

Rôl a Phrofiad yr Hyfforddwr Swyddi: Profiad o brosiect Cyflogaeth Gefnogol ledled y wlad

Ebrill 2023

Andrea Meek, Elisa Vigna, Stephen Beyer



Contents

Abstract	2
Introduction	3
Methods	4
Results	5
Discussion	16
Conclusion	17
References	18



Crynodeb:

Cefndir: Mae pobl sydd ag Anabledd Deallusol (ID) a/neu awtistiaeth yn profi cyfraddau cyflogaeth isel o'i gymharu â'r boblogaeth gyffredinol. Mae Cyflogaeth Gefnogol (SE) yn ddull effeithiol o godi cyfraddau cyflogaeth, ac mae Hyfforddi Swyddi yn allweddol i'w effeithiolrwydd. Mae'r astudiaeth ansoddol hon yn archwilio barn Hyfforddwr Swyddi am rôl, heriau, a'i heffeithiolrwydd o fewn rhaglen Engage to Change SE Cymru gyfan. Mae hefyd yn mynd i'r afael ag addasiadau yn ystod ac ar ôl Covid. to Change SE programme. It also addresses adaptations during and after Covid.

Dull: Casglwyd data gan grwpiau ffocws (22 o gyfranogwyr), a gwe-arolwg (13 cyfranogwr) o Hyfforddwyr Swyddi sy'n gweithio o fewn y rhaglen Engage to Change gyda phobl ifanc ag ID a/neu bobl Awtistig 16-25 mlwydd oed. Cynhaliwyd dadansoddiad thematig o drawsgrifiadau gan ddefnyddio Nvivo 12.

Canlyniadau: Fe wnaeth Hyfforddwyr Swyddi helpu pobl i gael mynediad at amrywiaeth o lwybrau i gyflogaeth. Roedden nhw'n cynnig amrywiaeth o asesiadau, arweiniad, cymorth a hyfforddiant i wneud hyn. Roedd cymorthdaliadau cyflog, ac amrywiaeth o adnoddau ychwanegol wedi helpu. Roedd hyfforddiant yn allweddol i rôl yr Hyfforddwr Swyddi gyda rhai yn teimlo nad oes ganddynt ddigon o gyfarpar i ddeall cyflyrau penodol a budd-daliadau lles. Mae rhwystrau yn cynnwys rheoliadau, ac agweddau teuluol tuag at fudd-daliadau lles, a gormod o waith papur. Wrth i weithleoedd newid ar ôl COVID, mae Hyfforddwyr Swyddi yn defnyddio TG i gleientiaid weithio, i ddysgu swyddi i gleientiaid, ac i gyfathrebu â chyflogwyr.

Casgliadau: Mae'r papur yn tynnu sylw at wersi ar gyfer SE, rheoli a hyfforddi Hyfforddwyr Swyddi, a pholisi cyllido.

Geiriau allweddol: Cyflogaeth Gefnogol, Hyfforddi Swyddi, Cyflogaeth, Awtistiaeth, Anabledd Deallusol, Ymarfer.

Cyflwyniad

Mae pobl ifanc sydd ag Anableddau Deallusol (ID), anableddau dysgu penodol (SpLD) a phobl ifanc Awtistig o dan anfantais yn y farchnad lafur ac yn wynebu heriau sylweddol o ran dod o hyd i gyflogaeth, ei chael a'i chynnal. Yn aml, nid yw pontio o addysg i fyfod oedolion yn arwain at gyflogaeth er bod hyn yn elfen allweddol o sicrhau annibyniaeth, gwell iechyd corfforol a meddyliol, gwell lles a chynhwysiant cymdeithasol (Robertson et al., 2019). Mae cyfraddau cyflogaeth yn llawer is nag ar gyfer mathau eraill o anabledd. Yn 2020-21, dim ond 5.1% o oedolion ag ID 18-64 mlwydd oedd (BASE, 2022), a 21.7% o bobl Awtistig oedd mewn gwaith cyflogedig yn y DU (Office for National Statistics, 2022). Yn ystod y blynyddoedd diwethaf mae'r DU wedi symud yn sylweddol oddi wrth fodolau ymgynnull tuag at swyddi a ddewiswyd yn unigol ac a gefnogir gan ddefnyddio model Hyfforddwr Swyddi, ond mae rhwystrau sylweddol o hyd i bobl ifanc ag ID a phobl ifanc Awtistig sy'n pontio i gyflogaeth ond hefyd yn cynnal a datblygu cyflogaeth dros eu hoes. Fe wnaeth pandemig Covid roi ergyd i'r cynnydd. Roedd angen i Hyfforddwyr Swyddi addasu sut roeddent yn gweithio yn gyflym. Roedd yn rhaid i gymorth wyneb yn wyneb i geiswyr gwaith gan asiantaethau Cyflogaeth Gefnogol (SE) a rhyngweithio personol â chyflogwyr addasu i ffyrdd newydd o weithio. Mae Hyfforddi Swyddi yn cael ei gydnabod fel agwedd sylfaenol ar SE ond nid oes llawer o dystiolaeth am y rôl o safbwynt yr Hyfforddwyr Swyddi.

Mae Engage to Change yn brosiect 7 mlynedd ledled Cymru sy'n anelu at gefnogi 1000 o bobl ifanc rhwng 16 a 25 mlwydd oed sydd ag Anabledd Deallusol, Awtistiaeth neu anhawster dysgu penodol i gynyddu sgiliau cyflogaeth, ennill profiad cyflogaeth ac, yn y pen draw, symud i swyddi cyflogedig. Mae'r prosiect yn gweithio gyda phobl ifanc nad ydynt mewn addysg, hyfforddiant na chyflogaeth (NEET) neu sydd mewn perygl o fod yn NEET. Mae'r prosiect yn dwyn ynghyd gonsortiwim o bartneriaid gan gynnwys asiantaeth De a De Cymru i ddarparu cefnogaeth Hyfforddwr Swyddi, lleoliadau â thâl a swyddi â thâl mewn gweithleoedd cyffredin yn dilyn y model SE. Mae SE yn broses 5 cam, a gyflwynir gan Hyfforddwyr Swyddi, sy'n cynnwys: ymgysylltu â chyfranogwyr; proffilio galwedigaethol i sefydlu cydweddiad da o ran swyddi; dod o hyd i swyddi; ymgysylltu â chyflogwyr; a chymorth yn y gwaith a dilyniant gyrfa (EUSE, 2010). Mae ymchwil wedi dangos bod pobl ag ID a/neu bobl Awtistig yn weithwyr da, ymroddedig a gwerthfawr os yw'r amgylchedd gwaith cywir a'r gefnogaeth gywir ar waith, gan ddod â manteision sylweddol i gyflogwyr (Rashid et al., 2017).

Mae rôl yr Hyfforddwr Gwaith yn allweddol yma o fewn y model SE (Townesley et al., 2014; Bennett et al., 2016; CooperGibson, 2020). Mae Hyfforddwyr Swyddi Hyfforddedig yn darparu mewnbwn wedi'i deilwra i helpu'r unigolyn i ddysgu tasgau gwaith penodol a'r offer i lywio rheolau a pherthnasoedd yn y gweithle, gan ganolbwyntio ar gynyddu annibyniaeth. abl.

