Engage to Change: Cynnydd hyd yma a'r hyn rydyn ni wedi'i ddysgu

Dr Steve Beyer, Tîm Gwerthuso Engage to Change

Prifysgol Caerdydd

Nod y briff hwn

Yn y papur briffio hwn, rydym am ymchwilio i'r hyn y gall y prosiect Engage to Change ei ddweud wrthym am yr hyn sy'n gweithio i helpu pobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth i gael gwaith cyflogedig, a'r hyn mae angen i eraill ei wneud i gynyddu eu cyfle i gael swydd.

Mae'r prosiect Engage to Change yn brosiect pum mlynedd a ariennir gan Lywodraeth Cymru a'r Loteri Genedlaethol i helpu pobl ifanc ag anabledd dysgu a/neu gyflwr sbectrwm awtistiaeth i gael swydd gyflogedig. Dan arweiniad Anabledd Dysgu Cymru, mae'n dwyn ynghyd Asiantaeth Cyflogaeth gyda Chefnogaeth ELITE ac asiantaethau cyflogaeth gyda chefnogaeth Agoriad Cyf i ddarparu hyfforddiant swyddi, lleoliadau â thâl a swyddi cyflogedig mewn gweithleoedd cyffredin. Maen nhw'n cael eu cefnogi gan hunan-eiriolwyr o Pobl yn Gyntaf Cymru Gyfan ac yn cael eu hymchwilio gan y Ganolfan Genedlaethol ar gyfer Iechyd Meddwl ym Mhrifysgol Caerdydd.

Y broblem

Mae pobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth yn wynebu llawer o heriau wrth geisio dod o hyd i swydd gyflogedig, a'i chadw. Bydd y canlyniad o fod ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth yn amrywio'n fawr ac felly mae'n anodd rhagweld effaith anabledd dysgu ar ddysgu a chyflogaeth. Bydd pobl i raddau mwy neu lai yn cael anhawster gyda darllen ac ysgrifennu, deall iaith, holi ac ymateb. Gallant ei chael hi'n anodd cofio ac ailadrodd tasgau cymhleth ac efallai y byddant yn ei chael hi'n anodd trosglwyddo tasgau a ddysgwyd mewn amgylchedd hyfforddi i leoliad cyflogaeth go iawn.

Mae pobl sydd ag awtistiaeth hefyd yn wynebu anawsterau cyffredin sy'n effeithio ar eu cyfleoedd cyflogaeth. Efallai y byddant yn cael trafferth cyfathrebu ag eraill a gyda rhyngweithio cymdeithasol. Efallai y byddant yn ei chael hi'n anodd ymdopi â newid a rheoli amser ac maen nhw angen trefn. Gall pobl hefyd ei chael hi'n anodd canolbwyntio ar y wybodaeth fwyaf perthnasol ac mae llawer yn dioddef o straen a phryder.

Fodd bynnag, nid yw hyn yn golygu na all pobl weithio. Mae'n golygu eu bod nhw angen y math cywir o gymorth. Gallwn weld, heb y cymorth hwn, bod y cyfraddau cyflogaeth ar gyfer ein dau grŵp allweddol yn parhau i fod yn isel iawn. Dim ond 6%o oedolion ag anabledd dysgu sy'n hysbys i'w hawdurdod lleol yn Lloegr sydd mewn gwaith cyflogedig. [1] Mae'r ffigurau ar gyfer Cymru yn debygol o fod yn debyg. Dim ond 15%o oedolion ag awtistiaeth sydd mewn cyflogaeth amser llawn, 9%mewn cyflogaeth ran-amser ac nid yw 66%yn gweithio o gwbl. Mae 26% o raddedigion ag awtistiaeth yn ddi-waith ac mae dros 60%o'r holl bobl ag awtistiaeth yn dibynnu'n ariannol ar eu teuluoedd.2 Mae tystiolaeth bod ffigurau cyflogaeth ar gyfer pobl ag awtistiaeth yng Nghymru yn is fyth.3 Mae hyn er bod 53.2%o bobl 16 i 64 mlwydd oed ag unrhyw fath o anabledd ym Mhrydain Fawr, sef 81.8 o'r boblogaeth gyffredinol, mewn gwaith cyflogedig.4Yn y cyd-destun hwn, mae Engage to Change yn ceisio dangos beth y gellir ei wneud i bobl ifanc pan fydd y model cefnogi'n iawn.

---

[1] GIG Digidol 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: Y neges gan oedolion ag awtistiaeth yn Lloegr. Llundain: Y Gymdeithas Awtistiaeth Genedlaethol.

