

Dadansoddiad demograffig ac ansoddol o benderfynyddion llwyddiant mewn prosiect Cyflogaeth Gefnogol Cenedlaethol

Mawrth 2023

Elisa Vigna, Stephen Beyer, Andrea Meek



Cynnwys

Crynodeb	2
Cyflwyniad	3
Dulliau	7
Canlyniadau	9
Trafodiaeth	18
Casglaid	22
Cyferiadau	23

Nodyn: Maer data yn yr adroddiad yma yn edrych ar y 5 mlynedd cyntaf y prospect i fynu hyd at 2021.



Crynodeb

Ymchwil: Mae pobl sydd ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth yn profi cyfraddau cyflogaeth isel o'i gymharu â'r boblogaeth gyffredinol. Mae'r astudiaeth hon yn dangos beth yw penderfynyddion llwyddiant wrth gael y grŵp hwn o bobl ifanc i gyflogaeth â thâl.

Dull: Mae'r ymchwil yn seiliedig ar ddata a gasglwyd ar 1008 o bobl ifanc, rhwng 16 a 25 mlwydd oed, sy'n cymryd rhan yn y prosiect Engage to Change ledled Cymru, i gefnogi pobl ifanc i gael gwaith. Defnyddiwyd system casglu data amser real o'u hymgysylltiad a thrwy gydol eu taith i gyflogaeth.

Canlyniadau: Mae'r ymchwil hon yn dangos cyfradd gyflogaeth gyffredinol o 23% ar gyfer y prosiect hyd yma, yn seiliedig ar gyfanswm atgyfeirio. Roedd gan bobl ifanc a oedd yn cymryd rhan mewn "profiad gwaith sylweddol", megis lleoliad cyflogedig neu interniaeth â chymorth, gyfradd gyflogaeth fwy o 37%.

Casgliad: Roedd profiadau gwaith go iawn blaenorol a chyfredol yn cynyddu'r siawns y bydd pobl ifanc yn cael eu cyflogi, yn uwch nag effaith cyflogaeth gefnogol a chymorth hyfforddwy'r swyddi.

Allweddeiriau: Cyflogaeth gefnogol, interniaeth â chymorth, cyflogaeth, awtistiaeth, anabledd deallusol.



Cyflwyniad

1. Cyd-destun i'r ymchwil

Mae cyflogaeth yn elfen allweddol ym mywydau unigolion. Mae Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl ag Anableddau (2006) yn cydnabod: "Hawl pobl ag anableddau i weithio, yn gyfartal ag eraill; mae hyn yn cynnwys y cyfle i ennill bywoliaeth drwy weithio mewn swydd wedi'i ddewis a'i dderbyn yn rhydd mewn marchnad lafur ac amgylchedd gwaith sy'n agored, yn gynhwysol ac yn hygyrch i bobl ag anableddau." Mae wedi'i ddogfennu'n dda bod pobl sydd ag anabledd deallusol a/neu sydd yn awtistig dan anfantais yn y farchnad lafur ac yn wynebu heriau sylweddol o ran dod o hyd i, cael a chynnal cyflogaeth. Dim ond 5.1% o oedolion ag anabledd deallusol rhwng 18-64 mlwydd oed ac sy'n hysbys i wasanaethau cymdeithasol oedd mewn cyflogaeth â thâl yn Lloegr (Digidol 2020-21) a 21.7% o bobl awtistig oedd yn cael eu cyflogi (Swyddfa Ystadegau Gwladol 2022).

Mae canlyniadau bod ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth yn amrywio'n fawr a gall fod yn anodd rhagweld y canlyniad ar ddysgu a chyflogaeth person. Gall rhai pobl sydd ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth, i raddau mwy neu lai, brofi anhawster gyda darllen ac ysgrifennu, deall iaith, cwestiynu ac ymateb, a phrofi problemau gyda gweithrediad annibynnol dyddiol. Efallai y byddan nhw'n profi anhawster gyda chyfathrebu a rhyngweithio cymdeithasol. Efallai y byddan nhw'n cael trafferth ymdopi â newid, rheoli amser ac efallai y bydd yn well ganddyn nhw drefn. Gall pobl ei chael hi'n anodd canolbwyntio ac efallai y byddant yn cael trafferth gyda straen a phryder. Efallai y byddant hefyd yn ei chael hi'n anodd cofio ac efelychu tasgau cymhleth sy'n ei gwneud hi'n anodd trosglwyddo tasgau a ddysgwyd mewn amgylchedd hyfforddi i leoliad cyflogaeth go iawn. Yn ogystal, gall unigolion niwroamrywiol gael eu heffeithio'n fwy sylweddol gan gwsg gwael, salwch neu amgylchiadau personol eraill gan leihau eu gallu i ganolbwyntio ar waith, gydag effaith yn amrywio ar draws y dydd.

Mae rhwystrau galwedigaethol ychwanegol wedi'u dogfennu yn cynnwys amgylcheddau gwaith sy'n pwysleisio penderfyniadau annibynnol a hyblygrwydd gweithwyr gyda lefelau goruchwyllo isel yn gallu rhoi pobl ag anableddau deallusol dan anfantais. Gall lleoliad y gweithle, neu anawsterau mae pobl ag anableddau deallusol yn eu cael wrth deithio'n annibynnol, hefyd roi unigolion dan anfantais. Gall ofni colli statws budd-daliadau lles os yw swydd yn aflwyddiannus ddarbwyllo llawer rhag chwilio am waith. Mae rhwystrau pellach yn cynnwys: diffyg ymwybyddiaeth o botensial pobl; diffyg cefnogaeth cyflogwyr ac addasu yn y gweithle; cam-baru rhwng tasgau swydd a buddiannau'r person; diffyg prosesau ceisio am swyddi a phrosesau recriwtio hygyrch; a diffyg profiadau gwaith i alluogi pobl ifanc i wneud dewisiadau gwybodus ynghylch cyflogaeth (Beyer et al. 2010a; Bennett et al. 2016; Ray a Wilson 2016).

Yn hanesyddol, mae amrywiaeth o fentrau wedi'u cyflwyno yn y Deyrnas Unedig i fynd i'r afael â'r rhwystrau cyflogaeth hyn, gan gynnwys: cyflogaeth gysgodol; hyfforddiant galwedigaethol; cyfreithiau a rheoliadau cyflogaeth a chydaddoldeb (Riddell et al. 2010; Powell 2021); cynlluniau i wrthbwysu costau anabledd mewn cyflogaeth fel y cynllun Mynediad at Waith (Dewson et al. 2009); ymwybyddiaeth o anabledd cyflogwr a chynlluniau Hyderus o ran Anabledd (DWP 2018); a phrentisiaethau cynhwysol.

Er gwaethaf y buddsoddiad hwn, mae'r gyfradd o bontio pobl ifanc gydag anabledd deallusol neu awtistiaeth yn llwyddiannus o addysg ôl-16 i gyflogaeth â thâl yn parhau i fod yn isel. Dim ond 12.3% o ymgeiswyr ar gyfer unrhyw fath o brentisiaeth yn Lloegr oedd yn ddysgwyr ag anawsterau dysgu ac anableddau deallusol (ONS 2022). Prin yw'r llwybrau effeithiol o hyd at gyflogaeth oedolion ar gyfer y grŵp hwn o bobl ifanc. Nid oes model y cytunwyd arno o ddarparu gwasanaethau a gall gweithredu lleol mewn gwirionedd fod yn jig-so o gyllid cenedlaethol, rhanbarthol a lleol, sy'n awgrymu nad ydym eto wedi darparu cefnogaeth briodol i wneud gwahaniaeth i gyfraddau cyflogaeth.