Un o egwyddorion allweddol Hyfforddi Swyddi yw canolbwyntio ar allu yn hytrach nag anabledd. Mae ymchwil yn dangos bod pobl ag ID yn gallu dysgu tasgau a phrosesau gwaith cymhleth, a chyfrannu at yr economi, pan fydd y gwaith cyfatebol cywir a'r cymorth a arweinir gan anghenion ar waith (Mank et al., 1997). Mae'r Hyfforddwr Swyddi yn chwarae rhan ganolog yn y broses o ddeall sgiliau a galluoedd pobl, gan ddatblygu proffil galwedigaethol yn seiliedig ar hyn a chefnogi eu hanghenion unigol, ynghyd â chanfod y cyfuniad mwyaf addas o dasgau gwaith, amgylcheddau a lefel y gefnogaeth sydd ei hangen. Mae hyn yn allweddol i ennill a chynnal cyflogaeth. Yn ogystal, mae Hyfforddwyr Swyddi yn cefnogi cyflogwyr, gan roi cyngor ar anghenion eu gweithle a meithrin arferion gweithio cynhwysol i ehangu cyfranogiad gweithwyr an

Nid yw safbwynt yr Hyfforddwr Swyddi wedi cael ei ymchwilio'n helaeth. Mae dealltwriaeth o ffactorau a allai helpu neu rwystro llwyddiant SE i bobl ag ID, SPLD a phobl ifanc Awtistig o'r safbwynt hwn yn ddefnyddiol wrth sicrhau effeithiolrwydd y model.

Dull

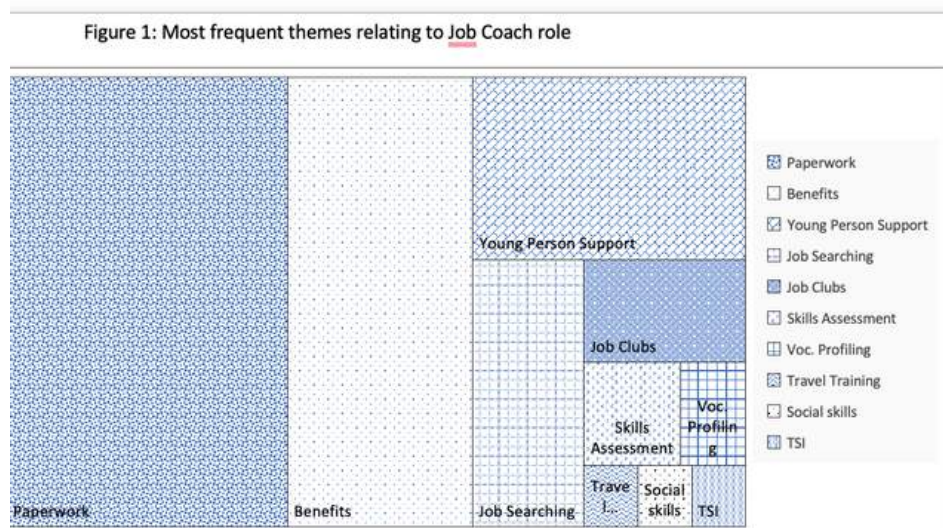
Cynhaliwyd astudiaeth i: (i) deall rôl yr Hyfforddwr Swyddi o fewn y Prosiect Engage to Change; (ii) nodi problemau a brofwyd gan Hyfforddwyr Swyddi, gan gynnwys unrhyw rwystrau i gyflogaeth; (iii) deall "beth sy'n gweithio" mewn Hyfforddi Swyddi i helpu pobl ifanc sydd ag Anabledd Deallusol neu sy'n Awtistig i ennill sgiliau a phrofiad cyflogaeth; a (iv) nodi sut mae Hyfforddi Swyddi wedi addasu yn dilyn y Pandemig Covid.

Defnyddiwyd dau ddull o gasglu data. Yn gyntaf, cynhaliwyd tri grŵp ffocws personol ar gyfer staff Hyfforddi Gwaith ar draws asiantaethau ac ardaloedd daearyddol. Roedd cwestiynau'r grŵp ffocws yn benagored ac yn archwilio sut cafodd Hyfforddi Swyddi ei drefnu, ei gefnogi a'i dderbyn gan gyfranogwyr y prosiect ym mhob ardal ddaearyddol. Cymerodd 22 Hyfforddwyr Swyddi ran.

Yn ail, cyd-gynhyrchwyd arolwg gyda phobl ifanc ag Anableddau Deallusol a/neu Awtistiaeth a gefnogwyd gan y prosiect Engage to Change, gan adeiladu ar themâu a nodwyd yn y grwpiau ffocws ac yn seiliedig ar ddiddordebau ymchwil pobl ifanc. Roedd yr arolwg yn gyfuniad o destun agored a chwestiynau aml-ddewis. Casglwyd data'r arolwg ar-lein gan ddefnyddio gweinydd diogel a'i brosesu yn unol â GDPR. Dosbarthwyd yr arolwg i aelodau staff a oedd â rolau Hyfforddi Swyddi o fewn y prosiect Engage to Change (gan gynnwys cynghorwyr Cyflogaeth). Cwblhaodd cyfanswm o 13 o hyfforddwyr swyddi o ddwy asiantaeth SE yr arolwg, sy'n cynrychioli cyfradd ymateb o 52%. Rhoddodd cyfranogwyr a gymerodd ran yn y grwpiau ffocws ac arolygon ar-lein ganiatâd gwybodus cyn casglu data. Cwblhawyd codio thematig o'r ymatebion Hyfforddwr Swyddi gan un ymchwilydd gan ddefnyddio Nvivo 12 (Braun and Clarke, 2006). Nodwyd themâu gan ddefnyddio fframwaith holiaduron y grwpiau ffocws, gyda themâu newydd yn cael eu cynhyrchu'n ddiddwythol yn seiliedig ar amllder y digwyddiadau o fewn y data.

Canlyniadau

Ffigur 1:



Mae Ffigur 1 yn dangos canfyddiadau cyfunol y grŵp ffoecs a data'r arolwg ar-lein sy'n dangos, yn gyffredinol, bod Hyfforddwyr Swyddi wedi[1] nodi eu bod yn cynnig model paratoi, gosod, hyfforddi a chynnal a chadw. Fodd bynnag, yn ymarferol roedd y rôl yn llawer mwy cymhleth, gyda'r elfen "paratoi" yn cael ei hystyried yn gam arwyddocaol ar gyfer pontio'r person ifanc yn llwyddiannus i waith. "Dod i adnabod y person" oedd un o elfennau allweddol y rôl. Roedd treulio amser gyda'r person ifanc, tynnu sylw at ei gryfderau trwy sgwrsio, ac [1] Gelwir hefyd yn Swyddogion Cyflogaeth neu Ymgynghorwyr.

