



VinciWorks

NIWROAMRYWIAETH YN Y GWAITH

CANLLAW SYML



TABL CYNNWYS

Tabl cynnwys	1
Beth yw niwroamrywiaeth?	2
Pa mor gyffredin yw niwrowahaniaeth	4
A yw niwroamrywiaeth yn anabled?	6
Iaith niwroamrywiaeth	8
Niwroamrywiaeth ac iechyd meddwl	9
Sut mae rheoli niwrowahaniaeth yn y gweithle	10
Addasiadau rhesymol	11
Awgrymiadau ar gyfer creu gweithle niwro-gynhwysol	12
Manteision cael meddylwyr niwrowahanol yn y gweithlu	13
Sut gellir cefnogi staff niwrowahanol?	15
Beth i beidio â'i wneud: maglau cyffredin i'w hosgoi yn y gwaith	16
Gofalu am rywun sydd â chyflwr niwrowahanol	17
Beth i'w wneud nesaf?	18
Ynglŷn â VinciWorks	19
Ynglŷn â Skill Boosters	19
Cysylltu â Ni	20

Beth yw Niwroamrywiaeth?

“Gall niwroamrywiaeth fod yr un mor hanfodol i ddynol ryw ag yw bioamrywiaeth ar gyfer bywyd yn gyffredinol. Pwy all ddweud pa fath o wifrau fydd orau ar unrhyw adeg benodol?”

Harvey Blume

The Atlantic, 1998 (y tro cyntaf i niwroamrywiaeth gael ei gofnodi mewn print)

“Mae niwroamrywiaeth yn golygu'r syniad bod amrywiaeth naturiol yn y ffordd y mae pobl yn meddwl. Yn yr un modd ag y mae bioamrywiaeth ar draws y blaned, mae niwroamrywiaeth yn y ffordd y mae pobl yn meddwl.”

Dr Nancy Doyle

Cyd-gyfarwyddwr, Canolfan Niwroamrywiaeth yn y Gwaith, Birkbeck, Prifysgol Llundain

“Mae niwroamrywiaeth yn gysyniad pwerus sy'n ailffurfio'r ffordd y meddylir yn draddodiadol am gyflyrau ac anhwylderau niwroddatblygiadol er mwyn canolbwyntio ar y cryfderau a dathlu'r gwahaniaethau ymhlith pobl niwrowahanol.”

Dr Punit Shah

Cyfarwyddwr GW4 Neurodevelopmental Neurodiversity Network

Niwroamrywiaeth yw'r term sy'n disgrifio'r syniad bod amrywiaeth naturiol yn ymennydd pobl, sy'n gallu effeithio ar gyfres o swyddogaethau'r ymennydd, fel sut rydyn ni'n rhyngweithio â'n gilydd a sut rydyn ni'n prosesu gwybodaeth.

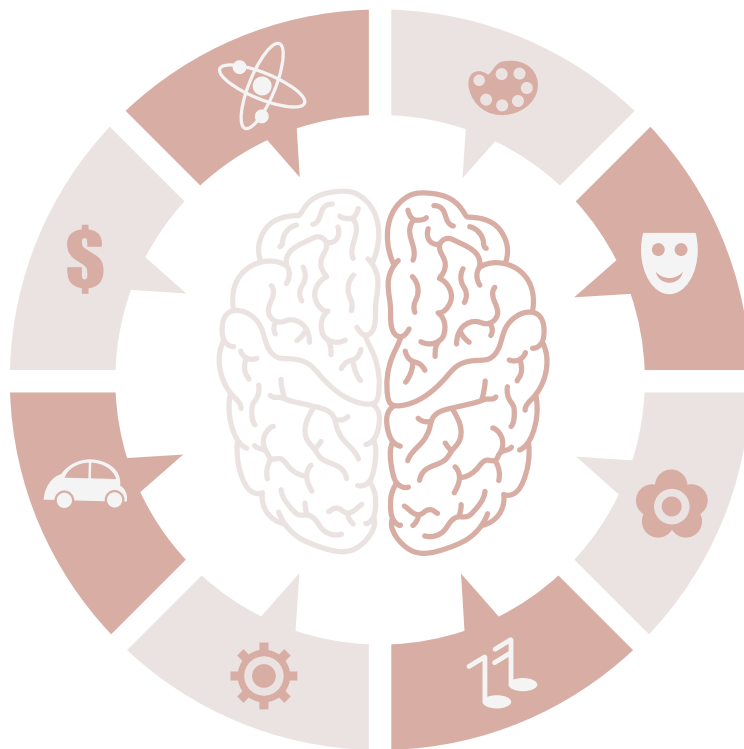
Mae'r gair niwroamrywiaeth yn gyfuniad o amrywiaeth a niwrolegol. Mae niwroleg neu niwrolegol yn air sy'n disgrifio gweithrediad biolegol y system nerfol, a'r ymennydd yn benodol. Mae niwro- yn rhagddodiad y gellir ei ddefnyddio gyda geiriau eraill i drafod pethau sy'n ymwneud â'r system nerfol neu'r ymennydd.