Mae ymchwil wedi dangos bod llawer o bobl ag anabledd deallusol yn dysgu sgiliau gwaith yn well mewn amgylcheddau swyddi go iawn, gyda chefnogaeth i arwain eu dysgu, yn hytrach nag mewn amgylcheddau arbennig neu efelychedig (Phelps a Hanley-Maxwell 1997; Carter 2005; Cimera 2009). Mae cefnogi pobl ifanc sydd ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth i gael profiadau cyflogaeth tebyg i'w cyfoedion niwro-nodweddiadol hefyd yn hanfodol ar gyfer datblygu annibyniaeth a dewis gwybodus ynghylch gwaith (Kaehne a Beyer 2009).



2. Interniaethau â Chymorth

Mae'r model interniaeth â chymorth yn ddull sy'n dod i'r amlwg o gefnogi pobl ifanc rhwng 16 a 24 mlwydd oed sydd ag anableddau deallusol (Rutkowski et al. 2006) neu sy'n awtistig (Wehman et al. 2013) i gyflogaeth. Nod y model yw rhoi'r sgiliau sydd eu hangen ar bobl ifanc i gael mynediad i waith â thâl cynaliadwy drwy addysg alwedigaethol a chymorth hyfforddwr swyddi yn y gweithle. Wedi'u lleoli yn bennaf o fewn lleoliadau cyflogaeth prif ffrwd, mae interniaethau â chymorth yn lleoliadau dysgu di-dâl yn y gwaith, gan amlaf yn para o leiaf 6 mis. Mae darparwr coleg lleol yn cyflwyno cwricwlwm galwedigaethol i interniaid am 2 awr y dydd pan fyddan nhw ar y safle. Am weddill yr wythnos mae'r interniaid yn gwneud gwaith go iawn o fewn y busnes gyda chefnogaeth tîm bach o hyfforddwr swyddi. Mae interniaid yn ymrwymo i 3 lleoliad, un fesul tymor academaidd, gan ganiatáu i sgiliau dyfu a dewisiadau galwedigaethol ddatblygu. DFN Project SEARCH yw'r model mwyaf poblogaidd ar gyfer darparu interniaethau â chymorth yn y DU (DFN Foundation 2023). Mae'r model interniaeth â chymorth wedi darparu cyfraddau cyflogaeth uwch ar gyfer pobl ag anableddau deallusol nag opsiynau amgen yn yr Unol Daleithiau (Rutkowski et al. 2006) a'r Deyrnas Unedig (Gibson et al. 2013) ac wedi cyflawni arbedion ariannol (Labordy Gwerth Cymdeithasol 2013).



3. Supported Employment

Mae cyflogaeth gefnogol yn fodel a gynlluniwyd ar gyfer pobl ag anableddau deallusol, ac fe'i datblygwyd yn yr Unol Daleithiau yn yr 1980au (Wehman et al. 1985). Mae ymchwil helaeth wedi'i wneud iddo, gyda chanlyniadau'n cynnwys: cyflwyno swyddi gwell ar raddfa fawr (Shafer et al. 1990; West, Revell, a Wehman, 1992); canlyniadau cyflog gwell na dewisiadau amgen (Griffin, Rosenberg a Cheyney 1996); buddion ariannol i drethdalwyr (Cimera 2010); a manteision iechyd (Robertson et al. 2019). Mae buddion sylweddol wedi'u nodi i gyflogwyr pobl sydd ag anabledd deallusol (Beyer a Beyer 2017). Mae cyflogaeth gefnogol wedi ehangu yn sgil hynny i gwmpasu grwpiau eraill megis: pobl awtistig (Mawhood a Howlin 1999; Nicholas et al. 2015); pobl sydd â phroblemau iechyd meddwl (Bond, Drake a Becker 2012); pobl sydd wedi caffael anaf i'r ymennydd (Wehman et al. 2003); anableddau corfforol (Ottomanelli et al. 2012); ac anableddau synhwyraidd (Hanley-Maxwell et al. 1990). Mae 5 cam cynradd o'r model (EUSE 2010): ymgysylltu â chyfranogwyr; proffilio galwedigaethol; canfod swyddi; ymgysylltu â chyflogwyr; a chefnogaeth mewn gwaith a dilyniant gyrfa. Mae'r model yn cael ei ddarparu drwy hyfforddwr swyddi ac yn mynnu bod swyddi'n cyfateb yn unigol i'r person, yn cael eu talu ar yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu uwch, ac maen nhw yn y farchnad lafur agored gyda thelerau ac amodau sy'n hafal i weithwyr eraill yn eu cwmni.

4. Engage to Change

Mae'r prosiect Engage to Change yn ganolbwynt i'r ymchwil hon ac yn tynnu o arferion da blaenorol i ddangos beth sy'n gweithio i'r boblogaeth hon yng Nghymru. Mae Engage to Change yn brosiect a ariennir gan Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol ledled Cymru sy'n ceisio cefnogi 1000 o bobl ifanc rhwng 16 a 25 mlwydd oed sydd ag anabledd deallusol, awtistiaeth neu anhawster dysgu penodol, nad ydynt mewn addysg, hyfforddiant neu gyflogaeth (NEET) neu sydd mewn perygl o fod yn NEET, i gynyddu eu sgiliau cyflogaeth ac i ennill cyfleoedd cyflogaeth ac yn y pen draw swyddi. Caiff y prosiect ei arwain gan Anabledd Dysgu Cymru ac mae'n dod â chonsortium o bartneriaid at ei gilydd: Mae Asiantaethau Cyflogaeth Gefnogol Elite ac Agoriad Cyf yn darparu cefnogaeth hyfforddwyr swyddi yn dilyn y model cyflogaeth a gefnogir. Gall chyfranogwyr wneud defnydd o hyd at 6 mis o gymhelliad cyflog cyflogwr mewn lleoliad â thâl. Cynigir gwasanaethau ehangach hefyd, megis: asesiad galwedigaethol; canllawiau gyrfaoedd a chwnsela; cyfweiliadau â chymorth a threialon gwaith; a hyfforddiant teithio i'r gwaith. Mae'r prosiect hefyd yn darparu 4 DFN Project SEARCH, a 3 cynllun Interniaeth â Chymorth. Mae hunan-eiriolwyr gan Pobl yn Gyntaf Cymru yn darparu gallu cynghori ac ymgynghori i'r prosiect. Fe wnaeth tîm ymchwil o'r Ganolfan Genedlaethol ar gyfer Iechyd Meddwl, Prifysgol Caerdydd gynnal gwerthusiad annibynnol o'r prosiect.

Dulliau

1. Gweithdrefn casglu data

Casglodd hyfforddwyr swyddi ddata drwy gydol y prosiect gan ddefnyddio Ap ar dabledi digidol sy'n gysylltiedig â system casglu data amser real a gynhaliwyd gan Brifysgol Caerdydd. Rhoddodd pobl ifanc Ganiatâd Gwybodus ar y diwrnod cyntaf gyda'r prosiect. Derbyniodd hyfforddwyr swyddi hyfforddiant ar gasglu data oedd yn dilyn cynnydd y person ifanc drwy gydol y prosiect. Defnyddiwyd data a gasglwyd ar gyfer gwerthuso, ac i gynllunio a chofnodi gweithgareddau hyfforddi swyddi gan staff asiantaeth.