[1] Gelwir hefyd yn Swyddogion Cyflogaeth neu Ymgynghorwyr.

P02F3: "Fy rôl i yw helpu'r cleientiaid i baratoi ar gyfer gwaith, felly efallai y bydd un ohonynt yn cwrdd â'r swyddog cyflogaeth, byddwn i wedyn yn cwrdd â nhw yn wythnosol i'w helpu i baratoi eu CV, eu portffolios, eu helpu i wneud cais am waith ac ar ôl iddynt ddod o hyd i'r lleoliad â thâl hwnnw byddwn i wedyn yn ymweld â nhw ac yn eu helpu i ymgartrefu yn eu gwaith a thynnu cefnogaeth yn ôl."

Dywedodd Hyfforddwyr Swyddi fod eu dull wedi'i deilwra i anghenion a dewisiadau unigol. Arweiniodd hyn at gynnig amrywiaeth o lwybrau i gyflogaeth gyda gwahanol gyfnodau o amser yn ymgysylltu, a lefelau gwahanol o gefnogaeth Hyfforddwr Gwaith. Roedd y llwybrau'n cynnwys profiad gwaith di-dâl, profiad gwaith â thâl, gwirfoddoli a mynediad uniongyrchol i swydd â thâl. Roedd y gwasanaethau a gynigiwyd yn cynnwys: asesiad galwedigaethol; arweiniad gyrfaedd; paratoi CV; chwilio am swyddi; cymorth ar gyfer cyfweiliadau a threialon gwaith; hyfforddiant teithio; a chymorth emosiynol cyffredinol. Cyfrannodd y gwasanaethau hyn i gyd at nifer yr oriau Hyfforddi Swyddi sydd eu hangen i gefnogi pobl ifanc i gael gwaith. Yr amser cyfartalog a gymerwyd i gael person ifanc i gyflogaeth â thâl trwy'r prosiect Engage to Change oedd 105 o oriau Hyfforddi Swyddi (Beyer et al., 2019).

P13F2: “Felly ni allwch chi ystyried pawb fel rhai sydd angen yr un sgil, felly mae'n rhaid i chi adnabod eich cwsmer yn dda iawn cyn i chi eu gosod a gwybod am y swydd rydych chi'n ei chynnig neu'r lleoliad rydych chi'n cynnig ei roi.”

P10F3: “Mae'n wahanol i bob un ohonyn nhw, mae angen cryn dipyn o hyfforddiant swydd ar rai ac mae angen i staff fynd trwy bob tasg mae angen iddyn nhw eu gwneud yn y gweithle gan eu torri'n dasgau llai neu unrhyw beth sy'n eu helpu i ddysgu'r dasg, mae eraill yn ei chasglu ar unwaith ac ni fydd angen cymaint o hyfforddiant swydd arnyn nhw.”

Gofynnwyd i Hyfforddwyr Swyddi “Sut ydych chi'n nodi sgiliau person os nad ydyn nhw'n eu nodi nhw eu hunain?” Mae Hyfforddwyr Swyddi yn treulio amser yn deall diddordebau swydd unigolyn, beth maen nhw'n dda yn ei wneud, a'r amgylcheddau gwaith sy'n addas iddyn nhw. Mae hyn wedi'i grynhoi mewn dogfen Proffil Galwedigaethol. Maen nhw hefyd yn defnyddio sesiynau blasu swyddi a phrofiadau gwaith i gynorthwyo'r broses o wneud penderfyniadau galwedigaethol, i annog dewis gwybodus a pharu swyddi yn well.

P08O1: “[Rydym ni'n gwneud hyn] trwy drafodaethau, asesiadau, cefnogaeth un i un, treialon gwaith, adborth gan eraill, arsylwadau”

P09O1: “Y rhan bwysicaf yw sicrhau bod eu barn a'u dewisiadau'n gywir i ddod o hyd i'r math addas iawn o gyflogaeth”.

P01F3: “Mae’r proffilio galwedigaethol yn bendant yn ddefnyddiol iawn, byddwn i’n dweud ei fod yn gweithio, ond hefyd ochr yn ochr â’r hyfforddiant rydyn ni’n ei wneud gyda nhw, sy’n edrych ar hoff bethau a chas bethau... Cryfderau a gwendidau.. Ydy, mae’n rhoi darlun gwell i chi o’r hyn a allai weithio i’r unigolyn hwn a gweld a yw hynny’n gweddu’n dda mewn gwirionedd”.

Gofynnwyd i ymatebwyr ar-lein “Sut ydych chi’n adeiladu ac yn rheoli perthnasoedd ac yn datblygu ymddiriedaeth gyda phobl ifanc?” Yma roedd “gonestrwydd”, “didwylledd”, “dealltwriaeth” a “chyswllt rheolaidd” i gyd yn dermau a ddefnyddiwyd i ddisgrifio’r hyn oedd ei angen ar gyfer perthnasoedd Hyfforddwr Swyddi/cleientiaid llwyddiannus.

P02O2: “Rwyf bob amser wedi ceisio dod o hyd i dir cyffredin a gofyn iddyn nhw am eu diddordebau a’u hobiau. Dylid dangos diddordeb bob amser yn yr hyn maen nhw’n ei wneud yn eu hamser hamdden. Datblygu ymddiriedaeth trwy gwrdd â nhw’n wythnosol a pharhau i’w holi amdanyn nhw eu hunain.”

P09O1: “Dilyn eu harweiniad nhw a pheidio byth ag addo rhywbeth na allwch sicrhau y gall ddigwydd. Bod yn gyson ac yn onest â nhw”.

Roedd perthnasoedd ymddiriedol yn hanfodol i adeiladu hunan-sicrwydd. Dywedodd yr holl Hyfforddwyr Swyddi fod ganddynt ymreolaeth i benderfynu beth roedden nhw’n ei ddweud wrth bobl ifanc am y lleoliadau a gynigiwyd iddynt, gan baru’r wybodaeth hon yn aml â lefel dealltwriaeth pob unigolyn. Roedd 77% o Hyfforddwyr Swyddi ar-lein yn defnyddio deunydd “Hawdd ei Ddeall” yn aml i roi’r wybodaeth gywir ar y bobl ifanc yr oedd ei hangen arnynt i wneud dewisiadau gwybodus am gyflogaeth ac i ddeall y gefnogaeth y gallent ei disgwyl ganddynt.

Nododd Hyfforddwyr Swyddi ystod eang o gyfrifoldebau oedd ganddynt, gan gydnabod ei bod yn rôl arbenigol. Ystyriwyd bod hyfforddiant staff yn hanfodol, ond dywedodd rhai ymatebwyr y byddai hyfforddiant mwy rheolaidd neu arbenigol yn ddefnyddiol yn eu rôl, fel ymwybyddiaeth anabledd parhaus, epilepsi, budd-daliadau lles, a defnyddio Technoleg Gwybodaeth. Gall defnyddio technegau anarbenigol gan staff Hyfforddi Swyddi heb eu hyfforddi gael effaith negyddol ar effeithiolrwydd cymorth cyflogaeth, gan gyfyngu ymhellach ar y llwybrau sydd ar gael i bobl ifanc ag ID i gyflogaeth.

