

Briff Engage to Change: Pa newidiadau polisi sydd eu hangen i ddarparu mynediad cyfartal i i'r farchnad lafur yng Nghymru i bobl gydag anabledd dysgu neu ASD?



Dr Steve Beyer, Tîm Gwerthuso Engage to Change, Prifysgol Caerdydd

Rhwystrau ar y gorau

Mae pobl gydag anabledd dysgu neu Anhwylder Sbectrwm Awtistig (ASD) yn wynebu nifer o heriau wrth ddarganfod, derbyn, dysgu a chadw swydd gyflogedig. Fe fydd canlyniad bod ag anabledd dysgu ac/neu ASD yn amrywio'n fawr ac felly mae'n anodd rhagweld canlyniad anabledd o'r fath ar ddysgu a chyflogaeth. Dydy hyn ddim yn golygu na all pobl weithio. Mae'n golygu eu bod angen y math gorau o gefnogaeth.

Gallwn weld, heb y gefnogaeth gywir, bod y cyfraddau cyflogaeth i'n dau grŵp allweddol yn parhau'n isel iawn. Dim ond 60% o oedolion gydag anabledd dysgu sydd yn wybyddus i'w hawdurdod lleol yn Lloegr sydd mewn gwaith cyflogedig.¹ Mae'r ffigur yng Nghymru yn debygol o fod yn debyg. Dim ond 15% o oedolion gydag ASD sydd mewn cyflogaeth llawn amser, 9% mewn cyflogaeth rhan amser a 66% heb fod yn gweithio o gwbl. Mae 26% o raddedigion gydag ASD yn ddiwaith ac mae dros 60% o'r holl bobl gydag ASD yn ddibynnol yn ariannol ar eu teuluoedd.² Mae tystiolaeth yn dangos bod ffigurau cyflogaeth i bobl gydag ASD yng Nghymru

¹ NHS Digital 2018: <https://digital.nhs.uk/data-and-information/publications/statistical/adult-social-care-outcomes-framework-ascof/current/enhancing-quality-of-life-for-people-with-care-and-support-needs/1e-proportion-of-adults-with-a-learning-disability-in-paid-employment>

² Rosenblatt, M. (2008) I Exist: The message from adults with autism in England. Llundain: Cymdeithas Awtistig Genedlaethol. Stephen Beyer, Andrea Meek, Elisa Vigna, NCMH, Gorffennaf 2020

yn is fyth.³ Mae hyn tra roedd 53.2% o bobl 16 i 64 oed gydag unrhyw fath o anabledd yng ngwledydd Prydain, ac 81.8% o'r boblogaeth yn gyffredinol, mewn gwaith cyflogedig cyn Covid-19.⁴ Yn y cyd-destun hwn mae Engage to Change yn ceisio dangos beth y gellir ei wneud i bobl ifanc pan mae'r model o gefnogaeth yn gywir.

Mae Engage to Change yn brosiect pum mlynedd wedi'i gyllido gan Gronfa Gymunedol Llywodraeth Cymru a'r Loteri Cenedlaethol i helpu pobl ifanc gydag anabledd dysgu ac/neu ASD i ddelio gyda'r rhwystrau yma a chael pobl i waith cyflogedig. Dan arweiniad Anabledd Dysgu Cymru, mae'n dwyn ynghyd ELITE ac Agoriad Cyf, asiantaethau cyflogaeth gyda chefnogaeth, i ddarparu hyfforddiant swyddi, lleoliadau gyda thâl a swyddi cyflogedig mewn gweithleoedd cyffredin. Fe'u cefnogir gan hunaneiriolwyr o Pobl yn Gyntaf Cymru Gyfan ac fe'i hymchwilir gan y Ganolfan Iechyd Meddwl Genedlaethol (NCMH) m Mhrifysgol Caerdydd.

Mae ein hymchwil, ynghyd ag astudiaethau ehangach, wedi dangos mai'r ateb i nifer o'r heriau unigol yma ydy cyflogaeth gyda chefnogaeth gan ddefnyddio hyfforddwyr swyddi o fewn model cyflogaeth gyda chefnogaeth.^{5,6,7} Mae pobl gydag anabledd dysgu ac/neu ASD sylweddol angen help i ddarganfod swydd i oresgyn yr heriau maen nhw'n eu wynebu drwy:

- Treulio amser yn deall diddordebau swyddi pobl, beth maen nhw'n ei wneud yn dda, a'r mathau o waith ac amgylcheddau maen nhw eu hangen.

³ Townsley R, Robinson C, Williams V, Beyer S a Christian-Jones, C. (2014) Ymchwil i Ganlyniadau Cyflogaeth i Bobl Ifanc gydag Anhwylterau Sbectrw Awtistig. Caerdydd. Llywodraeth Cymru.

⁴<https://cy.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/bulletins/disabilityandemploymentuk/2019?uri=peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/bulletins/disabilityandemploymentuk/2019#employment-by-disability>

⁵ Beyer, S. and Meek, A. (2020) The opportunities and barriers to different employment models for persons with disabilities. Brussels: EASPD.

⁶ Beyer, S. and Beyer A. (2017). A systematic review of the literature on the benefits for employers of employing people with learning disabilities. London: Mencap. <https://www.mencap.org.uk/sites/default/files/2017-06/2017.061%20Benefits%20of%20employing%20PwLD%255b1%255d%20%281%29.pdf>

⁷ Beyer, S. and Beyer A. (2016). *Economic impact of inclusion of disabled persons in the labour market*. Saarbrücken, Germany: Editions Universitaires Europeennes and EASPD. <http://easped.eu/en/content/easped-report-economic-impact-inclusion-open-labour-market-persons-disabilities>

- Defnyddio lleoliadau gwaith a rhoi cynnig arni i gynorthwyo gyda gwneud penderfyniadau galwedigaethol.
- Darganfod a thrafod swydd sydd yn ateb doniau ac anghenion manwl y person, dim unrhyw swydd sydd ar gael.
- Hysbysu a chefnogi cyflogwyr i wneud cyfweiliadau yn hygyrch, gan eu helpu i anwytho ac arolygu eu cyflogai.
- Cynllunio'n dda gyda phobl a theuluoedd, a helpu pobl sydd yn derbyn budd-daliadau lles i fesur eu pontio i waith i sicrhau y byddan nhw'n well eu byd yn y gwaith.

Mae ymchwil a gynhaliwyd gan NCMH fe rhan o'r prosiect Engage to Change, ac a gyflwynwyd yn ddiweddar i'r Grŵp Trawsbleidiol ar y Cyd ar Anabledd ac Awtistiaeth, wedi dangos bod pobl gydag anableddau sylweddol yn gallu darganfod lleoliadau gwaith cyflogedig a swyddi cyflogedig a'u bod yn gallu cadw'r swyddi hynny am gyfnodau o amser safonau diwydiant, drwy'r model cyflogaeth gyda chefnogaeth a hyfforddwyr swyddi.

Mae'r prosiect wedi darparu canlyniadau sylweddol hyd yn hyn, gan ddarparu:

- 610 o gyfeiriadau
- 388 o leoliadau cyflogedig
- 224 o swyddi cyflogedig
- 454 o gyflogwyr wedi ymgysylltu.

Parhaodd 86% o'r swyddi a ddarganfuwyd am 13 wythnos neu fwy. O fewn Engage to Change, mae gan 43% o'n cleientiaid anabledd dysgu, 57% ASD ac mae gan 36% anawsterau dysgu penodol (ac mae gan nifer sylweddol gyfuniad o broblemau). Cyfartaledd oedran y bobl ifanc y cyfeiriwyd atyn nhw oedd 21. Doedd y mwyafrif o'r bobl ddim mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) ar adeg cyfeirio, ag eithrio cyfranogwyr Prosiect SEARCH DFN ac interniaid gyda chefnogaeth. Dim ond 5% o'r cyfranogwyr oedd heb unrhyw brofiad o waith neu wirfoddoli cyn dod i Engage to Change. Nid y diffyg profiad oedd yn gwneud gwahaniaeth o ran cael

pobl i waith, ond yn hytrach y gefnogaeth roedden nhw wedi ei dderbyn i droi unrhyw brofiad yn swydd gyflogedig. Roedd 66% o'r bobl rydym wedi gweithio gyda nhw yn ddibynnol ar rhyw ffurf o fudd-dal lles, yn bennaf Lwfans Cyflogaeth a Chefnogaeth (ESA) [24%] neu Gredyd Cynhwysol [10%] cyn iddyn nhw ymuno gyda'r prosiect. Roedd dros 50% yn derbyn Lwfans Byw Anabl (DSA) neu Daliadau Annibyniaeth Personol (PIP). Mae'r data yma yn awgrymu bod y dull o ddefnyddio hyfforddwr swyddi a ddefnyddir gan Engage to Change yn berthnasol i bobl gydag anabledd dysgu, ASD a phobl gydag anawsterau dysgu sylweddol, ac i'r rhai gydag amrediad o sefyllfaoedd budd-daliadau lles.