[3] Townsley R, Robinson C, Williams V, Beyer S a Christian-Jones, C. *(2014) Ymchwil i Ganlyniadau Cyflogaeth ar gyfer Pobl Ifanc ag Anhwylderau ar y Sbectrwm Awtistig. Caerdydd* Llywodraeth Cymru.

[4]https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/bulletins /disabilityandemploymentuk/2019#employment-by-disability

Beth ydyn ni'n ei wybod sy'n gweithio?

Yr ateb i lawer o'r heriau unigol hyn yw Cyflogaeth gyda Chefnogaeth gan ddefnyddio Hyfforddwr Swydd. Mae angen help ar bobl ag anabledd dysgu sylweddol neu awtistiaeth i ddod o hyd i swydd i oresgyn yr heriau maen nhw'n eu hwynebu drwy wneud y canlynol:

- Treulio amser yn deall diddordebau gwaith pobl, yr hyn maen nhw'n ei dda am ei wneud a'r mathau o waith a'r amgylcheddau sydd eu hangen arnynt
- Defnyddio lleoliadau swyddi a chyfleoedd i roi cynnig arni er mwyn cynorthwyo'r broses o wneud penderfyniadau
- Canfod a thrafod swydd sy'n bodloni talentau ac anghenion manwl y person, nid dim ond unrhyw swydd sydd ar gael
- Hysbysu a chefnogi cyflogwyr i wneud cyfweliadau yn hygyrch, i gymell a goruchwylio eu gweithwyr
- Cynllunio'n dda gyda phobl a theuluoedd a helpu pobl gyda budd-daliadau lles i sicrhau y byddant yn well eu byd mewn gwaith.

Bydd angen help hefyd ar bobl i ddysgu a chadw swydd drwy'r canlynol:

- Cael hyfforddwr gwaith gyda nhw ar y safle gwaith i'w helpu i ddysgu'r jib ac i ffitio mewn
- Torri tasgau i lawr yn gamau bach a darparu dull systematig o addysgu tasgau swydd
- Defnyddio ysgogiadau'n fedrus a lleihau'r rhain dros amser i adael y person yn annibynnol yn y swydd. Helpu pobl i gael achrediad seiliedig ar waith lle bo modd.
- Helpu pobl i ffitio i mewn yn gymdeithasol yn y gwaith a sicrhau bod cyd-weithwyr a goruchwylwyr yn cyd-dynnu'n dda â nhw.

Cynnydd hyd yma

Gan ddefnyddio'r model hwn mae'r partneriaid Engage to Change wedi helpu pobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth mewn llwybrau gwaith tymor byr di-dâl, ac i 284, lleoliadau gwaith â thâl o hyd at 6 mis. Hyd yn hyn, mewn 166 o achosion mae'r rhain wedi arwain at swydd â thâl (58%o leoedd â thâl). Mae 143 o'r swyddi hyn (77%) wedi'u cynnal am o leiaf 3 mis. Roedd 41%o'r swyddi â thâl ar gyfer pobl ag anabledd dysgu a 51%ar gyfer pobl ag awtistiaeth.[5]. Mae ein prosiectau SEARCH E2C wedi gweithio gyda 61 o bobl ifanc ac wedi sicrhau cyfradd gyflogaeth o 66%yn y ddwy flynedd gyntaf a 35%ym mlwyddyn 3 hyd yma.[6] Roedden nhw'n gweithio 24 awr yr wythnos ar gyfartaledd. Mae'r ffigurau hyn yn galonogol, o ystyried y cyfraddau cyflogaeth cenedlaethol isel ar gyfer y bobl ifanc hyn.

Yr hyn rydyn ni wedi'i ddysgu

Mae ein profiad yn dangos y gall llawer o bobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth weithio os ydyn nhw'n cael y swydd gywir a'r cymorth cywir. I fod yn llwyddiannus, mae angen i ni ymrwymo i'r canlynol:

- **gwaith yn waith go iawn a fyddai'n cael ei wneud gan eraill**
- **gwaith mewn lleoliadau gwaith arferol ochr yn ochr â chyd-weithwyr a goruchwylwyr nad ydynt yn anabl**
- **cyflogau go iawn- ar gyfraddau cyflog arferol ar gyfer y swydd.**

Mae angen i ni hefyd fod yn realistig a deall na allwn ddod o hyd i swydd â thâl i berson bob amser. Efallai mai'r rheswm dros hyn yw nad yw'n ddichonadwy yn economaidd i rai pobl, ni allwn ddod o hyd i'r swydd gywir ar gyfer eu talentau a'u hanghenion penodol, neu ni allwn ddarparu'r cymorth cywir ar eu cyfer. Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi pam na allwn gael swydd i bobl. Nid yw bellach yn synhwyrol dweud na all person anabl weithio, pan mai ni sy'n methu â darparu'r amgylchiadau neu'r gefnogaeth iawn.