Defnyddiwyd y term niwroamrywiaeth am y tro cyntaf yn y 1990au gan yr ymgyrchydd awtistiaeth a'r academydd, Judy Singer. Cafodd ei fabwysiadu gan y gymuned awtistig, a oedd yn gwrthod y model meddygol, fel llawer o bobl anabl. Roedd yn well gan aelodau'r gymuned honno gael eu gweld fel rhan werthfawr o amrywiaeth dynol yn hytrach na phroblem a oedd angen ei 'gwella.'

Mae'r dull niwroamrywiaeth yn honni nad oes unrhyw un math o feddwl neu ymennydd yn 'gywir' nac yn 'anghywir', ac mae'n gwrthod y syniad sydd wedi'i wreiddio'n ddiwylliannol bod meddwl yn wahanol rywsut yn negyddol. Gall croesawu niwroamrywiaeth leihau stigma ac annog gweithle a byd gwell a mwy cynhwysol i bawb.

Mae ymchwilwyr hefyd wedi ystyried bod deinameg gymdeithasol niwroamrywiaeth yn debyg i'r ddeinameg sy'n dod i'r amlwg gyda mathau eraill o amrywiaeth dynol.

Mae'r cysyniad o niwroamrywiaeth wedi cael ei fabwysiadu gan lawer o feddylwyr a grwpiau niwrowahanol, sy'n gweld y term fel ffordd o annog pobl i weld manteision gwahaniaethau niwrolegol.



Pa mor Gyffredin yw Niwrowahaniaeth

Er bod y term niwroamrywiaeth hefyd yn cynnwys meddylwyr niwronodweddiadol, mae'n gysylltiedig fel arfer â chyfres o gyflyrau neu wahaniaethau fel dyslecsia, anhwylder diffyg canolbwyntio a gorfywiogrwydd (ADHD), dyspracsia, dyscalcwlia, awtistiaeth (ASD), Tourette's a gwahaniaethau niwrolegol eraill. Mae'r gwahaniaethau hyn yn aml yn gorgyffwrdd, sy'n golygu eu bod yn anodd eu diagnosisio.

Yn y DU, o blith y boblogaeth gyffredinol, amcangyfrifir:

- ✓ mae gan 10% ddyslecsia
- ✓ mae gan 5% ADHD
- ✓ mae gan 5% ddyspracsia
- ✓ mae 1-2% yn awtistig
- ✓ mae gan 1% Tourette's

Awtistiaeth

Cyflwr sbectrwm wedi'i nodweddu gan wahaniaethau o ran cyfathrebu, prosesu gwybyddol, sensitifrwydd synhwyraidd, a meddwl yn llythrennol a diddordebau arbennig dwys.

Anhwylder Diffyg Canolbwyntio (ADD)

Grŵp o gyflyrau sy'n cynnwys gwahaniaethau o ran gallu talu sylw, lefelau gweithgarwch, canolbwyntio a/neu fyrbwylltra.