Mae Engaged to Change wedi cynnig amrediad o leoliadau cyflogedig lle mae cyflogwr yn derbyn Grant Datblygu Cyflogwyr. Gall hwn dalu hyd at 100% o gyflog person ifanc dros gyfnod o chwe mis. Mae ein profiad wedi dangos bod hyn yn galluogi'r cyflogwr i ennyn hyder yn y gweithiwr, i'r hyfforddwr swydd a'r cyflogwr i ddarganfod y dull hyfforddi a chefnogaeth cywir ac mae wedi bod yn llwyddiannus o ran arwain at swyddi cyflogedig parhaol. Mae arfer wedi esblygu ac erbyn hyn mae'n golygu bod y Grant Datblygu Cyflogwyr yn lleihau dros amser, efallai yn cynrychioli 100% o gyflog y person yn y mis cyntaf ond yn mynd lawr i ddim ar ddiwedd y chwe mis gan annog y cyflogwr i ymrwymo i swydd gyflogedig parhaol ar y cyfle cynharaf posibl.

Y Gwaethaf: Heriau Covid-19

Mae Cymru bellach yn wynebu argyfwng digyngsail oherwydd y feirws Covid-19 a thra bod sylw o angenrhaidd wedi bod ar yr ymateb iechyd a gofal cymdeithasol i'r argyfwng yma, rydym yn gwbl glir y bydd canlyniadau difrifol dros y blynyddoedd nesaf i'r economi real. Fe fydd hyn yn golygu her digyngsail i gyflogwyr ac i ddarparwyr cefnogaeth i gyflogaeth.

Mae economegwyr yn darogan gostyngiad rhyngwladol o 3.5% yn yr economi byd-eang. Mae amcangyfrifon ar effaith eleni ar economi'r DU yn awgrymu gostyngiad o 30% yn y GDP ac economi 7.5% yn llai erbyn diwedd y flwyddyn ariannol. Dydy'r

effaith ar ddiweithdra ddim yn eglur ond mae'n debygol o fod yn sylweddol iawn, o bosibl gyda diweithdra mor uchel â 10.5%.⁸

Fe fydd y gostyngiad mewn gweithgaredd economaidd a'r nifer cynyddol o bobl fydd yn chwilio am waith yn rhoi pwysau mawr ar yr asiantaethau a'r cyrff hynny sydd yn helpu pobl yn ôl i'r gwaith. Mae ein hymchwil yn adrodd ei bod yn cymryd 105 o oriau o amser hyfforddiant swydd i osod person gydag anabledd dysgu neu awtistiaeth i swydd gyflogedig, gan olygu pwysau sylweddol ar asiantaethau sydd yn debygol o fod dan straen difrifol, rhai gyda dim neu fawr o arbenigedd mewn darparu swyddi i'w cleientiaid. Mae'n beryg y gallai pobl gydag anabledd dysgu neu ASD gael eu gwthio i ben draw'r rhestr. Mae pobl gydag anabledd dysgu neu ASD mewn perygl neilltuol o fod yn ddiwaith. Rydym wedi gweld mewn rhaglenni cyflogaeth anabledd prif ffrwd bod 'dewis y gorau' yn gallu digwydd pan fo targedau perfformiad ar asiantaeth cefnogi yn bodoli a bod swyddi yn anodd i'w cael.

Cefnogaeth i gyflogaeth

Mae'r rhaglenni cyfredol sydd ar gael i helpu pobl anabl i gyflogaeth yn debygol o fod yn annigonol ar gyfer her o'r fath, yn enwedig i bobl sydd angen mwy o genfogaeth i fynd i mewn i'r farchnad lafur fel pobl gydag anabledd dysgu, ASD neu broblemau iechyd meddwl. Mae Rhaglen Gwaith ac Iechyd Llywodraeth y DU, sydd eisoes wedi'i lleihau o ran y nifer a wasanaethir, eisoes wedi cydnabod nad yw ei wasanaethau yn briodol i bobl gydag anabledd dysgu, ASD. Mae hyn wedi arwain at ddatblygu rhaglen amgen, Cyflogaeth Gyda Cefnogaeth Leol (LSE) Arloesol a oedd i fod i ddechrau yn Ebrill 2020 gyda chyflwyniad yr ail beilot. Mae'n nodedig na ddaeth yr un awdurdod lleol yng Ngyhyrnru ymlaen ar gyfer partneriaethau ac i dderbyn cyllid peilot yn y cyfnod profi 'Prawf Cysyniad' o LSE. Roedd hyn er

⁸ Adroddiad Blynyddol Sefydliad Cenedlaethol Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (NIESR) Ebrill 2020.

gwaethaf ceisiadau gan asiantaethau fel Asiantaeth Cyflogaeth gyda Chefnogaeth ELITE i greu partneriaethau ac i gyflwyno cyllid arloesol i Gymru. Dydy awdurdodau lleol ddim mewn sefyllfa dda i gychwyn ymgyrchoedd cyflogaeth i bobl gydag anableddau cymhleth yn yr hinsawdd cyfredol. Ond maen nhw'n rhan angenrheidiol o'r ateb mewn partneriaeth gyda Llywodraeth Cymru a darparwyr eraill.

Tra bod gan y rhaglen LSE arfaethedig nifer o nodweddion sydd yn ofynnol i ddarganfod, cael, hyfforddi a chadw swydd gyflogedig i'r grwpiau neilltuol yma, mae natur beilot y fenter yma yn annhebygol o ateb yr her a wynebwn yng Nghymru. Y cynllun oedd i glustnodi dwy raglen yn unig i Gymru allan o raglen genedlaethol o ugain. Mae graddfa pob prosiect a gyllidir yn debygol o olygu 40 i 80 o leoliadau'r flwyddyn. Nid oes dyddiad cychwyn diwygiedig wedi'i gyhoeddi.

Mae Llywodraeth Cymru ei hun wedi dilyn dull radical yn eu Cynllun Cyflogadwyedd⁹, sydd yn anelu at ddarparu cefnogaeth unigol i amrediad eang o bobl yn y categorïau NEET neu ddiweithdra hir dymor. Mae gwasanaethau Porth Gyrfaoedd Cymru yn bodoli ond yn anffodus mae'r gwaith o gomisiynu'r rhaglen Cefnogaeth Swyddi Cymru wedi'i oedi ddwywaith ac mae dyfodol y cynllun yn ansicr. Fel menter gyllido fawr yn berthnasol i gyflogi pobl gydag anableddau, gall fod angen aiddylunio ac ailgyllido Cefnogaeth Swyddi Cymru i sicrhau ei fod yn darparu cefnogaeth i bawb yng Nghymru sydd ei angen, o dderbyn heriau eithafol yn dilyn Covid-19.

Rhaid i ddarpariaeth cyflogaeth gyda chefnogaeth i bobl gydag anabledd dysgu neu ASD fod yn ganolog i unryw aiddylunio, yn cynnwys hyfforddiant swyddi o ddwyyster ac ansawdd sylweddol i gefnogi'r rhai sydd bellaf o'r farchnad lafur ac sydd ddim yn datblygu sgiliau yn hawdd i weithio drwy hyfforddiant neu gymhwyster cyn lleoliad.

⁹ https://llyw.cymru/cynllun-cyflogadwyedd?_ga=2.7063858.1267752516.1595846882-2139472105.1458812770

Fe ddylai unrhyw gynllun adfer cyflogaeth, neu rhywbeth yn lle'r cynllun Cefnogaeth Swyddi Cymru gynnwys adnoddau wedi'u clustnodi ar gyfer Gwasanaeth Hyfforddi Swyddi Cenedlaethol i sicrhau nad ydy pobl gydag awtistiaeth ac/neu anabledd dysgu yn cael eu gadael ar ôl yn y gystadleuaeth am swyddi newydd yn dilyn Covid-19.