---

[5] Mae yna bobl sydd â'r ddau gyflwr.

[6] Mae cyfraddau cyflogaeth ar gyfer Prosiect SEARCH E2C yn cael eu harchwilio ym mis Ebrill 2020.

Dr. Stephen Beyer, NCMH, Engage to Change, 10 Rhag. 2019

Rydym hefyd wedi dysgu bod cyflogaeth yn fwy llwyddiannus pan fyddwn yn cefnogi cyflogwyr i wneud eu safonau gwaith yn glir a phan fyddwn yn helpu gweithwyr i weithio yn ôl y safonau hyn. Mae angen cyfatebiaeth dda rhwng y swydd a'r gweithiwr. Mae cyflogwyr hefyd yn cydnabod nad perfformiad tasgau yw'r unig ffordd y gall pobl gyfrannu'n llwyddiannus at eu busnes - maen nhw'n cyfrannu at gydlyniant yn y gweithle a chynhyrchiant gweithwyr eraill. Mae cyflogwyr yn cydnabod pa mor bwysig yw hyfforddiant ar y safle gan Hyfforddwyr Swyddi i lwyddiant cyflogaeth, a'r ffaith eu bod ar gael yn barhaus. Credwn fod cyflogwyr yn barod i roi amser ychwanegol i hyfforddi a goruchwylio pobl anabl gan fod manteision amlwg iddynt o gyflogi gweithwyr dibynadwy, ymroddedig, mwy o amrywiaeth yn y gweithlu a chyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol cadarnhaol.

Rydym hefyd wedi dysgu, er mwyn darparu profiadau da i bobl ifanc, fod yn rhaid i gyflogaeth gyda chefnogaeth leihau'r amser sy'n cael ei gymryd i ymgysylltu â'r person ifanc wrth chwilio am swydd. Mae oedi'n effeithio'n negyddol ar gymhelliant y teulu a phobl. Mae angen i ni ddarparu mewnbwn dwys yn gynnar ac atgyfnerthu negeseuon cynnar bod hyn yn golygu gwaith go iawn fel bod pobl a theuluoedd yn ymrwymo i'r broses. Rydyn ni angen strategaeth genedlaethol sy'n ein helpu i recriwtio a chadw Hyfforddwyr Swyddi da. Mae lefelau cyflog digonol, hyfforddiant da, a darparu strwythur gyrfa yn bwysig yma.

Mae Engage to Change wedi dangos y gall swyddi â thâl ddod drwy nifer o lwybrau: yn uniongyrchol neu drwy gyfuniadau o leoliadau di-dâl a lleoliadau â thâl.

Mae ein defnydd o *Grantiau Datblygu Cyflogwyr* **i helpu cyflogwyr gyda chyflogau dros gyfnod "dod i'ch adnabod" cychwynnol yn effeithiol, ond mae angen i gyfnodau amser fod yn hyblyg a dylai cyfraddau cymhorthdal gael eu tapro er mwyn galluogi cyflogwyr i dderbyn taliad llawn cyn gynted â phosibl. Rydyn ni hefyd angen Hyfforddwyr Swyddi i weithio'n ddiwyd gyda chyflogwyr dros amser i sicrhau bod cytundebau i symud lleoliadau i swyddi â thâl yn cael eu cyflawni.**

Dr. Stephen Beyer, NCMH, Engage to Change, 10 Rhag. 2019

Perthnasedd i randdeiliaid

Gall llywodraethau Cenedlaethol a llywodraeth Cymru helpu i sicrhau bod ein canlyniadau ar gael yn fwy eang drwy gydnabod buddiannau busnes, cymdeithasol ac economaidd cyflogaeth gynhwysol a hyrwyddo'r rhain gyda busnesau, cymunedau ac adrannau perthnasol. Rhaid i'r Llywodraeth gydnabod sut mae cymorth unigol yn edrych a beth yw'r costau. Mae angen i ni ddeddfu ar gyfer Cyflogaeth gyda Chefnogaeth a'i ariannu os yw pobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth i gyflawni eu potensial i gael eu cyflogi. Mae'n rhesymegol bod y llywodraeth hefyd yn dad-fuddsoddi o wasanaethau nad ydynt yn helpu pobl i gael swyddi a gwastraffu eu bywydau mewn cylch parhaol o "baratoi" i weithio heb gyrraedd yno. Rhaid i ni fanteisio i'r eithaf ar Mynediad i Waith ar y cyd â Chyflogaeth gyda Chefnogaeth ac internaeth fel cyllideb cymorth hyblyg a all helpu i greu maes chwarae gwastad ar gyfer pobl anabl mewn perthynas â gwaith, goresgyn rhwystrau i weithio o ran trafnidiaeth wael, gweithleoedd anhygyrch , ac i helpu gyda chyfarpar arbenigol a gofal personol lle bo angen.