P01F3: “Mae yna lawer o bethau nad ydwy i’n siŵr a ydwy i’n ei wneud yn gywir ai peidio. Bu achosion hefyd lle rydym ni wedi cael cleientiaid ag epilepsi felly rydym ni wedi bod yn gweithio am 2 1/2 mlynedd ond nid ydym erioed wedi cael ein dangos sut i weithio gyda rhywun ag epilepsi. Dydw i erioed wedi cael yr hyfforddiant hwnnw.”

P03F1: “Mae rhai ohonom ni sydd ond yn gwneud [hyfforddiant] unwaith y flwyddyn yn ôl pob tebyg felly nid ydym yn ei wneud yn aml, o ran budd-daliadau [lles] gyda chynghor, felly byddem yn gyffredinol yn mynd at, fel, aelod arall o staff sydd... Rydw i ychydig yn rhydlyd achos dydw i ddim bob amser yn gwneud y budd-daliadau... rydw i bob amser yn mynd atynt yn gyntaf i wirio ddwywaith, oherwydd rydw i mor ofalus, os ydwy i’n dweud y peth anghywir... Dydw i ddim eisiau cael unrhyw un i drafferth gyda budd-daliadau.”

Roedd gwerthu'r posibilrwydd o weithio gyda phobl ifanc gydag ID i gyflogwyr, yn enwedig cyflogwyr cenedlaethol mawr, yn rhan anodd o'r rôl Hyfforddwr Gwaith. Roedd gweithio gyda chyflogwyr yn gofyn am ddull strategol pe bai Hyfforddwyr Swyddi am lwyddo i gael cyfleoedd cyflogaeth. Cynigiodd Engage to Change gymhorthdal cyflog i gyflogwyr ar gyfer lleoliadau â thâl i bobl ifanc, gan dapro dros gyfnod o 6 mis. Roedd Hyfforddwyr Swyddi yn gweld y cymhorthdal hwn yn ddefnyddiol wrth fynd at fusnesau llai yn eu hardal ddaearyddol, ond nid oedd y cyllid hwn bob amser yn offeryn strategol defnyddiol i gyflogwyr cenedlaethol mwy. Byddai cwmnïau mwy gyda “phrif swyddfeydd” cenedlaethol yn amsugno'r cyllid, gan adael dim budd i ganghennau lleol.

P10F2: “Os ydych chi’n siarad am rywun fel gadewch i ni ddweud (cadwyn genedlaethol 1) neu (cadwyn genedlaethol 2) mae popeth yn cael ei wneud gan y brif swyddfa, yr holl geisiadau, yr holl ariannu, yr holl gyllideb, felly hyd yn oed os ydych chi’n cynnig cymhorthdal ariannol neu Grant Datblygu Cyflogaeth fel rydyn ni’n ei alw yna nid yw’n cyrraedd y siop yn uniongyrchol, felly mae’n mynd i’r brif swyddfa ac ni fydd yn effeithio ar faint o oriau y gallai’r siop eu cymryd, felly er eich bod chi’n dweud wrth y rheolwr hwn (ardal leol) Gallaf eich talu chi am 26 wythnos ac ati, oherwydd bod gan eu siop gyllideb dyrannu o oriau ni fydd yr arian yn gwneud gwahaniaeth, bydd yn rhifog i’r siop honno, bydd yn fonws i’r brif swyddfa”

Roedd camdybiaethau ynghylch ID ac Awtistiaeth yn rhwystr cyffredin. Galwodd Hyfforddwyr Swyddi am hyfforddiant ymwybyddiaeth anabledd amlach i bob cyflogwr, waeth beth yw maint y cwmni. Dywedodd Hyfforddwyr Swyddi fod rhan o’u rôl yn aml yn cynnwys codi ymwybyddiaeth o ID ac Awtistiaeth, eirioli dros bobl fel gweithwyr gwerthfawr, a helpu cyflogwyr i wneud addasiadau a modelu arfer da.

P02O2: “Mae llawer o gyflogwyr eisoes yn negyddol iawn wrth feddwl am dderbyn rhywun sydd ag awtistiaeth a/neu anawsterau/anableddau dysgu. Er y gallwn ddarparu hyfforddiant swyddi, mae llawer o gyflogwyr yn gwrthod rhoi cyfle o gwbl i bobl.”

Nodwyd perthynas rhwng cyswllt cadarnhaol blaenorol â'r asiantaeth SE, neu â phobl ag ID, a'r busnes sy'n cynnig cyfleoedd. Roedd cyflogwyr a oedd â phrofiad personol o anabledd neu a oedd wedi cyflogi pobl ag anableddau o'r blaen yn cael eu hystyried yn fwy cadarnhaol ar y cyfan ynglŷn â llogi pobl gyda'r un nodwedd.

P01F3: “Problem fawr yw nad oes gan llawer o gyflogwyr brofiad blaenorol gydag unigolion ag awtistiaeth, mae fel arfer yn gweld llawer o reolwyr sydd â rhywun yn y teulu ag awtistiaeth, neu sydd wedi gweithio gyda rhywun o'r fath o'r blaen, yn barod i roi cyfle iddyn nhw... Ond gyda rhai cyflogwyr cyn gynted ag y byddwch yn dweud eich bod yn chwilio am waith i rywun sy'n awtistig, maen nhw'n dweud na ar unwaith, sy'n siomedig iawn.”

P03F3: “Nid yw bob amser yn beth da gwneud cais am unrhyw swydd sydd allan yna... rwyf wedi dod o hyd i fwy o lwyddiant wrth fynd at gyflogwr lle nad oes swydd wedi'i hysbysebu a gofyn am rywfaint o brofiad gwaith, sydd wedyn yn troi'n leoliad gwaith â thâl am hyd at 6 mis sy'n cael ei droi'n gyflogaeth â thâl ar y diwedd, diolch byth.”

P05F3: “[Rwy’n] ceisio plannu’r had meddwl, yn enwedig pan, fel y dywedaf, gyda’r rhai lle nad oedd swydd yno i ddechrau. Rhyw fath o wirio eu bod yn cytuno bod popeth yn mynd yn dda iawn gyda’r unigolyn a’u bod nhw’n gweithio’n galed a bod yr holl dasgau yn cael eu cwblhau yn gywir ac yna dim ond gobeithio gadael iddyn nhw feddwl, wel, nad ydyn nhw’n gwybod beth y bydden nhw’n ei wneud heb y person hwn, eu bod nhw’n dda”.