Un o brif effeithiau Covid-19 fu symud nifer o weithwyr o waith cyflogedig i fod yn dderbyn budd-daliadau lles, fel rheol Credyd Cynhwysol. I bobl gydag anableddau cymhleth sydd mewn gwaith, mae hyn ynddo'i hun yn dasg gymhleth, yn golygu datod mewn budd-daliadau gwaith ac ailhysbysu incwm, yn ogystal â sicrhau trefniadau sydd yn bodoli gyda'r Ganolfan Byd Gwaith a Mynediad i Waith i sicrhau bod pobl yn parhau i dderbyn cefnogaeth os a phan maen nhw'n dychwelyd i'r gwaith. Mae hon yn broses fedrus sydd yn defnyddio llawer o adnoddau. Ymhellach, efallai bod sgiliau pobl wedi lleihau tra'u bod nhw adref ac fe fydd angen rhywfaint o waith i'w helpu yn ôl i ymgysylltiad swydd lawn. Fe fydd rhaid ailtrafod y trefniadau yma a'u diogelu wrth i'r cyfnod cloi ddirwyn i ben a llawer o bobl yn dychwelyd i'r gwaith ac mae angen adnoddau cyflogaeth gyda chefnogaeth ar gyfer y gwaith yma.

Mae'r darlun cyffredinol o ddiweithdra o dan Covid-19 yn parhau'n aneglur i bobl anabl. Ond mae'n debygol na fydd yr holl bobl oedd â swydd cyn y cyfnod cloi yn dychwelyd i'r swydd honno ac fe fydd hyn yn creu cryn dipyn o waith i sicrhau bod pobl yn symud yn ôl ar fudd-dal lles ac yna llunio cynllun i helpu pobl yn ôl i gyflogaeth.

Mae mentrau'r Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) ym maes anabledd yn annhebygol o fod yn ddigon i amddiffyn y cyfle i bobl gydag anabledd dysgu, ASD neu'r rhai gydag anableddau cymhleth sydd yn gallu gweithio. Ond gall canolbwytio ar gynnig cyflogaeth gyda chefnogaeth hyfforddwr swyddi yng Nghymru ddarparu catalydd i dderbyn cyllid LES yn y dyfodol, gan ehangu ar y cynnig i bobl yng Nghymru gan y bydden nhw'n defnyddio'r un model.

Cyfeiriad y teithio o fewn DWP ydy darparu rhagor o annibyniaeth yn lleol ar redeg cynlluniau cyflogaeth, gan alluogi rhagor o arloesi. Yn y sefyllfa yma, fe fyddau darparu Gwasanaeth Hyfforddi Swyddi Cenedlaethol yng Nghymru yn darparu fframwaith sylweddol a allai fanteisio ar annibyniaeth lleol dros gyllid DWP i fod yn atebol i anghenion Cymru. Fe fyddai gwaith unigol gyda phobl â phroblemau iechyd meddwl yn bosibl fel estyniad gan ddefnyddio methodoleg Lleoliad Unigol gyda chefnogaeth¹⁰ (IPS), sydd yn ei dro yn seiliedig ar gyflogaeth gyda chefnogaeth hyfforddwr swyddi gyda chydlynu iechyd gwell.

Cefnogi cyflogwyr mewn argyfwng a'r achos dros weithredu lleol

Yr her i gyflogwyr yn dilyn Covid-19 fydd cynnal y lefelau staffio cyfredol, ac i wneud penderfyniadau effeithiol mewn unrhyw recriwtio yn y dyfodol. Rydym eisoes wedi dadlau bod gwaith arbenigol, sylweddol angen ei wneud i ddod â gweithwyr gydag anabledd dysgu ac/neu ASD sydd ar ffyrlo neu yn ddiwaith dros dro yn ôl i'r gweithle. Fe fydd rhestr o bobl sydd wedi colli eu swyddi, sydd yn amlwg yn agos at y farchnad lafur ond sydd angen waith brys i'w cael nhw'n ôl i gyflogaeth. Fe fydd angen adnoddau sylweddol i ddarparu'r tasgau yma.

Yn anffodus, dydy pobl gydag anabledd dysgu ac/neu ASD yn gyffredinol ddim yn cael eu hystyried gan gyflogwyr fel blaenoriaeth ar gyfer recriwtio. Gwyddom o ymchwil blaenorol bod manteision i gyflogwyr i gyflogi pobl gydag anabledd dysgu.¹¹ Os ydy cyflogwyr i recriwtio rhagor o bobl gydag anabledd dysgu merwn marchnad lafur dynn iawn, fe fydd angen gwaith sylweddol i hyrwyddo manteision cyflogi pobl anabl i gyflogwyr, yn cynnwys arbedion cost, graddfeydd perfformiad gwaith

¹⁰ Mae llenyddiaeth ymchwil health yn dangos llwyddiant mewn cael cyflogaeth i bobl gyda phroblemau iechyd meddwl drwy'r defnydd o IPS: <https://www.centreformentalhealth.org.uk/what-ips>

Gweler hefyd yr ymwymiad mawr a wnaethpwyd yn "Five Year Forward View for Mental Health" GIG i gyflogi 20,000 o bobl gyda phroblemau iechyd meddwl mewn swyddi drwy fuddsoddi'n rhanbarthol mewn gwasanaethau IPS: <https://www.england.nhs.uk/wp-content/uploads/2016/02/Mental-Health-Taskforce-FYFV-final.pdf>

¹¹ Mencap (2017) Good for Business: The benefits of employing people with a learning disability. <https://www.mencap.org.uk/sites/default/files/2017-06/2017.080.1%20LDW%202017%20guide%20DIGITAL%20V2.pdf>

Stephen Beyer, Andrea Meek, Elisa Vigna, NCMH, Gorffennaf 2020

cadarnhaol, salwch ac absenoldeb isel, effeithiau cadarnhaol ar gynhyrchiant y gweithlu ehangach ac ymateb cadarnhaol gan y cyhoedd. Mae cyflogwyr Engage to Change yn adrodd ar gyfraddau uchel o foddhad gyda gweithwyr ac maen nhw'n agored i recriwtio gweithwyr tebyg **os ydy'r un lefel o gefnogaeth ar gael iddyn nhw**. Gwyddom hefyd bod cyflogwyr yn agored i gyflogi pobl ond bod angen sicrwydd a chefnogaeth arnyn nhw i ddechrau i wneud hynny. Mae ymchwil hefyd yn dangos unwaith eu bod wedi cael y profiad o gyflogi person gydag anabledd dysgu ac/neu ASD maen nhw'n dod yn eiriolwyr cadarnhaol ac ar y cyfan yn agored i recriwtio eto.

Wrth wynebu'r dirwasgiad fe fydd cyflogwyr, yn enwedig MBaCh, yn ddi-ddweud yn eu penderfyniadau cyflogaeth. Mae penderfyniadau recriwtio yn fwy tebygol o gael eu gwneud yn lleol oddi mewn i rwydweithiau o bobl gwybyddus ac yn llai tebygol o gael eu hysbysebu yn eang. Daw'r rheidrwydd i wneud y penderfyniadau recriwtio cywir yn gryfach. Mae'n bwysig fellu helpu cyflogwyr i leihau ansirwydd yn y prosesau recriwtio. Yn yr amgylchiadau, mae cyflogwyr yn llai tebygol o gymryd siawns ar gyflogai anabl, oni bai bod cefnogaeth a gwasanaethau ychwanegol ar gael sydd yn gwneud y penderfyniad hyd yn oed yn fwy diogel na recriwtio marchnad agored. Gall cyflogaeth gyda chefnogaeth hyfforddwr swyddi helpu i greu cydweddiad swydd effeithiol rhwng person a swydd, gall ddarparu cymorth am ddim gydag anwytho a hyfforddiant ar y swydd a gall ddarparu gwasanaethau ychwanegol o amgylch ymwybyddiaeth o amrywiaeth ac anabledd. Inni, mae'n ymddangos yn hanfodol darparu'r lefel yma o gefnogaeth manwl os ydy pobl gydag anableddau cymhleth yn mynd i gael unrhyw gyfle o gael swydd yn y farchnad lafur heriol yma.

Mae'n well ymgysylltu cyflogwyr i recriwtio yn uniongyrchol ar sail cyflogwr wrth gyflogwr, yn enwedig lle mae ganddyn nhw berthynas gyda'r corff cefnogi. Mae cynnig gwasanaethau cyflogaeth gyda chefnogaeth a hyfforddiant swyddi yn hanfodol i gael cyflogaeth i bobl gydag anghenion cymhleth mewn marchnad lafyr dynn.

Hyd yn oed gyda darpariaeth cefnogaeth cyflogaeth dwysach, gall fod achos dros annog cyflogwyr ymhellach i lefelu'r maes chwarae i bobl anabl. Mae'r cyhoeddiad diweddar o'r dyraniad o £21m i Gymru i gynnig grant o £1000 i gyflogwyr sydd yn cynnig swyddi dan hyfforddiant i'r boblogaeth gyffredinol o bobl ifanc i'w groesawu, ond fe fydd yn gwneud y gystadleuaeth ar gyfer cael sylw cyflogwyr i osod pobl gydag anabledd dysgu hyd yn oed yn fwy anodd, gan gymryd gofod prawf gwaith allai ar un amser fod wedi'i gynnig i bobl anabl.

