhan o swydd ran-amser y gallen nhw fod wedi'i gwneud. Efallai y byddwch hefyd am ddefnyddio'r templed ar 'heriau yn y gweithle' a ddarperir yn y canllaw hwn (Blwch 15).

Mae hefyd yn bwysig i weithwyr gyrfaoedd proffesiynol fod yn ymwybodol o'r gyfraith sy'n gymwys yn eu gwlad nhw, fel y gallan nhw gynghori eu myfyrwyr yn unol â hynny. Gallwch ddod o hyd i adnoddau defnyddiol ar ddiwedd y canllaw hwn.

Yn olaf, mae yna ddadl bod angen i'r iaith newid o ran pobl niwrowahanol yn 'datgelu' eu cyflyrau a gwneud 'ceisiadau' am addasiadau. 'Mae 'datgelu' yn gwneud iddo swnio fel petai'r person niwrowahanol yn cuddio neu'n cadw cyfrinach oddi wrth y cyflogwyr, ac nid yw hynny'n wir. At hynny, ni ddylai'r gweithiwr niwrowahanol fod yn 'gwneud cais' am addasiadau rhesymol, oherwydd bod ganddo hawl gyfreithiol iddyn nhw. Gallai'r term 'datganiad' fod yn fwy priodol.

Blwch 15

Templed heriau yn y gweithle

Isod mae rhestr o heriau y gallech ddisgwyl dod ar eu traws yn y gweithle. Ticiwch y rhai rydych yn meddwl sy'n fwyaf perthnasol i chi. Yna, ar gyfer yr heriau hynny rydych chi'n meddwl sy'n berthnasol i chi, ceisiwch nodi sut rydych yn gwybod bod hyn yn wir. Ceisiwch fod mor onest â'ch hun â phosibl.

Bydd eich atebion yn eich helpu i benderfynu pa fathau o swyddi a fyddai'n addas i chi, yn ogystal â pha rai fyddai'n her sylweddol i chi.

Heriau posibl yn y gweithle	Yn berthnasol i mi?	Sut ydw i'n gwybod?
Gweithio gyda phobl		
e.e. gweithio fel rhan o dîm	✓	Mae hyn wedi bod yn anodd i mi wrth wneud gwaith grŵp yn y brifysgol. Nid yw bob amser yn hawdd deall beth mae aelodau eraill o'r tîm yn ei ddisgwyl gen i
Gweithio fel rhan o dîm		
Goruchwylio pobl eraill		
Rhoi a derbyn adborth ar berfformiad gwaith		
Cael cysylltiad uniongyrchol â chwsmeriaid		
Siarad â phobl yn bersonol (neu dros y ffôn)		
Disgwyl i chi siarad mewn cyfarfodydd		

Heriau posibl yn y gweithle	Yn berthnasol i mi?	Sut ydw i'n gwybod?
Gwneud y gwaith		
e.e. gweithio fel rhan o dîm	✓	Mae hyn wedi bod yn anodd i mi wrth wneud gwaith grŵp yn y brifysgol. Nid yw bob amser yn hawdd deall beth mae aelodau eraill o'r tîm yn ei ddisgwyl gen i
Dyddiadau cau'n newid (gorfod newid blaenoriaethau trwy'r amser)		
Ymdopi ag ymyriadau wrth wneud tasg		
Gorfod amldasgio (gwneud mwy nag un dasg ar y tro)		
Parhau i weithio ar dasg, hyd yn oed os yw'n mynd yn ddiflas		
Dilyn cyfarwyddiadau llafar		
Rheoli pwysau amser		
Ymdopi â digwyddiadau annisgwyl		
Cyrraedd y gwaith a chyfarfodydd gwaith yn brydlon		
Cyflawni pethau, e.e., osgoi perffeithrwydd		
Angen cyfnod o seibiant yn achlysurol		

Heriau posibl yn y gweithle	Yn berthnasol i mi?	Sut ydw i'n gwybod?
Y gweithle		
e.e. gweithio fel rhan o dîm	✓	Mae hyn wedi bod yn anodd i mi wrth wneud gwaith grŵp yn y brifysgol. Nid yw bob amser yn hawdd deall beth mae aelodau eraill o'r tîm yn ei ddisgwyl gen i
Diffyg gweithfan breifat		
Gweithio mewn lle swnllyd		
Gweithio mewn golau llachar/gwan		
Presenoldeb arogleuon cryf		
Gofynion cymdeithasol y gweithle, e.e., sgwrsio anffurfiol, tynnu coes		
Angen cyfnod o seibiant yn achlysurol		

Dylai meddwl am yr heriau y gallech eu hwynebu yn eich swydd eich helpu i benderfynu pa fath o addasiadau yn y gweithle y gallech ofyn amdanyh nhw.

Box 16

Addasiadau posibl yn y gweithle

Llwyth gwaith:

- Llwyth gwaith y gellir ei reoli.
- Trafodaethau rheolaidd gyda rheolwr llinell am lwyth gwaith.
- Amser ychwanegol i gwblhau tasgau.
- Yr opsiwn i beidio â chwblhau tasg yn syth ond ei rhoi o'r neilltu am gyfnod a dychwelyd ati yn nes ymlaen.
- Rhybudd ymlaen llaw pryd y bydd aseiniadau tasg yn cael eu newid.
- Amser ychwanegol i addasu'n llawn i newidiadau mewn aseiniadau tasg neu batrwm gwaith.
- Seibiannau rheolaidd.
- Osgoi sifftiau hir.

Arferion gwaith:

- Cyfleoedd i weithio'n annibynnol ar o leiaf rai tasgau.
- Caniatâd i ddefnyddio eu dulliau eu hunain ar gyfer cwblhau tasg.
- Ailddyrannu tasgau o fewn y tîm, e.e., sicrhau bod gan berson dyslecsig rôl sy'n gofyn am leiafswm o ddarllen ac ysgrifennu.
- Oriau gwaith penodedig yn hytrach na rotas amrywiol.

- Hyblygrwydd o ran pryd i fod yn y gweithle, e.e., cyrraedd, gadael, amser cinio, apwyntiadau meddygol.
- Y posibilrwydd o weithio gartref weithiau.
- Patrwm neu amserlen gweithio clir.

Defnydd o gyfrifiadur:

- Meddalwedd gyfrifiadurol i helpu gyda threfnu eu gwaith, e.e., mapio meddwl.
- Mynediad at ffontiau arbenigol ar gyfer pobl ddyslecsig.
- Addasiad cyfrifiadurol er mwyn osgoi sgrin lachar.
- Caniatâd i argraffu dogfennau os dymunir.
- Caniatáu seibiannau'n aml o ddefnyddio cyfrifiadur.
- Caniatâd i wneud gwaith cyfrifiadurol a thasgau eraill am yn ail.