Mae Engage to Change yn gweithio gyda phobl iau. Mae ein profiad yn tanlinellu'r angen i greu cyfleoedd ar gyfer profiad gwaith addas i'r unigolyn, gyda chymorth Hyfforddwr Swyddi, tra bod pobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth mewn addysg, gyda nod clir o drosglwyddo i gyflogaeth â thâl.

Mae cyfleoedd yn awr ac yn y dyfodol y mae'n rhaid i ni eu cymryd.

Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn bwriadu cyflwyno model Cyflogaeth gyda chefnogaeth lleol ledled Prydain. A fydd Awdurdodau Lleol Cymru yn croesawu strategaeth ariannu Hyfforddwr Swyddi arfaethedig yr Adran Gwaith a Phensiynau ac yn datblygu partneriaethau i wneud cais am arian?

Mae Prentisiaethau mwy cynhwysol yn cael eu datblygu. A allwn ddarparu cyllid digonol ar gyfer Hyfforddiant Swyddi i wneud y rhain yn berthnasol i bobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth? A allwn ddatblygu digon o arbenigedd yn y system i ddarparu'r cymorth sydd ei angen ar bobl sy'n Hyfforddwyr Swyddi?

Rydym wedi canfod bod interniaethau gyda chefnogaeth yn effeithiol iawn ar gyfer pobl ag Anabledd Dysgu neu ASC. Pa rôl fydd hynny'n ei chwarae mewn system gynhwysol sy'n datblygu?

Mae Cynllun Cyflogadwyedd Llywodraeth Cymru yn cynrychioli dull unigol ar gyfer datblygu sgiliau a chyflogaeth i bawb. A allwn sicrhau lle i gyflogaeth gyda chefnogaeth yn y trefniadau newydd hyn fel y gall pobl ag anghenion mwy cymhleth fod yn rhan o hyn? A fydd Hyfforddiant Swydd medrus i bobl ag anabledd dysgu neu ASC yn rhan o Raglen Cyflogadwyedd Cymorth Swyddi Cymru?

Ein profiad ni o Engage to Change yw na fydd dyheadau'r Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant a Deddf Cenedlaethau'r Dyfodol yn cyrraedd y bobl hyn heb i Gyflogaeth gyda Chefnogaeth fod yn rhan o'r system gymorth yng Nghymru.

Syniadau terfynol

Gallwn weld llawer mwy o bobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth yn mynd i mewn i waith cyflogedig os gallwn sicrhau rôl ar gyfer Cyflogaeth gyda Chefnogaeth yn ein rhaglenni. Mae Hyfforddi Swyddi'n allweddol yn hyn o beth. Mae'n darparu cyflogaeth go iawn i bobl ag anghenion cymhleth. Mae'n darparu cyfleoedd i ddatblygu sgiliau drwy ddysgu seiliedig ar waith â chefnogaeth. Mae'n sail i ymgysylltu â chyflogwyr, gan roi cymorth iddynt gyflogi pobl a chreu gweithlu mwy amrywiol. Mae Hyfforddiant Swyddi yn sicrhau bod swyddi â thâl yn sicrhau cynhwysiant cymdeithasol, lles a chanlyniadau ansawdd bywyd i bobl. Rhaid i ni gael ffyrdd o ariannu a darparu Cyflogaeth gyda Chefnogaeth ledled Cymru mewn ffordd gynaliadwy.

Mae'r prosiect Engage to Change yn cael ei ddarparu mewn partneriaeth rhwng Anabledd Dysgu Cymru, Agoriad Cyf, Pobl yn Gyntaf Cymru Gyfan, Prifysgol Caerdydd, ELITE ac mewn cydweithrediad â'r Prosiect DFN SEARCH.

www.engagetochange.org.uk

www.ldw.org.uk

www.agoriad.org.uk

www.allwalespeople1st.co.uk

www.cardiff.ac.uk

www.elitesea.co.uk

www.dfnprojectsearch.org