Mae Engage to Change wedi cael profiad cadarnhaol gyda'r defnydd o Grantiau Datblygu Cyflogwyr. Rydym wedi nodi uchod sut y gellir defnyddio'r grantiau yma ar sail byr dymor i gynorthwyo cyflogwyr i ddod i adnabod cyflogai newydd, gan roi amser i adeiladu perthynas gyda risg ariannol cyfyngedig a lleihau ansicrwydd yn y broses recriwtio honno. Fe fyddai'n cynnig premiwm uwch i gyflogwyr i dderbyn pobl gydag anabledd dysgu neu ASD ar leoliad chwe mis na chynnig gweithiwr dan hyfforddiant £1000 ac unwaith eto yn helpu i lefelu'r maes chwarae.

Yn fwyaf diweddar, mae'r Canghellor wedi cyhoeddi cyllid sylweddol ar draws y DU i bobl ifanc rhwng 18-24 oed sydd yn derbyn Credyd Cynhwysol. Fe fydd y cynllun swydd 'Rhoi cychwyn arni' yn talu cost 25 awr o waith yr wythnos ar yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Nod Llywodraeth y DU ydy rhoi i bobl ifanc "y cyfle i adeiladu eu sgiliau yn y gweithle, a chael profiad a fydd yn gwella eu cyfleoedd o fynd ymlaen i ddarganfod gwaith cynaliadwy hir dymor". Fe fydd y cynllun yn agor ym mis Awst ac yn rhedeg tan Rhagfyr 2021 gyda'r dewis o'i hystyng, Fe wnaeth y Gronfa Swyddi'r Dyfodol (FJF) roi cynnig ar y dull yma yn 2012.¹² Cymharol ychydig o bobl gydag anabledd oedd wedi cymryd rhan. Esgorodd ar gynnydd tebygolrwydd o gyflogaeth cyflogedig o +10% yn y ddwy flynedd yn dilyn cyfranogiad yn y cynllun.

¹²

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/223120/impacts_costs_benefits_fjf.pdf

Os yw ar gael, fe ddylai pobl gydag anabledd dysgu a/neu ASD yng Nghymru gael mynediad iddo. Ond, heb argaeledd hyfforddiant swyddi maen nhw'n annhebygol o gael y lleoliadau yma na gallu cael mynediad i'r arian yma. Mae hyn yn cryfhau'r angen am Wasanaeth Hyfforddiant Swyddi Cenedlaethol. Mae'r cynllun Kickstarter yn ymwneud â datblygu sgiliau gyda'r gobaiith o swyddi i ddilyn. Mae ein defnydd o Grantiau Datblygu Cyflogwyr fel rhan o Engage to Change yn gysylltiedig gyda swyddi cynaliadwy, nid profiad gwaith a datblygu sgiliau gwaith yn unig. Gall ein profiad a'r dull o gyflogaeth gyda chefnogaeth, ynghyd â grant i gyflogwyr, sicrhau bod y grant yma yn gweithio ar gyfer swyddi tymor hirach ac nid darparu profiadau byrhoedlog yn unig.

Mae gwybodaeth hyd yn hyn yn awgrymu y bydd pobl ifanc 18-24 oed ar Gredyd Cynhwysol yn gymwys. Tra ein bod yn gobeithio y bydd y cynllun yn ymestyn i fudd-daliadau lles cyfatebol, mae nifer o'n cleientiaid yn parhau ar ESA ac felly efallai na fyddan nhw'n gymwys. Mae hyn yn golygu bod achos o hyd i Lywodraeth Cymru greu cynllun grant cyflogau i bobl gydag anableddau dysgu neu ASD sydd yn cynnwys y rhai ar ESA. Heb fynediad i'r cyllid yma fe fyddan nhw'n cael eu curo am leoedd gwag bob tro gan y grant yma a hefyd gan y grantiau cyflogwyr sydd eisoes wedi eu cyhoeddi ar gyfer y rhai dan hyfforddiant. Fe fydd cystadleuaeth am leoliadau yn ffyrnig ac heb faes chwarae cyfartal i gyflogwyr, ni fydd pobl gydag anabledd dysgu neu ASD yn gallu cystadlu.

Credwn bod achos i Lywodraeth Cymru gynnig Grant Datblygu Cyflogwyr i gydbwyso cyflogau pobl anabl yng nghanau cynnar swydd i helpu i oresgyn pwysau cystadleuol y gall cyflogwyr eu wynebu i gyflogi pobl heb fod yn anabl.

Nid yw darparu Grant Datblygu Cyflogwyr byr dymor yn cael gwared ar yr angen am gefnogaeth hyfforddwr swyddi. Mae'r prosiect Engage to Change wedi darganfod bod angen mewnbwn o 91 awr gan hyfforddwr swyddi ar gyfartaledd i ddarparu lleoliad gwaith, cyn swydd gyflogedig.

Prentisiaethau cynhwysol

Mae creu prentisiaethau cynhwysol yn amcan allweddol arall Llywodraeth Cymru. Derbynnir yn y Cynllun Gweithredu bod cynnwys rhagor o bobl gydag anabledd dysgu neu ASD mewn prentisiaethau yn golygu defnyddio hyfforddiant swydd ar y safle i'w helpu nhw i gael ac i ddysgu swydd. Ymhellach, ar ddiwedd cyfnod o brentisiaeth mae pobl angen cymorth hyfforddwr swyddi o hyd i bontio i rôl swydd gyflogedig. Fe fydd hyn angen cyllido digonol o adnoddau Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) i sicrhau hyfforddiant swyddi medrus ac amserol, ac integreiddio gyda'r defnydd o daliadau Mynediad i Waith i sicrhau bod cefnogaeth o'r dwysedd a'r ansawdd cywir.

Fe fydd darpariaeth Gwasanaeth Hyfforddiant Swyddi Cenedlaethol yn ategu cynnydd ar brentisiaethau cynhwysol, gan alluogi rhagor o bobl gydag anabledd dysgu neu ASD i fanteisio ar hyblgrwydd mewn agweddau eraill o'r cynllun.

Interniaethau gyda chefnogaeth

Nid cyflogaeth oedolion prif ffrwd ydy'r unig faes lle mae pobl gydag anableddau sylweddol yn debygol o fod dan anfantaes yn dilyn Covid-19. Fe fydd nifer o bobl ifanc yn profi amharu ar y pontio o'r ysgol i fywyd oedolion a chyflogaeth. Mae'r pontio o'r ysgol neu'r coleg i gyflogaeth yn wael ar y gorau. Mae ymchwil wedi dangos bod y symud o addysg ôl 16 i gyflogaeth yn isel ac nad yw wedi ei gefnogi'n dda o ran cefnogaeth hyfforddiant swyddi unigol gan asiantaethau sydd yn agos at y farchnad lafur. Tra bod newidiadau yn y cwricwlwm cenedlaethol yng Nghymru sydd yn gadarnhaol iawn, mae symud ymlaen tuag at ragor o atebion ymarferol i bobl anabl sydd yn mynd i mewn i'r farchnad lafur, cefnogaeth unigol yn parhau yn hanfodol i'w llwyddiant. O fewn Engage to Change, roedd 63% o'r cyfranogwyr wedi cael Datganiad o Anghenion Addysgol Arbennig, statws Gweithredu Ysgol neu Gynllun Gweithredu Ysgol eisoes. Mae'r cyfan wedi'u cynrychioli'n dda mewn canlyniadau cyflogaeth cyflogedig gan ddefnyddio ein model hyfforddwr swyddi. Fe

fyddai darparu adnawdd hyfforddwr swyddi wedid'i gyllido yng Nghymru yn ategu cydraddoldeb mynediad i bobl anabl i bontio effeithiol i gyflogaeth.

Cyn hir fe fyddwn yn gweld grŵp arall o bobl gydag anghenion dysgu ychwanegol yn pontio o addysg bellach i fywyd oedolion a'r farchnad lafur. Heb fod mesurau penodol ar gael i'w helpu nhw gyda'r pontio hwnnw, rydym yn debygol o weld graddau uchel iawn o ddiweithdra yn y grwpiau yma. Ni fyddaia'n ddefnyddiol i golegau ddarparu cyrsiau pellach i'r graddedigion yma hyd yn oed os oedd ganddyn nhw'r gallu i'w dilyn, o dderbyn y gall fod llai o gapasiti i ddarparu lleoedd i'r graddedigion ysgol oherwydd gofynion parhaol i gadw pellter cymdeithasol.