Polisïau a gweithdrefnau:

- Hyblygrwydd dros dargedau i'w cyrraedd, ar ba lefel a/neu dros ba amserlen.
- Cymorth i gael trefn wrth ddechrau'r swydd a/neu rôl newydd.
- Llacio'r hyn sy'n sbarduno camau disgyblu, e.e., absenoldeb salwch.
- Addasiadau rhesymol i'w cymhwyso i unrhyw gyfarfodydd disgyblu.

- Eithriadau o (rai agweddau ar) god gwisg – mae rhai pobl niwrowahanol yn gweld rhai ffabrigau neu steiliau dillad yn annioddefol o anghyfforddus.

- Cefnogaeth gyfrinachol wrth drafod eu cyflwr.

Cymorth yn y gweithle:

- Mentor yn y gweithle y gallwch siarad ag ef yn gyfrinachol.
- Cyfarfodydd rheolaidd gyda rheolwr llinell, yn enwedig yn y camau cynnar, ar addasiadau.
- Lle cymharol dawel i weithio.
- Mwy o breifatrwydd, e.e., sgrin rhwng gweithfannau cyfagos.
- Caniatâd i ddefnyddio clustffonau canslo sŵn.
- Desg eich hun yn hytrach na desg boeth.
- Man gwaith sydd â digon o olau naturiol.
- Golau y gellir ei reoli yn y weithfan.
- Rhywle tawel i gymryd egwyl.
- Gofod ar gyfer stimio, a bod stimio'n cael ei dderbyn.
- Lle parcio wedi'i gadw ar eich cyfer.
- Map o'r gweithle.

Cyfathrebu:

- Caniatâd i recordio sain cyfarfodydd, sesiynau hyfforddi, ac ati.
- Gofynnir i oruchwylwyr sicrhau bod eu disgwyliad ohonoch yn glir i'r ddwy ochr.
- Cyfarwyddiadau ysgrifenedig a/neu siartiau llif ar gyfer tasgau craidd.
- Deunydd printiedig i fod mewn ffontiau a chynllun sy'n ystyriol o ddyslecsia.
- Cyfathrebu mewn gwahanol gyfryngau, e.e., ysgrifenedig yn hytrach na llafar.
- Sicrhau bod cyfathrebu'n glir trwy wirio dealltwriaeth.

Dylid cofio bod Deddf Cydraddoldeb 2010 y DU yn ceisio sicrhau cydbwysedd. Y bwriad yw diogelu'r person anabl rhag gwahaniaethu drwy orfod datgelu ei anabledd ond hefyd rhoi cymorth y gallai fod ei angen arno yn y broses recriwtio os yw'n dewis datgelu.

9. Gwneud niwroamrywiaeth yn rhan o'ch ymarfer myfyriol

Y ffordd ddelfrydol o gloi'r canllaw hwn fyddai eich gadael â rhai pwyntiau syml i'w cofio a'u defnyddio pan fyddwch yn cynghori myfyrwyr sy'n nodi eu bod yn niwrowahanol. Efallai ffeithlun syml y gallech ei argraffu a'i roi ar eich hysbysfwrdd.

Yn anffodus, nid yw hyn yn bosibl. Mae niwroamrywiaeth yn bwnc llawer rhy gymhleth i hynny fod yn realistig. Ychydig iawn o wersi cyffredinol sydd i'w dysgu. Yn y bôn, mae pob person niwrowahanol yn unigolyn sydd angen triniaeth sydd wedi'i theilwra'n bersonol.

Mae hyn, wrth gwrs, yn anodd i weithwyr gyrfaedd proffesiynol sydd eisoes o dan bwysau o ran gallu treulio amser ystyrlon gyda myfyrwyr. Mae angen amser i ddod i adnabod myfyrwyr niwrowahanol, i feithrin ymddiriedaeth, i bennu'r hyn sy'n aml yn dechrau fel nodau annelwig ac anghyflawn, a gweithio'n raddol tuag at y nodau hynny. Dyma amser nad oes gan lawer o weithwyr gyrfaedd proffesiynol, os nad rhan fwyaf ohonyn nhw.

Y newyddion da, fodd bynnag, yw bod tystiolaeth dda y bydd eich ymdrechion nid yn unig yn cael eu gwerthfawrogi'n fawr gan y myfyrwyr niwrowahanol rydych yn gweithio gyda nhw ond hefyd y byddan nhw'n talu ar eu canfed o ran bod y myfyrwyr hynny yn sicrhau gwaith cyflogedig priodol sy'n rhoi boddhad iddyn nhw ar ôl graddio a'u bod yn parhau yn y gwaith hwnnw. Yna byddan nhw'n gallu cyflawni eu potensial yn y gweithle ac yn y gymdeithas ehangach.

Y cyngor gorau y gallwn ei roi, felly, yw ceisio meithrin dealltwriaeth o niwroamrywiaeth yn eich ymarfer myfyriol a chasglu adnoddau i'ch helpu i'w rhoi ar waith yn effeithiol. Mae'r canllaw hwn wedi'i fwriadu i'ch helpu i gael dechrau da.

Sut, felly, y gall y gweithiwr gyrfaedd proffesiynol gyflwyno niwroamrywiaeth yn eu hymarfer myfyriol? Mae'r ffeithlun isod yn amlinellu'n fyr rai syniadau i helpu i gefnogi hyn:

Gwneud niwroamrywiaeth yn rhan o'ch ymarfer myfyriol



Parhewch i ddatblygu eich dealltwriaeth

Parhewch i ddatblygu eich dealltwriaeth o niwroamrywiaeth, y cyflyrau niwrowahanol amrywiol sy'n cael eu cydnabod ar hyn o bryd, a pherthnasedd niwroamrywiaeth yn y gweithle.



Gwnewch yn siŵr eich bod yn gwybod y derminoleg ddiweddaraf

Gwnewch yn siŵr eich bod yn defnyddio'r derminoleg ddiweddaraf wrth siarad am niwroamrywiaeth. Cofiwch fod cymdeithas yn niwroamrywiol, sy'n golygu ei bod yn cynnwys mwyafrif sy'n niwronodweddiadol a lleiafrif sy'n niwrowahanol.



Dim byd amdanom ni, hebom ni

Cofiwch gynnwys eich myfyrwyr niwrowahanol wrth i chi barhau i ddyfnhau ac ehangu eich ymarfer.



Byddwch yn eiriolwr

Lledaenwch y neges yn eich rhwydwaith proffesiynol. Rhannwch eich profiadau a'ch adnoddau. Drwy gymhwyso'r rhain yn fwyfwy eang, byddwn yn cau'r bwllch cyflogaeth niwroamrywiaeth yn gyflymach ac yn fwy cyflawn.