Dyslecsia

Niwroleg sy'n effeithio ar sut mae pobl yn prosesu gwybodaeth, a gall hefyd arwain at anawsterau darllen, ysgrifennu a sillafu. Gall hefyd gynnwys gwahaniaethau o ran canolbwyntio a chynllunio. Mae hefyd yn gysylltiedig â chryfderau penodol, yn enwedig rhesymu gofodol.

Dyspracsia

Cyflwr sy'n gysylltiedig ag anawsterau symud a chydlynu, ond gyda meddwl strategol cryf hefyd.

Dyscalwlia

Cyflwr sy'n gysylltiedig ag anhawster deall cysyniadau, symbolau neu swyddogaethau sy'n gysylltiedig â rhifau sydd eu hangen ar gyfer mathemateg.

Dysgraffia

Cyflwr lle mae person yn cael anawsterau gyda sgiliau echddygol manwl fel llawysgrifen, sillafu a dilyniannau bysedd, a allai effeithio ar deipio.



A yw Niwroamrywiaeth yn Anabledd?

“Mae rhai pobl yn gweld eu niwrowahaniaeth fel anabledd. Gallai anabledd olygu mai cymdeithas yw'r ffactor sy'n anablu.”

Dr Punit Shah

Athro Cyswllt mewn Seicoleg,
Cyfarwyddwr GW4
Neurodevelopmental Neurodiversity
Network

“Dydy'r gwahaniaethau ddim bob amser yn anablu. Mae rhai ohonyn nhw'n anablu gwahaniaethau'n wrthrychol a bydd pobl yn cael eu llesteirio gan lefel y teimladau llethol o ran eu synhwyrau, dim ond wrth geisio gwneud gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd. Dim ond mewn rhai sefyllfaoedd y bydd pobl eraill yn cael eu llethu gan eu synhwyrau.”

Dr Nancy Doyle

Cyd-gyfarwyddwr, Canolfan
Niwroamrywiaeth yn y Gwaith,
Birkbeck, Prifysgol Llundain

“Yn bersonol, rwy'n ei alw'n anabledd. Mae rhai pobl yn ei alw'n wahaniaeth dysgu. Mae rhai pobl yn ei alw'n ddull o ddysgu. I mi, mae'n anabledd llwyr. Mae'n rhwystr i waith, mae'n rhwystr rhag cael gwybodaeth. Mae'n rhwystr i gyfathrebu.”

Elizabeth Takyi

Sylfaenydd a Phrif Swyddog
Gweithredol, A2i Dyslexia

Mae'r cwestiwn a yw meddylwyr niwrowahanol yn anabl ai peidio yn un cymhleth. I rai pobl, gall gwahaniaethau niwrolegol eu llorio ac, mewn achosion eithafol, mae'n bosibl y bydd rhai pobl yn ei chael yn anodd gofalu amdany'n nhw eu hunain hyd yn oed – ond i bobl eraill, yn aml, ffactorau amgylcheddol, fel sŵn, golau, mannau ac arogleuon yw'r ffactorau sy'n eu llorio. Mewn geiriau eraill, mewn rhai sefyllfaoedd gall rhai unigolion niwrowahanol fod yn anabl, ond mewn sefyllfaoedd eraill dydyn nhw ddim yn anabl o gwbl.

Mae niwroamrywiaeth yn rhan o'r nodwedd warchoddedig, anabledd, yn Neddf Cydraddoldeb y DU 2010. Mae hyn yn golygu bod unigolion niwrowahanol yn cael eu diogelu gan y gyfraith, rhag unrhyw fath o wahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth ar sail eu niwroamrywiaeth.

Dydy hyn ddim o reidrwydd yn golygu bod unigolion niwrowahanol yn ystyried eu hunain yn anabl neu'n defnyddio'r gair 'anabledd' i ddisgrifio eu niwrowahaniaeth. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb hefyd yn mynnu bod cyflogwyr yn rhoi addasiadau rhesymol ar waith i alluogi unigolyn niwrowahanol i gyflawni ei rôl. Gall addasiadau i'r gweithle fod ar sawl ffurf, o offer a meddalwedd ffisegol i newid patrwm gweithio, oriau neu ddyletswyddau.