Fe fydd angen mesurau ychwanegol i gyflymu mynediad i brentisiaethau cynhwysol i bobl yn y grŵp oedran yma gydag anghenion dysgu ychwanegol, ac i ddarparu'r gefnogaeth unigol y byddan nhw ei angen i fanteisio ar unrhyw gyfleoedd a gynnigir. Mae'n annhebygol y bydd niferoedd mawr o bobl gydag anabledd dysgu neu ASD y rhai cyntaf drwy ddrysau unrhyw raglen prentisiaethau cynhwysol a gynnigir, gan fod angen wneud llawer o waith eto i ddangos y gellir eu cefnogi'n llwyddiannus o fewn fframwaith prentisiaeth. Fe fydd y grant o £1000 a gyhoeddwyd yn ddiweddar i gyflgwyr sydd yn cynnig swyddi dan hyfforddiant yn ei gwneud yn fwy anodd i ddarganfod cyflogwyr sydd yn fodlon recriwtio interniaid gyda chefnogaeth lle nad ydyn nhw'n derbyn unrhyw anogaeth ariannol. Efallai felly y bydd angen cyfleoedd hyfforddi yn y gwaith pellach i ddelio gyda'r broblem o rai'n gadael coleg gydag ADY yn dod yn NEET.

Mae'r prosiect Engage to Change wedi dangos y gall y broses hyfforddiant swyddi a chyflogaeth gyda chefnogaeth ddarparu swyddi da i bobl gydag anabledd dysgu ac/neu ASD drwy raglen interniaeth gyda chefnogaeth un flwyddyn. Drwy bump rhaglen o'r fath mae ein data diweddaraf o Engage to Change yn dangos bod 61 o interniaid wedi cymryd rhan yn nhair blynedd gyntaf y rhaglen a bod 58% wedi mynd i gyflogaeth cyflogedig erbyn yr Ebrill ar ôl graddio. Mae gwerthusiadau cadarnhaol o berfformiad interniaid wedi'u derbyn gan reolwyr mewnol a mentoriaid yn ogystal ag oddi wrth deuluoedd a chyfranogwyr. Mae potensial yma ar gyfer

effaith ar unwaith ar raddedigion sydd yn gadael coleg eleni a fydd yn dod yn NEET heb lwybr ychwanegol i gyflogaeth. Fe fydd unrhyw raglen o'r fath yn adeiladu ar gyllid diweddar 'Atebion Creadigol' Llywodraeth Cymru sydd wedi bod yn profi dysgu heb ei achredu yn y cwricwlwm ILS.¹³ Mae Engage to Change wedi bod yn gweithio mewn partneriaeth gyda Coleg y Cymoedd i ddarparu rhaglen interniaeth gyda chefnogaeth i bobl ifanc gydag ADY, yn darparu cyllid ar y cyd gydag Atebion Creadigol i'r coleg. Bu'r rhaglen yn llwyddiannus ac mae'n cael ei hymestyn. Mae symudiad mwy cyffredinol i raglen interniaeth gyda chefnogaeth wedi'i chyllido'n ganolog yng Nghymru yn gwbl gyson gyda'r treialon llwyddiannus cynnar o'r broses hyfforddiant swyddi gyda chefnogaeth.

Fe fyddai datblygu cynnig o Interniaeth Gyda Chefnogaeth Cenedlaethol sydd yn gwella'r pontio o goleg ac ysgol i gyflogaeth i bobl gydag anabledd dysgu neu ASD ac sydd yn tynnu ar y Gwasanaeth Hyfforddiant Swyddi Cenedlaethol yn mynd rhywfaint o'r ffordd tuag at lenwi'r bwlch yn y ddarpariaeth gyfredol. Os caiff ei weithredu'n fuan gallai hyn helpu i leihau effeithiau negyddol ar y rhai gydag ADU sydd yn gadael coleg eleni.

Rôl bwysig cyllid Mynediad i Waith

Mae Mynediad i Waith yn gynllun DWP sydd yn darparu cyllid hyblyg i bobl anabl sydd yn mynd i fyd gwaith. Yn Lloegr fe'i defnyddir yn gynhwysfawr i ategu rhaglenni interniaeth gyda chefnogaeth i bobl gydag anabledd dysgu. Bu'r prosiect Engage to Change yn llwyddiannus wrth gyflwyno cyllid Mynediad i Waith ar gyfer interniaethau gyda chefnogaeth, yn enwedig drwy'r defnydd o gynlluniau Prosiect SEARCH DFN. Mae taliadau Mynediad i Waith ar gyfer hyfforddiant swyddi parhaus wedi darparu adnawdd sylweddol i Engage to Change, gan helpu'r prosiect i gefnogi rhagor o bobl na thrwy'r prif gyllid grant yn unig. Mae cyllid Mynediad i Waith hefyd

¹³ Cydlynwyd gan Colegau Cymru.

wedi galluogi cyflogi hyfforddwyr swyddi ychwanegol o fewn ei raglenni interniaeth gyda chefnogaeth yng Nghymru.

Rydym wedi addasu gweithio yng Nghymru yn llwyddiannus drwy ddatblygu tîm Perthynas o fewn DWP, gan roi mynediad uniongyrchol i gysylltiadau penodol sydd yn delio'n unig gyda Engage to Change neu ein ceisiadau interniaeth. Bu'r berthynas yma yn hanfodol i'n llwyddiant gyda'r cyllid yma. **Fe fyddem yn argymhell bod y trefniant yma yn parhau ar gyfer unrhyw raglenni cenedlaethol o hyfforddiant swyddi neu interniaeth gyda chefnogaeth yn y dyfodol gan Lywodraeth Cymru.**

Rydym eisoes wedi dadlau dros ddatblygu Rhaglen Interniaeth gyda Chefnogaeth Cenedlaethol i Gymru. Credwn ei bod yn hanfodol i gynllun o'r fath fod yn ei le i gefnogi'r grŵp o'r rhai sydd yn gadael coleg sydd ag ADY o'r tymor newydd ym mis Medi. Rydym fodd bynnag yn ymwybodol na fydd Mynediad i Waith a'r rheoliadau cyfredol ar gael i gefnogi interniaid yn y tymor cyntaf hanfodol yma. Y rheswm am hyn ydy bod cyflogwyr yn parhau i ymladd gyda'r gofynion cadw pellter cymdeithasol newydd ac yng Nghymru maen nhw ar y cyfan yn dweud na fyddan nhw'n gallu creu lleoliadau interniaeth wyneb i wyneb yn y tymor cyntaf. Mae llawer o waith i'w wneud yn y cyfnod hwn i hyfforddwyr swyddi a gyllidir drwy'r rhaglen Mynediad i Waith er mwyn paratoi ar gyfer lleoliadau gwaith yn y dyfodol. Gall addysg barhau, ond mae angen hyfforddwyr swyddi.

Mae angen i Mynediad i Waith a'r DWP fod yn hyblyg dros eu trefniadau ar gyfer cyllid hyfforddwyr swyddi os ydy interniaethau gyda chefnogaeth yn mynd i elwa o'r ffynhonnell cyllid cenedlaethol yma yn y flwyddyn academaidd 2020-2021. Mae angen hefyd i Mynediad i Waith gael gwared ar y rheoliad gormesol sydd yn berthnasol yn unig yng Nghymru, fel cap ar daliadau yn berthynol i bob intern Cymreig, cyfyngiadau ar beth y gellir defnyddio taliadau ac ar reoliadau cyfrifo. Mae angen cael gwared ar y rhain i greu maes chwarae lefel gyda Lloegr.

Rydyn ni angen cydlynnu ychwanegol gan Llywodraeth Cymru gyda DWP a Mynediad i Waith ar raglenni interniaeth i sicrhau hyblygrwydd mewn taliadau ar gyfer cefnogaeth bersonol a chydaddoldeb gyda chynlluniau yn Lloegr.

Perthnasedd i bolisi anabledd dysgu ac ASD Llywodraeth Cymru

Lansiwyd y rhaglen Gwella Bywydau i bobl gydag anabledd dysgu¹⁴ yn 2018 fel rhan o waith datblygu Llywodraeth Cymru ar Ffyniant i Bawb. Roedd y danfonadwyon allweddol y cytunwyd arnyn nhw o fewn y rhaglen Gwella Bywydau yn cynnwys cefnogi gweithio mewn partneriaeth, yn enwedig cysylltu addysg, gofal cymdeithasol ac iechyd a chreu **cyfleoedd hyfforddi** oedd yn cefnogi swyddi dan hyfforddiant yn berthnasol i'r nod yma. Yn holl bwysig roedd yr adroddiad yn cydnabod rôl hyfforddiant swyddi, gan amlygu “Yr angen am gyfleoedd cyflogaeth cynaliadwy a chefnogaeth wedi'i dargedu i'r cyflogedig (er enghraifft hyfforddiant anwytho wedi'i anelu at anghenion unigol) (tudalen14). Roedd y ddogfen hefyd yn edrych ar wasanaethau i “Archwilio dewisiadau i unigolion gydag anabledd dysgu i gael mynediad i gefnogaeth cyflogadwyedd, yn cynnwys drwy'r Rhaglen Cymru'n Gweithio newydd ” ac i “Archwilio'r posibilrwydd o gyflwyno lleoliadau gwaith cyflogedig gyda chefnogaeth yng Nghymru a lledaenu arfer da” (tudalen 20).