Casglwyd data ar wybodaeth ddemograffig, profiad gwaith blaenorol neu hanes cyflogaeth â thâl, anabledau cynradd ac eilaidd, anawsterau mewn bywyd ysgol neu ddydd i ddydd a brofwyd gan yr unigolyn, statws anghenion arbennig yn yr ysgol, dewisiadau cyflogaeth personol a dyhead. Casglwyd gwybodaeth am anawsterau mewn bywyd o ddydd i ddydd neu mewn ysgolion ar atgyfeiriadau o flwyddyn dau y prosiect. Roedd hyn yn rhoi darlun mwy cywir i hyfforddwyr swyddi o sut roedd yr unigolyn yn gweithio, gan ganiatáu dull wedi'i arwain gan anghenion i raddau mwy helaeth o gefnogi pobl i gael gwaith. Roedd cwestiynau'n cynnwys dyscalcwlia, dyslecsia, dysgraffia, dyspracsia ac anawsterau eraill fel cof, trefn, sylw, gorlwyth synhwyrdd ac anawsterau synhwyrdd.

Dewiswyd yr ystodau oedran a ddefnyddiwyd wrth ddadansoddi data yn ôl cerrig milltir pwysig ym mywyd pobl ifanc. Yn gyffredinol, mae pobl ifanc rhwng 16 a 19 mlwydd oed yn dal i fod mewn addysg llawn amser neu ar fin ei gwblhau a dechrau eu cyfnod pontio i fod yn oedolion. Gall pobl ifanc rhwng 20 a 22 mlwydd oed barhau i gymryd rhan mewn cyrsiau addysg bellach all bara am un neu ddwy flynedd.

Yn gyffredinol, mae pobl ifanc rhwng 23 a 26 mlwydd oed yng nghamau olaf, neu wedi gadael, addysg ac angen help i atgyfnerthu eu dysgu i gael swydd gyflogedig. Ar ddiwedd pob profiad cyflogaeth perfformiwyd asesiad o sgiliau, hyfforddwyr swyddi yn manylu ar unrhyw leoliad, â thâl neu ddi-dâl, a gwblhawyd gan y person ifanc ac unrhyw ganlyniadau cyflogaeth neu wirfoddoli sy'n tarddu o'r prosiect Engage to Change.

Mae cefnogaeth hyfforddwyr swyddi yn elfen ganolog yn llwyddiant cyflogaeth gefnogol. Casglwyd data ar nifer yr oriau hyfforddwr swyddi sy'n ymroddedig i bob person ifanc ar Engage to Change, ac eithrio interniaid â chymorth.

Defnyddiwyd dadansoddiad chi-sgwâr i gymharu canlyniadau cyflogaeth neu leoliad gwaith ar gyfer grwpiau a ddiffinnir gan eu nodweddion a'u profiadau blaenorol. Ymhellach, defnyddiwyd dull cynhwysiant grisiog at ddadansoddiad atchweliad logistaidd i benderfynu pa ffactorau a allai gyda'i gilydd ddylanwadu ar gyflogadwyedd. Cafodd newidynnau pendant eu cynnwys drwy greu newidynnau ffug ar gyfer profiad cyflogaeth blaenorol (profiad gwaith, lleoliad gwirfoddol neu swydd gyflogedig) a diagnosis. Mae modelu yn cynnwys newidynnau dwyrannol fel rhywedd ac wedi cael profiad sylweddol o leoliad cyflogedig neu interniaeth â chymorth yn ystod y prosiect. Ystyriwyd newidynnau parhaus megis oedran ac oriau hyfforddiant swyddi a ddarparwyd i'r person am y dybiaeth o linoledd a'u harwyddocâd, i drawsnewidiad rhesymegol y newidyn dibynnol.

2. Cyfranogwyr

Mae'r astudiaeth yn cynnwys yr holl bobl ifanc cymwys sydd wedi'u hatgyfeirio i'r Prosiect Engage to Change a dderbyniodd fewnbwn gan y prosiect. Cafodd cyfanswm o 1008 o bobl ifanc cymwys eu hatgyfeirio at y prosiect dros 5 mlynedd. Meini prawf oedran cyfranogwyr oedd 16-25 mlwydd oed a chanddynt anableddeu deallusol, anhawster dysgu penodol a/neu awtistiaeth. Nid oedd cyfranogwyr mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant ac roedd angen ymrwymo hefyd i gael gwaith â thâl. Yn y papur hwn rydym ni'n cymharu'r rhai a gafodd waith â thâl erbyn diwedd eu hymgysylltiad yn y prosiect â'r rhai na chawsant, yn ôl disgrifyddion demograffig fel rhywedd ac oedran, profiad blaenorol, diagnosis, anawsterau wedi'u hunan-adrodd a statws addysgol arbennig yn yr ysgol.



Canlyniadau

1. Canlyniadau cyflogaeth

Llwyddodd cyfanswm o 231 o bobl ifanc i gael gwaith â thâl, gyda chyfradd cyflogaeth o 23%, yn seiliedig ar atgyfeiriadau. Mae cyfraddau cyflogaeth yn amrywio yn ôl diagnosis pobl ifanc. Mae gan bobl ifanc awtistig gyfradd gyflogaeth o 27%. Ond os oes gan bobl ifanc awtistig hefyd anhawster dysgu penodol, mae'r gyfradd yn is, sef 22%. Lle adroddir awtistiaeth ac anabledd deallusol, mae'r gyfradd yn disgyn i 16%. Llwyddodd pobl ifanc ag anhawster dysgu penodol i gyflawni cyfradd cyflogaeth o 27% a phobl ifanc gydag anabledd deallusol 23%. Nododd deg person ifanc ddiagnosis arall (Tabl 1). Roedd diagnosis ar goll i 79 o bobl ifanc.

Tabl 1:

	Young people in paid employment by diagnosis	Employment rates	Total of young people reporting this diagnosis
Intellectual Disability	58	23%	257
Autism	49	27%	184
Specific Learning Difficulties	41	27%	153
Autism and Intellectual Disability	29	16%	178
Autism and Specific Learning Difficulties	32	22%	147
Other diagnosis	5	-	10
Missing diagnosis ^[1]	17	-	79

Table 1: Employment rates by diagnosis

Roedd y prosiect hefyd yn cynnig 318 o leoliadau â thâl yn para hyd at 6 mis gyda chyflog â chymhorthdal a dalwyd amdano gan y Prosiect Engage to Change, a 342 o leoliadau di-dâl fel arfer o gyfnod byr (Tabl 2). Cyflwynodd y prosiect hefyd 3 DFN Project SEARCH a 3 rhaglen Interniaeth â Chymorth amgen a oedd gyda'i gilydd yn gwasanaethu 161 o bobl ifanc.

Tabl 2

	Frequency
Paid Jobs	231
Volunteering	42
Paid Placement	318
Unpaid Placement	342
Young people enrolled in Project SEARCH/alternative supported internships	161

Table 2: Description of employment outcomes for the first 5 years

2. Elfennau demograffig

Rhywedd

Roedd y mwyafrif o bobl ifanc cymwys a gyfeiriwyd at y Prosiect Engage to Change yn ddynion (75%). O'r rhai oedd yn cyrraedd gwaith, roedd 175 o unigolion yn ddynion, roedd 46 yn fenywod. Roedd 10 person ifanc na wnaeth gofnodi eu rhywedd. Gyda chyfradd cyflogaeth gyffredinol o 23%, roedd canran y dynion mewn cyflogaeth yn 25% a benywod yn 19%. Fodd bynnag, nid oedd y gwahaniaeth rhwng dynion a menywod mewn cyfradd cyflogaeth yn arwyddocaol yn ystadegol ($\chi^2=3.323$ Arwydd. 0.068).