Cyfeiriadur adnoddau

Cefnogi myfyrwyr niwrowahanol

Personal Profile Builder: supporting neurodivergent students individually. Ar gael yn: <https://toolkit.imageautism.com>

Progression Framework for Careers Advisers Supporting Neurodivergent Students: The Autism Education Trust. Ar gael yn: <https://www.autismeducationtrust.org.uk/resources/progression-framework>

Cyfathrebu â myfyrwyr niwrowahanol: defnyddio straeon cymdeithasol. Cymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth. Ar gael yn: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/communication/communication-tools/social-stories-and-comic-strip-conversations>

Mae Storyboard That yn offeryn ar-lein ar gyfer creu bwrdd stori sy'n ei gwneud hi'n hawdd creu byrddau stori. Ar gael yn: <https://www.storyboardthat.com/storyboard-creator>

Gellir dod o hyd i awgrymiadau ar gyfer siarad â phobl awtistig yn: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/communication/tips> a <https://www.healthline.com/health/autism/dear-neurotypical-guide-to-autism#5.-Instruct-us-but-nicely>

Canllaw Neurodiversity in the Workplace: University and College Union (UCU). Ar gael yn: https://www.ucu.org.uk/media/12406/Neurodiversity-Guidance/pdf/Neurodiversity_A4_guide_January_22.pdf

Texthelp: Neurodiversity in the Workplace: A Guide for HR and DEI Managers. Ar gael yn: <https://www.texthelp.com/resources/neurodiversity>

Ambitious About Autism. Transition to Employment Toolkit. Ar gael yn: <https://www.ambitiousaboutautism.org.uk/what-we-do/employment/toolkits/transition-to-employment-toolkit>

Datgelu diagnosis

A ddylai pobl niwrowahanol ddatgelu eu diagnosis ai peidio? Cymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth Ar gael yn: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/diagnosis/disclosing-your-autism/autistic-adults>

Canllaw Disclosing a Disability: University and College Union (UCU). Ar gael yn: https://www.ucu.org.uk/media/5445/Disclosing-a-disability-UCU-guidance/pdf/Disclosing_a_disability.pdf

Ymgysylltu â chyflogwyr

'Employ Autism', cynllun Ambitious About Autism ar gyfer pobl awtistig 16-25 oed sy'n rhoi cyfleoedd i gael mynediad at brofiad gwaith â thâl gyda sefydliadau a chwmnïau blaenllaw. Ar gael yn: <https://www.ambitiousaboutautism.org.uk/information-about-autism/preparing-for-adulthood/work-experience-and-employment>

Cynllun Llywodraeth y DU: Cynllun Hyderus o ran Anabledd.

Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/collections/disability-confident-campaign>

Tystysgrif Ymwybyddiaeth am Awtistiaeth Llywodraeth Cymru.

Ar gael yn: <https://autismwales.org/cy/addysg/ardystiad-ymwybodol-o-awtistiaeth/>

Rhaglen Achredu Cymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth yw'r unig raglen gymorth a datblygu ar gyfer pobl awtistig yn y DU sydd â sicrwydd ansawdd ac sy'n benodol i awtistiaeth. Ar gael yn: <https://www.autism.org.uk/what-we-do/autism-training-and-best-practice/autism-accreditation/autism-friendly-award>

ADHD Foundation: The Neurodiversity Charity. Neurodiversity in the Workplace: An Information Guide for Employers. Ar gael yn:

https://www.adhdfoundation.org.uk/wp-content/uploads/2023/08/ADHD-F-Neurodiversity-at-work-and-Training-Guide_Business.pdf

Addasiadau rhesymol – Making adjustments work: passport and model policy: University and College Union (UCU). Ar gael yn:

https://www.ucu.org.uk/media/10225/Reasonable-adjustmentpassport/pdf/ucu_adjustment_passport_apr19.pdf

Canllawiau ar gyfer cefnogi gweithwyr awtistig yn y gweithle:

University and College Union (UCU). Ar gael yn: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/employment/support-at-work/autistic-adults>

Ffynonellau a darllen pellach

Austin, R. D., a Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96-103.

Autistica (2023). Autistica Employment Plan. How to double the employment rate for autistic people by 2030. Ar gael yn: https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/autistica/downloads/images/article/Employment-Plan-2022_digital.pdf

Barri, A., Syurina, E., a Waltz, M. (2023). Support priorities of autistic university students and careers advisors: Understanding differences, building on strengths. *Disabilities*, 3(2), 235-254.

Bury, S. M., Hedley, D., Uljarević, M., a Gal, E. (2020). The autism advantage at work: A critical and systematic review of current evidence. *Research in Developmental Disabilities*, 105, 103750.

Dyslexia Scotland (2023). Neurodiversity. Ar gael yn: <https://dyslexiascotland.org.uk/wp-content/uploads/2022/05/Neurodiversity.pdf>.

Honeybourne, V. (2020). *The neurodiverse workplace: An employer's guide to managing and working with neurodivergent employees, clients and customers*. Jessica Kingsley: Llundain.

Gal, E., Ben Meir, A., a Katz, N. (2013). Development and reliability of the autism work skills questionnaire (AWSQ). *The American Journal of Occupational Therapy*, 67(1), e1-e5.

Gröschl, S. (2007). An exploration of HR policies and practices affecting the integration of persons with disabilities in the hotel industry in major Canadian tourism destinations. *International Journal of Hospitality Management*, 26(3), 666-686.

Hayward, S. M., McVilly, K. R., a Stokes, M. A. (2019). Autism and employment: What works. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 60, 48-58.

Cynhadledd IMAGE (2023). Cynhadledd IMAGE: Reducing the employment gap for autistic graduates. Ar gael yn: <https://imageautism.com/image-conference-reducing-the-employment-gap-for-autistic-graduates>

Prosiect IMAGE (2023). Resources to improve the employability of autistic graduates. Ar gael yn: <https://imageautism.com>

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2021). "Outcomes for disabled people in the UK: 2020". Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2020#employment>

Smith, T. a Kirby, A. (2021). *Neurodiversity at work: Drive innovation, performance and productivity with a neurodiverse workforce*. Kogan Page: Llundain.

Waisman-Nitzan, M., Gal, E., a Schreuer, N. (2021). "It's like a ramp for a person in a wheelchair": Workplace accessibility for employees with autism. *Research in Developmental Disabilities*, 114, 103959.

Holiadur sgiliau cyflogadwyedd

Dyma restrau o'r mathau o sgiliau sy'n tueddu i gael eu defnyddio yn y gweithle. Maen nhw wedi cael eu rhannu yn bedwar grŵp, sy'n gorgyffwrdd i ryw raddau. Dewiswch dau i dri o sgiliau ym mhob un o'r meysydd lle'r ydych yn teimlo eich bod yn hyderus neu'n gryf – neu mae pobl eraill yn dweud wrthy eich bod yn hyderus neu'n gryf ynddyn nhw.

Yna ceisiwch ddarganfod lle'r ydych wedi ennill y sgiliau hynny. Yn olaf, ceisiwch ddatblygu enghreifftiau byr o sut rydych wedi eu harddangos.