Fe amlygodd yr adolygiad gwreiddiol hefyd bod cyllid o dan y Rhaglen Cymru'n Gweithio yn berthnasol i'r nod yma ac y bydd yn cael ei ddiwallu o'r Llinell Gwariant Cyllideb Cyflogadwyedd a Sgiliau (BEL) (4496).¹⁵

Fe fyddai strategaeth hyfforddiant swyddi cenedlaethol, a chynllun lleoliad cyflogedig yn gwbl gyson gyda dyheadau a thargedau cyflogaeth rhaglen Gwella Bywydau Llywodraeth Cymru.

¹⁴ <https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-03/anabledd-dysgu-rhaglen-gwella-bywydau-mehefin-2018.pdf>

¹⁵ <https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-02/anabledd-dysgu-rhaglen-gwella-bywydau.pdf>

Yn ei Gynllun Gweithredu Strategol Anhwylder Sbectrwm Awtistig ar gyfer 2017-18, tanlinellodd Llywodraeth Cymru y bydd yr anghenion cefnogaeth pobl gyag ASD yn newid ar wahanol adegau yn eu bywydau ac yn unol â'u galluoedd a'u hanghenion. Roedd adborth gan randdeiliaid wedi dangos cefnogaeth cyflogaeth yn gyson fel maes lle roedd gwelliannau yn angenrheidiol a lle roedd bylchau mewn gwasanaethau ar draws yr amrediad oedran oedd yn gynwysiedig.¹⁶ Yn ei Heriau a Phroblemau Cwrs Bywyd Allweddol, roedd yn edrych am ragor o “ffocws ar gyflogaeth, ymgysylltiad cymunedol, cyfleoedd a siawns ansawdd bywyd yn enwedig o 14 oed .”

Mae Llywodraeth Cymru yn cydnabod y gall nifer o oedolion awtistig wynebu anawsterau i ddarganfod a chynnal cyflogaeth. Fel rhan o'r dull cenedlaethol i wella canlyniadau cyflogaeth, roedd Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno'r Cynllun Cyflogadwyedd (2.10). Mae'r cynllun yn hyrwyddo'r defnydd o gefnogaeth unigol i roi annibyniaeth a hyblygrwydd i fynd i'r afael ag anghenion, cryfderau ac uchelgais y person sydd yn paratoi ar gyfer gwaith. Dylai rhaglenni Cynllun Cyflogadwyedd (2.11) fod yn hygyrch i bawb, yn enwedig y rhai gyda nodweddion gwarchoddedig, ac addawyd adolygiad cydraddoldebau o'r rhaglenni craidd i sicrhau bod eu gweithrediad yn gynhwysol ac yn sensitif i anghenion pobl gydag anghenion cefnogaeth ychawnegol. Nodwyd y prosiect Engage to Change, gyda'i dull hyfforddiant swyddi, yn benodol fel dull oedd yn gyson gyda'r Cynllun Darparu ASD (2:13).

Fe fyddai strategaeth hyfforddiant swyddi cenedlaethol yn gwbl gyson gyda dyheadau a thargedau cyflogaeth cynllun darparu ASD Llywodraeth Cymru.

¹⁶ <https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-03/cynllun-gweithredu-strategol-ar-gyfer-anhwylderaur-sbectrwm-awtistig-adroddiad-blynyddol-2018.pdf>

Agenda Llesiant

Mae cael adnawdd sydd yn gallu helpu pobl ifanc i symud o addysg i gyflogaeth hefyd yn gallu darparu cyfraniad i agenda llesiant Llywodraeth Cymru. Yn enwedig, mae cyflogaeth i bobl gydag anabledd dysgu neu ASD yn delio gyda'r targedau ym mesydd ffyniant ac ansawdd y swyddi sydd gan bobl, gwynwch mewn pobl a theuluoedd, cydraddoldeb yng Nghymru a Chymru iachach.¹⁷ Gall cyflogaeth hefyd helpu i leihau costau i wasanaethau cymdeithasol sydd mor aml yn gorfod gofalu am bobl os nad ydyn nhw yn gallu mynd i gyflogaeth neu os nad oes ganddyn nhw unrhyw weithgarwch neu addysg ôl 16. Pe bai digon o adnoddau yn cael eu darparu i gael y grwpiau neilltuol yma i gyflogaeth cyflogedig fe fyddai hyn yn cynrychioli cyfraniad arall i agenda Llywodraeth Cymru.

Gwneud cefnogaeth yn lleol i bobl a darparwyr

Rydym wedi nodi bod swyddi i bobl gydag anabledd dysgu wedi cynyddu yn ystod y dirwasgiad economaidd yn yr 1980au hwyr drwy hyfforddiant swyddi a chyflogaeth gyda chefnogaeth. Roedd enillion swyddi yn llawer uwch yn yr UDA nag yn y DU oherwydd mwy o fuddsoddi mewn cyflogaeth gyda chefnogaeth ar draws y genedl o 1986. Gellir crynhoi ein dealltwriaeth o pam y digwyddodd hyn fel gwneud dulliau gweithredu yn rhai unigol. Roedd strwythur cefnogaeth hyfforddiant swyddi ar gael i helpu cyflogwyr i gyflogi pobl gydag anabledd dysgu yn hyderus. Roedd gwybodaeth leol am gyflogwyr a'u hanghenion ar gael ac roedd yn haws datblygu perthynas rhwng cyrff cefnogi a chyflogwyr ar gyfer ailadrodd cyflogaeth. Roedd cytundebau taleithiau a chenedlaethol gyda chyflogwyr mawr i alluogi mynediad agored i asiantaethau cefnogi i ddarganfod swyddi y gallai pobl eu gwneud, a hyfforddiant am ddim i'r cyflogai hynny oedd yn helpu i oresgyn gwrthwynebiad cyflogwyr.

¹⁷ Mae darpariaeth effeithiol cefnogaeth i helpu i gefnogi pobl gydag anabledd dysgu neu ASD i waith yn helpu i ateb mesurau'r Ddeddf Llesiant a fesurir yn y meysydd yma : drwy gyflogaeth gyda chefnogaeth- 16, 18, 19, 20, 21; drwy interniaeth gyda chefnogaeth- 22; a thrwy waith yn cynyddu iechyd corfforol a meddyliol- 29, 30.

Mae angen inni adeiladu ar y dulliau gweithredu yma yng Nghymru. Yn y blynyddoedd diweddar, mae rhaglenni cyflogaeth yn benanf wedi cael eu darparu drwy brif ddarparwyr, a'r pwyslais ar gwmnïau mawr rhyngwladol yn talu costau yn dâl am dderbyniadau budd-daliadau lles gostyngol. Mae creu'r Cyflogaeth gyda Chefnogaeth Lleol Arloesol y DWP yn rhan o'r ymateb i hyn. Mae'n cydnabod nad ydy rhaglenni mawr sydd yn cael eu harwain yn ganolog yn darparu canlyniadau swyddi i bobl gydag anabledd dysgu neu ASD. Yn hytrach, mae'r LSE yn ffafrio hyfforddiant swyddi a phartneriaethau rhwng awdurdodau lleol a darparwyr hyfforddwyr swyddi arbenigol. Mae'r pwyslais yma ar wybodaeth leol. Mewn cyfnod o ddirywiad economaidd mae'n fwy tebygol fyth mai dim ond trwy wybodaeth a pherthnasoedd lleol y bydd swyddi'n cael eu darganfod i'r grwpiau yma o bobl. Dyna pam ein bod yn argymhell y dylai comisiynu unrhyw Wasanaeth Hyfforddiant Swyddi Cenedlahtol alluogi partneriaethau lleol o ddarparwyr Cymreig i roi ceisiadau yn hyderus gan mai eu rhwydweithiau nhw o berthynas cyflogwyr a gwybodaeth am ymgeiswyr lleol fydd yn darparu canlyniadau swyddi yn y cyfnod anodd yma. Mae hyn yn hollol unol gyda strategaeth Llywodraeth Cymru a TUC Cymru 'Gwell Swyddi, Agosach at Adref' ar gyfer gwneud argaeledd swyddi a pheynnau cefnogaeth unigol yn lleol.¹⁸