Oedran

Mae Tabl 3 yn dangos dosbarthiad y cyfranogwyr yn ôl oedran. Wrth ystyried nifer yr atgyfeiriadau, y grŵp mwyaf o gyfranogwyr yw pobl ifanc rhwng 20 a 22 mlwydd oed (39%), ac yna'r rhai rhwng 16 a 19 mlwydd oed (33%) a phobl rhwng 23 a 26 mlwydd oed (22%). Mae oedran ar goll i 66 o bobl ifanc (6%). Mae Tabl 3 yn dangos y gyfradd gyflogaeth ar gyfer pob grŵp oedran. Mae'r gyfradd gyflogaeth uchaf ar gyfer pobl ifanc rhwng 23 a 26 mlwydd oed (26%), ac yna pobl ifanc rhwng 20 a 22 mlwydd oed (24%), gyda'r gyfradd arafaf ar gyfer pobl ifanc rhwng 16-19 mlwydd oed (20%).

Table 3

		Number of young people in paid jobs	Young people taking part in Engage to Change	Employment rate
Age Range	16-19	67	334	20%
	20-22	95	389	24%
	23-26	57	219	26%
Missing		12	66	-

Table 3: Employment rate and age range

There are no statistical differences in employment rate between the age groups ($\chi^2=3.122$ Sign. 0.210).



3. Profiad blaenorol

Wrth atgyfeirio, gofynnwyd i bobl ifanc ac unrhyw rieni/gofalwyr ddisgrifio eu profiadau blaenorol o gyflogaeth (Tabl 4). Roedd 21% wedi mynychu cwrs ymwybyddiaeth o'r gwaith tra mewn addysg neu rywle arall. Roedd nifer fawr o bobl ifanc wedi cael profiad gwaith (72%), tra oedd hanner wedi cael cyfle i wirfoddoli. Roedd chwarter y sampl wedi cael gwaith â thâl cyn mynd i mewn i'r prosiect.

Tabl 4

Relevant previous experiences	Number of participants	Percentage of total referrals
Work experience	729	72%
Work awareness course	207	21%
Volunteering	506	50%
Paid employment	257	25%

Table 4: Previous employment experience



Fe wnaethom archwilio p'un a wnaeth nifer o brofiadau gwaith blaenorol ddylanwadu ar ganlyniadau swyddi a ddeilliodd o gymryd rhan yn y prosiect Engage to Change. Mae'n ymddangos bod wedi cael rhywfaint o brofiad gwaith blaenorol yn helpu i gael gwaith o fewn y model cymorth hwn. Roedd 180 o bob 203 o bobl ifanc oedd yn cael eu cyflogi (89%) wedi cael profiad gwaith blaenorol. Y cyfraddau cyflogaeth, yn seiliedig ar atgyfeiriadau, ar gyfer pobl oedd â phrofiad gwaith blaenorol oedd 24.7% o'i gymharu ag 8.2% i'r rhai heb y profiad hwn, gwahaniaeth ystadegol arwyddocaol ($\chi^2=11.072$; $t<0.001$). Wrth ystyried profiadau hanesyddol cyfun, roedd 45% o bobl ifanc a gyflogwyd wedi cael dau brofiad gwaith cyn ymuno â'r prosiect, roedd gan 25% dri a 9% ohonynt bedwar. Wrth edrych ar gyfran y bobl ifanc oedd yn ddi-waith ar ddiwedd y prosiect, roedd gan 35% ddau brofiad cyflogaeth, roedd gan 29% un, 17% ohonynt â 3 a 13% heb ddim. Mae'r rhai sy'n cael eu cyflogi yn tueddu i fod wedi profi lleoliad profiad gwaith mwy blaenorol na'r rhai na chafodd swydd ($\chi^2=27.587$ $t<0.000$).

Mae Ffigwr 1 yn dangos perthynas rhwng nifer y profiadau gwaith blaenorol a lefelau cynyddol o gyflogaeth â thâl. Mae cael nifer o brofiadau gwaith yn ymddangos i helpu pobl i gael gwaith drwy'r model cymorth hwn. Fodd bynnag, gall pob lefel profiad fod yn wahanol iawn ac nid oes gennym lawer o wybodaeth am y profiadau eu hunain, megis hyd, ansawdd a chanlyniadau.

Ffigwr 1

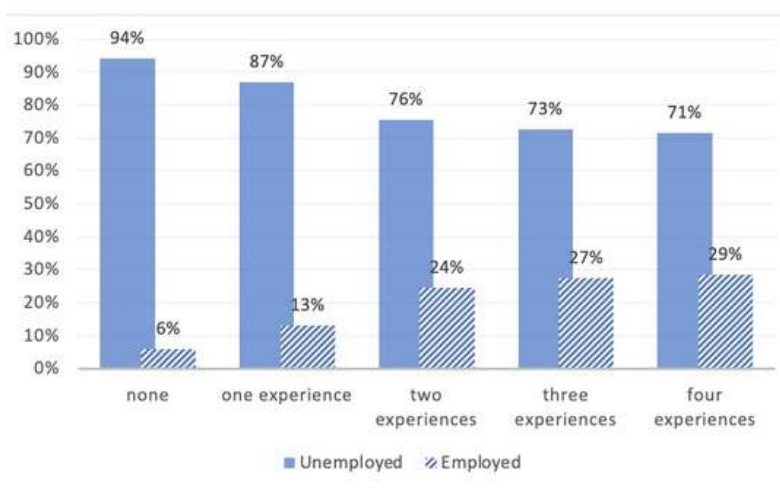


Figure 1: Percentage of young people employed based on their previous experience

Fe wnaethom hefyd edrych p'un a oedd profiad o gyflogaeth â thâl neu wirfoddoli yn gysylltiedig â chael swydd â thâl trwy'r prosiect. Roedd 46% o bobl ifanc oedd yn cael gwaith â thâl drwy Engage to Change wedi cael swydd â thâl yn flaenorol (83 o bobl ifanc allan o 176). O'i gymharu â chyfradd cyflogaeth o 26% i'r rhai na chafodd brofiad o gyflogaeth o'r blaen, mae hyn yn arwyddocaol yn ystadegol ($\chi^2=26.381$ $t<0.001$). Y gyfradd gyflogaeth drwy Engage to Change i'r rhai a oedd wedi profi gwirfoddoli oedd 68%, o'i gymharu â 46% nad oedd wedi cael y profiad hwnnw, unwaith eto gwahaniaeth ystadegol arwyddocaol ($\chi^2=11.981$ $t<0.001$).

Mae'n ymddangos bod profiad blaenorol yn ffactor perthnasol wrth bennu canlyniadau cyflogaeth â thâl i bobl ifanc sydd ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth. Mae'r data yma'n sail i ymchwil bellach ynghylch effaith ansawdd a hyd y profiad gwaith yn ystod yr ysgol ac addysg bellach ar ganlyniadau swyddi diweddarach

4. Benefits

Budd-daliadau Wrth atgyfeirio, roedd 75% o'r cyfranogwyr yn derbyn ryw fath o daliad budd-dal lles. Taliad Annibyniaeth Personol (PIP) oedd y budd-dal mwyaf cyffredin a dderbyniwyd (57% o gyfranogwyr), ac yna Credyd Cynhwysol (29%) a budd-daliadau etifeddol megis Lwfans Cyflogaeth a Chymorth sy'n gysylltiedig ag incwm. Ni chanfuwyd unrhyw wahaniaeth ystadegol arwyddocaol mewn cyfradd cyflogaeth rhwng y rhai oedd yn derbyn budd-daliadau lles (22%) a'r rhai nad oeddent (27%) ($\chi^2=2.659$ arwydd=0.130).



5. Lleoliadau â thâl

Cymerodd 318 o gyfranogwyr (37%) leoliad â thâl drwy Engage to Change o hyd at chwe mis (Tabl 5). Nid yw hyn yn cynnwys cynlluniau interniaethau â chymorth a gynigir gan Engage to Change oherwydd bod interniaethau yn defnyddio lleoliadau di-dâl. Roedd unigolion 23 mlwydd oed ac uwch yn fwy tebygol o gymryd lleoliad â thâl na grwpiau iau ($\chi^2=10.451$ $p=0.005$). Roedd nifer llai (39 o bobl ifanc) yn gweithio heb unrhyw fath arall o leoliad.