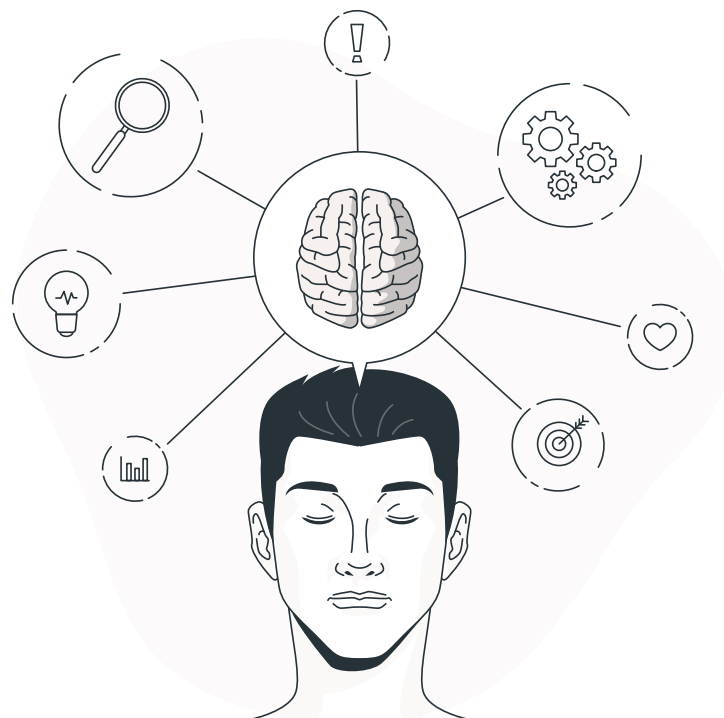


Iaith Niwroamrywiaeth

Mae'r iaith sy'n ymwneud â niwroamrywiaeth yn datblygu'n gyflym, ac weithiau mae'n bosibl y bydd yn well gan yr unigolion yr effeithir arny'n nhw dermau sy'n wahanol i'r rhai y mae pobl wedi arfer â nhw. Gall iaith y sefydliad meddygol a chwmnïau hefyd fod yn wahanol i'r hyn sy'n cael ei ddefnyddio bob dydd neu sut mae'n well gan bobl feddwl am niwroamrywiaeth.

Wrth siarad ag unigolion niwrowahanol, sylwch ar yr iaith y mae pobl yn ei defnyddio amdanyn nhw eu hunain a cheisiwch ei hadlewyrchu lle bynnag y bo modd. Os nad ydych yn siŵr, y peth gorau i'w wneud yw gofyn pa dermau y mae pobl yn eu defnyddio a pha rai y mae'n well ganddyn nhw eu hosgoi.