Rhwystrau i Hyfforddi Swyddi Ilwyddiannus

Dywedodd Hyfforddwyr Swyddi mai dim ond un elfen yw gallu unigolyn i weithio o fewn system fwy lle mae’n rhaid dileu’r holl rwystrau er mwyn i gyflogaeth lwyddiannus ddigwydd. Gweithiodd Hyfforddwyr Swyddi i gael gwared ar amrywiaeth o rwystrau: amrywiadau rhanbarthol o ran cyfleoedd ar gyfer gwaith ac opsiynau teithio, yn enwedig allweddol mewn ardaloedd gwledig; dylunio hysbysebion swyddi a meini prawf cymhwysedd ar gyfer pwy all wneud cais amdanynt; prosesau ymgeisio anhygyrch; a diffyg ymwybyddiaeth o anabledd a chyfle cyfartal.

Y rhwystr mwyaf cyffredin a grybwyllwyd gan Hyfforddwyr Swyddi mewn grwpiau ffocws oedd “Gwaith Papur”. Roedd Hyfforddwyr Swyddi yn cydnabod bod gwaith papur yn angenrheidiol, ond bod lefel y gwaith papur yr oedd ei angen hefyd yn rhwystr. Roeddent yn dweud bod gwaith papur weithiau’n llethol, gan dynnu oddi ar oriau gwaith yr oeddent yn teimlo y gellid eu defnyddio’n well i gefnogi pobl ifanc yn uniongyrchol. Roedd dyblygu gwaith papur ar draws y prosiect yn rhwystredig. Ynghyd â therfynau amser ar gyfer ffurflenni a chyfrifoldebau gweinyddol cyffredinol, roedd Hyfforddwyr Swyddi yn teimlo eu bod wedi cael eu boddi ac roeddent yn ymwybodol y gallai hyn arwain at wneud camgymeriadau.

P02F1: “Weithiau, rydw i wedi anghofio llofnodi ffurflenni ar gyfer beth bynnag, ac nid yw’n bwrpasol, dim ond oherwydd eich bod chi’n cael eich boddi lle gallai fod yn ymholiadau gan gyflogwyr, rhieni, budd-daliadau, swydd. Nawr mae cymaint o bethau ac agweddau i’n swydd, gallai fod yn syml, ffurflen sydd i fod i gael ei llofnodi, ei stampio, ei dyddio, ei hanfon i ffwrdd ac rydych chi newydd anghofio ei wneud oherwydd bod cymaint o waith gweinyddol mae’n rhaid i chi ei wneud.”

P92O2: “A dyna pam rwy’n dweud fy mod i wedi gweithio mewn cyflogaeth gefnogol ers dros 12 mlynedd a dyma’r prosiect mwyaf cymhleth sy’n cael ei yrru gan broses, [...] Rwy’n gweld fy mod yn cefnogi llai o bobl gyda’r cynnig mwy o gefnogaeth nag yr oeddwn i’n arfer ei gynnig gyda’r llai o gymorth i’w gynnig os yw hynny’n gwneud synnwyr, oherwydd bod y prosesau wedi cymryd drosodd.”

Roedd Hyfforddwyr Swyddi yn cydnabod pwysigrwydd gwaith papur Mynediad i Waith at ddibenion ariannu er mwyn galluogi eu hasiantaeth i gynnal lefelau staffio ond roedd cwblhau'r gwaith papur hwn yn straen ac yn achosi pwysau ychwanegol yn eu rôl ddyddiol.

P01F1: “Rwy’n credu ei fod hefyd yn cydbwysu oriau hyfforddi swyddi a chyllid, felly mae ceisio cynnal Mynediad at Waith lawr yn un anodd i ni oherwydd yn amlwg mae’n talu am ein hyfforddwyr swyddi a’r cydbwysedd hwnnw hefyd pan fydd angen amser arnoch i wneud y gwaith papur, ac mae angen amser arnoch chi i wneud ceisiadau, i ddechrau cael pobl allan a pharatoi, ond mae galw a phwysau bod angen i arian fod yn dod i mewn ac rydych chi’n gorfod cydbwysu bryd hynny...”

Roedd Hyfforddwyr Swyddi hefyd yn teimlo y gallai lefel y gwaith papur effeithio ar eu perthynas â chyflogwyr weithiau. Gallai cyflogwyr ymddieithrio pan ofynnir iddynt gwblhau asesiadau gweithwyr neu waith papur yn ymwneud â'r lleoliad, gyda risg y byddai hyn yn effeithio ar gyfleoedd gyda'r busnes hwnnw yn y dyfodol.

P34F2: “Rwy’n golygu o safbwynt cyflogwr hefyd mae yna lawer o bethau mae’n rhaid i hyfforddwr swyddi fynd i’w llofnodi, mae cymaint o lyfrau gwaith, adolygiadau misol, yr holl fath o gynefino, taflenni amser, y math hwnnw o bethau y gallwch chi eu gweld, Mynediad at Waith, felly gallwch chi wir weld cyflogwyr yn ymddieithrio oddi wrthyh chi a theimlo fel ‘doeddwn i ddim yn disgwyl iddo fod yn gymaint o waith papur pan wnaethon ni gofrestru i ddechrau’. Felly mae angen ei symleiddio.”

Roedd y rhan fwyaf o’r ymatebwyr ar-lein (92%) yn teimlo bod eu llwyth achosion yn realistig ac ymatebodd 77% “Na” pan ofynnwyd iddynt a oedd yr ardal yr oeddent yn ymdrin ag ef yn rhy eang. Fodd bynnag, roedd gweithio mewn ardaloedd mwy gwledig yn cynyddu rhwystrau trafniadaeth ac yn lleihau’r amrywiaeth o gyflogwyr y gellid mynd atynt. Roedd yn bwysig bod i Hyfforddwyr Swyddi sy’n gweithio mewn ardaloedd gwledig fod ganddynt lwythi achosion llai fel eu bod yn gallu cynnal ansawdd y gwasanaeth wrth deithio ymhellach.

P08F3: “Rwy’n gweld bod teithio hefyd yn broblem. Cafodd un o’r cleientiaid gynnig cyflogaeth â thâl a bu’n rhaid iddo wrthod y swydd oherwydd [diffyg] trafniadaeth gyhoeddus.”

P06O1: “Oes o ran milltiroedd a phellter o gartref, ond gan ei fod yn wledig mae’r llwyth achosion yn isel, felly’n hylaw.”

Roedd pwnc budd-daliadau yn gymhleth. Dywedodd llawer o Hyfforddwyr Swyddi fod angen iddynt weithio gyda'r person ifanc, y teulu a'r cyflogwr yn aml i lywio'r system fudd-daliadau i sicrhau bod y budd-daliadau priodol yn cael eu hawlio ar gyfer y person ifanc. Roedd yn anodd llywio systemau a chymwysiadau budd-daliadau, yn enwedig lle'r oedd pobl ifanc yn trosglwyddo i Gredyd Cynhwysol. Roedd newidiadau cymhleth i drothwyon a chanllawiau aneglur, anhygyrch gan y Ganolfan Byd Gwaith ac adrannau eraill, yn ychwanegu rhwystrau i gael pobl ifanc i mewn i waith. Roedd teuluoedd hefyd yn bryderus am newidiadau i incwm budd-daliadau yn eu cartref. Yn aml, roedd yn rhaid i Hyfforddwyr Swyddi ganolbwyntio ar les gorau'r person ifanc er mwyn sicrhau bod y person ifanc yn well ei fyd yn y gwaith yn hytrach na chynnal budd-daliadau lles yn unol â dymuniadau'r teulu. Gallai'r mater o fudd-daliadau wneud neu dorri symudiad person ifanc i gyflogaeth.