Tabl 5

		Young people in paid placement ^[1]		Total
		No	Yes	
Age Range	16-19	177 (71%)	74 (29%)	251
	20-22	207 (62%)	127 (38%)	334
	23-26	112 (56%)	88 (44%)	200
Total		496 (63%)	289 (37%)	785

Table 5: Paid placement and age range

Roedd pobl ifanc gyda diagnosis o awtistiaeth ac anabledd deallusol yn llai tebygol o gael mynediad at leoliad â thâl na'r rhai â diagnosis o anabledd deallusol, awtistiaeth, anhawster dysgu neu awtistiaeth ac anhawster dysgu penodol ($\chi^2=4.280$ $p=0.039$) (Tabl 6). Nid oedd gwahaniaeth ystadegol arwyddocaol yn nifer y bobl ifanc sy'n cael mynediad i leoliadau â thâl rhwng rhywiau.

Tabl 6

Reported diagnosis	Paid Placement ^[2]	Total
Autism	61 (37%)	164
Intellectual disability	80 (39%)	208
Specific learning difficulty	47 (42%)	112
Autism and intellectual disability	45 (29%)	154
Autism and specific learning difficulty	52 (39%)	134
Missing	33	75
Total	318 (37%)	847

Table 6: Paid placement and diagnosis in the main Engage to Change (excluding supported internships)

6. Profiad gwaith sylweddol a chyflogaeth

Roedd y prosiect Engage to Change yn cynnig cyfleoedd gwaith o hyd sylweddol er mwyn galluogi pobl ifanc i fod yn barod i gael gwaith. Fe wnaethon ni ddewis pawb a gafodd fewnbwn sylweddol o'r prosiect i wirio'r effaith ar eu cyflogadwyedd. Roedden ni'n cynnwys pawb oedd: - wedi cael lleoliad â thâl, yn para hyd at chwe mis o hyd; - unrhyw un a oedd ag interniaeth â chymorth di-dâl, gydag uchafswm o 3 cylchdro, yn para hyd at 9 mis.

O fewn yr is-sampl hwn, ni chafodd lleoliadau di-dâl eu cynnwys oherwydd eu bod yn fyrrach o ran hyd ar y cyfan ac, ar eu pennau eu hunain, ni ellir eu dosbarthu fel profiad sylweddol. Mae'r lefel uchel hon o ymwneud yn golygu bod pobl ifanc wedi cael y cyfle i weithio mewn un lleoliad neu fwy, gyda chefnogaeth hyfforddwr swyddi.

Y gyfradd gyflogaeth ar gyfer pobl ifanc a oedd â lleoliad â thâl yw 41%, ac mae'r rhai a oedd ag interniaeth â chymorth yn 31%. Os cyfunir data o'r ddau brofiad gwaith arwyddocaol hyn, y gyfradd gyflogaeth gyffredinol ar gyfer pobl sydd â "phrofiad gwaith arwyddocaol" yw 37%, o'i gymharu â 16% heb y lefel hon o brofiad

Tabl 7

Engage to Change employment experience and employment rates	Young people employed	% of young people employed	Total receiving experience
Paid Placement	130	41%	318
Supported internship (Project SEARCH and Alternative supported employment)	43	31%	137
Significant experience (paid placement or supported internship) *totals take into account that a small minority (12 young people) had both experiences (supported internship and paid placement)	161	36%	443

Table 7: Engage to Change employment experience and employment rate

O fewn prosiect Engage to Change roedd gan 443 o bobl ifanc (321 o ddynion, 113 o fenywod, 10 ar goll; 21 oed ar gyfartaledd) "brofiad gwaith arwyddocaol", fel sydd wedi'i ddiffinio uchod. Mae ein dadansoddiad o ganlyniadau yn dangos bod gwahaniaeth sylweddol rhwng pobl ifanc sydd â "phrofiad gwaith arwyddocaol" trwy Engage to Change, a'r rhai nad oedd ganddynt, yn eu gallu i gyflawni cyflogaeth yn ddiweddarach ar ($\chi^2=92.477$ $t<0.001$).

Nid oes gwahaniaeth o ran ymwneud â "phrofiad gwaith arwyddocaol" rhwng rhyweddau neu grwpiau oedran. Roedd pobl ifanc gydag anhawster dysgu penodol yn fwy tebygol o brofi "phrofiad gwaith arwyddocaol" na phobl ifanc a oedd yn nodi diagnosis gwahanol ($\chi^2=9.274$ $t<0.002$). Roedd pobl ifanc ag awtistiaeth ac anabledd deallusol yn llai tebygol o fod â "phrofiad gwaith arwyddocaol" ($\chi^2=7.868$ $t<0.005$). Roedd pobl ifanc oedd â phrofiad gwaith blaenorol cyn ymuno â'r prosiect Engage to Change hefyd yn fwy tebygol o fod wedi cael mynediad at "brofiad gwaith arwyddocaol" yn ystod y prosiect ($\chi^2=18.225$ $t<0.000$).

7. Ffactorau sy'n hwyluso ac yn rhwystro cyflogaeth

Perfformiwyd atchweliad logistaidd i ganfod effeithiau oedran, rhywedd, profiad cyflogaeth hanesyddol, diagnosis a adroddwyd, oriau hyfforddiant swyddi, statws budd-dal lles ar y tebygolrwydd y daeth cyfranogwyr i gyflogaeth yn ystod y prosiect (Tabl 8). Gan ddefnyddio dull grisiog, cyflwynwyd newidynnau i'r model os oeddent yn cyrraedd arwyddocâd. Mae Tabl 8 yn dangos mai dim ond dau newidyn a gyrhaeddodd arwyddocâd: bod wedi cael "profiad gwaith arwyddocaol" yn y prosiect a bod wedi cael swydd hanesyddol â thâl. Roedd y model sy'n cynnwys y ddau newidyn hyn a chysyn yn esbonio 17% o'r amrywiant data ($R^2 = 0.166$) ac yn dosbarthu 78.0% o achosion yn gywir fel rhai cyflogedig neu ddi-waith. Tabl 8 Dangosodd dadansoddiad o'r cyfernodau atchweliad logistaidd fod pobl ifanc nad oedd ganddynt brofiad o "brofiad gwaith arwyddocaol" yn ystod y prosiect yn llai tebygol o gael eu cyflogi ar ei ddiwedd. Ar ben hynny, roedd pobl ifanc heb unrhyw brofiad hanesyddol o waith â thâl yn llai tebygol o gael eu cyflogi ar ddiwedd y prosiect.

Tabl 8

Variables in the Equation	B	Sig.	Exp(B)
Not having a significant placement during Engage to Change	-1.486	0.000	0.226
Not having a historic paid job	-0.936	0.000	0.392
Constant	0.000	0.998	1.000

Table 8: Logistic Regression Factors

Dangosodd dadansoddiad o'r cyfernodau atchweliad logistaidd fod pobl ifanc nad oedd ganddynt brofiad o "brofiad gwaith arwyddocaol" yn ystod y prosiect yn llai tebygol o gael eu cyflogi ar ei ddiwedd. Ar ben hynny, roedd pobl ifanc heb unrhyw brofiad hanesyddol o waith â thâl yn llai tebygol o gael eu cyflogi ar ddiwedd y prosiect.