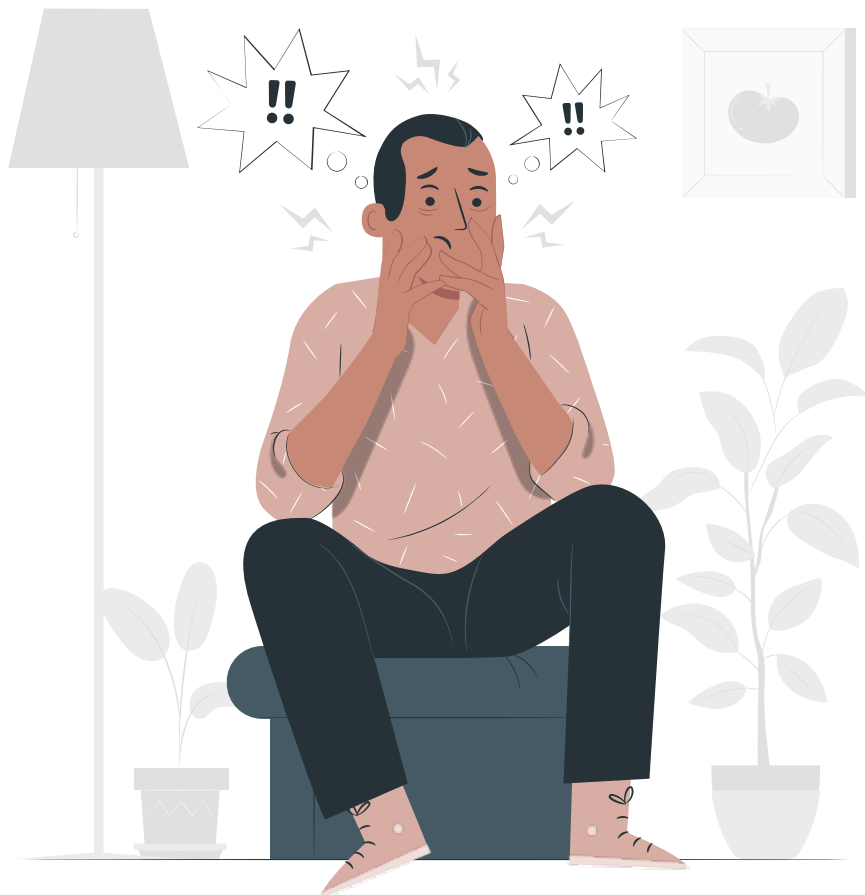
Mae diffiniadau sy'n ymwneud â niwroamrywiaeth yn ddadleuol, dydyn nhw ddim yn unffurf.



Niwroamrywiaeth ac Iechyd Meddwl

Yn aml, mae perthynas rhwng gwahaniaethau niwrolegol a chyflyrau iechyd meddwl, fel gorbryder ac iselder, er nad yw bob amser yn glir ai am resymau meddygol y mae hynny, neu a yw fwy o ganlyniad i allgáu a rhagfarn y mae meddylwyr niwrowahanol wedi'u profi mewn cymdeithas. Fodd bynnag, dydy bod yn niwrowahanol ddim yn golygu bod gan rywun gyflwr iechyd meddwl.

Mae anhwylder deubegynol, iselder, sgitsoffrenia, gorbryder a phroblemau iechyd meddwl eraill weithiau'n cael eu cynnwys o dan ymbarél niwrowahaniaeth – a/neu ymbarél iechyd meddwl – ac mae'n bwysig eu hystyried yng nghyd-destun creu amgylchedd gwaith cynhwysol ac effeithiol i weithwyr.



Sut mae Rheoli Niwrowahaniaeth yn y Gweithle

Mae gweithleoedd fel arfer yn cael eu hadeiladu ar gyfer cydymffurfiaeth niwronodweddiadol ac yn aml dydyn nhw ddim yn addas iawn ar gyfer niwrowahaniaeth. Mae hyn yn golygu nad yw llawer o amgylcheddau ac arferion gwaith yn aml yn cefnogi gweithwyr niwrowahanol.

Ers degawdau, os nad canrifoedd, mae gweithleoedd wedi cael eu hadeiladu mewn ffordd benodol, ar gyfer dull penodol o feddwl. Ond wrth i'n dealltwriaeth o niwroamrywiaeth wella, felly hefyd y ffyrdd y gall gweithleoedd newid ac addasu i fod yn fwy cynhwysol. Mae swyddfeydd cynllun agored, er enghraifft, yn amgylchedd gwaith arbennig o anodd gan fod synhwyrâu llawer o'r meddylwyr niwrowahanol yn arbennig o sensitif.



Addasiadau rhesymol

Mae angen i addasiadau rhesymol fod yn bersonol ac yn unigol, ond mae yna addasiadau rhesymol safonol y mae'r rhan fwyaf o bobl yn eu hystyried yn ddefnyddiol, fel oriau hyblyg a mathau penodol o feddalwedd.

Er mwyn cefnogi unigolion sydd â gwahaniaethau niwrolegol i berfformio ar eu gorau, efallai y bydd yn rhaid gwneud addasiadau rhesymol fel maen nhw'n cael eu gwneud ar gyfer cydweithwyr anabl.