Bydd eich atebion ar y ffurflen hon yn ddefnyddiol wrth ysgrifennu eich CV, wrth lenwi ffurflenni cais am swydd, ac wrth baratoi ar gyfer eich cyfweiliad am swydd.

Sgiliau ymarferol a chymhwysol		
Mae'r rhain yn sgiliau rydych wedi'u hennill yn ystod eich gradd, ac efallai y byddan nhw'n eithaf penodol i swyddi arbennig		
<ul style="list-style-type: none"> • Meddwl yn greadigol – dod o hyd i ffyrdd newydd o wneud tasg neu ddatrys problem. • Datrys problemau a gwneud penderfyniadau – dewis rhwng ffyrdd amgen o ddatrys problem, gwneud hynny mewn ffordd gynhyrchiol a phragmatig. • Ymwybyddiaeth fasnachol (craftfer busnes) – gweld a llenwi bylchau yn y farchnad. • Rhaglennu cyfrifiadurol a chodio – defnyddio cyfrifiadurol, gan gynnwys ieithoedd codio fel Python neu C++. • Defnyddio technoleg gwybodaeth – defnyddio meddalwedd fel Office, Adobe Illustrator, neu apiau busnes. • Cynllunio a rheoli prosiectau – canfod sut i wneud prosiect a gwneud iddo ddigwydd. • Defnyddio mathemateg ac ystadegau – defnyddio rhifedd i ddatrys problemau, dadansoddi data a chyflwyno canlyniadau. • Sylw i fanylion – y gallu i sylwi ar fanylion pwysig, fel gwahaniaethau o ran ansawdd. • Cymhwyso dull systematig – gallu gwneud rhywbeth mewn modd rhesymegol, cam wrth gam. 		
Dewiswch 2 i 4 o sgiliau	Ble wnaethoch chi ennill y sgiliau hyn, e.e., yn y cartref, yr ysgol, y brifysgol, clybiau a chymdeithasau, gwyliau	Enghraifft o sut rydych yn ei arddangos
e.e. rhaglennu cyfrifiadurol a chodio	Mynychais glwb codio ar ôl ysgol am ddwy flynedd	e.e. Dysgais sut i ddefnyddio Python i lefel uchel
1.		
2.		
3.		

Gweithio gyda phobl eraill

Mae'r rhain yn ymwneud â rhwyngweithio â chyflogwyr, cwsmeriaid, rheolwyr, ac ati eraill. Maen nhw'n tueddu i fod yn drosglwyddadwy i lawer o wahanol gyd-destunau swyddi

- Sgiliau cyfathrebu – gan gynnwys siarad, gwranddo, darllen ac ysgrifennu.
- Ieithoedd – y gallu i gyfathrebu mewn ail iaith.
- Empathi – gallu synhwyro sut mae pobl eraill yn teimlo ac ymateb yn briodol.
- Gweithio mewn tîm – gweithio ar dasg gyda phobl mewn modd cytûn a chynhyrchiol.
- Trafod, perswadio a dylanwadu – gallu nodi'r hyn rydych ei eisiau ac annog pobl eraill i werthfawrogi eich safbwynt, gan barhau i barchu eu safbwynt nhw.
- Datrys gwrthdaro a chyfryngu – datrys anghydfodau rhwng pobl, yn aml trwy geisio cyfaddawd.
- Meithrin perthynas – dwyn pobl ynghyd fel eu bod yn gallu dod i adnabod ei gilydd a gweithio'n dda gyda'i gilydd.
- Arweinyddiaeth – cymryd yr awenau mewn tasg tîm a sicrhau ei bod yn cael ei chyflawni'n llawn.
- Rhwydweithio – meithrin perthnasoedd defnyddiol gyda phobl y tu allan i'ch rôl waith uniongyrchol.

Dewiswch 2 i 4 o sgiliau	Ble wnaethoch chi ennill y sgiliau hyn, e.e., yn y cartref, yr ysgol, y brifysgol, clybiau a chymdeithasau, gwyliau	Enghraifft o sut rydych yn ei arddangos
e.e. ieithoedd	Mynychais ysgol Gymraeg hyd at 18 oed	Rwy'n siarad Cymraeg yn ddyddiol gyda fy ffrindiau a'm teulu
1.		
2.		
3.		

Dibynadwyedd

Mae'r rhain yn ymwneud â sut rydych yn mynd ati i wneud eich gwaith. Maen nhw'n tueddu i fod yn drosglwyddadwy i lawer o wahanol gyd-destunau swyddi

- Prydlondeb – cynraedd y gwaith, cyfarfodydd ac ati yn brydlon.
- Sefydliad – blaenoriaethu pethau, gweithio'n effeithlon a chynhyrchu canlyniadau gofynnol.
- Annibyniaeth – gweithio heb fwy o oruchwyliaeth na'r hyn sydd wir ei angen.
- Rheoli amser – defnyddio eich amser yn effeithiol i gwblhau'r tasgau a osodwyd ar eich cyfer.
- Cydwybodol – defnyddio eich amser ac adnoddau eraill i'w heithaf.
- Modd ymddiried yn yr unigolyn – bod yn gyfrifol gydag asedau'r sefydliad, fel ei offer, ei ddeunyddiau, neu ei enw da cyhoeddus.
- Cwblhau tasgau – cwblhau'r tasgau y mae angen eu gwneud yn unol â'r dyddiadau cau a osodwyd ar eich cyfer.

Dewiswch 2 i 4 o sgiliau	Ble wnaethoch chi ennill y sgiliau hyn, e.e., yn y cartref, yr ysgol, y brifysgol, clybiau a chymdeithasau, gwyliau	Enghraifft o sut rydych yn ei arddangos
e.e. annibyniaeth	Rwyf wedi cynllunio a gwneud nifer o deithiau ledled y DU i ddatblygu fy niddordeb mewn paentio portreadau	Yn fwyaf diweddar, es i ar fy mhen fy hun i Lundain i ymweld â'r Oriel Genedlaethol
1.		
2.		
3.		

Y gallu i addasu

Mae'r rhain yn ymwneud â pha mor hawdd yw unrhyw newidiadau i chi. Maen nhw'n tueddu i fod yn drosglwyddadwy i lawer o wahanol gyd-destunau swyddi

- Parodrwydd i ddysgu – dangos brwdfrydedd i gynyddu eich gwybodaeth a/neu set sgiliau.
- Gwytwnwch – dyfalbarhad hyd yn oed yn wyneb anhawster, siom, neu fethiant dros dro.
- Teymgarwch – dangos ymrwymiad i'r bobl a'r egwyddorion rydych yn gweld gwerth ynddynt.