Trafodaeth

Mae prosiect Engage to Change yn dangos bod llawer o bobl sydd ag anabledd deallusol, anhawster dysgu penodol a/neu awtistiaeth yn gallu gweithio os yw'r swydd gywir yn cael ei chyfateb iddyn nhw a'r gefnogaeth gywir, gan gefnogi'r llenyddiaeth helaeth ar gyflogaeth gefnogol (Cimera a Rusch 1999; Jordán de Urríes et al. 2005; Beyer et al. 2010b). Mae cyfradd cyflogaeth o 23% yn seiliedig ar bobl sy'n cael ei hatgyfeirio at y prosiect Engage to Change, a 37% i'r rhai sy'n cael "profiad gwaith arwyddocaol",

yn gyflawniad sylweddol i Gymru, gan ystyried y gyfradd gyflogaeth gyffredinol o 5.1% ar gyfer pobl ag anableddau deallusol yn Lloegr (Digidol 2021). Mae hyn yn arbennig o berthnasol gan i'r cyfnod o fis Mawrth 2020 hyd at fis Mehefin 2021 weld aflonyddwch sylweddol i farchnadoedd llafur Cymru'r DU a Chymru, gyda gostyngiadau amlwg mewn atgyfeiriadau i'r prosiect, argaeledd swyddi newydd, a pheth oedi cyn trosi lleoliadau gwaith â thâl yn swyddi arwyddocaol. Ni wnaeth y sefyllfa hon wella'n sylweddol tan chwarter olaf 2021. Fe wnaeth y prosiect wella'r cyfle i bobl ifanc awtistig gael gwaith gyda chyfradd o 27%, sy'n uwch na 22% yn gyffredinol ar gyfer pob ystod oedran yn Lloegr (ONS 2022). Fodd bynnag, mae'r gyfradd gyflogaeth yn is i'r bobl ifanc hynny sydd â chyd-forbidrwydd, sy'n gysylltiedig â chymhlethdod eu hanghenion dysgu, emosiynol neu gymdeithasol mewn perthynas â dechrau swydd. Gall pobl ifanc sy'n cyflwyno cyd-forbidrwydd elwa o gyfnod hirach o amser gyda chymorth sy'n cael ei arwain gan anghenion, i gael gwaith. Mae'r erthygl hon yn tynnu sylw at sawl ffactor allweddol sy'n bwysig wrth gael mwy o bobl i gyflogaeth.

Roedd gwahaniaeth o ran i ba raddau mae cyfranogwyr benywaidd a chyfranogwyr gwrywaidd yn cael mynediad at leoliadau â thâl, gyda chymhareb o 3/1 o blaid dynion. Gallai hyn fod yn gysylltiedig â menywod sy'n fwy sensitif i newid budd-daliadau lles posibl wrth fynd i gyflogaeth na dynion, neu gallai merched gael rôl gymdeithasol o fewn amgylchedd eu teulu sy'n arwain at gyflogaeth yn cael ei ystyried yn llai perthnasol iddynt na'u cymheiriaid gwrywaidd. Ar y cyfan, profodd y prosiect anghyfartaledd rhwng y rhywiau, gan mai dim ond chwarter o gyfranogwyr y prosiect sy'n fenywod. Gall y gwahaniaeth rhwng y rhywiau fod yn gysylltiedig â'r nifer uchel o achosion o gyfranogwyr awtistig.

Nodir cyfran uwch o ddynion yn awtistig na menywod (Barwn-Cohen 2002; Baron-Cohen et al. 2011; Observatory 2016), ac mae llai o achosion o ddiagnosis clinigol o awtistiaeth mewn merched oherwydd cuddliwio nodweddion awtistig (Lai et al. 2017). Serch hynny, mae cynwysoldeb unigolion benywaidd sydd ag anabledd deallusol neu/ac awtistiaeth wastad wedi bod yn destun pryder i'r prosiect. Trefnwyd mentrau i hyrwyddo cyfranogiad menywod ifanc ag awtistiaeth neu anableddau deallusol, ond arhosodd cyfranogiad merched yn is na dynion. Dylem barhau i ddarparu mentrau i unioni anfantais mewn cyflogaeth i fenywod ifanc sydd ag awtistiaeth. Roedd cyfraddau cyflogaeth ar gyfer pobl sydd â gwahanol ddiagnosis yn wahanol: 27% ar gyfer awtistiaeth; 23% ar gyfer anableddau deallusol a 23% i bobl sy'n cael anhawster dysgu penodol.

Roedd cael cyd-forbidrwydd yn dylanwadu'n negyddol ar y gyfradd gyflogaeth, gyda phobl ifanc ag awtistiaeth ac anabledd deallusol â chyfradd cyflogaeth o 16%, ac awtistiaeth gydag anhawster dysgu penodol ar gyfradd o 22%. Mae'n debygol y bydd hyn yn gysylltiedig â chefnogaeth ychwanegol sydd ei angen i gefnogi'r broses ddysgu a gofynion cymdeithasol ac emosiynol ychwanegol gwaith (Tobin et al. 2014). Fe wnaeth y prosiect gefnogi pobl ifanc rhwng 16 a 25 mlwydd oed, gyda phobl ifanc rhwng 20 a 22 mlwydd oed oedd y grŵp mwyaf a gafodd ei wasanaethu. Pobl ifanc rhwng 22 a 25 mlwydd oed yw'r grŵp sydd â'r cyfraddau uchaf o leoliad â thâl a chyflogaeth â thâl. Gellid cysylltu hyn â mwy o brofiad bywyd, rhywfaint o barodrwydd gwaith a chymhelliant uwch i gael eu cyflogi ar gyfer y grŵp hwn, gan fod 70% o bobl ifanc 23 mlwydd oed a throsodd sy'n cael eu cyflogi ar ddiwedd y prosiect wedi cael swydd gyflogedig o'r blaen.

Yn wir, roedd cael profiad gwaith blaenorol, lleoliad gwirfoddoli neu gyflogaeth â thâl wedi cyfrannu at lwyddiant cael gwaith cyflogedig drwy'r prosiect Engage to Change. Hyd yn oed os oedd profiad gwaith o gyfnod byr ac o fewn amgylchedd yr ysgol, gall hyn helpu'r person ifanc i ddeall amgylchedd busnes penodol. Gallwn ddod i'r casgliad bod profiad blaenorol o gyflogaeth yn un o'r prif ffactorau sy'n arwain at gyflogaeth â thâl barhaus o fewn y model hwn o gymorth cyflogaeth. Cefnogir hyn gan y llenyddiaeth ar bontio o'r ysgol i gyflogaeth, gydag astudiaethau'n dangos bod profiad cyflogaeth (Test et al. 2009; Benz, Lindstrom a Yovanoff 2000) a chysylltiadau cyn-sefydledig â chyflogwyr cymunedol tra yn yr ysgol (White a Weiner 2004; Howartha et al. 2006) yn rhagweld cyfraddau cyflogaeth uwch ar ôl ysgol i bobl ag anableddau deallusol.

Fodd bynnag, nid oedd gan yr astudiaeth wybodaeth am ansawdd y profiadau gwaith, gwirfoddoli neu gyfleoedd cyflogaeth â thâl blaenorol hyn, ac ni allwn fod yn sicr o'u hyd, nodweddion swydd, busnesau dan sylw, cyflogau, na lefel y gefnogaeth a ddarperir. Rydym ni'n gwybod trwy gymhwyso meini prawf cymhwysedd y prosiect nad oedd y bobl ifanc sy'n dod i mewn i'r prosiect mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant ar adeg eu hatgyfeirio, a'u bod angen cymorth hyfforddwr swyddi i fynd i gyflogaeth drwy'r Prosiect Engage to Change. Mae'n ymddangos bod cefnogaeth hyfforddwyr swyddi yn ganolog i gael mwy o bobl ifanc i waith.