Dylid teilwra pasbort neu gynllun addasiadau rhesymol (RAP) i'r unigolyn – bydd angen trafod amgylchiadau a heriau penodol yr unigolyn â'i reolwr. Ystyriwch ofynion y swydd, yr amgylchedd gwaith, a sgiliau'r unigolyn er mwyn llunio cyfres o strategaethau.



Awgrymiadau ar Gyfer Creu Gweithle Niwro-gynhwysol

Mae dyletswydd gofal ar bob cyflogwr i sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin yn deg ac i ddarparu amgylchedd gweithio diogel.

Gall cynlluniau sy'n cefnogi niwrowahaniaeth helpu i greu diwylliant mwy cynhwysol i'r lleiafrif niwrolegol lle mae'r staff niwrowahanol presennol yn teimlo'n fwy cyfforddus wrth fod yn agored am eu gwahaniaethau ac wrth geisio addasiadau rhesymol i'w helpu i ffynnu yn eu gwaith.

Mae'n well gan rai pobl beidio â datgelu eu gwahaniaethau o gwbl rhag ofn iddyn nhw wynebu rhagfarn ac ymyleiddio. Ddylai neb deimlo dan bwysau i ddatgelu eu niwrowahaniaeth o dan unrhyw amgylchiadau.

Gall manteision fynd y tu hwnt i'r tîm a'r amgylchedd gwaith. O ystyried pa mor gyffredin yw niwrowahaniaeth, mae'n syniad da sicrhau bod gan staff sy'n delio â chwsmeriaid ddigon o ymwybyddiaeth i gymryd 'saib' i ystyried niwroamrywiaeth ar draws pob achos posibl o ddelio â chwsmeriaid. Gallai'r hyn y mae'r ymwybyddiaeth hon yn ei olygu amrywio'n sylweddol yn ôl diwydiant, ond bydd egwyddorion allweddol yn berthnasol yn yr holl amgylchiadau: mae cyfathrebu'n gliriach, darparu gwybodaeth mewn sawl fformat, a gwneud yn glir bod eich sefydliad yn croesawu cwsmeriaid niwrowahanol i gyd yn debygol o hybu ymgysylltiad cwsmeriaid ac ymddiriedaeth cwsmeriaid. Mae gan hyn y potensial i ehangu eich sylfaen cwsmeriaid posibl yn ogystal â chadarnhau perthynas cwsmeriaid a theyrngarwch cleientiaid presennol.



Manteision Aelodau Niwrowahanol yn y Gweithlu

Mae sefydliadau sydd â gweithlu amrywiol yn fwy effeithiol wrth wynebu heriau, ac yn perfformio'n well yn ariannol na rhai mwy unffurf. Mae niwroamrywiaeth yr un fath. Gall annog a chefnogi gweithle niwroamrywiol fod o fudd mawr i sefydliad.

Gyda'r achos busnes dros amrywiaeth yn ei gyfanrwydd yn cael ei dderbyn erbyn hyn, ni all sefydliadau sy'n ceisio bod yn gyflogwyr gwirioneddol gynhwysol eithrio ddemograffeg mor fawr â'r gymuned lleiafrifoedd niwroamrywiol. Byddai parhau i wneud hynny'n arwain at risg o golli talent, a rhoi cynhyrchiant ac ymddiriedaeth cwsmeriaid yn y fantol.

Mae cael gweithlu niwrowahanol yn gallu dod â phersbectif a sgiliau na fyddai'n bosibl gyda gweithwyr niwronodweddiadol yn unig. Y ffaith bod pobl sy'n meddwl yn wahanol yn aelodau o'r tîm yw'r cryfder sy'n dod yn sgil meddylwyr niwrowahanol.