Dewis 1 neu 2 o sgiliau	Ble wnaethoch chi ennill y sgiliau hyn, e.e., yn y cartref, yr ysgol, y brifysgol, clybiau a chymdeithasau, gwyliau	Enghraifft o sut rydych yn ei arddangos
e.e. parodrwydd i ddysgu	Yn y cartref	Mae fy nhad wedi bod yn fy nysgu sut i wneud gwaith cynnal a chadw sylfaenol ar y carcyn i mi gymryd fymhrawf gyrru.
1.		
2.		
3.		

Holiadur heriau yn y gweithle

heriau hynny rydych chi'n meddwl sy'n berthnasol i chi, ceisiwch nodi sut rydych yn gwybod bod hyn yn wir. Ceisiwch fod mor onest â'ch hun â phosibl.

Isod mae rhestr o heriau y gallech ddisgwyl dod ar eu traws yn y gweithle. Ticiwch y rhai rydych yn meddwl sy'n fwyaf perthnasol i chi. Yna, ar gyfer yr

Bydd eich atebion yn eich helpu i benderfynu pa fathau o swyddi a fyddai'n addas i chi, yn ogystal â pha rai fyddai'n her sylweddol i chi.

Heriau posibl yn y gweithle	Yn berthnasol i mi?	Sut ydwi i'n gwybod?
Gweithio gyda phobl		
e.e. gweithio fel rhan o dîm	✓	Mae hyn wedi bod yn anodd i mi wrth wneud gwaith grŵp yn y brifysgol. Nid yw bob amser yn hawdd deall beth mae aelodau eraill o'r tîm yn ei ddisgwyl gen i
Gweithio fel rhan o dîm		
Goruchwyltio pobl eraill		
Rhoi a derbyn adborth ar berfformiad gwaith		
Cael cysylltiad uniongyrchol â chwsmeriaid		
Siarad â phobl yn bersonol (neu dros y ffôn)		
Disgwyl i chi siarad mewn cyfarfodydd		

Heriau posibl yn y gweithle	Yn berthnasol i mi?	Sut ydwi i'n gwybod?
Gwneud y gwaith		
e.e. gweithio fel rhan o dîm	✓	Mae hyn wedi bod yn anodd i mi wrth wneud gwaith grŵp yn y brifysgol. Nid yw bob amser yn hawdd deall beth mae aelodau eraill o'r tîm yn ei ddisgwyl gen i
Dyddiadau cau'n newid (gorfod newid blaenoriaethau trwy'r amser)		
Ymdopi ag ymyriadau wrth wneud tasg		
Gorfod amldasgio (gwneud mwy nag un dasg ar y tro)		
Parhau i weithio ar dasg, hyd yn oed os yw'n mynd yn ddiflas		
Dilyn cyfarwyddiadau llafar		
Rheoli pwysau amser		
Ymdopi â digwyddiadau annisgwyl		
Cyrraedd y gwaith a chyfarfodydd gwaith yn brydlon		
Cyflawni pethau, e.e., osgoi perfffeithrwydd		
Angen cyfnod o seibiant yn achlysurol		

Heriau posibl yn y gweithle	Yn berthnasol i mi?	Sut ydwi i'n gwybod?
Y gweithle		
e.e. gweithio fel rhan o dîm	<input checked="" type="checkbox"/>	Mae hyn wedi bod yn anodd i mi wrth wneud gwaith grŵp yn y brifysgol. Nid yw bob amser yn hawdd deall beth mae aelodau eraill o'r tîm yn ei ddisgwyl gen i
Diffyg gweithfan breifat		
Gweithio mewn lle swnllyd		
Gweithio mewn golau llachar/gwan		
Presenoldeb arogleuon cryf		
Gofnion cymdeithasol y gweithle, e.e., sgwrsio anffurfiol, tynnu coes		
Angen cyfnod o seibiant yn achlysurol		

Bywgraffiadau pobl enwog sy'n nodi eu bod yn niwrowahanol

Florence Welch – Dyslecsia a Dyspracsia

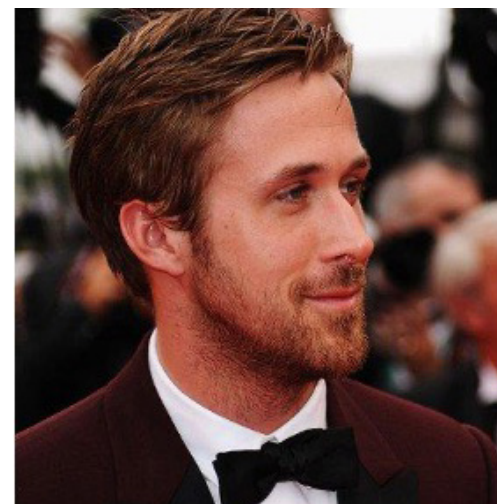
Mae Florence Welch, cantores Florence & The Machine, yn nodi bod ganddi ddyslecsia a dyspracsia ac mae wedi cael diagnosis. Ar ôl cael diagnosis yn ifanc, roedd Florence yn gweld yr ysgol yn anodd oherwydd ei niwroamrywiaeth, ac mae'n siarad yn aml am fynd i drafferth am ganu a bod yn absennol yn feddyliol o'r wers. Fodd bynnag, mae hi bellach yn priodoli ei llwyddiant i'w dyspracsia. Mae hi wedi sôn droeon sut mae ei niwrowahaniaeth yn caniatáu iddi fod yn fwy creadigol ac felly llwyddo yn ei gyrfa gerddorol. Mae Florence wedi dweud yn aml ei bod hi'n falch o'i dyspracsia. Mae'r patrymau meddwl unigryw sy'n bodoli o fewn dyspracsia yn galluogi unigolion i feddwl am syniadau creadigol, sy'n golygu bod ganddyn nhw alluoedd datrys problemau a meddwl yn greadigol cryf.

Mae "[File:Florence Welch 2018 – Florence and the Machine \(High as Hope Tour\).jpg](#)" gan [David Lee o Redmond, WA, UDA](#) wedi'i drwyddedu o dan [CC BY-SA 2.0](#).

Ryan Gosling – ADHD

Mae Ryan Gosling yn actor sy'n ymddangos mewn ffilmiau annibynnol a stiwdio, gan serennu mewn ffilmiau fel La La Land, Barbie a Blade Runner. Roedd Ryan yn cael trafferth gydag ADHD yn yr ysgol, ac yn ôl pob sôn, roedd yn 'casáu' ysgol oherwydd nad oedd ganddo ffrindiau a'i fod yn cael ei fwlio am ei ADHD. Cafodd Ryan ei wahardd o'r ysgol uwchradd, ac nid oedd yn gallu darllen ar y pryd. Wedi hynny, fe wnaeth ei fam ei addysgu gartref nes iddo adael yn 17 oed i ganolbwyntio ar actio. Dechreuodd brwdfrydedd Gosling am ffilmiau yn ifanc ac arweiniodd hynny at iddo ganolbwyntio ar actio.