Mae prosiect Engage to Change yn cefnogi unigolion sydd ag ystod eang o anghenion cefnogi, ac felly mae llwybr cyflogaeth unigolion yn amrywio. Efallai y bydd angen mwy o fewnbwn ar rai pobl ifanc i gaffael sgiliau cyflogaeth newydd, efallai y bydd angen mwy o fewnbwn ar eraill mewn hyfforddi swyddi a chynnal swyddi. Profodd pobl ifanc wahanol lwybrau i gyflogaeth, a'r mwyaf poblogaidd oedd mynd drwy gyfnod o leoliad â thâl, ac yna cyflogaeth â thâl. Roedd eraill yn mynd drwy leoliad byr di-dâl, ac yna lleoliad â thâl a swydd â thâl.

Roedd llwybrau gwahanol yn adlewyrchu anghenion unigol ac argaeledd lleoliadau gyda chyflogwyr lleol. Gall diagnosis chwarae rhan ychwanegol bwysig. Mae pobl ifanc sy'n adrodd cyd-forbidrwydd awtistiaeth ac anabledd deallusol yn llai tebygol o ddechrau lleoliad â thâl ac o brofi tebygolrwydd llai o gael eu cyflogi. Gallai hyn fod yn gysylltiedig â chymhlethdod y gefnogaeth sydd ei angen ar bobl ifanc sydd â chyd-forbidrwydd, o'i gymharu â phobl ifanc eraill sydd â phroffil llai cymhleth ac anghenion cymorth is. Mae hyn yn tynnu sylw at bwysigrwydd dull sy'n cael ei arwain gan anghenion ac y dylem argymhell y pecyn hyblyg hwn o gyflogaeth â chymorth i bobl ifanc sydd ag anabledd deallusol ac awtistiaeth i ddiwallu'r angen hwn. Pobl ifanc sydd â diagnosis o anawsterau dysgu penodol ac i brofi mwy o debygolrwydd o leoliad cyflogedig.

Mae anawsterau dysgu penodol yn cwmpasu ystod eang o gyflyrau, gan gynnwys dyslecsia a dyspracsia, a gall gynrychioli llai o her i symud i'r farchnad lafur na'r rhai sydd ag anableddau deallusol mwy sylweddol. Yn olaf, gallwn ddod i'r casgliad y gellir hwyluso cyflogaeth gan sawl ffactor, megis profiad gwaith blaenorol, gwirfoddoli neu gyflogaeth â thâl a bod yn hŷn. Mae profi sawl cyfle gwaith hefyd yn bwysig i ddatblygu sgiliau cyflogaeth a chyflogadwyedd pobl ifanc. Mae pobl ifanc sy'n hŷn wedi cael mwy o gyfleoedd i gael profiadau gwaith ac i ddatblygu gwell dealltwriaeth o gyflogaeth.

Casgliad

Mae'r astudiaeth Engage to Change yn atgyfnerthu pwysigrwydd cyflogaeth a hyfforddiant swyddi â chymorth i sicrhau cyflogaeth â thâl i bobl ifanc sydd ag anableddau deallusol a/neu bobl ifanc awtistig. Gall Llywodraeth Genedlaethol a Llywodraeth Cymru helpu i sicrhau bod canlyniadau cyflogaeth ar gael yn ehangach iddyn nhw drwy ddeall pwysigrwydd cyflogaeth gynhwysol ac o hyrwyddo cyflogaeth â chefnogaeth lwyddiannus, model unigoledig, wedi'i harwain gan anghenion. Roedd gan un o bob pedwar person ifanc a oedd yn rhan o brosiect Engage to Change brofiad cyflogaeth â thâl blaenorol, nad oedd wedi para dros amser, neu wedi datblygu'n swydd â thâl.

Mae'n amlwg bod angen cymorth arbenigol, ychwanegol ar bobl ifanc sy'n cael eu gwasanaethu gan y prosiect i fynd i gyflogaeth a'i chynnal. Mae diffyg cefnogaeth gan y Llywodraeth o hyd i bobl awtistig a phobl ag anableddau deallusol i fynd i mewn i'r gweithlu ac i leihau'r bwlch cyflogaeth rhyngddyn nhw, pobl eraill ag anableddau a phobl nad ydynt yn anabl. Mae angen cyllid pwrpasol, cenedlaethol ar gyfer cyflogaeth â chymorth er mwyn iddo fod yn hygyrch i bawb a fyddai'n elwa ohono. Mae angen llwybrau pontio gwell o addysg i gyflogaeth, megis interniaethau â chymorth a phrentisiaethau â chymorth, gyda chymorth hyfforddwyr swyddi.

Mae angen datblygu hyfforddiant swyddi o safon broffesiynol sy'n gallu cefnogi pobl ag anghenion mwy cymhleth. Mae rhai camau cadarnhaol yn cael eu cymryd, gydag ymrwymiad clir yn Strategaeth Cyflogadwyedd newydd Llywodraeth Cymru i ddarparu rhaglenni sy'n gwella mynediad i gyflogaeth i bobl ag anableddau deallusol sylweddol drwy gymorth hyfforddwr swyddi (Llywodraeth Cymru 2022a). Mae'r Strategaeth Cyflogadwyedd yn tynnu sylw at bwysigrwydd y sector cyhoeddus wrth hybu cyflogadwyedd pobl ag anableddau ac wrth ehangu mynediad at brofiad gwaith i bobl ifanc anabl. Mae ymrwymiad hefyd i ddileu'r bwlch cyflogaeth ar gyfer pobl ag anableddau erbyn 2050, (Llywodraeth Cymru 2022b). Mae'n parhau'n bwysig i'r Llywodraeth fuddsoddi yn nyfodol pobl sydd ag anabledd deallusol ac awtistiaeth, gan gynnwys codi dyheadau cyflogaeth pobl ifanc a'u teuluoedd pan fyddant yn dechrau'r ysgol, drwy well cyngor gyrfaoedd a thrwy sicrhau bod opsiynau ôl-addysg wedi'u cynllunio'n well, yn gynhwysol, ac yn diwallu anghenion y grŵp hwn o bobl ifanc talentog.

Cyfeiriad

BARON-COHEN, S. 2002. The extreme male brain theory of autism. *Trends in cognitive sciences*, 6, 248-254.

BARON-COHEN, S., LOMBARDO, M. V., AUYEUNG, B., ASHWIN, E., CHAKRABARTI, B. & KNICKMEYER, R. 2011. Why are Autism Spectrum conditions more prevalent in Males? *PLoS biology*, 9, e1001081-e1001081.

BENZ, M. R., LINDSTROM, L. & YOVANOFF, P. 2000. Improving Graduation and Employment Outcomes of Students with Disabilities: Predictive Factors and Student Perspectives. *Exceptional Children*, 66, 509-529.

BEYER, S. & BEYER, A. 2017. A systematic review of the literature on the benefits for employers of employing people with learning disabilities. *Mencap*.

BEYER, S., BROWN, T., AKANDI, R. & RAPLEY, M. 2010a. A Comparison of Quality of Life Outcomes for People with Intellectual Disabilities in Supported Employment, Day Services and Employment Enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23, 290-295.

BEYER, S., JORDÁN DE URRÍES, F. D. B. & VERDUGO, M. A. 2010b. A Comparative Study of the Situation of Supported Employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7, 130-136.

BOND, G. R., DRAKE, R. E. & BECKER, D. R. 2012. Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 11, 32-39.

CARTER, E. 2005. Meaningful work: improving employment outcomes for transition-age youth with emotional and behavioral disorders. *Preventing School Failure*, 49, 63-69.

CIMERA, R. 2010. The national cost-efficiency of supported employees with intellectual disabilities: The worker's perspective. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 33, 123-131.