P17F2: "... a llawer o'r amser nid dim ond amdanyn nhw chwaith, yn enwedig os ydyn nhw'n eithaf ifanc, maen nhw ar eu teulu, eu Mam, budd eu tad ac nid eu dewis nhw yw e bellach, mae'n Mam neu Dad yn dweud, "na allwch chi ddim oherwydd bydd gen i fy arian..." rydych chi'n gwybod y bydd yn effeithio ar yr aelwyd..."

Roedd sicrhau nad oeddent yn rhoi gwybodaeth anghywir yn destun straen i Hyfforddwyr Swyddi ac yn golygu llwyth gwaith ychwanegol mewn rhai achosion, gan effeithio eto ar y cymorth yn y gweithle y gallent ei gynnig. Roedd rhai Hyfforddwyr Swyddi yn teimlo y byddai cael cynghorwyr budd-daliadau dynodedig o fewn y sefydliad yn fuddiol iddyn nhw, pobl ifanc a theuluoedd.

P24F2: "Allwch chi ddim bod fel, iawn rwy'n gwybod popeth am Gredyd Cynhwysol, mae angen i chi wybod popeth am bopeth oherwydd mae cymaint o bobl ag elfennau ar hap o wahanol ddarnau ar wahanol lefelau o fewn y budd-daliadau a'r pethau."

Beth sy'n gweithio o Safbwynt Hyfforddwr Swyddi?

Roedd gan weithio o fewn Engage to Change fanteision i Hyfforddwyr Swyddi, gan ddarparu mwy o gyfleoedd ar gyfer twf sgiliau personol a mwy o wybodaeth am y ffordd mae SE a Hyfforddi Swyddi yn gweithio ledled Cymru. Mae Tabl 1 yn dangos y prif themâu sy'n ymwneud â "beth sy'n gweithio." Adroddwyd mai dull un-i-un wedi'i arwain gan anghenion oedd yr elfen fwyaf defnyddiol o SE wrth gael pobl ifanc i mewn i waith. Roedd cael hyblygrwydd ac elfen o ymreolaeth wrth weithio gyda phob person ifanc yn caniatáu i'r Hyfforddwyr Swyddi deilwra pecynnau cymorth i unigolion ac i gyflogwyr.

P08O1: “Cymorth un i un yn cael ei ddarparu gan bobl sydd wedi derbyn hyfforddiant i gefnogi anghenion unigolion, a chyflogwyr yn cael eu hysbysu a’u cefnogi yn ystod y gyflogaeth”

P06O1: “Deall anghenion y cyfranogwr a’r cyflogwr a chydweddu’r rhain.”

Nesaf, roedd gweithgareddau fel hyfforddiant teithio a chefnogi cyswllt cymdeithasol yn y gweithle yn bwysig ar gyfer magu hyder, hunan-barch, gwydnwch ac annibyniaeth mewn pobl ifanc. Roedd gweithgareddau’r Clwb Swyddi, cynnig hyfforddiant grŵp parhaus, a chefnogi ymgysylltiad parhaus â chwilio am waith, yn cael eu hystyried yn bwysig gan niferoedd llai o Hyfforddwyr Swyddi. Roedd ymrwymiad i weithio gan y person ifanc a chymorth i deuluoedd, yn galluogi Hyfforddwyr Swyddi i gael perthnasoedd gwaith mwy agored gyda’r rhai a gymerodd ran a chyflawni canlyniadau gwell.

P12O1: “Gweithgareddau’r clwb swyddi, gallaf ystyried eu diddordebau a defnyddio hyn i greu perthynas waith dda.”

Tabl 1

Summary of key themes from Job Coach survey open text responses

Main Theme	Key Sub Themes	% Survey Responses
What elements of the supported employment model are most helpful in getting people a paid job?	Needs Led Job Coach Support	46%
	Promoting Independence activities	15%
	Employers (funding/financial support)	15%
	Work trials/ placements	15%
	Job Club activities	8%

P01F3: “Yr hyn sy’n helpu yw’r cymhelliant a’r agwedd honno. Roedd gan llawer o’r garfan [interniaeth] oedd gennym ni y llynedd ddiddordeb mawr yn y rhaglen ond doedden nhw ddim wir yn deall llawer iawn amdani bryd hynny. Roedd yn rhaid i ni gymryd oddi wrthyn nhw faint yr oedd yn rhaid iddyn nhw ei roi i mewn iddo i gael allan ohono - roedd yna lawer... roedd yna rai eleni nad oedd ganddynt yr ymrwymiad mewn gwirionedd ac roedd yn teimlo fel eu bod nhw’n defnyddio’r flwyddyn dim ond i lenwi bwlch.”

P11F3: “Fe brofodd i fod yn aelod pwysig o’u tîm a dyna sut mae newydd aros yno. Rwy’n credu bod hynny’n bwysig hefyd, mae eu hagwedd wrth gystadlu yn y gweithle am y chwe mis hynny bob amser yn mynd i benderfynu sut mae’r cyflogwr yn teimlo am eu cyflogi.”

Roedd cyllid i gyflogwyr drwy’r Prosiect Engage to Change yn drydedd thema amlwg ymhlith Hyfforddwyr Swyddi. Roedd gallu cynnig cymhelliant ariannol i gyflogwr ar gyfer lleoliadau gwaith â thâl yn galluogi Hyfforddwyr Gwaith i gynnig amrywiaeth ehangach o opsiynau i’r bobl ifanc. Roedden nhw’n caniatáu treialon gwaith tymor byr a phrofiadau gwaith â thâl tymor hwy, roedd y rhain yn cael eu hystyried yn hanfodol ar gyfer cadw swyddi ac yn galluogi pobl ifanc i wneud dewisiadau gwybodus am y gwaith yr oeddent am ei wneud.

P04F3: “Rwy’n credu ei fod yn ei gwneud ychydig yn haws oherwydd bod gennych chi’r cymhelliant cyflog ac rwy’n credu bod hynny’n helpu llawer! Mae’n gas gen i ei ddweud ond... wyddoch chi... dyna’r gwir amdani. Mae’n ymddangos bod pob cyflogwr yn ei chael hi’n anodd ac ati... Yr ymagwedd rydw i wedi’i chymryd gydag ambell un yw ‘iawn pa swydd hoffech chi?’ ac ‘lawn does dim swydd yn y fan honno’, ond yna os ydych chi’n rhyw fath o ddweud, wyddoch chi, mae cymhelliant cyflog yna maen nhw’n debygol o gytuno i leoliad yn amlwg felly mae hynny’n helpu. Heb hynny yna byddai llawer ohonynt nhw’n ei chael hi’n anodd iawn dwi’n meddwl. ”

Roedd gallu mynd at fusnesau yn uniongyrchol, lle’r oedd yr Hyfforddwyr Swyddi yn cynnig cymorth a hyfforddiant yn y gwaith, cefnogaeth gymdeithasol, mewnbwn ymwybyddiaeth anabledd, a datrys problemau yn cael eu hystyried yn bwysig wrth agor cyfleoedd, yn enwedig wrth archwilio opsiynau ar gyfer cerfio swyddi. Cerfio swyddi yw lle mae elfennau o waith pobl eraill yn cael eu tynnu at ei gilydd i swydd i berson ifanc, gan gynyddu cynhyrchiant i’r cwmni.