Does dim amheuaeth y bydd gan Lywodraeth Cymru fesurau i gynyddu cyflenwad swyddi drwy gynorthwyo cwmnïau cyfredol i gynnal swyddi a helpu i greu rhagor o swyddi. Yn eu strategaeth Swyddi Gwell, Agosaf at Adref, mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi rhagweld defnyddio pŵer gwario caffael cyhoeddus a, thrwy'r defnydd o gontractau neilltuol, y defnydd o'r ysgogiad hwnnw i greu swyddi mewn ardaloedd o angen cyflogaeth uchel. Gall y modd y caiff cymorth Llywodraeth Cymru ei ddarparu sicrhau cydraddoldeb mewn arferion recriwtio a fyddai'n helpu i sicrhau swyddi i bobl anabl. I'r diben hwn, fe fyddai darparu gwasanaeth cefnogi hyfforddiant swyddi am ddim i gyflogwyr sydd yn llogi pobl gydag anabledd dysgu ac/neu awtistiaeth i waith cyflogedig, prentisiaethau cynhwysol neu internriaethau

¹⁸ Datganiad gan arweinydd y tŷ ar y diweddariad ar y rhaglen Hwell Swyddi yn Agosach at Adref: <https://cofnod.senedd.cymru/Plenary/4987> Mae treialon yn weithredol yng Nghymru yn 2020. Stephen Beyer, Andrea Meek, Elisa Vigna, NCMH, Gorffennaf 2020

gyda chefnogaeth, yn darparu cymorth i oresgyn unrhyw wrthdaro naturiol ychwanegol ar ran cyflogwyr tuag at recriwtio pobl gydag anghenion arbennig. Fe fyddai darparu rhaglen interniaeth gyda chefnogaeth un flwyddyn yn darparu cyfnod hirach o amser i bobl ifanc gydag anghenion mwy cymhleth i adeiladu sgiliau gwaith penodol, perthnasol a chymwys ac i'r cyflogwyr wella eu sgiliau arolygu a rheoli ar gyfer y gweithwyr yma.

Credwn, wrth gomisiynu unrhyw gefnogaeth cyflogaeth hyfforddiant swyddi gyda chefnogaeth i bobl gydag anabledd dysgu neu ASD, dylai Llywodraeth Cymru annog y defnydd o ddarparwyr cynhenid arbenigol oddi mewn i Gymru i sicrhau cydweddiad swyddi effeithiol ac ymgysylltiad cyflogwyr lleol.

Credwn bod achos i Lywodraeth Cymru sicrhau ei bod yn ofynnol i unrhyw brif gontractwyr sydd yn ymgeisio am gontractau cyhoeddus i fodloni unrhyw ofyniad anabledd arbenigol penodol o fewn contractau DWP neu Ganolfan Byd Gwaith drwy ddarparwyr cynhenid arbenigol yng Nghymru.

Engage to Change: ei ddysgu a'i rôl mewn ymateb i'r argyfwng

Mae'r rhaglen Engage to Change wedi chwarae rôl genedlaethol sylweddol dros y tair mlynedd ddiwethaf yn edrych ar sut mae pobl gydag anghenion sylweddol yn gallu cael cyflogaeth cyflogedig. Mae wedi darparu gwersi cryf ar yr hyn sydd yn gweithio. Mae'r rhaglen wedi gorfod goresgyn rhwystrau mawr o ran staffio, newidiadau i'r rheoliadau budd-daliadau lles a phroblemau cyflogaeth sector i gynhyrchu'r canlyniadau yma. Mae Engage to Change mewn sefyllfa dda i chwarae rhan mewn helpu pobl yn ôl i'r gwaith, ond hefyd i nodi datblygiadau mewn arferion sydd eu hangen mewn ymateb i'r argyfwng Covid-19 a gall hynny sicrhau nad oes gwahaniaethu yn erbyn pobl gydag anabledd dysgu ac/neu ASD yn y llwybr yn ôl i gyflogaeth.

Yr achos dros Wasanaeth Hyfforddiant Swyddi Cenedlaethol

Os nad ydy pobl gydag anabeddu cymhleth yn mynd i gael eu heithrio o'r farchnad lafur yn yr amodau caled fydd yn bodoli ar ôl Covid-19, yna fe fyddem yn dadlau bod angen dull gweithredu mwy radical tuag at gefnogaeth cyflogaeth i'r grwpiau yma

- Mae angen inni ailddylunio Cymorth Swyddi Cymru i sicrhau bod darpariaeth ddigonol i bobl gydag anghenion sylweddol yn cael ei gynnwys yn y targed ar gyfer cyllido.
- Dylai comisiynu gwasanaethau i bobl gydag anabledau sylweddol fod yn seliedig ar ddarparu gwasanaethau sydd yn cydymffurfio gyda model cydnabyddedig o gyflogaeth gyda chefnogaeth sydd wedi cael ei ddangos ei fod yn gweithio.
- Fe fydd angen i gyllid fod yn ddigonol ar gyfer pob person i allu gael eu lleoli, hyfforddi drwy gyfranogiad hyfforddwr swyddi, a darparu cynhaliaeth dros gyfnod o amser.
- Mae'n annhebygol y gellir darparu'r gwasanaethau drwy daliad am gcontractio canlyniadau, ac fe fydd angen sefydlu contractau gwasanaeth llawn fel bod y gwasanaethau yma yn gallu bod yn hollol barod o ran darpariaeth.

Rydym eto i weld beth fydd y DWP yn ei wneud gyda'r rhaglen LSE, ac a fydd yn ei gynyddu i ddarpariaeth llawn. Mae'n debygol y bydd hyn yn gysylltiedig gydag arweinyddiaeth awdurdodau lleol. Dydy hyn ddim yn golygu na ddylid cael ymateb Cymreig llawn i'r mater o gyflogaeth i'r grwpiau neilltuol yma. Mae'n amlwg bod ffocws LSE ar gyflogaeth gyda chefnogaeth a hyfforddiant swyddi. Fe fyddai gan unrhyw ddarpariaeth Gwasanaeth Hyfforddiant Swyddi Cenedlaethol yng Nghymru synergedd gyda'r math yma o gyllid DWP ac yn arwain at gyd-gyllido gwasanaeth effeithiol yng Nghymru .

Mae Mynediad i Waith yn parhau i fod yn ffynhonnell bwysig o gyllid unigol i bobl a chyflogwyr i'w cynorthwyo i waith. Fe ddylai defnydd o hyn ar gyfer interniaethau a phrentisiaethau yng Nghymru barhau i gael ei ddiogelu a'i ehangu.

Mae interniaeth hefyd yn llwybr allweddol i bobl sydd yn gallu cysylltu gyda phrentisiaethau a gwaith. Mae Engage to Change wedi arbrofi gyda modelau interniaeth gyda chefnogaeth ac wedi darganfod llwyddiant o ran symud pobl ifanc i gyflogaeth. Mae hyn yn creu cydweithio ardderchog gyda cholegau addysg bellach yng Nghymru ac mae wedi helpu i wneud eu pontio i gyflogaeth yn fwy effeithiol. Ni all hyn fod yn llwyddiannus heb ddull cyflogaeth gyda chefnogaeth a hyfforddiant swyddi ac fe fyddai'n elwa'n fawr o fenter hyfforddiant swyddi cenedlaethol.

Mae rôl awdurdodau lleol yn aneglur. Yn ôl yr hyn a ddeallwn mae gallu awdurdodau lleol i ddarparu cyflogaeth yn gyfyngedig ac mae ganddyn nhw fwy o fusnes craidd i roi sylw iddo yn dilyn yr argyfwng allai gyfyngu ar eu nawdd. Mae'n parhau'n hollbwysig bod awdurdodau lleol yng Nghymru yn ymgysyllu yng nghyflogaeth pobl gydag anabledd dysgu ac/neu ASD, oherwydd gall ostwng galwadau ar eu gwasanaethau yn y dyfodol a hefyd gyfrannu'n fawr at eu hagenda llesiant. Fe ddylai unrhyw Wasanaeth Hyfforddiant Swyddi Cenedlaethol sicrhau bod cynrychiolaeth a gwasanaeth yn gysylltiedig gyda phob awdurdod lleol yng Nghymru.