Mae "[Ryan Gosling au festival de Cannes 2011](#)" gan [Lifelemon](#) wedi'i drwyddedu o dan [CC BY-SA 3.0](#).



Greta Thunberg – ASD

Mae Greta Thunberg yn ymgyrchydd amgylcheddol o Sweden, sy'n aml yn siarad am y ffordd y mae ei hawtistiaeth yn caniatáu iddi fod mor angerddol a gwybodus am yr argyfwng hinsawdd. Mae agwedd ddilol ac eofn Greta wedi caniatáu iddi nid yn unig ennill dilynwyr, ond hefyd i fynegi'n agored ac yn glir i ffigyrau gwleidyddol gwir fyrder y sefyllfa. Mae Greta yn ystyried awtistiaeth fel ei harch-bŵer, er iddo ei chyfyngu yn y gorffennol. Mae'r lefelau uchel o ganolbwyntio a dibynadwyedd y mae Greta yn eu dangos trwy ei gwaith ymgyrchu ar yr hinsawdd wedi bod yn ysbrydoliaeth i lawer o bobl ifanc awtistig, gan ddangos sut mae eu brwdfrydedd a'u gwybodaeth yn bŵer a all ganiatáu iddyn nhw gyflawni'r hyn y maen nhw'n ei ddymuno. Fodd bynnag, mae profiad unigolion awtistig yn y broses gyfweid yn aml yn un negyddol – gan fod disgwyl iddyn nhw fasio a ffitio i mewn er mwyn cael swydd, sy'n anwybyddu eu haddasrwydd i'r swydd.

Mae "[Greta Thunberg spricht beim Klimastreik vor dem Reichstag](#)" gan [Stefan-Mueller-climate](#) wedi'i drwyddedu o dan [CC BY 2.0](#).



Billie Eilish – Syndrom Tourette

Datgelodd Billie Eilish ei diagnosis o Syndrom Tourette ar ei chyfrif Instagram yn 2018. Mae hi wedi dweud sawl gwaith pa mor flinedig y mae cael syndrom Tourette iddi, gan orfod atal symptomau mewn cyfweiliadau ac yn gyhoeddus. Mae Billie wedi siarad hefyd am y ffaith bod atal ei thiciau yn eu gwneud yn waeth yn ddiweddarach iddi, ond mae canu yn caniatáu i Eilish gael seibiant o'r ticiau yn ystod y caneuon. Billie yw'r artist ieuengaf i ennill Grammy am albwm y flwyddyn. Ni chafodd Billie addysg draddodiadol ac yn lle hynny cafodd ei hannog i ganolbwyntio ar gerddoriaeth.

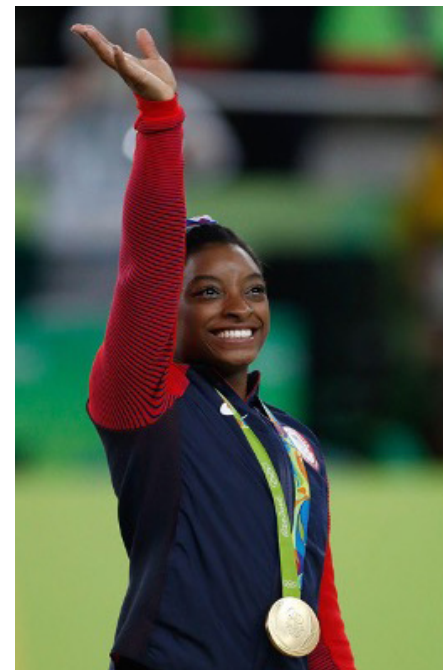
Mae "[Billie Eilish 08 10 2017 -23 \(36528997844\)](#)" gan [Justin Higuchi](#) o Los Angeles, CA, UDA wedi'i drwyddedu o dan [CC BY 2.0](#).



Simone Biles – ADHD

Mae Simone Biles wedi ennill saith medal Olympaidd, gyda rhai aur yn eu plith, ac mae ganddi ADHD hefyd. Yn 2016 ar ôl i hacwyr ryddhau canlyniadau meddygol Biles yn dangos y feddyginiaeth Ritalin, a ddefnyddir yn gyffredin i drin symptomau ADHD, defnyddiodd Simone y cyfle i sefyll yn erbyn stigma ynghylch cymryd meddyginiaeth ADHD gan nodi nad yw cael ADHD a bod ar feddyginiaeth yn ddim byd i fod â chywilydd ohono a'i fod yn rhywbeth nad yw hi'n ofn dweud wrth bobl amdano. Yn wir, mae Biles yn dadlau bod ei phrofiadau gydag ADHD wedi rhoi penderfyniad a nerth iddi, gan ganiatáu iddi ddod yn gymnastwr byd-enwog. Mae Biles yn disgrifio hefyd sut y gwnaeth ymarfer gymnasteg pan oedd hi'n ifanc ei helpu i reoli ei symptomau ADHD, gan ddefnyddio'r gamp fel ffordd o ganolbwyntio ei hegri ac fel ateb i'r anallu i gysgu. Mae'r angerdd a'r egni sydd gan Biles, a llawer o bobl eraill ag ADHD, yn aml yn creu anawsterau gyda chanolbwyntio, er enghraifft, parhau i fod yn rhan o sgwrs am y cyfnod llawn. Mae'r un egni sy'n ei gwneud hi'n anodd talu sylw hefyd yn sbarduno cymhelliant a phenderfyniad ymhlith y rhai ag ADHD, ac mae hyn yn golygu y gall unigolion gwblhau gwaith yn llawer cyflymach a chyda mwy o ffocws nag eraill.

Mae "[Simone Biles at the 2016 Olympics all-around gold medal podium \(28262782114\).jpg](#)" gan [Agência Brasil Fotografias](#) wedi'i drwyddedu o dan [CC BY 2.0](#).



Syr Richard Branson – Dyslecsia

Mae Richard Branson, sylfaenydd Virgin Group, wedi bod yn agored iawn am ei brofiadau o ddyslecsia ac mae'n priodoli rhan fawr o'i lwyddiant i'w greadigrwydd a'i ddychymyg dyslecsig. Gadawodd Branson yr ysgol yn 15 oed gan nad oedd yn dod ymlaen gyda'r system addysg draddodiadol oherwydd ei niwroamrywiaeth, ac oherwydd hefyd y byddai'n cael ei ystyried yn fethiant mewn cylchoedd academaidd. Nawr, mae Branson yn disgrifio'r ffordd y mae dyslecsia yn ei helpu i weld y darlun mwy, gan ganiatáu iddo fod yn llwyddiannus mewn busnes.

Mae "[ETalk2008-Syr Richard Branson](#)" gan [Richard Burdett](#), ffotograffydd llawrydd (Gwefan) wedi'i drwyddedu o dan [CC BY 3.0](#).