P04F2: “Weithiau gall cerfio swydd fod yn ddefnyddiol, yn enwedig os yw gyda llawer o swyddi gwag a ballu achos nid yw llwythi o’n pobl eisiau’r oriau mwy, os yw’n gontract 16 awr byddant yn rhannu hynny’n 2 swydd ac yn cael 2 x 8 awr ac yn hoffi rhyw berson sydd wir wrth ei fodd yn gwneud y til a rhyw berson sydd wrth ei fodd yn gwneud pentyrru swydd. Rwyf wedi gwneud hynny cwpl o weithiau ac mae hynny wedi gweithio’n dda iawn, yn dda iawn. Un swydd wag a rhannais hynny yn 2 ganlyniad swydd oherwydd ei bod yn gweithio.”

Dywedodd Hyfforddwyr Swyddi hefyd eu bod yn gweld mwy o lwyddiant wrth weithio gyda busnesau lleol llai a fyddai’n elwa o’r staffio ychwanegol sydd ar gael iddynt a hefyd o’r cymhelliant ariannol y gellid ei gynnig iddynt.

Fe wnaethom ofyn i Hyfforddwyr Swyddi “Beth wnaethoch chi ei ddysgu yn ystod pandemig Covid-19 am y ffordd rydych chi’n cefnogi pobl ifanc i gael gwaith?” Roedd Hyfforddwyr Swyddi yn cydnabod bod canllawiau’r gweithle bellach yn gyfnewidiol ac y gallent fod yn wahanol rhwng cyflogwyr. Roedd gweithio yn unol â rheolau Covid newydd yn ychwanegu heriau ychwanegol i Hyfforddwyr Swyddi. Mewn rhai achosion, roedd Hyfforddwyr Swyddi yn teimlo bod cyflogwyr yn defnyddio Covid fel esgus i beidio â chynnig swydd i berson ifanc ag ID neu Awtistiaeth. Mewn sefyllfaoedd eraill, tynnwyd y lleoliadau yn ôl oherwydd nad oedd digon o le yn y gweithle i’r person ifanc a’r Hyfforddwr Gwaith a oedd yn mynd gydag ef i gadw pellter cymdeithasol oddi wrth weithwyr eraill. Roedd llai o gyfleoedd â thâl hefyd ar gael yn y cyfnod ôl-COVID.

P19O2: “Roedd cyflogwyr yn ei chael hi’n hawdd defnyddio Covid fel esgus i ddweud ‘na.’ Rwy’n credu bod mwy o swyddi ar gael ond, oherwydd diffyg staff ar sifftiau, mae rheolwyr a staff yn rhy brysur i gwrdd, gwranddo ac ymrwymo i roi cyfle i’n pobl.”

Dysgodd Hyfforddwyr Swyddi i addasu i batrymau newydd o weithio mewn cwmnïau trwy gynnig dulliau cyfunol o gefnogi. Roedd technoleg yn ganolog i hyn ac roedd newid clir i gefnogi cynhwysiant digidol. Defnyddiwyd technoleg mewn dwy ffordd yn bennaf: helpu pobl ifanc i ddysgu sut i ddefnyddio technoleg gyfrifiadurol; a phobl Hyfforddi Swyddi yn defnyddio llwyfannau fideo fel Teams a Zoom. Gall hyn ddod yn ganolog i gyfleoedd i rai pobl ifanc yn y dyfodol, yn dibynnu ar natur y cyflogwr. Mae darparu hyfforddiant digidol o ansawdd da yn bwysig.

P06O1: “Mae’r byd yn symud i ffordd o fyw sy’n canolbwyntio ar dechnoleg ac mae gallu defnyddio technoleg yn bwysig i gyfranogwyr, ac efallai y bydd angen i hyn fod yn rhywbeth y mae angen i ni eu hyfforddi ynddo hyd yn oed.”

P10O2: “Wedi dysgu y gallai ein unigolion weithiau wneud y gwaith heb oruchwyliaeth agos, ond yn bennaf roedd yn rhaid gwneud cymorth o bell trwy gadw mewn cysylltiad agos dros y ffôn neu zoom ac ati.”

Roedd yn rhaid i batrymau gwaith eraill newid hefyd, 54% o Hyfforddwyr Swyddi yn nodi bod yn rhaid iddynt newid y cymorth a gynigir i gyflogwyr. Unwaith eto, cafwyd adroddiadau am gyfarfodydd neu alwadau ffôn gyda chyflogwyr i drafod gweithwyr a sut i’w helpu i symud ar-lein.

Trafodaeth

Gall y newid tuag at swyddi unigol, gyda chymorth medrus yn y gwaith sydd wedi'i deilwra'n unigol ac sy'n cael ei arwain gan anghenion, gynyddu'r opsiynau ar gyfer cyflogaeth â thâl i bobl ag ID a/neu Awtistiaeth. Mae Hyfforddi Swyddi yn ganolog i gefnogi hyn ac mae'n rôl arbenigol. Mae rôl yr Hyfforddwr Swyddi yn amlwg yn eang ei chwmpas, gan weithio i godi ymwybyddiaeth o anabledd a llywio'r system fudd-daliadau gymhleth gyda'r: bobl ifanc; eu gofalwyr; cyflogwyr; cyllidwyr; a chyfeirwyr. Mae SE yn ddull unigol, yr Hyfforddwr Swyddi yn paru nodweddion swydd â diddordebau, doniau a galluoedd yr unigolyn sydd ag ID a/neu Awtistiaeth, ac yn teilwra cefnogaeth i anghenion y person a'r cyflogwr. Mae cefnogi pobl ifanc i brofi sawl gweithle gwahanol yn llywio dewis gan yr unigolyn ac yn hyrwyddo eu cynhwysiant ar draws yr oes. Mae paratoi'r person ifanc ar gyfer yr amgylchedd gwaith, a'r amgylchedd ar gyfer y person ifanc, yn helpu'r gweithiwr a'r cyflogwr i gydnabod y budd y gall pob un ei gynnig i'r llall (Irvine and Lupart, 2008).