Mae'r talentau sy'n cael eu gweld yn aml mewn gweithleoedd niwroamrywiol yn cynnwys:

- ✓ Creadigedd ac arloesedd
- ✓ Meddwl mewn ffordd newydd
- ✓ Dadansoddi'n strategol
- ✓ Cyflwyno safbwynt ffres
- ✓ Galluedd rhesymu gofodol
- ✓ Cysondeb a sylw parhaus i fanylion

"Mae rhaglen Autism at Work JPMorgan Chase yn cyflogi 175 o bobl mewn wyth gwlad mewn 40 o swyddi gwahanol, gan gynnwys dau fanciwr personol. Yn ôl Anthony Pacilio, pennaeth y rhaglen, yn gyffredinol, maen nhw'n "90 i 140 y cant yn fwy cynhyrchiol" na gweithwyr "niwronodweddiadol" ac yn gwneud llai o gamgymeriadau. "Maen nhw'n gwneud gwaith dau berson," meddai."

Mae P&G yn gwneud rhywfaint o addasiadau ar gyfer y tîm niwroamrywiol, fel clustffonau canslo sŵn (oherwydd bod pobl awtistig yn gallu cael trafferth mewn amgylcheddau swllyd), a lleoli desgiau ger ffenestri (mae rhai yn cael trafferth gyda goleuadau artiffisial). Rhoddodd JPMorgan seddi sefydlog i'w weithwyr oherwydd mae'n well gan y rheini ar y sbectrwm strwythur fel arfer.



Sut Gellir Cefnogi Staff Niwrowahanol?

- ♥ Mae fy rheolwr yn gwranddo arna i ac yn gofyn i mi beth sydd ei angen arnaf er mwyn bod ar fy ngorau yn y gwaith.
- ♥ Os ydw i'n teimlo ychydig yn orbryderus, gallaf fynd allan i gael hoe fach, mynd am dro a chael awyr iach.
- ♥ Gwybod y gallaf siarad â'm rheolwr yn breifat os oes rhywbeth yn fy mhoeni.
- ♥ Mae pobl yn esbonio pethau mewn ffordd sy'n gweithio i mi, ac maen nhw bob amser yn hapus i wirio unrhyw waith rwyf wedi'i wneud.
- ♥ Rwy'n gallu gadael unrhyw sefyllfa sy'n fy llethu.
- ♥ Rwy'n gallu rheoli fy amgylchedd gwaith er mwyn iddo weithio i mi.
- ♥ Mae fy nhîm yn deall bod angen i mi fod yn gwingo, yn dwdlan neu'n gwneud rhywbeth gyda fy nwylo.
- ♥ Rydyn ni'n rhannu'r gwaith yn y tîm er mwyn defnyddio sgiliau pawb, felly rwy'n gallu dechrau rhywbeth a gwneud 90% ohono.
- ♥ Mae gen i fannau tawel i weithio, rwy'n gweithio gartref neu rwy'n defnyddio clustffonau sy'n canslo sŵn neu gerddoriaeth.
- ♥ Rwy'n gallu defnyddio technoleg i fy nghefnogi, fel cyfrifianellau, offer chwilio ar-lein a bysellau hwylus.
- ♥ Mae gen i dempledi i weithio arnyn nhw yn hytrach na gorfod dechrau pethau o'r dechrau.
- ♥ Gofynnir i mi pa gefnogaeth sydd ei hangen arnaf i wneud fy ngwaith yn well.



Beth i Beidio â'i Wneud: Maglau Cyffredin i'w Hosgoi yn y Gwaith

- ✘ Peidiwch â chanolbwyntio ar 'bwerau' pobl niwrowahanol, gan fod hyn yn rhoi pobl ar bedestal heb gymorth.
- ✘ Peidiwch â rhoi gormod o bwysau emosiynol ar bobl niwrowahanol i fod yn ymgynghorydd neu'n arbenigwr ar bopeth sy'n ymwneud â niwrowahaniaeth.
- ✘ Peidiwch â disgwyl i staff niwrowahanol gyfrannu eu harbenigedd am ddim.
- ✘ Peidiwch â chymryd yn ganiataol bod yr holl ymgynghorwyr a sefydliadau allanol yn cefnogi pobl niwrowahanol.
- ✘ Peidiwch â chanolbwyntio ar 'wella' na 'thrwsio' pobl niwrowahanol.
- ✘ Peidiwch â defnyddio iaith nad yw'n gynhwysol ar gyfer niwrowahaniaeth.