CIMERA, R. E. 2009. Can Community-Based High School Transition Programs Improve the Cost-Efficiency of Supported Employment? *Career Development for Exceptional Individuals*, 33.

CIMERA, R. E. & RUSCH, F. R. 1999. The Cost-Efficiency of Supported Employment Programs: A Review of the Literature. *International Review of Research in Mental Retardation*, 22, 175-225.

COOPER GIBSON RESEARCH. 2013. Supported Internship trial for 16 to 24 years old learners with learning difficulties and/or disabilities: An evaluation. In: EDUCATION, D. F. (ed.). London.

DEWSON, S., HILL, D., MEAGER, N. & WILLISON, R. 2009. Evaluation of Access to Work: Core Evaluation.

DEPARTMENT WORK AND PENSION 2018. Disability Confident scheme: Summary findings from a survey of participating employers. Disability Confident: survey of participating employers - GOV.UK (www.gov.uk) Accessed: February 2023.
DFN Foundation 2023. <https://www.dfnprojectsearch.org>

EUSE 2010. European Union of Supported Employment Toolkit.

GRIFFIN, D. K., ROSENBERG, H., CHEYNEY, W. & GREENBERG, B. 1996. A Comparison of Self-Esteem and Job Satisfaction of Adults with Mild Mental Retardation in Sheltered Workshops and Supported Employment. *Education and training in mental retardation and developmental disabilities*, 31, 142-150.

HANLEY-MAXWELL, C., GRIFFIN, S., SZYMANSKI, E. M. & GODLEY, S. H. 1990. Supported and Time-Limited Transitional Employment Services. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 84, 160-166.

HOWARTHA, E., MANN, J., ZHOU, H., MCDERMOTT, S. & BUTKUS, S. 2006. What predicts re-employment after job loss for individuals with mental retardation? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24, 183-189.

KAEHNE, A. & BEYER, S. 2009. Transition partnerships: the views of education professionals and staff in support services for young people with learning disabilities. *British journal of special education*, 36, 112-119.

LAB, S. V. 2013. SROI evaluation of Project SEARCH: For North Lanarkshire Council.

LAI, M.-C., LOMBARDO, M. V., RUIGROK, A. N. V., CHAKRABARTI, B., AUYEUNG, B.,

SZATMARI, P., HAPPÉ, F. & BARON-COHEN, S. 2017. Quantifying and exploring camouflaging in men and women with autism. *Autism : the international journal of research and practice*, 21, 690-702.

LEARNING DISABILITY OBSERVATORY. 2016. People with learning disabilities in England 2015: Main Report. <https://www.gov.uk/government/publications/people-with-learning-disabilities-in-england-2015> Accessed: February 2023.

MAWHOOD, L. & HOWLIN, P. 1999. The Outcome of a Supported Employment Scheme for High-Functioning Adults with Autism or Asperger Syndrome. *Autism : the international journal of research and practice*, 3, 229-254.

NICHOLAS, D. B., ATTRIDGE, M., ZWAIGENBAUM, L. & CLARKE, M. 2015. Vocational support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature. *Autism : the international journal of research and practice*, 19, 235-245.

NHS DIGITAL. 2021. Measures form the Adult Social Care Outcomes Framework.

OTTOMANELLI, L. P., GOETZ, L. L. M. D., SURIS, A. P., MCGEOUGH, C. M. S., SINNOTT, P. L. P., TOSCANO, R. M., BARNETT, S. D. P., CIPHER, D. J. P., LIND, L. M. P., DIXON, T. M. P., HOLMES, S. A. M. D., KERRIGAN, A. J. P. & THOMAS, F. P. M. D. 2012. Effectiveness of Supported Employment for Veterans with Spinal Cord Injuries: Results from a Randomized Multisite Study. *Archives of physical medicine and rehabilitation*, 93, 740-747.

PHELPS, L. A. & HANLEY-MAXWELL, C. 1997. School-to-Work transitions for youth with disabilities: A review of outcomes and practices. *Review of Educational Research*, 67, 197-226.

- POWELL, A. 2021. NEET: Young People Not in Education, Employment or Training. In: COMMONS, H. O. (ed.).
- RAY, K. & WILSON, T. 2016. Addressing barriers to work for disabled people and those with long term health conditions in Brighton & Hove.
- RIDDELL, R. 2010. Aspiration, identity and self-belief: snapshots of social structure at work, Stoke-on-Trent, Trentham.
- ROBERTSON, J., BEYER, S., EMERSON, E., BAINES, S. & HATTON, C. 2019. The association between employment and the health of people with intellectual disabilities: A systematic review.
- RUTKOWSKI, S., DASTON, M., VAN KUIKEN, D. & RIEHLE, E. 2006. Project SEARCH: A demand-side model of high school transition. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25, 85-96.
- SHAFER, M. S., WEHMAN, P., KREGEL, J. & WEST, M. 1990. National supported employment initiative: a preliminary analysis. *Am J Ment Retard*, 95, 316-27.
- STATISTICS, O. F. N. 2022. Outcomes for disabled people in the UK:2021. Outcomes for disabled people in the UK - Office for National Statistics (ons.gov.uk) Accessed: February 2023
- TEST, D. W., MAZZOTTI, V. L., MUSTIAN, A. L., FOWLER, C. H., KORTERING, L. & KOHLER, P. 2009. Evidence-Based Secondary Transition Predictors for Improving Postschool Outcomes for Students with Disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 32, 160-181.
- TOBIN, M. C., DRAGER, K. D. R. & RICHARDSON, L. F. 2014. A systematic review of social participation for adults with autism spectrum disorders: Support, social functioning, and quality of life. *Research in autism spectrum disorders*, 8, 214-229.
- UNITED NATIONS. 2022. Convention on the Rights of Persons with Disabilities.
- WELSH GOVERNMENT. 2022a. Stronger, Fairer, Greener Wales. A Plan for Employability and Skills. <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2022-05/stronger-fairer-greener-wales-plan-employability-and-skills0.pdf> Accessed: February 2023
- WELSH GOVERNMENT. 2022b. Stronger, Fairer, Greener Wales. Technical Annex. A Plan for Employability and Skills. <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2022-05/technical-annex-stronger-fairer-greener-wales0.pdf> Accessed: February 2023

WEHMAN, P. & KREGEL, J. 1985. A Supported Work Approach to Competitive Employment of Individuals with Moderate and Severe Handicaps. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 10, 3-11.

WEHMAN, P., KREGEL, J., KEYSER-MARCUS, L., SHERRON-TARGETT, P., CAMPBELL, L.,

WEST, M. & CIFU, D. X. 2003a. Supported employment for persons with traumatic brain injury: a preliminary investigation of long-term follow-up costs and program efficiency. *Archives of physical medicine and rehabilitation*, 84, 192-196.

WEHMAN, P., REVELL, W. G. & BROOKE, V. 2003b. Competitive Employment: Has It Become the “First Choice” Yet? *Journal of disability policy studies*, 14, 163-173.

WEHMAN, P., SCHALL, C., MCDONOUGH, J., MOLINELLI, A., RIEHLE, E., HAM, W. & THISS, W. R. 2013. Project SEARCH for Youth with Autism Spectrum Disorders: Increasing Competitive Employment on Transition from High School. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 15, 144-155.

WEST, M., REVELL, W. G. & WEHMAN, P. 1992. Achievements and Challenges I: A Five-Year Report on Consumer and System Outcomes from the Supported Employment Initiative. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 17, 227-235.

WHITE, J. & WEINER, J. S. 2004. Influence of least restrictive environment and community-based training on integrated employment outcomes for transitioning students with severe disabilities. 21, 149-156.



Contact us



02922 510774



E2C@cardiff.ac.uk



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