Er bod Hyfforddwyr Swyddi wedi nodi lefelau uchel o foddhad swydd, mae'n amlwg bod rhwystrau i'r rôl. Mae Hyfforddwyr Swyddi yn treulio cryn dipyn o amser yn mynd i'r afael â gwaith papur, teithio, gwneud cais am Fynediad i Waith a chyllid arall, chwilio am swyddi a rheoli budd-daliadau lles. Weithiau mae'r cydbwysedd yn teimlo'n anghywir iddyn nhw. Ymhellach, mae ymchwil wedi dangos nad yw cyflogaeth i bobl sydd ag ID a/neu Awtistiaeth yn ddigon o flaenoriaeth o fewn y system addysg, ac yn aml mae'n rhaid i Hyfforddwyr Swyddi weithio i'w godi fel blaenoriaeth. Hefyd, mae helpu pobl ifanc i ddeall beth mae cyflogaeth yn ei olygu, pa sgiliau sydd ganddyn nhw a beth maen nhw'n gallu ei wneud, yn cymryd amser ac adnoddau ychwanegol. Mae hyn i gyd yn cystadlu gydag amser ar gyfer dod o hyd i swyddi, cael ac addysgu. Mae cydbwysedd i'w gyflawni rhwng gwaith gweinyddol a gynlluniwyd i wneud gwasanaethau'n atebol, i gynorthwyo cyfathrebu ac i reoli gwasanaeth, a'r amser a dreulir mewn gwaith uniongyrchol gyda chleientiaid. Mae Hyfforddwyr Swyddi yn amlwg yn credu nad yw'r galwadau'n gytbwys ar adegau ac y gall pwysau amser sy'n deillio o hynny arwain at gamgymeriadau ac oedi.

Roedd newidiadau yn y rôl Hyfforddi Swyddi yn amlwg yn ystod ac yn dilyn Covid. Gall profiad o helpu pobl i weithio'n ddigidol, hyd braich o weithleoedd, a Hyfforddi Swyddi digidol, helpu SE i ymateb i gyflogwyr yn symud i weithio cyfunol a mwy o hyblygrwydd o ran natur gwaith, ac yn enwedig o ran cefnogi gweithwyr mewn ardaloedd mwy gwledig.

Mae agweddau teuluol yn dylanwadu ar gaffael a chadw swyddi. Dylid rhoi mwy o amlygrwydd i rôl yr Hyfforddwr Swyddi wrth weithio gyda theuluoedd i gychwyn neu wella cymorth i deuluoedd wrth atgyfeirio at Wasanaethau SE. Dylai rheoliadau budd-daliadau lles gymell cyflogaeth ac nid ei thanseilio. Mae'n amlwg bod gan SE fuddion i fusnesau. Dylai cymhellion ariannu a chefnogi, fel y rhai a gynigir o fewn y prosiect Engage to Change, i helpu i ymgysylltu â chyflogwyr ac agor cyfleoedd ar gyfer lleoliadau gwaith a chyflogaeth â thâl, fod ar gael yn ehangach.

Casgliadau

Mae Hyfforddwyr Swyddi yn ganolog i Gyflogaeth Gefnogol ac maen nhw'n darparu ystod eang o wasanaethau i wneud hyn. Mae eu hyblygrwydd a rhywfaint o ymreolaeth yn caniatáu iddyn nhw bersonoli eu cefnogaeth. Mae argaeledd adnoddau ehangach, fel cymorthdaliadau cyflogwyr, hyfforddiant teithio a chlybiau swyddi yn helpu. O ystyried yr ystod o dasgau mae Hyfforddwyr Swyddi yn eu cyflwyno, mae angen i wasanaethau fonitro a chydbwysu'r galwadau ar eu hamser rhwng gweinyddu a chymorth uniongyrchol i gleientiaid. Byddai darparwyr SE yn elwa o gael rolau cynghorydd budd-daliadau arbenigol yn gweithio gyda chleientiaid a Hyfforddwyr Swyddi i sicrhau bod yr wybodaeth a ddarperir i bobl a theuluoedd yn berthnasol ac yn hygyrch.

Mae profiadau Hyfforddwr Swyddi yn ystod Covid wedi eu harwain i gefnogi pobl i weithio o bell gan ddefnyddio cyfrifiaduron ac i Hyfforddi Swyddi gan ddefnyddio dulliau digidol. Mae cydbwysedd eu gwaith yn debygol o barhau i newid wrth i weithleoedd newid a rhaid ei adlewyrchu yn y model SE a'i gyllid.

Mae Engage to Change yn brosiect â chyfyngiad amser. Byddai darparu rhaglen Hyfforddi Swyddi a ariennir yn genedlaethol yn darparu cyfnod hirach i bobl ifanc ag ID a/neu bobl ifanc Awtistig feithrin sgiliau gwaith perthnasol a darparu cyfle gwirioneddol i ddatblygu tuag at gyflogaeth ar ôl addysg. Dylai rôl arbenigol yr Hyfforddwr Swyddi wrth gyflogi pobl ag ID a/neu bobl awtistig gael ei chydabod yn ffurfiol a'i chefnogi'n ehangach drwy bolisi a chyllid.

Cyfeiriadau

Bennett, L., Ray, K. and Wilson, T. (2016). Addressing barriers to work for disabled people and those with long term health conditions in Brighton & Hove. Learning and Work Institute. <https://democracy.brighton-hove.gov.uk/mgConvert2PDF.aspx?ID=101132>

Beyer, S., Vigna, E., Meek, A. and Meighan, J. (2019). Research outcomes for the Engage to Change study. Cardiff: Learning Disability Wales. <https://www.engagetochange.org.uk/wp-content/uploads/2020/06/Engage-to-Change-research-outcomes-June-2019-final.pdf>

Braun, V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3(2), pp. 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa

British Association for Supported Employment (2022). Employment Rates for People with Disabilities 2020-21. <https://www.base-uk.org/employment-rates>

CooperGibson Research (2020). Approaches to Supported Internship delivery: Research report. Department for Education. <http://www.gov.uk/government/publications>

Irvine, A. and Lupart, J. (2008). Into the Workforce: Employers' Perspectives of Inclusion. *Developmental Disabilities Bulletin* 36, p225-250

Mank, D., Cioffi, A. and Yovanoff, P. (1997). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. *Mental Retardation* 35(3), pp. 185-197. doi: 10.1352/0047-6765(1997)035<0185:aottos>2.0.co;2

Office for National Statistics (2021). Outcomes for disabled people in the UK (2021). <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2021>

Rashid, M., Hodgetts, S. and Nicholas, D. (2017). Building Employers' Capacity to Support Vocational Opportunities for Adults with Developmental Disabilities. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders* 4(2), pp. 165-173. doi: 10.1007/s40489-017-0105-5

Robertson, J., Beyer, S., Emerson, E., Baines, S. and Hatton, C. (2019). The association between employment and the health of people with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 32(6), pp. 1335-1348. doi: <https://doi.org/10.1111/jar.12632>

Townsley, R., Robinson, C., Williams, V., Beyer, S. and Christian-Jones, C. (2014). Research into Employment Outcomes for Young People with Autistic Spectrum Disorders. Cardiff, Wales. <https://www.gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2019-07/140602-research-employment-outcomes-young-people-autism-en.pdf>



Contact us



02922 510774



E2C@cardiff.ac.uk



Engage to Change
Cardiff University
Hadyn Ellis Building
Maindy Road
CF24 4HQ