Gofalu am Rywun sydd â Chyflwr Niwrowahanol

Mae gofalu am rywun sydd â chyflwr niwroamrywiol yn gallu bod yn anodd iawn – mae cael diagnosis a chymorth yn aml yn broses hir sy'n cymryd llawer o amser. O ganlyniad, gall cyfrifoldebau'r gofalwr wrthdaro'n aml â'i ymrwymïadau gwaith. Mae caniatáu hyblygrwydd i'r unigolyn o ran ei amserlen waith yn aml yn fan cychwyn wrth ystyried y ffordd orau o'i gefnogi. Ond efallai y bydd angen pecyn mwy cynhwysfawr o addasiadau rhesymol mewn rhai achosion.



Beth i'w Wneud Nesaf?

Mae cwrs niwroamrywiaeth newydd Skill Boosters yn cyflwyno niwroamrywiaeth ac yn pwysleisio sut gall effeithio ar bobl yn y gweithle. Mae'n edrych ar y cryfderau y gall meddylwyr niwrowahanol eu cyflwyno i sefydliadau, yr heriau maen nhw'n eu hwynebu, a'r hyn mae'r heriau hynny'n ei ddatgelu am y gweithle ei hun. Mae'n archwilio strategaethau ac arferion cynhwysol er mwyn creu'r amodau gorau posibl ar gyfer meddylwyr niwrowahanol i ffynnu yn y gweithle.

Bydd y cwrs yn eich helpu i ddeall y canlynol yn well:

- ✓ Ystyr y term 'niwroamrywiaeth', y gwahanol ffyrdd y gall effeithio ar bobl, a throsolwg o'r prif gyflyrau neu wahaniaethau cysylltiedig
- ✓ A yw niwrowahaniaeth yn anabledd a'r rôl y mae ffactorau allanol yn ei chwarae
- ✓ Pwysigrwydd creu cynlluniau addasiadau rhesymol a strategaethau perfformiad rheoli ar gyfer meddylwyr niwrowahanol
- ✓ Yr angen i gefnogi gofalwyr meddylwyr niwrowahanol yn y gweithle.

RHOWCH GYNNIG ARNI NAWR



Ynglŷn â VinciWorks

Rydyn ni'n dîm creadigol a brwdfrydig sy'n gweithio'n galed bob dydd i ailddyfeisio'r effaith y gall adnoddau cydymffurfio a hyfforddiant ei chael.

Mae gormod o fusnesau'n defnyddio prosesau diflas, anniddorol a llafurus i hyfforddi eu staff a sicrhau eu bod yn cydymffurfio. Rydyn ni'n gwybod y gallwch chi wneud yn well. I brofi hynny, rydyn ni wedi bod yn datblygu'r hyfforddiant, yr offer a'r adnoddau i helpu unrhyw sefydliad o unrhyw faint i newid y sefyllfa bresennol.


Ynglŷn â Skill Boosters

Bryan De'Ath, gwneuthurwr ffilmiau medrus gyda dros 30 mlynedd o brofiad wnaeth sefydlu Skill Boosters, sy'n dod â gwerthoedd cynhyrchu ffilm a theledu i fyd e-ddysgu. Mae ei gysiau sinematig yn gosod dysgwyr mewn sefyllfaoedd yn y gweithle sy'n berthnasol iddyn nhw, gyda sylwebaeth gan arbenigwyr yn y diwydiant. Mae hefyd yn caniatáu i VinciWorks elwa ar arbenigedd Uwch Gyfarwyddwr Cyfrif Skill Boosters Peter Thorpe, sydd â dros 20 mlynedd o brofiad yn y diwydiant Dysgu a Datblygu.

Cysylltu â Ni

 www.vinciworks.com

 enquiries@vinciworks.com

 +44 (0) 208 815 9308