Geirfa

Addasiadau. Newidiadau, yn aml rhai bach a syml, y gellir eu gwneud i amgylchedd neu dasgau unigolyn i leihau neu hyd yn oed ddileu'r rhwystrau sy'n eu hanablu. Gweler hefyd anabledd.

Anabledd dysgu. Cyflwr sy'n effeithio ar ddeallusrwydd a gallu dysgu unigolyn ar draws pob agwedd ar fywyd. Mae'n gyflwr gydol oes na ellir ei 'wella'. Mae cyflyrau niwrowahanol yn cael eu hystyried yn anawsterau dysgu, yn hytrach nag anabledau dysgu, gan nad ydyn nhw'n effeithio'n negyddol ar ddeallusrwydd unigolyn.

Anabledd. Diffyg gallu i wneud rhai pethau. Yn ôl y model cymdeithasol o anabledd, nid yw pobl yn anabl oherwydd amhariadau i'w cyrff neu eu meddyliau ond gan y rhwystrau a gyflwynir mewn cymdeithas sy'n eu hatal rhag cymryd rhan mewn gweithgareddau ar sail gyfartal â phawb arall.

Anhawster dysgu. Cyflwr lle mae gallu unigolyn i ddysgu gwybodaeth a sgiliau yn sylweddol is na'r arfer. Gall sgiliau o'r fath gynnwys siarad, darllen, ysgrifennu, mathemateg neu gofio pethau. Yn wahanol i anabledd dysgu, nid yw'n effeithio ar ddeallusrwydd cyffredinol unigolyn.

Anhwylder diffyg canolbwyntio (gorfywiogrwydd) (ADHD).

Cyflwr niwrowahanol sy'n effeithio ar ymddygiad pobl, sy'n gwneud iddyn nhw ymddangos yn aflonydd, methu â chanolbwyntio ac yn aml gwneud iddyn nhw weithredu'n gyflym ac yn fyrbwyll. Fe'i hystyrir yn gyflwr niwrowahanol, gan nad oes gan y rhai sydd ag ADHD amhariad deallusol fel arfer. Mae'n tueddu i fod yn llai amlwg gydag oedran hefyd. Gall ADHD gynnwys elfen o orfywiogrwydd ond nid o reidrwydd. Fe'i gelwir yn aml yn 'ADHD' i feddalur pwyslais ar 'ddiffyg' ac 'anhwylder', a allai awgrymu mai ymyrraeth feddygol yw'r dull gorau o fynd i'r afael â'r anabledd a brofir.

Anhwylder gorbryder. Grŵp o gyflyrau iechyd meddwl sy'n gysylltiedig ag unigolyn sy'n parhau i fod yn orbryderus, yn ofidus, neu mewn cyflwr o ofn neu banig, sy'n aml yn gysylltiedig â bod mewn lle neu sefyllfa benodol.

Awtistiaeth. Cyflwr niwrowahanol, y cyfeirir ato weithiau fel anhwylder sbectrwm awtistiaeth (ASD), a nodweddir gan unigolyn yn wynebu heriau gyda chyfathrebu a rhyngweithio cymdeithasol, ymddygiad ailadroddus (a elwir yn hunan-ysgogi, neu 'stimio'), sensitifrwydd uwch na'r cyfartaledd i ysgogiadau fel sain, blas a chyffyrddiad, diddordebau dwys iawn, a thueddiad i fynd i'w gragen neu 'golli rheolaeth' ar ei hun. Fe'i gelwir yn aml yn 'awtistiaeth' gan nad yw'n tueddu i fod yn fuddiol meddwl am y cyflyrau fel anhwylder neu'n gyflwr sy'n digwydd ar ryw fath o sbectrwm.

Colli rheolaeth. Ymateb i sefyllfa sy'n llethu rhywun lle mae'r mewnbnw synhwyrdd y mae unigolyn yn ei dderbyn mor sylweddol nes ei fod yn colli rheolaeth dros ei ymddygiad. Gall y colli rheolaeth fod ar lafar (e.e., gweiddi) neu'n gorfforol (e.e., cicio neu daro pobl).

Cydafiachedd. Presenoldeb dau neu ragor o gyflyrau meddygol ar yr un pryd. Yn aml, mae presenoldeb un cyflwr yn gwneud yr unigolyn yn fwy tebygol o ddatblygu cyflwr arall/cyflyrau eraill. Er enghraifft, mae gan lawer o unigolion â chyflyrau niwrowahanol iechyd meddwl gwael hefyd oherwydd y straen y maen nhw'n tueddu i'w brofi.

Cyfathrebu cymdeithasol. Y dulliau geiriol a di-eiriau a ddefnyddir gan unigolion i ymwneud â'i gilydd wrth iddyn nhw ryngweithio'n gymdeithasol. Efallai y bydd unigolion sydd heb sgiliau cyfathrebu cymdeithasol yn cael anhawster cyfathrebu mewn ffyrdd sy'n briodol i'r cyd-destun, deall yr hyn sy'n ddealedig, cymryd pethau'n llythrennol na fwriadwyd iddyn nhw fod felly, gwneud casgliadau a dilyn confensiynau traethu ac adrodd straeon. Er ei fod yn gysylltiedig ag amrywiaeth o gyflyrau niwrowahanol fel awtistiaeth, mae anhwylder cyfathrebu cymdeithasol (SCD) weithiau'n cael ei gydnabod fel cyflwr niwrowahanol ynddo'i hun.

Cyflogadwyedd. Y galluoedd, y sgiliau, yr wybodaeth a'r doniau sy'n golygu bod unigolyn yn gallu cael swydd a'i chadw.

Chwythu plwc. Neu 'burnout'. Blinder meddyliol, emosiynol a/neu gorfforol, sy'n gallu cael ei achosi gan straen estynedig gormodol. Yn aml cydafiachedd sy'n gysylltiedig â chael cyflwr niwrowahanol.

Datgelu. Rhannu gwybodaeth ag eraill am anabledd, cyflwr niwrowahanol a/neu gyflwr iechyd. Weithiau mae'r gair 'datganiad' yn cael ei ffafrio, gan nad yw'n awgrymu bod yr unigolyn wedi bod yn cuddio rhywbeth.

Diddordeb arbennig. Nodwedd gyffredin cyflyrau niwrowahanol, yn enwedig awtistiaeth, lle mae'r unigolyn yn datblygu diddordeb cryf annodweddiadol mewn pwnc sydd, yn aml, yn un arbenigol. Mae enghreifftiau o bynciau o'r fath yn cynnwys ceir, trenau, anifeiliaid, teithiau i'r gofod, hanes, rhifau, mapiau, a llyfrau comig.

Dyscalwlia. Cyflwr niwrowahanol sy'n effeithio ar allu unigolyn i ddeall a defnyddio cysyniadau mathemategol, nad yw'n gysylltiedig ag amhariad deallusol.