Os ydym yn mynd i gomisiynu gwasanaethau effeithiol yng Nghymru mae angen inni fod yn glir ynghylch y model comisiynu, yr adnoddau sydd eu hangen o ddarparu gwasanaeth effeithiol, ac elfennau'r model sydd i'w gomisiynu sydd yn hanfodol. Mae'r cysyniad o gywirdeb model mewn comisiynu wedi ei ddefnyddio yn nhreialon yr LSE ac mae angen iddo fod yn rhan o unrhyw strategaeth comisiynu yng Nghymru. I grynhoi, mae angen i adnoddau dalu am broffilio galwedigaethol, cydweddu swyddi yn effeithiol, hyfforddiant sgiliau wrth y gwaith, cydlynnu gyda chyflogwyr a chefnogaeth dilynol, gyda chyllid ar gyfer y rheolaeth a'r seilwaith sydd yn ategu'r gwasanaethau rheng flaen yma.

Mae cysylltiad cryf gydag anghenion y cyflogwyr yma. Mae ymchwil wedi dangos mantais sylweddol i gyflogwyr wrth gyflogi pobl gydag anableddau dysgu ac/neu ASD. Mae ymchwil hefyd yn awgrymu bod pobl gyda'r cyflyrau yma yn weithwyr da gydag ychydig iawn o wendidau os ydyn nhw'n cael eu gosod yn y ffordd gywir gyda'r gefnogaeth gywir. Fe fyddai tystiolaeth yn awgrymu bod cyflogwyr yn ennill mantais eilaidd drwy gyngor ac arweiniad gan asiantaethau cyflogaeth gyda chefnogaeth, o gydnabyddiaeth cyhoeddus cadarnhaol o'u safle cydraddoldeb, a hyd yn oed arbedion ariannol drwy gyflogi'r grwpiau cleientiaid yma. Ond dydy codi ymwybyddiaeth, deddfwriaeth cydraddoldebau a chynlluniau nod siarter ddim ynddyn nhw eu hunain yn cynyddu'r nifer o bobl anabl mewn gwaith. Mae cyflogwyr angen cefnogaeth uniongyrchol o amgylch lleoliadau gweithwyr unigol os ydyn nhw'n mynd i wneud camau pendant mewn cyflogi pobl. Fe fydd cyflogwyr hefyd yn elwa o Wasanaeth Hyfforddiant Swyddi Cenedlaethol.

Yr achos dros gynnig Interniaeth gyda Chefnogaeth Cenedlaethol Cymru

Y cyfanswm o bobl gydag anawsterau dysgu neu ASD a ymrestrodd mewn colegau addysg bellach yn 2018-19 oedd 4395 (roedd gan 36% ddiagnosis pennaf o ASD).¹⁹ Pe bai un rhan o dair a hanner y myfyrwyr yma yn gadael ar diwedd y flwyddyn academaidd, yna fe fyddai hyn yn cynrychio nifer sylweddol o bobl heb leoliad diogel. Rydym yn gwybod o ymchwil Llywodraeth Cymru ei hun bod y nifer o fyfyrwyr sydd yn pontio o'r coleg i gyflogaeth cyflogedig yn isel i bobl gydag ASD ac yn debygol o fod hyd yn oed yn is i bobl gydag anabledd dysgu.²⁰ Fe fyddai cynnig Interniaeth gyda Chefnogaeth Cenedlaethol Cymru yn helpu graddedigion 2020 gydag anabledd dysgu ac yn darparu dewis cryf rhwng coleg a phrentisiaeth cynhwysol wrth i'r olaf ddatblygu.

¹⁹ <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Further-Education-and-Work-Based-Learning/Learners/Further-Education/uniquelearnersenrolledfurthereducationinstitutions-by-primarydisability-gender>

²⁰ Townsley, R., Robinson, C., Williams, V., Beyer, S. a Christian-Jones, C. (2014). *Ymchwil i Ganlyniadau Cyflogaeth i Bobl Ifanc a Gydag Anhwylterau Sbectwm Awtistig: Ymchwil Cymdeithasol*, 50/2014. Caerdydd, Llywodraeth Cymru. Stephen Beyer, Andrea Meek, Elisa Vigna, NCMH, Gorffennaf 2020

Natur darpariaeth interniaeth gyda chefnogaeth ydy'r bartneriaeth rhwng y darparydd addysg coleg, y busnes a'r darparydd hyfforddwr swyddi cyflogaeth gyda chefnogaeth sydd yn darparu cefnogaeth ar y safle a chefnogaeth cyflogaeth dilynol. Er mwyn i raglen o interniaeth gyda chefnogaeth fod yn llwyddiannus mae angen argaeledd hyfforddwyr swyddi medrus llawer ehangach a chymorth cyflogaeth gyda chefnogaeth dilynol. Mae llwyddiant unrhyw gynnis Interniaeth gyda Chefnogaeth Cenedlaethol yn dibynnu ar Wasanaeth Hyfforddiant Swyddi Cenedlaethol llwyddiannus.

Argymhellion

Mae nifer o feysydd penodol a gredwn fyddai'n helpu i sicrhau dyfodol cyflogaeth i bobl gydag anabledd dysgu neu ASD yn yr argyfwng yma:

- Cyllid wedi'i glustnodi ar gyfer Gwasanaeth Hyfforddiant Swyddi Cenedlaethol i ddarparu'r gefnogaeth mae pobl a chyflogwyr ei angen i gael pobl gydag anabledd dysgu neu ASD i gyflogaeth cyflogedig. Fe ddylid ategu hyn gyda set o safonau darpariaeth i sicrhau ansawdd.
- Datblygu cynnis Interniaeth gyda Chefnogaeth Cenedlaethol sydd yn gwella'r pontio o goleg ac ysgol i gyflogaeth i bobl gydag anabledd dysgu neu ASD ac sydd yn tynnu ar Wasanaeth Hyfforddiant Swyddi Cenedlaethol. Pe bai'n cael ei weithredu'n fuan gallai hyn helpu i leihau'r effeithiau negyddol ar y rhai gydag ADY sydd yn gadael coleg eleni.
- Cyflymu'r trefniadau ar gyfer prentisiaethau cynhwysol ac ategu rhan yn hyn i bobl gydag anabledd dysgu ac ASD drwy gefnogaeth hyfforddiant swyddi medrus fel a nodwyd uchod.
- Cydlynnu ychwanegol gyda'r DWP ar Fynediad i'r Gwaith ar gyfer rhaglenni interniaeth i sicrhau hyblygrwydd mewn taliadau ar gyfer cefnogaeth bersonol. Mae angen iddyn nhw gyd-fynd gydag oedi mewn cyflogwyr yn cynnis lleoedd yn y flwyddyn academaidd newydd oherwydd ailgyflwyno staff fesul cam ar ôl y cyfnod cloi. Fe fydd hyn yn helpu i gadw staff cefnogi cyflogaeth medrus yn ystod y cyfnod dychwelyd i leoliadau fesul cam.

- Ehangu'r cynllun Cefnogi Swyddi Cymru arfaethedig a defnydd o elfen i gyfrannu at Wasanaeth Hyfforddi Swyddi Cenedlaethol wedi'i glustnodi i sicrhau nad ydy pobl gydag anabledd dysgu neu ASD yn cael eu gadael ar ôl yn y gystadleuaeth am swyddi newydd ôl Covid-19.
 - Edrych ar greu Grant Datblygu Cyflogwyr i dalu am gyflogau pobl anabl yn y camau cynnar o swydd i helpu i oresgyn y pwysau y gall cyflogwyr eu wynebu i gyflogi pobl heb fod yn anabl.
 - Credwn y dylai Llywodraeth Cymru annog y defnydd o ddarparwyr cynhenid arbenigol o Gymru mewn unrhyw gomisiynu hyfforddwr swyddi cyflogaeth gyda chefnogaeth i bobl gydag anabledd dysgu neu ASD i sicrhau cydweddiad swydd effeithiol ac ymgysylltiad cyflogwyr lleol.
 - Sicrhau bod unrhyw brif gontractwyr sydd yn ymgeisio am gontractau cyhoeddus yn gorfod bodloni unrhyw ofyniad anabledd arbenigol penodol o fewn contractau DWP neu Ganolfan Byd Gwaith drwy ddarparwyr cynhenid arbenigol yng Nghymru.
-

Darperir y prosiect Engage to Change mewn partneriaeth rhwng Anabledd Dysgu Cymru, Agoriad Cyf, Pobl yn Gyntaf Cymru Gyfan, Prifysgol Caerdydd, Cyflogaeth gyda Chefnogaeth ELITE ac mewn cydweithrediad gyda Phrosiect SEARCH DFN. Cyllidir y prosiect gan Gronfa Gymunedol y Loteri Cenedlaethol mewn partneriaeth gyda Llywodraeth Cymru drwy'r rhaglen Getting Ahead 2.



www.engagetochange.org.uk



www.adcymru.org.uk



www.agoriad.org.uk



www.allwalespeople1st.co.uk



www.cardiff.ac.uk



www.elitesea.co.uk



www.dfnprojectsearch.org