Dyslecsia. Cyflwr niwrowahanol a nodweddir gan anawsterau gydag adnabod geiriau, darllen yn rhugl, sillafu gwael a galluoedd datgodio, nad ydyn nhw'n gysylltiedig ag amhariad deallusol.

Dyspracsia. Cyflwr niwrowahanol sy'n effeithio ar gydsymudiad unigolyn, gan wneud i'w symudiadau ymddangos yn lletchwith neu'n anesmwyth. Mae'n bosibl nad oes gan y rhai sydd â dyspracsia ymwybyddiaeth ofodol ychwaith, gan achosi iddyn nhw daro i mewn i bethau neu eu taro drosodd yn amlach na phobl eraill. Enw arall arno yw anhwylder cydsymud datblygiadol (DDD).

Hunan-ysgogi ('stimio'). Symudiadau'r corff, synau neu eiriau ailadroddus, gyda'r nod neu nodau o gael neu gyfyngu ar fewnbynau synhwyraidd, i ymdrin â straen neu orbryder, a/neu ddim ond er mwynhad. Mae enghreifftiau'n cynnwys siglo yn ôl ac ymlaen mewn sedd, clicio bysedd, a threfnu gwrthrychau mewn patrymau penodol. Fe'i gelwir hefyd yn stereotypy yn Saesneg.

Masgio. Ymddygiadau y mae pobl yn eu defnyddio i guddio'r ffaith bod ganddyn nhw un neu fwy o gyflyrau niwrowahanol. Mae hyn fel arfer yn golygu atal nodweddion neilltuol eu cyflwr a/neu efelychu ymddygiadau pobl niwronodweddiadol mewn sefyllfaoedd tebyg.

Niwroamrywiaeth. Yr amrywiaeth o nodweddion gweithredu a gwybyddiaeth niwrolegol a geir mewn poblogaethau dynol. Mae nodweddion o'r fath yn tueddu i gael eu cysylltu'n arbennig â chanolbwyntio, dysgu, cymdeithasgarwch, a hwyliau.

Niwronodweddiadol. Cyflwr, neu berson sydd â chyflwr o'r fath, a nodweddir gan weithrediad a gwybyddiaeth niwrolegol yr unigolyn sydd â phroffil sydd o fewn yr hyn a geir fel arfer mewn poblogaeth benodol.

Niwrowahanol. Cyflwr, neu berson sydd â chyflwr o'r fath, a nodweddir gan weithrediad a gwybyddiaeth niwrolegol yr unigolyn sydd â phroffil sydd y tu allan i'r hyn a geir fel arfer mewn poblogaeth benodol. Gall y proffil hwn fod yn 'un o eithafion', o ran bod gweithrediad a gwybyddiaeth niwrolegol yr unigolyn mewn rhai ffyrdd yn sylweddol uwch na'r cyfartaledd ond yn sylweddol is mewn ffyrdd eraill.

Prosesu synhwyrdd. Y mecanwaith sy'n prosesu ac yn integreiddio mewnbynau synhwyrdd. Mae'n aml yn gysylltiedig â chyflyrau niwrowahanol, fel awtistiaeth ac ADHD, ond gellir ei ystyried hefyd yn gyflwr niwrowahanol ynddo'i hun. Mae anhwylder prosesu synhwyrdd (SPD) yn gyflwr niwrowahanol lle nad yw gallu unigolyn i brosesu ysgogiadau amgylcheddol (fel synau, arogleuon a blas) yn ddigonol.

Rhyngweithio cymdeithasol. Patrwm o weithrediadau rhwng unigolion neu grwpiau. Mae'r rhain yn aml yn ddwyochrog, sy'n gofyn i unigolion rhyngweithio â'i gilydd i gyflawni rhyw fath o bwrpas. Mae enghreifftiau'n cynnwys addysgu a dysgu, prynu a gwerthu, a gofyn a rhoi, ac ati.

Sensitifrwydd. Efallai y bydd gan bobl niwrowahanol ymateb uwch na'r cyfartaledd i ysgogiadau amgylcheddol negyddol, gan gynnwys synau, arogleuon, blas, gwadau a symudiadau. Gall unigolyn â sensitifrwydd uchel fod yn fwy tueddol o brofi straen a phyliau o golli rheolaeth pan fo sefyllfa'n drech nag ef. Er ei fod yn aml yn gysylltiedig â chyflyrau niwrowahanol fel awtistiaeth, gellir ei ystyried hefyd yn gyflwr niwrowahanol ynddo'i hun.

Stori gymdeithasol. Offeryn dysgu cymdeithasol y gellir ei ddefnyddio i gefnogi cyfathrebu ystyrion â phobl awtistig o bob oedran. Maen nhw'n darparu sgriptiau y gellir eu trafod a'u dilyn mewn sefyllfaoedd lle nad oes gan y person awtistig sgiliau cymdeithasol.

Syndrom Asperger. Cyflwr niwrowahanol, a ystyrir yn aml i fod yn rhan o awtistiaeth, sy'n cael ei nodweddu gan ymddygiad ailadroddus (yn aml fel modd o hunan-ysgogi, neu 'stimio'), anawsterau cymdeithasu ag eraill, ac ymgolli'n llwyr mewn diddordebau cyfyngol neu arbenigol, heb unrhyw amhariad deallusol na diffyg gallu sylweddol o ran cyfathrebu. Fe'i gelwir yn aml yn "Asperger's" i osgoi cyfeirio at y gair 'syndrom', sy'n awgrymu mai ymyrraeth feddygol yw'r dull mwyaf priodol o fynd i'r afael ag anabledd.

Syndrom Tourette. Cyflwr niwrowahanol a nodweddir gan bobl yn gwingo'n sydyn drwy'r amser ('ticiau'), ac maen nhw'n ei chael hi'n anodd rheoli hyn. Gall ticiau o'r fath fod yn echddygol neu'n lleisiol eu natur. Gall ticiau echddygol fod ar ffurf blincio cyson, tra gall y ticiau lleisiol fod ar ffurf rhochian neu yngan gair neu ymadrodd penodol. Yn aml, gelwir y cyflwr yn syml yn "Tourette's" er mwyn osgoi cyfeirio at y gair 'syndrom', sy'n awgrymu mai ymyrraeth feddygol yw'r dull mwyaf priodol o fynd i'r afael ag anabledd.



Prifysgol Abertawe
Swansea University



LIVERPOOL
JOHN MOORES
UNIVERSITY

**Os oes gennych gwestiynau neu sylwadau ar
y canllaw hwn, cysylltwch â'r awduron:**

Brian Garrod: brian.garrod@swansea.ac.uk
neu Marcus Hansen: m.h.hansen@ljmu.ac.uk

ISBN: 978-1-911503-13-2
Prifysgol Abertawe (e-lyfr)

Hawlfraint: Yr Awduron, Yr Athro Brian Garrod a Dr
Marcus Hansen.